

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX HAUTS-DE-FRANCE

OCTOBRE 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée en Hauts de France	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines »	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019	p31
A. Effectifs	p33
B. Emploi	p47
C. Démographie	p66
D. Métiers	p84
III. Evolution des besoins RH	p93
IV. Choix et stratégies RH	p111
V. Politiques de formation	p123
Conclusion générale	p136
ANNEXES	p140
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction :

l'observation régionalisée en Hauts de France



Introduction : l'observation régionalisée en Hauts de France



1. **L'Observatoire de la fonction publique territoriale.....p6**

2. **Le dispositif d'observation régionalisée.....p7**

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

2.5 Principales attentes exprimées

3. **Logique d'ensemble.....p14**

Avertissement méthodologique.....p15

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

- Dans le cadre de son projet d'Etablissement, le **Conseil d'administration du CNFPT a validé le 30 mars 2016 la refonte de l'observation régionalisée** de l'emploi et des métiers de la FPT, qui constitue un levier stratégique majeur. Deux enquêtes seront réalisées en parallèle sur trois ans, permettant de couvrir l'ensemble des inter-délégations : la première sur les emplois et les métiers territoriaux ; la seconde sur les tendances et politiques RH.
- Cette refonte permettra de :
 - s'adapter au **périmètre** stratégique des nouvelles régions ;
 - donner plus de **régularité** et augmenter le degré de **couverture** à l'ensemble des régions ;
 - augmenter le niveau **d'intégration** et de **lisibilité** des études régionales ;
 - renforcer leur **opérationnalité**, notamment en les rendant plus légères et plus exploitables ;
 - les rendre plus en phase avec les diverses **attentes** des délégations
- En 2019, quatre inter-délégations sont retenues pour la troisième campagne d'enquête :
 - Occitanie,
 - Bretagne, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire,
 - Antilles et Guyane,
 - **Hauts-de-France.**
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**



2.2 Le comité de suivi

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

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

- Conseil Régional des Hauts-de-France,
- Conseil Départemental du Nord,
- Conseil Départemental du Pas-de-Calais,
- Conseil Départemental de l'Aisne,
- Conseil Départemental de la Somme,
- Métropole Européenne de Lille,
- Communauté Urbaine de Dunkerque,
- CA Valenciennes Métropole,
- CA Amiens Métropole,
- Communauté de Communes Pévèle Carembault,
- Mairie de Lille,
- Mairie de Roubaix,
- Mairie de Neuville-en-Ferrain,
- Mairie de Mouvaux,
- Mairie de Dunkerque,
- Mairie de Grande-Synthe,
- Mairie de Maubeuge,
- Mairie de Creil,
- Mairie de Beauvais,
- Mairie d'Abbeville,
- Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales,
- Centre de Gestion du Nord,
- Centre de Gestion du Pas-de-Calais,
- Centre de Gestion de l'Aisne,
- Centre de Gestion de l'Oise,
- Centre de Gestion de la Somme,
- C2RP (CARIF-OREF),
- UPJV/CURAPP (université Amiens).



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative
et questionnaire en
annexe p 162 à 168

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1^{er} janvier 2019 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **1 593 collectivités** parmi les 5 528 collectivités de la région (fichier SIREN)
- **35,8 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **45,8 %** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : mars 2019
 - Collecte : avril à septembre 2019
 - Traitement et analyse : octobre 2019 à mars 2020
 - Restitution des résultats définitifs : avril 2020

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 161

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **1 157** collectivités interrogées
- **729 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **63 %**
- **Taux de couverture en effectif : 70 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
 - Lancement : juin 2019
 - Collecte : juillet à novembre 2019
 - Traitement et analyse : décembre 2019 à février 2020
 - Restitution des résultats définitifs : avril 2020

➢ **En exhaustif** : Conseil Régional, Conseils Départementaux, SDIS, Communes de plus de 10 000 habitants pour la délégation Nord-Pas-de-Calais, Communes de plus de 2 000 habitants pour la délégation Picardie, Communautés urbaines et métropole, Communautés d'agglomération, Communautés de communes, Centres de gestion, SIVOM, Syndicats mixtes communaux, Caisses des écoles, autres organismes publics.*

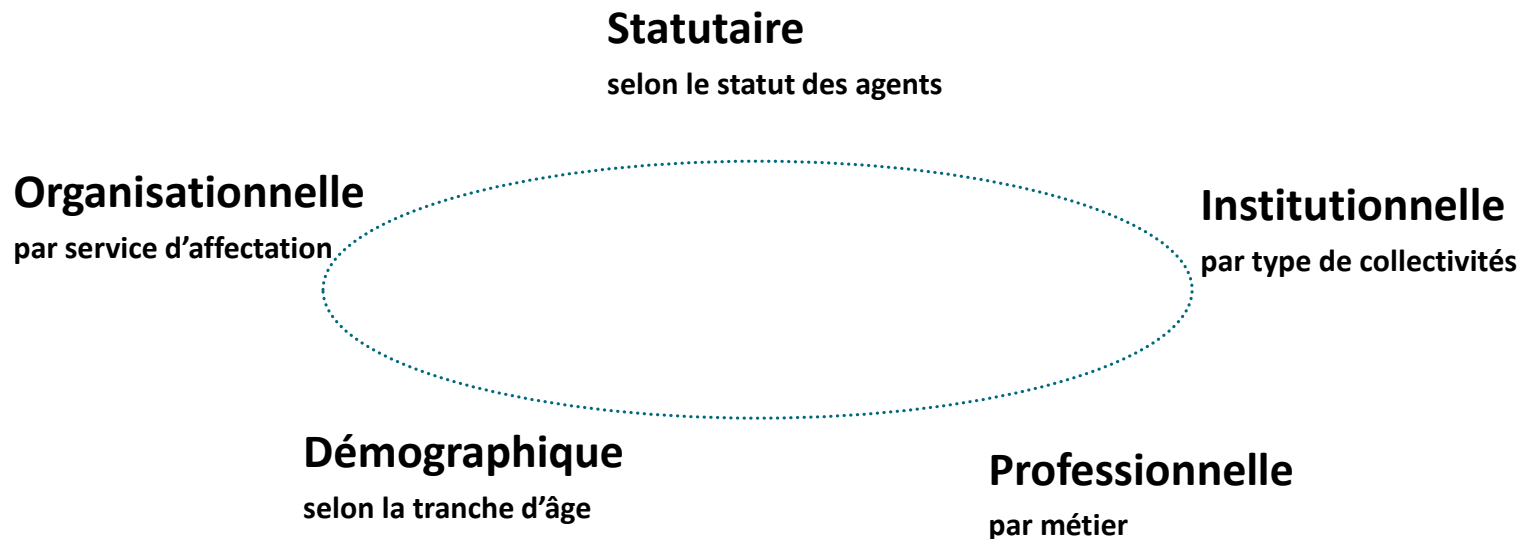
➢ **Echantillonnage** : Communes de moins de 10 000 habitants pour la délégation Nord-Pas-de-Calais, Communes de moins de 2 000 habitants pour la délégation Picardie, CCAS, SIVU.

* Autres organismes publics : institution interdépartementale ou entente, OPHLM, établissement public local culturel, régie d'une collectivité locale à caractère administratif, GIP, caisse de crédit municipal



Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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



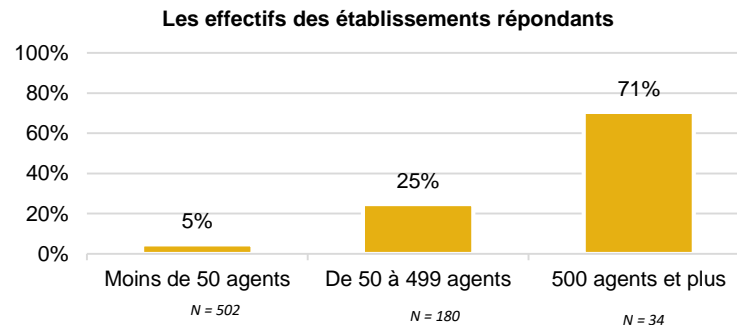
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Région/Départements	5
SDIS	4
CDG	4
Communes de moins de 10 000 habitants	338
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	62
Communes de plus de 40 000 habitants	8
CCAS/CDE	61
EPCI	64
Syndicats	168
Autres	15
Total	729

Les établissements sont en majorité composés de moins de 50 agents (502 d'entre eux), mais ne représentent que **5 %** des effectifs. Les 34 établissements de 500 agents et plus représentent **71 %** des effectifs des établissements répondants.

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



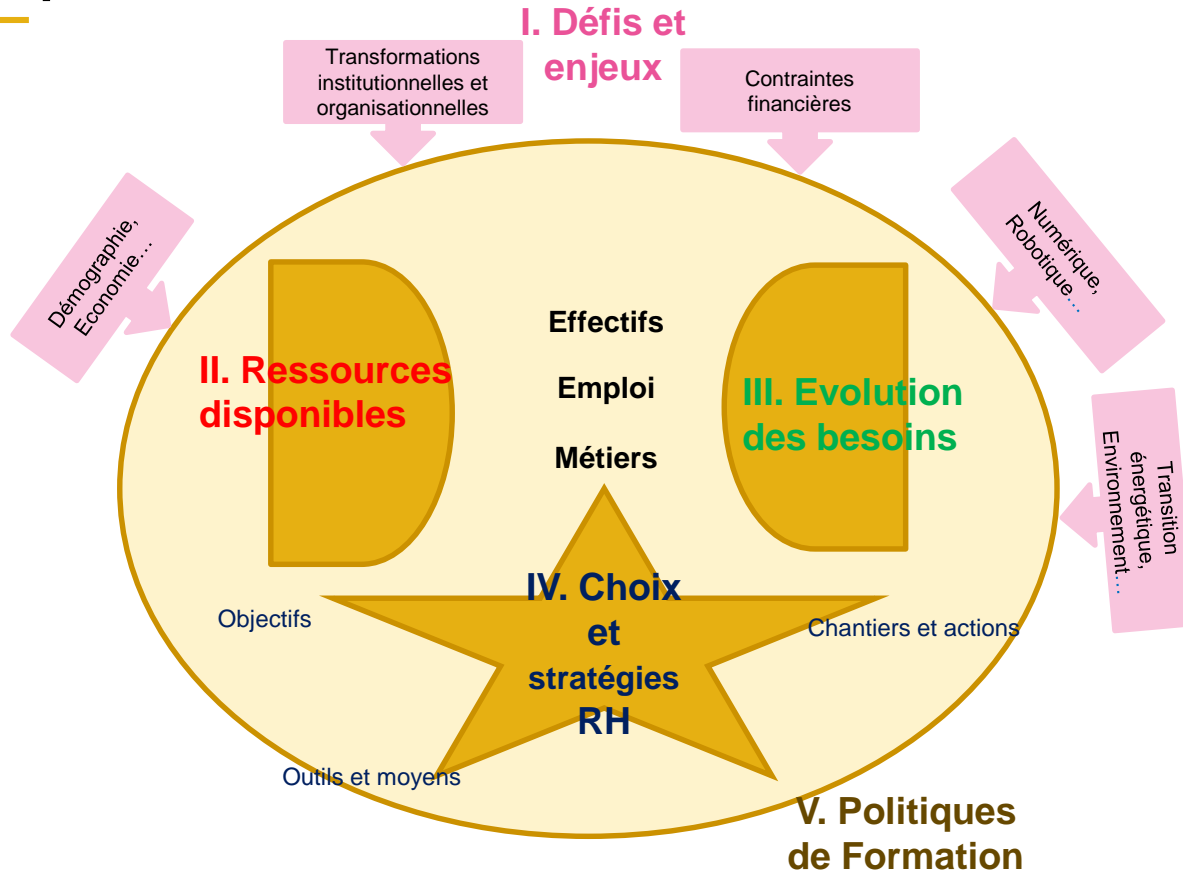
2.5 Principales attentes exprimées

Par le comité de suivi :

- Reclassement professionnel et maintien dans l'emploi : métiers concernés, dispositifs et outils mis en place ?
- Métiers émergents, métiers pénibles, métiers en déclin, métiers sensibles ?
- Evolution des métiers managériaux : transversalité.
- Impact de la digitalisation sur les métiers : actions à mettre en œuvre ?
- Formation : avis des collectivités sur le présentiel et du distanciel ?
- Disposer des résultats de l'enquête par départements et par strates.
- Transmission des savoirs.



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

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

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



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire.....	p18
2. Les transformations environnementales/développement durable	p20
3. Les transformations énergétiques	p21
4. Les transformations d'automatisation/de robotique	p22
5. Les transformations numériques	p23
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)	p24
7. Les tendances de mode de gestion des services.....	p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p26
9. L'impact de la situation financière sur la politique RH.....	p27
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière</i>	
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille</i>	
10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à 2018.....	p30

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **5 977 437 habitants** en 2019, soit 8,9 % de la population française.⁽¹⁾
- **Un peu plus de jeunes** de moins de 20 ans (25,8 %) qu'à l'échelle nationale (24,2 %).⁽¹⁾
- Et **un peu moins de seniors** : 24,2 % de plus de 60 ans (France : 26,2 %).⁽¹⁾
- **Évolution de la population sur 5 ans** : **-0,5 %** entre 2014 et 2019 (France : + 1,3 %).⁽¹⁾
- **Évolution de la population d'ici 2040** : **+2,6 %** par rapport à 2019 (France : +7,3 %).⁽³⁾

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population** de 187,9 hab/km² (France : 105,8 hab/km²).⁽²⁾
- **Une part de communes rurales de 76,5 % en 2018** (France : 79,8 %).⁽⁹⁾
- **5,8 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %).⁽⁴⁾

ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 26 095 € / hab** (France : 32 967 € / hab)⁽⁵⁾
- Un **taux d'activité des 15-64 ans de 70,9 %** (France : 73,8 %).⁽⁴⁾
- Et un **taux de chômage** au 1^{er} trimestre 2019 de **10,8 %** (France métropolitaine : 8,4 %).⁽⁶⁾

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté de 18,3 %** (France métropolitaine : 14,7 %).⁽⁷⁾
- Au 31 décembre 2018, **8 % de la population totale sont allocataires du RSA** (France : 5,8 %).⁽⁸⁾

Sources :

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

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

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

(6) Insee, Estimations de taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT

(7) Insee FiLoSoFi 2016

(8) CNAF, MSA ; Insee, estimations de population au 01/01/2019 (Résultats provisoires arrêtés début 2019)

(9) DGCL, INSEE



1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 3 789 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 5 (France : 101 départements)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 23 (France : 223)
- **Communauté(s) urbaine(s)** : 2 (France : 13)
- **Communauté(s) de communes** : 65 (France : 1 001)
- **Métropole(s)** : 1 (France : 22)
- **Communes nouvelles en 2018** : 14 (France : 239)
- **Communes fusionnées en 2018** : 33 (France : 626)

Sources : Insee Siren, Banatic

FINANCES LOCALES ::

Dépenses de fonctionnement (en € par habitant)

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

	Secteur communal	Secteur intercommunal	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)*	Secteur régional**
Hauts-de-France	896	385	915	355
France	996	366	875	300

	Secteur communal	Secteur intercommunal	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)*	Secteur régional**
Hauts-de-France	55,8	31,9	20,4	16,7
France	55,7	36,6	20,8	17,0

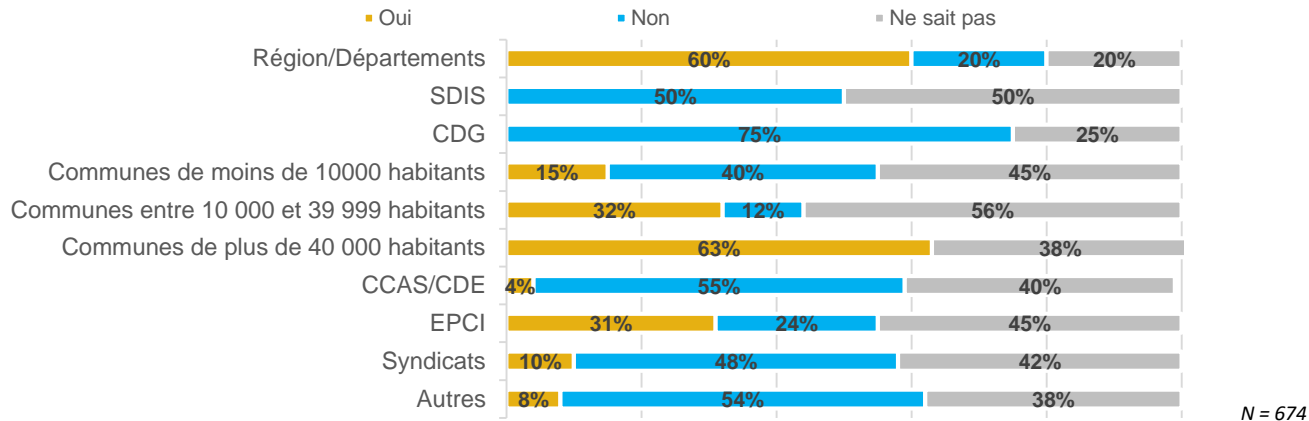
Source : DGCL



2. Les transformations environnementales/développement durable

Une problématique plus marquée pour les grandes collectivités

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 ?



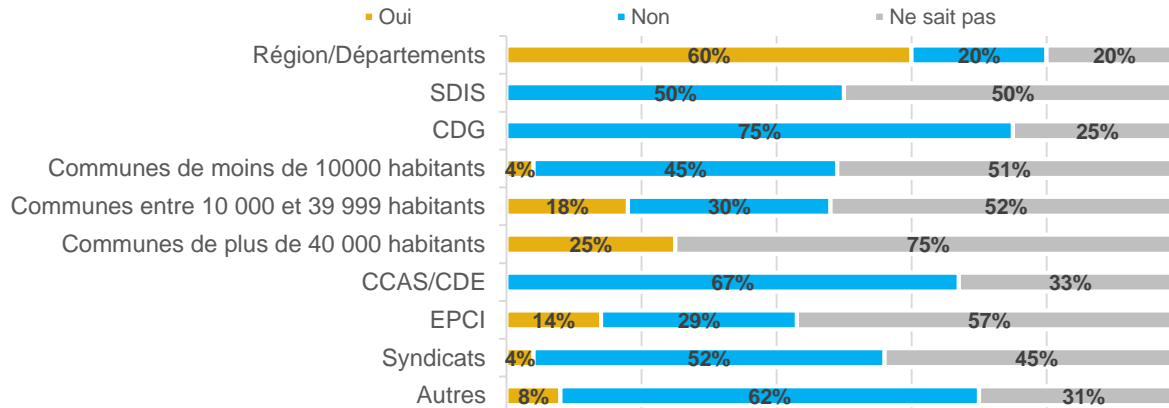
Les transformations environnementales et ou liées au développement durable impacteraient plus de 60 % des « Région/Départements » et des communes de plus de 40 000 habitants ainsi que de près d'un tiers de communes moyennes et des EPCI. À noter, toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (45 % de réponses « ne sait pas »).

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

3. Les transformations énergétiques

60% des « Région/Départements » seraient concernés

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 = 674

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

Seules exceptions, 60 % des « Région/Départements » se disent concernés, et entre 18 % et 25 % des communes de plus de 10 000 habitants.

À noter, toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (49 % de réponses « ne sait pas »).

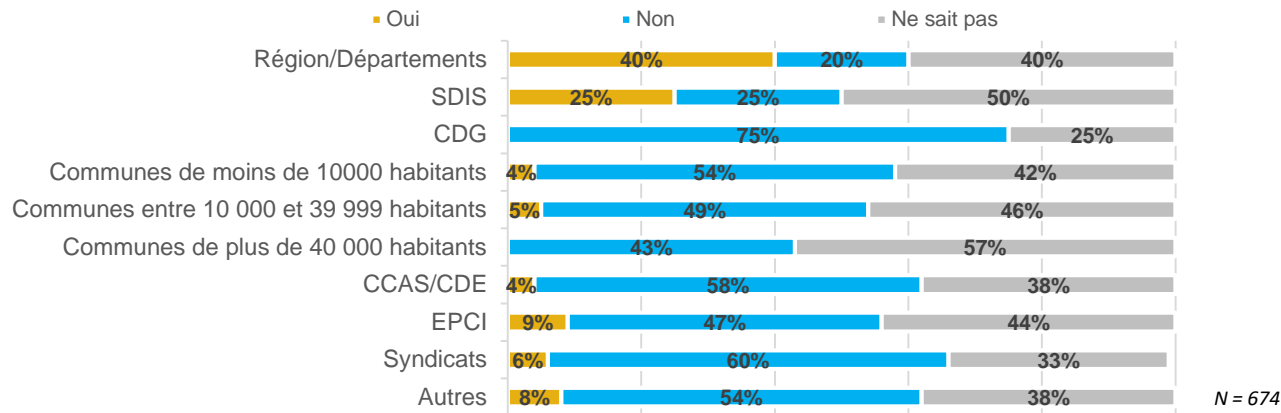
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

Peu d'impact, à l'exception de 40 % des « Région/Départements » et d'un quart des 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 ?



Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour les collectivités à l'exception de 40 % des « Région/Départements » et d'un quart des SDIS.

À noter, toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

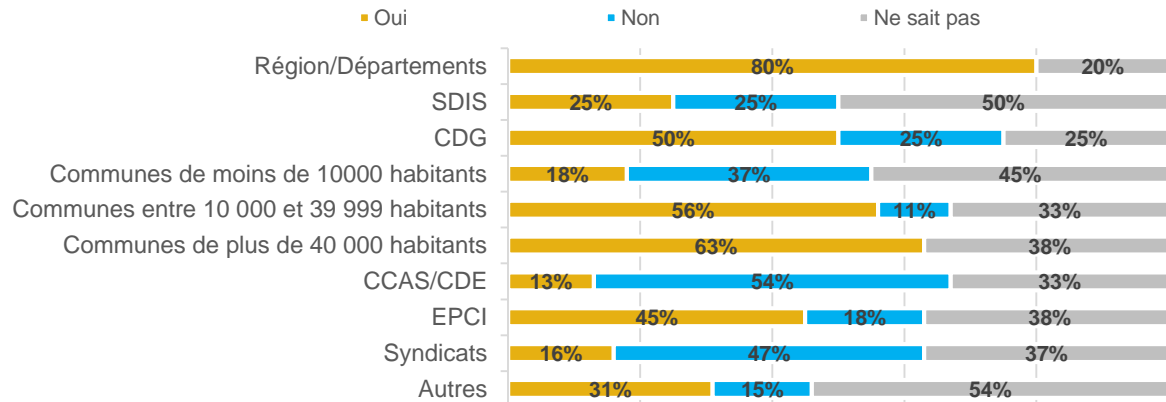
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Les transformations numériques

Les grandes collectivités plus impactées

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 = 677

L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** est diversement perçu selon les collectivités. Les « Région/Départements », les communes de plus de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les CDG ainsi que les EPCI répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

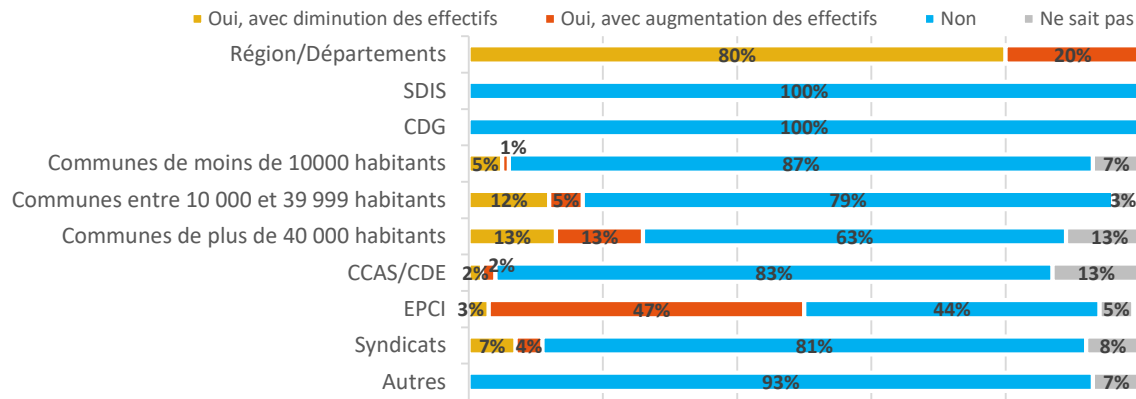
À noter, toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).



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

Des transferts avec baisse d'effectifs pour 8 « Région/Départements » sur 10

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



À noter : Au sein de la délégation Picardie, plus de la moitié des EPCI prévoit une augmentation des effectifs pour moins de 2 EPCI sur 5 dans la délégation Nord-Pas-de-Calais

N = 699

Les transferts de personnel (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** concernent près de la moitié des EPCI répondants.

Les diminutions d'effectifs concernent surtout les « Région/Départements ».

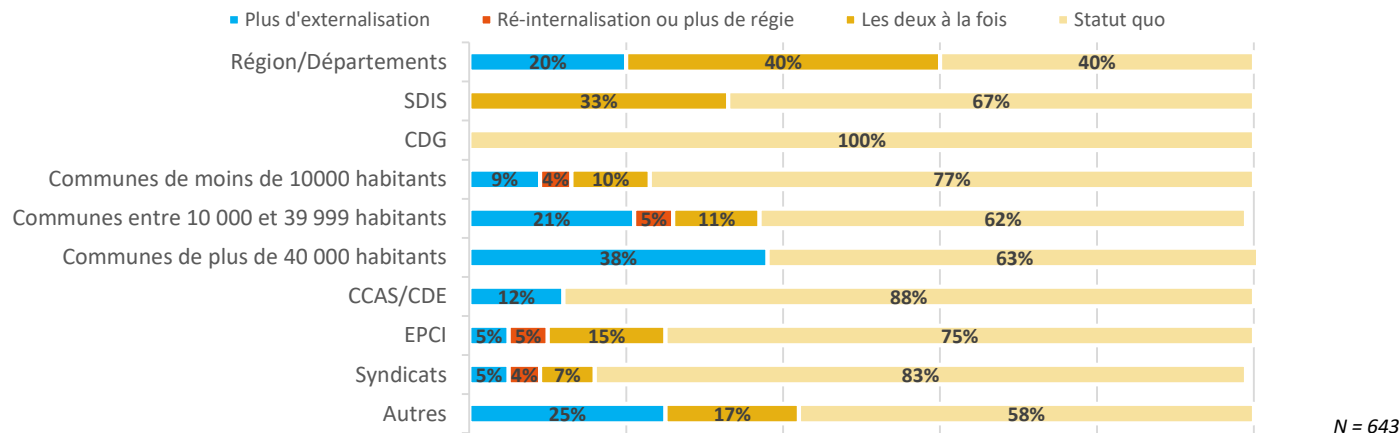
Toutefois, une large majorité (80 %) de collectivités n'est pas concernée par les transferts de personnel.

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

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

Plus d'externalisation pour près de 4 grandes communes sur 10

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



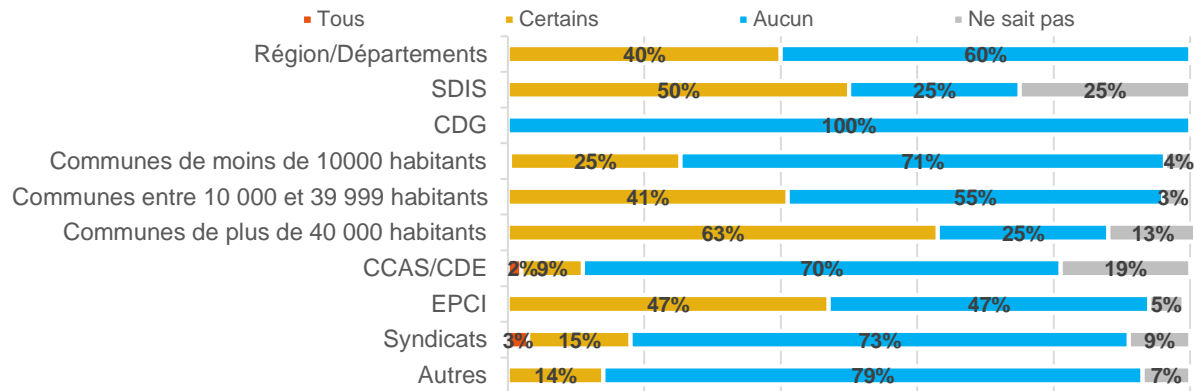
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au **statu quo** en matière de mode de gestion des services. Toutefois, près de 4 grandes communes sur 10 ainsi qu'environ un cinquième des communes de taille intermédiaire et des « Région/Départements » tendent vers plus d'externalisation. Par ailleurs, 40 % des « Région/Départements » et un tiers des SDIS envisagent le recours à la fois à davantage d'externalisation et de ré-internalisation.



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

Près de deux tiers des grandes communes mutualisent leurs services

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



N = 699

Les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les SDIS et les EPCI sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités.

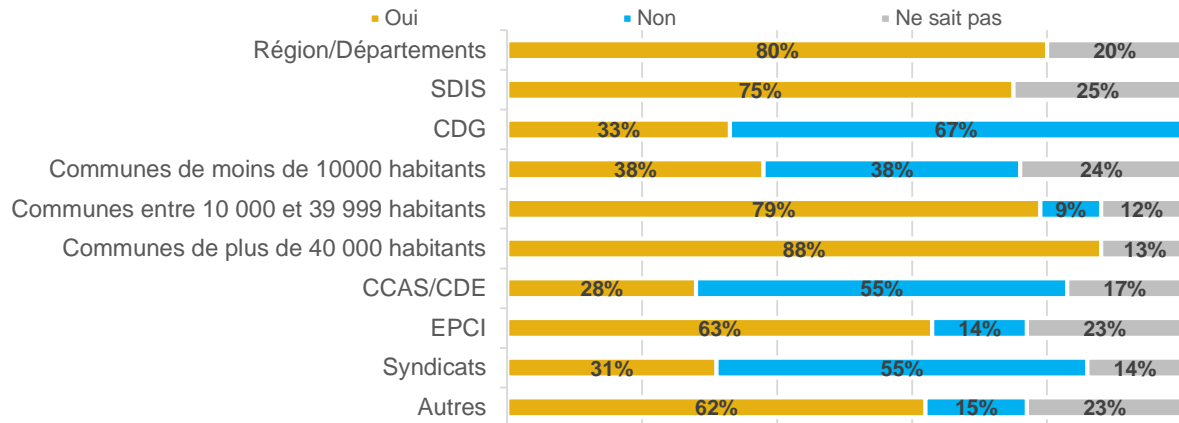
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Un impact plus marqué pour les grandes collectivités

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



N = 681

La situation financière impacte les collectivités, à l'exception de plus des deux tiers des CDG, plus de la moitié des CCAS/CDE et syndicats ainsi que pour près d'une commune de moins de 10 000 habitants sur cinq répondants.

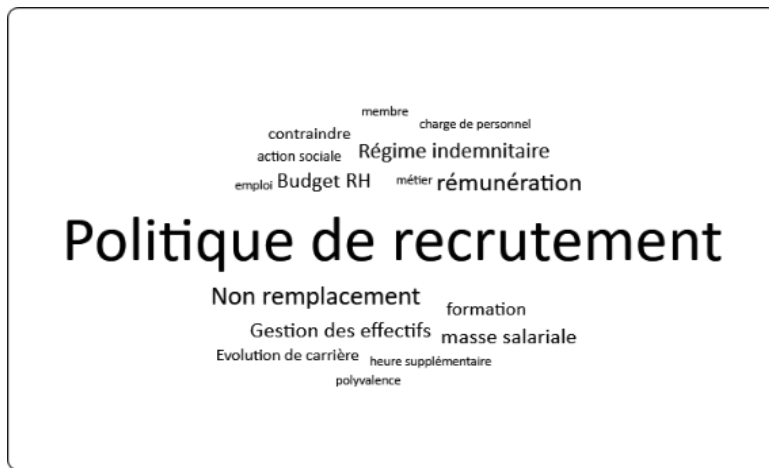
À noter : Au sein de la délégation Nord-Pas-de-Calais, les trois quarts des EPCI estiment que la situation financière a eu un impact sur la politique de ressources humaines, pour seulement 57 % des EPCI de la délégation Picardie.

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



Zoom sur les 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 mentionnée 93 fois par tout type de collectivité, particulièrement par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

La rémunération est évoquée 25 fois, notamment par les EPCI et les syndicats.

Le non remplacement des départs (retraite et autres) est également cité 25 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants.

Les « Région/Départements » mentionnent principalement **la maîtrise de la masse salariale, la gestion des effectifs et la politique de recrutement.**

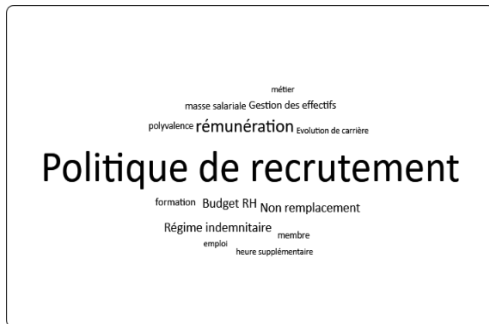
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



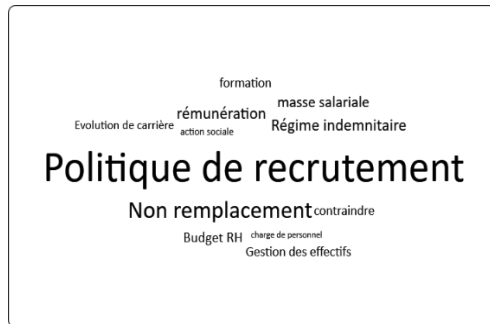
Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **les rémunérations** (15 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent (15 fois) **le non remplacement des départs** (retraite et autres).

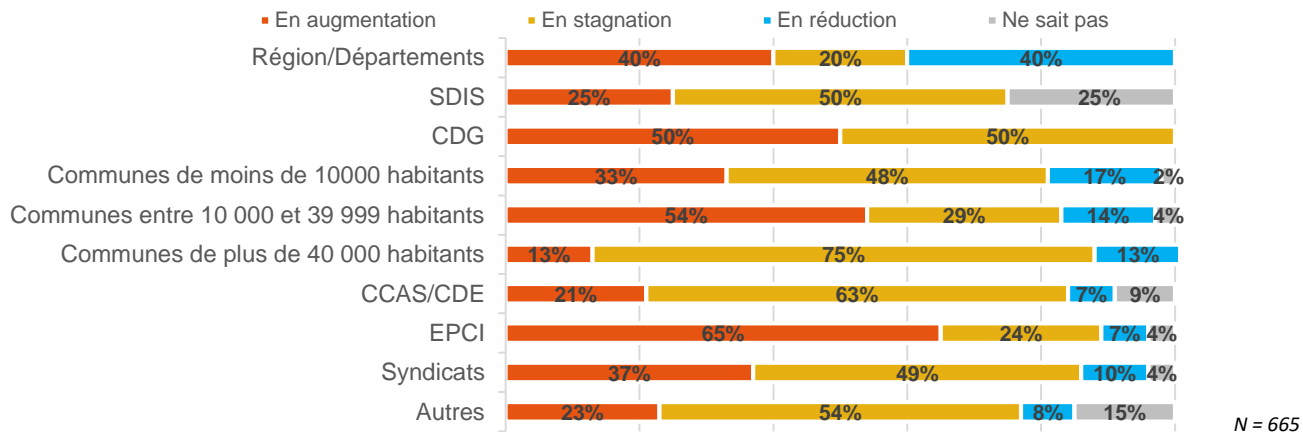
Les collectivités de plus de 500 agents citent également **la gestion des effectifs** (6 fois) et **la maîtrise de la masse salariale** (5 fois).

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

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

Une augmentation pour une majorité d'EPCI et de villes moyennes

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



Les dépenses de personnel sont en augmentation par rapport à l'année 2018 pour près des deux tiers des EPCI et environ la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et des CDG. À l'inverse, 40 % des « Région/Départements » ont connu une réduction de ces dépenses.

Les dépenses de personnel sont en stagnation pour 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 4, près des deux tiers des CCAS/CDE, 1 SDIS sur 2 et près de la moitié des syndicats et des communes de moins de 10 000 habitants.

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



A. Effectifs	p33
B. Emploi	p47
C. Démographie.....	p65
D. Métiers	p83

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

A. Effectifs

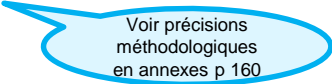
- 1. **Volume et poids de la FPT**.....p34
 - 1.1 Poids et évolution des effectifs
 - 1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP
- 2. **Temps de travail**.....p36
 - 2.1 Modalités du temps de travail
 - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p38
 - 3.1 Effectifs et évolution
 - 3.2 Panorama des services
- 4. **Effectif selon le type d'employeur**p40
 - 4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs
 - 4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité
 - 4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités
 - 4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention
- 5. **Géographie des effectifs territoriaux**p44
 - 5.1 Répartition territoriale des effectifs
 - 5.2 Taux d'administration selon le territoire
 - 5.3 Répartition départementale des effectifs



1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

Un recul des effectifs dans les Hauts-de-France entre 2014 et 2018

- On dénombre **169 435*** agents fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés dans la région au 1^{er} janvier 2019


Voir précisions méthodologiques en annexes p 160
- Emplois aidés inclus, le taux d'administration territoriale des Hauts-de-France **est ainsi de 28,7 % hab**, très proche du taux à l'échelle nationale (29,2 ‰).**
- Entre 2014 et 2018, **les effectifs au sein de la fonction publique territoriale reculent de 0,5 %** (-812 agents), hors emplois aidés, tandis qu'ils progressent de +1,3 % en France.***
- La territoriale représente toutefois **7,9 % du salariat de la région**, soit un peu plus à l'échelle nationale (7,6 % -hors emplois aidés).****

Sources :

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

** Insee SIASP au 31/12/2017 et Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2019)

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

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

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



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

Un plus faible taux d'administration territorial pour la région Hauts-de-France

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **24 agents pour 1 000 habitants dans la région** ; c'est moins qu'en moyenne en France (25,9 ‰). La fonction publique d'Etat représente 28,1 ‰ habitants, contre 30,4 ‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration des Hauts-de-France est plus faible qu'en moyenne avec 69,7 ‰ habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Hauts-de-France	28,1	24	17,6	69,7
France	30,4	25,9	16,3	72,7

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

Source : Siasp au 31/12/2017 en ETP, Insee, traitement DGAFFP - 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.

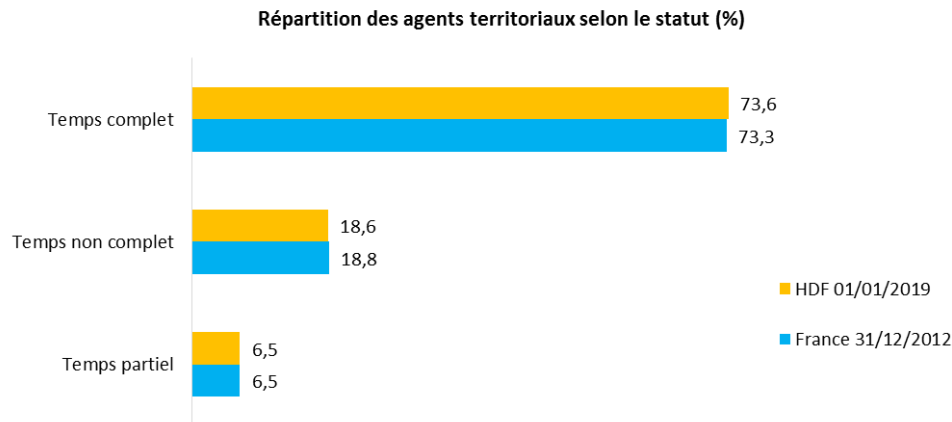


2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Un quart des agents travaille à temps partiel ou en temps non complet

73,6 % des agents territoriaux des Hauts-de-France travaillent à temps plein, soit un taux proche de la moyenne nationale. Ils sont 25,2 % à travailler à temps partiel ou en temps non complet (25,3 % en France).



Les non réponses et les inclassables ne sont pas indiqués dans le graphique

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

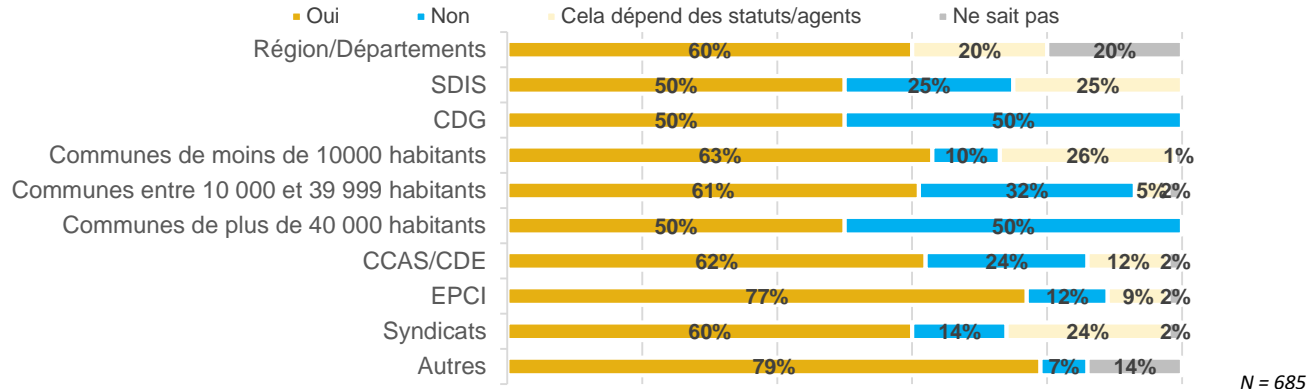
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

Plus d'un agent sur deux travaille sur la base de la durée légale du travail

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



L'ensemble des collectivités répondantes voit au moins la moitié de leurs agents travailler **sur la base de la durée légale du travail sur une année**.

La moitié des communes de plus de 40 000 habitants et des CDG, près d'un tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'un quart des SDIS et CCAS/CDE ne travaillent pas sur cette base légale.

À noter : Au sein de la délégation Picardie, près de 9 EPCI sur 10 travaillent sur la base légale, pour un peu plus de 3 EPCI sur 5 dans la délégation Nord-Pas-de-Calais.

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



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Le secteur social représente près d'un sixième des agents

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont d'abord le social, qui est fortement représenté sur ce territoire (14,4 % des agents contre 10,3 % pour la France), puis les affaires scolaires et périscolaires, qui est à l'inverse moins présent (13,1 % contre 16,4 % en France) ainsi que le bâtiment et le patrimoine bâti (6,3 % contre 6 % en moyenne).

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	HDF		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Ensemble du social	24 337	14,4	10,3
Affaires scolaires et périscolaires	22 265	13,1	16,4
Bâtiment et patrimoine bâti	10 651	6,3	6,0
Affaires juridiques et administratives	8 550	5,0	6,8
Espaces verts et paysages	7 055	4,2	3,4
Petite enfance	6 103	3,6	5,7
Jeunesse et animation	6 100	3,6	3,7
Restauration collective	5 855	3,5	3,6
Equipe de direction	4 881	2,9	2,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4 863	2,9	5,0
Dix principaux services	100 661	59,4	63,1

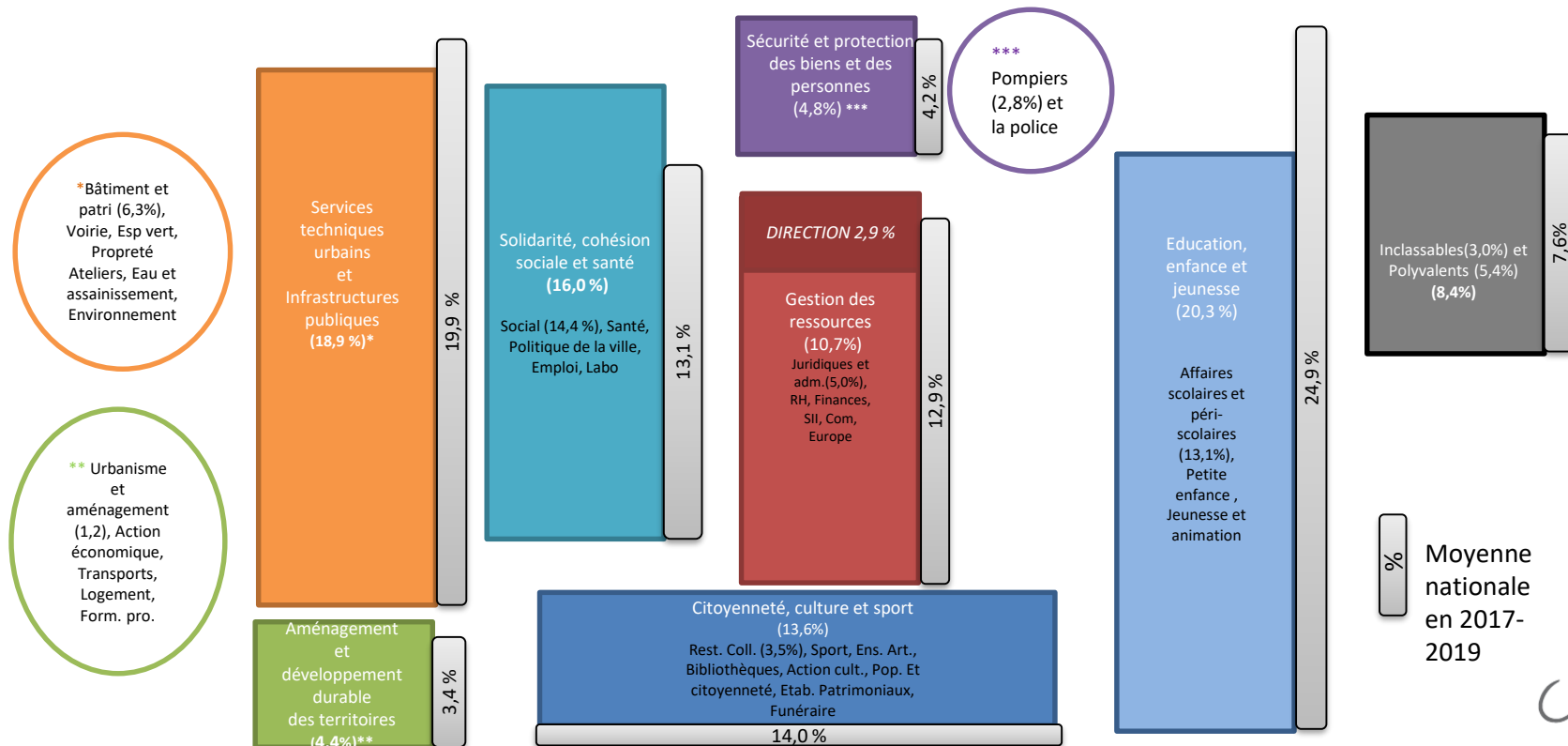
La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 153 et 154

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

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

3.2 Panorama des services

Avec 1 emploi sur 6, les services solidarité, cohésion sociale et santé plus présents qu'à l'échelle nationale

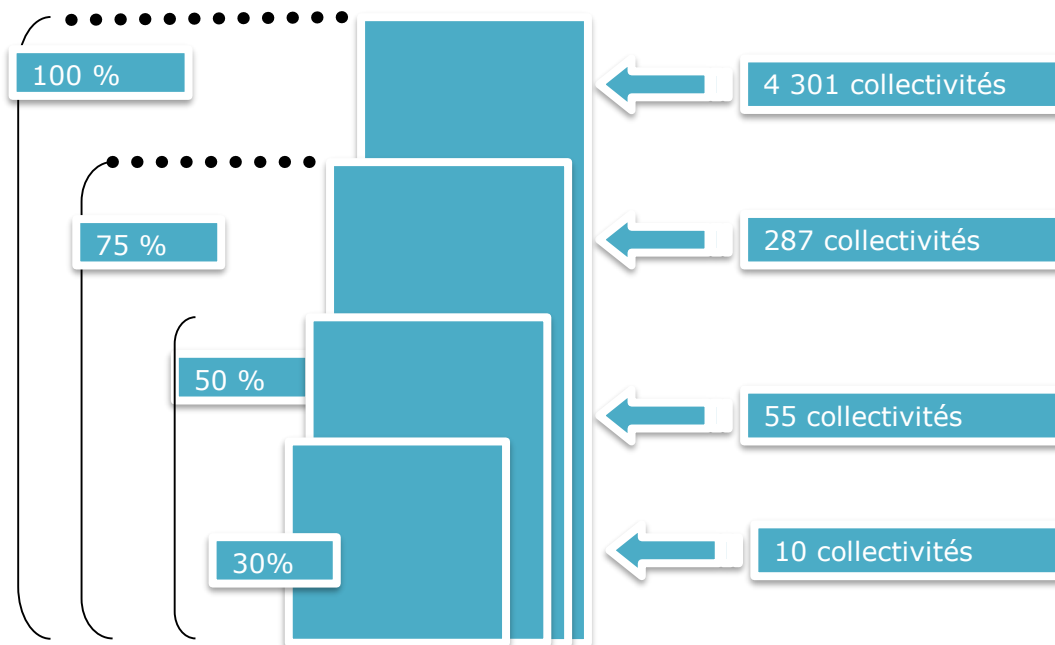


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

55 collectivités concentrent 50% des agents de la région



Source : SIASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2017

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Près d'un emploi sur dix au sein des communes de 10 000 à 19 999 habitants

En 2019, les **communes regroupent 52,9 % des emplois** de la FPT des Hauts-de-France, contre 52,7 % en moyenne en France.

Les **départements, les communes de 3 500 à moins de 20 000 habitants** et les **communautés d'agglomérations** concentrent davantage d'agents qu'en moyenne en France.

A l'inverse, les communes de plus de 20 000 habitants ainsi que la communauté urbaine et la métropole comptent proportionnellement moins d'agents qu'en moyenne.

Agents territoriaux selon le type de collectivité	HDF		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	8 855	5,2	4,6
Départements	27 557	16,3	14,7
SDIS	5 594	3,3	2,6
Centres de gestion	449	0,3	0,9
Communes de moins de 1 000 hab	9 361	5,5	4,6
Communes de 1 000 à 3 499 hab	12 474	7,4	7,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab	18 866	11,1	9,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	16 638	9,8	6,9
Communes de 20 000 à 79 999 hab	21 947	13,0	16,0
Communes de plus de 80 000 hab	10 356	6,1	8,4
Ensemble des communes	89 642	52,9	52,7
Centres communaux d'action sociale	8 280	4,9	6,2
Caisses des écoles	565	0,3	0,5
Communauté urbaine et métropole	4 473	2,6	4,4
Communautés de communes	5 897	3,5	4,3
Communautés d'agglomération	11 153	6,6	4,8
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	1 251	0,7	0,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	3 296	1,9	1,3
Syndicats mixtes communaux	2 423	1,4	1,8
Caisses de crédit municipal	n.d	n.d	n.d
Autres établissements publics	-	-	0,4
Ensemble des collectivités	169 435	100,0	100

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



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

17% des agents travaillent dans des collectivités employant moins de 50 agents

Ces dernières représentent la **majeure partie** des structures (89%)

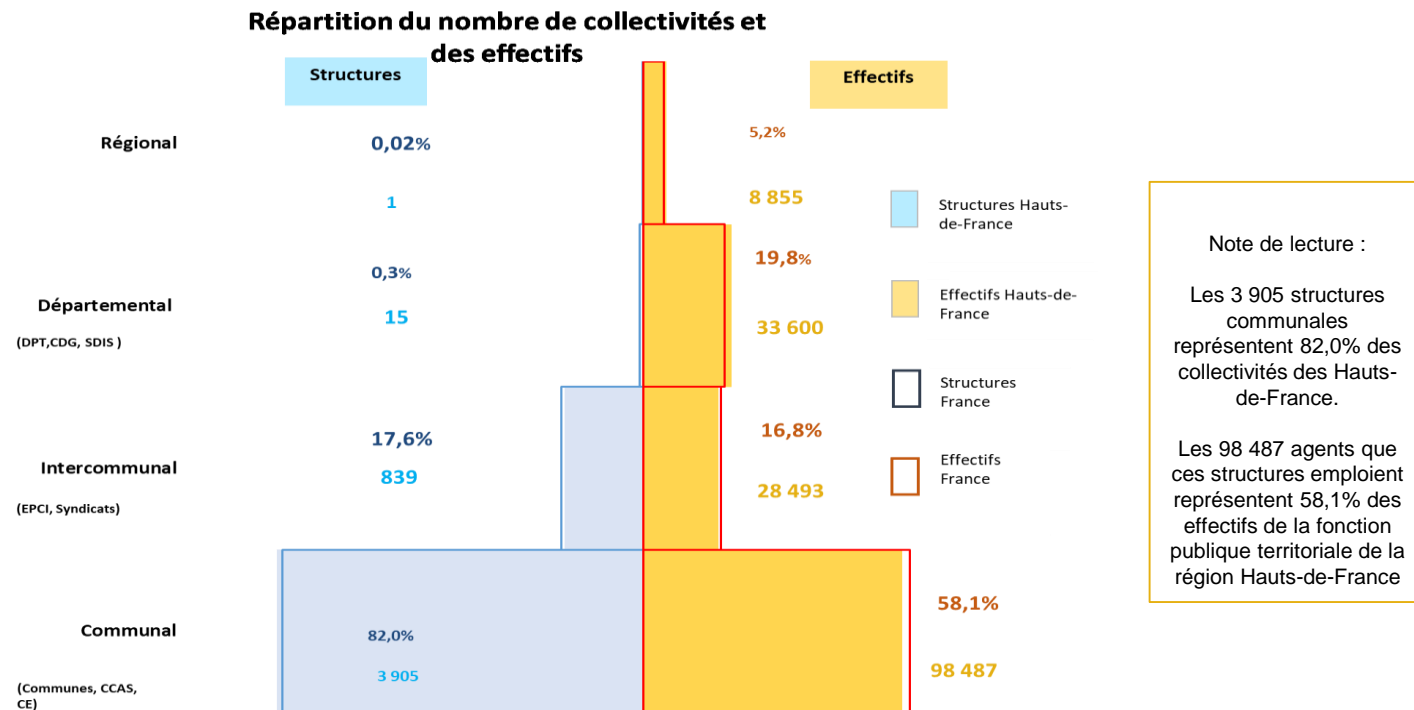
	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Hauts-de-France au 31/12/2017	France au 31/12/2017	Hauts-de-France au 31/12/2017	France au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	48,1	42,6	2,5	2,0
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	40,9	44,8	14,5	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	9,9	11,1	34,7	32,1
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	1,0	1,5	32,4	41,0
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,1	0,1	15,8	11,1
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

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



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

Une structuration régionale assez proche de la structuration nationale

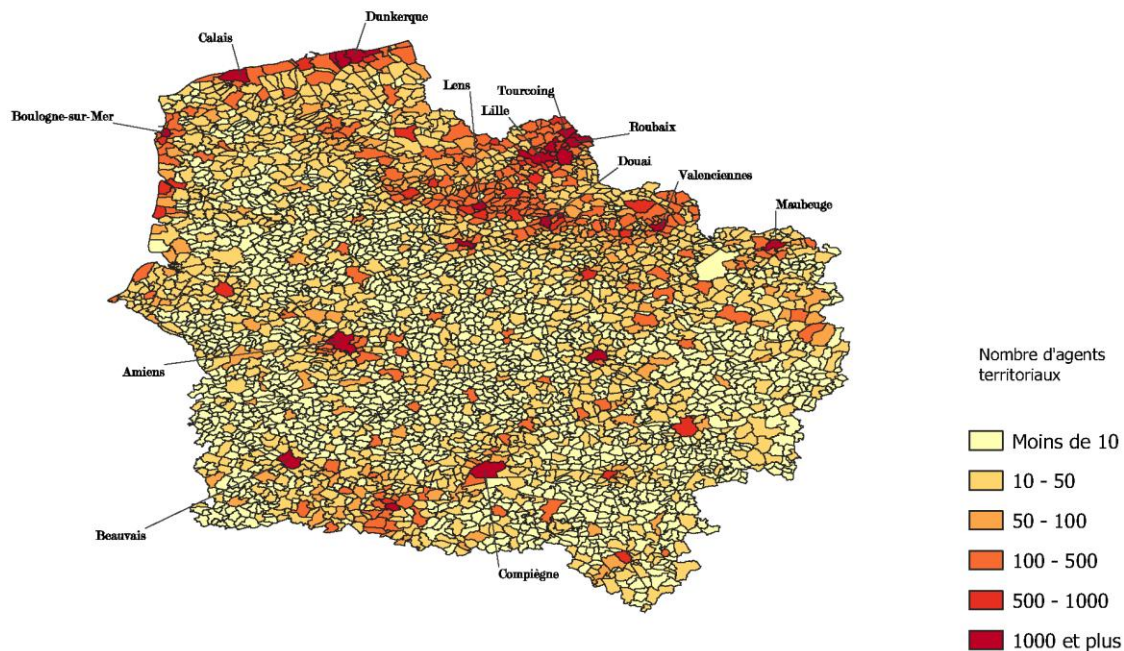


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2017

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Concentration des effectifs sur la capitale, les chefs-lieux, le nord-est et les zones littorales



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

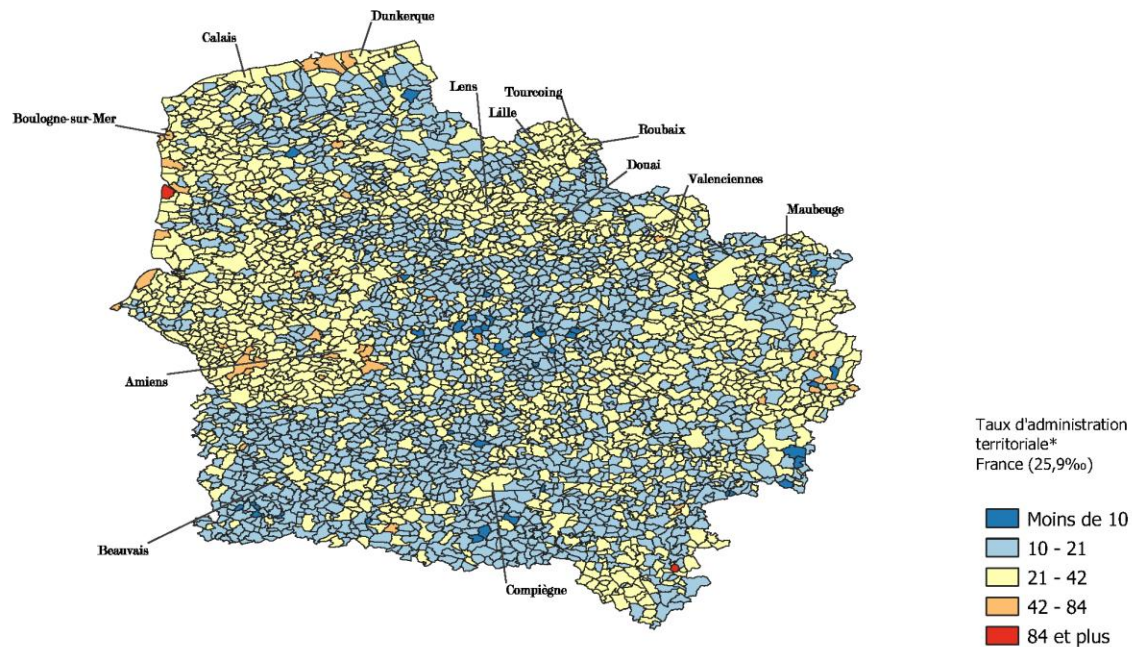
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

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

Un taux d'administration plus élevé dans les communes situées à l'ouest et à l'est de la région



*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

5.3 Répartition départementale des effectifs

Près d'un agent sur deux dans le département du Nord

Parmi les départements administratifs des Hauts de France, le Nord est celui qui regroupe le plus d'agents (4,3% des agents de la FPT française). Il représente à lui seul près de la moitié des agents de la région. On retrouve ensuite le Pas-de-Calais (2,2 % des agents français et près d'un quart des agents de la région).

L'Aisne et la Somme concentrent davantage de contractuels. Le Nord enregistre une proportion plus importante d'agents de catégorie A, tandis que l'Aisne, l'Oise et le Pas-de-Calais comptent davantage d'agents de catégorie C.

Les plus de 55 ans sont dans des proportions équivalentes, quel que soit le département, soit aux alentours de 23 %.

Postes principaux non annexes au 31/12/2017	% des effectifs à l'échelle nationale	% des effectifs à l'échelle des Hauts-de-France	% Fonctionnaires	% Contractuels *	% Femmes	% postes de catégorie A (hors emplois aidés)	% postes de catégorie B (hors emplois aidés)	% postes de catégorie C (hors emplois aidés)	% des plus de 55 ans
Aisne	0,8	8,4	62,8	26,7	59,6	6,4	12,6	80,7	24,0
Nord	4,3	47,6	74,9	18,7	60,4	10,9	14,9	73,6	23,5
Oise	1,0	10,7	72,7	22,5	61,4	8,4	13,1	77,5	22,8
Pas-de-Calais	2,2	24,2	71,7	20,0	57,5	7,6	13,3	78,6	22,4
Somme	0,8	9,1	66,1	27,4	57,8	8,7	13,8	76,1	23,0
France	100	/	74,5	22,0	61,2	9,5	14,2	75,5	23,3

* ensemble des contractuels y compris les assistantes maternelles et les apprentis

Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

B. Emploi

1. Statut.....p48

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

2. Catégorie hiérarchiquep63

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

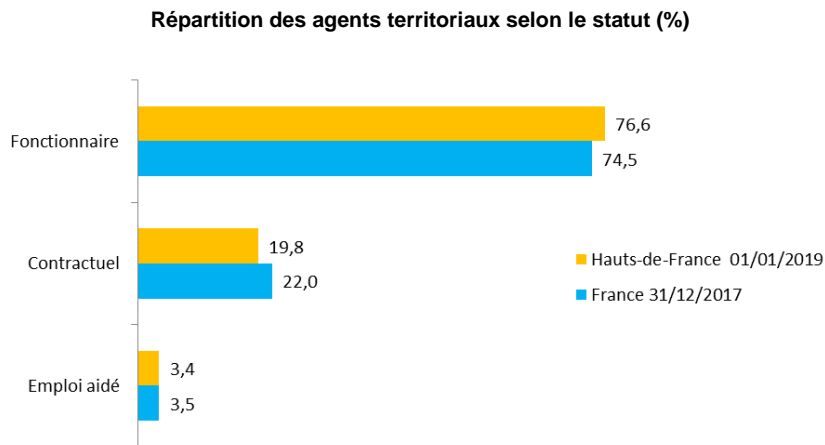


1. Statut

1.1 Structure générale

Moins de contractuels qu'à l'échelle nationale

76,6 % des agents des Hauts-de-France sont fonctionnaires, contre 74,5 % à l'échelle nationale. Les contractuels sont moins représentés (19,8 % contre 22 % en France).



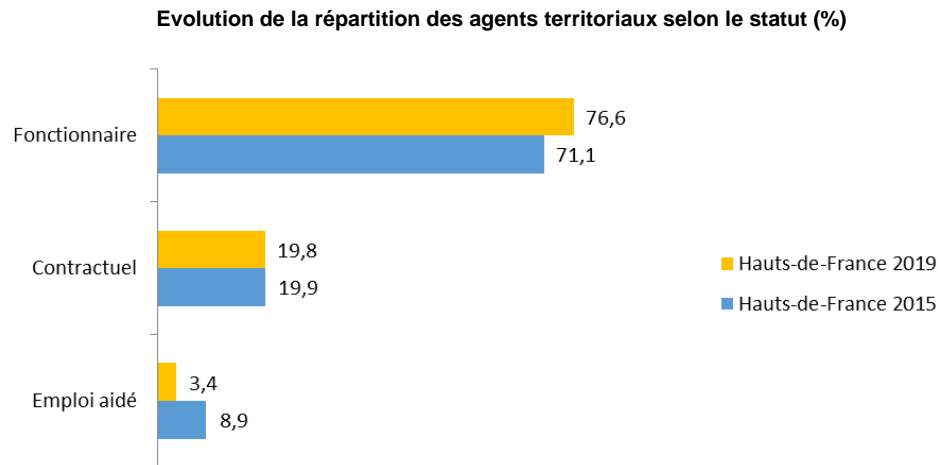
La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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



1.2 Evolution de la structure générale

Une hausse de la part des fonctionnaires et une réduction des emplois aidés entre 2015 et 2019



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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

Détail des situations juridiques par statut (en %)							
Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	73,6	Assistants maternels et familiaux	3,9	Accroissement temporaire d'activité	3,1	CAE-CUI	2,2
Détachement	0,7	Vacance temporaire d'emploi	2,7	Remplacement temporaire	3,0	Contrat d'avenir	0,6
Mise à disposition	0,2	Contrat à durée indéterminée de droit public	1,5	Accroissement saisonnier d'activité	1,0	PEC	0,2
Mutation	0,0	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	1,0	Apprenti	0,7	Adultes relais	0,0
Autres cas et inclassables	2,1	Commune de moins de 1 000 habitants	0,5	Horaire	0,1	Autres cas et inclassables	0,4
		Collaborateur de cabinet	0,2	Autres cas et inclassables	2,0		
		Travailleur handicapé	0,1				
		Emploi fonctionnel	0,0				
		Auxiliaire	0,0				
		Contrat à durée indéterminée de droit public 2005	0,0				
		Contrat de droit privé	0,0				
Ensemble	76,6	Ensemble	9,9	Ensemble	7,9	Ensemble	3,4
		Autres cas et inclassables : 2,0%					

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

Note de lecture : 73,6 % des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

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



1.3 Statut par type de collectivité

Une forte présence des contractuels non permanents au sein des établissements communaux

Plus de 8 agents sur 10 sont fonctionnaires au sein des SDIS, de la communauté urbaine et de la métropole, des communes de plus de 80 000 habitants et du Conseil régional.

Parmi les contractuels, 49,8 % sont des contractuels permanents. Les non permanents sont fortement représentés au sein des établissements communaux.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Ensemble contractuels	Contractuels		Emplois Aidés
			dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	84,8	14,9	50,7	49,1	0,3
Départements	71,7	28,0	88,7	11,1	0,4
Services départementaux d'incendie	98,2	1,4	12,7	74,7	0,4
Centres de gestion	70,4	29,6	30,8	66,9	0,0
Communes de moins de 1000 habitants	71,6	19,0	55,6	16,7	8,9
Communes de 1 000 à 3 499 hab	77,3	15,0	27,7	45,9	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	78,0	15,6	34,4	55,0	6,2
Communes de 10 000 à 19 999 hab	73,2	24,1	21,0	62,3	2,6
Communes de 20 000 à 79 999 hab	78,0	18,8	33,7	53,2	3,3
Communes de plus de 80 000 hab	88,8	8,9	50,7	44,6	2,3
Ensemble des communes	77,6	17,5	33,4	50,3	4,8
Centres communaux d'action sociale	69,7	19,8	31,9	62,1	10,5
Caisses des écoles	26,2	31,0	0,0	76,9	9,5
Communauté urbaine et métropole	91,3	8,3	32,8	39,1	0,2
Communautés de communes	62,3	32,5	69,1	23,9	5,1
Communautés d'agglomération	73,6	25,6	37,1	54,0	0,7
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	78,6	21,4	62,2	16,2	0,0
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	75,4	23,9	57,4	35,3	0,7
Syndicats mixtes communaux	73,8	25,7	47,0	32,7	0,3
Ensemble des collectivités	76,6	19,8	49,8	39,8	3,4

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

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



Zoom sur le statut selon le service d'affectation

On retrouve davantage d'agents contractuels au sein des services de la jeunesse et de l'animation, du social, de la petite enfance et de la restauration collective. Au sein de ces services, les agents contractuels sont majoritairement permanents dans les secteurs du social et de la petite enfance, à l'inverse des secteurs de la jeunesse et de l'animation et de la restauration collective où les non permanents sont très présents.

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	
Social	61,2	37,1	79,8	17,8	1,7
Affaires scolaires et périscolaires	78,3	17,9	32,8	61,3	2,9
Bâtiment et patrimoine bâti	80,5	12,7	32,3	49,7	6,7
Affaires juridiques et administratives	88,6	9,6	56,2	30,5	1,4
Espaces verts et paysages	76,9	12,3	17,5	63,2	10,4
Petite enfance	72,1	25,1	55,4	37,0	2,5
Jeunesse et animation	56,4	40,4	22,4	56,1	3,2
Restauration collective	67,3	24,4	18,9	67,4	8,3
Equipe de direction	86,4	13,2	77,1	10,2	0,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	89,1	6,8	36,9	46,2	4,1
Ensemble tous secteurs	76,6	19,8	49,8	39,8	3,4

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

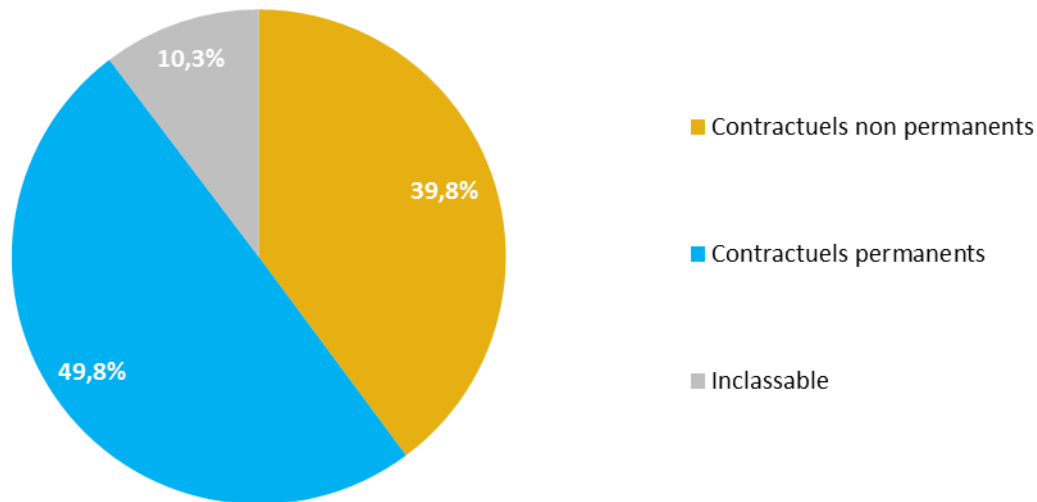
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.4 Situation juridique des contractuels

Un agent contractuel sur deux occupe un emploi permanent

Répartition des agents contractuels des Hauts-de-France
selon la situation juridique



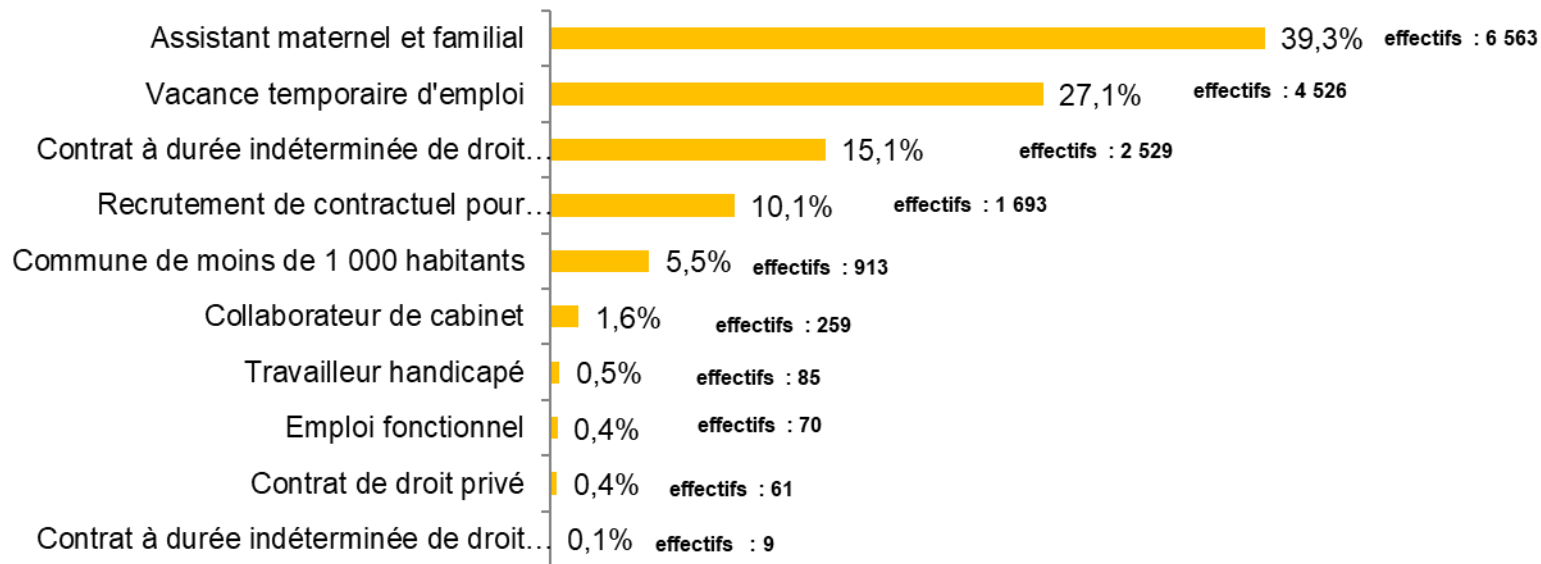
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

39,3 % des contractuels permanents sont assistants maternels et familiaux.

Types de contrats de travail des agents territoriaux contractuels permanents des Hauts-de-France



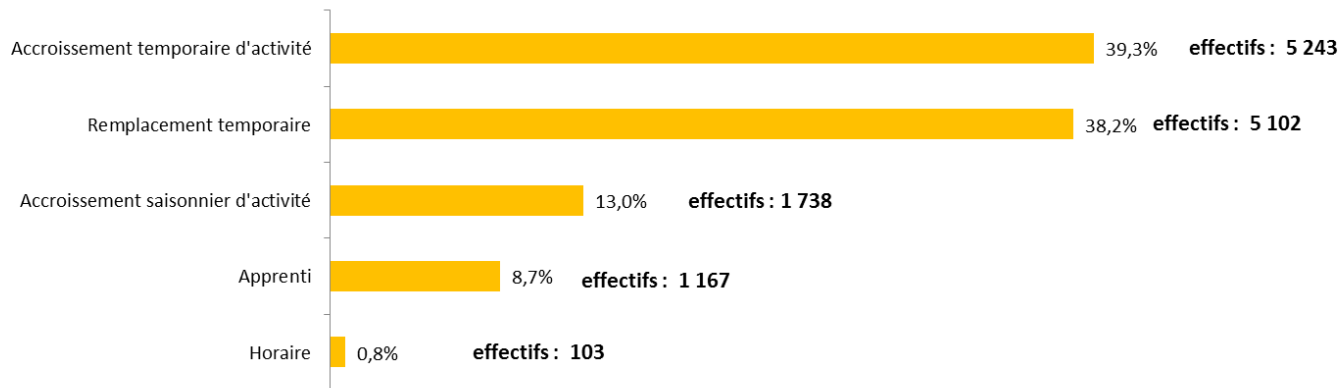
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels non permanents

Les deux principaux motifs de recrutement des contractuels non permanents sont l'accroissement temporaire d'activité (39,3 % des cas) et le remplacement temporaire (38,2 %).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents des Hauts-de-France



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



1.5 Cadre d'emploi et évolution

Une plus forte présence des adjoints techniques

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emplois regroupent 78,3 % des agents. Les adjoints techniques (30,8 %) sont un peu plus présents qu'à l'échelle nationale (28,9 %).

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emplois	HDF		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	50 418	30,8	28,9
Adjoint administratif	22 246	13,6	12,9
Adjoint d'animation	9 091	5,6	5,5
Rédacteur	8 732	5,3	4,4
Agent de maîtrise	7 679	4,7	4,1
Attaché	7 390	4,5	4,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7 220	4,4	5,7
Assistant maternel	6 497	4,0	2,5
Agent social	5 000	3,1	2,9
Technicien	3 840	2,3	2,8
<i>Inclassable</i>	1 605	1,0	<i>nd</i>

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 155 à 158

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

1.5 Cadre d'emploi et évolution

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une progression entre 2015 et 2019 des adjoints techniques de 2,9 points. Toutefois, dans le même temps, la part des adjoints techniques des établissements d'enseignement recule de 3,4 points).

Répartition des agents territoriaux de la région parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	30,8	27,9	2,9
Adjoint administratif	13,6	12,7	0,9
Adjoint d'animation	5,6	4,7	0,9
Rédacteur	5,3	4,8	0,6
Agent de maîtrise	4,7	3,7	1,0
Attaché	4,5	3,9	0,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4,4	7,8	-3,4
Assistant maternel	4,0	4,2	-0,2
Agent social	3,1	3,0	0,1
Technicien	2,3	2,3	0,1

Hors emplois aidés

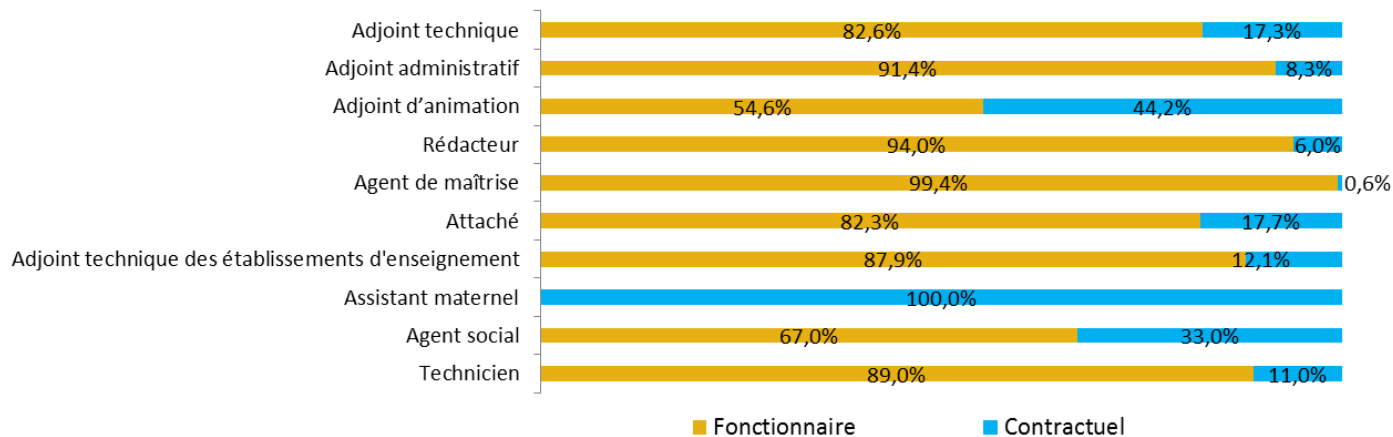
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, une large majorité des agents est fonctionnaire, à l'exception des assistants familiaux qui sont exclusivement contractuels. Les adjoints d'animation comptent toutefois 44,2 % de contractuels.

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



Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux ayant la plus grande part d'agents fonctionnaires/contractuels

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) les plus fortement...			
Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Secrétaire de mairie	100,0	Assistant maternel	100,0
Chef de service de police municipale	100,0	Assistant d'enseignement artistique	47,8
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Adjoint d'animation	44,2
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Opérateur des activités physiques et sportives	43,4
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Professeur d'enseignement artistique	40,4
Agent de maîtrise	99,4	Animateur	39,1
Agent de police municipale	99,3	Auxiliaire de soins	33,9
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	97,4	Agent social	33,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	96,2	Administrateur	31,5
Puéricultrice	95,7	Médecin	29,7

Pour rappel, hors emplois aidés, la région compte **79,3%** de fonctionnaires et **20,5%** de contractuels

Hors emplois aidés

Note de lecture : 100 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « secrétaire de mairie » sont fonctionnaires

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



1.6 Filière

Près d'un quart des agents relève de la filière administrative

44,1 % des agents relèvent de la filière technique et 23,9 % de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Hauts-de-France au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	72 215	44,1	44,5
Administrative	39 046	23,9	22,7
Sociale	13 020	8,0	8,7
Animation	10 468	6,4	6,8
Culturelle	6 390	3,9	3,8
Médico sociale	4 438	2,7	4,6
Emplois hors filière NET	8 209	5,0	4,0
Incendie et secours	4 512	2,8	2,1
Sportive	1 686	1,0	1,0
Police municipale	1 976	1,2	1,3
Médico technique	79	0,1	0,1

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 0,98 % des agents

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



Filière et évolution

Peu d'évolutions des filières entre 2015 et 2019

Peu d'évolutions de la répartition des agents par filière sont observées entre 2015 et 2019. On notera toutefois une légère progression des filières animation et culture, tandis que la filière médico-sociale recule.

Répartition des agents territoriaux des Hauts-de-France selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Évolution en points
Technique	44,1	44,1	0,1
Administrative	23,9	24,2	-0,3
Sociale	8,0	8,2	-0,2
Animation	6,4	5,9	0,5
Culturelle	3,9	3,5	0,4
Médico sociale	2,7	3,5	-0,8
Emplois hors filière NET	5,0	5,7	-0,6
Incendie et secours	2,8	2,9	-0,1
Sportive	1,0	1,1	-0,1
Police municipale	1,2	1,0	0,3
Médico technique	0,1	0,1	-0,1

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

Hors emplois aidés

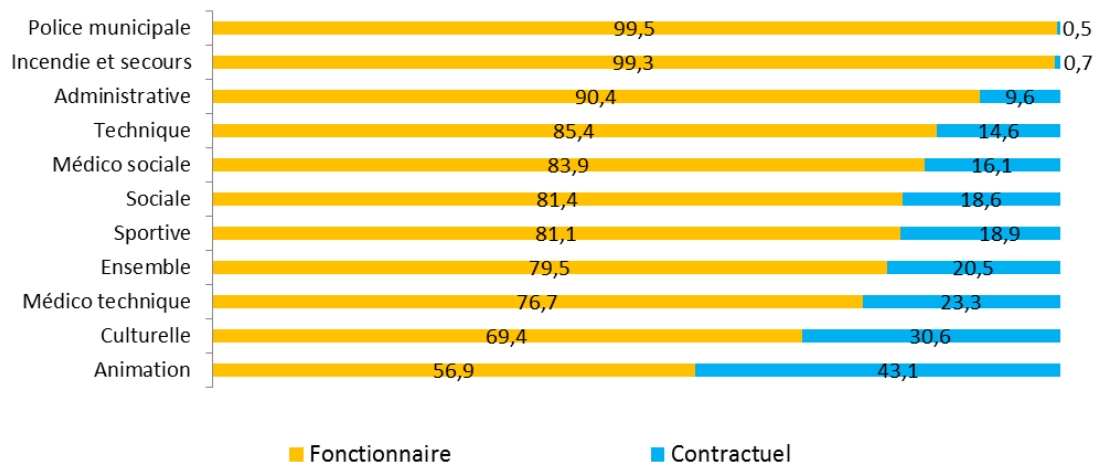
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



Zoom sur le statut selon la filière

Les filières qui concentrent la plus forte proportion d'agents contractuels sont l'animation, la culture, ou encore le médico-technique.

Répartition des agents territoriaux des Hauts-de-France selon la filière et le statut (%)



Hors emplois aidés

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

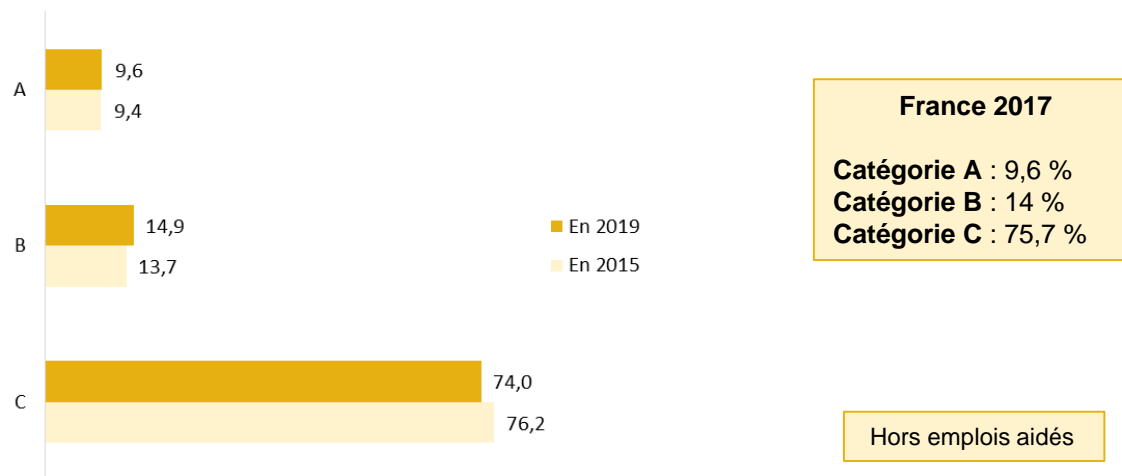


2. Catégorie hiérarchique

Un recul des agents de catégorie C entre 2015 et 2019

74 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 76,2 % en 2015.

Répartition des agents territoriaux des Hauts-de-France selon la catégorie en 2015 et 2019 (%)



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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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

Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

Une plus forte proportion de fonctionnaires est observée au sein de la catégorie B (84,2 % contre 81,2 % pour la catégorie A et 79,5 % pour la catégorie C).

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	81,2	18,7
Catégorie B	84,2	15,8
Catégorie C	79,5	20,3
Ensemble*	80,4	19,5

Hors emplois aidés

*Ensemble des catégories A, B et C, excluant donc les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique
Note de lecture : 81,2 % des agents territoriaux de catégorie A sont fonctionnaires.

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



Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service

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

Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Affaires scolaires et périscolaires	1,5	3,3	93,1
Bâtiment et patrimoine bâti	3,2	5,8	90,4
Action sociale	19,5	44,4	35,3
Polyvalents	2,6	4,2	91,8
Affaires juridiques et administratives	13,5	16,8	69,3
Enfance et famille	2,7	9,7	86,9
Personnes âgées	7,0	6,0	86,7
Espaces verts et paysages	0,9	3,1	92,6
Petite enfance	4,9	14,4	78,4
Jeunesse et animation	2,3	17,7	78,7
Restauration collective	0,3	1,7	93,7
Equipe de direction	43,0	18,7	37,4
Pompiers et secours	5,3	8,9	85,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	6,4	12,0	80,3
Propreté, collecte et gestion des déchets	2,3	2,6	95,1
Ensemble*	9,6	14,9	74,0

Hors emplois aidés

Note de lecture : 93,1% des agents qui travaillent dans le service « Affaires scolaires et périscolaires » sont de catégorie C

*Le total n'est pas égal à 100 car les catégories inclassables n'ont pas été incluses dans le tableau

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

C. Démographie

1. Genre.....p67

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

2. Âgep74

- 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 Les cadres d'emplois territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.7 Ancienneté
- 2.8 Projection des départs à la retraite
- 2.9 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus
- 2.10 Qui sont les nouveaux entrants



1. Genre

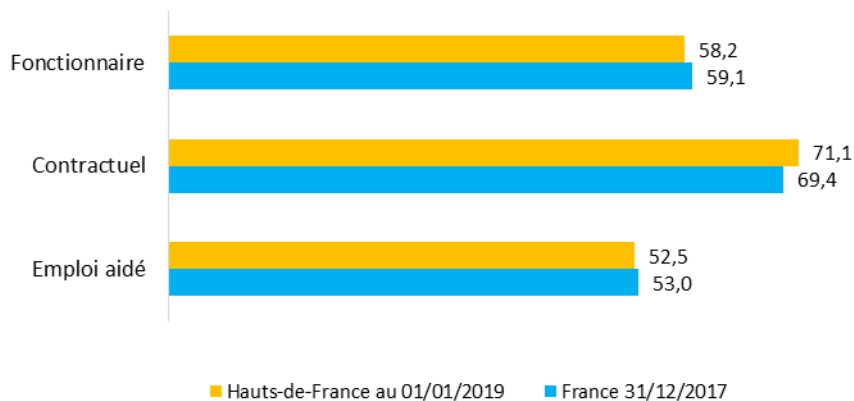
1.1 Part des femmes selon le statut

Un peu plus de femmes contractuelles qu'à l'échelle nationale

Les femmes représentent 60,6 % des agents de la FPT, contre 61,2 % à l'échelle nationale.

71,1 % des postes de contractuels sont occupés par des femmes contre 69,4% pour la moyenne nationale.

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



Part de femmes dans l'emploi de la FPT

- 60,6 % dans les Hauts-de-France*
- 61,2 % pour la France entière**

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

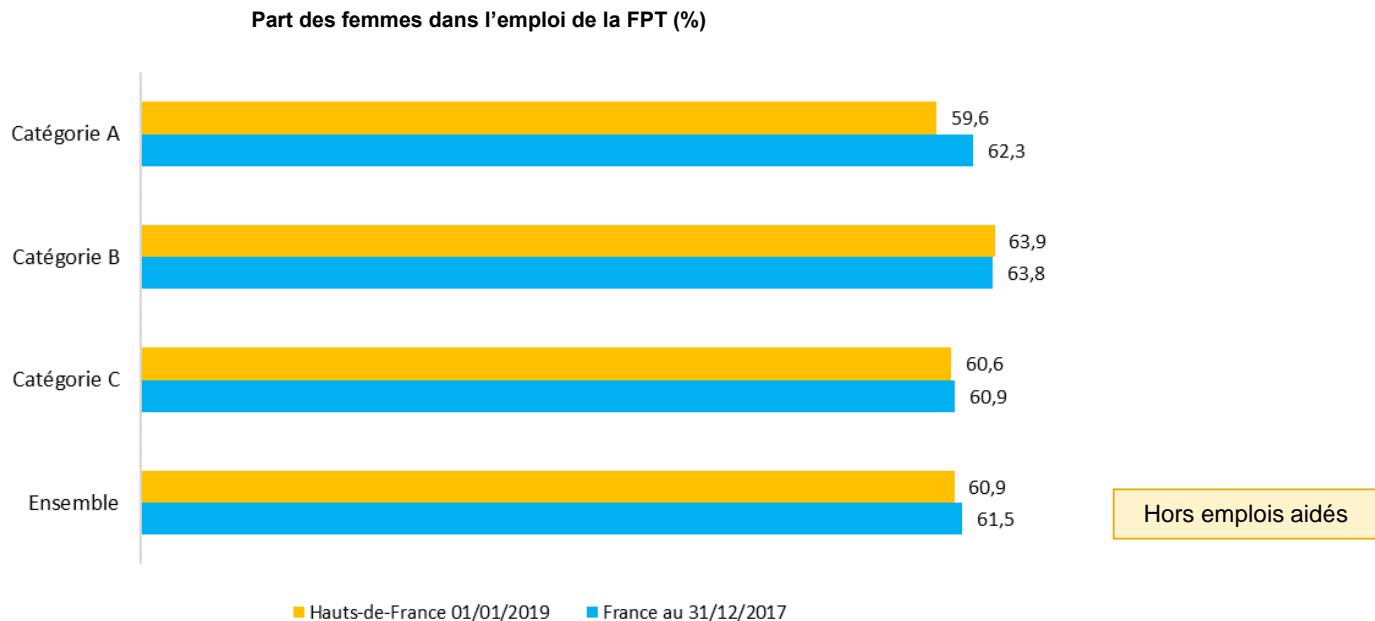
**France : Insee SIASP 31/12/2017

Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Les femmes un peu moins présentes en catégorie A par rapport à la moyenne nationale



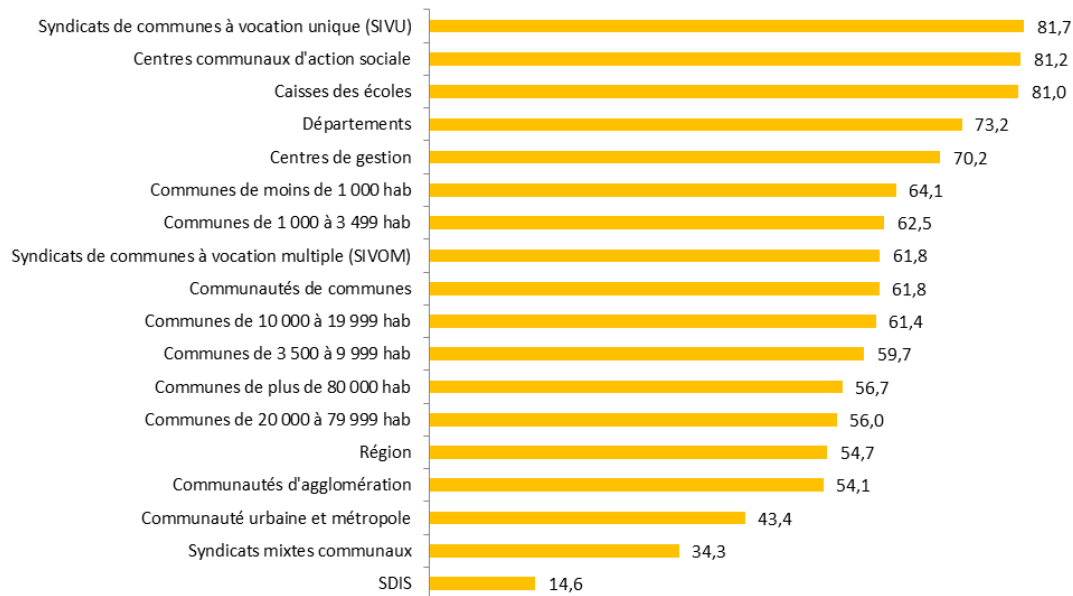
Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

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



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Une faible représentation des femmes au sein des SDIS, des syndicats mixtes communaux ainsi que de la communauté urbaine et de la métropole



Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

Note de lecture : 81,7 % des agents territoriaux exerçant au sein d'un SIVU sont des femmes

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

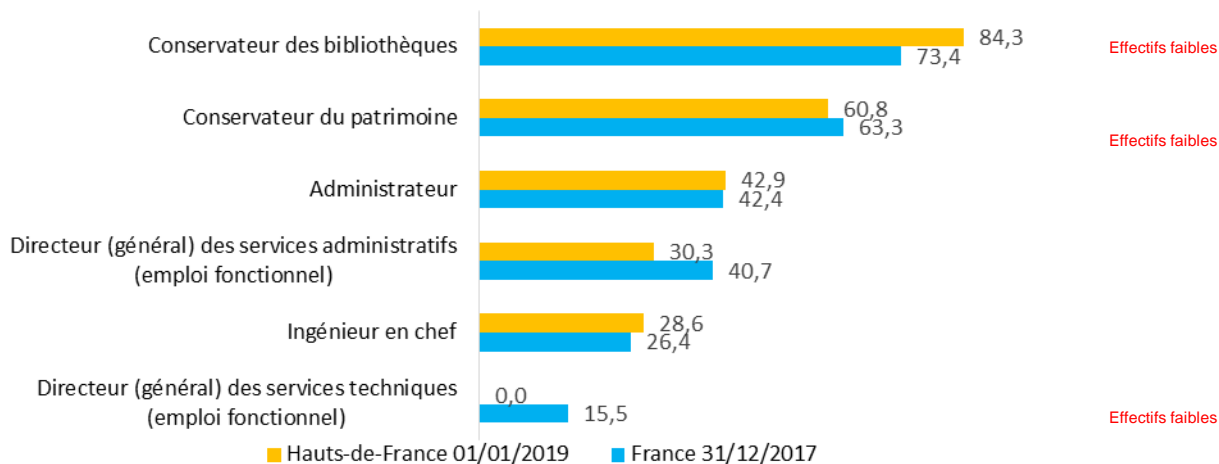


1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

35,4% des emplois de direction sont occupés par des femmes

Au sein des emplois de direction, la part des femmes est particulièrement faible parmi les directeurs généraux des services administratifs (30,3 %) comparativement à la moyenne nationale (40,7 %). Malgré de nettement plus faibles effectifs, on notera également que les femmes sont absentes des emplois de direction des directeurs généraux des services techniques dans les Hauts-de-France, et qu'à l'inverse les conservatrices des bibliothèques sont plus présentes (84,3 %) qu'en moyenne (73,4 %).

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



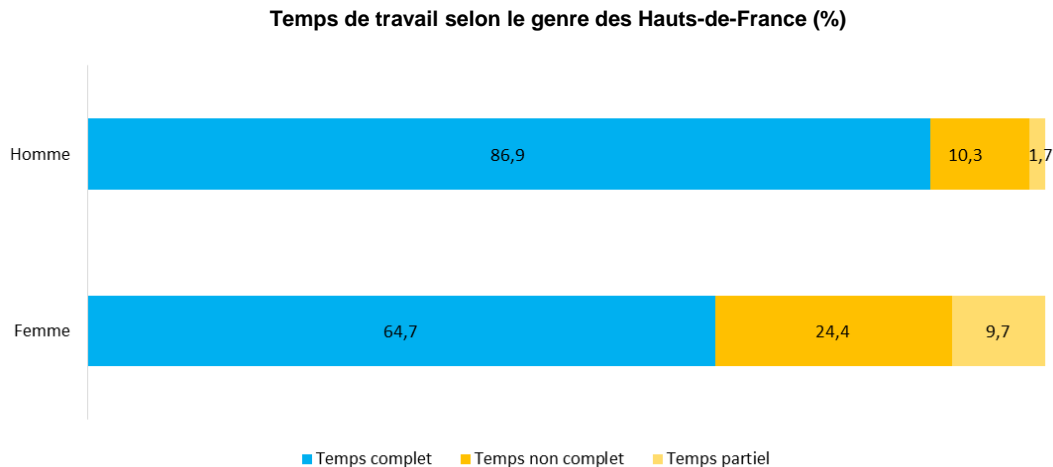
Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

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

1.5 Temps de travail selon le genre

Plus d'un tiers des femmes travaille à temps non complet ou partiel

34,1 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 11,9 % des hommes. Les emplois à temps non complet sont près de 2,5 fois plus fréquents pour les femmes que pour les hommes.



Les non réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage

Les non-réponses pour la variable « temps de travail » sont prises en compte dans le calcul

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



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

Une plus forte présence des femmes dans les cadres d'emplois du social, de l'enfance et de la santé

Les cadres d'emplois les plus masculins relèvent principalement des filières incendie/secours et police ; les plus féminins concernent le social, l'enfance et la santé.

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	98,5	Sage-femme	100,0
Garde champêtre	97,6	Agent spécialisé des écoles maternelles	99,2
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	96,6	Auxiliaire de puériculture	99,1
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	95,2	Puéricultrice	98,6
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	91,2	Educateur de jeunes enfants	96,6
Chef de service de police municipale	87,8	Agent social	96,5
Agent de maîtrise	85,2	Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	96,0
Technicien	81,6	Psychologue	95,8
Agent de police municipale	76,9	Assistante maternelle	93,6
Educateur des activités physiques et sportives	73,2	Infirmier en soins généraux	93,3
Pour rappel, hors emplois aidés, la région compte 60,9% de femmes et 39,1% d'hommes			

Hors emplois aidés

Note de lecture : 98,5 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels » sont des hommes

Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

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



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Des emplois quasi-exclusivement féminins dans les services relatifs à l'enfance

Les services les plus masculins sont principalement les services techniques, police et secours ; les plus féminins sont ceux de l'enfance, la santé, l'administratif et le social.

Les dix services territoriaux les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Pompiers et secours	92,6	Petite enfance	97,9
Espaces verts et paysages	91,2	Protection de l'enfance	91,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	89,2	Action Sociale	89,1
Ateliers et matériels	84,4	Santé	88,9
Eau et assainissement	81,8	Personnes âgées	88,3
Système d'information et informatique	76,1	Restauration collective	85,7
Funéraire	75,1	Personnel et ressources humaines	82,4
Police et sécurité	71,7	Handicap	81,4
Propreté, collecte et gestion des déchets	71,7	Population et citoyenneté	80,8
Transports et déplacements	70,7	Affaires juridiques et administratives	80,3

Pour rappel, la région compte **60,6%** de femmes et **39,4%** d'hommes

Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

Note de lecture : 92,6 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes.

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

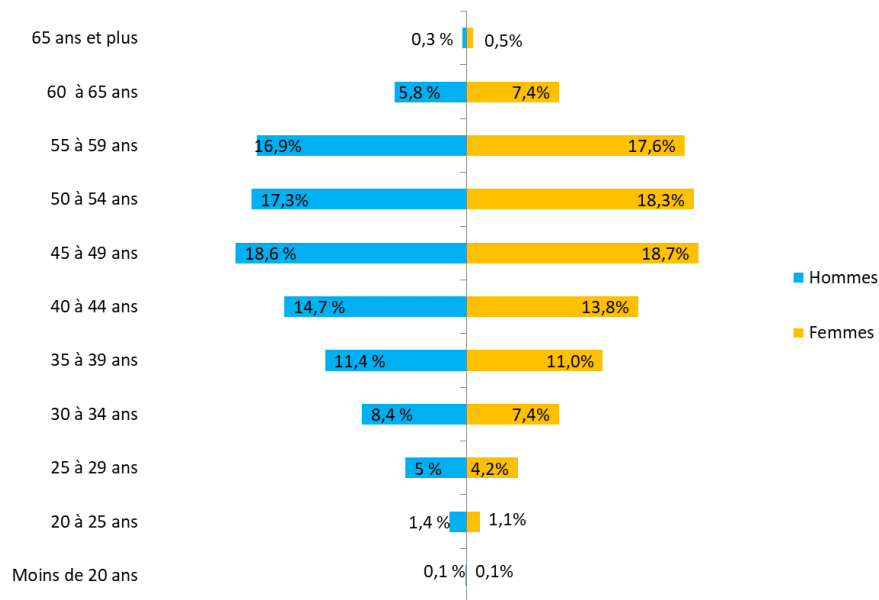
2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Un vieillissement des agents permanents

Plus d'un agent permanent sur deux a entre 45 et 59 ans : 52,8 % pour les hommes et 54,5 % pour les femmes.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents des Hauts-de-France



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



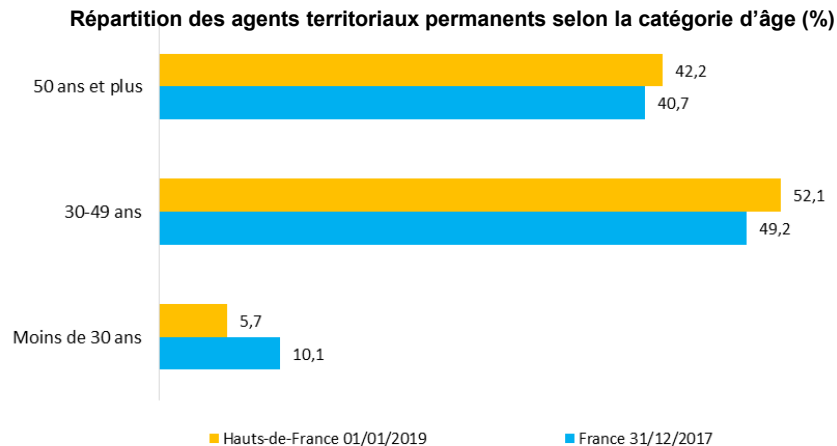
2.2 Structure des âges des agents permanents

Plus d'agents de plus de 50 ans qu'en moyenne nationale

Les agents de **plus de 50 ans représentent 42,2 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 40,7 % à l'échelle nationale.

▪ **Âge moyen (permanents et non permanents) :**

- Fonctionnaires : **47 ans et 2 mois**
- Contractuels : **41 ans et 1 mois**
- Emplois aidés : **38 ans et 7 mois**



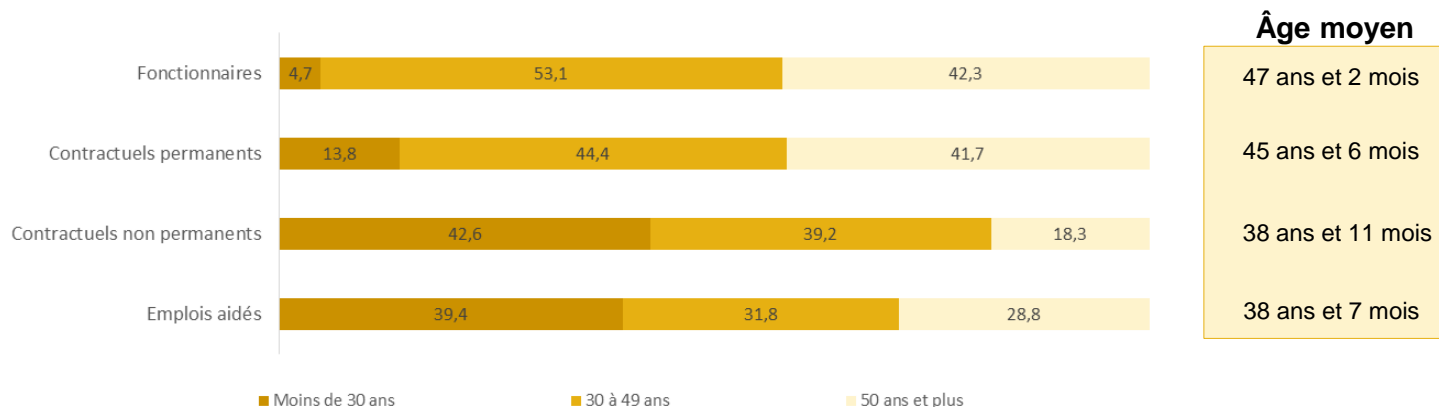
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2017

2.3 Structure des âges selon le statut

Plus de 40 % de seniors parmi les fonctionnaires et les contractuels permanents

Les jeunes sont fortement représentés parmi les contractuels non permanents (42,6 % ont moins de 30 ans) et les agents en emploi aidé (39,4 %). Ainsi, l'âge moyen des agents contractuels non permanents est de 38 ans et 11 mois et de 38 ans et 7 mois pour ceux en emploi aidé, tandis qu'il atteint 47 ans et 2 mois pour les fonctionnaires et 45 ans et 6 mois pour les contractuels permanents.

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



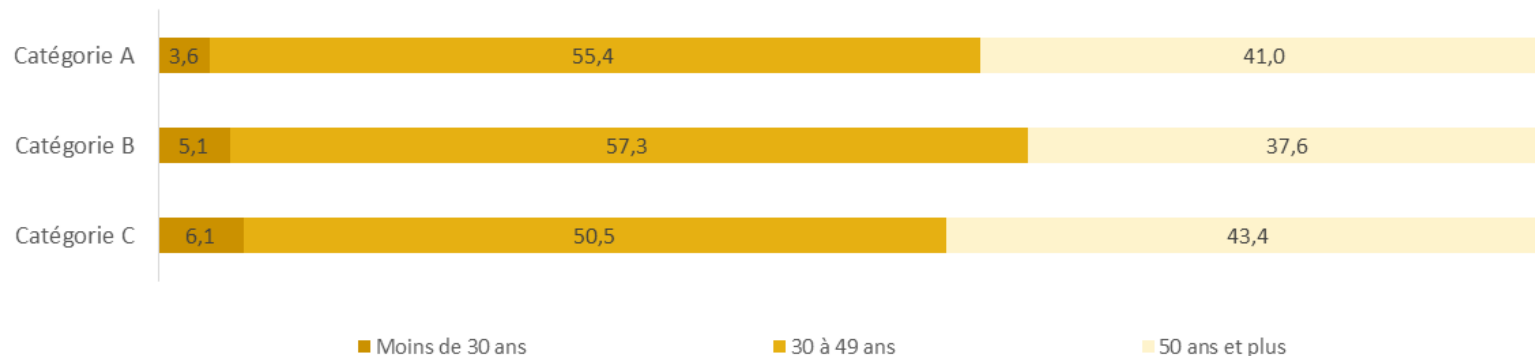
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

Davantage de seniors parmi les agents de la catégorie C

Les agents de catégorie B sont moins fréquemment âgés de plus de 50 ans (37,6 %), comparativement à la catégorie A (41 %) et à la catégorie C (43,4 %).

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



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



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

Une majorité de seniors parmi les cadres d'emplois de cadre de santé infirmier, médecin et ingénieur en chef

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Opérateur des activités physiques et sportives	36,1	Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	57,2
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	33,3	Médecin	56,2
Adjoint d'animation	27,9	Ingénieur en chef	52,0
Animateur	20,4	Administrateur	48,4
Agent social	16,7	Garde champêtre	46,5
Assistant d'enseignement artistique	13,8	Assistante maternelle	41,2
Agent de police municipale	11,8	Secrétaire de mairie	39,9
Auxiliaire de puériculture	11,3	Conseiller socio-éducatif	39,2
Educateur de jeunes enfants	11,1	Chef de service de police municipale	38,1
Psychologue	11,1	Professeur d'enseignement artistique	34,4

Pour rappel, hors emplois aidés, la région compte 9,2% d'agents de moins de 30 ans et 22,8% d'agents de plus de 55 ans

Hors emplois aidés

Note de lecture : 57,2% des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi de « Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique » ont 55 ans ou plus.

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



2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Près de 4 agents sur 10 du service « Protection de l'enfance » ont plus de 55 ans

Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans		55 ans ou plus	
	%		%
Jeunesse et animation	29,1	Protection de l'enfance	37,1
Laboratoires	24,6	Funéraire	33,9
Espaces verts et paysages	17,6	Bâtiment et patrimoine bâti	30,7
Personnes âgées	15,3	Restauration collective	29,6
Petite enfance	15,2	Ateliers et matériels	29,1
Environnement	14,0	Voirie, infrastructures et réseaux divers	26,5
Emploi et insertion professionnelle	14,0	Affaires scolaires et périscolaires	26,2
Europe, International	12,9	Polyvalents	25,8
Enseignements artistiques	11,8	Santé	24,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	11,4	Handicap	23,8

Pour rappel, la région compte 10,2% d'agents de moins de 30 ans et 22,7% d'agents de plus de 55 ans

Note de lecture : 37,1 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Protection de l'enfance » ont 55 ans ou plus.

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

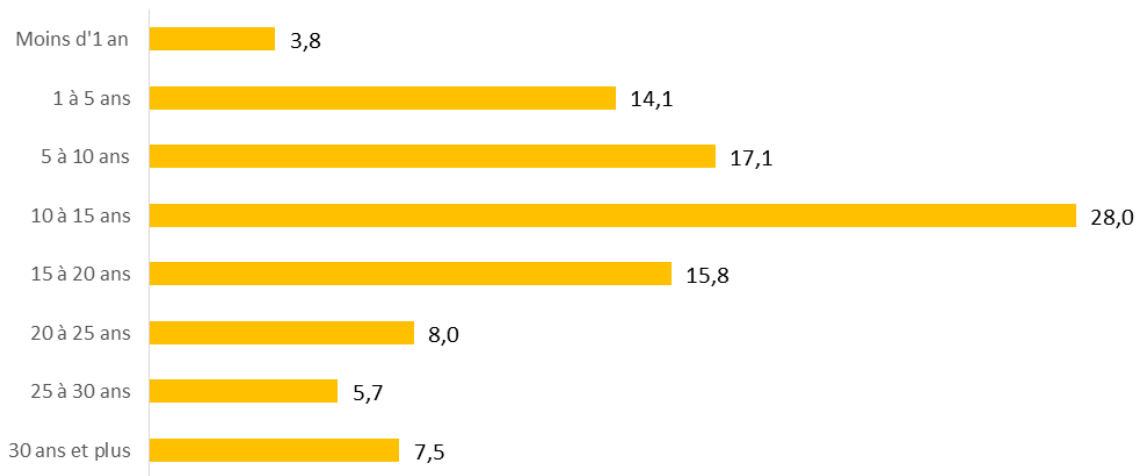


2.7 Ancienneté

Près de 4 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté

21,2 % des agents permanents ont plus de 20 ans d'ancienneté. 60,9 % des agents sont en poste depuis 5 à 20 ans. 3,8 % des agents permanents ont une ancienneté inférieure à 1 an.

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



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



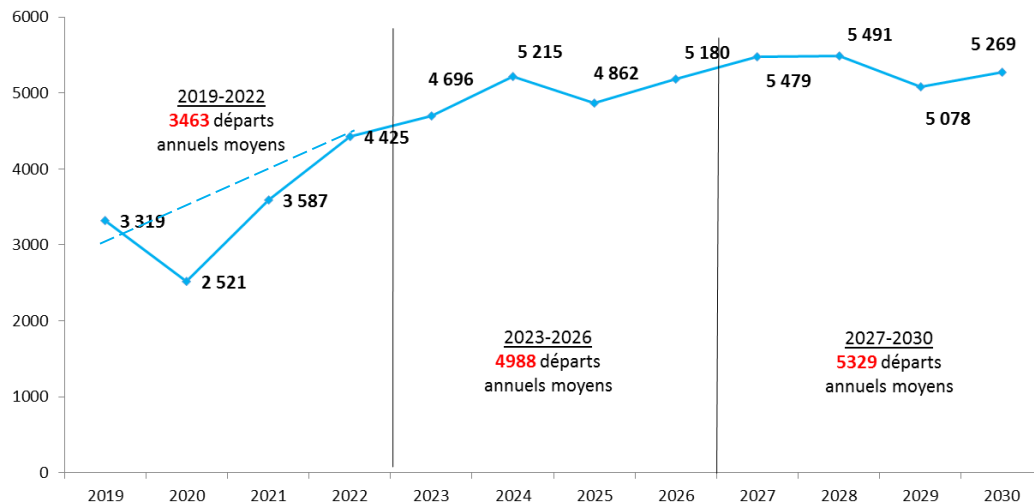
2.8 Projection des départs à la retraite

Près de 5 000 départs annuels moyens entre 2023 et 2026

19,5 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite d'ici 2025, 37,6% d'ici 2030

Voir précisions
méthodologiques
en annexes p 160

Projection des départs en retraite des agents permanents des Hauts-de-France



A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2019 et 2020 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2019, alors que ces départs seront lissés dans le temps. De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

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

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

Un quart des agents permanents des départements ont plus de 60 ans

Parmi les agents permanents de plus de 60 ans :

- On observe une surreprésentation des femmes (66,2 % contre 60,2 % pour l'ensemble des agents permanents) et des contractuels (17,2 % contre 11,4 % en moyenne).
- Les prochains sortants sont également plus fréquents au sein des départements et du Conseil régional, à l'inverse des communes de 3 500 à moins de 10 000 habitants.
- Les secteurs du social, des affaires scolaires et périscolaires ainsi que du bâtiment concentrent davantage de seniors.
- On retrouve ainsi les métiers d'agent de restauration, de chargé de propreté des locaux et d'assistant familial.

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

Agents territoriaux permanents des Hauts-de-France et situation des prochains sortants

	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des femmes	66,2	60,2
Type de collectivité		
Départements	25,1	18,1
Communes de 3 500 à 9 999 hab	8,5	10,7
Conseil régional	7,1	5,6
Contractuels	17,2	11,4
Secteurs d'affectation		
Ensemble du social	22,3	15,1
Affaires scolaires et périscolaires	14,9	12,8
Bâtiment et patrimoine bâti	7,9	6,2
Cadres d'emplois		
Adjoint technique	31,4	29,9
Assistant maternel	10,8	4,4
Adjoint administratif	9,4	14,4
Métiers		
Agent de restauration	5,1	3,5
Chargé de propreté des locaux	14,3	8,6
Assistant familial	10,3	4,1

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

2.10 Qui sont les nouveaux entrants?*

Près d'un nouvel arrivant sur deux est contractuel

On dénombre 5 565 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (3,8 % des agents permanents).

- 44,1 % des nouveaux arrivants ont moins de 35 ans et 46 % sont contractuels (11,4 % en moyenne).
- Les départements, les communes de moins de 1 000 habitants et de 10 000 à moins de 20 000 habitants ainsi que les communautés de communes concentrent davantage de nouveaux arrivants parmi leurs agents permanents, à l'inverse des communes de 20 000 à moins de 80 000 habitants.
- On notera également davantage de nouveaux arrivants parmi les assistants familiaux, les enseignants artistique et les animateurs enfance-jeunesse.

*Agents de moins d'un an d'ancienneté

Agents territoriaux permanents des Hauts-de-France et situation des nouveaux entrants

	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Type de collectivité		
Départements	14,5	18,1
Communes de 10 000 à 19 999 hab	11,9	8,9
Communes de 20 000 à 79 999 hab	10,4	12,6
Communautés de communes	7,5	3,4
Communes de moins de 1 000 hab	7,6	5,3
Contractuels	46,0	11,4
Moins de 35 ans	44,1	13,5
Secteurs d'affectation		
Affaires scolaires et périscolaires	9,3	12,8
Bâtiment et patrimoine bâti	4,1	6,2
Cadres d'emplois		
Adjoint technique	23,5	29,9
Adjoint administratif	10,8	14,4
Adjoint d'animation	8,7	4,1
Attaché	7,3	4,9
Métiers		
Assistant familial	5,9	4,1
Enseignant artistique	5,5	1,8
Animateur enfance-jeunesse	5,0	1,7
Chargé de propreté des locaux	4,5	8,6

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

D. Métiers

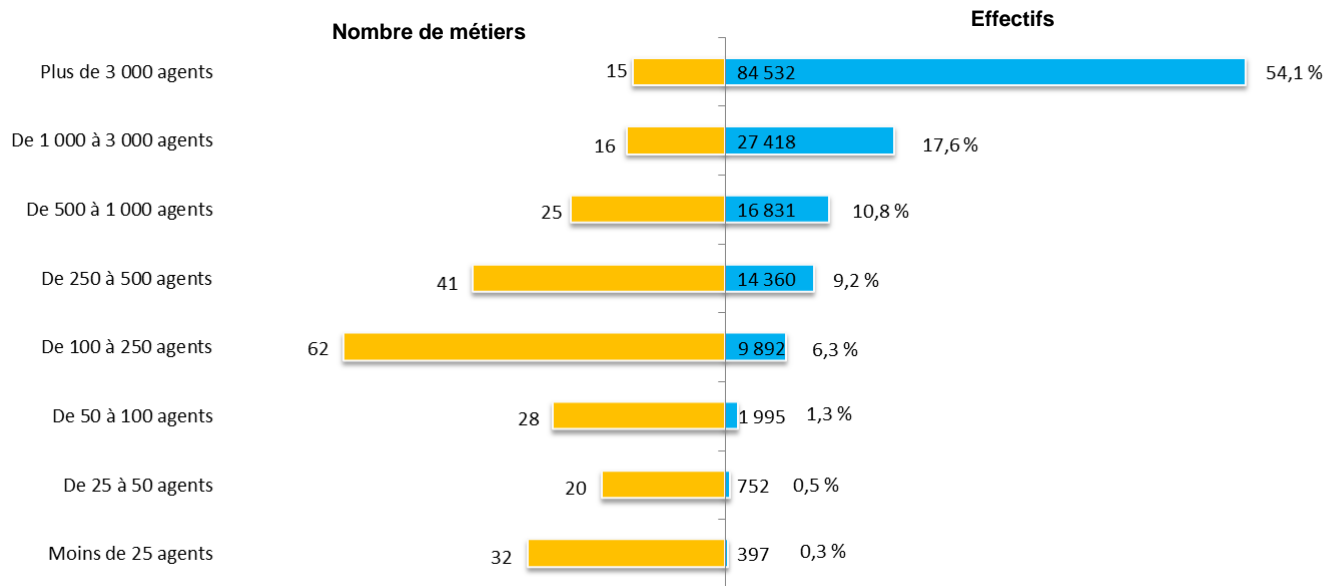
1. **Volumétrie**..... p85
2. **Métiers clés** p86
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**..... p89
4. **Métiers fortement composés de fonctionnaires/contractuels** p90
5. **Métiers selon le genre**..... p91
6. **Métiers âgés**..... p92



1 Volumétrie

Parmi les 239 métiers cités, 15 concentrent plus de la moitié des agents

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Note de lecture : 32 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 397 agents (0,3 % du nombre total d'agents)

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



2. Métiers clés

Les chargés de propreté des locaux et les assistants de gestion administrative moins présents

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 38,4 % des agents exprimés en ETP. Les métiers de chargé de propreté des locaux et d'assistant administratif sont en ETP un peu moins représentés qu'à l'échelle nationale, à l'inverse des métiers d'assistant familial et d'agent de services polyvalent en milieu rural.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Hauts-de-France				France
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	13 125	8,7	15 255	9,0	10,3
Assistant de gestion administrative	9 126	6,0	9 859	5,8	7,6
Agent de restauration	5 296	3,5	6 132	3,6	2,6
Assistant familial	6 031	4,0	6 032	3,6	2,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5 135	3,4	5 652	3,3	4,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	5 425	3,6	5 619	3,3	3,1
Jardinier	4 511	3,0	4 862	2,9	2,7
Animateur enfance-jeunesse	3 671	2,4	4 806	2,8	2,4
Aide à domicile	2 688	1,8	4 434	2,6	1,9
Agent de services polyvalent en milieu rural	3 171	2,1	3 988	2,4	1,1

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p141 à 152

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

Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins cités (entre 2 à 8 citations), on retrouve les métiers suivants :

- Directeur de santé publique,
- Directeur d'établissement d'arts plastiques,
- Psychomotricien,
- Responsable de parc animalier,
- Directeur de régie funéraire,
- Auditeur interne,
- Façonnier,
- Directeur de la gestion locative,
- Ergonome,
- Médecin chef de SDIS,
- Pharmacien de SDIS,
- Maître de cérémonie.

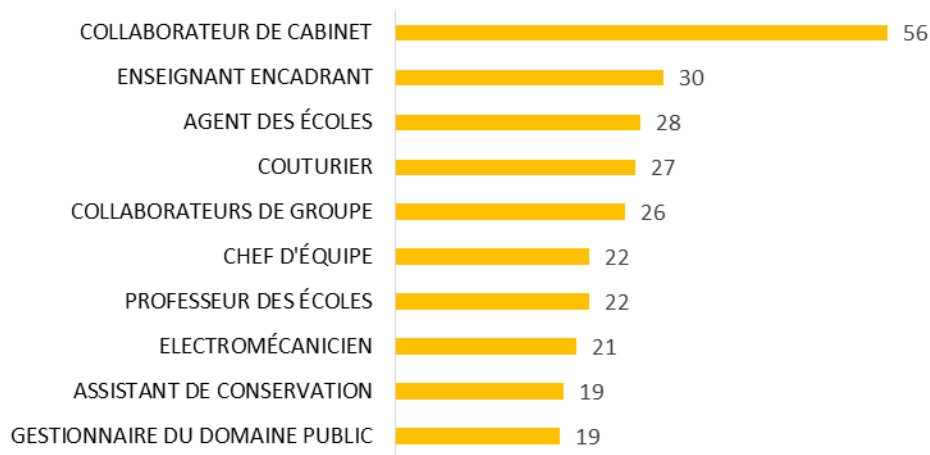
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classés dans la nomenclature actuelle. Le métier le plus cité est celui de collaborateur de cabinet.

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



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

3. Métiers selon le statut

Près d'un sixième des jardiniers relève d'un emploi aidé

Les métiers plus souvent occupés par des contractuels sont ceux d'assistant familial, d'animateur enfance-jeunesse, d'aide à domicile et d'agent de services polyvalent en milieu rural. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les jardiniers, les agents de services polyvalent en milieu rural, les ouvriers de maintenance des bâtiments, les chargés de propreté des locaux, ou encore les agents de restauration.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux des Hauts-de-France selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	77,5	15,6	6,8
Assistant de gestion administrative	91,7	6,9	1,0
Agent de restauration	77,3	17,2	5,5
Assistant familial	0,0	100,0	0,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	86,6	10,7	2,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	84,3	7,7	8,0
Jardinier	75,3	11,1	13,5
Animateur enfance-jeunesse	40,7	55,2	4,0
Aide à domicile	63,4	34,3	2,3
Agent de services polyvalent en milieu rural	66,8	22,4	10,7
Ensemble	76,6	19,8	3,4

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



4. Métiers les plus fortement fonctionnaires/contractuels (parmi ceux de plus de 100 agents)

5 métiers de plus de 100 agents emploient une majorité de contractuels

Les principaux métiers territoriaux (plus de 100 agents) les plus fortement...			
Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Opérateur en CTA-CODIS	100,0	Assistant familial	100,0
Chef de groupement	100,0	Responsable des sites de distribution de repas	72,6
Encadrant des opérations de secours	99,6	Enseignant en arts plastiques	62,9
Chef de centre d'incendie et de secours	99,6	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	57,4
Policier municipal	99,2	Animateur enfance-jeunesse	55,2
Imprimeur reprographe	98,6	Enseignant artistique	46,7
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	98,4	Chargé de publication	42,9
Intervenant des opérations de secours	98,3	Chef de projet rivière et milieux aquatiques	40,2
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	98,2	Chargé du développement territorial	39,9
Responsable du service de police municipale	98,2	Médecin	35,9

Aucun métier n'est majoritairement composé d'agents en emplois aidés.

Toutefois, voici les dix métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) avec le plus fort taux d'emplois aidés (moyenne régionale : 3,4%) :

- Agent de médiation et de prévention (14,5%)
- Jardinier (13,5%)
- Agent de propreté des espaces publics (12,6%)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (10,7%)
- Chargé de travaux espaces verts (9,4%)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (9,1%)
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (8,0%)
- Chargé de support et services des systèmes d'information (7,9%)
- Chauffeur (6,9%)
- Chargé de propreté des locaux (6,8%)

Pour rappel, la région compte **76,6%** de fonctionnaires, **19,8%** de contractuels et **3,4%** d'agents en emplois aidés

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

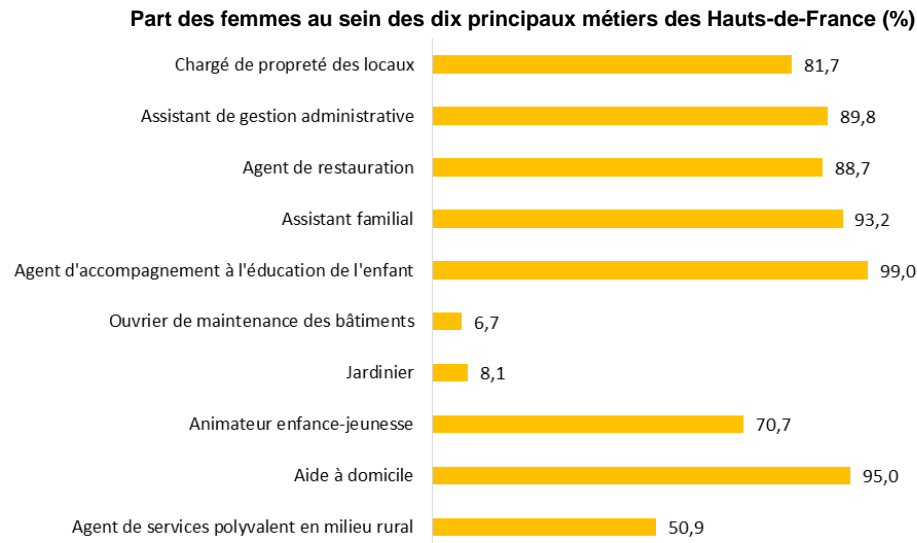
Les métiers inclassables, non-répertoriés et les non-réponses n'ont pas été inclus

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

5. Métiers selon le genre

7 des 10 principaux métiers sont principalement occupés par des femmes

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de 7 des 10 principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux d'ouvrier de maintenance des bâtiments et de jardinier. Seul le métier d'agent de services polyvalent en milieu rural compte presque autant de femmes que d'hommes.



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



6. Métiers âgés

Près de 18 % des assistants familiaux ont plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, on retrouve les chargés de propreté des locaux et les assistants familiaux.

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus des Hauts-de-France

Les 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus dans les Hauts-de-France	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	1 506	11,9
Assistant familial	1 082	17,9
Assistant de gestion administrative	563	6,1
Agent de restauration	533	10,4
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	338	6,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments	332	6,9
Aide à domicile	298	8,7
Chargé d'accueil	272	8,0
Enseignant artistique	224	8,3
Secrétaire de mairie	210	7,8
Ensemble (tout métier confondu)	10 499	7,2

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



III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



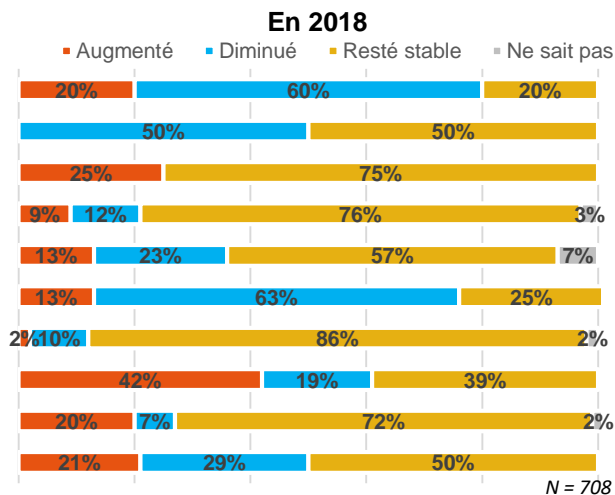
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p95**
 - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
 - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
 - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p99**
 - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
 - 2.2 Les difficultés de recrutement
 - 2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
 - 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé
- 3. Gestion des âges.....p103**
 - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019
 - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019
 - Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers*
 - Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes*
- 4. Dynamique des métiers.....p10**
 - 4.1 Dynamique des métiers
 - 4.2 Les principaux métiers sensibles
 - 4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement

1. Tendances d'évolution des effectifs

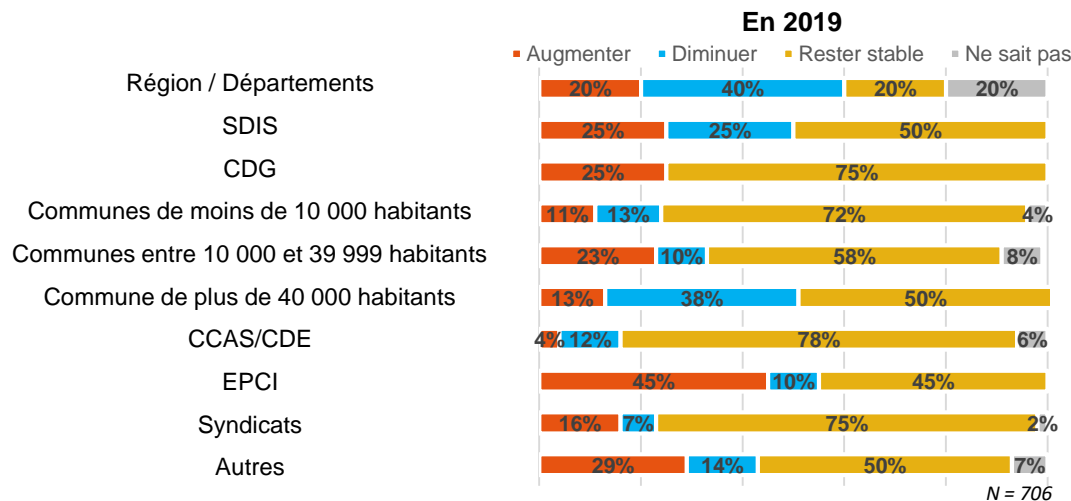
1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Une baisse d'effectif plus marqué pour les « Région/Départements » et les grandes communes

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



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



Plus de 2 EPCI répondants sur 5 ont connu une augmentation de leurs effectifs en 2018 et 2019.

En 2018, environ 60 % des « Région/Départements » et des communes de plus de 40 000 habitants ont connu une diminution de leurs effectifs. Une baisse est également observée en 2019 mais dans une moindre proportion.

Par ailleurs, 2018 un SDIS sur deux enregistre une baisse d'effectif ; ils ne sont plus qu'un sur quatre en 2019.

Les autres structures connaissent quant à elles majoritairement une stabilisation de leurs effectifs sur les deux années.

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

1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement les « Région/Départements » et notamment les services **de l'eau et l'assainissement** ainsi que **des transports et déplacements**.

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs qui concernent près de la moitié des EPCI répondants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement**, ainsi que **des affaires juridiques et administratives**.

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

Les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les SDIS et les EPCI sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement ceux **de l'urbanisme et l'aménagement, des systèmes d'information et informatique** ainsi que **des personnels et ressources humaines**.

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



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➤ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Toutefois, près de 4 grandes communes sur 10 ainsi qu'environ un cinquième des communes de taille intermédiaire et des « Région/Départements » tendent vers plus d'externalisation. Par ailleurs, 40 % des « Région/Départements » et un tiers des SDIS envisagent le recours à la fois à davantage d'externalisation et de ré-internalisation.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **les espaces verts et paysages** (cités 22 fois principalement par les communes de moins de 40 000 habitants), **le bâtiment et patrimoine bâti** (cité 9 fois principalement par les communes de moins de 40 000 habitants) ainsi que **la propreté, collecte et gestion des déchets** (cité 6 fois).

➤ Suppression de postes en 2019

La majorité des collectivités ne prévoient pas de suppression de postes. On notera toutefois qu'un quart des SDIS et des grandes communes ainsi que 20 % des « Région/Départements » et un sixième des communes moyennes et des EPCI prévoient des suppressions de postes.

Par ailleurs, 63 % des grandes communes et 40 % des « Région/Départements » ne se prononcent pas à ce sujet.

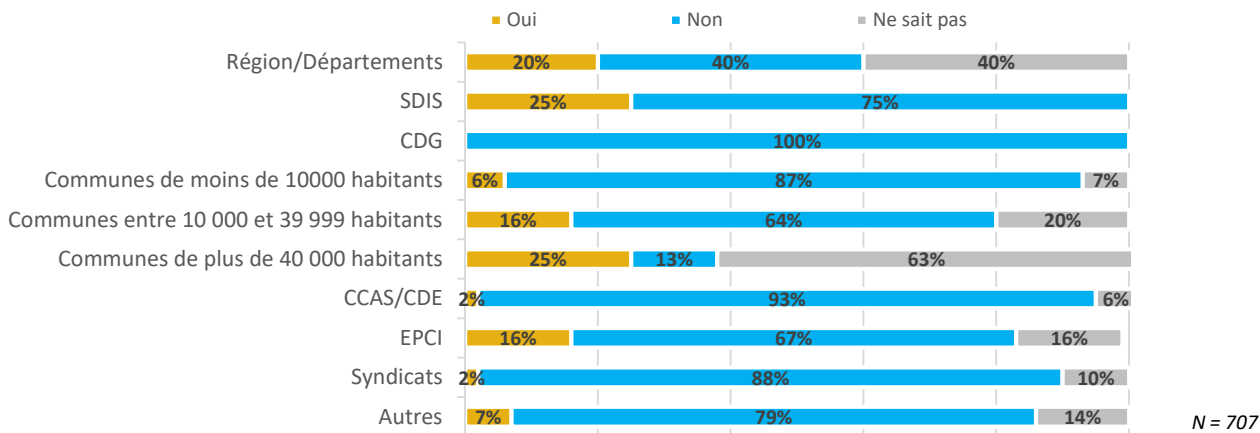
Les services concernés par ces suppressions sont très variés (**affaires juridiques et administratives, bâtiment et patrimoine bâti, voirie, infrastructures et réseaux divers**, ...).



1.3 Les suppressions de postes en 2019

Peu de suppressions de postes prévues

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



La **majorité des collectivités ne prévoient pas de suppression de postes**. On notera toutefois qu'un quart des SDIS et des grandes communes ainsi que 20 % des « Région/Départements » et un sixième des communes moyennes et des EPCI prévoient des suppressions de postes.

Par ailleurs, 63 % des grandes communes et 40 % des « Région/Départements » ne se prononcent pas à ce sujet.

À noter : Dans la délégation Nord-Pas-de-Calais, 2 communes de plus de 40 000 habitants ont prévu des suppressions de postes en 2019.

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

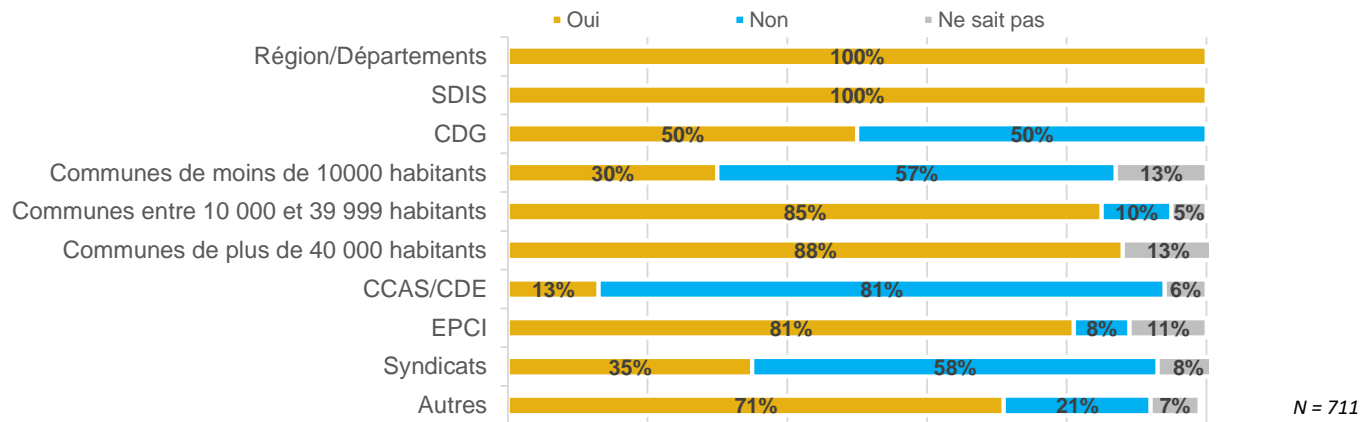


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

41 % des collectivités prévoient des recrutements

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



Pour l'année 2019, 41 % des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

Seuls 81 % des CCAS/CDE et près de 60 % des communes de moins de 10 000 habitants et des syndicats ainsi qu'un CDG sur deux ne prévoient pas de recruter.

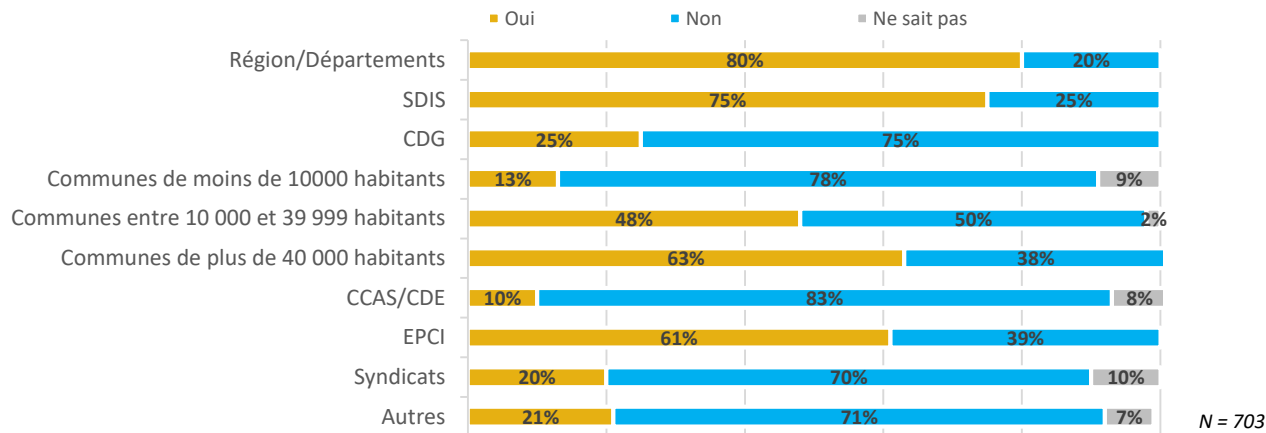
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

Les grandes collectivités davantage impactées

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



Les difficultés de recrutement concernent principalement les « Région/Départements », les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI répondants.

Les métiers **d'aide à domicile** (dans les CCAS/CDE, les syndicats, et les EPCI), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (dans les petites communes), **d'assistant éducatif petite enfance** (dans les EPCI et communes de taille moyenne), **de policier municipal** (notamment dans les communes moyennes) sont cités comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2019 (entre 13 et 9 citations chacun).

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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **77 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **policier municipal** (cité 20 fois, principalement par les communes moins de 10 000 habitants), le métier **de secrétaire de mairie** (cité 12 fois principalement par les communes de moins de 10 000 habitants) et le métier **d'aide à domicile** (cité 11 fois principalement par les syndicats, les EPCI et les CCAS/CDE).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chef de projet technique des systèmes d'information** (par 2 « Région/Départements ») et **de médecin** (par 1 « Région/Départements »)
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **32 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 6 fois, principalement par les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants) et le métier **d'aide-soignant** (cité 5 fois, par 2 EPCI, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 CCAS/CDE et 1 syndicat).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers de **médecin** (par 1 « Région/Départements »), de **responsable des bâtiments** et **d'éducateur de jeunes enfants** (cités tous deux par 1 commune de plus de 40 000 habitants).



2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

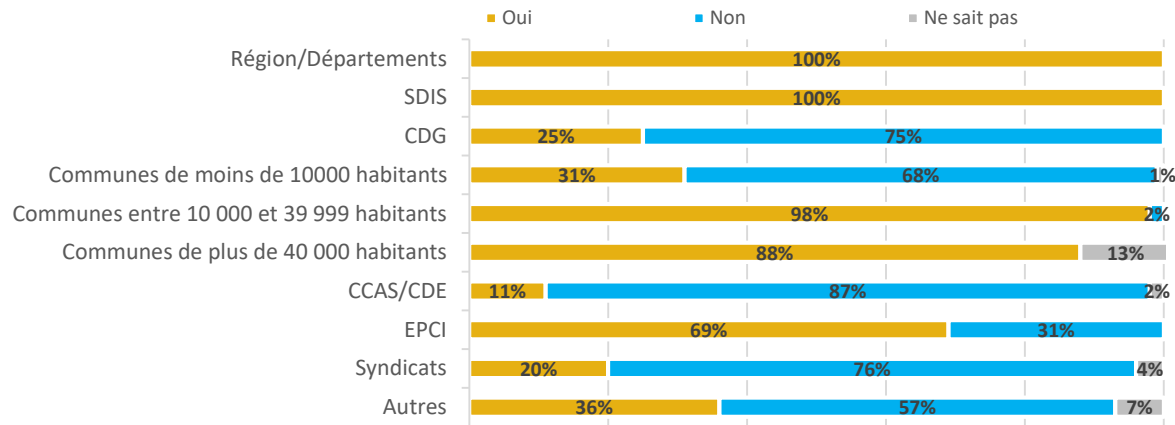
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **61 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'aide à domicile** (cité 12 fois principalement par les CCAS/CDE, les syndicats et 2 EPCI), le métier **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cité 6 fois par les EPCI, 2 « Région/Départements », et 1 commune de plus de 40 000 habitants) et le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 6 fois par les communes de moins de 40 000 habitants et 1 EPCI).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cité par 3 EPCI, 2 « Région/Départements », et 1 commune de plus de 40 000 habitants), **de chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers** et **de médecin** (cités tous deux par 1 « Région/Départements »).

3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

38 % des collectivités prévoient des départs en retraite

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



À noter : Dans la délégation Nord-Pas-de-Calais, un centre de gestion anticipe des départs à la retraite, contrairement aux trois centres de gestion de la délégation Picardie, qui n'en prévoient aucun en 2019.

N = 707

38 % des collectivités répondantes prévoient des départs à la retraite.

Les « Régions/Départements », les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et une majorité des EPCI répondants anticipent des départs à la retraite.

Les CCAS/CDE, les syndicats, les CDG et les communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient quant à eux majoritairement pas de départs en 2019.

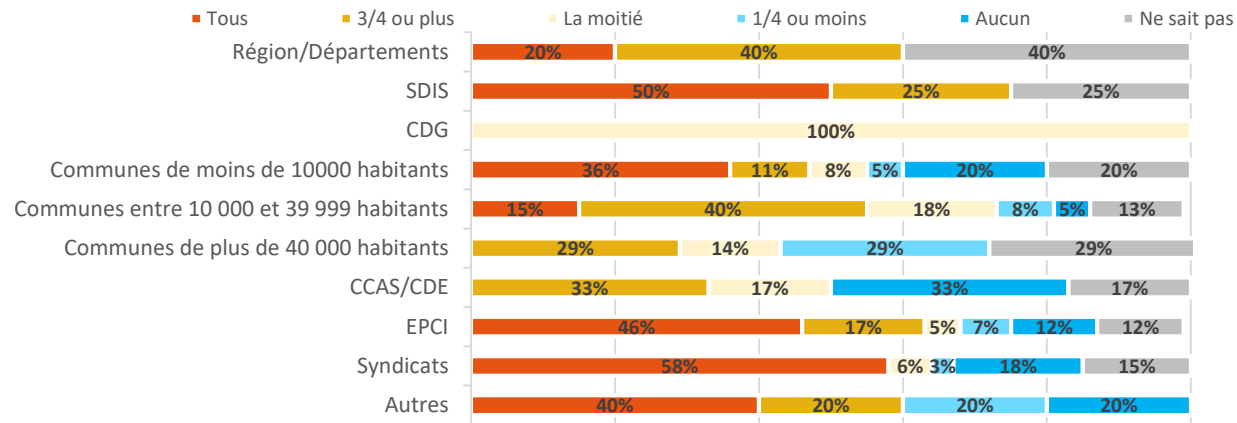
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

La moitié des EPCI et des SDIS prévoient le remplacement de la totalité des départs en retraite

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



À noter : pour la délégation Picardie, près des deux tiers des EPCI prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2019, pour seulement 29 % de ceux de la délégation Nord-Pas-de-Calais

N = 265

53 % des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins les trois quart des départs à la retraite, en particulier les SDIS, les EPCI, les « Région/Départements », les syndicats, les communes moyennes et un peu moins de la moitié des petites communes.

Un tiers des CCAS/CDE, une commune de moins de 10 000 habitants sur cinq, près d'un syndicat sur cinq, environ un dixième d'EPCI et 5 % des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ne prévoient pas de remplacements pour ces départs.

Environ la moitié des EPCI et des SDIS ainsi que près de trois syndicats sur cinq prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

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



Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Concernant **les directeurs généraux adjoints de collectivité ou d'établissement public** et **les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public**, on relève à la fois des remplacements (respectivement 11 et 8 fois) mais aussi des non remplacements (4 fois, principalement dans les communes de moins de 40 000 habitants).
- ✓ Les autres métiers remplacés cités sont ceux **de directeur d'établissement patrimonial** (cité 4 fois), **d'infirmier** et **de responsable des services techniques** (cités chacun 3 fois).

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Le métier **d'assistant de gestion administrative** (cité 3 fois) est évoqué parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **de chargé de la commande publique** et **de responsable des bâtiments** sont cités tous deux 3 fois parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant **les assistants de direction**, on relève à la fois des remplacements (3 fois) et des non remplacements (2 fois).

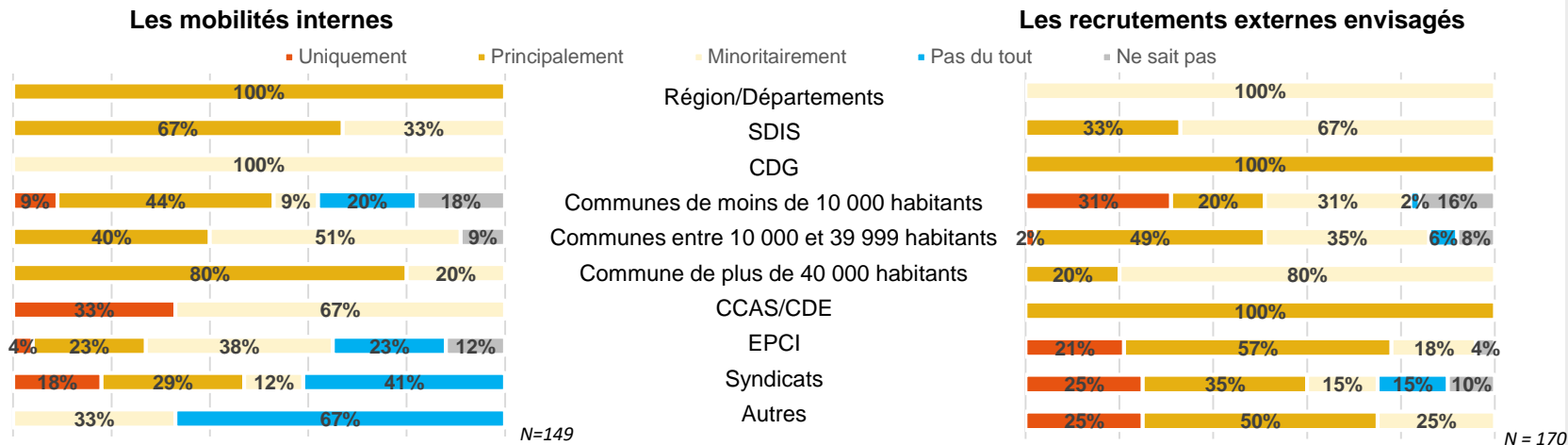
- **Métiers de catégorie C**

- ✓ Les métiers **de chargé de propreté des locaux** (cité 14 fois) et **d'assistant de gestion administrative** (8 fois) sont cités parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 16 fois) et **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (14 fois), sont cités parmi les métiers remplacés en 2019.
- ✓ Concernant le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural**, on relève à la fois des remplacements (11 fois) et des non remplacements (6 fois).



Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes

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



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par les « Régions/Départements », les communes de plus de 40 000 habitants et les SDIS. Les **recrutements externes** sont privilégiés par les CDG, les CCAS/CDE et EPCI. Les tendances sont plus diversifiées pour les autres collectivités.

À noter : Plus de la moitié des EPCI de la délégation Nord-Pas-de-Calais privilégient les mobilités internes en 2019, tandis que près de 9 EPCI sur 10 de la délégation Picardie envisagent des recrutements externe.

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



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** est diversement perçu selon les collectivités. Les « Région/Départements », les communes de plus de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les CDG ainsi que les EPCI répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations. À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

Ces impacts concernent principalement les métiers de **d'assistant de gestion administrative** (cité 37 fois), **d'assistant de gestion ressources humaines** (17 fois), **de chargé d'accueil** (16 fois), d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable ou encore de secrétaire de mairie (cité 15 fois chacun).

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. Seules exceptions, 60 % des « Région/Départements » se disent concernés, et entre 18 % et 25 % des communes de plus de 10 000 habitants.

Les métiers concernés sont ceux de **chef de projet développement territorial** et **de gestionnaire technique bâtiment** (cités chacun 3 fois). À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (49 % de réponses « ne sait pas »).



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable impacteraient plus de 60 % des « Région/Départements » et des communes de plus de 40 000 habitants ainsi que de près d'un tiers de communes moyennes et des EPCI. À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (45 % de réponses « ne sait pas »).

Les métiers concernés seront principalement les métiers **de chargé de travaux espaces verts** (cité 20 fois), **de jardinier** (11 fois) et **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (9 fois).

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour les collectivités à l'exception de 40 % des « Région/Départements » et d'un quart des SDIS.

Les métiers concernés sont ceux de **responsable des services techniques** et **d'agent de collecte** (cités chacun 3 fois). À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).



4.2 Les principaux métiers sensibles

Métiers en déclin en 2019 : parmi les 28 métiers cités comme en déclin, c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2019, on retrouve les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 6 fois, notamment par les communes),
- **d'assistant de gestion administrative** (cité 6 fois, principalement par les communes de plus de 10 000 habitants)
- et **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 6 fois, principalement pas les petites communes).

Métiers avec augmentation des effectifs en 2019 : 45 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 9 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants)
- et **de policier municipal** (cité 8 fois, dont 4 fois par les communes de moins de 10 000 habitants).

Métiers en émergence ou nouveaux : 53 métiers sont cités, dont les métiers :

- **d'agent de services polyvalent en milieu rural,**
- **de responsable production et support des systèmes d'information** (cités chacun 4 fois, principalement par les petites communes)
- et **de chef de projet communication numérique** (cité 4 fois, notamment par les communes moyennes).

Métiers dont le contenu évoluerait fortement en terme d'activité : 59 métiers sont cités dont les métiers de :

- **de secrétaire de mairie** (cité 9 fois)
- et **de directeur général de collectivité ou d'établissement public** (8 fois), notamment dans les petites communes.



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

Métiers très pénibles : parmi les 46 métiers cités on retrouve les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 26 fois),
- **d'agent de propreté des espaces publics** (25 fois) notamment au sein des communes de moins de 40 000 habitants,
- **d'agent de collecte** (23 fois) principalement dans les EPCI,
- ainsi que les métiers d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, de jardinier ou encore d'aide à domicile (entre 16 et 21 citations).

Métiers avec difficultés de reclassement parmi ceux considérés comme pénibles : parmi les 25 métiers cités on retrouve les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 19 fois),
- **d'agent de collecte** (17 fois),
- **d'agent de propreté des espaces publics**
- **et d'aide à domicile** (13 fois chacun).

IV. Choix et stratégies RH



IV. Choix et stratégies RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p113**
Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité
- 2. Les grands chantiers RH.....p115**
Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents
- 3. Les actions significatives mises en placep117**
Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humainesp119**
Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p121**

1. Les principaux objectifs RH

Maîtrise des coûts, santé et sécurité au travail et développement des compétences

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



Les trois principaux objectifs RH sont :

- la **maîtrise des coûts RH**, tout type de collectivité confondu ;
- la **prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail**, particulièrement pour les SDIS, les CDG, les communes de plus de 10 000 habitants, les « Région/Départements » et les CCAS/CDE ;
- le **développement des compétences**, principalement pour les SDIS, les « Région/Départements » et les communes de plus de 10 000 habitants, ou encore les CDG.

On retrouve ensuite le **développement de la formation**, ainsi que la **prévention des risques professionnels et psychosociaux**.

À l'inverse, la **réduction des effectifs** et l'**évolution du temps de travail** sont les deux objectifs les moins cités 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 ?

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=502)	Collectivités ente 50 à 499 agents (N=180)	Collectivités de plus de 500 agents (N=34)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,3	4,4	4,6*	3,7
Développer les compétences	3,6	4,0	4,2	3,7
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,5	4,1	4,0	3,7
Développer la formation	3,6	3,9	3,9	3,7
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,3	4,1	3,8	3,6
Mobiliser le personnel	3,3	3,9	4,0	3,5
Préserver la paix sociale	3,3	3,9	3,5	3,5
Renforcer le dialogue social	3,1	3,7	3,7	3,3
Réduire l'absentéisme	2,9	3,9	3,9	3,3
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,8	3,5	3,8	3,1
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,0	3,1	3,2	3,1
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,9	3,2	3,4	3,0
Recruter	2,7	2,9	3,5	2,8
Favoriser la mobilité interne	2,3	3,2	4,1	2,7
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,5	2,9	3,0	2,6
Faire évoluer le temps de travail	2,4	2,9	3,2	2,6
Réduire les effectifs	1,9	2,9	3,0	2,3
Autre	1,5	2,1	5,0	1,7

*Note de lecture : les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,6/5 pour la maîtrise des coûts RH.

Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, le développement des compétences et l'essor des mobilités internes.**



2. Les grands chantiers RH

Le RIFSEEP comme premier chantier RH cité

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



Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités afin d'indiquer leurs priorités concernant les chantiers RH en 2019.

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

Le **RIFSEEP** est cité 40 fois par tout type de collectivité et principalement évoqué par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats répondants.

Le **temps de travail** est cité 25 fois, surtout par les communes de plus de 10 000 habitants.

Le **plan de formation** est mentionné 22 fois, notamment par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

Les « Région/Départements » évoquent principalement le **RIFSEEP**, le **temps de travail**, le **télétravail** et la **dématérialisation** comme chantiers RH prioritaires en 2019.

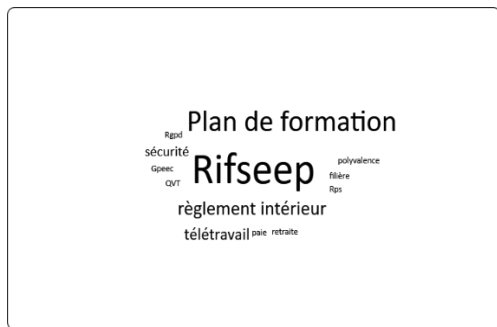
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

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

Collectivités de moins de 50 agents



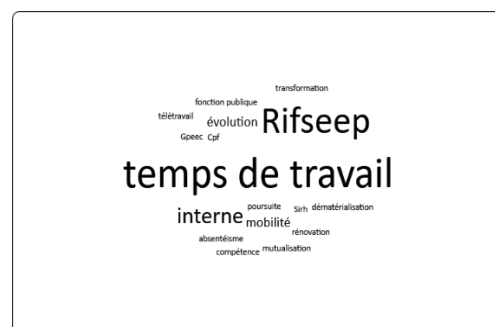
N=54

Collectivités de 50 à 500 agents



N=91

Collectivités de plus de 500 agents



N=28

Le RIFSEEP est cité comme un chantier principal quelle que soit la taille des collectivités.

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi **le plan de formation** (10 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **la GPEEC** (18 fois) ainsi que **le temps de travail** (16 fois).

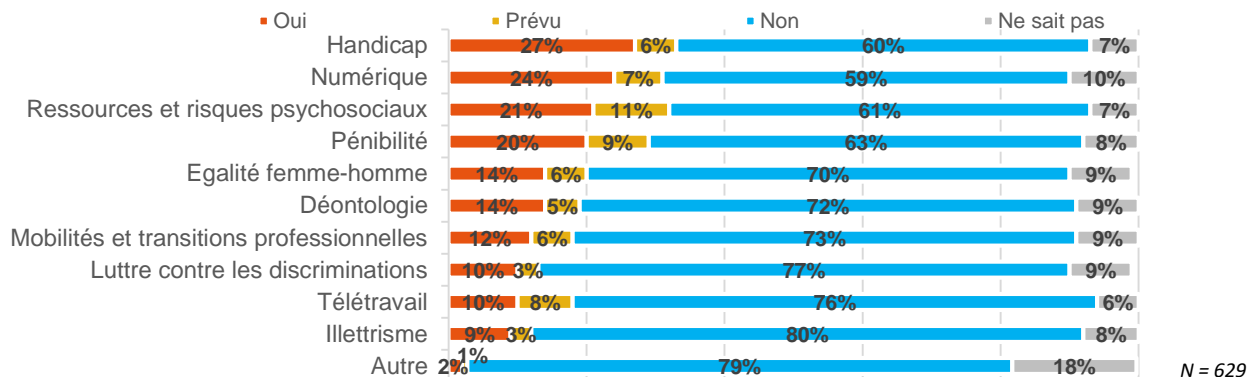
Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi fortement **le temps de travail** (9 fois).

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

3. Les actions significatives mises en place

Les actions de prise en compte du handicap et sur le numérique mises en place par 1 collectivité sur 4

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 %)



Les principales actions mises en places concernent :

- **l'accessibilité et la prise en compte des handicaps** (27 %), particulièrement pour les « Région/Départements » et les communes de plus de 10 000 habitants ;
- **le développement du numérique** (24 %), essentiellement au sein de des communes de plus de 10 000 habitants et des CDG.
- ou encore **la prévention des risques psychosociaux** (21 %), principalement au sein des « Région/Départements », communes de plus de 40 000 habitants et SDIS. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

La lutte contre les discriminations, le télétravail ou l'illettrisme sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.

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



Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions significatives prévues	Collectivités de moins de 50 agents (N=502)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=180)	Collectivités de plus de 500 agents (N=34)	Ensemble des répondants
Handicap	18%	43%	73%*	27%
Numérique	19%	34%	40%	24%
Ressources et risques psychosociaux	11%	40%	74%	21%
Pénibilité	14%	31%	56%	20%
Egalité femme-homme	12%	14%	48%	14%
Déontologie	9%	22%	41%	14%
Mobilités et transitions professionnelles	5%	22%	61%	12%
Lutte contre les discriminations	7%	11%	52%	10%
Télétravail	6%	14%	39%	10%
Illettrisme	3%	20%	44%	9%
Autre	1%	5%	0%	2%

*Note de lecture : 73 % des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **des ressources et risques psychosociaux, du handicap et des mobilités et transitions professionnelles** que les autres, tandis qu'au sein des **petites communes, le numérique** arrive en tête des actions mises en place, juste avant le handicap.

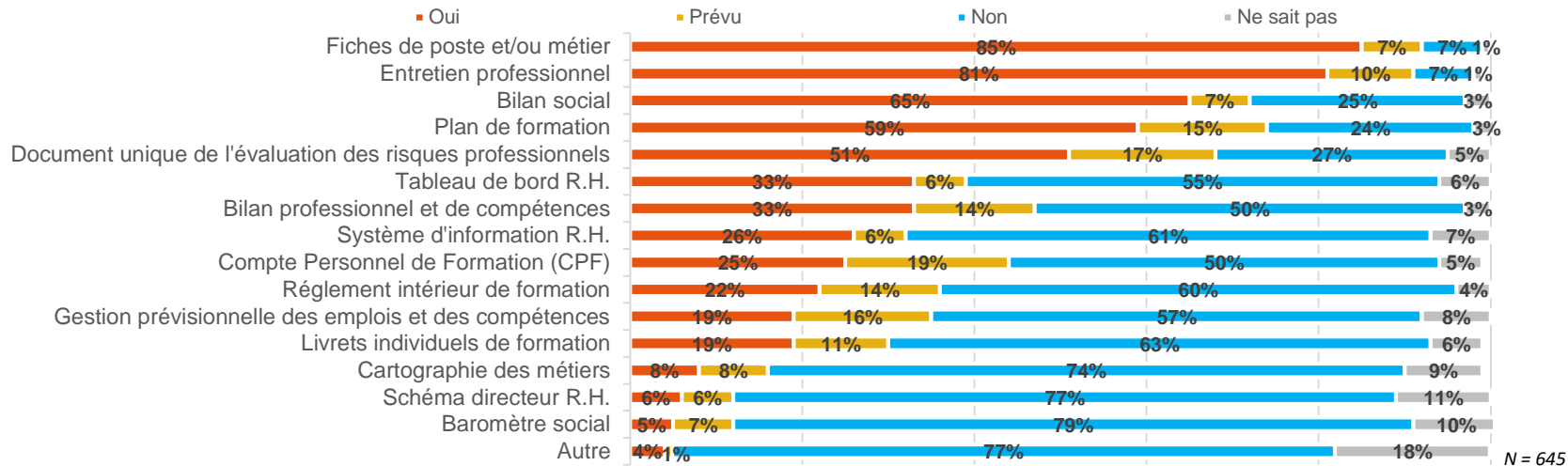
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

Des intentions de mise en œuvre d'actions concernant la formation, le DUERP et la GPEEC

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



La quasi-totalité des collectivités répondantes utilise des **fiches de postes et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoit de le faire. De plus, près des deux tiers des collectivités utilisent le **bilan social**, près de 3 collectivités sur 5 appliquent le **plan de formation** et plus de la moitié le **DUERP** (avec des intentions de mise en œuvre pour ces deux derniers).

Le **CPF** est mis en place par un quart des collectivités et environ un cinquième le prévoit à l'avenir.

Seuls 19 % des collectivités utilisent la **GPEEC**, avec toutefois 16 % d'entre eux qui compte la mettre en œuvre.

À noter : Au sein de la délégation Nord-Pas-de-Calais, le plan de formation est mis en place par un peu plus de la moitié des collectivités, alors que dans la délégation Picardie, celui-ci est mis en œuvre par près des deux tiers des collectivités.



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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=502)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=180)	Collectivités de plus de 500 agents (N=34)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	81%*	95%	100%	85%
Entretien professionnel	75%	94%	100%	81%
Bilan social	53%	87%	100%	65%
Plan de formation	48%	79%	90%	59%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	42%	69%	81%	51%
Bilan professionnel et de compétences	30%	37%	59%	33%
Tableau de bord R.H.	15%	66%	87%	33%
Système d'information R.H.	12%	49%	86%	26%
Compte Personnel de Formation (CPF)	19%	35%	57%	25%
Règlement intérieur de formation	11%	41%	70%	22%
Livrets individuels de formation	17%	22%	41%	19%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	14%	28%	48%	19%
Cartographie des métiers	4%	12%	40%	8%
Schéma directeur R.H.	2%	11%	29%	6%
Baromètre social	3%	6%	15%	5%
Autre	3%	4%	67%	4%

*Note de lecture : 81 % 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 **les fiches de poste et/ou métier, les entretiens professionnels, le bilan social, les plans de formations, les tableaux de bord R.H. et les systèmes d'informations R.H.**

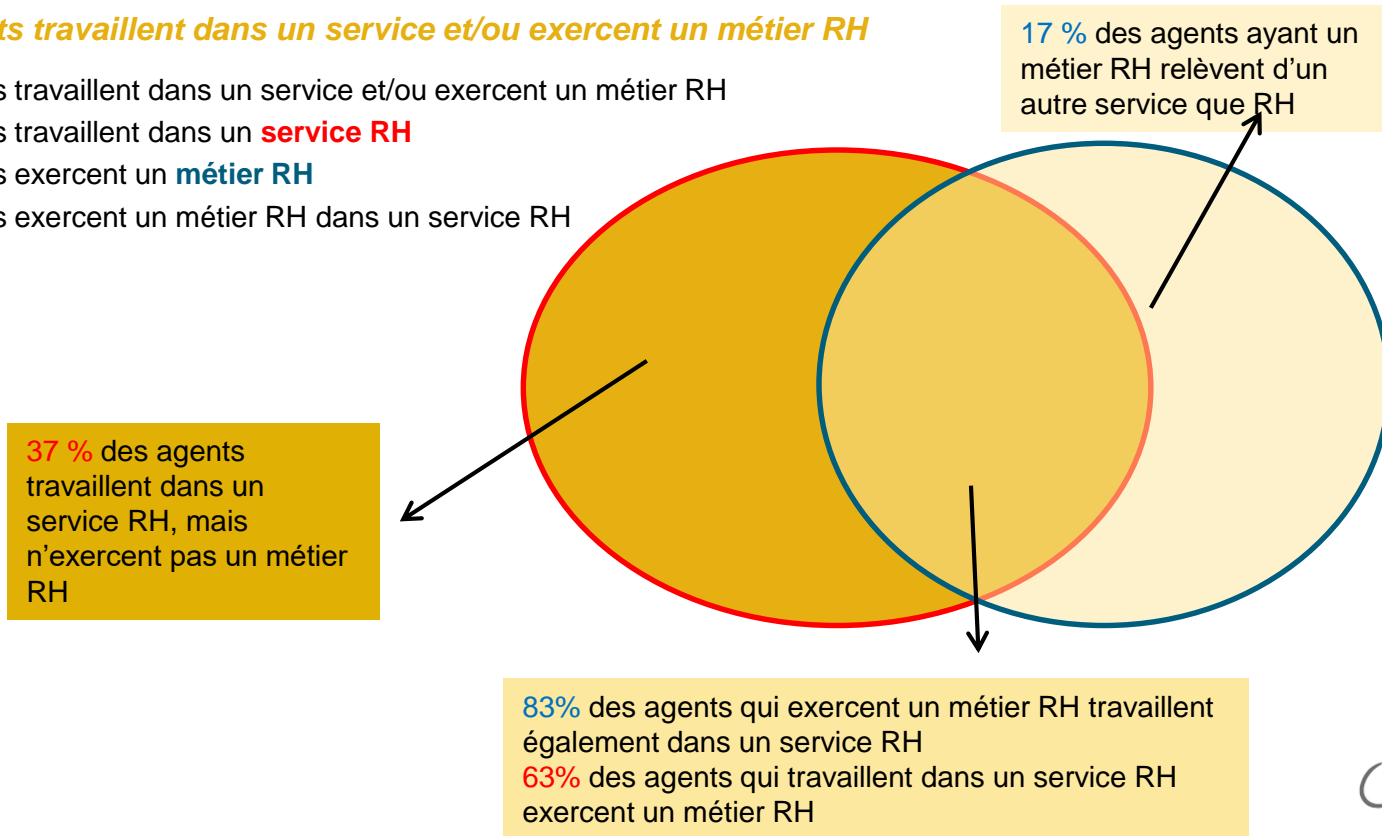
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,3 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 3 945 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 3 488 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 669 agents exercent un **métier RH**
- 2 212 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines	Tous secteurs confondus
Part des fonctionnaires	91,3	76,6
Part des femmes	82,4	60,6
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
Adjoint technique	3,5	30,8
Adjoint administratif	41,6	13,6
Adjoint d'animation	0,4	5,6
Part des catégories A	19,5	9,6
Part des catégories B	31,6	14,9
Part des agents des deux principaux métiers		
Assistant de gestion ressources humaines	27,6	0,7
Responsable de la gestion administrative du personnel	11,1	0,3

Dans les services RH, 91,3 % des agents sont fonctionnaires, soit davantage que tous secteurs confondus. Les femmes représentent 82,4 % contre 60,6 % tous secteurs confondus.

Note de lecture : 91,3 % des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

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



V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation



1. Principaux objectifs de la formation des agents	p125
<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.....	p127
3. Moyens budgétaires.....	p128
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
4. Bénéficiaires.....	p130
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018	
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années	
5. Priorités de formation	p132
6. Modalités de formation	p134
7. Typologie des pratiques de formation.....	p135

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Principal objectif de formation : le développement des compétences

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



Note de lecture :

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

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

Le développement des compétences est cité 87 fois, surtout par les communes de moins de 40 000 habitants, les EPCI, les CCAS/CDE et les syndicats.

L'adaptabilité des agents est mentionnée 31 fois principalement par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

Le management est évoquée 24 fois, plutôt par les « Région/Départements » et les communes de plus de 40 000 habitants.

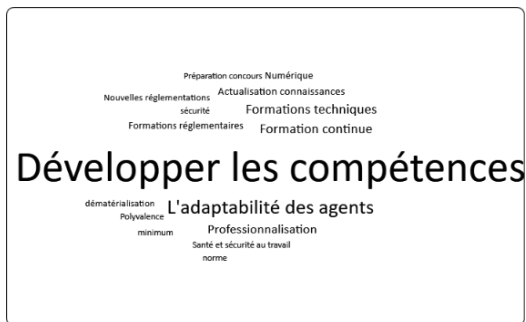
La professionnalisation est citée 21 fois, surtout par les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

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

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

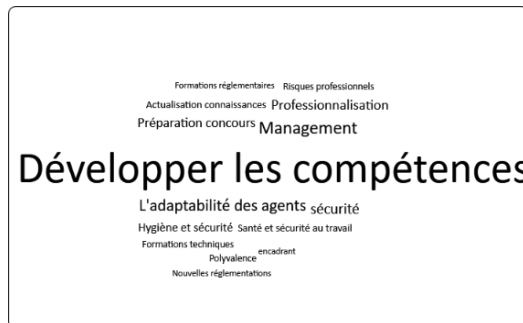
Question : Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ?

Collectivités de moins de 50 agents



N=166

Collectivités de 50 à 500 agents



N=118

Collectivités de plus de 500 agents



N=28

Le développement des compétences est cité comme objectif principal quelle que soit la taille de la collectivité. Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **l'adaptabilité des agents** (17 fois) et la **professionnalisation** (9 fois). Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent aussi **le management** (16 fois) ainsi que **l'adaptabilité des agents** (13 fois). Les collectivités de plus de 500 agents citent également **le management** (8 fois) et **les préparations aux concours de la fonction publique** (5 fois).

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



2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer les compétences** est le 3^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Toutefois il est jugé comme très important par les SDIS, les « Région/Départements » et les communes de plus de 10 000 habitants, ou encore les CDG.
 - ✓ **Développer la formation** est le 4^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes, en particulier pour les « Région/Départements », les communes entre 10 000 et 39 999 habitants, ou encore les CCAS/CDE et EPCI.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 9% des collectivités. 2 « Région/Départements » ont toutefois mis en place des actions sur le sujet, ainsi qu'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants et environ 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 3.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par tous les « Région/Départements », 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, la moitié des SDIS et environ 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 2.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par les « Région/Départements », les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG, près de 9 EPCI sur 10 et les trois quarts des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et des SDIS.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 3 SDIS sur 4.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par les trois quarts des SDIS et CDG ainsi qu'environ 3 « Région/Départements » et communes de plus de 40 000 habitants sur 5.

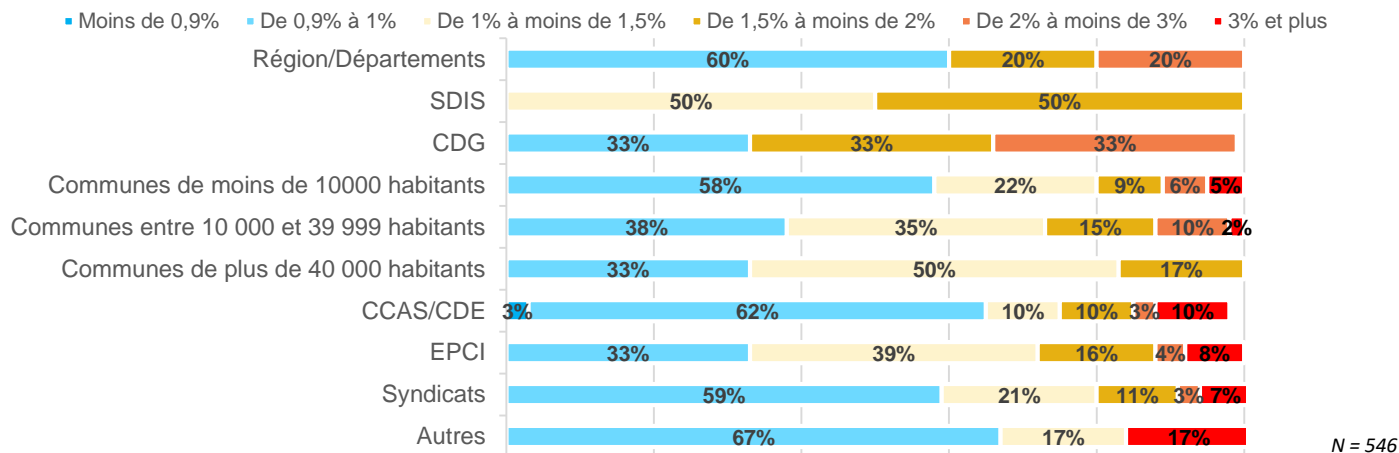


3. Moyens budgétaires

3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation

Une majorité des collectivités consacre moins d'1,5 % de leur masse salariale à la formation

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



Autour de 60 % des CCAS/CDE, « Région/Départements », syndicats et communes de moins de 10 000 habitants consacrent **moins de 1 % de la masse salariale** à la formation en 2018.

À l'inverse, les deux tiers de CDG consacrent au moins 1,5 % de leur masse salariale à la formation ; ils sont 50 % parmi les SDIS et 40 % parmi les « Région/Départements ».

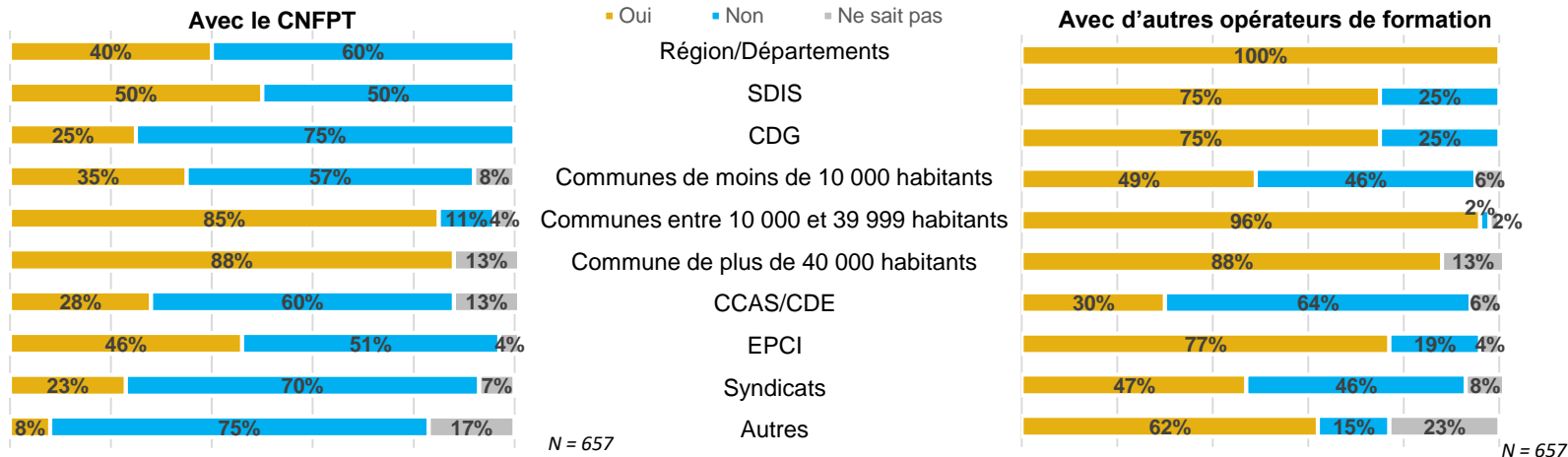
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Formations payantes souscrites

Un recours plus important aux autres opérateurs de formation

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



Si les communes de plus de 10 000 habitants répondantes ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2018 avec le CNFPT**, elles ont **également fortement eu recours à d'autres opérateurs**.

Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 64 fois), **ainsi que la sécurité des biens et des personnes** (47 fois).

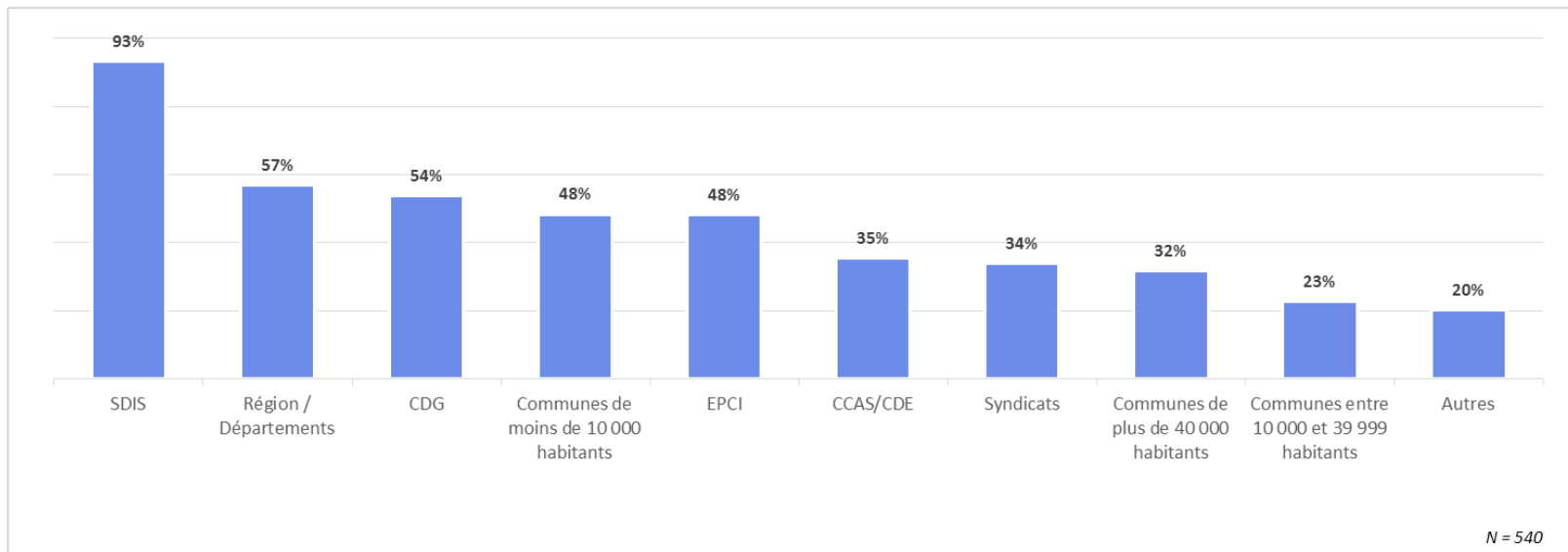
Les formations réalisées avec d'autres opérateurs concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 98 fois), **l'informatique** (48 fois), ou encore les secours et gestion des risques (39 fois).

À noter : Au sein de la délégation Picardie, tous les « Régions/Départements » ont souscrit une formation avec le CNFPT.

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

Un fort recours à la formation pour les SDIS et les « Région/Départements »



En moyenne **45 % des agents permanents** des collectivités enquêtées ont effectué une formation en 2018. Les CCAS/CDE, les syndicats et les communes de plus de 10 000 habitants sont ceux qui forment le moins d'agents permanents. À l'inverse, les SDIS et les « Région/Départements » sont ceux qui forment le plus d'agents.

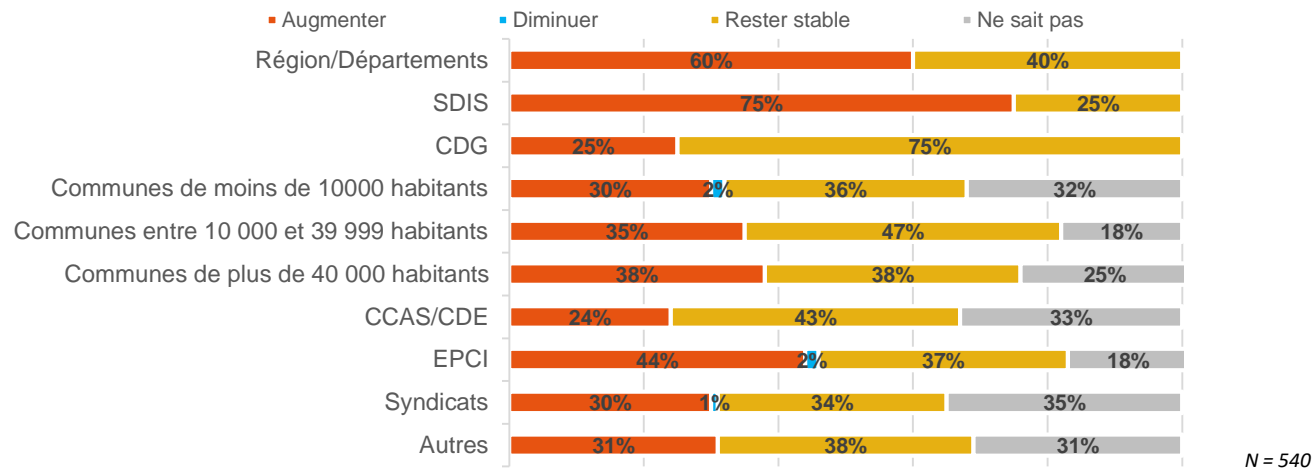
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Des volumes de formations en hausse en particulier pour les SDIS et « Région/Départements »

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



Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour les trois quarts des SDIS, trois « Région/Départements » sur cinq, ainsi que pour plus de deux EPCI sur cinq répondants.

Seule une minorité de communes de plus de 10 000 habitants, d'EPCI et de syndicats attendent des volumes de formation à la baisse.

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



5. Priorités de formation

• Priorités A+

29 métiers différents sont cités parmi les 47 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 19 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (7 fois), plus particulièrement au sein des EPCI, des communes de moins de 10 000 habitants et des communes de plus de 40 000 habitants. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (25 fois), **l'administration** (11 fois) et **les finances** (8 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 2 formations sur 3. Les SDIS, 2 « Région/Départements », 4 EPCI, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 1 CDG auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont à 56 % en présentiel, et mixtes pour 38 % des répondants.

• Priorités A

57 métiers différents sont cités parmi les 112 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 38 fois) et **de secrétaire de mairie** (12 fois) ou **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (11 fois) sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats et les EPCI. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (cité 39 fois), puis **l'administration** (26 fois), **les finances** (26 fois), et **les ressources humaines** (16 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour 3 formations sur 4. Les SDIS, 2 « Région/Départements », 2 CDG, 6 EPCI ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont à 50 % en présentiel, et mixtes pour 46 % des collectivités répondantes.



5. Priorités de formation

• Priorités B

79 métiers différents sont cités parmi les 158 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de secrétaire de mairie** (cité 31 fois) et **de directeur des ressources humaines** (15 fois) sont particulièrement mentionnés pour ces agents et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management** (cité 39 fois), **les finances** (39 fois), **les ressources humaines** (35 fois) et **l'administration** (33 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 8 formations sur 10. 3 SDIS sur 4, 1 « Région/Départements », 1 EPCI sur 4 ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont à 52 % en présentiel, et mixtes pour 45 % des répondants.

• Priorités C

89 métiers différents sont cités par 252 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** (66 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 53 fois), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 48 fois) et **de secrétaire de mairie** (47 fois) sont principalement mentionnés par les répondants et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les syndicats. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 41 fois), **l'administration** (33 fois) **ainsi que les espaces naturels et espaces verts** (28 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10. 3 « Région/Départements », 1 CDG sur 3 ainsi qu'une minorité de communes et d'EPCI auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très à 63 % en présentiel, et mixtes pour 35 % des collectivités répondantes.



6. Modalités de formation

Les formations présentielles et mixtes sont plutôt privilégiées

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

Modalités de formation Hauts-de-France	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=47	N=112	N=158	N=252
Exclusivement en présentiel	11%	13%	13%	27%
Plutôt en présentiel	45%	37%	39%	36%
Mixte	38%	46%	45%	35%
Plutôt à distance	4%	2%	3%	3%
Exclusivement à distance	2%	1%	0%	0%
Autre(s) modalité(s)	0%	2%	1%	0%

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



7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 12 établissements soit 2 % (4 syndicats, 4 communes de moins de 10 000 habitants, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 EPCI et 1 CCAS/CDE) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2 % en 2018 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50 % des agents permanents formés en 2018).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 114 établissements soit 16 %, dont 1 « Région/Départements », 2 communes de plus de 40 000 habitants et 18 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2 % de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60 % de leurs agents en 2018. À 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 (603 soit 83 %), 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 55 % d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des près de 169 500 territoriaux des Hauts-de-France :

- Une fonction publique territoriale proportionnellement en deçà de la moyenne française (24 agents pour 1 000 habitants contre 25,9 en moyenne en France) ;
- Une part de fonctionnaires (76,6 %) plus importante qu'en France (74,5%) et qui a fortement progressé dans la région depuis 2015 (+5,5 points) ;
- Les agents en emplois aidés (3,4 %) en forte baisse par rapport à 2015 (8,9 %) ;
- Le service social est davantage doté en effectifs (14,4 % contre 10,3 % en France), contrairement aux affaires scolaires et périscolaires (13,1 % contre 16,4 % en France) ;
- Un peu moins d'agents de catégorie C (74 %) qu'en 2015 (76,2 %) et qu'en moyenne en France (75,7 %) ;
- Les femmes sous-représentées en catégorie A (59,6 %) par rapport à la moyenne nationale (62,3 %) et un peu plus souvent contractuelles (71,1 % contre 69,4 % en France) ;
- Un peu plus d'agents de plus de 50 ans (42,2 %) qu'en moyenne nationale (40,7 %), avec une forte présence au sein de la catégorie C (43,4 %).

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

- **239 métiers** identifiés avec notamment les chargés de propreté des locaux (9 % des emplois) ou encore les assistants de gestion administrative (5,8 % des emplois).
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 57 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi, on peut y lire que les chargés de propreté des locaux, qui comptent une forte proportion de femmes seniors et d'emplois aidés, connaîtraient une baisse d'effectif en 2019, notamment par des non remplacements de départs en retraite. Ce métier, catégorisé par les collectivités comme générant de la pénibilité est classé parmi les priorités de formation pour 2019. Concernant les assistants de gestion administrative, les femmes et les fonctionnaires sont fortement représentés. Ce métier, qui rencontre des difficultés de recrutement, notamment par la concurrence avec les autres acteurs de l'emploi (FPE, autres collectivités, privé) connaîtrait également une baisse d'effectif en 2019 avec non remplacement des départs en retraite, mais aussi de forts enjeux de formation autour des questions d'abord du numérique, mais aussi de l'automatisation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux des Hauts-de-France en 2019	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C: contractuel F: fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorisés en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	15 255		+	EA	C							
Assistant de gestion administrative	9 859			F	C/B		Col / FP / P				Num/Auto	
Agent de restauration	6 132			EA	C		Col				Env / Auto	
Assistant familial	6 032			C	C							
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5 652			F	C							
Ouvrier de maintenance des bâtiments	5 619			EA / F	C		P				Energ / Env	
Jardinier	4 862			EA	C						Env / Auto	
Animateur enfance-jeunesse	4 806			C	C							
Aide à domicile	4 434			C	C		Col / FP / P				Auto	
Agent de services polyvalent en milieu rural	3 988			EA	C		Col / FP				Energ	
Travailleur social	3 820			F	B							
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 795			C / EA	C		Col					
Chargé d'accueil	3 722			F	C		FP / P				Num / Auto	
Assistant éducatif petite enfance	3 379			EA / C	C		FP / Col / P					
Enseignant artistique	3 176			C	A / B							
Secrétaire de mairie	2 785			F	A / B		FP / Col				Num	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2 558			F	B		col / FP				Num / Auto	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2 459			F	C						Auto	
Encadrant des opérations de secours	2 178			F	C							
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2 053			EA	C		P				Energ / ENV	

Légende :

Seniors Jeunes Hommes Femmes Difficulté de recrutement Non remplacement des retraités Remplacement des retraités Métier pénible Priorisé en format

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



Conclusion générale

1.3 Des préoccupations RH très variées ...

- La tendance est principalement au statut quo concernant les modes de gestion et les mutualisations sont peu fréquentes, malgré des disparités selon le type de collectivité. Les **grandes collectivités** se déclarent concernées par l'évolution de la **situation financière** et par les **transformations numériques, environnementales** (pour les grandes communes et les « Région/Départements »), **énergétiques et robotiques** (pour les « Région/Départements »).
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la **maîtrise de la masse salariale**, mais aussi des questions de **santé et sécurité** au travail ainsi que de **développement des compétences et de la formation**. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le **CPF**, le **DUERP**, ou encore la **GPEEC**.

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

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. **L'analyse des actions (1,4 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (4,5 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé** : 111 établissements soit 15 % (tous les « Région/Départements » et communes de plus de 40 000 habitants, 2 SDIS, 2 CDG, la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, moins d'une commune de moins de 10 000 habitants sur 10, 20 EPCI, et 14 syndicats) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH.
Pour ceux-ci, les « Région/Départements », les 2 SDIS, 7 communes de plus de 40 000 habitants sur 8 et 12 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 2 « Région/Départements », 3 communes de plus de 40 000 habitants et 5 EPCI. Une GPEEC est mis en place par 4 « Région/Départements », 4 communes de plus de 40 000 habitants et 7 EPCI. Enfin, 3 « Région/Départements », 3 communes de plus de 40 000 habitants et 6 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 264 établissements soit 36 %, dont 30 EPCI ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible** : Les autres établissements (354 soit 49 %) ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	169 435	100,0	76,6	19,8	3,4	0,2	22,7	60,6
Affaires générales	19 800	11,7	90,8	7,8	1,1	0,3	23,5	84,8
Assistant de direction	1 615	1,0	95,5	4,5	-	-	21,3	96,0
Assistant de gestion administrative	9 859	5,8	91,7	6,9	1,0	0,4	22,0	89,8
Chargé d'accueil	3 722	2,2	86,6	11,2	2,1	0,1	29,1	81,9
Instructeur/gestionnaire de dossier	345	0,2	93,9	6,1	-	-	23,3	86,6
Responsable des affaires générales	780	0,5	90,3	9,7	-	-	25,2	69,6
Responsable des services techniques	695	0,4	94,8	3,9	0,6	0,6	28,6	8,3
Secrétaire de mairie	2 785	1,6	89,7	9,4	0,9	-	21,1	88,1
Affaires juridiques	970	0,6	90,8	9,2	-	-	14,8	70,8
Acheteur public	27	0,0	94,5	5,5	-	-	-	72,7
Chargé de la commande publique	484	0,3	95,3	4,7	-	-	20,4	72,6
Gestionnaire des assurances	47	0,0	96,9	3,1	-	-	19,8	74,2
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	55	0,0	95,8	4,2	-	-	8,6	77,5
Responsable des affaires juridiques	358	0,2	82,9	17,1	-	-	8,5	66,8
Arts et techniques du spectacle	574	0,3	83,6	15,3	1,1	-	19,5	15,7
Directeur d'établissement culturel	72	0,0	84,1	15,9	-	-	20,9	32,7
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	253	0,1	78,7	21,3	-	-	18,5	12,7
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	249	0,1	88,4	9,0	2,6	-	20,1	13,7



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	2 237	1,3	88,8	8,8	2,3	0,1	26,2	8,2
Carrossier peintre	11	0,0	100,0	-	-	-	48,9	-
Chauffeur	630	0,4	86,6	6,5	6,9	-	28,8	12,4
Conducteur de transports en commun	236	0,1	75,1	24,9	-	-	27,4	18,6
Conducteur de véhicules poids lourds	366	0,2	91,8	6,1	1,5	0,6	18,4	2,3
Conducteur d'engins	160	0,1	94,2	5,8	-	-	27,8	3,8
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	552	0,3	88,8	10,7	0,4	-	22,8	2,5
Responsable d'atelier	207	0,1	96,6	3,4	-	-	35,4	7,1
Responsable de flotte de véhicules	75	0,0	100,0	-	-	-	31,0	24,7
Bibliothèques et centres documentaires	2 193	1,3	90,0	6,8	3,1	0,1	20,7	81,8
Bibliothécaire	410	0,2	96,9	3,1	-	-	19,7	78,0
Chargé d'accueil en bibliothèque	1 356	0,8	87,4	7,7	4,8	0,1	20,4	82,8
Directeur de bibliothèque	288	0,2	90,9	9,1	-	-	18,7	84,4
Documentaliste	140	0,1	93,8	4,6	1,6	-	31,2	78,8
Communication	1 671	1,0	75,1	24,5	0,5	-	14,1	55,9
Chargé de communication	929	0,5	77,8	21,5	0,6	-	13,4	64,0
Chargé de création graphique	213	0,1	74,5	25,5	-	-	13,7	45,3
Chargé de publication	138	0,1	57,1	42,9	-	-	14,1	47,1
Chef de projet communication numérique	63	0,0	73,7	22,7	3,6	-	6,4	37,9
Directeur de la communication	209	0,1	66,4	33,6	-	-	16,4	61,7
Photographe-vidéaste	118	0,1	91,3	8,7	-	-	20,2	19,1
Développement territorial	1 504	0,9	74,6	25,2	0,1	-	15,8	55,3
Chargé des affaires européennes et internationales	142	0,1	74,3	25,7	-	-	7,5	59,8
Chargé d'études	137	0,1	75,4	24,6	-	-	18,2	65,0
Chargé du développement territorial	217	0,1	60,1	39,9	-	-	12,8	48,9
Chargé du développement touristique	77	0,0	74,0	26,0	-	-	15,8	74,3

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Chef de projet développement territorial	311	0,2	86,4	13,6	-	-	19,2	42,4
Développeur économique	350	0,2	69,2	30,2	0,6	-	17,5	63,2
Directeur du développement territorial	203	0,1	76,5	23,5	-	-	18,2	49,0
Instructeur gestionnaire Fonds européens	69	0,0	88,9	11,1	-	-	5,8	63,3
Direction générale	1 546	0,9	87,1	12,9	-	-	25,8	51,4
Auditeur interne	6	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Chargé d'évaluation des politiques publiques	55	0,0	74,9	25,1	-	-	10,6	55,4
Conseiller en organisation	69	0,0	71,6	28,4	-	-	23,3	49,7
Contrôleur de gestion	116	0,1	83,2	16,8	-	-	16,1	56,6
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	379	0,2	89,5	10,5	-	-	24,8	50,2
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	921	0,5	88,4	11,6	-	-	28,7	51,0
Eau et assainissement	663	0,4	83,4	16,1	0,5	-	15,5	12,5
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	112	0,1	84,5	15,5	-	-	11,7	24,6
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	282	0,2	89,3	10,0	0,7	-	12,2	-
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	53	0,0	65,8	31,5	2,8	-	12,4	2,8
Directeur eau potable et assainissement	49	0,0	61,8	38,2	-	-	23,5	32,3
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	91	0,1	84,3	15,7	-	-	24,6	18,1
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	75	0,0	84,5	15,5	-	-	19,6	27,2



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Education et animation	20 841	12,3	62,9	32,5	3,6	1,0	14,5	87,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5 652	3,3	86,6	10,7	2,7	0,0	22,2	99,0
Animateur de relais assistantes maternelles	372	0,2	79,1	12,3	6,2	2,4	6,9	99,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 795	2,2	32,3	57,4	5,2	5,1	15,1	86,3
Animateur enfance-jeunesse	4 806	2,8	40,7	55,2	4,0	-	5,5	70,7
Assistant éducatif petite enfance	3 379	2,0	66,1	28,5	5,1	0,3	15,9	98,9
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	856	0,5	92,5	7,1	0,5	-	17,6	65,2
Directeur d'équipement socioculturel	53	0,0	89,6	10,4	-	-	8,3	55,1
Directeur enfance-jeunesse-éducation	435	0,3	94,7	5,3	-	-	8,5	60,1
Educateur de jeunes enfants	584	0,3	80,4	19,6	-	-	9,7	95,8
Responsable de structure d'accueil de loisirs	504	0,3	84,3	15,7	-	-	8,6	69,3
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	405	0,2	91,5	8,5	-	-	17,7	97,4
Enseignements artistiques	3 469	2,0	53,1	46,3	-	0,6	21,3	45,5
Directeur d'établissement d'arts plastiques	8	0,0	64,1	35,9	-	-	17,9	46,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	122	0,1	85,9	14,1	-	-	40,2	20,0
Enseignant artistique	3 176	1,9	52,7	46,7	-	0,6	20,0	46,6
Enseignant en arts plastiques	162	0,1	37,1	62,9	-	-	33,3	43,5
Entretien et services généraux	23 034	13,6	76,9	15,7	7,3	0,1	31,1	65,4
Agent de services polyvalent en milieu rural	3 988	2,4	66,8	22,4	10,7	0,1	27,7	50,9
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2 053	1,2	78,0	12,7	9,1	0,2	21,6	7,9
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	64	0,0	88,0	7,4	4,5	-	24,4	4,7
Chargé de propreté des locaux	15 255	9,0	77,5	15,6	6,8	0,0	34,3	81,7

	Effectifs	%	% Fonction- naires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Coordonnateur d'entretien des locaux	225	0,1	97,7	2,3	-	-	14,1	69,2
Logisticien	232	0,1	95,5	3,0	1,5	-	22,4	10,5
Magasinier	697	0,4	93,4	6,6	-	-	28,4	19,6
Manutentionnaire	519	0,3	90,4	5,3	4,3	-	19,7	17,1
Environnement	696	0,4	79,9	19,6	0,5	-	12,6	35,7
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	215	0,1	84,5	14,8	0,7	-	14,6	47,1
Chargé d'études environnement	73	0,0	58,8	41,2	-	-	6,7	34,5
Chef de projet paysage	25	0,0	88,4	11,6	-	-	28,3	67,1
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	105	0,1	59,8	40,2	-	-	9,6	22,5
Directeur de l'environnement	137	0,1	87,9	12,1	-	-	11,5	48,4
Garde gestionnaire des espaces naturels	113	0,1	90,3	7,8	1,9	-	11,7	10,4
Responsable des espaces naturels protégés	28	0,0	85,8	14,2	-	-	19,4	12,9
Espaces verts et paysages	6 562	3,9	77,4	10,8	11,8	0,1	20,8	8,3
Animalier	101	0,1	84,6	15,4	-	-	1,4	48,0
Chargé de travaux espaces verts	1 210	0,7	79,5	11,1	9,4	-	24,1	5,8
Concepteur paysagiste	43	0,0	88,0	12,0	-	-	13,7	17,8
Directeur espaces verts et biodiversité	99	0,1	97,7	2,3	-	-	26,6	3,2
Grimpeur élagueur	132	0,1	94,5	5,5	-	-	9,0	2,8
Jardinier	4 862	2,9	75,3	11,1	13,5	0,1	20,9	8,1
Responsable de parc animalier	7	0,0	76,8	23,2	-	-	-	69,7
Responsable de production végétale	107	0,1	97,3	2,7	-	-	11,0	14,1
Etablissements et services patrimoniaux	1 293	0,8	81,5	18,3	0,2	-	15,7	59,9
Archéologue	64	0,0	45,5	54,5	-	-	9,7	35,8
Archiviste	325	0,2	86,3	13,7	-	-	14,7	61,0
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	429	0,3	87,5	12,1	0,5	-	22,4	49,8
Directeur d'établissement patrimonial	82	0,0	93,3	6,7	-	-	17,4	60,0

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Médiateur culturel	277	0,2	73,9	26,1	-	-	8,5	74,7
Régisseur d'œuvres	100	0,1	79,3	20,7	-	-	13,1	70,2
Restaurateur d'œuvres	16	0,0	54,6	45,4	-	-	18,2	72,7
Finances	3 897	2,3	91,7	8,1	0,1	0,1	20,5	78,1
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2 558	1,5	91,7	8,0	0,2	0,2	19,3	81,9
Coordonnateur budgétaire et comptable	224	0,1	91,9	8,1	-	-	19,5	68,8
Directeur financier	366	0,2	88,9	11,1	-	-	27,2	67,3
Responsable de gestion budgétaire et financière	407	0,2	89,7	10,3	-	-	17,1	65,1
Responsable de gestion comptable	342	0,2	96,4	3,6	-	-	27,0	82,4
Formation professionnelle	338	0,2	86,0	14,0	-	-	23,1	69,2
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	305	0,2	84,5	15,5	-	-	23,2	71,0
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	32	0,0	100,0	-	-	-	22,6	52,8
Habitat et logement	482	0,3	90,5	9,5	-	-	26,6	47,8
Chargé de gestion locative	69	0,0	92,3	7,7	-	-	22,9	91,9
Directeur de la gestion locative	4	0,0	66,8	33,2	-	-	33,2	66,5
Gardien d'immeuble	260	0,2	92,1	7,9	-	-	35,1	23,1
Responsable de l'habitat et du logement	149	0,1	87,6	12,4	-	-	13,1	73,4
Imprimerie	150	0,1	99,0	1,0	-	-	28,9	28,6
Chef d'atelier d'imprimerie	38	0,0	100,0	-	-	-	20,4	49,2
Façonnier	6	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Imprimeur reprographe	107	0,1	98,6	1,4	-	-	33,5	22,9



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	4 269	2,5	99,1	0,8	0,0	0,0	7,0	5,1
Chef de centre d'incendie et de secours	227	0,1	99,6	0,4	-	-	15,4	5,3
Chef de groupement	101	0,1	100,0	-	-	-	23,8	13,9
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	36	0,0	96,0	4,0	-	-	30,5	12,3
Encadrant des opérations de secours	2 178	1,3	99,6	0,2	0,1	0,0	6,9	4,3
Infirmier de SDIS	12	0,0	100,0	-	-	-	8,3	16,7
Intervenant des opérations de secours	1 433	0,8	98,3	1,7	-	-	1,8	4,4
Médecin chef de SDIS	4	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Médecin de SDIS	10	0,0	66,5	33,5	-	-	23,5	29,0
Opérateur en CTA-CODIS	150	0,1	100,0	-	-	-	10,7	6,7
Pharmacien de SDIS	4	0,0	75,0	25,0	-	-	25,0	50,0
Préventionniste	48	0,0	100,0	-	-	-	27,6	2,1
Prévisionniste	66	0,0	100,0	-	-	-	24,2	22,7
Infrastructures	4 112	2,4	92,9	4,8	2,3	-	23,7	6,4
Agent de port	89	0,1	87,4	12,6	-	-	17,6	8,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2 459	1,5	91,2	4,9	3,9	-	21,6	2,9
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	372	0,2	96,4	3,6	-	-	21,8	8,0
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	191	0,1	80,7	19,3	-	-	21,3	20,6
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	591	0,3	98,4	1,6	-	-	31,6	8,6
Responsable de port	19	0,0	100,0	-	-	-	7,6	44,8
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	390	0,2	98,2	1,8	-	-	30,6	13,8

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

	Effectifs	%	% Fonction- naires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Laboratoires	259	0,2	65,9	34,1	-	-	9,5	56,4
Aide de laboratoire	25	0,0	71,7	28,3	-	-	16,9	82,9
Directeur de laboratoire	18	0,0	56,5	43,5	-	-	-	57,4
Préleveur	45	0,0	35,6	64,4	-	-	9,7	35,4
Responsable qualité en laboratoire	27	0,0	78,9	21,1	-	-	10,6	46,5
Technicien de laboratoire	144	0,1	73,1	26,9	-	-	9,0	60,0
Patrimoine bâti	7 473	4,4	86,1	7,8	6,1	-	27,6	10,5
Assistant de suivi de travaux bâtiment	217	0,1	96,3	3,7	-	-	41,7	10,1
Chargé d'opération de construction	182	0,1	85,7	14,3	-	-	22,5	23,3
Dessinateur CAO-DAO	258	0,2	87,9	11,0	1,1	-	18,2	21,1
Gestionnaire de flux	51	0,0	96,8	3,2	-	-	17,9	13,5
Gestionnaire technique bâtiment	536	0,3	94,4	5,6	-	-	23,8	31,4
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	47	0,0	95,7	4,3	-	-	22,6	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	5 619	3,3	84,3	7,7	8,0	-	28,4	6,7
Responsable de conception et de réalisation de constructions	150	0,1	84,4	15,6	-	-	17,2	36,3
Responsable des bâtiments	304	0,2	97,9	2,1	-	-	32,4	10,5
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	16	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable énergie	60	0,0	59,5	40,5	-	-	18,5	37,7
Spécialiste fluides	34	0,0	81,6	18,4	-	-	8,4	5,3
Population et funéraire	1 147	0,7	95,8	3,4	0,7	0,2	23,4	70,8
Agent funéraire	170	0,1	91,4	4,8	3,8	-	20,3	6,3
Chargé d'accueil des publics itinérants	13	0,0	88,9	11,1	-	-	-	28,4
Conservateur de cimetière	54	0,0	91,9	8,1	-	-	30,1	42,8
Directeur de régie funéraire	6	0,0	100,0	-	-	-	-	64,8

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Maître de cérémonie	2	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Officier d'état civil	684	0,4	96,5	3,0	0,2	0,3	21,6	89,5
Opérateur de crémation	17	0,0	100,0	-	-	-	17,3	34,9
Responsable du service population	201	0,1	97,8	2,2	-	-	32,7	77,5
Prévention et sécurité	3 677	2,2	88,2	9,0	2,1	0,7	19,0	23,5
Agent de gardiennage et de surveillance	852	0,5	74,7	23,3	2,0	-	26,1	22,5
Agent de médiation et de prévention	268	0,2	60,9	24,5	14,5	-	9,2	41,4
Agent de surveillance des voies publiques	570	0,3	89,2	7,1	3,7	-	19,1	24,7
Garde champêtre	128	0,1	81,2	-	-	18,8*	40,7	1,9
Opérateur de vidéoprotection	101	0,1	89,5	10,5	-	-	27,6	23,9
Policier municipal	1 457	0,9	99,2	0,7	-	0,1	12,5	23,9
Responsable du service de police municipale	301	0,2	98,2	1,8	-	-	26,6	13,5
Propreté et déchets	4 125	2,4	75,9	16,8	7,3	0,1	22,8	15,3
Agent de collecte	1 032	0,6	74,2	25,1	0,7	-	12,7	1,8
Agent de déchèterie	761	0,4	74,8	18,7	6,2	0,3	25,9	15,2
Agent de propreté des espaces publics	1 950	1,2	74,2	13,2	12,6	-	26,7	21,4
Coordonnateur collecte	105	0,1	89,5	10,5	-	-	18,4	17,3
Responsable de la gestion des déchets	102	0,1	91,5	8,5	-	-	18,7	35,1
Responsable propreté des espaces publics	152	0,1	93,3	6,7	-	-	30,7	10,4
Responsable traitement des déchets	23	0,0	84,1	15,9	-	-	27,3	56,4
Ressources humaines	2 669	1,6	92,3	7,5	0,1	-	17,9	82,2
Assistant de gestion ressources humaines	1 128	0,7	91,9	8,0	0,1	-	14,6	88,1
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	14	0,0	72,0	28,0	-	-	23,6	35,2
Chargé de projet GPEEC	133	0,1	85,5	14,5	-	-	10,5	80,2
Chargé du recrutement	48	0,0	85,4	14,6	-	-	17,2	84,9
Conseiller emploi, mobilité, carrière	205	0,1	92,8	7,2	-	-	12,1	85,1

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

* A noter : les résultats concernant le statut pour les Gardes champêtres sont fragilisés par la forte proportion des réponses inclassables

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Conseiller en prévention des risques professionnels	138	0,1	89,0	9,4	1,6	-	24,6	47,9
Directeur des ressources humaines	422	0,2	93,1	6,9	-	-	23,6	76,0
Ergonome	4	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable de la formation	144	0,1	92,2	7,8	-	-	16,2	71,6
Responsable de la gestion administrative du personnel	432	0,3	97,2	2,8	-	-	24,7	88,8
Restauration collective	8 837	5,2	78,6	16,9	4,5	-	27,6	74,2
Agent de restauration	6 132	3,6	77,3	17,2	5,5	-	29,6	88,7
Cuisinier	1 157	0,7	79,4	15,5	5,0	-	15,8	36,7
Directeur de la restauration collective	341	0,2	91,5	8,5	-	-	31,9	21,3
Responsable de production culinaire	560	0,3	95,6	4,4	-	-	22,9	20,7
Responsable des sites de distribution de repas	274	0,2	27,4	72,6	-	-	19,2	81,7
Responsable d'office	354	0,2	96,9	2,0	1,1	-	41,6	77,7
Responsable qualité en restauration collective	18	0,0	91,8	8,2	-	-	40,8	34,7
Santé	2 198	1,3	80,9	18,5	0,7	-	23,8	90,4
Aide-soignant	514	0,3	68,1	29,8	2,1	-	15,4	90,4
Coordonnateur de santé	61	0,0	77,6	22,4	-	-	49,1	87,5
Directeur de santé publique	8	0,0	100,0	-	-	-	17,1	71,1
Ergothérapeute	13	0,0	57,8	42,2	-	-	-	53,4
Infirmier	440	0,3	84,5	15,5	-	-	21,7	92,7
Médecin	222	0,1	64,1	35,9	-	-	46,9	88,2
Médecin de médecine préventive	30	0,0	31,5	68,5	-	-	75,1	59,8
Pharmacien	21	0,0	92,9	-	7,1	-	7,0	35,8
Psychomotricien	7	0,0	100,0	-	-	-	-	14,3
Puériculteur	703	0,4	92,9	7,1	-	-	20,0	98,0



	Effectifs	%	% Fonction- naires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Responsable en santé environnementale	16	0,0	87,6	-	12,4	-	9,8	34,1
Sage-femme	115	0,1	95,0	5,0	-	-	30,0	100,0
Technicien de santé environnementale	49	0,0	80,4	19,6	-	-	24,6	35,4
Services culturels	586	0,3	79,5	19,5	1,0	-	17,5	63,8
Chef de projet culturel	383	0,2	77,4	21,1	1,5	-	16,0	65,9
Directeur de l'action culturelle	204	0,1	83,5	16,5	-	-	20,3	60,1
Social	18 314	10,8	52,5	46,4	1,1	0,0	27,2	90,9
Agent d'intervention sociale et familiale	279	0,2	83,3	14,7	2,0	-	14,6	90,7
Aide à domicile	4 434	2,6	63,4	34,3	2,3	-	21,6	95,0
Assistant familial	6 032	3,6	0,0	100,0	-	-	41,3	93,2
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	739	0,4	94,1	5,9	-	-	23,0	83,0
Chargé d'accueil social	985	0,6	87,6	10,1	2,3	-	30,5	89,7
Conseiller d'action sociale	500	0,3	87,8	8,9	3,3	-	27,3	79,7
Directeur de l'action sociale	252	0,1	90,3	7,5	-	2,2	30,1	71,6
Psychologue	303	0,2	74,3	25,7	-	-	21,6	95,8
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	497	0,3	77,0	17,5	5,5	-	11,6	74,1
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	95	0,1	95,5	4,5	-	-	25,7	77,4
Responsable territorial d'action sociale	378	0,2	96,9	3,1	-	-	25,8	88,6
Travailleur social	3 820	2,3	85,8	13,4	0,8	-	15,0	89,3
Sports	3 586	2,1	83,6	14,5	1,9	-	23,1	30,9
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1 693	1,0	87,3	8,7	4,0	-	30,2	36,5
Animateur éducateur sportif	1 355	0,8	75,1	24,9	-	-	13,9	27,0
Directeur du service des sports	218	0,1	89,9	10,1	-	-	17,7	26,8
Responsable d'équipement sportif	180	0,1	95,3	4,7	-	-	30,4	11,0
Responsable des activités physiques et sportives	140	0,1	96,8	3,2	-	-	26,1	30,8

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

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	1 416	0,8	83,6	12,6	3,9	-	12,6	17,6
Administrateur systèmes et bases de données	92	0,1	84,9	15,1	-	-	15,5	27,1
Chargé de support et services des systèmes d'information	669	0,4	80,9	11,2	7,9	-	10,3	13,8
Chargé des réseaux et télécommunications	105	0,1	90,9	7,7	1,4	-	7,4	8,6
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	165	0,1	83,8	16,2	-	-	13,5	28,7
Chef de projet système d'information géographique	129	0,1	78,3	21,7	-	-	18,9	37,6
Chef de projet technique des systèmes d'information	14	0,0	79,4	20,6	-	-	17,5	7,1
Directeur des systèmes d'information	112	0,1	94,3	5,7	-	-	19,5	14,4
Responsable des études et applications des systèmes d'information	23	0,0	93,8	6,2	-	-	-	10,4
Responsable production et support des systèmes d'information	76	0,0	84,0	16,0	-	-	9,7	3,2
Responsable sécurité des systèmes d'information	30	0,0	87,6	12,4	-	-	27,4	15,5
Transports et déplacements	359	0,2	86,5	13,5	-	-	18,4	31,2
Chargé de la gestion du réseau de transport	23	0,0	79,0	21,0	-	-	32,7	38,7
Chargé de projets mobilité durable	198	0,1	80,8	19,2	-	-	15,8	32,6
Contrôleur du service public de voyageurs	42	0,0	95,7	4,3	-	-	21,1	21,1
Responsable des transports et déplacements	95	0,1	96,3	3,7	-	-	19,2	31,0
Urbanisme et aménagement	1 198	0,7	85,4	14,6	-	-	20,9	61,5
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	364	0,2	82,8	17,2	-	-	16,3	57,4
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	231	0,1	85,0	15,0	-	-	13,2	58,8
Instructeur des autorisations d'urbanisme	500	0,3	88,4	11,6	-	-	27,9	64,7
Responsable des affaires immobilières et foncières	103	0,1	80,5	19,5	-	-	20,6	66,6
Assistant de prévention des risques professionnels	10	0,0	86,0	14,0	-	-	19,5	100,0
Formateur occasionnel	22	0,0	58,2	41,8	-	-	25,4	46,6
Métiers non répertoriés	607	0,4	50,0	44,4	5,6	-	18,7	47,7
Métiers non déclarés	12 652	7,5	72,1	23,6	4,1	0,2	20,5	50,4

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



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	169 419	100,0	76,6	19,8	3,4	0,2	22,7	60,6
Equipe de direction	4 881	2,9	86,4	13,2	0,2	0,2	21,5	58,1
Affaires juridiques et administratives	8 550	5,0	88,6	9,6	1,4	0,3	20,0	80,3
Gestion financière et comptabilité	2 810	1,7	92,5	7,2	0,1	0,2	20,4	75,3
Personnel et ressources humaines	3 488	2,1	91,3	8,5	0,2	0,0	19,1	82,4
Système d'information et informatique	1 369	0,8	83,5	14,3	2,2	0,0	13,4	23,9
Communication	1 745	1,0	74,4	24,4	1,0	0,1	15,8	57,7
Politique de la ville	813	0,5	70,9	21,4	7,7	0,0	14,0	54,6
Urbanisme et aménagement	1 968	1,2	87,1	12,0	0,9	0,0	22,7	61,3
Transports et déplacements	2 019	1,2	89,7	10,1	0,2	0,0	19,9	29,3
Environnement	1 087	0,6	79,7	19,4	0,9	0,0	17,5	41,3
Action économique et développement local	2 401	1,4	79,6	18,9	1,4	0,1	16,3	57,2
Emploi et insertion professionnelle	683	0,4	45,3	16,3	38,3	0,0	20,0	47,0
Formation professionnelle	394	0,2	88,7	11,3	0,0	0,0	22,5	70,8
Europe, International	159	0,1	71,1	28,9	0,0	0,0	11,9	67,3
Bâtiment et patrimoine bâti	10 651	6,3	80,5	12,7	6,7	0,1	30,7	46,9
Voie, infrastructures et réseaux divers	4 863	2,9	89,1	6,8	4,1	0,0	26,5	10,8
Eau et assainissement	966	0,6	80,3	18,0	1,7	0,0	16,4	18,2
Propreté, collecte et gestion des déchets	4 615	2,7	75,3	17,6	7,0	0,1	23,1	28,3
Espaces verts et paysages	7 055	4,2	76,9	12,3	10,4	0,4	20,8	8,8
Ateliers et matériels	2 730	1,6	88,1	8,7	3,2	0,0	29,1	15,6
Action culturelle et spectacles	3 246	1,9	80,9	17,4	1,5	0,2	21,4	55,3
Bibliothèques et centres documentaires	2 408	1,4	89,1	7,6	3,3	0,1	20,6	80,1



Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Établissements patrimoniaux	1 221	0,7	79,9	18,7	1,4	0,0	17,0	58,1
Enseignements artistiques	3 418	2,0	56,6	42,7	0,2	0,5	21,7	47,4
Action sociale	10 060	5,9	88,2	10,3	1,4	0,1	23,0	89,1
Protection de l'enfance	7 300	4,3	14,0	86,0	0,1	0,0	37,1	91,7
Personnes âgées	6 806	4,0	71,2	25,0	3,8	0,0	22,1	88,3
Handicap	171	0,1	94,7	5,3	0,0	0,0	23,8	81,4
Restauration collective	5 855	3,5	67,3	24,4	8,3	0,0	29,6	85,7
Logement, habitat	674	0,4	84,6	14,4	0,3	0,7	22,3	74,5
Santé	951	0,6	75,5	20,7	3,8	0,0	24,0	88,9
Laboratoires	239	0,1	57,0	41,8	1,2	0,0	7,2	58,2
Sport	4 081	2,4	84,0	13,9	2,0	0,0	23,7	35,6
Petite enfance	6 103	3,6	72,1	25,1	2,5	0,3	16,5	97,9
Affaires scolaires et périscolaires	22 265	13,1	78,3	17,9	2,9	0,9	26,1	73,6
Jeunesse et animation	6 100	3,6	56,4	40,4	3,2	0,0	8,1	69,7
Population et citoyenneté	2 402	1,4	88,5	9,2	1,9	0,4	22,4	80,8
Funéraire	450	0,3	90,9	5,9	2,2	1,0	33,9	24,9
Police et sécurité	3 454	2,0	89,9	7,4	2,6	0,1	18,2	28,3
Pompiers et secours	4 688	2,8	98,8	0,8	0,4	0,0	7,2	7,4
Services polyvalents	9 200	5,4	76,7	16,7	6,6	0,0	25,8	56,7
Autres situations	28	0,0	94,8	5,2	0,0	0,0	5,3	42,1
Inclassable	5 054	3,0	60,8	34,7	4,3	0,2	19,2	53,4

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	163 642	100,0	79,3	20,5	0,2	22,8	60,9
Filière administrative	39 106	23,9	90,1	9,7	0,2	21,1	80,7
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	289	0,2	82,9	17,1	0,0	32,3	30,3
Administrateur	230	0,1	68,5	31,5	0,0	48,4	42,9
Attaché	7 390	4,5	82,3	17,7	0,1	23,6	63,8
Secrétaire de mairie	220	0,1	100,0	0,0	0,0	39,9	84,3
Rédacteur	8 732	5,3	94,0	6,0	0,0	26,6	83,2
Adjoint administratif	22 246	13,6	91,4	8,3	0,2	17,5	86,4
Filière technique	72 217	44,1	85,3	14,6	0,0	27,0	43,0
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	27	0,0	62,7	37,3	0,0	39,8	0,0
Ingénieur	2 662	1,6	83,0	16,9	0,2	16,7	33,0
Ingénieur en chef	372	0,2	91,2	8,8	0,0	52,0	28,6
Technicien	3 840	2,3	89,0	11,0	0,0	23,6	18,4
Agent de maîtrise	7 679	4,7	99,4	0,6	0,1	34,4	14,8
Adjoint technique	50 418	30,8	82,6	17,3	0,0	25,6	47,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7 220	4,4	87,9	12,1	0,0	33,2	59,8



Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière culturelle	6 473	4,0	69,6	30,1	0,3	19,3	57,9
Conservateur du patrimoine	63	0,0	90,6	9,4	0,0	30,5	60,8
Conservateur des bibliothèques	31	0,0	90,7	9,3	0,0	33,6	84,3
Attaché de conservation du patrimoine	210	0,1	78,8	21,2	0,0	14,8	66,3
Bibliothécaire	170	0,1	91,7	8,3	0,0	20,7	80,9
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	26	0,0	60,1	39,9	0,0	39,5	23,3
Professeur d'enseignement artistique	736	0,4	59,4	40,4	0,2	34,4	43,7
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	730	0,4	82,9	17,1	0,0	15,1	76,0
Assistant d'enseignement artistique	2 722	1,7	51,5	47,8	0,7	17,9	46,2
Adjoint du patrimoine	1 786	1,1	91,8	8,1	0,1	16,6	71,3
Filière sportive	1 686	1,0	81,1	18,9	0,0	17,0	26,2
Conseiller des APS	71	0,0	95,2	4,8	0,0	30,5	3,2
Educateur des APS	1 441	0,9	83,4	16,6	0,0	16,6	26,8
Opérateur des APS	174	0,1	56,6	43,4	0,0	14,8	30,5
Filière sociale	13 020	8,0	81,4	18,6	0,0	20,7	95,7
Conseiller socio-éducatif	300	0,2	95,0	5,0	0,0	39,2	85,4
Assistant socio-éducatif	3 630	2,2	90,2	9,8	0,0	13,6	92,6
Educateur de jeunes enfants	889	0,5	85,2	14,8	0,0	11,2	96,6
Moniteur-éducateur et intervenant familial	46	0,0	22,7	77,3	0,0	22,9	59,7
ASEM	3 156	1,9	92,6	7,4	0,0	27,6	99,2
Agent social	5 000	3,1	67,0	33,0	0,0	22,0	96,5

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière médico-sociale	4 438	2,7	83,8	16,0	0,1	22,0	96,2
Médecin	326	0,2	70,3	29,7	0,0	56,2	87,1
Psychologue	303	0,2	73,9	26,1	0,0	22,7	95,8
Sage-femme	122	0,1	94,1	5,9	0,0	29,4	100,0
Puéricultrice cadre de santé	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Puéricultrice	673	0,4	95,7	4,3	0,0	18,1	98,6
Cadre de santé paramédical	26	0,0	100,0	0,0	0,0	72,5	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	172	0,1	96,2	3,8	0,0	57,2	96,0
Infirmier en soins généraux	643	0,4	87,0	13,0	0,0	22,1	93,3
Infirmier	58	0,0	82,4	17,6	0,0	7,5	93,3
Auxiliaire de puériculture	1 694	1,0	84,5	15,1	0,4	13,3	99,1
Auxiliaire de soins	420	0,3	66,1	33,9	0,0	19,0	92,1
Filière médico-technique	79	0,0	76,7	23,3	0,0	21,7	62,4
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	16	0,0	48,7	51,3	0,0	9,0	40,7
Technicien paramédical	63	0,0	83,8	16,2	0,0	24,9	67,9
Filière police municipale	1 976	1,2	98,2	0,5	1,3	17,3	20,5
Directeur de la police municipale	16	0,0	100,0	0,0	0,0	29,3	17,7
Chef de service de police municipale	180	0,1	100,0	0,0	0,0	38,1	12,2
Agent de police municipale	1 613	1,0	99,3	0,6	0,1	11,8	23,1
Garde champêtre	167	0,1	85,5	0,0	14,5*	46,5	2,4

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière incendie et secours	4 512	2,8	99,3	0,7	0,0	7,1	4,0
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	227	0,1	100,0	0,0	0,0	18,9	8,8
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	22	0,0	90,9	9,1	0,0	27,3	36,4
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	406	0,2	100,0	0,0	0,0	22,2	1,5
Cadre de santé des sapeurs pompiers professionnels	7	0,0	100,0	0,0	0,0	28,6	0,0
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	16	0,0	100,0	0,0	0,0	6,3	12,5
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	2 761	1,7	100,0	0,0	0,0	6,3	3,4
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	1 073	0,7	97,4	2,6	0,0	0,6	4,8
Filière animation	10 702	6,5	55,5	43,4	1,0	6,9	72,1
Animateur	1 611	1,0	60,9	39,1	0,0	8,4	62,1
Adjoint d'animation	9 091	5,6	54,6	44,2	1,2	6,6	73,9
Hors filière	7 830	4,8	0,2	99,8	0,0	34,8	85,2
Collaborateur de cabinet	222	0,1	0,0	100,0	0,0	11,7	45,2
Assistante maternelle	6 497	4,0	0,0	100,0	0,0	41,2	93,6
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	120	0,1	0,0	0,0	0,0	17,9	53,2
Apprenti	990	0,6	1,7	98,3	0,0	0,0	43,0
Inclassable	1 605	1,0	15,2	78,0	6,8	18,7	1,0

* A noter : les résultats concernant le statut pour les Gardes champêtres sont fragilisés par la forte proportion des réponses inclassables



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	169 435	100,0	76,6	19,8	3,4	0,2	22,7	60,6
Région	8 855	5,2	84,8	14,9	0,3	0,0	28,6	54,7
Départements	27 557	16,3	71,7	28,0	0,4	0,0	28,9	73,2
SDIS	5 594	3,3	98,2	1,4	0,4	0,0	8,9	14,6
Centres de gestion	449	0,3	70,4	29,6	0,0	0,0	18,0	70,2
Communes de moins de 1 000 hab	9 361	5,5	71,6	19,0	8,9	0,5	23,7	64,1
Communes de 1 000 à 3 499 hab	12 474	7,4	77,3	15,0	7,3	0,4	23,2	62,5
Communes de 3 500 à 9 999 hab	18 866	11,1	78,0	15,6	6,2	0,2	20,8	59,7
Communes de 10 000 à 19 999 hab	16 638	9,8	73,2	24,1	2,6	0,1	22,4	61,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	21 947	13,0	78,0	18,8	3,3	0,0	22,6	56,0
Communes de plus de 80 000 hab	10 356	6,1	88,8	8,9	2,3	0,0	23,9	56,7
Centres communaux d'action sociale	8 280	4,9	69,7	19,8	10,5	0,1	22,1	81,2
Caisses des écoles	565	0,3	26,2	31,0	9,5	33,33*	21,4	81,0
Communauté urbaine et métropole	4 473	2,6	91,3	8,3	0,2	0,2	18,4	43,4
Communautés de communes	5 897	3,5	62,3	32,5	5,1	0,1	18,3	61,8
Communautés d'agglomération	11 153	6,6	73,6	25,6	0,7	0,1	19,6	54,1
Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM	1 251	0,7	78,6	21,4	0,0	0,0	24,3	61,8
Syndicats de communes à vocation unique: SIVU	3 296	1,9	75,4	23,9	0,7	0,0	13,7	81,7
Syndicats mixtes communaux	2 423	1,4	73,8	25,7	0,3	0,3	14,2	34,3

* A noter : les résultats concernant le statut pour les Caisses des écoles sont fragilisés par la forte proportion des réponses inclassables

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



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

- Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agent.e.s fonctionnaires et contractuels permanent.e.s. L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite sur la période 2019-2030. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

- La base de sondage de l'enquête « Recensement des emplois et des métiers territoriaux » a été établie de sorte à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région. Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le type de collectivité auquel il est rattaché.
- Ce coefficient est basé sur une population « théorique »*.
- $$\text{Coefficient} = \text{Population théorique 2019} / \text{répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019}$$
- *La population théorique, qui correspond à l'ensemble des agents territoriaux de la région, est basée sur :
 - Les effectifs répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019
 - Une estimation des non-répondants en 2019, basée sur les effectifs SIASP 31/12/2017 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 interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs réponses	Effectifs* SIASP Insee 2015	Taux de couverture des effectifs SIASP (%)
01-Région	1	1	100,0	8 856	35 126	71,7
02-Départements	5	4	80,0	16 333		
04-SDIS	5	5	100,0	5 596	6 184	97,9
05-Centres de gestion	5	5	100,0	457		
06-Communes de moins de 500 hab	196	73	37,2	206	4 612	4,5
07-Communes de 500 à 999 hab	154	70	45,5	450	5 180	8,7
08-Communes de 1 000 à 1 999 hab	150	54	36,0	681	6 728	10,1
08.1-Communes de 2 000 à 3 499 hab	153	52	34,0	1 559	7 886	19,8
09-Communes de 3 500 à 9 999 hab	132	50	37,9	4 412	21 641	20,4
10-Communes de 10 000 à 19 999 hab	65	36	55,4	8 331	15 468	53,9
11-Communes de 20 000 à 39 999 hab	24	10	41,7	5 652	13 433	42,1
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 hab	9	5	55,6	5 092	21 848	53,0
12-Communes de plus de 80 000 hab	5	3	60,0	6 489	9 303	16,5
13-Centres communaux d'action sociale	138	51	37,0	1 535		
14-Caisses des écoles	29	5	17,2	42	396	10,6
15-Communautés urbaines et métropoles	3	2	66,7	3 103	4 225	73,4
16-Communautés de communes	66	34	51,5	2 728	7 852	34,7
17-Communautés d'agglomération	22	12	54,5	7 801	8 491	91,9
19-Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	93	19	20,4	176	2 065	8,5
20-Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	133	23	17,3	287	3 488	8,2
20.1-Syndicats mixtes communaux	163	47	28,8	1 199	2 413	49,7
24-Caisses de crédit municipal	3	-	0,0	-	nd	nd
26-Autres établissements publics	39	9	23,1	405	1 259	32,2
Total général	1 593	570	35,8	81 390	177 598	45,8
<i>*postes principaux et secondaires</i>						

* basé sur les données Insee SIASP 2015 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019 (voir méthodologie pondération).

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

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

NOTICE EXPLICATIVE

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

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

AVANT LE xxxxx 2019

1. Quelles sont les informations à fournir pour chaque agent ?2
2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?4
3. Comment nous faire parvenir le fichier ?5
4. Foire aux questions6

Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif, téléchargeable sur le site internet de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT ou de la délégation, des agents de votre collectivité au 1^{er} janvier 2019. Les informations demandées pour chaque agent, sont d'ores et déjà contenues dans vos déclarations annuelles des données sociales (DADS). Elles sont de nature statutaire, sociodémographique et enrichies, pour les besoins de cette enquête, par des données professionnelles. Cette enquête fait l'objet d'une déclaration à la CNIL, vous bénéficiez, de ce fait, d'un droit d'accès et de rectification sur les informations transmises.

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

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

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR 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 CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1^{er} janvier 2019, tous statuts confondus.

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



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

Informations	Précisions et modalités de saisie
Statut	Préciser le code d'un des statuts - T : fonctionnaires ou stagiaires - NT : contractuels - EA : emplois aidés
Situation juridique :	Saisir sous forme codée l'une de ces conditions de recrutement
* Des fonctionnaires	Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une des positions administratives suivantes : - ACT : activité - MAD : mise à disposition - DET : détachement - PHC : position hors cadre - Autres cas : <u>préciser en toutes lettres</u>
* Des contractuels	Pour les agents contractuels, préciser le code de l'une des conditions de recrutements suivantes : <u>Pour les agents permanents</u> , il s'agit principalement des situations suivantes : - 31V : Vacance temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012) - 33 : Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 1 ^{er} , 2 ^{ème} , loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3 ^{ème} , L. 12 mars 2012), - 38 : Travailleurs handicapés (article 38) - 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - AM : Assistants maternels et familiaux (loi du 27 juin 2005) - CAB : Collaborateurs de cabinet (article 110) - CDI2005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 26 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - FACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) ... Autres cas : préciser en toutes lettres <u>Pour les agents non permanents</u> : - 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012) - 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2 ^{ème} L.12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1 ^{er} L.12 mars 2012) ... Autres cas : préciser en toutes lettres <u>Pour les apprentis</u> : - AP : Apprentis
* Des emplois aidés	<u>Pour les emplois aidés</u> : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir
	Remarques : les agents en disponibilité ou en congé parental sont résumés par la collectivité au 01/01/2019 et sont pas à prendre en compte.



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

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

L'ensemble des informations pour un agent sera placé sur une seule et même ligne d'un tableau (réalisé avec le logiciel Excel par exemple). Au final, le fichier contiendra autant de lignes que d'agents recensés dans votre collectivité au 01/01/2019.

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

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

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers territoriaux en Région Etat des lieux au 01/01/2019									
Nom de la collectivité		Code postal		N° SIRET					
Tableau des effectifs à compléter (une seule ligne par agent / à l'adresse est manquante, laisser la cellule vide)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/10/75	06/1987	Adjoint principal	Coordonnateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1999	04/1999	Adjoint administratif	Agent de gestion (ressources)	R. Contrôle Financier et comptable	TC	
T	CEA	H	11/1965	01/1987	Adjoint technique en chef	Exploitant Production végétale	P. Espaces verts et parcs	TP	90%
T	ACT	F	07/1963	08/1984	Responsable A.P.S.	Responsable des A.P.S.	Des Sports	TP	90%
T	TEC	H	02/1957	05/1983	Adjoint technique	Chargé principal de maintenance des bâtiments	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	
NT	11B	F	08/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	S. Bâtiment et maintenance Bât	TNC	20h
NT	11B	H	01/1946	08/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	Us. Voies, infrastructures	TNC	24h
EA	CIE	F	12/1962	08/2008	Adjoint technique	Proteine en bâtiment	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	

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

3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : xxxxxx

4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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

ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

Dossier suivi par la société Synoptic
Tél. : 0 805 698 959
Courriel : analyse.observatoire@synoptic.pro

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : <http://www.cnfpt.fr/via/former/la-media/etude/les-etudes>

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

AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2019

Une trentaine de minutes suffisent pour répondre aux trois parties que comporte le questionnaire à savoir, les perspectives d'évolution des effectifs et des métiers territoriaux en 2019 ; les enjeux, les objectifs et les outils des ressources humaines et enfin un point sur la formation. Ce questionnaire fait suite et complète le recensement des métiers territoriaux au 1^{er} janvier 2019 pour lequel vous avez déjà été sollicités au printemps 2019.

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site internet du CNFPT où le formulaire a été mis en ligne - <http://www.cnfpt.fr/via/former/la-media/etude/les-etudes> - ou par voie postale. Vous trouverez ci-joint le questionnaire (pages 2 à 9) et les instructions pour renseigner celui-ci. Les collectivités qui ne sont pas en mesure de nous répondre par internet peuvent nous retourner le questionnaire par courrier à l'adresse ci-après ou contacter la société Synoptic par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Dans un contexte territorial particulièrement mouvant, les collectivités territoriales ont de plus en plus tendance à anticiper les évolutions de leurs ressources humaines. Pour répondre au besoin d'éclairage qu'elles expriment dans ce domaine, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du 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/via/former/la-media/etude/les-etudes>, cliquez sur « Formulaire en ligne - Enquête Politiques RH et de formation ». Après avoir saisi votre identifiant précisé dans le courrier joint, le formulaire à compléter apparaît. Pour le renseigner, il est très important de vous munir au préalable de trois informations chiffrées (cf. paragraphe IV).

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signataire (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 dans ce cas, lesquels ?
 - Communes
 - Centre communal d'action sociale
 - Quel(s) CCAS ?
 - Caisse des écoles
 - Autres établissements publics locaux
 - à préciser :
- (cas où il existe un Comité Technique commun),
 - Communes
 - Centre communal d'action sociale
 - Quel(s) CCAS ?
 - Caisse des écoles
 - Quel(s) caisse des écoles ?
 - Autres établissements publics locaux
 - à préciser :

« Dans un premier temps, notre objectif est de recueillir des informations sur les perspectives d'évolution de vos effectifs et de vos métiers en 2019 »

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

Q11 Au cours de l'année 2018, votre effectif global en équivalent temps plein a :

Augmenté Diminué Resté stable NSP

Q12 En 2019, votre effectif en équivalent temps plein global va-t-il :

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

.....

Q14 Au cours de l'année 2019, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?

Oui Non NSP

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

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(2 réponses au maximum cf. annexe 5)

.....

Q16 Quels sont les principaux métiers pour lesquels vous subissez une concurrence au niveau du recrutement avec :

- d'autres collectivités (3 réponses au maximum) : Non Concerné



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

Q17 Au cours de l'année 2019, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?

Oui Non NSP

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

DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui Non NSP

Q19 Au cours de l'année 2019, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement Principalement Minoritairement Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement Principalement Minoritairement Pas du tout

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

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

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

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

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

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

METIERS SENSIBLES

Q113 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2019, quels seront dans votre collectivité :

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

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

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

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

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

CHANTIERS RH

Q21 Quels sont les grands chantiers RH prioritaires que vous envisagez de mettre en œuvre en 2019, dans les années à venir ou qui sont déjà en cours de mise en place ? (3 réponses au maximum) Non concerné

Si concerné :

Q22 Êtes-vous concernés par des transferts de personnel* du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) ?

Oui, avec diminution des effectifs Oui, avec augmentation des effectifs Non NSP

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

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

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

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

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

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

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

Q24 Les agents de votre collectivité ou de votre établissement travaillent-ils sur la base de la durée légale du travail à temps complet (1 607 heures effectives) sur une année ?

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui Non NSP

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

Q26 Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou établissement ?

En augmentation En stagnation En réduction NSP

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

• Numérique Oui Non NSP

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

• 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

Q2.8 Avez-vous déjà mis en place une ou plusieurs actions significatives en matière de politiques des ressources humaines sur les sujets suivants, au-delà des obligations légales (à cocher) :

Sujets RH	OUI	EN COURS	NON	NSP
Handicap				
Talentrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Équité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Pénibilité				
Mobilités et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

Q2.6 Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderiez-vous aux objectifs RH suivants ?
 (Noter chaque objectif de 0 à 5 : 0 pour les non concernés, 1 pour les moins importants et 5 pour les plus importants).

Principaux objectifs	Note
Recruter	
Réduire les effectifs	
Maîtriser les coûts des R.H.	
Faire évoluer le régime indemnitaire	
Accroître la flexibilité de l'embauche	
Faire évoluer le temps de travail	
Accompagner les agents aux transformations du numérique	
Développer les compétences	
Développer la formation	
Favoriser la mobilité interne	
Mobiliser le personnel	
Adapter les R.H. aux métiers de demain	
Réduire l'absentéisme	
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	
Renforcer le dialogue social	
Préserver le pacte sociale	
Autre, à préciser.....	

OUTILS RH

Q2.10 Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ? (à cocher)

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

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

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

Q2.2 En 2018, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

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

Q2.3 Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2018 ?
 Oui Non (aller à la question 3.4) Ne sait pas (aller à la question 3.4)

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

Q2.4 En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2018 ?
 Oui Non (aller à la question 3.5) Ne sait pas (aller à la question 3.5)

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

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

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

.....
.....
..... Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
.....
..... Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
.....
..... Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
..... Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

➡ Nous vous remercions pour vos réponses.

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

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Aurélie Soulier et Mladen Stojkovic

Référente observation de la délégation Nord-Pas-de-Calais : Pascale Mille

Référentes observation de la délégation Picardie : Valérie Fabre et Béatrice Bourgueil

Gestionnaires d'enquête : Audrey Bouvet et David Debrabant

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

