

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX ÎLE-DE-FRANCE

SEPTEMBRE 2018



QUAND LES STAKEHOLDERS
CERCHENT À COMPRENDRE,
LES COLLECTIVITÉS
PRODUISSENT

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 Île-de-France	p4
➤ Dispositif et cadrage	
I. Politiques des ressources humaines	p16
➤ Contexte et enjeux	
II. Effectifs	p41
➤ Situation et tendances	
III. Emploi et métiers	p59
➤ Caractéristiques et dynamiques d'évolution	
IV. Politiques de formation	p106
➤ Investissement formation et priorités	
Conclusion générale	p120
ANNEXES	p123
1. Tableaux des résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction :

L'observation régionalisée en Île-de-France



Introduction : l'observation régionalisée en Île-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. **Données générales de cadrage sur le territoire.....p14**

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

- Dans le cadre de son projet d'Etablissement, le **Conseil d'administration du CNFPT a validé le 30 mars 2016 la refonte de l'observation régionalisée** de l'emploi et des métiers de la FPT, qui constitue un levier stratégique majeur. Deux enquêtes seront réalisées en parallèle sur trois ans, permettant de couvrir l'ensemble des inter-délégations : la première sur les emplois et les métiers territoriaux ; la seconde sur les tendances et politiques RH.
- Cette refonte permettra de :
 - s'adapter au **périmètre** stratégique des nouvelles régions ;
 - donner plus de **régularité** et augmenter le degré de **couverture** à l'ensemble des régions ;
 - augmenter le niveau **d'intégration** et de **lisibilité** des études régionales ;
 - renforcer leur **opérationnalité**, notamment en les rendant plus légères et plus exploitables ;
 - les rendre plus en phase avec les diverses **attentes** des délégations
- En 2017, cinq inter-délégations sont retenues pour la première campagne d'enquête :
 - **Île-de-France**,
 - Réunion et Mayotte,
 - Bourgogne-Franche-Comté,
 - Nouvelle-Aquitaine.
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**

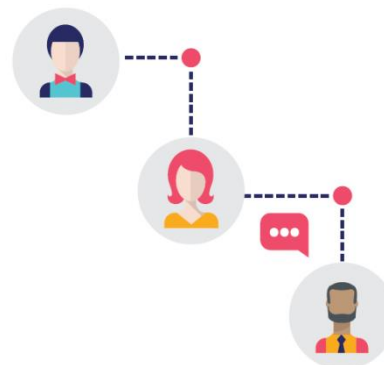


2.2 Le comité de suivi

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

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

- Association des maires d'Île-de-France
- Syndicat National des directeurs généraux des collectivités territoriales
- Conseil départemental de l'Essonne
- INSEE
- Conseils régionaux d'orientation du CNFPT
- Délégation de Grande Couronne
- Délégation de Petite Couronne
- Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.3 Deux enquêtes complémentaires

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1^{er} janvier 2017 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

NB : Sont pris en compte uniquement les agents rémunérés par les collectivités au 01/01/2017 (fonctionnaires/stagiaires de la FPT et détachés d'autres fonctions publiques, contractuels permanents ou non permanents, emplois aidés). Les administrations parisiennes, le CNFPT, les CIG, l'établissement public *Île de France mobilité* et le syndicat *interdépartementale SIAAP* ne sont pas pris en compte dans l'enquête.



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de 1 286 collectivités parmi les 2 296 **collectivités et EPCI** d'Île-de-France (fichier SIREN) :
- **37,2% des collectivités et EPCI de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **43%** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : Janvier 2017
 - Collecte : Février à juillet 2017
 - Traitement et analyse : Juillet 2017 à sept. 2018
 - Restitution des 1ers résultats : Octobre 2018
 - Restitution des résultats définitifs : Novembre 2018

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

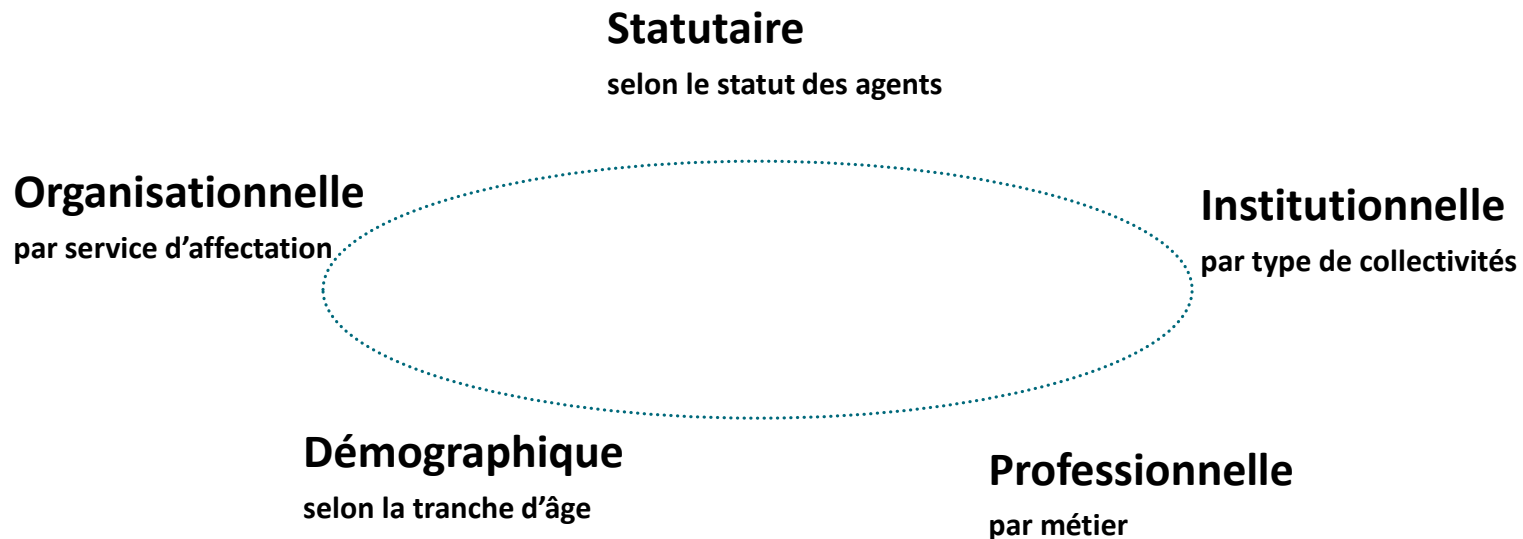
- **1 118** collectivités interrogées
- **598 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **53%**
- **Taux de couverture en effectif : 42%** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2014).
- Calendrier :
 - Lancement : Mai 2017
 - Collecte : Juin à octobre 2017
 - Traitement et analyse : Nov. 2017 à mars 2018
 - Restitution des 1ers résultats : Octobre 2018
 - Restitution des résultats définitifs : Novembre 2018

- **En exhaustif** : région, départements, SDIS, centres de gestion, métropole, communautés de communes, d'agglomération et urbaine, communes de plus de 10 000 habitants et SIVOM.
- **Echantillonnage** : communes de moins de 10 000 habitants, SIVU, les syndicats mixtes et CCAS.



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 :



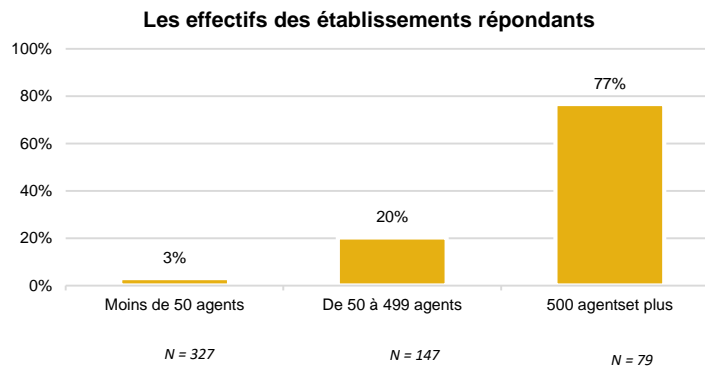
Zoom sur l' Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est responsable RH, secrétaire de mairie, assistant RH ou maire (47% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont responsable de formation, directeur général des services ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2017
Région	1
Départements	2
SDIS	4
Communes de moins de 10 000 habitants	194
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	83
Communes de plus de 40 000 habitants	23
CCAS/CDE	113
EPCI	30
Syndicats	148
Total	598

Les établissements sont en majorité composés de **moins de 50 agents** (327 d'entre eux), mais ne représentent que 3% des effectifs. Les 79 établissements de plus de 500 agents représentent 77% des effectifs des établissements répondant.

66 établissements ont indiqué renseigner l'enquête à la fois pour eux, ainsi que pour d'autres collectivités et établissements publics rattachés (cas des établissements avec un Comité Technique commun). Il s'agit principalement de CCAS et de communes.



2.5 Principales attentes exprimées

Par :

- le comité de suivi
- les responsables de service des 2 délégations



3. Données générales de cadrage sur le territoire

DEMOGRAPHIE :

- **12 193 865 habitants** en 2017, soit 18,2% de la population française. (1)
- **Un peu plus de jeunes** (25,9% de moins de 20 ans) qu'à l'échelle nationale (24,5%) (1)
- Un **taux particulièrement faible de seniors** : 19,7% de plus de 60 ans (France : 25,3%) (1)
- **Une densité de population très élevée** : 996hab/km² (France : 104 hab/km²) ; 6 fois supérieure à la région Paca. (2)
- Un **taux de croissance de la population sur 5 ans** : +2,6% entre 2011 et 2016 (France : + 2,5%) (3)
- **Une hausse de la population d'ici 2040** : 12 934 000 habitants, soit +7% par rapport à 2017 (France : +8%). (4)

GEOGRAPHIE :

- **Un territoire resserré** : 12 012 km² de superficie (France : 633 109 km²), entre la Corse (8 680 km²) et la Bretagne (27 208 km²) (2)
- **29% de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6%).

ECONOMIE :

- Un **PIB relativement très élevé** : 55 227 € / hab (France : 32 967 € / hab) (5)
- Le **taux d'activité des 15-64 ans le plus important du territoire national** : 76,3% (France : 73,7%) (6)
- Et un **taux de chômage relativement bas** en 2015 : 12,8% (France : 14,2%) (6)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté qui reste néanmoins relativement élevé** : 15,9% (France : 14,9%) (7)
- En 2014, **5,2% des 15-64 ans sont allocataires du RSA**, (France : 5,8%). (8)

Sources :

(1) Estimations de population 2017, Insee (résultats provisoires arrêtés fin 2017)

(2) IGN, Insee 2016

(3) Insee 2016

(4) Insee, Omphale 2017

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

(6) Insee RP2015

(7) Insee FiLoSoFi 2015

(8) CNAF, fichier FILEAS - BENETRIM 31/12/2014, Insee RP 2015

3. Données générales de cadrage sur le territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 1 277 (France : 35 416)
- **Départements** : 8 (France : 101 départements)
- **Communautés d'agglomérations** : 19 (France : 222)
- **Communauté urbaine** : 1 (France : 11)
- **Métropole** : 1 dont 11 Etablissements Publics Territoriaux (France : 22)

Sources : Insee Siren, Banatic



I. Politiques des ressources humaines

Contexte et enjeux



I. Politiques des ressources humaines



1. Enjeux.....	p19
1.1 Transformations institutionnelles : transferts de personnel	
1.2 Transformations organisationnelles : mutualisation	
1.3 Transformations organisationnelles : mode de gestion	
1.4 Transformations numériques	
1.5 Transformations énergétiques	
1.6 Transformations environnementales / développement durable	
1.7 Transformations d'automatisation / de robotique	
2. Impact de l'évolution de la situation financière.....	p26
2.1 Impact sur la politique RH	
<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>	
2.2 Evolution des dépenses de personnel par rapport à 2016	
3. Grands chantiers RH.....	p30
<i>Zoom sur les grands chantiers RH selon la taille</i>	
4. Principaux objectifs RH pour les 3 prochaines années.....	p32
<i>Zoom sur les principaux objectifs RH selon la taille</i>	
5. Actions significatives mises en place.....	p34
<i>Zoom sur les actions significatives mises en place selon la taille</i>	
6. Outils utilisés pour la GRH.....	p36
<i>Zoom sur les principaux outils RH selon la taille</i>	
7. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....	p38
➤ Synthèse	p40

Avertissement méthodologique

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

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



1. Enjeux

1.1 Transformations institutionnelles : transferts de personnel

Une baisse des effectifs pour une partie des communes de plus de 10 000 habitants

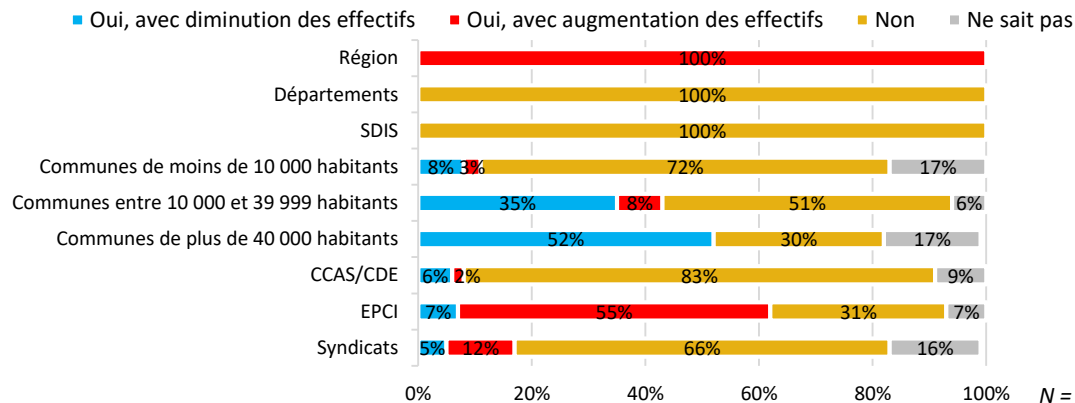
Les transferts de personnel liés aux récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) peuvent dépendre, par exemple d'une fusion, d'un changement de statut, ou encore de l'intégration dans une nouvelle structure.

Les répondants à l'enquête font état de :

- **transferts avec augmentation d'effectif** pour la région et plus d'un EPCI sur deux.
- **transferts avec diminution d'effectif** pour la moitié des grandes communes et un tiers de celles de taille intermédiaire.

Certaines collectivités semblent moins concernées : les départements, les SDIS, les CCAS/CDE, les petites communes et les syndicats.

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



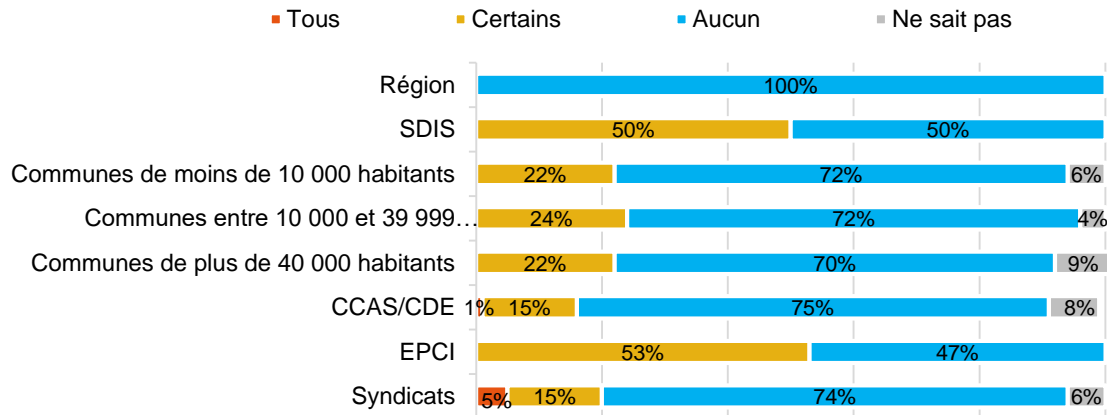
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



1.2 Transformations organisationnelles : mutualisation

Un SDIS et EPCI sur deux mutualise certains de ses services

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



A noter : Pour la Première Couronne, une commune de plus de 40 000 habitants dispose de certains services mutualisés avec une autre collectivité, contre 4 pour la Grande Couronne.

N = 552

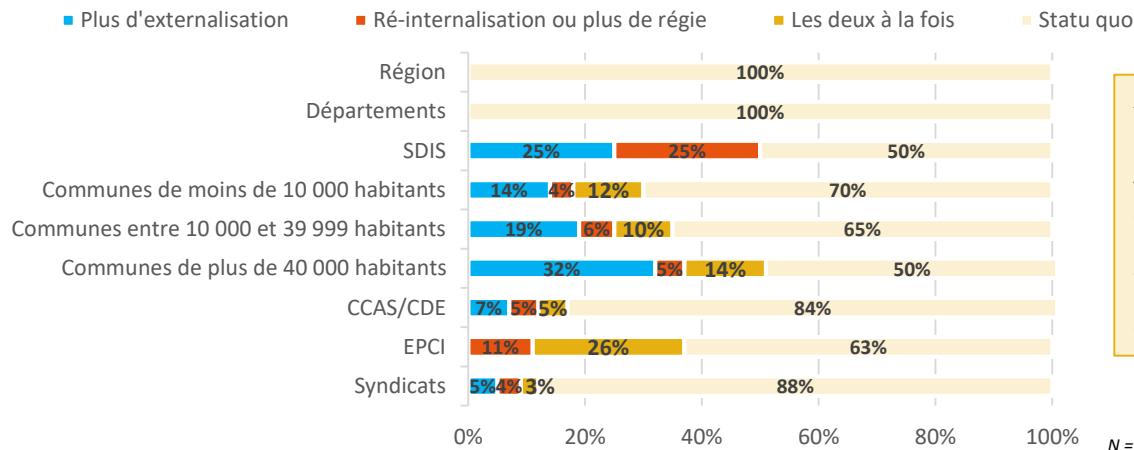
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

Peu de structures ont des services mutualisés avec d'autres collectivités. Les SDIS et les EPCI se distinguent avec environ une collectivité sur deux mutualisant certains de leurs services. Les mutualisations sont réalisées avec les communes, syndicats, CCAS/CDE et EPCI essentiellement.

1.3 Transformations organisationnelles : mode de gestion

Plus d'externalisation prévue pour près d'un tiers des grandes communes

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



A noter : Pour la Grande Couronne, 7 EPCI prévoient à la fois de l'externalisation et de la ré-internalisation ou plus de régie, contre aucun EPCI de la Petite Couronne.

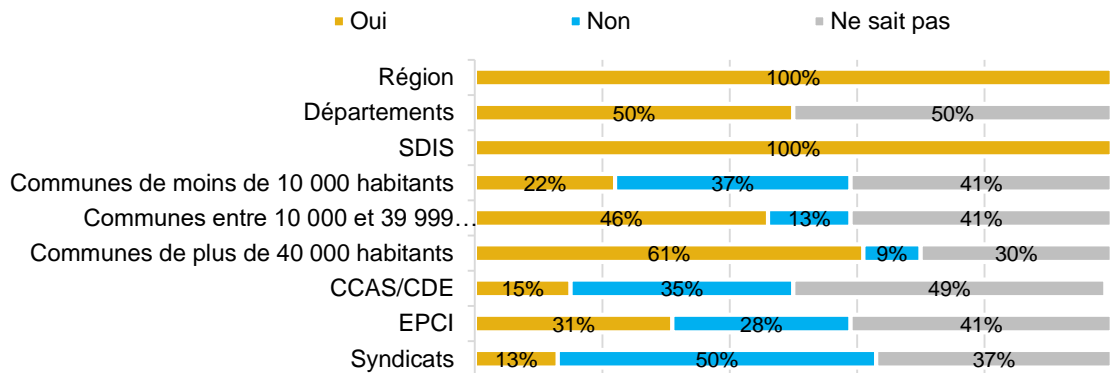
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/Synoptico Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt **au statu quo** en matière de mode de gestion des services. Les SDIS sont néanmoins un sur quatre à envisager plus d'externalisation et autant pensent avoir recours à la ré-internalisation. On observe également une tendance vers plus d'externalisation pour les communes, dont la proportion augmente avec la taille de la collectivité.

1.4 Transformations numériques

Un impact des transformations numériques plus marqué pour la région, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants

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 = 531

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

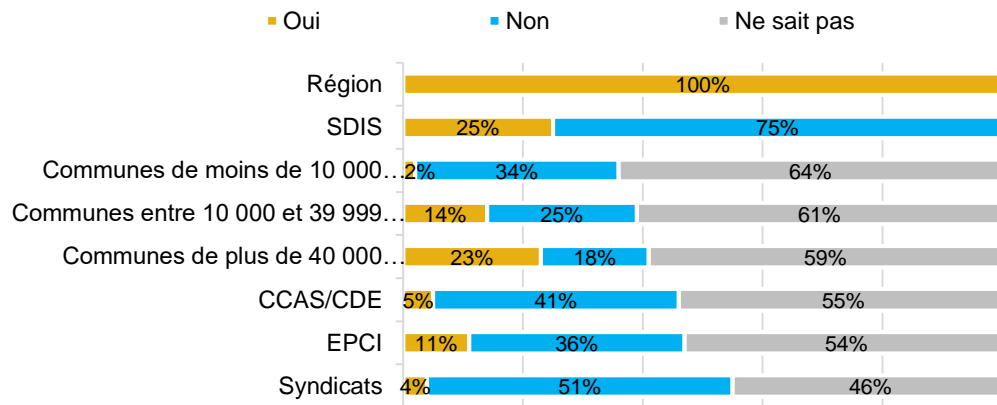
L'impact quantitatif et qualitatif des transformations numériques est assez divers selon les collectivités. La région, les SDIS, mais aussi 61% des grandes communes, un département sur deux et 46% des communes de taille intermédiaire seraient concernées par ces transformations. Les syndicats, les petites communes et les CCAS/CDE seraient moins impactés. On notera néanmoins que de nombreuses collectivités ne se sont pas prononcées sur le sujet (entre 30% et 50% de réponses « ne sais pas », à l'exception de la région et des SDIS).



1.5 Transformations énergétiques

Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu à 3 ans, sauf pour la région

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 = 524

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

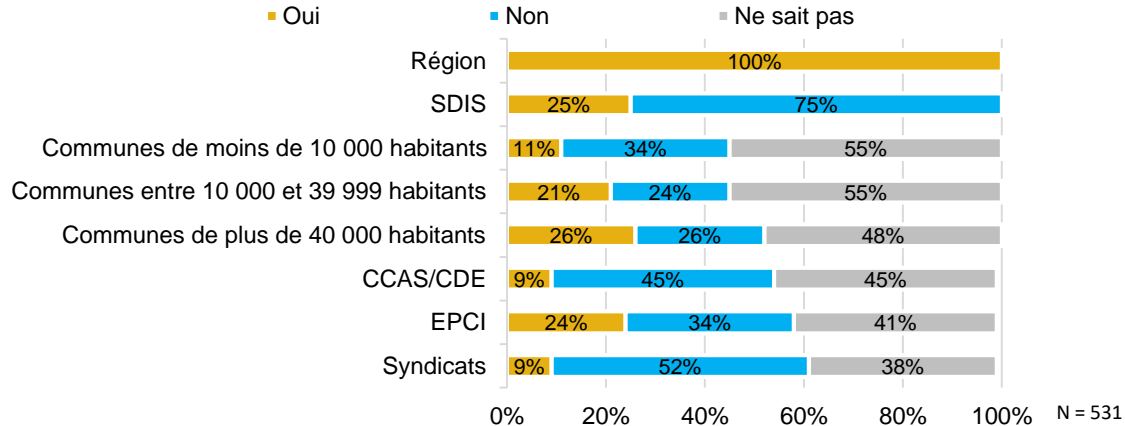
Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques. Seuls la région, 25% des SDIS, ou encore 23% des communes de plus de 40 000 habitants prévoient des impacts liés à ces transformations. Beaucoup ne se prononcent pas.



1.6 Transformations environnementales / développement durable

Un impact plus marqué pour la région

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



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

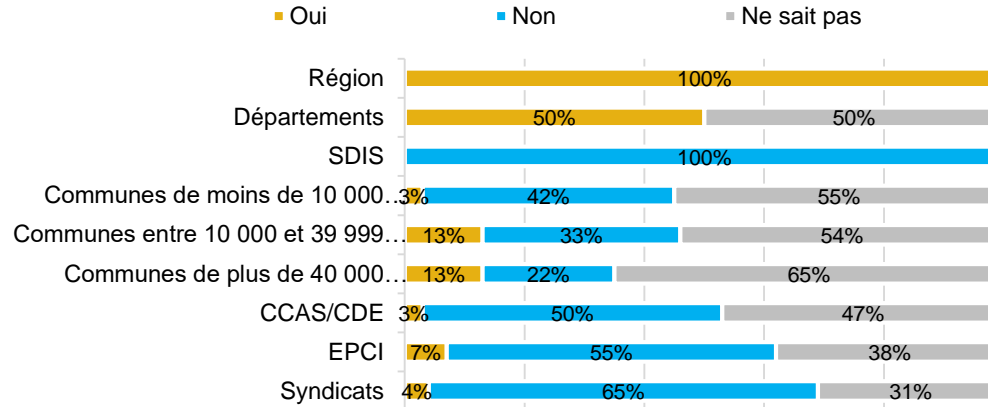
Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable sont globalement considérées comme ayant peu d'impact sur les ressources humaines à court terme. Se distingue néanmoins la région, ainsi que près d'un quart des SDIS, EPCI et communes de plus de 10 000 habitants, qui envisagent un effet de ces transformations sur leurs ressources humaines.



1.7 Transformations d'automatisation / de robotique

L'automatisation toucherait davantage la région et un département sur deux

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



N = 531

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

Les transformations d'automatisation et de robotique devraient avoir un impact sur les ressources humaines essentiellement pour la région et un département sur deux.

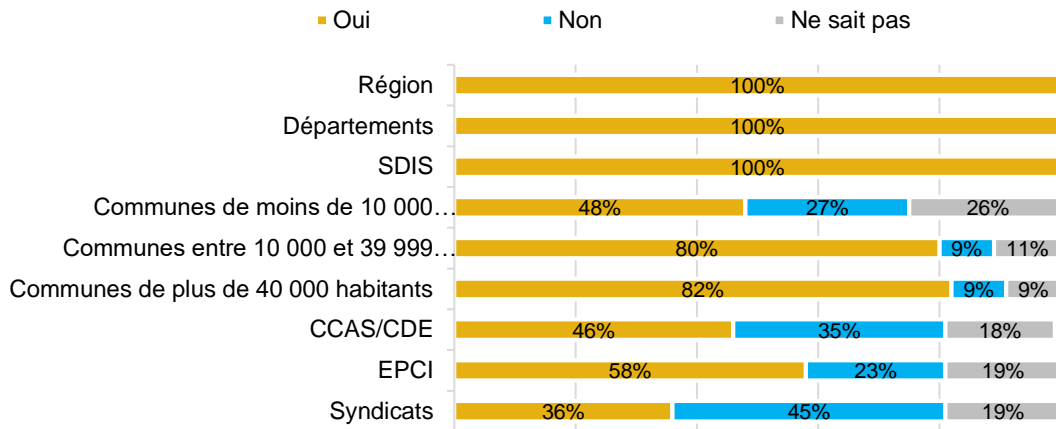


2 Impact de l'évolution de la situation financière

2.1 Impact sur la politique RH

Un impact de la situation financière des collectivités sur leur politique de recrutement

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



A noter : Pour la Première Couronne, près de 3 CCAS sur 4 pensent que la situation financière des collectivités a un impact sur la politique des ressources humaines, contre un tiers des CCAS de la Grande Couronne.

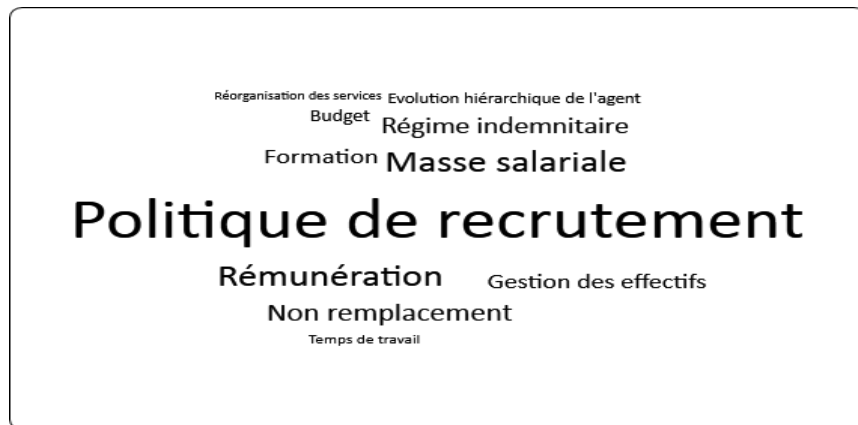
N = 528

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

La situation financière de la collectivité a un impact sur la politique de ressources humaines pour la région, les départements, les SDIS, et une grande majorité des communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que des EPCI. Les réponses sont plus mitigées pour les petites communes et les CCAS/CDE, tandis que les syndicats sont 45% à considérer que la situation financière n'a pas d'impact sur leur politique RH.



Zoom sur les aspects impactés par la situation financière



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

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 surtout mentionnée par les communes de moins de 10 000 habitants et les départements.

La **rémunération** est notamment citée par les CCAS/CDE, les syndicats, les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

La **maitrise de la masse salariale** est principalement évoquée par les SDIS, les EPCI et les communes de plus de 40 000 habitants.

Le **non remplacement des départs** (retraite et autres) est surtout cité par les CCAS/CDE, les communes de moins de 10 000 et celles de plus de 40 000 habitants.

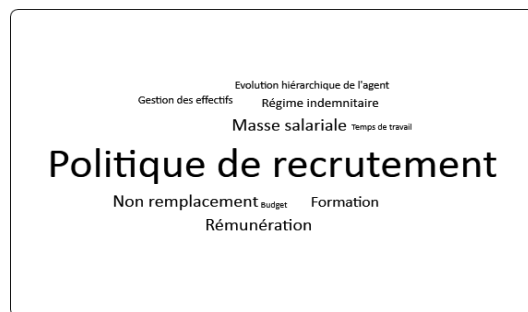
La région évoque notamment la **gestion des effectifs**.

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

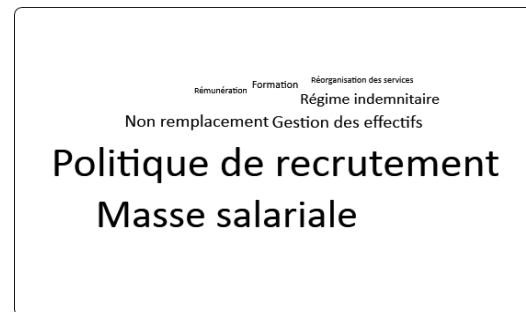
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

La **politique de recrutement** est fortement citée quelle que soit la taille des collectivités.

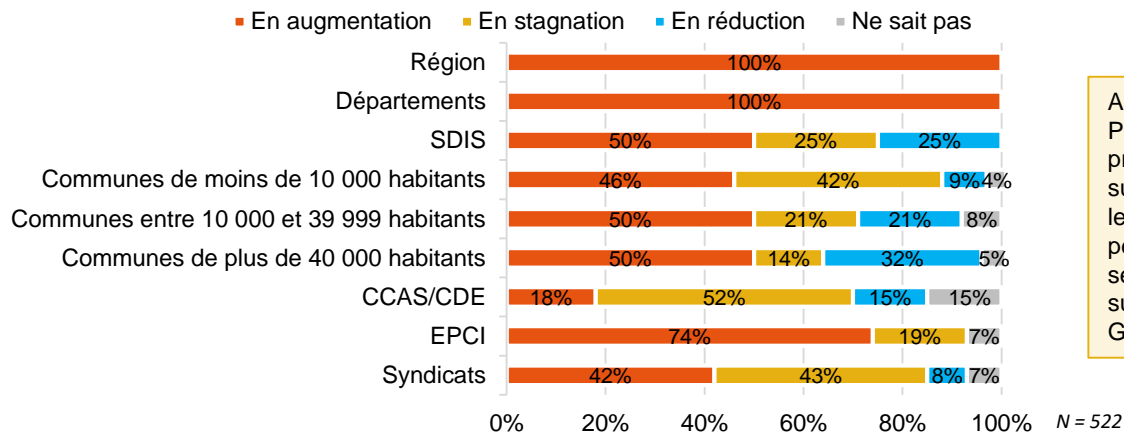
Par ailleurs, les collectivités citent également :

- Pour les **collectivités de moins de 50 agents** : la rémunération et le régime indemnitaire.
- Pour les **collectivités de 50 à 500 agents** : la maîtrise de la masse salariale, le non remplacement des départs, la rémunération et la formation.
- Pour les **collectivités de plus de 500 agents** : la maîtrise de la masse salariale, le non remplacement des départs (retraite et autres) et la gestion des effectifs.

2.2 Evolution des dépenses de personnel par rapport à 2016

Une hausse des dépenses de personnel sur un an pour la région, les départements et les EPCI

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



A noter : Pour la Première Couronne, près de 2 syndicats sur 3 ont augmenté leurs dépenses de personnel, contre seulement 4 syndicats sur 10 pour ceux de la Grande Couronne.

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

Les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2016, en particulier pour le région, les départements et les EPCI. A l'inverse, les CCAS/CDE connaissent plutôt une stabilisation, voire une réduction de leurs dépenses de personnel. Pour les autres collectivités, environ une sur deux évoque une augmentation.

3. Grands chantiers RH

Le RIFSEEP comme grand chantier des collectivités

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



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

Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités afin d'indiquer leurs priorités concernant les chantiers RH en 2017.

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

Le **RIFSEEP** est surtout cité par les syndicats, les communes de moins de 10 000 habitants, celles entre 10 000 et 40 000 habitants et les EPCI.

La mise en place du **document unique des risques professionnels** est principalement évoquée par les CCAS/CDE, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants.

La **GPEEC** est surtout citée par les EPCI et les départements.

Le **plan de formation** est principalement mentionné par les communes de moins de 10 000 habitants et celles entre 10 000 et 40 000 habitants

La **prévention des risques psychosociaux** est évoquée par l'ensemble des communes.



Zoom sur les grands chantiers RH selon la taille

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

Le **RIFSEEP** est cité quelle que soit la taille des collectivités.

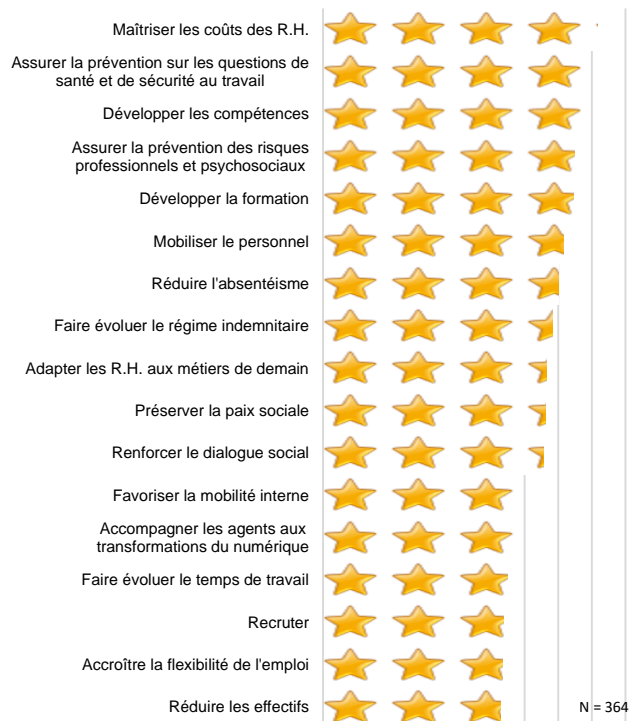
Par ailleurs, les collectivités citent également :

- Pour les **collectivités de moins de 50 agents** : la mise en place du document unique des risques professionnels et le plan de formation.
- Pour les **collectivités de 50 à 500 agents** : le plan de formation, la prévention des risques psychosociaux, la GPEEC et la gestion du temps de travail.
- Pour les **collectivités de plus de 500 agents** : la GPEEC et la dématérialisation.

4. Principaux objectifs RH pour les 3 prochaines années

Maîtrise des coûts comme principal objectif RH

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



Maîtriser les coûts RH est l'un des principaux objectifs tout type de collectivité confondu.

Assurer la prévention sur les questions de santé et assurer la prévention des RPS (particulièrement pour la région et les départements) sont également des objectifs importants. Il est à noter que ces objectifs semblent un peu moins importants pour les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

Le **développement des compétences et de la formation** font également partie des principaux objectifs RH cités.

A l'inverse, la réduction des effectifs, l'accroissement de la flexibilité de l'emploi et le recrutement sont parmi les moins cités pour les trois prochaines années.

A noter : Pour la Première Couronne, les trois objectifs les moins importants sont l'évolution du temps de travail, le recrutement et l'accompagnement des agents aux transformations du numérique.

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



Zoom sur les principaux objectifs RH selon la taille

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=290)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=130)	Collectivités de plus de 500 agents (N=76)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,6	4,5*	4,8	4,1
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,6	4,2	4,4	3,9
Développer les compétences	3,6	4,0	4,3	3,9
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,4	4,0	4,4	3,8
Développer la formation	3,6	3,8	4,1	3,7
Mobiliser le personnel	3,3	3,8	4,0	3,6
Réduire l'absentéisme	2,9	4,0	4,2	3,5
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,4	3,4	3,7	3,4
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,0	3,5	3,8	3,3
Préserver la paix sociale	3,2	3,5	3,4	3,3
Renforcer le dialogue social	3,0	3,5	3,6	3,3
Favoriser la mobilité interne	2,2	3,2	4,0	2,9
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,6	3,0	3,4	2,9
Faire évoluer le temps de travail	2,5	3,1	3,0	2,7
Recruter	2,5	2,7	3,3	2,7
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,5	2,8	2,9	2,7
Réduire les effectifs	1,9	3,0	3,7	2,6

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

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de 50 à 499 agents ont attribué la note de 4,5/5 pour la maîtrise des coûts RH parmi les objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

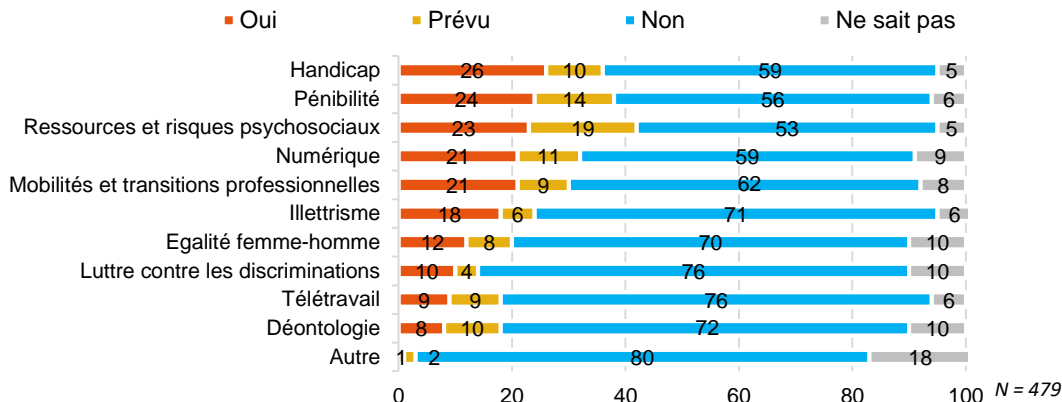
Quelle que soit la taille de la collectivité, la maîtrise des coûts RH et la prévention de la santé au travail sont les deux objectifs RH les plus cités. Les petites collectivités évoquent également le développement des compétences et de la formation de leurs agents. Les collectivités de 50 à moins de 500 agents évoquent elles aussi le développement des compétences, ainsi que la prévention des risques professionnels et psychosociaux et la réduction de l'absentéisme.



5. Actions significatives mises en place

Trois principales actions mises en place : handicap, pénibilité et risques psychosociaux

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 %)



A noter : Pour la Première Couronne, au moins 4 collectivités sur 10 ont mis en place des actions significatives en matière d'illettrisme, de mobilités et transitions professionnelles, de pénibilité et d'égalité femme-homme.

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

Les actions significatives mises en place par les collectivités se concentrent autour de 5 thématiques principales :

- **Le handicap** et la **pénibilité** pour près d'un quart des collectivités, particulièrement dans les communes de plus de 10 000 habitants.
- **Les ressources et risques psychosociaux** pour 23% des collectivités et une forte proportion d'actions prévues (19%, particulièrement pour les communes et les CCAS/CDE).
- **Le numérique**, ainsi que les **mobilités et transitions professionnelles** pour 21% des collectivités.

Le respect de la déontologie et la mise en place du télétravail sont les moins cités au niveau des actions déjà mises en place, mais devraient faire l'objet d'actions à l'avenir.



Zoom sur les actions significatives mises en place selon la taille

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (%) (N=290)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (%) (N=130)	Collectivités de plus de 500 agents (%) (N=76)	Ensemble des répondants (%)
Handicap	11	42	56*	26
Pénibilité	14	29	55	24
Ressources et risques psychosociaux	6	39	55	23
Numérique	14	28	34	21
Mobilités et transitions professionnelles	7	27	65	21
Illettrisme	6	25	49	18
Egalité femme-homme	7	16	24	12
Lutte contre les discriminations	4	15	26	10
Télétravail	6	8	19	9
Déontologie	7	11	6	8

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

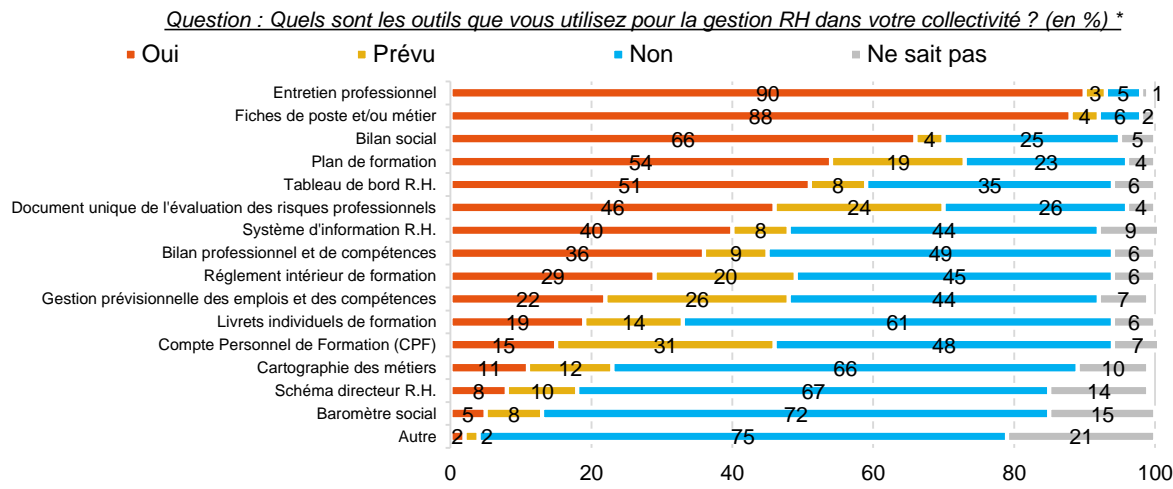
*Note de lecture : 56% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet de l'accessibilité et la prise en compte des handicaps.

Les grandes collectivités ont globalement davantage mis en place des actions significatives, au-delà des obligations légales, et plus particulièrement sur les sujets des mobilités et transitions professionnelles, du handicap, de la pénibilité et des ressources et risques psychosociaux.



6. Outils utilisés pour la GRH

Entretien professionnel et fiche de poste sont les plus utilisés, mais de forts enjeux liés au CPF et à la GPEEC



A noter : Pour la Première Couronne, plus de 7 collectivités sur 10 utilisent un tableau de bord RH et plus de 6 collectivités sur 10 utilisent un système d'information RH.

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

La quasi-totalité des collectivités utilisent les **entretiens professionnels** et les **fiches de postes/métier**, parmi leurs principaux outils RH. Par ailleurs, plus de la moitié des collectivités recourt au **bilan social**, **plan de formation** et **tableau de bord RH**.

On notera les fortes intentions de mise en œuvre d'outils pour le **CPF**, la **GPEEC**, tous deux encore peu utilisés à ce jour, ainsi que le **DUERP** et le **règlement intérieur de formation**. Le CPF est mis en place ou prévu principalement au sein des SDIS, communes de plus de 10 000 habitants et CCAS/CDE ; la GPEEC principalement dans les SDIS, et majoritairement prévu par les communes de plus de 10 000 habitants.

Près de 4 établissements sur 10 ont mis en place un système d'information RH, dont la région et l'intégralité des départements, ainsi que les trois quart des SDIS et communes de plus de 10 000 habitants.

* Hors outils de recrutement et de gestion des rémunérations



Zoom sur les principaux outils RH selon la taille

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

Principaux outils RH	Collectivités de moins de 50 agents (%) (N=300)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (%) (N=139)	Collectivités de plus de 500 agents (%) (N=78)	Ensemble des répondants (%)
Entretien professionnel	84	100*	99	90
Fiches de poste et/ou métier	82	98	95	88
Bilan social	47	90	92	66
Plan de formation	33	73	95	54
Tableau de bord R.H.	28	77	83	51
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	32	60	71	46
Système d'information R.H.	20	55	82	40
Bilan professionnel et de compétences	29	38	59	36
Règlement intérieur de formation	8	49	63	29
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	14	33	35	22
Livrets individuels de formation	12	24	33	19
Compte Personnel de Formation (CPF)	10	21	21	15
Cartographie des métiers	6	14	25	11
Schéma directeur R.H.	4	7	25	8
Baromètre social	2	9	7	5

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

*Note de lecture : 100% des collectivités de 50 à 499 agents indiquent utiliser les entretiens professionnels pour la gestion des ressources humaines

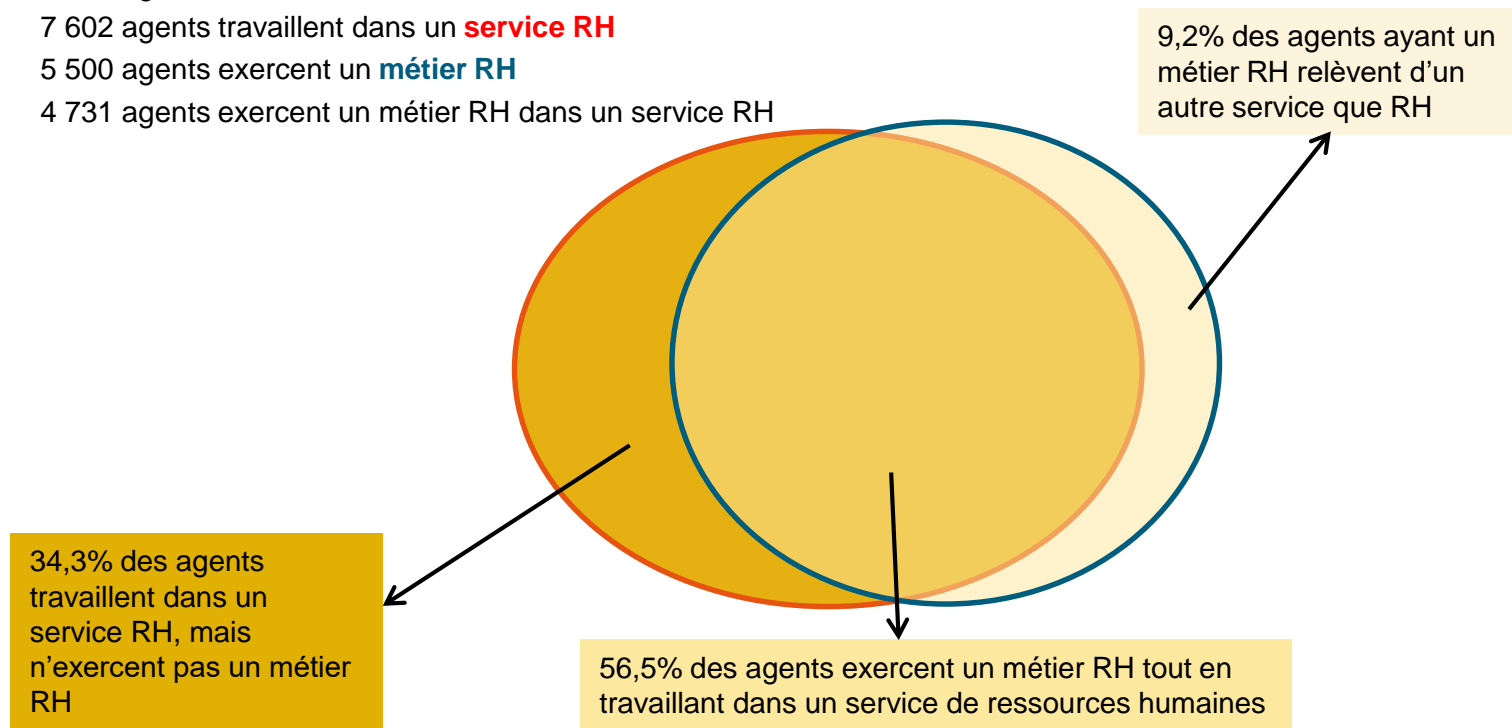
Quelle que soit la taille, les collectivités utilisent principalement les entretiens professionnels, les fiches de postes et/ou métiers et le bilan social. Les collectivités de plus de 50 agents recourent par ailleurs fortement au plan de formation.



7. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,6% des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 8 371 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 7 602 agents travaillent dans un **service RH**
- 5 500 agents exercent un **métier RH**
- 4 731 agents exercent un métier RH dans un service RH



7. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	88,2	68,9
Part des femmes	85,2	65,7
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	43,3	11,5
<i>Rédacteur</i>	19,5	3,8
<i>Attaché</i>	15,8	4,1
Part des catégories A	19,5	9,9
Part des catégories B	23,6	15,0
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	35,4	
<i>Directeur des ressources humaines</i>	9,8	

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

*Note de lecture : 88,2% des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 88,2% des agents sont fonctionnaires. Les femmes y sont largement surreprésentées (85,2% contre 65,7% tous secteurs confondus). 43,3% des agents sont adjoints administratifs ; c'est 4 fois plus que sur l'ensemble. Les postes d'encadrement (catégories A et B) représentent 43% des effectifs contre un quart sur l'ensemble des secteurs. Le métier le plus représenté dans ce service est assistant de gestion ressources humaines ; ils représentent plus d'un tiers des agents.



Synthèse

- Des **dépenses de personnel en augmentation par rapport à l'année 2016**, en particulier pour la région, les départements et les EPCI. Néanmoins, si 50% des communes de plus de 40 000 habitants pointent une augmentation, elles sont 32% à parler de réduction.
 - Quelle que soit la taille de la collectivité, **la maîtrise des coûts RH et la prévention de la santé au travail sont les deux objectifs RH les plus cités.**
- Les collectivités prévoient une **stabilité de leur masse salariale pour l'année à venir**. Cependant, à choisir entre diminution et augmentation, ces dernières se positionnent plus souvent sur la première option. Cette affirmation est d'autant plus vraie que la taille de la collectivité augmente.
- Des **transferts de personnel** sont attendus :
 - avec augmentation des effectifs pour la région et plus d'un EPCI sur deux
 - avec diminution des effectifs pour la moitié des grandes communes et un tiers de celles de taille intermédiaire
 - plus la taille de la collectivité augmente, plus le transfert de personnel amène une diminution des effectifs : c'est le cas pour 4% des collectivités de moins de 50 agents mais pour 43% des collectivités de plus de 500 agents.
- Des **modes de gestions globalement stables à 3 ans**, avec une légère tendance vers plus d'externalisation pour les communes, dans une proportion qui augmente avec la taille de la collectivité.
- Un **impact ressenti du numérique qui varie avec la taille de la collectivité** :
 - Au global 74% des collectivités réfutent un impact quantitatif ou qualitatif du numérique sur leurs ressources humaines ou ne prennent pas position sur le sujet.
 - Les plus grandes collectivités sont 64% à prévoir un impact du numérique sur leurs ressources humaines, elles sont 4% à l'infirmier
 - Les plus petites collectivités ne sont que 15% à prévoir un impact du numérique.
 - Le numérique arrive en 4ème position des actions significatives mises en place par les collectivités. **Ces dernières déclarent plutôt privilégier les actions sur le handicap, la pénibilité au travail et les ressources et risques psychosociaux.**
- La **quasi-totalité des collectivités utilisent les entretiens professionnels et les fiches de poste/métier**. Le recours au baromètre social (5%) ou au CPF (15%) reste très minoritaire bien que prévu par 8% et 15% des collectivités.



II. Effectifs

Situation et tendances



II. Effectifs



1. Volume et poids de la FPT.....	p43
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.....	p45
2.1 Modalités du temps de travail	
2.2 Durée légale du travail	
3. Service d'affectation.....	p47
3.1 Effectifs et évolution	
3.2 Panorama des services	
4. Effectif selon le type d'employeur	p49
4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs	
4.2 Poids et évolution de l'emploi selon le type de collectivité	
4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités	
4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention	
5. Géographie des effectifs territoriaux.....	p53
5.1 Répartition territoriale des effectifs	
5.2 Taux d'administration selon le territoire	
6. Tendances d'évolution des effectifs.....	p55
6.1 Evolution des effectifs en 2016 et 2017	
6.2 Déterminants de l'évolution des effectifs	
➤ Synthèse.....	p58

1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

- On dénombre 323 293 **agents** fonctionnaires, contractuels et emplois aidés en région Île-de-France au 01/01/2017.*
- Entre 2011 et 2015, **l'emploi progresse de 3,2 %** (+ 9 841 agents). Les effectifs augmentent en moyenne de 0,8% par année contre 1,4 % à l'échelle nationale.**
- Le taux d'administration territoriale de la région Île-de-France **est quant à lui de 32,7% hab** (emplois aidés inclus), soit un taux légèrement supérieur à la moyenne française (30,3%/hab.).***

Sources :

* Recensement des emplois et des métiers territoriaux Île-de-France 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

** Siasp postes principaux et secondaires non annexes Île-de-France et France en 2011 et 2015

*** INSEE, traitement DGAFP 2015



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

La FPT un peu plus présente au sein de la région

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2015, la FPT compte **27,7 agents pour 1.000 franciliens**, soit un taux légèrement supérieur à la moyenne française (25,9‰ hab). La région se caractérise néanmoins par une surreprésentation de la fonction publique d'Etat (39,9‰ hab, contre 30‰ hab à l'échelle nationale).

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région atteint ainsi 81,6‰ hab, contre 72,2‰ hab pour la moyenne française.

Taux d'administration (‰) à partir des **effectifs en ETP (hors emplois aidés)** au 31/12/2015*
Administrations parisiennes, CIG et CNFPT inclus

	Fonction publique d'Etat **	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique**
Île-de-France	39,9	27,7	14,0	81,6
France	30,0	25,9	16,3	72,2

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

Taux calculé à partir des effectifs en équivalent temps plein

** Agents civils hors militaires

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



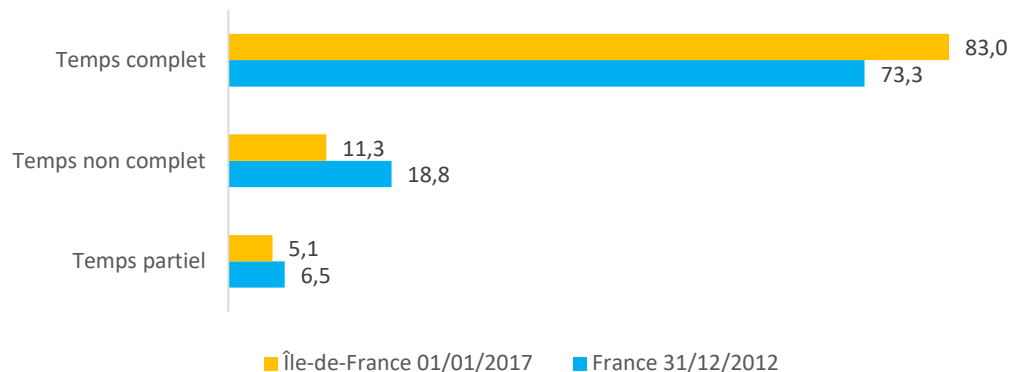
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Un peu plus de 8 emplois sur 10 sont à temps complet

83% des agents territoriaux d'Île-de-France travaillent à temps plein. Le temps de travail non complet est sous-représenté par rapport à la moyenne nationale.

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



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

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

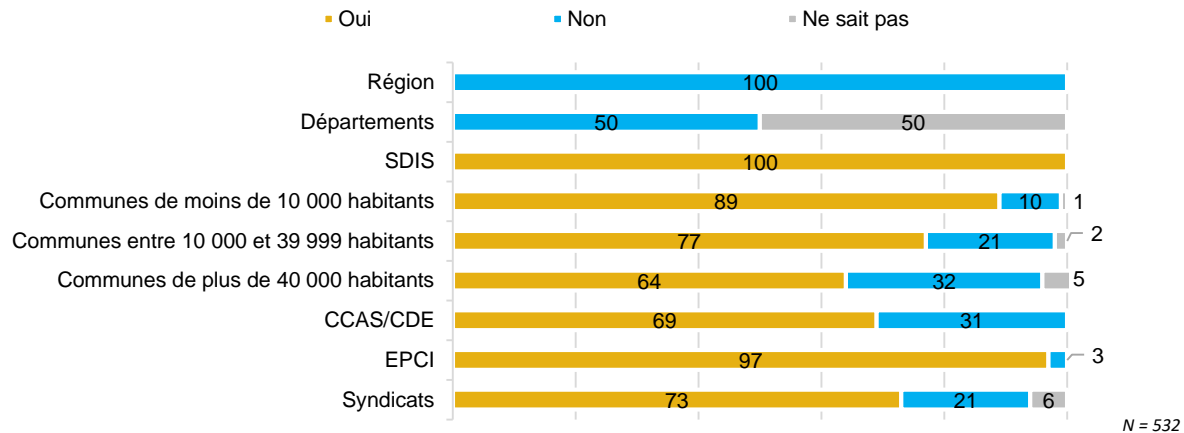


2.2 La durée légale du travail

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

Une large majorité des collectivités voit leurs agents travailler sur la base de la durée légale du travail sur une année. Seules exceptions, la région et un département.

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



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



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Des services petite enfance et jeunesse et animation deux fois plus dotés en RH qu'au niveau national

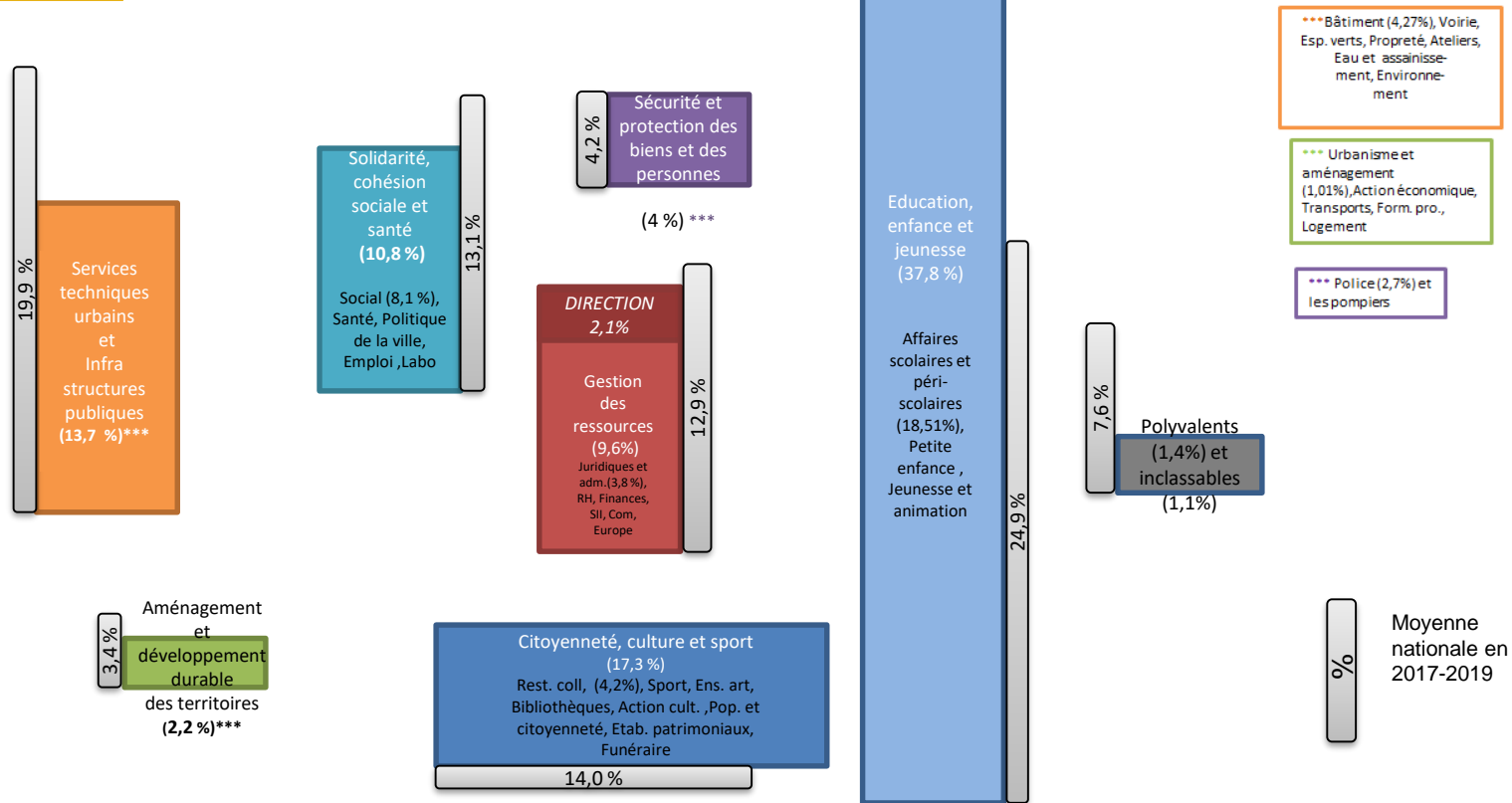
Les deux principaux services, tous statuts confondus, sont les **affaires scolaires** et la **petite enfance**, avec près de 3 agents sur 10. Ces services sont surreprésentés par rapport à la moyenne nationale. A l'inverse, le service social et les affaires juridiques sont moins présents.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tout statut confondu	Île-de-France		France
	Effectif en 2017	Part en 2017 (%)	Part en 2012 (%)
Affaires scolaires et périscolaires	59 807	18,5	16,0
Petite enfance	35 058	10,8	5,6
Jeunesse et animation	27 334	8,5	3,6
Social	26 137	8,1	10,0
Bâtiment et patrimoine bâti	13 812	4,3	5,9
Restauration collective	13 685	4,2	3,5
Sport	12 953	4,0	3,0
Affaires juridiques et administratives	12 148	3,8	6,6
Enseignements artistiques	11 961	3,7	1,9
Police et sécurité	8 571	2,7	2,2
Dix principaux services	221 465	68,6	58,3

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



3.2 Panorama des services

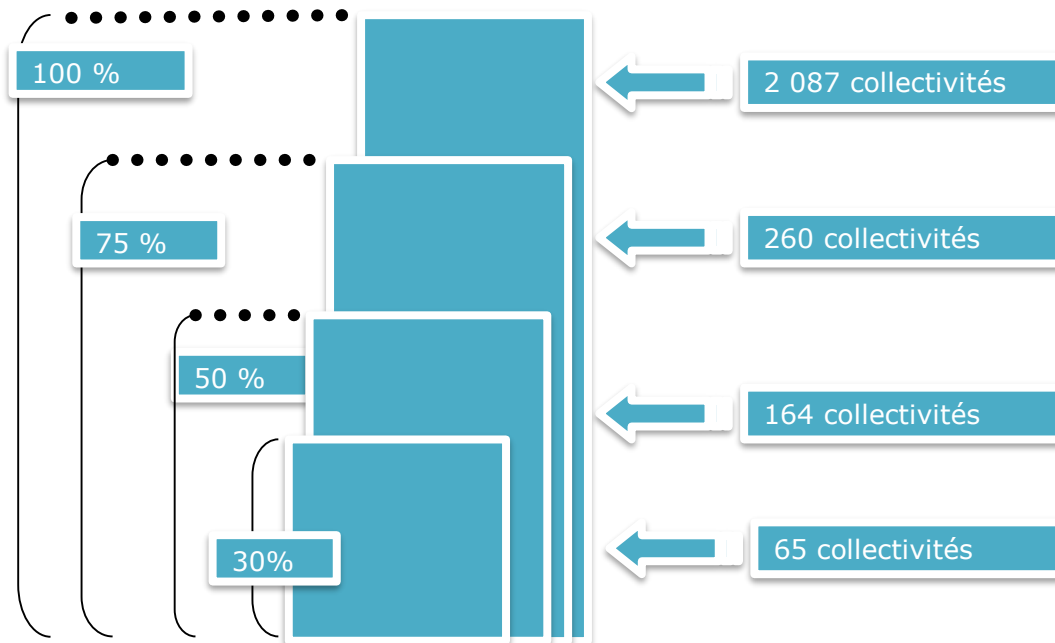


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

65 collectivités représentent 30% de l'emploi



Source : Source : SIASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2015
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Une forte proportion des emplois dans les communes de 20 000 à 79 999 habitants

En 2017, les **communes regroupent 71,4% des emplois** de la FPT d'Île-de-France. Les communes de 20 000 à 79 999 habitants sont un important pourvoyeur d'emplois, avec 43,8% des agents.

A titre indicatif, **depuis 2011**, l'emploi territorial a progressé de **5,2%** (+ 16 053 agents).

Agents territoriaux d'Île-de-France selon le type de collectivité	Île-de-France au 01/01/2017		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	10 771	3,3	4,4
Départements	40 877	12,6	15,3
Services départementaux d'incendie	5 314	1,6	2,7
Communes de moins de 1000 habitants.	2 785	0,9	4,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	6 904	2,1	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	19 302	6	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	29 302	9,1	7,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	141 531	43,8	8,3
Communes de plus de 80 000 hab.	30 780	9,5	16,6
Ensemble communes	230 604	71,4	53,8
Centres communaux d'action sociale	7 228	2,2	6,4
Caisses des écoles et autres établissements communaux	1 543	0,5	0,5
Communautés urbaines et métropole	7 927	2,5	2,9
Communautés d'agglomération	11 397	3,5	4,5
Communautés de communes	2 466	0,8	4,7
Syndicats intercommunaux à vocation multiple : SIVOM	475	0,2	0,5
Syndicat intercommunaux à vocation unique : SIVU	2 812	0,9	1,3
Syndicats mixtes	1 879	0,5	1,8
Ensemble des collectivités	323 293		

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2011

France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une plus forte concentration de l'emploi dans les grandes collectivités

Plus de **7 agents sur 10 travaillent dans une grande ou très grande collectivité** alors que ces dernières ne représentent que **7% des structures**.

Les collectivités de moins de 50 agents sont peu présentes sur ce territoire comparativement à la moyenne française.

Les collectivités de moins de 50 agents ne regroupent que **5% des emplois** de la région contre 17% pour la France.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Île-de-France au 01/01/2015	France au 31/12/2015	Île-de-France au 01/01/2015	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	29,9	46,2	0,5	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	43,6	42,8	5,0	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	19,1	9,6	24,2	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	7,2	1,3	59,5	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,2	0,1	10,8	8,8
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

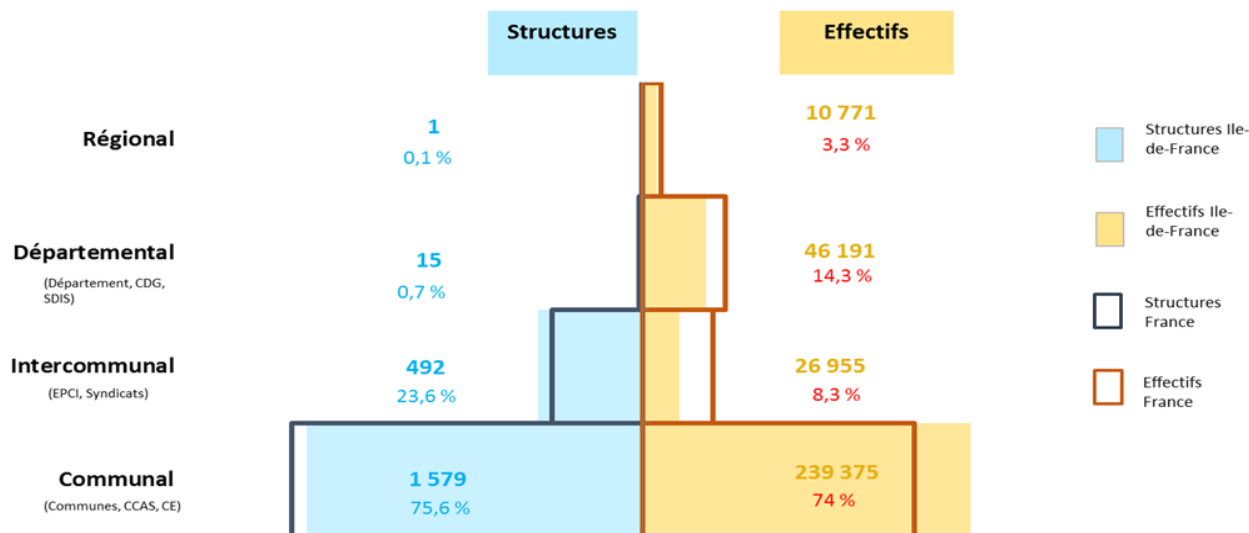
Source : France et Île-de-France : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015
Hors administrations parisiennes



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

Une forte concentration des agents dans l'emploi à l'échelle communale et relativement moins à l'échelle départementale et intercommunale. A l'inverse, des structures relativement plus nombreuses à l'échelle intercommunale et relativement moins nombreuses à l'échelle communale

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs



***Note de lecture :**

Les 1 579 structures communales représentent 75,6% des collectivités d'Île-de-France.

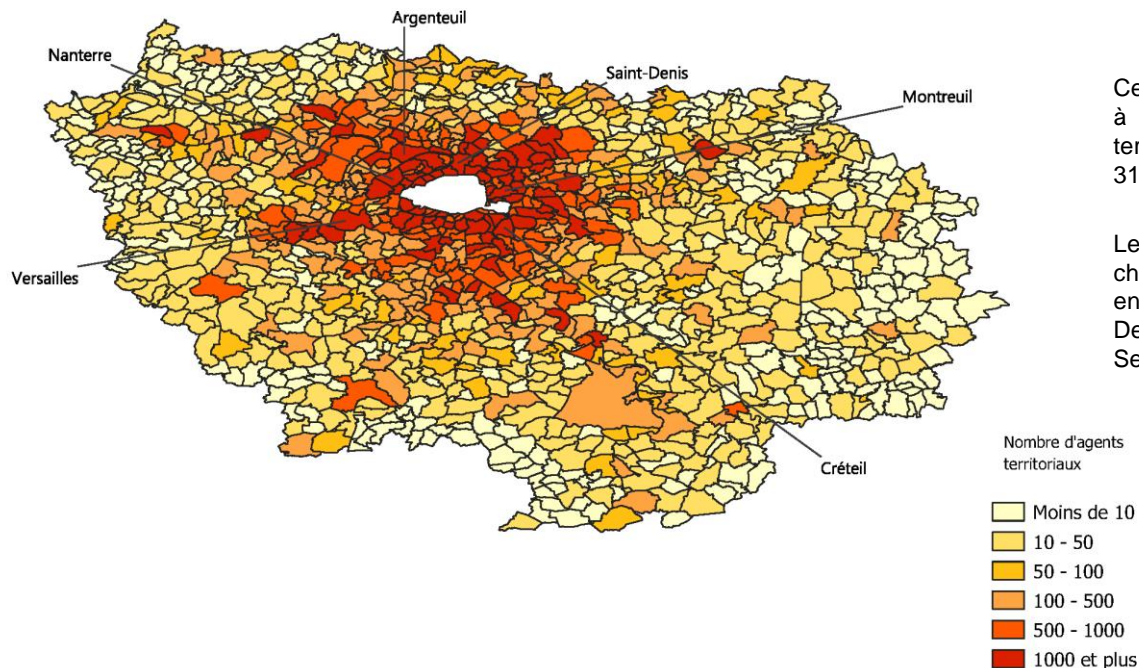
Les 239 375 agents que ces structures emploient représentent 74% des effectifs de la fonction publique territoriale de la région.

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

Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs



Cette carte représente la répartition à l'échelle communale des agents territoriaux de la région au 31/12/2013.

Les effectifs sont regroupés sur les chefs lieux, mais surtout à Paris et en première couronne (Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Hauts-de-Seine).

*Nombre de postes non annexes.

Hors administrations territoriales parisiennes (Département, Commune, CCAS...).

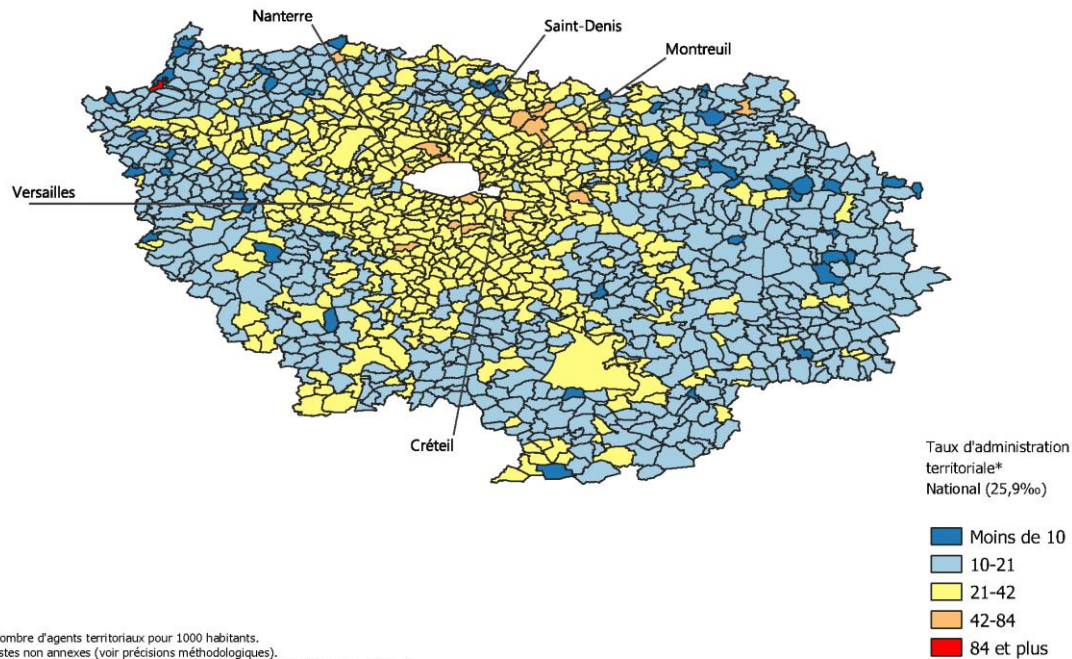
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

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



Cette carte représente le taux d'administration territoriale à l'échelle communale d'Île-de-France au 31/12/2013.

Le taux d'administration est plus élevé dans les communes de la première couronne.

*Nombre d'agents territoriaux pour 1000 habitants.
Postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Hors administrations territoriales parisiennes (Département, Commune, CCAS...)
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

6. Tendances d'évolution des effectifs

6.1 Evolution des effectifs en 2016 et 2017

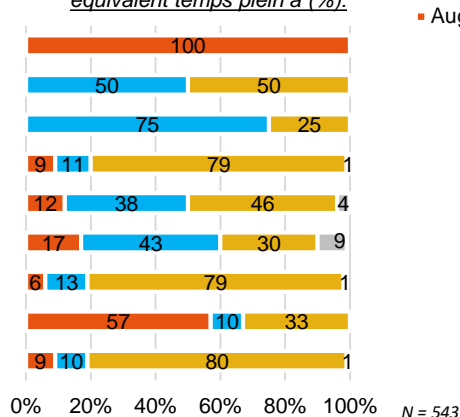
Des effectifs entre stabilité et réduction en 2016 comme en 2017

En 2016, la **région et près de six EPCI sur dix ont connu une augmentation** de leurs effectifs. A l'inverse, trois SDIS sur quatre déclarent avoir enregistré une baisse du nombre d'agents, ainsi qu'un département. Les syndicats, CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants ont quant à eux plutôt enregistré une stagnation. La tendance est entre diminution et stabilisation pour les autres collectivités.

Pour 2017, la tendance est assez proche de celle de 2016. Un département et les SDIS prévoient toujours des baisses d'effectifs ; les EPCI une hausse (pour 60% d'entre eux). Seule exception, la région envisage une stabilisation, après l'augmentation enregistrée en 2016.

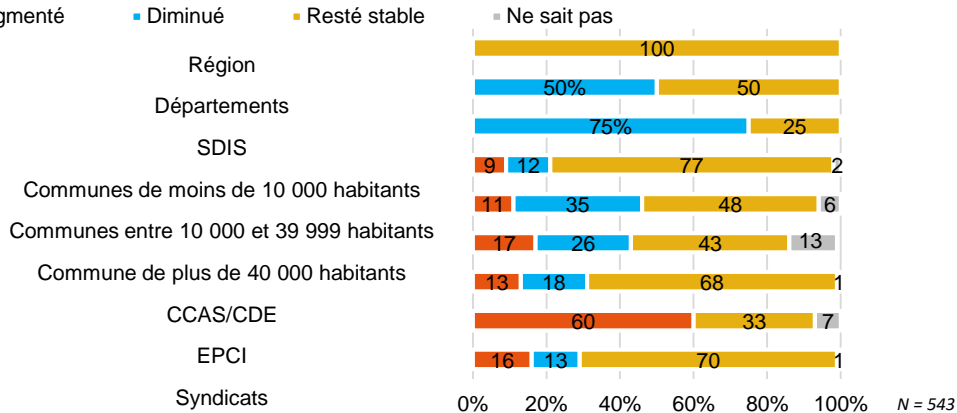
Situation en 2016

Question : Au cours de l'année 2016, votre effectif global en équivalent temps plein a (%) :



Tendance d'évolution pour 2017

Question : En 2017, votre effectif global en équivalent temps va-t-il (%) :



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



6.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

Une pluralité de facteurs intervenant sur l'évolution de l'emploi de la FPT

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

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

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement les communes de plus de 10 000 habitants, et plus particulièrement celles de plus de plus de 40 000 habitants. Ces dernières connaissent d'importants transferts de personnel pour leurs services de voirie, infrastructures et réseaux divers, d'urbanisme et aménagement, de bibliothèques et centres documentaires (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents), de propreté, collecte et gestion des déchets et d'eau et assainissement.

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et les EPCI.

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

Peu de structures mutualisent leurs services. Seule la moitié des SDIS et EPCI mutualise certains de leurs services (principalement leur service d'urbanisme et d'aménagement ainsi que de personnel et ressources humaines).

Les mutualisations sont réalisées avec les **communes, syndicats, CCAS/CDE et EPCI** essentiellement.



6.2 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. La moitié des SDIS et des grandes communes ont toutefois recours aux externalisations et/ou aux ré-internalisations.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités le bâtiment et patrimoine bâti (par les communes de moins de 40 000 habitants), la petite enfance (par les communes) ou encore la voirie, infrastructures et réseaux divers (par les communes de moins de 10 000 habitants).

➤ Suppression de postes en 2017

Seuls 18% des collectivités prévoient des suppressions de postes en 2017, notamment la région, l'un des départements, 48% des communes de taille intermédiaire et 39% des grandes communes.

Les services concernés par ces suppressions sont principalement la petite enfance, les affaires scolaires et périscolaires, ainsi que les affaires juridiques et administratives.



Synthèse

- Les **323 293 agents territoriaux** estimés dans la région Île-de-France représentent un taux d'administration territoriale **de 32,7‰** hab hors administrations Parisiennes, CNFPT et CIG. Hors emplois aidés, ce taux d'administration est de 32,2‰ hab.
- Deux **types de services regroupent plus de 55 % des agents**, il s'agit de ceux liés à **l'éducation, l'enfance et la jeunesse** (37,8%) et ceux liés à **la citoyenneté, culture et sport** (17,3%).
- Une répartition des effectifs par type de collectivité **peu semblable à la moyenne nationale**, avec relativement **moins d'agents à l'échelle départementale et intercommunale**, et **relativement plus à l'échelle communale**. Cependant, les structures intercommunales sont relativement plus nombreuses qu'à l'échelle nationale et, à l'inverse, **les structures communales sont moins nombreuses** bien que le nombre d'agents y exerçant soit relativement plus élevé.
- Pour l'année 2017, **les effectifs devraient globalement rester stables**. Les EPCI devraient voir leurs effectifs augmenter tandis que les SDIS vont connaître pour certains des baisses d'effectifs.



III. Emploi et métiers

Caractéristiques et dynamiques d'évolution



III. Emploi et métiers



1. Statut.....p61

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

2. Catégorie hiérarchiquep74

3. Métiers.....p75

- 3.1 Volumétrie
- 3.2 Métiers clefs (principaux métiers)
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
- 3.3 Métiers selon le statut
- 3.4 Dynamique des métiers
- 3.5 Métiers sensibles
- 3.6 Métiers très pénibles et métiers avec difficultés de reclassement

4. Genre.....p84

- 4.1 Part des femmes selon le statut
- 4.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

- 4.3 Part des femmes dans les emplois de direction
- 4.4 Métiers selon le genre
- 4.5 Temps de travail selon le genre

5. Démographie.....p89

- 5.1 Pyramide des âges des agents permanents
- 5.2 Structure des âges des agents permanents
- 5.3 Structure des âges selon le statut
- 5.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique
- 5.5 Ancienneté

6. Gestion des âges.....p94

- 6.1 Projection des départs à la retraite
- 6.2 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus
- 6.3 Métiers âgés
- 6.4 Départs à la retraite prévisionnels en 2017
- 6.5 Remplacement des départs à la retraite en 2017
Zoom sur les remplacement de départs à la retraite en 2017 selon la catégorie
- 6.6 Mobilités internes et recrutements externes

7. Tendances de recrutement.....p101

- 7.1 Situation des nouveaux entrants
- 7.2 Projets de recrutement pour 2017
- 7.3 Difficultés de recrutement
- 7.4 Métiers en concurrence

➤ Synthèse : spécificités de l'emploi et des métiersp105

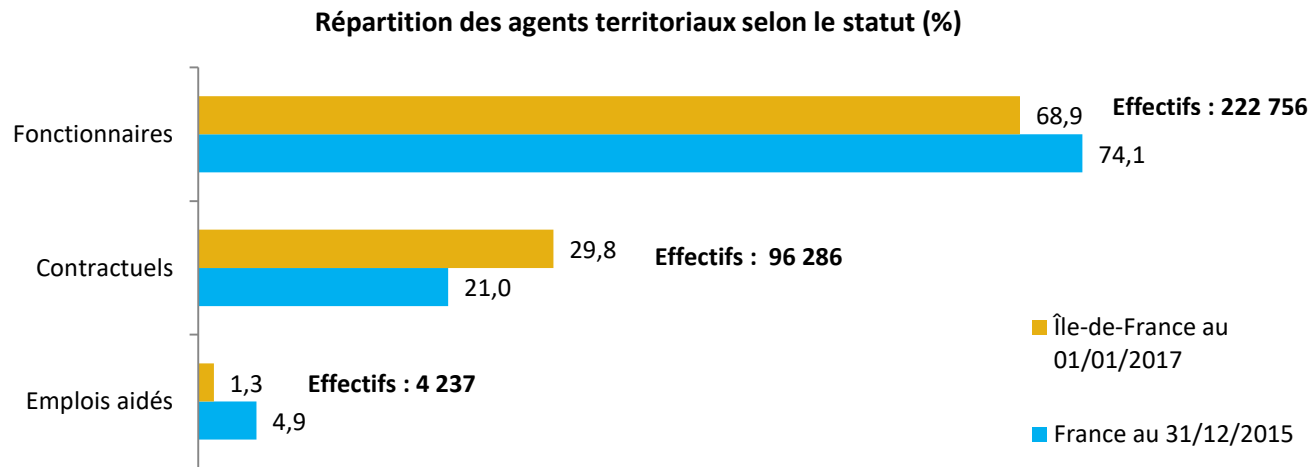


1. Statut

1.1 Structure générale

Près de 30% des agents sont contractuels

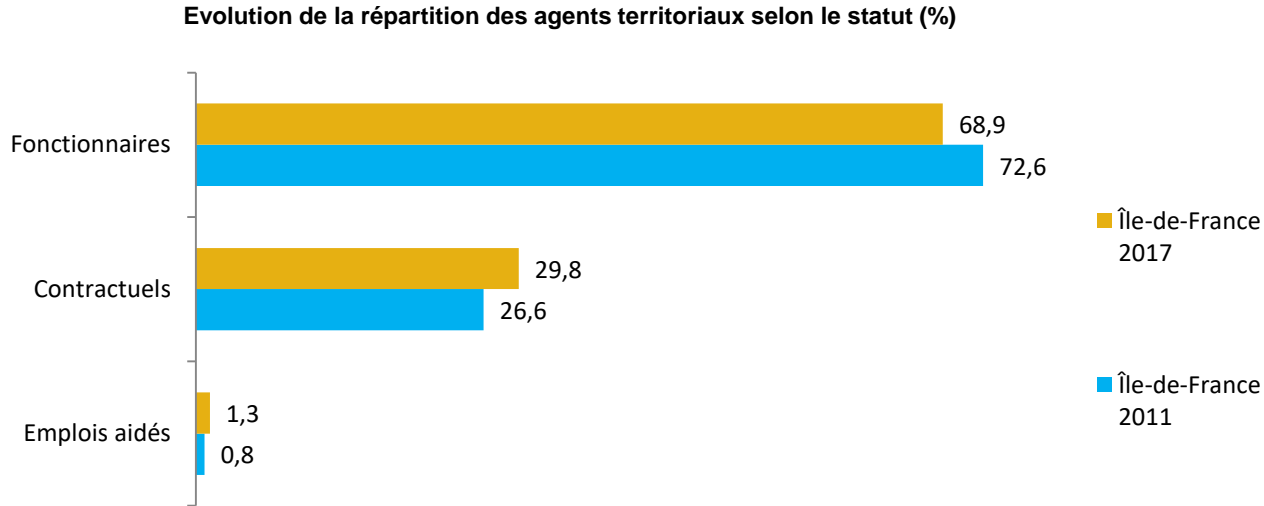
68,9% des agents d'Île-de-France sont fonctionnaires en 2017. A titre indicatif, la part des fonctionnaires est de 74,1% à l'échelle nationale en 2015.



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

1.2 Evolution de la structure générale

Une hausse du poids des contractuels



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2011
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

1.3 Statut par type de collectivité

Une plus forte présence des fonctionnaires pour la région, les départements, les SDIS, les petites communes et les SIVU

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Région	86,1	13,4	45,6	51,8	0,5
Départements	77,9	19,9	73,1	22,4	2,2
Services départementaux d'incendie	97,8	2,0	71,7	28,3	0,2
Communes de moins de 1000 habitants.	76,6	19,4	71,2	18,6	4,0
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	72,4	23,4	45,7	43,2	4,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	71,1	26,7	46,8	44,9	2,3
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	66,0	32,7	52,2	38,6	1,3
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	66,0	32,9	41,5	34,9	1,1
Communes de plus de 80 000 hab.	64,3	35,5	33,3	55,0	0,2
Ensemble communes	66,5	32,2	42,3	39,1	1,2
Centres communaux d'action sociale	67,4	31,2	58,1	37,0	1,3
Caisses des écoles et autres établissements communaux	3,2	96,4	26,8	73,2	0,4
Communautés urbaines et métropole	61,8	37,9	nd	nd	0,4
Communautés d'agglomération	67,2	32,0	59,8	30,1	0,9
Communautés de communes	64,5	32,1	73,6	21,6	3,3
Syndicats intercommunaux à vocation multiple : SIVOM	82,5	16,8	41,7	45,8	0,7
Syndicat intercommunaux à vocation unique : SIVU	77,2	20,2	76,6	15,6	2,6
Syndicats mixtes	74,1	23,6	79,8	15,7	2,3
Ensemble des collectivités	68,9	29,8	45,4	36,4	1,3

Note de lecture :

0,5% des agents des régions ont le statut d'emploi aidé, 86,1% ont le statut de fonctionnaire et 13,4% celui de contractuel.

Parmi ces contractuels, 45,6% sont des contractuels permanents, 51,8% sont non permanents.

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

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

Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG
Île-de-France 2017

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

Septembre 2018



Zoom sur le statut selon les service d'affectations

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs, à l'exception du service jeunesse et animation, au sein duquel les contractuels (principalement permanents) sont majoritaires.

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	62,9	35,3	28,1	52,2	1,8
Petite enfance	66,0	33,6	31,6	21,2	0,5
Jeunesse et animation	41,8	56,0	70,2	52,9	2,3
Social	67,5	31,8	52,6	34,8	0,7
Bâtiment et patrimoine bâti	78,0	19,2	44,1	34,8	2,9
Restauration collective	62,8	35,9	21,5	48,1	1,3
Sport	67,7	31,3	35,8	36,1	1,1
Affaires juridiques et administratives	85,7	13,3	52,6	29,5	1,1
Enseignements artistiques	55,3	44,6	44,0	15,2	0,1
Police et sécurité	81,5	17,0	44,7	32,7	1,5
Ensemble (tout secteurs)	68,9	29,8	45,4	36,4	1,3

Note de lecture :

62,9% des agents travaillant dans le service « Affaires scolaires et périscolaires » sont fonctionnaires, 1,8% d'entre eux sont des emplois aidés et 35,3% sont contractuels.

Parmi ces contractuels 28,1% sont sur un emploi permanent.

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

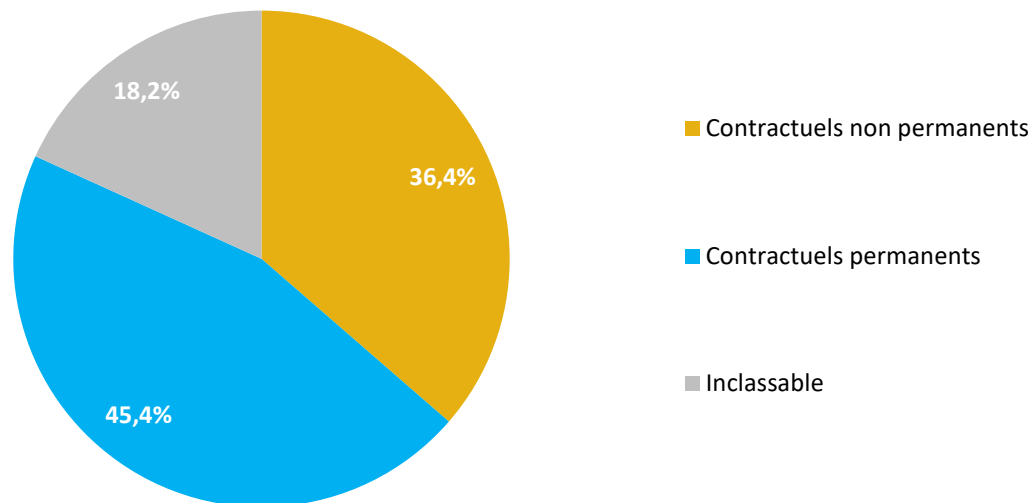
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



1.4 Situation juridique des contractuels

Une part des agents permanents plus importante que celle des non permanents

Répartition des agents contractuels d'Île-de-France
selon la situation juridique

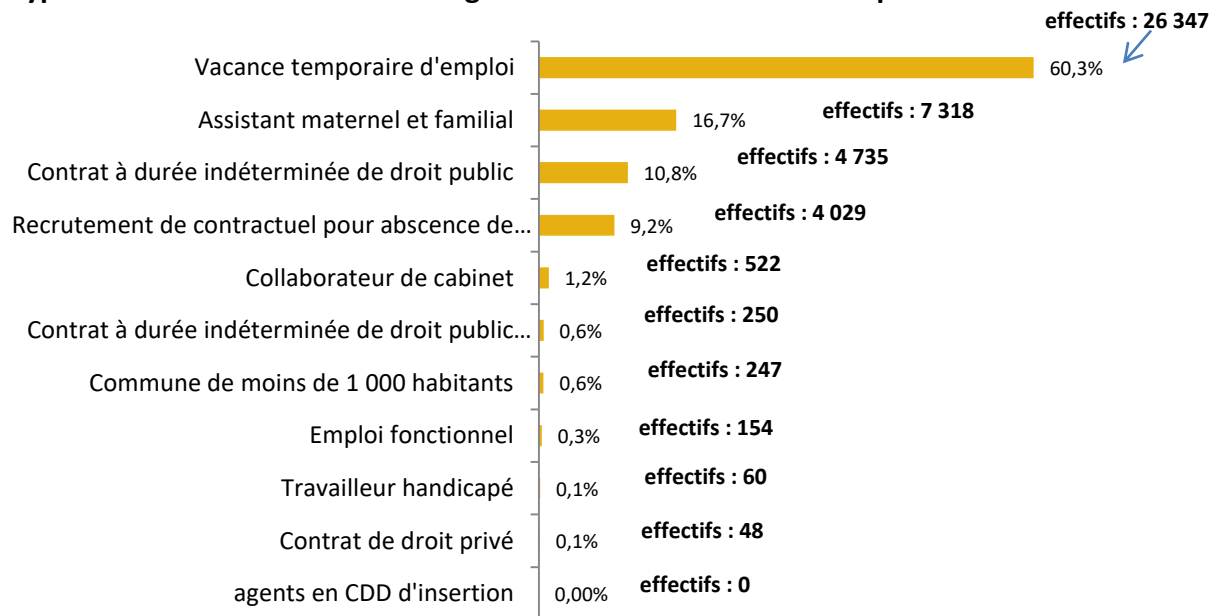


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

Zoom sur les contractuels permanents

La majorité des contractuels permanents (60,3%) a une situation juridique correspondant à **une vacance temporaire d'emploi**.

Types de contrats de travaux des agents territoriaux contractuels permanents d'Ile-de-France



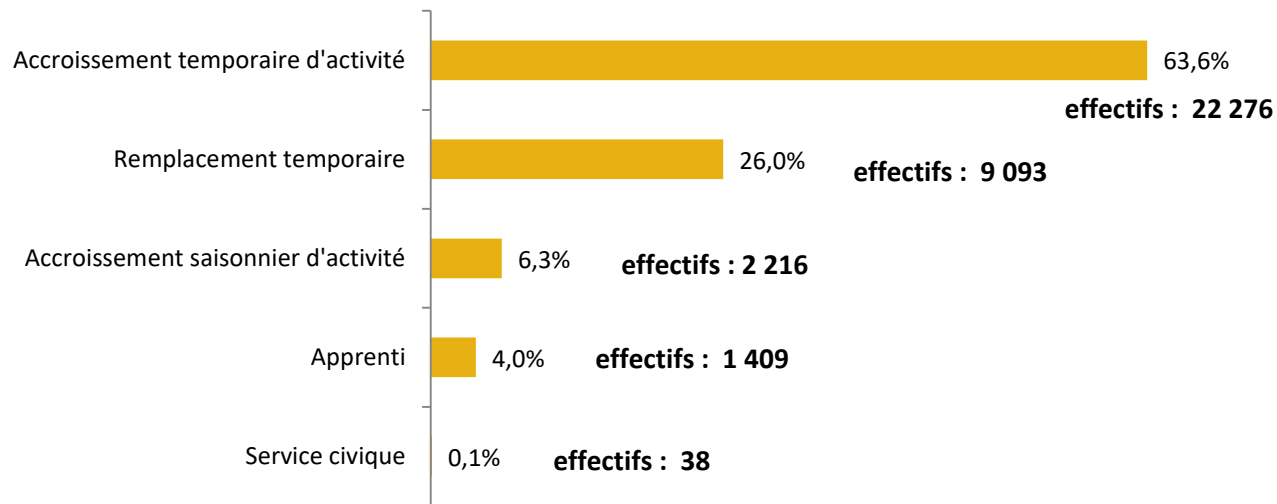
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est le « l'accroissement temporaire d'activité » (63,6% des cas), puis le « remplacement temporaire » (26%).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents d'Ile-de-France



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



1.5 Cadre d'emploi

Le cadre d'emploi adjoint d'animation représente une part deux fois plus importante des emplois territoriaux que la moyenne française.

Hors emplois aidés, les **dix principaux cadres d'emploi regroupent 76% des agents.**

Les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs concentrent plus d'un tiers des effectifs.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Ile-de-France		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	80 712	25,3	29,5
Adjoint administratif	36 593	11,5	12,8
Adjoint d'animation	32 152	10,1	5,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	16 421	5,1	6,0
Attaché	13 038	4,1	3,9
Auxiliaire de puériculture	12 752	4,0	1,7
Rédacteur	12 112	3,8	4,3
Agent de maîtrise	9 639	3,0	3,9
Assistant d'enseignement artistique	7 888	2,5	
Agent spécialisé des écoles maternelles	7 865	2,5	3,0
Assistant maternel	7 681	2,4	2,6
Inclassable	12 033	3,8	nd

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



1.5 Cadre d'emploi

Une hausse des adjoints d'animation depuis 2011

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une hausse des effectifs répertoriés au sein des adjoints d'animation par rapport à 2011 (+2,9 points). A l'inverse, les adjoints administratifs et techniques connaissent un recul (respectivement -1,4 point et -1,2 point)

Répartition des agents territoriaux d'Île-de-France parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Part en 31/12/2017 (%)	Part au 31/12/2011 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	25,3	26,7	-1,4
Adjoint administratif	11,5	12,9	-1,4
Adjoint d'animation	10,1	7,3	2,8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5,1	5,0	0,1
Attaché	4,1	4,0	0,1
Auxiliaire de puériculture	4,0	3,3	0,7
Rédacteur	3,8	3,8	0,0
Inclassable	3,8	nd	nd
Agent de maîtrise	3,0	3,4	-0,3
Agent spécialisé des écoles maternelles	2,5	2,7	-0,2

Hors emplois aidés

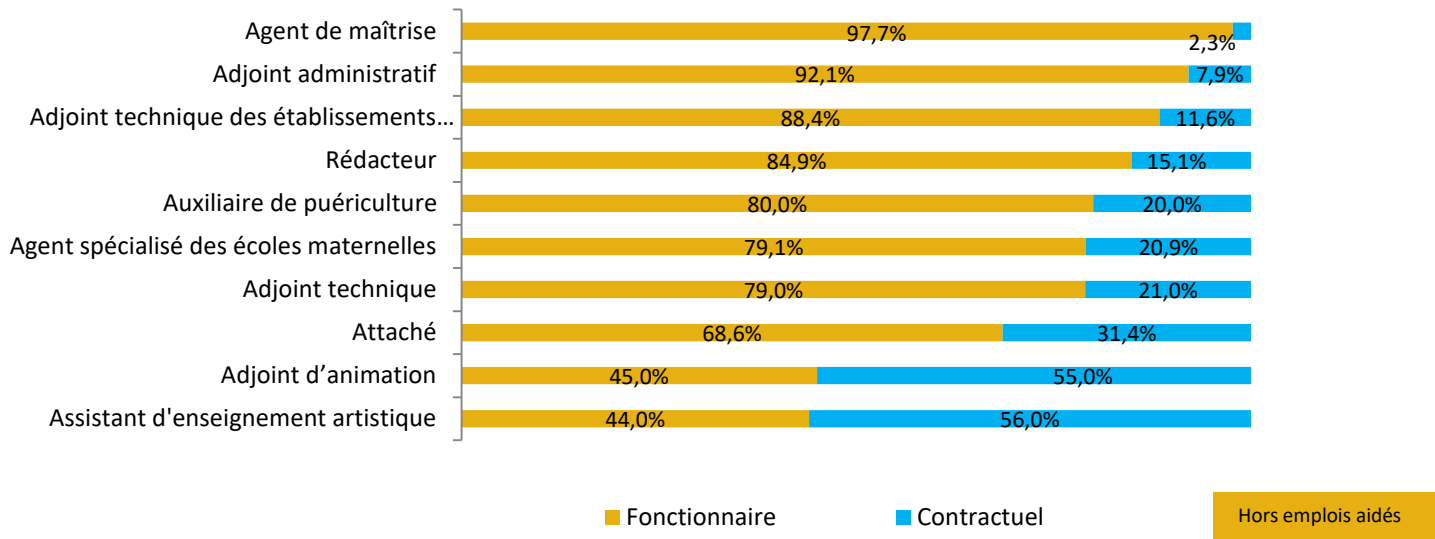
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2011
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Les fonctionnaires représentent une large majorité des agents des 10 principaux cadres d'emplois, à l'exception des assistants d'enseignement artistique et des adjoints d'animation qui sont majoritairement contractuels.

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



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



1.6 Filière

Près de deux fois plus d'agents dans la filière animation comparativement à la moyenne nationale

37% des agents relèvent de la filière technique et 19,7% de la filière administrative. Ces deux filières concentrent en Île-de-France moins d'agents qu'à l'échelle nationale. On retrouve en troisième position la filière animation (12,4% des agents), qui quant à elle regroupe près de deux fois plus d'agents au sein de la région qu'à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Île-de-France au 01/01/2017		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	116 682	37,0	44,8
Administrative	62 093	19,7	22,5
Animation	39 017	12,4	6,5
Sociale	22 585	7,2	9,0
Médico sociale	20 712	6,6	4,6
Culturelle	15 276	4,9	3,9
Emplois hors filière NET	9 374	3,0	4,1
Incendie et secours	4 276	1,4	2,2
Police municipale	4 219	1,3	1,3
Sportive	3 997	1,3	1,0
Médico technique	303	0,1	0,2

Hors emplois aidés

Il n'a pas pu être attribué de filière à 5,22 % des agents

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

1.6 Filière

Une filière animation qui connaît une forte augmentation en nombre d'agents depuis 2011

Par rapport à 2011, la filière technique concentre moins d'agents territoriaux qu'en 2017 (-1,7 point) au sein de la région Île-de-France. C'est également le cas pour la deuxième filière : -2 points pour la filière administrative. A l'inverse, l'animation concentre davantage d'agents qu'en 2011 (+3 points).

Répartition des agents territoriaux d'Île-de-France selon la filière	Part au 01/01/2017 (%)	Part au 31/12/2011 (%)	Evolution en points
Technique	37,0	38,7	-1,7
Administrative	19,7	21,7	-2,0
Animation	12,4	9,4	3,0
Sociale	7,2	7,9	-0,7
Médico sociale	6,6	5,7	0,9
Culturelle	4,8	3,8	1,0
Emplois hors filière	3,0	7,5	-4,5
Incendie et secours	1,4	1,6	-0,2
Police municipale	1,3	1,1	0,2
Sportive	1,3	1,2	0,1
Médico technique	0,1	0,1	0,0

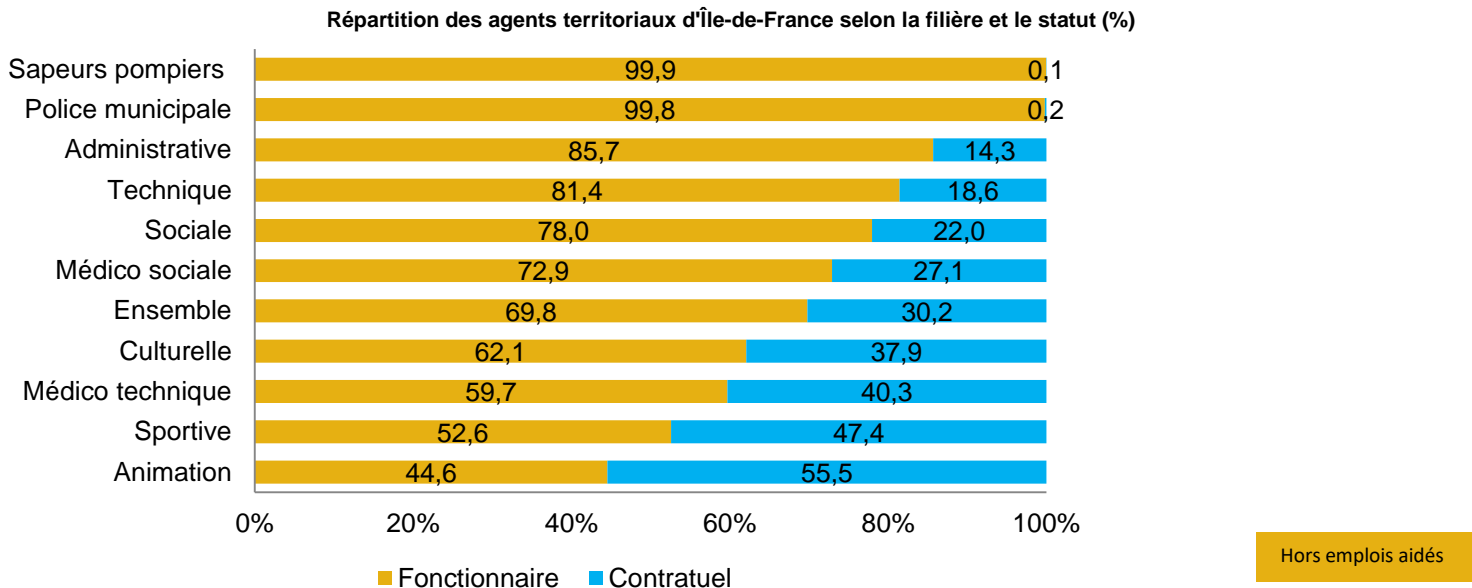
Hors emplois aidés

Sources : Enquête Emplois et métiers territoriaux 2010 et Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2011
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



Zoom sur la filière selon le statut

Les filières **animation**, **médico-technique** et la filière **sportive** concentrent une forte proportion d'agents **contractuels**.



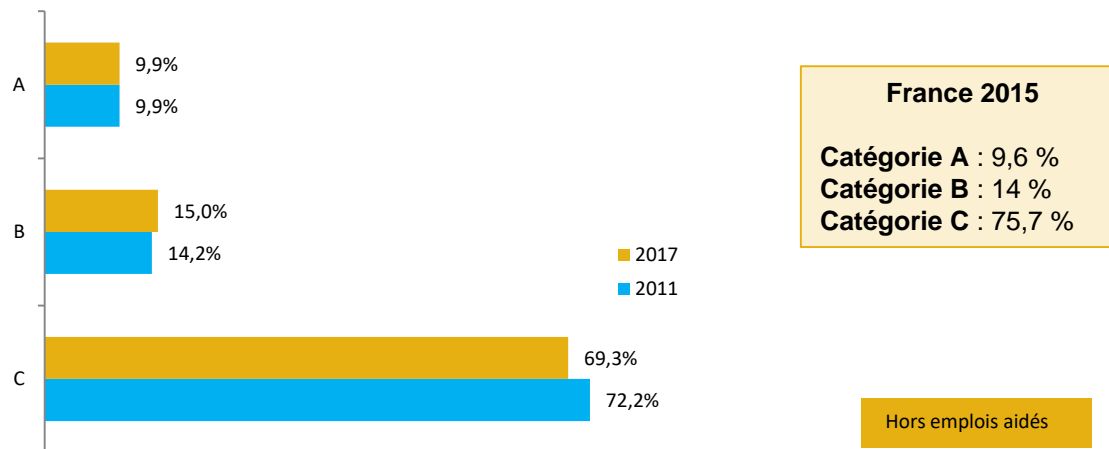
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

2. Catégorie hiérarchique

Une structure hiérarchique relativement comparable au national

Près de **70% des agents appartiennent à la catégorie C**, soit un peu moins qu'en 2011 (72,2%). La répartition des agents par catégorie hiérarchique est proche de celle observée à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux d'Île-de-France selon la catégorie en 2011 et 2017 (%)



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

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2011-Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

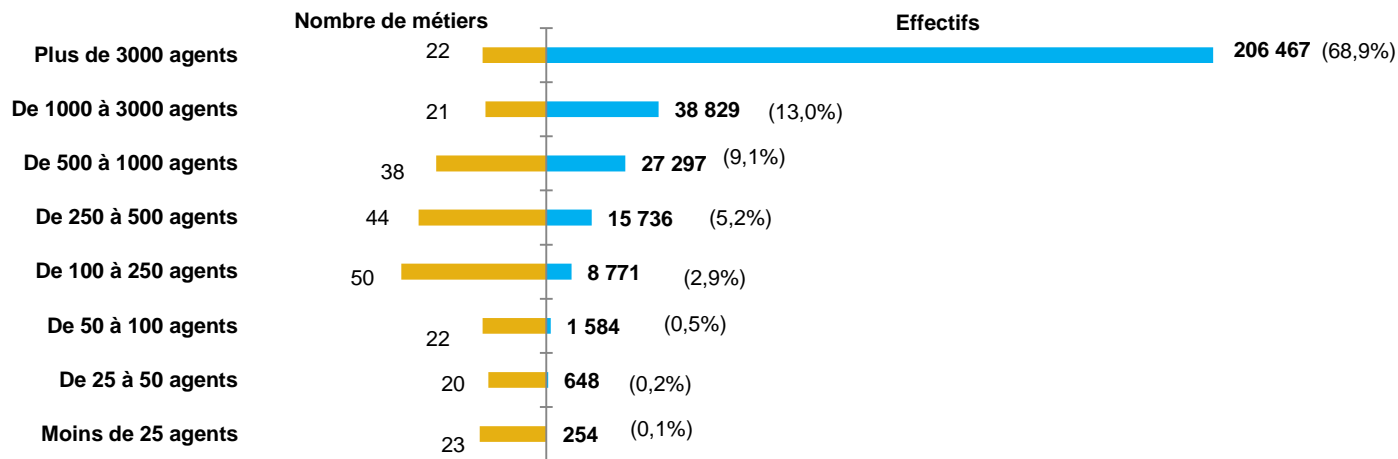
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

3. Métiers

3.1 Volumétrie

22 métiers couvrent à eux seuls 68,9% des emplois

Répartition des métiers et des agents territoriaux



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

Note de lecture : 23 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 254 agents (0,1 % du nombre total d'agents)



3.2 Métiers clés (principaux métiers)

Les dix principaux métiers regroupent près de la moitié des agents

Parmi les 239 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent plus de la moitié des agents (53,2%).

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Île-de-France		France
	Effectif	Part en 2017 (%)	Part en 2012 (%)
Chargé de propreté des locaux	28 989	9,7	10,8
Assistant éducatif petite enfance	22 924	7,7	3,2
Animateur enfance-jeunesse	22 366	7,5	2,7
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	18 588	6,2	2,7
Assistant de gestion administrative	15 571	5,2	7,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	12 660	4,2	4,2
Agent de restauration	12 005	4,0	2,8
Enseignant artistique	10 688	3,6	1,6
Chargé d'accueil	8 707	2,9	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 759	2,3	2,9

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

France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

Zoom sur les métiers rares

Parmi les 10 métiers les moins cités (2 à 10 citations), on retrouve des **métiers très diversifiés, dont une partie qui concerne les SDIS** :

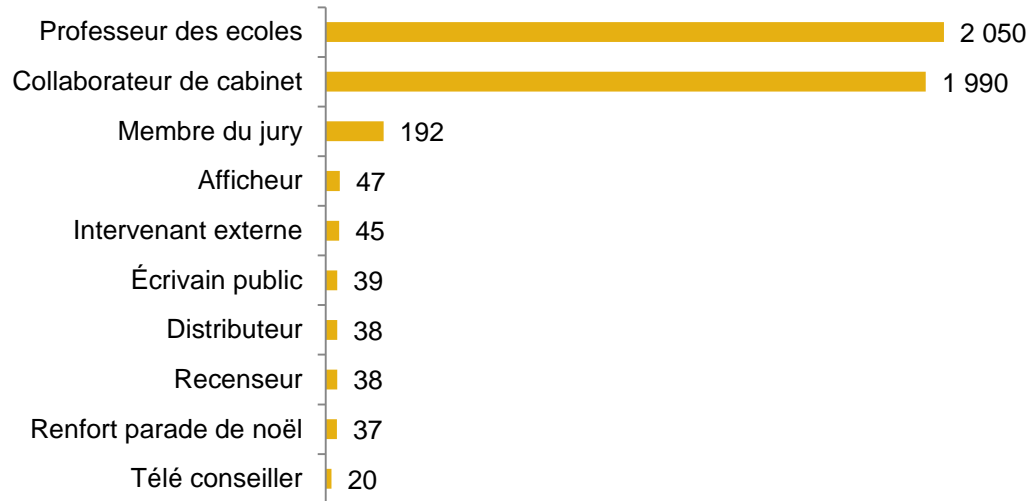
- animalier
- maître de cérémonie
- restaurateur d'œuvres
- responsable de parc animalier
- agent de port
- médecin chef de SDIS
- correspondant informatique et liberté
- pharmacien de SDIS
- préleveur
- directeur départemental des services d'incendie et de secours



Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle. Le métier le plus cité est celui de professeur des écoles.

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



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

3.3 Métiers selon le statut

Une forte présence des contractuels parmi les métiers de l'animation et de l'enseignement artistique

Les métiers de l'animation et de l'enseignement artistique sont plus souvent occupés par des contractuels. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les agents de restauration.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	74,4	23,9	1,8
Assistant éducatif petite enfance	61,5	38,2	0,3
Animateur enfance-jeunesse	36,4	61,3	2,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	19,5	79,6	0,9
Assistant de gestion administrative	91,8	7,4	0,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	78,7	20,1	1,2
Agent de restauration	69,3	26,0	4,7
Enseignant artistique	50,5	49,5	0,0
Chargé d'accueil	87,3	11,5	1,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	88,5	10,2	1,4
Ensemble Île-de-France	68,9	29,8	1,3

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



3.4 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour la **région, les SDIS, un département sur deux, et les communes de plus de 10 000 habitants.**

Ces transformations auront un impact principalement sur les métiers de la **gestion** et l'**administration** (assistant de gestion administrative, particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents, assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, responsable de gestion comptable...) ou l'**accueil** (chargé d'accueil).

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception de la région, ainsi que d'un quart des SDIS et communes de plus de 40 000 habitants, notamment sur le métier d'ouvrier de maintenance des bâtiments.



3.4 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif sur la **région et environ un quart des SDIS, communes de plus de 10 000 habitants et EPCI**.

Les métiers concernés seront par exemple les métiers de jardinier, chargé d'études environnements et chargé de travaux espaces verts.

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour **peu de collectivités**, à l'exception de la région et l'un des deux départements.

Les métiers concernés par cette automatisation/robotisation seront principalement ceux d'assistant de gestion administrative ou assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable.



3.5 Métiers sensibles

Une prévision à la baisse notamment pour les métiers d'animateur enfance-jeunesse et chargé de propreté des locaux

- Parmi les principaux métiers **en déclin** (c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2017) sont cités les métiers d'animateur enfance-jeunesse et de chargé de propreté des locaux (tous deux pour les communes de 10 000 à 40 000 habitants). 30 autres métiers sont par ailleurs mentionnés.
- En revanche, le métier de policier municipal connaît **une augmentation de ses effectifs** en 2017. 39 métiers sont cités au total.
- 50 métiers sont **en émergence ou nouveaux**, plus particulièrement dans les communes de 10 000 à 40 000 habitants, avec les métiers de chargé de projet GPEEC, de chef de projet communication numérique et de contrôleur de gestion.
- Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** sont situés principalement dans les communes de moins de 40 000 habitants, avec par exemple le métier de policier municipal, d'assistant de gestion administrative, de chargé d'accueil, de chargé de projet GPEEC, de directeur des ressources humaines.



3.6 Métiers très pénibles et métiers avec difficultés de reclassement

Des métiers avec des difficultés de reclassement principalement cités par les communes de moins de 40 000 habitants

- Les métiers **très pénibles** cités sont principalement dans :
 - les communes de moins de 40 000 habitants, avec par exemple le métier de chargé de propreté des locaux, d'agent polyvalent de restauration, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ou encore d'agent de propreté des espaces publics (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents) ;
 - ou les communes de plus de 40 000 habitants et EPCI (principalement le métier d'aide à domicile) ;
 - 26 métiers différents sont ainsi cités.

- Enfin les métiers **avec des difficultés de reclassement** sont principalement situés dans les communes de moins de 40 000 habitants. Les métiers d'agent polyvalent de restauration (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents), de chargé de propreté des locaux, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents), d'agent de propreté des espaces publics (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents) ou encore d'agent de services polyvalent en milieu rural sont surtout cités.

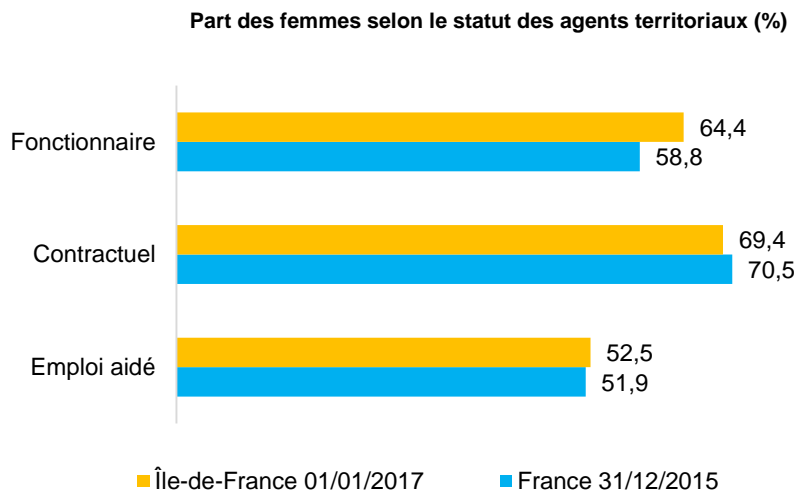
4. Genre

4.1 Part des femmes selon le statut

Les femmes plus fréquemment contractuelles

Les femmes représentent 65,7% des agents de la FPT, soit presque 5 points de plus que la moyenne française. Comme dans les autres régions, elles sont plus souvent engagées sous le statut de **contractuelles** que les hommes (le statut de contractuel régit 31,4% des postes occupés par des femmes contre 26,6% pour les hommes).

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



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

- 65,7% en Île-de-France
- 60,9% pour la France entière

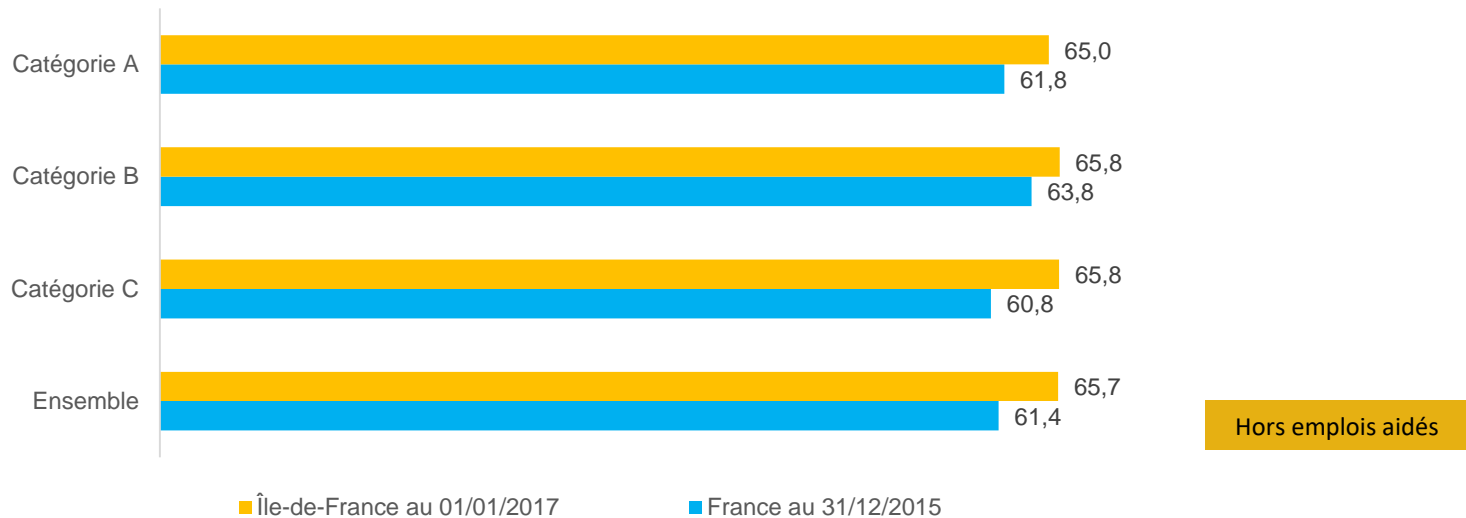
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2015
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



4.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Les femmes représentent la même proportion quelque soit la catégorie

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



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

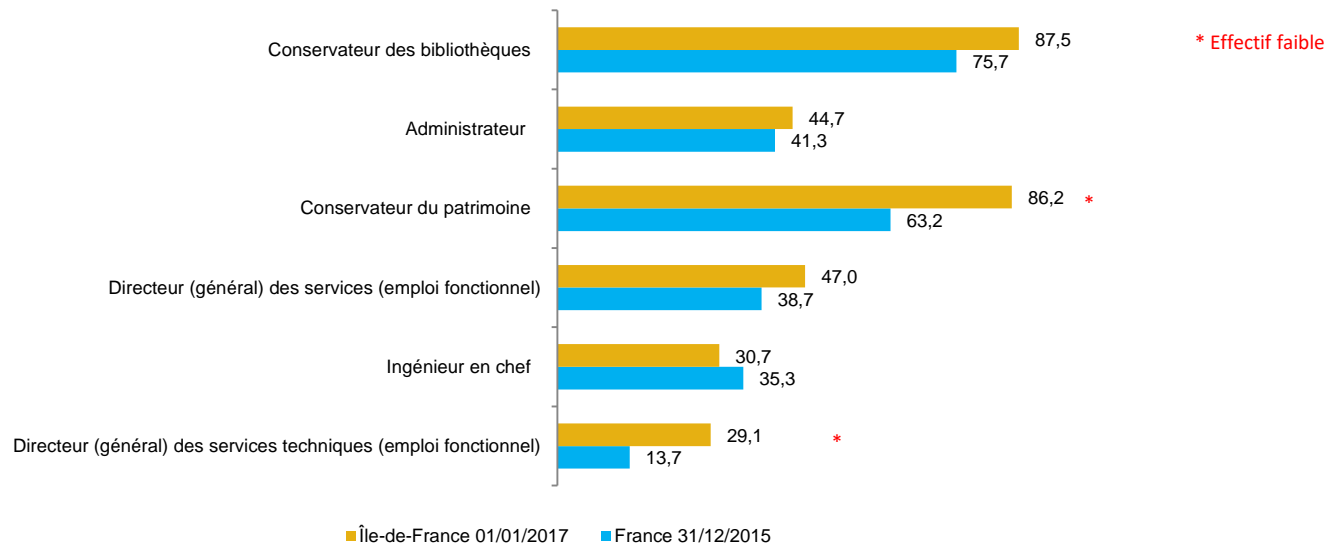


4.3 Part des femmes dans les emplois de direction

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

Parmi les **emplois de direction**, les femmes sont globalement davantage représentées en Île-de-France qu'à l'échelle nationale, à l'exception des ingénieurs en chef.

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



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

4.4 Métiers selon le genre

Une forte présence des femmes au sein des métiers clés

Les femmes sont un peu moins fréquentes au sein du métier d'enseignant artistique (53,2%). Par ailleurs, le métier d'ouvrier de maintenance des bâtiments est quasi exclusivement masculin (4,6% de femmes).

Part des femmes au sein des dix principaux métiers d'Île-de-France (%)

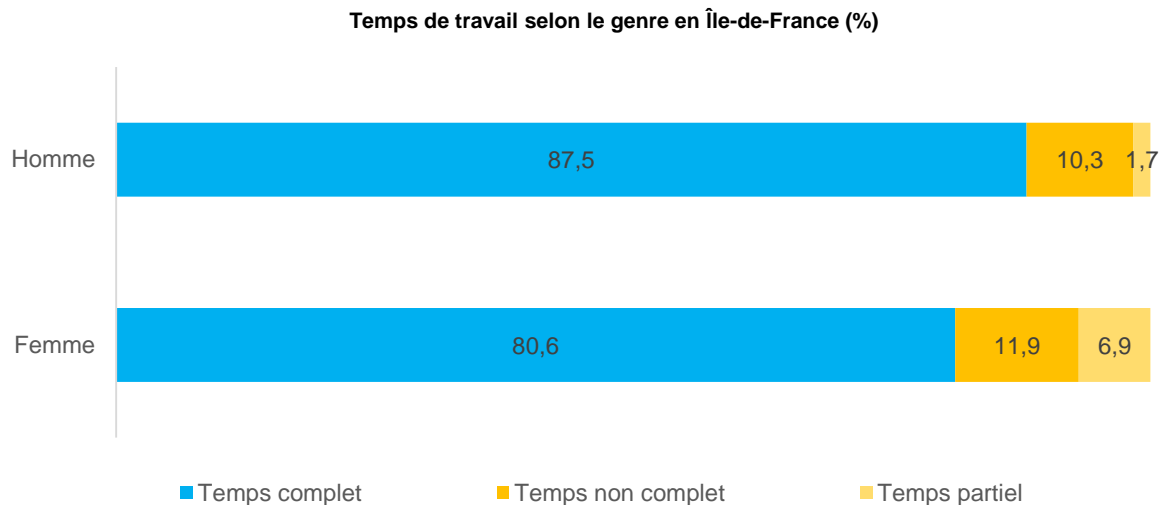


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

4.5 Temps de travail selon le genre

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

18,8% des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 12% des hommes. Les **emplois en temps partiel sont près de cinq fois plus fréquents que pour les hommes**.



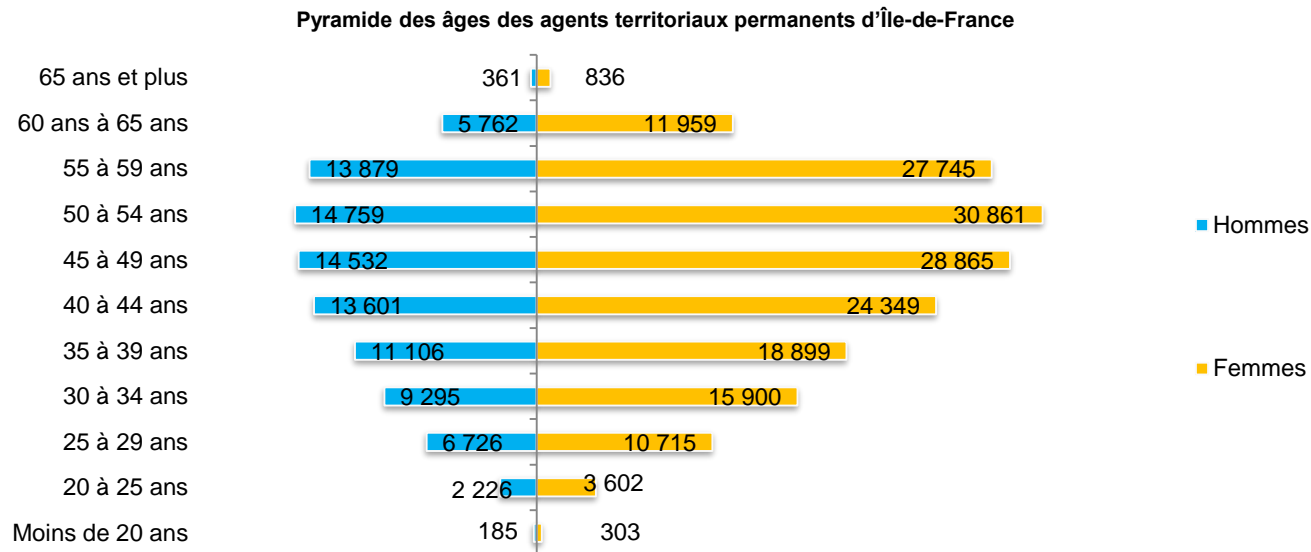
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG
Les non réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage.

5. Démographie

5.1 Pyramide des âges des agents permanents

Une structure des âges élevée chez les agents permanents

On observe une forte présence des 50-54 ans chez les agents permanents.



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



5.2 Structure des âges des agents permanents

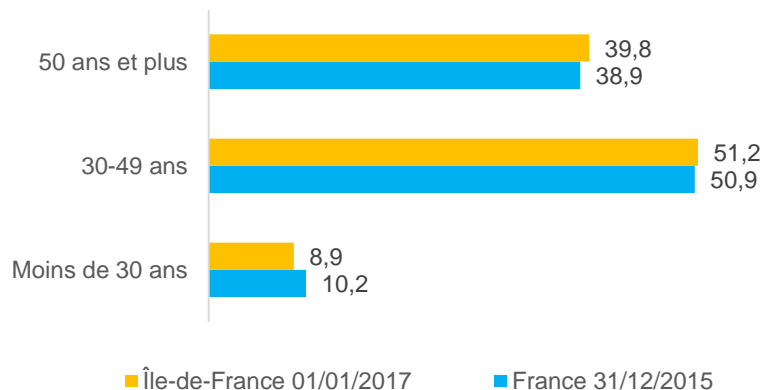
Près de 40% des agents ont plus de 50 ans

Les personnes de **plus de 50 ans représentent ainsi 39,8%** de l'ensemble des agents permanents, à un niveau légèrement plus élevé qu'à l'échelle nationale. A l'inverse, les plus jeunes représentent moins d'un agent sur dix. Les non permanents sont plus jeunes avec un âge moyen de près de 36 ans contre près de 46 ans pour les agents permanents.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires et contractuels *permanents* : **45 ans et 8 mois**
- Contractuels *non permanents et emplois aidés* : **35 ans et 6 mois**

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



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

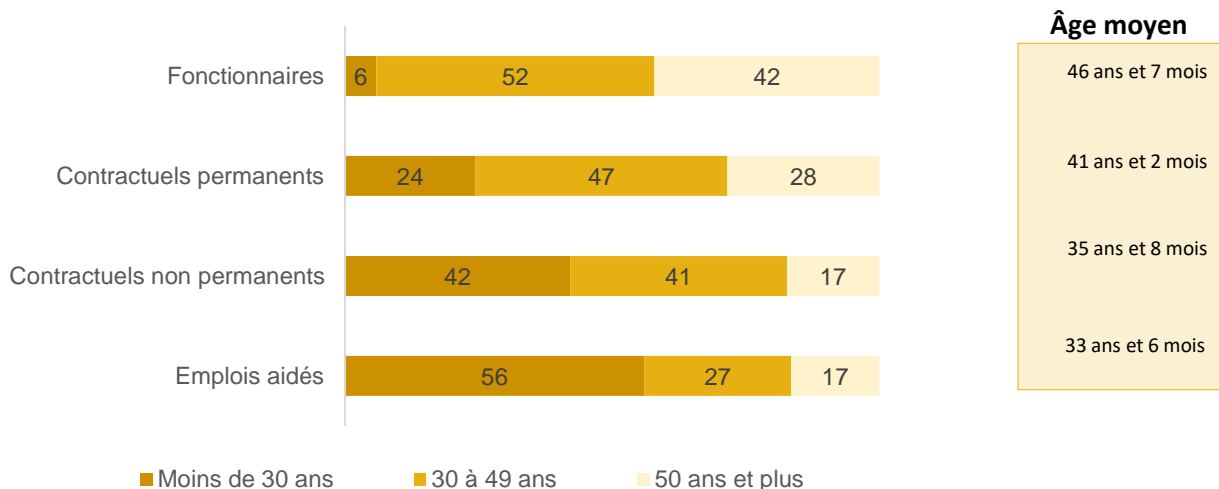


5.3 Structure des âges selon le statut

42 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **jeunes** sont principalement représentés parmi les **contractuels non permanents et les emplois aidés**. Ainsi, l'âge moyen des contractuels non permanents est de 35 ans et 8 mois et 33 ans et 6 mois pour les personnes en emplois aidés. Les fonctionnaires et les contractuels permanents concentrent quant à eux des agents plus âgés.

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



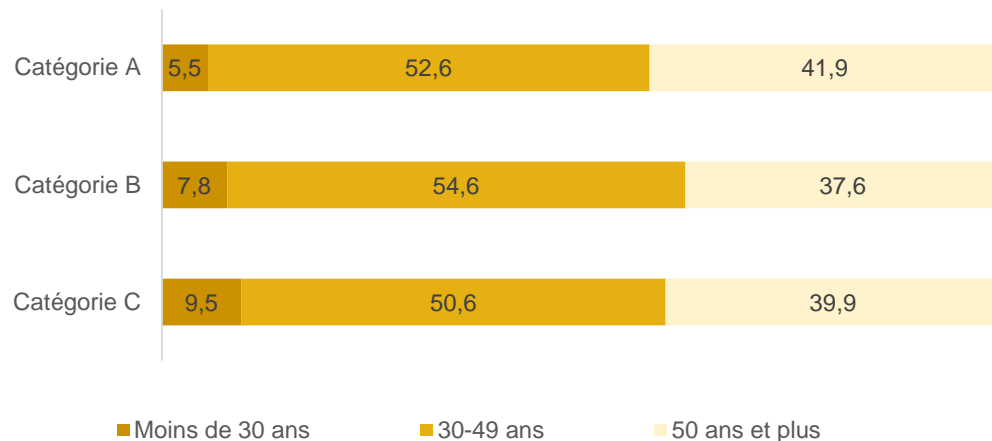
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

5.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

42% des catégories A ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie B sont légèrement moins âgés (37,6% sont âgés de plus de 50 ans contre près de 40% ou plus pour les catégories A et C).

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



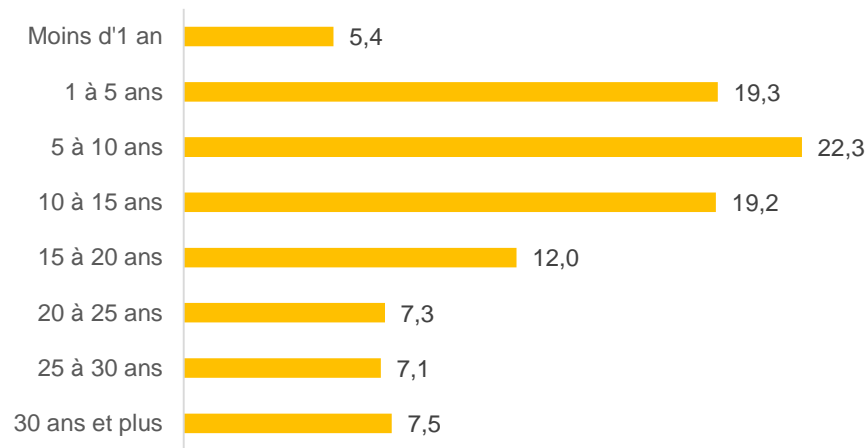
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG

5.5 Ancienneté

Plus d'un agent sur deux a plus de 10 ans d'ancienneté

22% des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. En revanche, près d'un agent sur quatre a moins de 5 ans d'ancienneté.

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



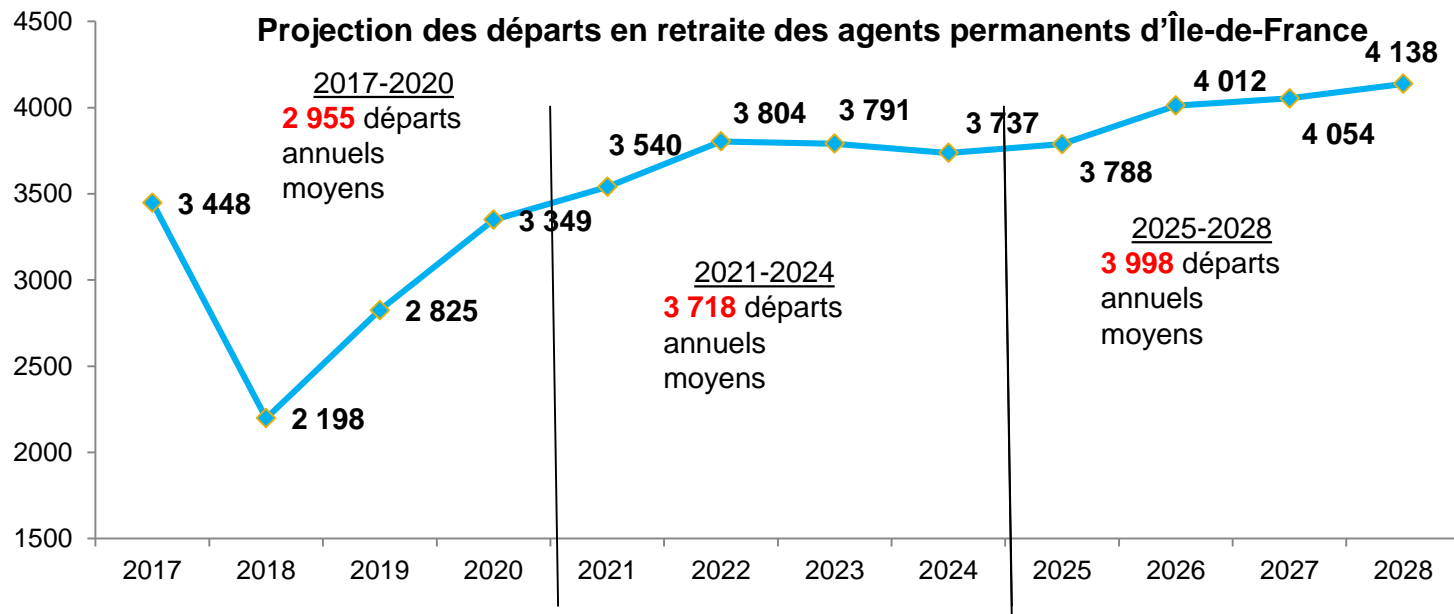
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG



6. Gestion des âges

6.1 Projection des départs à la retraite

9% des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2023, 16% en 2028



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



6.2 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

Parmi les prochains sortants, 15% sont contractuels permanents

Les agents de 60 ans et plus sont 21% à travailler dans les départements, ils y sont 14% tout âge confondu. Les assistantes maternelles ont un poids trois fois plus important parmi les 60 ans et plus que leur poids global. On observe la même tendance pour le secteur social et les métiers de médecin et assistant familial.

Agents territoriaux permanents d'Île-de-France et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Région	5,4	3,7
Départements	21	14,2
Adjoint d'animation	2,0	7,9
Assistante maternelle	7,8	2,9
Social	5,0	3,4
Population et citoyenneté	2,1	6,1
Médecin	2,3	0,7
Assistant familial	4,7	1,3

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

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

6.3 Métiers âgés

Un(e) assistant(e) familial(e) sur cinq a plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les assistants familiaux et les médecins.**

En effet, un quart des médecins ont 60 ans et plus.

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

	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des agents permanents de 60 ans et plus (%)
Ensemble (tout métier confondu)	18 919	7,1
Chargé de propreté des locaux	2 522	10,4
Assistant éducatif petite enfance	1 055	5,0
Assistant de gestion administrative	1 033	7,0
Assistant familial	886	25,5
Agent de restauration	793	8,3
Enseignant artistique	788	9,9
Chargé d'accueil	709	8,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	657	5,9
Ouvrier de maintenance des bâtiments	485	7,7
Médecin	432	25,1

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

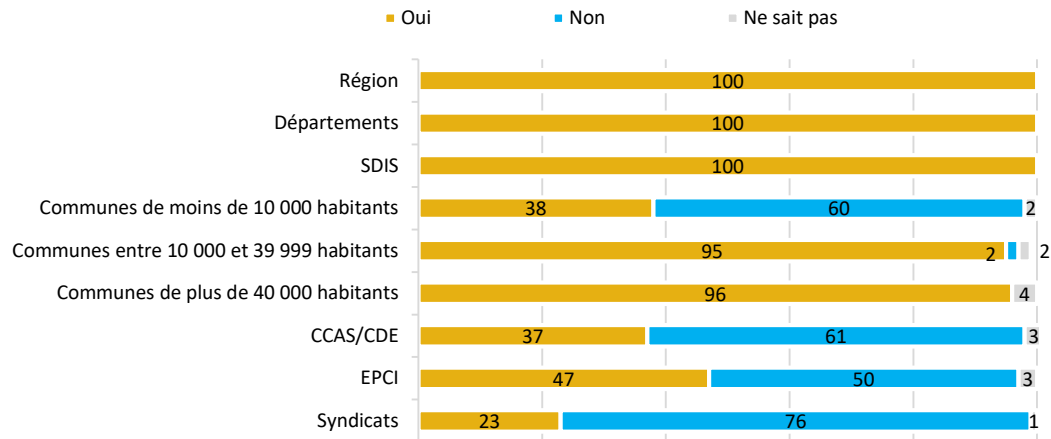


6.4 Départs à la retraite prévisionnels en 2017

Moins de départs à la retraite prévus pour les syndicats, CCAS/CDE et les petites communes

La région, les départements, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants anticipent des départs à la retraite en 2017. A l'inverse, une large majorité des syndicats, des CCAS/CDE et des communes de moins de 10 000 habitants, ainsi qu'un EPCI sur deux ne prévoient pas de départ en retraite.

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



A noter : Pour la Première Couronne, plus de 2 syndicats sur 5 prévoient des départs à la retraite.

N = 552

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

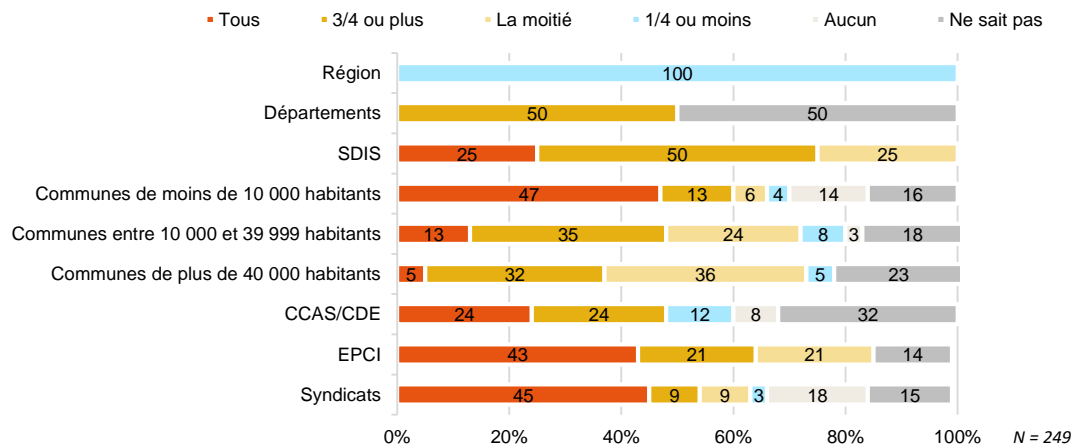


6.5 Remplacement des départs à la retraite en 2017

Près de 7 collectivités sur 10 prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs en retraite

67% des collectivités prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite. Les petites communes, les syndicats et les EPCI sont ceux qui envisagent le plus souvent le remplacement de l'ensemble des agents retraités. La région se distingue en n'envisageant de remplacer qu'un quart des départs. On notera également qu'un département sur deux ne se prononce pas, ainsi qu'un tiers des CCAS/CDE.

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



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



Zoom sur les remplacements de départs à la retraite en 2017 selon la catégorie

▪ Métiers de catégorie A

- Les métiers non remplacés sont les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement et leurs adjoints.
- Les métiers remplacés sont ceux de directeur financier et responsable des affaires générales.

▪ Métiers de catégorie B

- Les métiers d'animateur éducateur sportif et d'assistant de direction ne sont pas remplacés.
- Les métiers d'éducateur de jeunes enfants et d'assistant de gestion ressources humaines sont quant à eux remplacés.

▪ Métiers de catégorie C

- Les métiers de chargé de propreté des locaux (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents), d'assistant de gestion administrative, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant et de chargé d'accueil ne font pas l'objet d'un remplacement.
- Les métiers d'assistant éducatif petite enfance (particulièrement pour les collectivités de plus de 500 agents), d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'assistant de gestion administrative, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers et de policier municipal sont en revanche remplacés en 2017.



6.6 Mobilités internes et recrutement externes

Un recours à la mobilité interne principalement mobilisé par les collectivités

Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, les **mobilités internes** sont privilégiées par de nombreuses collectivités, telles que la région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et les CCAS/CDE.

Seule la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et environ un tiers des EPCI et des syndicats n'anticipent pas de mobilité interne. Ces derniers prévoient en effet plus fréquemment des **recrutements externes** : 69% des communes de moins de 10 000 habitants et des syndicats les envisagent uniquement ou principalement et 44% pour les EPCI.

A noter : Pour la Grande Couronne, plus de 8 syndicats sur 10 envisagent uniquement ou majoritairement des recrutements externes.



7. Tendances de recrutement

7.1 Situation des nouveaux entrants

Une forte présence des nouveaux arrivants dans les communautés d'agglomération et de communes

On dénombre **14 390 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (5,4% des agents permanents).

Un tiers des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont moins de 9% toute ancienneté confondue. Également, près de 6 nouveaux arrivants sur 10 sont contractuels. Ils sont environ 15% sur l'ensemble. Les agents de maîtrise représentent 1 agent sur 10 parmi les nouveaux arrivants, ils sont 3% sur l'ensemble.

A l'inverse, 3% des nouveaux arrivants sont adjoint d'animation (7,9% sur l'ensemble). De même, pour les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant , la proportion est 2 fois moins importante parmi les nouveaux arrivants que toute ancienneté confondue (2% et 4,2%).

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	31,3	8,9
Départements	8,0	14,2
SDIS	0,5	2,0
Commune de 10 000 à 20 000 hab	11,7	9,1
Part des contractuels permanents	57,4	16,4
Adjoint technique	19,3	26,8
Agent de police municipale	4,9	1,5
Police et sécurité	7,3	2,9
Ateliers et matériels	1,3	2,5
Policier municipal	4,6	1,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	9,4	2,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	2,0	4,2

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



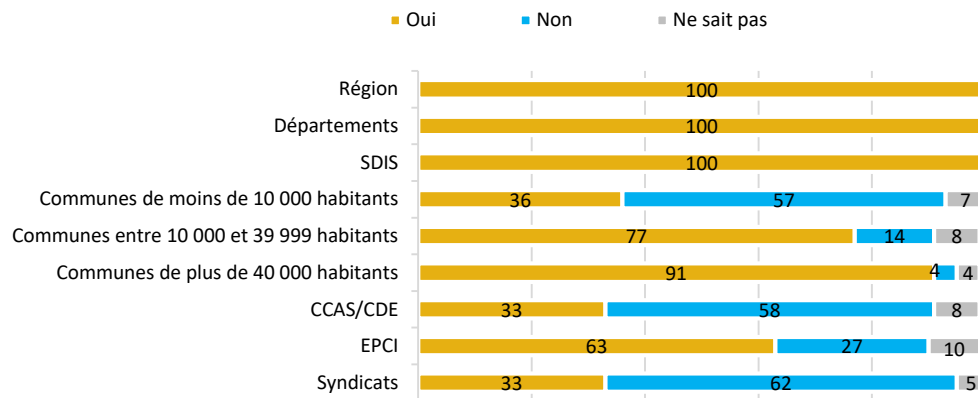
7.2 Projets de recrutement pour 2017

Moins de recrutements prévus pour les syndicats, CCAS/CDE et petites communes

Pour l'année 2017, la région, les départements, les SDIS, ainsi qu'une majorité des communes de plus de 10 000 habitants et des EPCI prévoient des recrutements.

A l'inverse, les syndicats, les CCAS/CDE et les petites communes ne prévoient pas en majorité des recrutements pour l'année 2017.

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



A noter : Pour la Première Couronne, près de 2 CCAS/CDE sur 3 ont un projet de recrutement, pour seulement 1 sur 5 dans la Grande Couronne.

N = 553

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



7.3 Difficultés de recrutement

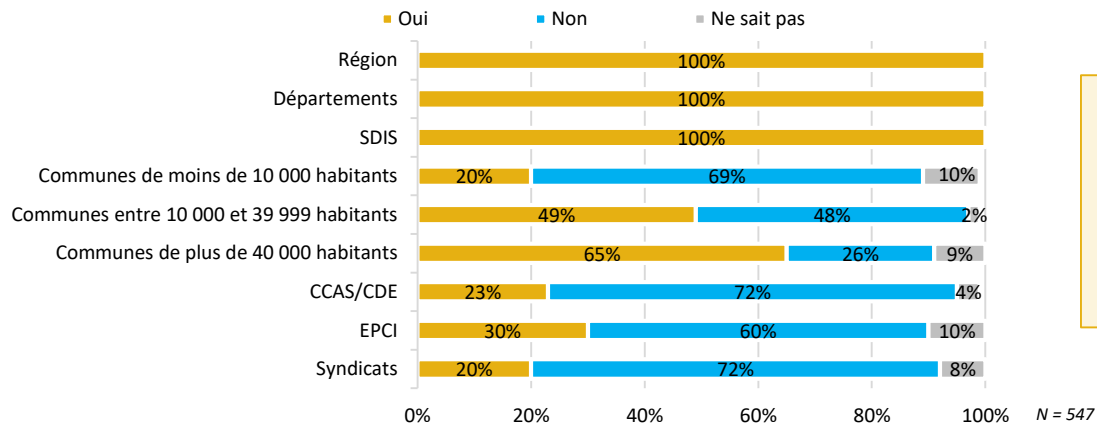
Plus de difficultés de recrutement pour la région, les départements, les SDIS et les grandes communes

Les difficultés de recrutement concernent plus particulièrement la région, les départements, les SDIS, les grandes communes, ou encore près d'une commune de taille intermédiaire sur deux.

Sont principalement concernés les métiers de **policier municipal** (cité par les communes quelle que soit la taille), **les animateurs enfance-jeunesse** (pour les grandes communes en particulier) et **les assistants éducatifs petite enfance** (cités par les communes de plus de 10 000 habitants).

Les petites communes, CCAS/CDE, EPCI et syndicats rencontrent moins de difficultés.

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



A noter : Pour la Première Couronne, plus de 2 communes de taille moyenne sur 3 et près d'un CCAS/CDE sur 2 ont des difficultés de recrutement.

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

7.4 Métiers en concurrence

Certains métiers génèrent un effet de concurrence.

▪ Avec d'autres collectivités :

- 84 métiers sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de policier municipal, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant éducatif petite enfance, d'assistant de gestion ressources humaines, de directeur financier et d'instructeur des autorisateurs d'urbanisme (tous cités par les communes quelle que soit leur taille et quelques CCAS/CDE et EPCI).
- Les grandes collectivités citent les métiers de policier municipal, d'assistant éducatif petite enfance, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant de gestion ressources humaines, d'éducateur de jeunes enfants et responsable des services techniques (principalement cités par les communes de plus de 10 000 habitants).

- **Avec la fonction publique** : 37 métiers sont cités en concurrence avec la fonction publique, parmi lesquels les métiers d'infirmier, d'assistant éducatif petite enfance et de puériculteur, tous trois cités par les communes de plus de 10 000 habitants.

▪ Avec le secteur privé :

- 62 métiers sont cités en concurrence avec le secteur privé, parmi lesquels le métier d'aide à domicile (cité par les CCAS/CDE), de directeur financier (cité par les communes quelle que soit la taille) et d'ouvrier de maintenance des bâtiments (cité par les communes quelle que soit leur taille).
- Les grandes collectivités citent principalement le métier de chef de projet technique des systèmes d'information (par un département), de chef de projet études et développement des systèmes d'information, de chef de projet SIG, de directeur des systèmes d'information et d'ouvrier de maintenance des bâtiments.



Synthèse : spécificités de l'emploi et des métiers

- Une proportion de fonctionnaires moins importante en Île-de-France qu'en moyenne et une diminution de leur proportion depuis 2011.
- Des contractuels plus souvent permanents que non permanents.
- Les trois services qui s'occupent de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse largement surreprésentés.
- 22 métiers couvrent à eux seuls près de 69% des emplois.
- Les femmes représentent 65,7% de la FPT, soit presque 5 points de plus que la moyenne française.
- Les principaux métiers sont quasiment exclusivement occupés par des femmes.
- Au sein des emplois de direction, les femmes sont moins représentées mais mieux qu'ailleurs.
- Une moyenne d'âge plus élevée en Île-de-France qu'ailleurs.
- Des difficultés de recrutement concernant plus particulièrement la région, les départements, les SDIS, les grandes communes ou encore près d'une commune de taille intermédiaire sur deux.



IV. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



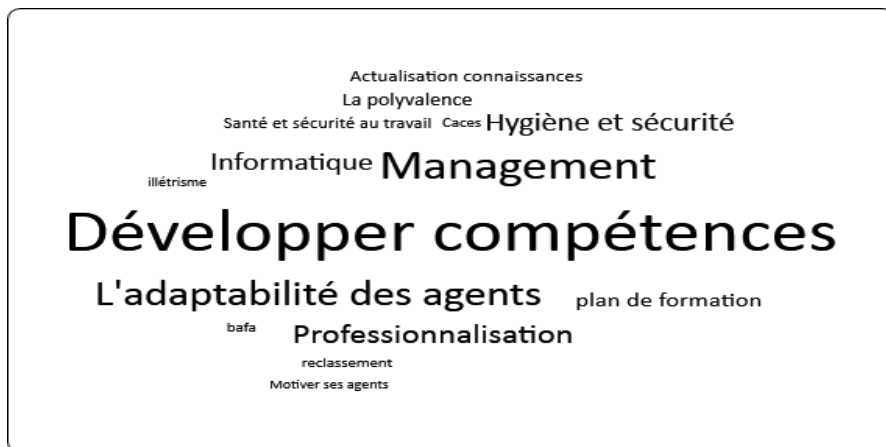
IV. Politiques de formation



1. Principaux objectifs de la formation des agents	p108
<i>Zoom sur les principaux objectifs en matière de formation des agents selon la taille</i>	
2. Place de la formation dans les politiques RH.....	p110
3. Moyens budgétaires.....	p111
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2016 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
4. Bénéficiaires.....	p113
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2016	
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années	
5. Priorités de formation	p115
6. Typologie des pratiques de formation.....	p118
➤ Synthèse.....	p119

1. Principaux objectifs de la formation des agents

De fortes attentes concernant le développement des compétences



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

Note de lecture :

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

Sont principalement mentionnés :

- Le **développement des compétences** par les syndicats, les CCAS/CDE et les petites communes ;
- Le **management** par les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants ;
- L'**adaptabilité des agents** par les CCAS/CDE et les communes de moins de 40 000 habitants ;
- La **professionnalisation et l'informatique** par les départements ;
- Les **formations hygiène et sécurité**, ainsi que le **plan de formation** par la région.

Zoom sur les principaux objectifs en matière de formation des agents selon la taille

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

- Les **collectivités de moins de 500 agents** citent principalement le développement des compétences, ainsi que l'adaptabilité des agents.
- Les **collectivités de 50 à 500 agents** évoquent l'adaptabilité des agents et le management.
- Les **collectivités de plus de 500 agents** mentionnent principalement le management, puis le développement des compétences et l'informatique.

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.
- Développer la formation occupe la 5^{ème} position. C'est pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI que cet objectif est le plus important.

▪ **Concernant l'action de lutte contre l'illettrisme** : cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 18% des collectivités. Les communes de plus de 40 000 habitants ont toutefois, pour les trois quarts d'entre elles, déjà mis en place des actions sur le sujet.

▪ Parmi les outils RH spécifiques à la formation :

- Les plans de formation sont instaurés par la région, les départements et plus de 9 communes de plus de 10 000 habitants sur 10. Le bilan professionnel de formation est utilisé par la région et tous les départements ainsi que 3/4 des SDIS et environ les 2/3 des communes de plus de 40 000 habitants.
- Les livrets individuels de formation ne sont mis en place que dans la moitié des SDIS et départements et dans un tiers des grandes communes.
- Enfin le CPF est mis en place par un tiers des communes de plus de 40 000 habitants et un quart des CCAS/CDE. La région, les départements et près de la moitié des communes de plus de 10 000 habitants ont toutefois prévu de le mettre en place.



3. Moyens budgétaires

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

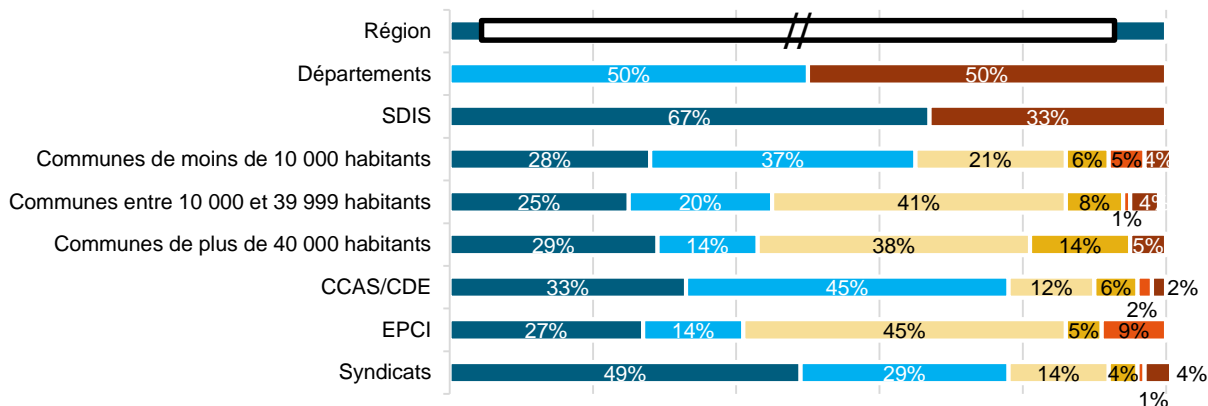
Une majorité des collectivités consacre moins d'1% sa masse salariale à la formation

Les syndicats, les CCAS/CDE, les SDIS et les petites communes consacrent, pour une grande majorité d'entre eux, moins d'1% de leur masse salariale à la formation de leurs agents en 2016.

A l'inverse, un tiers des SDIS et l'un des départements déclarent utiliser plus de 3% de leur masse salariale pour la formation. Par ailleurs, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI consacrent plus souvent entre 1% et 1,5% de leur masse salariale à la formation.

Question : En 2016, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation du CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

- 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



N = 427

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



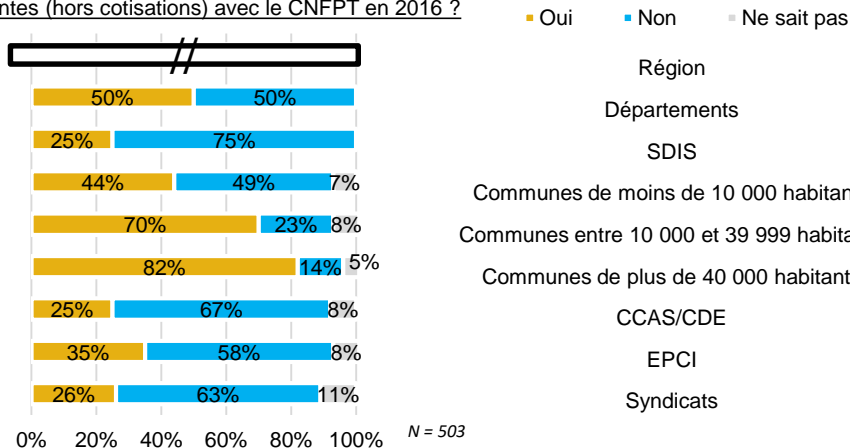
3.2 Formations payantes souscrites

Un plus fort recours aux formations souscrites avec le CNFPT pour les communes de plus de 10 000 habitants

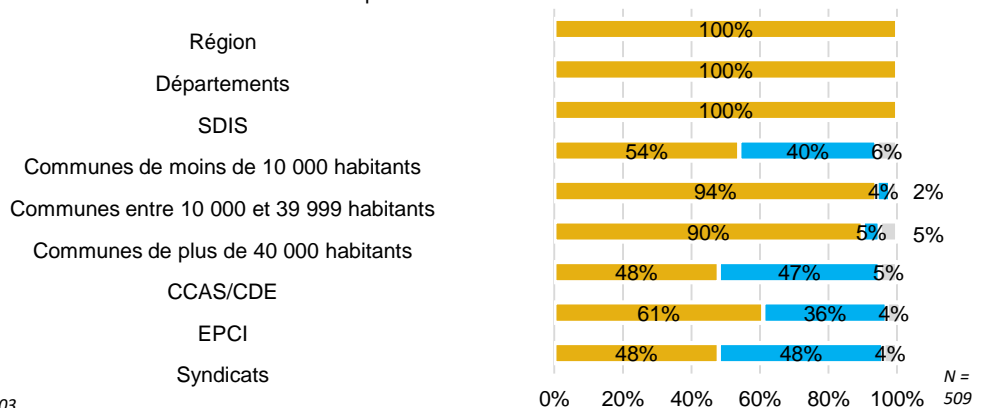
Les communes de plus de 10 000 habitants ont davantage souscrit à des **formations payantes en 2016 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement l'hygiène et la sécurité au travail, la sécurité des biens, le management et l'informatique.

Par ailleurs, une grande majorité des collectivités a souscrit à des **formations avec d'autres opérateurs en 2016**. Elles concernent plus particulièrement l'hygiène et la sécurité au travail, l'informatique et le management (pour les communes principalement).

Question : Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2016 ?



Question : En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2016 ?



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



4. Bénéficiaires

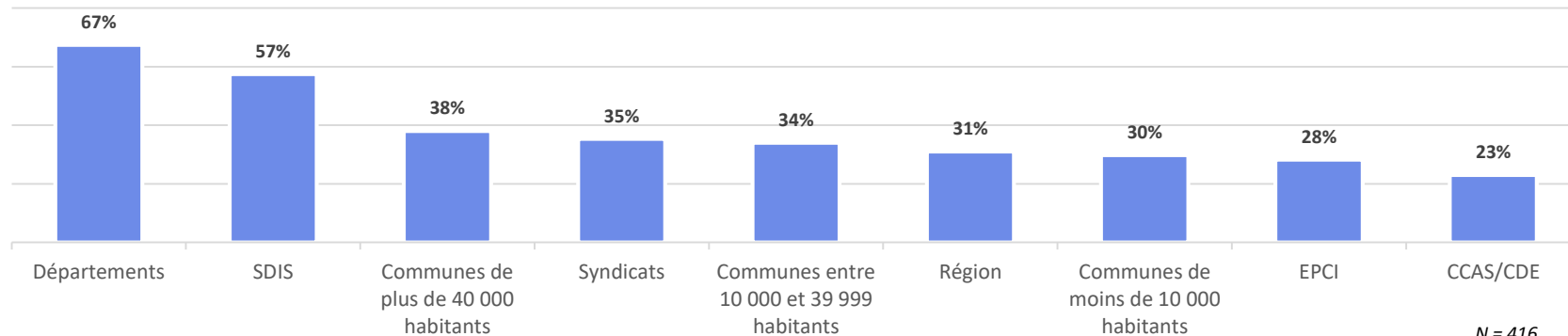
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2016

Un plus fort recours à la formation pour les départements et les SDIS

En 2016, les départements et les SDIS ont davantage eu recours à des formations pour leurs agents permanents : 67% des agents permanents des départements ont suivi au moins une formation dans l'année ; 57% pour les SDIS.

A l'inverse, la région, les CCAS/CDE, les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants ont moins eu recours aux formations.

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



N = 416

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



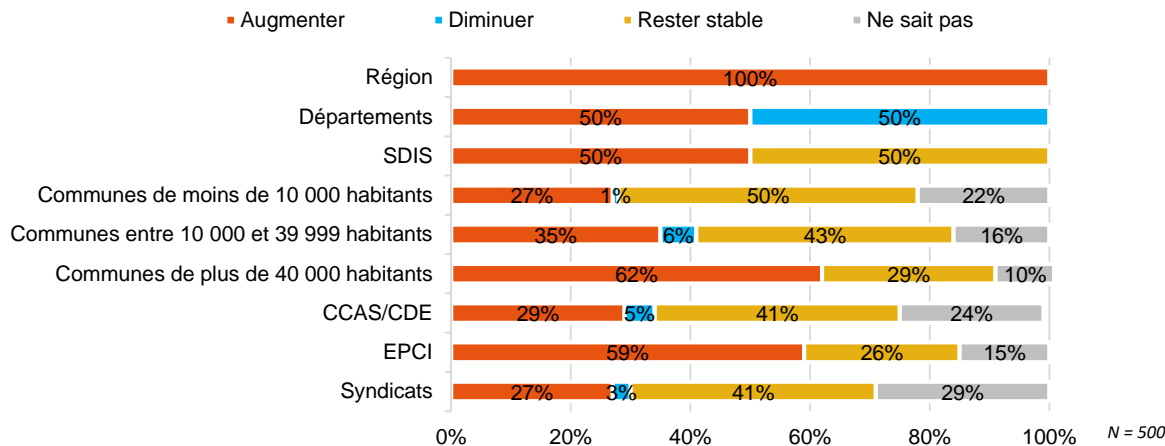
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un recours à la formation en hausse notamment pour la région, les grandes communes et les EPCI

Les volumes de formations sont attendus à la hausse pour les trois prochaines années plus particulièrement pour la région, les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI, ainsi que la moitié des départements et des SDIS.

On notera que l'un des départements envisage une réduction des journées de formation.

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



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



5. Priorités de formation

Catégorie A+

30 métiers différents sont cités par 61 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement, de directeur général de collectivité ou d'établissement ou de directeur financier sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes et syndicats. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement le **management, les finances et l'administration**.
- Le **CNFPT** est massivement utilisé pour ces formations, à l'exception d'un tiers des syndicats qui ont utilisé un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en **présentiel**, et mixtes pour 3 syndicats et une minorité de communes.

Catégorie A

63 métiers différents sont cités par 105 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers de directeur général de collectivité ou d'établissement, de directeur des ressources humaines et de responsable des services techniques sont particulièrement mentionnés pour cette catégorie. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement le **management, puis les finances et l'administration**.
- Le **CNFPT** est massivement utilisé pour ces formations, à l'exception des SDIS qui ont utilisé un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont **mixtes** pour la région, un syndicat, un EPCI, trois CCAS/CDE et une minorité de communes.



5. Priorités de formation

Catégorie B

86 métiers différents sont cités par 155 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers de secrétaire de mairie et responsable des affaires générales sont particulièrement mentionnés. Les domaines de formation dispensés sont principalement le **management, les ressources humaines et l'administration**.
- Le **CNFPT** est l'unique opérateur identifié pour ces formations, à l'exception d'un syndicat qui a utilisé un autre organisme de formation. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en **présentiel**, et mixtes pour 5 syndicats, 3 EPCI et une minorité de communes.

Catégorie C

82 métiers différents sont cités par 230 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public:

- Les métiers de chargé d'accueil, assistant administratif, animateur enfance-jeunesse et agent de services polyvalent en milieu rural et de policier municipal pour les collectivités de plus de 500 agents sont principalement mentionnés par les répondants. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène, l'administration, le secrétariat et les espaces naturels et espaces verts**.
- A l'exception de la moitié des SDIS, le **CNFPT** est très majoritairement l'opérateur identifié pour ces formations. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en **présentiel**, et mixtes pour 10 syndicats, 2 EPCI et une minorité de communes.



5. Priorités de formation

Question : Quelles sont les modalités de formation auxquelles vous envisagez de recourir, pour les principaux métiers de catégorie A+, A, B et C que vous priorisez en matière de formation pour 2017 ?

Modalités de formation en Île-de-France (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=61	N=105	N=155	N=230
Exclusivement en présentiel	43	37	44	54
Plutôt en présentiel	28	48	41	29
Mixte	25	12	14	15
Plutôt à distance	3	2	0	1
Exclusivement à distance	0	1	0,6	1
Autre(s) modalité(s)	2	0	0,6	0

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

6. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 7 établissements (1 département, 5 communes de moins de 40 000 habitants et un EPCI) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2016 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2016).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 84 établissements (dont 54 sont des communes de moins de 40 000 habitants, 8 de plus de 40 000 habitants, 1 département, 7 EPCI et 9 syndicats) 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 2016, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2016. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour un peu plus de la moitié d'entre eux.



Synthèse

- De fortes attentes concernant le développement des compétences sont exprimées par les collectivités, notamment celles de moins de 500 agents.
- Une majorité des collectivités consacre moins d'1% de sa masse salariale à la formation.
- Les communes de plus de 10 000 habitants ont davantage souscrit à des formations payantes avec le CNFPT. Ces formations concernent principalement l'hygiène et la sécurité au travail, la sécurité des biens, le management et l'informatique.
- Les SDIS et les départements ont plus souvent eu recours à des formations pour leurs agents permanents (74% des agents permanents des SDIS ont suivi au moins une formation dans l'année ; 67% pour les départements).
- Les volumes de formations sont attendus à la hausse pour les trois prochaines années plus particulièrement pour la région, les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI, ainsi que la moitié des départements et des SDIS.
- Pour les agents de catégories A+ et A, les domaines de formation prioritaires sont essentiellement le management, les finances et l'administration. Pour les agents de catégorie B, c'est le management, les ressources humaines et l'administration. Et, pour les agents de catégorie C, les domaines de formation prioritaires sont majoritairement l'hygiène, l'administration, le secrétariat et les espaces naturels et espaces verts.
- En ce qui concerne les modalités de formation auxquelles les collectivités souhaitent recourir le présentiel est davantage cité quel que soit la catégorie.
- Globalement, le niveau d'investissement en matière de formation est minimal pour la majorité des collectivités et établissements territoriaux.



Conclusion générale



Conclusion générale

I. La territoriale présente en Île-de-France un visage à part avec des caractéristiques très marquées :

(Poids des contractuels, poids du secteur communal, poids des services en lien avec la petite enfance, l'animation-jeunesse, féminisation...) et une très grande variété et hétérogénéité des situations professionnelles (métiers).

II. Un besoin de GPEEC très prononcé

III . Co-construire une stratégie de valorisation et d'appropriation de l'observation régionalisée

3.1 Par un accompagnement différencié de chacun des acteurs parties prenantes :

(cadres du CNFPT, Responsables RH des collectivités....) en ciblant et s'adaptant davantage à leurs sujets d'intérêts..., notamment par le recours à la démarche de travail collaboratif de co-construction et de co-conception...

3.2 ... concernant l'ébauche d'une macro-GPEEC à l'échelle régionale

- Par la confrontation globale des disponibilités en agents, métiers et compétences (recensement de l'emploi et des métiers) et des besoins des collectivités (enquête sur les politiques des ressources humaines et de formation) à l'horizon de 3 à 5 ans, afin d'élaborer des scénarios de plans d'actions débouchant sur la résorption des écarts (logique adéquationniste)
- Par l'approfondissement des scénarios sur le lien emploi-formation en les articulant avec les dimensions « politiques publiques locales » et «mangement public local » selon des approches dites institutionnelles (par type de collectivité) ou sectorielles...



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux d'Ile-de-France en 2017 Hors administrations parisiennes, CNFPT et CIG	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2017					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésentés C:contractuel F:fonctionnaire	Catégorie surreprésentés	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme très pénibles	Tendances impacts sur les métiers cités Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	28 990		♀		Cat. C			✗	↘	✗	Auto	●
Assistant éducatif petite enfance	22 920		♀	C	Cat. C	✗	FP	●	=	✗		●
Animateur enfance-jeunesse	22 370			C		✗	Col	✗	↘	✗	Env	●
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	18 590		♀	C			Col	●	↘			●
Assistant de gestion administrative	15 570		♀	F	Cat. C			✗	↘		Num & Auto	●
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	12 660		♀	F	Cat. C		Col	=	=	✗		●
Agent de restauration	12 000		♀		Cat. C	✗		=	↘	✗	Env	●
Enseignant artistique	10 690		♂	C	Cat. B							
Chargé d'accueil	8 710		♀	F	Cat. C			✗	↘		Num & Auto	●
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 760		♂	F	Cat. C		P	✗		✗	Énerg & Auto	●
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	5 440		♂	F	Cat. C				↗		Auto	
Jardinier	5 440		♂	F	Cat. C			✗	↘	✗	Env	●
Travailleur social	4 400		♀	F	Cat. B			●				●
Animateur éducateur sportif	3 840		♂	C	Cat. B	✗	Col & FP & P	✗	↘			
Agent de propreté des espaces publics	3 800		♂	F	Cat. C			✗	=	✗	Env	
Policier municipal	3 750		♂	F	Cat. C	✗	Col	●	↗	✗		●
Assistant familial	3 480		♀	C	Cat. C				↘			
Educateur de jeunes enfants	3 370		♀	F	Cat. B		Col	●				●
Agent de gardiennage et de surveillance	3 360		♂	F	Cat. C							
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	3 250		♀	F	Cat. C	✗	Col	●	↗		Num & Auto	●

ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents territoriaux (hors métiers non déclarés)	323290	100,0	88,1	11,5	0,4	79,5	65,7
Affaires générales	30910	9,6	90,4	8,8	0,8	25,5	86,9
Assistant de direction	2900	0,9	92,8	7,2	0,0	22,4	97,9
Assistant de gestion administrative	15570	4,8	91,8	7,4	0,8	24,6	92,6
Chargé d'accueil	8710	2,7	87,3	11,5	1,2	28,1	78,5
Instructeur/gestionnaire de dossier	890	0,3	91,0	9,0	0,0	22,7	88,9
Responsable des affaires générales	1510	0,5	87,3	12,7	0,0	26,3	77,1
Responsable des services techniques	600	0,2	84,9	14,4	0,7	30,9	21,8
Secrétaire de mairie	720	0,2	97,6	1,1	1,3	23,4	94,4
Affaires juridiques	1790	0,6	79,1	20,9	0,0	15,7	76,7
Acheteur public	100	0,0	77,5	22,6	0,0	18,3	83,1
Chargé de la commande publique	870	0,3	85,5	14,5	0,0	16,7	80,4
Gestionnaire des assurances	60	0,0	89,1	10,9	0,0	28,1	85,5
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	110	0,0	84,7	15,3	0,0	22,1	79,1
Responsable des affaires juridiques	660	0,2	69,0	31,0	0,0	11,7	69,8
Arts et techniques du spectacle	1340	0,4	70,7	28,9	0,4	22,2	23,6
Directeur d'établissement culturel	160	0,1	61,5	38,5	0,0	21,5	61,6
Régisseur de spectacle et d'événementiel	710	0,2	76,5	23,2	0,3	26,5	22,9
Technicien du spectacle et de l'événementiel	460	0,1	65,0	34,2	0,8	15,7	11,1

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Ateliers et véhicules	3570	1,1	88,6	10,3	1,1	28,1	6,8
Carrossier peintre	30	0,0	78,3	21,7	0,0	33,0	0,0
Chauffeur	1220	0,4	84,5	13,3	2,3	25,6	10,9
Conducteur de transports en commun	350	0,1	88,0	12,0	0,0	34,4	7,5
Conducteur de véhicules poids lourds	320	0,1	95,4	4,6	0,0	26,5	2,3
Conducteur d'engins	140	0,0	91,1	8,9	0,0	31,4	1,3
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	680	0,2	86,6	12,2	1,2	20,2	1,7
Responsable d'atelier	670	0,2	95,5	4,1	0,4	34,3	6,9
Responsable de flotte de véhicules	170	0,1	88,5	11,5	0,0	39,4	9,4
Bibliothèques et centres documentaires	4000	1,2	87,6	12,0	0,4	20,4	77,8
Bibliothécaire	990	0,3	89,4	10,4	0,3	24,1	79,1
Chargé d'accueil en bibliothèque	2190	0,7	84,7	14,7	0,6	15,9	75,6
Directeur de bibliothèque	570	0,2	93,9	6,1	0,0	28,0	83,4
Documentaliste	240	0,1	91,8	8,2	0,0	28,1	78,3
Communication	2680	0,8	53,3	46,5	0,2	14,5	59,2
Chargé de communication	1030	0,3	59,5	40,4	0,2	8,4	69,3
Chargé de création graphique	400	0,1	57,3	42,2	0,4	16,0	49,0
Chargé de publication	390	0,1	32,4	67,6	0,0	20,5	59,5
Chef de projet communication numérique	150	0,1	39,5	58,7	1,9	6,1	37,9
Directeur de la communication	520	0,2	59,9	40,2	0,0	18,9	65,0
Photographe-vidéaste	180	0,1	47,2	52,8	0,0	26,9	25,2

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Développement territorial	1830	0,6	61,6	38,0	0,3	18,3	60,0
Chargé des affaires européennes et internationales	110	0,0	76,1	23,9	0,0	7,2	69,8
Chargé d'études	620	0,2	66,1	33,9	0,0	22,2	58,6
Chargé du développement territorial	170	0,1	55,1	43,8	1,0	3,1	65,2
Chargé du développement touristique	60	0,0	56,1	43,9	0,0	13,8	57,5
Chef de projet développement territorial	160	0,1	60,5	38,4	0,0	17,9	72,8
Développeur économique	450	0,1	55,0	44,2	0,7	18,7	58,4
Directeur du développement territorial	260	0,1	62,7	37,3	0,0	24,0	51,9
Instructeur gestionnaire Fonds européens	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Direction générale	1870	0,6	83,6	16,4	0,0	28,8	51,9
Chargé d'évaluation des politiques publiques	90	0,0	55,6	44,4	0,0	27,3	45,6
Conseiller en organisation	30	0,0	54,3	45,7	0,0	23,9	50,3
Contrôleur de gestion	150	0,1	51,8	48,2	0,0	17,8	58,3
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	760	0,2	92,1	7,9	0,0	30,8	54,4
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	840	0,3	85,5	14,5	0,0	29,3	49,2
Eau et assainissement	1130	0,4	78,6	21,4	0,0	17,0	19,2
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	210	0,1	58,7	41,3	0,0	16,2	22,0
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	300	0,1	90,1	9,9	0,0	13,5	0,0
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	160	0,1	80,0	20,0	0,0	17,5	5,4
Directeur eau potable et assainissement	160	0,1	85,0	15,0	0,0	24,3	49,0
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	100	0,0	89,2	10,8	0,0	18,9	27,3
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	200	0,1	71,1	29,0	0,0	16,0	27,3

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Education et animation	88510	27,4	51,9	47,1	1,0	12,9	82,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	12660	3,9	78,8	20,1	1,2	20,2	98,8
Animateur de relais assistantes maternelles	310	0,1	85,2	13,3	1,6	26,2	94,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	18590	5,8	19,5	79,6	0,9	9,9	74,5
Animateur enfance-jeunesse	22370	6,9	36,4	61,3	2,3	6,6	64,2
Assistant éducatif petite enfance	22920	7,1	61,5	38,2	0,3	16,1	99,3
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	1620	0,5	79,9	19,9	0,2	19,7	71,0
Directeur d'équipement socioculturel	270	0,1	65,9	34,1	0,0	12,5	49,0
Directeur enfance-jeunesse-éducation	1890	0,6	85,9	14,1	0,0	19,4	69,4
Educateur de jeunes enfants	3370	1,0	81,5	18,5	0,0	13,0	97,6
Responsable de structure d'accueil de loisirs	2720	0,8	86,1	13,9	0,0	7,0	65,1
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	1790	0,6	92,7	7,3	0,0	23,4	91,5
Enseignements artistiques	11280	3,5	50,3	49,8	0,0	24,4	53,4
Directeur d'établissement d'arts plastiques	10	0,0	64,6	35,4	0,0	21,8	43,6
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	210	0,1	68,9	31,1	0,0	34,5	43,8
Enseignant artistique	10690	3,3	50,5	49,5	0,0	23,9	53,2
Enseignant en arts plastiques	370	0,1	32,8	67,2	0,0	34,5	64,4
Entretien et services généraux	33840	10,5	75,7	22,2	2,1	27,5	72,7
Agent de services polyvalent en milieu rural	750	0,2	72,2	15,2	12,6	24,8	51,3
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	900	0,3	83,5	7,2	9,2	20,3	9,0
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	210	0,1	44,0	46,9	9,1	20,9	26,5
Chargé de propreté des locaux	28990	9,0	74,4	23,9	1,8	28,2	81,2
Coordonnateur d'entretien des locaux	650	0,2	93,4	6,6	0,0	30,4	48,6
Logisticien	400	0,1	82,5	17,0	0,4	23,8	21,0
Magasinier	1010	0,3	90,6	8,9	0,5	23,2	9,9
Manutentionnaire	920	0,3	86,5	12,7	0,8	20,2	1,7

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Environnement	740	0,2	81,1	16,7	2,1	16,9	42,6
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	160	0,1	67,3	32,7	0,0	17,5	60,5
Chargé d'études environnement	90	0,0	73,5	26,5	0,0	15,7	56,6
Chef de projet paysage	40	0,0	86,6	13,4	0,0	11,4	43,6
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	50	0,0	59,1	26,2	14,6	0,0	44,5
Directeur de l'environnement	210	0,1	88,3	11,7	0,0	16,8	53,8
Garde gestionnaire des espaces naturels	160	0,1	94,7	0,0	5,3	22,8	9,2
Responsable des espaces naturels protégés	30	0,0	85,0	15,0	0,0	21,4	5,7
Espaces verts et paysages	6820	2,1	89,6	7,9	2,5	21,2	8,1
Animalier	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Chargé de travaux espaces verts	860	0,3	96,1	3,5	0,5	24,3	7,5
Concepteur paysagiste	80	0,0	91,4	8,7	0,0	18,3	32,7
Directeur espaces verts et biodiversité	340	0,1	93,0	7,0	0,0	21,8	20,5
Grimpeur élagueur	20	0,0	88,9	11,1	0,0	0,0	0,0
Jardinier	5440	1,7	88,2	8,7	3,1	20,8	6,9
Responsable de parc animalier	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Responsable de production végétale	80	0,0	96,5	3,5	0,0	18,6	18,0
Etablissements et services patrimoniaux	1730	0,6	79,5	19,2	1,4	20,1	68,3
Archéologue	30	0,0	68,7	31,3	0,0	18,8	31,3
Archiviste	760	0,2	86,4	13,4	0,2	21,3	77,1
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	440	0,1	80,0	19,2	0,8	17,6	53,4
Directeur d'établissement patrimonial	150	0,1	79,5	20,5	0,0	26,4	80,6
Médiateur culturel	260	0,1	58,7	35,0	6,4	14,7	68,9
Régisseur d'œuvres	80	0,0	82,3	15,6	2,1	26,2	55,9
Restaurateur d'œuvres	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Finances	5190	1,6	92,0	7,9	0,1	22,7	81,7
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	3250	1,0	94,2	5,6	0,2	21,9	85,4
Coordonnateur budgétaire et comptable	220	0,1	85,4	14,6	0,0	24,0	75,3
Directeur financier	810	0,3	87,1	12,9	0,0	23,9	72,8
Responsable de gestion budgétaire et financière	390	0,1	86,5	13,6	0,0	21,6	75,8
Responsable de gestion comptable	510	0,2	92,5	7,5	0,0	26,6	79,5
Formation professionnelle	380	0,1	76,0	24,0	0,0	25,6	66,6
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	210	0,1	80,7	19,3	0,0	22,6	67,3
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	170	0,1	70,4	29,6	0,0	29,3	65,6
Habitat et logement	720	0,2	82,5	16,7	0,8	19,7	68,3
Chargé de gestion locative	200	0,1	91,0	9,0	0,0	12,8	87,7
Directeur de la gestion locative	30	0,0	84,7	15,3	0,0	7,1	70,9
Gardien d'immeuble	240	0,1	74,3	23,4	2,3	20,7	37,2
Responsable de l'habitat et du logement	240	0,1	83,3	16,8	0,0	25,8	82,9
Imprimerie	370	0,1	90,9	8,4	0,8	32,0	22,3
Chef d'atelier d'imprimerie	20	0,0	100,0	0,0	0,0	58,9	19,0
Façonnier	10	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Imprimeur reprographe	340	0,1	90,1	9,1	0,8	31,4	21,7

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Incendie et secours	4210	1,3	99,5	0,5	0,1	6,2	5,8
Chef de centre d'incendie et de secours	230	0,1	99,1	0,9	0,0	14,1	5,2
Chef de groupement	170	0,1	98,3	1,8	0,0	21,6	17,0
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	10	0,0	100,0	0,0	0,0	40,0	0,0
Encadrant des opérations de secours	1620	0,5	99,9	0,1	0,0	5,1	4,9
Infirmier de SDIS	30	0,0	100,0	0,0	0,0	15,0	33,9
Intervenant des opérations de secours	1760	0,6	99,7	0,2	0,2	2,2	3,4
Médecin chef de SDIS	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	31,5
Médecin de SDIS	20	0,0	81,8	18,2	0,0	27,3	27,3
Opérateur en CTA-CODIS	250	0,1	98,0	2,0	0,0	8,5	13,0
Pharmacien de SDIS	10	0,0	88,9	11,1	0,0	55,6	77,8
Préventionniste	60	0,0	100,0	0,0	0,0	28,6	11,1
Prévisionniste	40	0,0	100,0	0,0	0,0	29,1	2,7
Infrastructures	4140	1,3	88,3	10,3	1,4	25,0	9,6
Agent de port	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2690	0,8	87,4	10,3	2,2	22,1	4,4
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	240	0,1	84,1	16,0	0,0	25,0	21,2
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	280	0,1	79,5	20,5	0,0	23,5	26,8
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	460	0,1	96,7	3,4	0,0	31,6	4,4
Responsable de port	10	0,0	74,7	25,3	0,0	25,3	74,7
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	460	0,1	92,4	7,6	0,0	35,9	27,4
Laboratoires	70	0,0	75,1	24,9	0,0	11,9	68,7
Aide de laboratoire	10	0,0	100,0	0,0	0,0	18,1	45,8
Directeur de laboratoire	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Préleveur	10	0,0	100,0	0,0	0,0	20,0	40,0
Responsable métrologie	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable qualité en laboratoire	20	0,0	45,3	54,8	0,0	21,6	90,1
Technicien de laboratoire	30	0,0	81,5	18,6	0,0	0,0	69,1

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Patrimoine bâti	10230	3,2	87,6	11,5	0,9	28,4	10,7
Assistant de suivi de travaux bâtiment	620	0,2	92,7	7,4	0,0	32,8	9,1
Chargé d'opération de construction	320	0,1	80,8	19,2	0,0	18,8	38,8
Dessinateur CAO-DAO	340	0,1	83,3	16,7	0,0	29,9	30,5
Gestionnaire de flux	30	0,0	67,5	26,0	6,5	35,8	16,9
Gestionnaire technique bâtiment	1130	0,4	89,5	10,5	0,0	28,0	26,1
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	30	0,0	100,0	0,0	0,0	33,2	0,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6760	2,1	88,5	10,2	1,4	28,6	4,6
Responsable de conception et de réalisation de constructions	230	0,1	74,9	25,1	0,0	28,7	28,0
Responsable des bâtiments	670	0,2	84,3	15,7	0,0	27,4	19,3
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	10	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable énergie	60	0,0	58,8	41,2	0,0	23,2	13,1
Spécialiste fluides	30	0,0	77,7	22,3	0,0	35,3	0,0
Population et funéraire	1740	0,5	93,1	6,7	0,3	24,5	72,8
Agent funéraire	170	0,1	93,0	4,3	2,7	31,7	11,9
Chargé d'accueil des publics itinérants	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Conseiller funéraire	20	0,0	91,3	8,7	0,0	17,5	45,6
Conservateur de cimetière	150	0,1	96,9	3,1	0,0	31,6	41,6
Directeur de régie funéraire	40	0,0	70,1	29,9	0,0	26,0	63,7
Maitre de cérémonie	0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Officier d'état civil	870	0,3	93,7	6,3	0,0	21,6	87,3
Opérateur de crémation	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable du service population	480	0,2	92,6	7,4	0,0	24,8	80,0

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Prévention et sécurité	10890	3,4	82,4	16,3	1,3	18,3	31,9
Agent de gardiennage et de surveillance	3360	1,0	79,2	20,1	0,7	31,0	33,9
Agent de médiation et de prévention	620	0,2	53,2	35,6	11,2	9,8	29,1
Agent de surveillance des voies publiques	2100	0,7	65,2	33,3	1,5	19,3	46,2
Garde champêtre	50	0,0	100,0	0,0	0,0	60,1	22,1
Opérateur de vidéoprotection	390	0,1	69,5	28,2	2,3	7,2	31,5
Policier municipal	3750	1,2	99,4	0,5	0,1	9,3	24,9
Responsable du service de police municipale	610	0,2	91,3	8,2	0,6	12,9	17,5
Propreté et déchets	4850	1,5	80,0	16,6	3,4	21,5	14,0
Agent de collecte	470	0,2	91,0	9,0	0,0	15,6	3,3
Agent de déchèterie	30	0,0	74,0	26,0	0,0	6,5	35,5
Agent de propreté des espaces publics	3800	1,2	77,8	17,9	4,3	22,1	13,6
Coordonnateur collecte	260	0,1	86,2	12,5	1,4	22,7	17,4
Responsable de la gestion des déchets	50	0,0	85,8	14,2	0,0	12,0	48,5
Responsable propreté des espaces publics	210	0,1	85,7	14,3	0,0	29,0	21,0
Responsable traitement des déchets	30	0,0	82,9	17,1	0,0	7,3	75,6
Ressources humaines	5500	1,7	89,9	9,8	0,3	18,2	86,0
Assistant de gestion ressources humaines	2990	0,9	92,6	6,8	0,6	16,2	90,6
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	50	0,0	64,4	32,3	3,3	27,4	57,0
Chargé de projet GPEEC	130	0,0	82,6	17,4	0,0	16,1	66,5
Chargé du recrutement	150	0,1	73,2	26,8	0,0	16,3	93,6
Conseiller emploi, mobilité, carrière	140	0,0	76,1	23,9	0,0	17,4	92,4
Conseiller en prévention des risques professionnels	310	0,1	70,9	29,1	0,0	14,4	53,1
Directeur des ressources humaines	850	0,3	92,4	7,6	0,0	22,7	82,5
Ergonome	10	0,0	76,5	23,5	0,0	0,0	84,7
Responsable de la formation	360	0,1	94,3	5,7	0,0	15,4	91,4
Responsable de la gestion administrative du personnel	510	0,2	91,9	8,1	0,0	27,5	85,5

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Restauration collective	17170	5,3	75,3	21,3	3,3	23,5	75,2
Agent de restauration	12010	3,7	69,4	26,0	4,7	23,7	85,6
Cuisinier	2750	0,9	87,3	12,3	0,4	19,4	42,7
Directeur de la restauration collective	280	0,1	86,3	13,7	0,0	27,3	59,2
Responsable de production culinaire	910	0,3	92,9	6,7	0,3	26,0	30,6
Responsable des sites de distribution de repas	260	0,1	85,7	14,3	0,0	35,3	78,5
Responsable d'office	870	0,3	93,0	7,0	0,0	26,8	87,2
Responsable qualité en restauration collective	90	0,0	91,6	8,4	0,0	9,7	62,9
Santé	5550	1,7	54,4	45,6	0,0	33,1	82,6
Agent de santé environnementale	220	0,1	84,3	15,7	0,0	22,4	25,4
Aide-soignant	660	0,2	64,7	35,3	0,0	15,8	91,9
Coordonnateur de santé	90	0,0	83,0	17,0	0,0	23,7	96,1
Directeur de santé publique	270	0,1	84,8	15,2	0,0	42,2	90,5
Ergothérapeute	10	0,0	74,9	25,2	0,0	37,7	100,0
Infirmier	780	0,2	82,9	17,1	0,0	23,9	97,6
Manipulateur d'électroradiologie	30	0,0	94,9	5,1	0,0	31,0	94,9
Médecin	2450	0,8	22,9	77,1	0,0	47,0	74,7
Médecin de médecine préventive	30	0,0	19,4	80,6	0,0	57,0	93,3
Orthophoniste	40	0,0	29,4	70,6	0,0	38,7	79,2
Pharmacien	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Psychomotricien	110	0,0	57,1	42,9	0,0	17,0	94,3
Puériculteur	560	0,2	93,7	6,3	0,0	15,4	99,7
Responsable en santé environnementale	60	0,0	84,9	15,1	0,0	34,5	60,3
Sage-femme	170	0,1	83,8	16,2	0,0	26,7	98,9
Technicien de santé environnementale	70	0,0	71,3	28,7	0,0	15,2	43,6

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
Services culturels	790	0,3	73,9	26,1	0,0	21,7	69,8
Chef de projet culturel	310	0,1	72,4	27,6	0,0	15,3	76,0
Directeur de l'action culturelle	480	0,2	75,0	25,1	0,0	25,9	65,7
Social	16690	5,2	59,1	40,7	0,2	28,5	90,7
Agent d'intervention sociale et familiale	270	0,1	72,1	27,9	0,0	26,7	88,9
Aide à domicile	3050	0,9	65,4	34,3	0,3	28,9	96,1
Assistant familial	3480	1,1	2,2	97,8	0,0	47,2	93,0
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	450	0,1	86,2	13,8	0,0	30,1	90,0
Chargé d'accueil social	1130	0,4	92,2	6,7	1,2	24,0	91,9
Conseiller d'action sociale	470	0,2	76,7	23,3	0,0	25,8	83,9
Directeur de l'action sociale	1190	0,4	89,0	11,0	0,0	26,2	83,0
Psychologue	1100	0,3	41,2	58,8	0,0	19,1	91,3
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	530	0,2	64,3	35,7	0,0	19,0	77,7
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	340	0,1	81,7	18,3	0,0	18,3	87,1
Responsable territorial d'action sociale	260	0,1	97,3	2,8	0,0	36,2	85,6
Travailleur social	4400	1,4	77,5	22,2	0,2	19,5	89,9
Sports	10410	3,2	67,3	32,0	0,7	17,2	22,7
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	5440	1,7	81,0	17,9	1,1	22,0	18,7
Animateur éducateur sportif	3840	1,2	41,8	57,8	0,4	9,2	28,8
Directeur du service des sports	460	0,1	87,1	13,0	0,0	16,7	24,6
Responsable d'équipement sportif	340	0,1	88,9	11,1	0,0	24,9	19,5
Responsable des activités physiques et sportives	330	0,1	87,6	12,4	0,0	22,4	17,7

	Effectifs	%	% Titulaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Systèmes d'information et TIC	2440	0,8	68,2	30,7	1,2	16,6	17,9
Administrateur systèmes et bases de données	150	0,1	63,0	37,0	0,0	20,4	10,6
Chargé de support et services des systèmes d'information	780	0,2	73,1	25,0	1,9	14,3	16,1
Chargé des réseaux et télécommunications	190	0,1	69,6	30,4	0,0	6,8	8,5
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	370	0,1	62,1	35,7	2,2	18,1	30,9
Chef de projet système d'information géographique	130	0,0	72,3	27,7	0,0	16,9	24,6
Chef de projet technique des systèmes d'information	80	0,0	66,7	33,3	0,0	23,2	23,7
Directeur des systèmes d'information	310	0,1	62,1	37,9	0,0	21,6	17,2
Responsable des études et applications des systèmes d'information	60	0,0	67,6	32,4	0,0	18,8	26,6
Responsable production et support des systèmes d'information	160	0,1	72,4	25,5	2,1	17,5	20,3
Responsable sécurité des systèmes d'information	210	0,1	67,4	31,8	0,9	17,0	5,3
Transports et déplacements	110	0,0	77,4	22,6	0,0	17,0	42,1
Chargé de la gestion du réseau de transport	20	0,0	71,4	28,6	0,0	7,3	38,1
Chargé de projets mobilité durable	100	0,0	65,6	34,4	0,0	17,4	51,9
Contrôleur du service public de voyageurs	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable des transports et déplacements	110	0,0	89,3	10,7	0,0	18,7	34,2
Urbanisme et aménagement	1660	0,5	77,6	22,2	0,2	17,0	68,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	340	0,1	65,6	34,4	0,0	16,2	70,8
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	600	0,2	83,3	16,7	0,0	19,8	61,9
Instructeur des autorisations d'urbanisme	570	0,2	79,4	20,1	0,6	14,9	71,8
Responsable des affaires immobilières et foncières	150	0,1	75,5	24,5	0,0	15,5	73,3
Métiers non répertoriés	4020	1,2	33,6	66,1	0,3	16,5	65,6

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% + de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	323290	100,0	68,9	29,8	1,3	20,5	65,7
01. Equipe de direction	6920	2,1	77,4	22,4	0,2	25,6	62,0
02. Affaires juridiques et administratives	12150	3,8	85,7	13,3	1,1	24,6	78,2
03. Gestion financière et comptabilité	4460	1,4	88,7	11,2	0,2	20,5	81,6
04. Personnel et ressources humaines	7600	2,4	88,2	11,5	0,4	20,5	85,2
05. Système d'information et informatique	2820	0,9	68,1	28,9	3,1	18,0	25,1
06. Communication	3820	1,2	58,3	40,9	0,9	15,6	56,4
07. Politique de la ville	2480	0,8	58,5	40,3	1,1	14,2	60,6
08. Urbanisme et aménagement	3270	1,0	79,6	20,1	0,3	19,5	68,9
09. Transports et déplacements	700	0,2	78,2	20,7	1,1	18,1	31,8
10. Environnement	2160	0,7	82,0	15,3	2,7	19,4	34,9
11. Action économique et développement local	1450	0,5	64,9	34,2	0,9	19,5	66,3
12. Emploi et insertion professionnelle	770	0,2	67,6	31,5	0,9	24,5	79,8
13. Formation professionnelle	410	0,1	81,7	17,8	0,4	25,3	74,5
14. Europe, International	170	0,1	68,9	31,1	0,0	11,0	75,3
15. Bâtiment et patrimoine bâti	13810	4,3	78,0	19,2	2,9	26,5	42,9
16. Voirie, infrastructures et réseaux divers	7700	2,4	86,4	11,9	1,7	25,3	20,1
17. Eau et assainissement	1920	0,6	81,8	17,8	0,4	20,0	31,6
18. Propreté, collecte et gestion des déchets	4610	1,4	75,7	22,0	2,3	21,4	34,8
19. Espaces verts et paysages	7180	2,2	87,2	9,5	3,3	23,8	10,1
20. Ateliers et matériels	6930	2,1	89,6	9,7	0,7	26,8	12,3
21. Action culturelle et spectacles	6430	2,0	63,2	36,3	0,5	23,1	57,0
22. Bibliothèques et centres documentaires	5120	1,6	84,0	15,4	0,7	20,2	77,2
23. Etablissements patrimoniaux	1280	0,4	79,8	19,6	0,5	25,1	67,2

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% +de 55 ans	% Femmes
24. Enseignements artistiques	11960	3,7	55,3	44,6	0,1	24,4	54,2
25. Social	26140	8,1	67,5	31,8	0,7	26,9	87,3
26. Restauration collective	13690	4,2	62,8	35,9	1,3	23,2	81,2
27. Logement, habitat	1230	0,4	79,7	19,6	0,8	23,7	77,2
28. Santé	5380	1,7	61,9	38,0	0,1	33,1	87,1
29. Laboratoires	0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
30. Sport	12950	4,0	67,7	31,3	1,1	19,0	28,3
31. Petite enfance	35060	10,8	66,0	33,6	0,5	17,0	97,0
32. Affaires scolaires et périscolaires	59810	18,5	62,9	35,3	1,8	20,7	77,7
33. Jeunesse et animation	27330	8,5	41,8	56,0	2,3	7,5	65,1
34. Population et citoyenneté	3850	1,2	89,4	10,3	0,4	21,1	75,2
35. Funéraire	700	0,2	86,9	12,2	0,9	32,3	34,6
36. Police et sécurité	8570	2,7	81,5	17,0	1,5	13,9	35,9
37. Pompiers et secours	4500	1,4	99,0	0,9	0,1	7,8	7,4
38. Agents polyvalents	4400	1,4	81,5	13,3	5,3	24,9	59,8
39. Autres situations	10	0,0	69,6	30,4	0,0	30,4	39,2
40. Inclassable	3540	1,1	68,0	29,9	2,1	21,4	56,4

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	%		%	%
			Fonctionnaires	Contractuels		
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	319060	100,0	69,8	30,2	20,7	65,9
Filière administrative	62940	19,7	85,7	14,3	22,7	83,3
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	760	0,2	90,8	9,2	32,2	47,0
Administrateur	410	0,1	71,2	28,8	35,5	44,7
Attaché	13040	4,1	68,6	31,4	22,6	68,4
Secrétaire de mairie	30	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0
Rédacteur	12110	3,8	84,9	15,1	26,6	86,0
Adjoint administratif	36590	11,5	92,1	7,9	21,1	88,8
Filière technique	117270	36,8	81,4	18,6	24,6	48,9
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	80	0,0	82,0	18,1	29,4	29,1
Ingénieur	4220	1,3	71,5	28,5	18,0	42,1
Ingénieur en chef	690	0,2	91,9	8,1	56,1	30,7
Technicien	5510	1,7	73,5	26,5	23,3	21,9
Agent de maîtrise	9640	3,0	97,7	2,3	37,3	15,2
Adjoint technique	80710	25,3	79,0	21,0	21,8	52,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement	16420	5,2	88,4	11,6	32,1	63,8

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	%		%	% Femmes
			Fonctionnaires	Contractuels		
Filière culturelle	17070	5,4	62,1	37,9	22,4	60,5
Conservateur du patrimoine	60	0,0	84,4	15,6	50,3	86,2
Conservateur des bibliothèques	110	0,0	100,0	0,0	34,4	87,5
Attaché de conservation du patrimoine	320	0,1	78,7	21,3	21,8	68,8
Bibliothécaire	530	0,2	82,4	17,6	28,2	81,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	30	0,0	93,4	6,6	72,2	25,6
Professeur d'enseignement artistique	3450	1,1	65,0	35,0	34,5	52,0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1990	0,6	82,7	17,4	20,1	80,4
Assistant d'enseignement artistique	7890	2,5	44,0	56,0	19,6	54,2
Adjoint du patrimoine	2700	0,8	87,7	12,3	13,7	68,8
Filière sportive	4170	1,3	52,6	47,4	12,7	28,9
Conseiller des activités physiques et sportives	110	0,0	29,2	0,0	0,0	26,9
Educateur des activités physiques et sportives	3780	0,0	45,8	0,0	0,0	28,8
Opérateur des activités physiques et sportives	280	0,0	77,0	0,0	0,0	30,9
Filière sociale	22620	7,1	78,0	22,0	21,2	96,0
Conseiller socio-éducatif	290	0,1	84,7	15,3	38,0	79,4
Assistant socio-éducatif	4310	1,4	80,6	19,4	16,2	89,6
Educateur de jeunes enfants	4020	1,3	84,4	15,6	16,9	98,1
Moniteur-éducateur et intervenant familial	190	0,1	66,4	33,6	28,8	81,3
Agent spécialisé des écoles maternelles	7870	2,5	79,1	20,9	23,9	99,1
Agent social	5940	1,9	70,2	29,8	23,0	96,3

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	%	%	%	%
			Fonctionnaires	Contractuels	+ de 55 ans	Femmes
Filière médico-sociale	20720	6,5	72,9	27,1	19,6	95,9
Médecin	2240	0,7	21,1	78,9	49,6	75,1
Psychologue	1130	0,4	41,1	58,9	19,1	92,1
Sage-femme	180	0,1	86,4	13,6	26,5	100,0
Puéricultrice cadre de santé	40	0,0	80,8	19,2	64,8	100,0
Puéricultrice	1290	0,4	94,0	6,0	15,4	99,0
Cadre de santé paramédical	570	0,2	96,3	3,7	51,7	98,7
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	20	0,0	31,5	68,5	10,5	83,2
Infirmier en soins généraux	1290	0,4	88,7	11,3	22,4	97,3
Infirmier	280	0,1	87,0	13,0	24,2	98,5
Auxiliaire de puériculture	12750	4,0	80,0	20,0	13,1	99,5
Auxiliaire de soins	940	0,3	67,1	32,9	15,2	90,7
Filière médico-technique	300	0,1	59,7	40,3	19,7	89,2
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	10	0,0	0,0	0,0	0,0	79,9
Technicien paramédical	290	0,0	41,6	0,0	0,0	89,5
Filière Sécurité	4220	1,3	99,8	0,2	9,9	23,4
Directeur de police municipale	20	0,0	13,9	0,0	0,0	11,3
Chef de service de police municipale	240	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1
Agent de police municipale	3920	0,0	0,2	0,0	0,0	24,5
Garde champêtre	40	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% + de 55 ans	% Femmes
Filière incendie et secours	4280	1,3	100,0	0,1	7,8	4,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	320	0,1	100,0	0,0	15,6	6,0
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	30	0,0	92,0	8,0	36,0	48,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	340	0,1	100,0	0,0	28,8	2,7
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	10	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	20	0,0	100,0	0,0	8,3	37,5
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	2740	0,9	100,0	0,0	6,3	3,4
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	830	0,3	100,0	0,0	0,2	3,5
Filière animation	39060	12,2	44,6	55,5	7,4	66,8
Animateur	6910	0,0	57,7	0,0	0,0	64,0
Adjoint d'animation	32150	0,0	55,0	0,0	0,0	67,4
Hors filière	9380	2,9	1,0	98,9	33,8	88,5
Collaborateur de cabinet	410	0,0	95,9	0,0	0,0	39,9
Assistante maternelle	7680	0,0	99,1	0,0	0,0	96,3
Apprenti	1290	0,0	98,7	0,0	0,0	57,4

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agent.e.s fonctionnaires et contractuels permanent.e.s. L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite sur la période 2017-2028. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

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

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

Coefficient = Population théorique 2017 / répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017

*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 2017
- Une estimation des non-répondants en 2017, basée sur les effectifs SIASP 2015 auquel on attribue un pourcentage d'évolution théorique.



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Typcol	Collectivités			Effectifs			
	Nombre collectivités interrogées	Nombre répondants enquêtes	Taux de retour	Effectifs répondants	Effectifs exploités	Effectifs théoriques 2017 SIASP	Taux de couverture effectif
01-Région	1	1	100,0%	10 771	10 771	10 771	100,0%
02-Départements	7	3	42,9%	21 794	21 793	40 877	53,3%
04-SDIS	4	4	100,0%	5 314	5 314	5 314	100,0%
06-Communes de moins de 1 000 habitants	187	61	32,6%	305	304	2 785	10,9%
08-Communes de 1 000 à 3 500 habitants	155	65	41,9%	1 703	1 702	6 904	24,7%
09-Communes de 3 500 à 10 000 habitants	93	53	57,0%	5 744	5 734	19 302	29,7%
10-Communes de 10 000 à 19 999 habitants	88	32	36,4%	9 632	9 625	29 302	32,8%
11-Communes de 20 000 à 39 999 habitants	106	40	37,7%	30 112	29 736	83 983	35,4%
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 habitants	45	23	51,1%	32 675	32 577	57 548	56,6%
12-Communes de plus de 80 000 habitants	13	6	46,2%	14 196	14 177	30 780	46,1%
13-CCAS	171	69	40,4%	1 503	1 499	7 228	20,7%
14-Caisses des écoles	94	23	24,5%	531	531	1 543	34,4%
15-Métropole et EPT et communauté urbaine	13	4	36,0%	1 199	1 157	7 927	14,6%
16-Communautés de communes	33	10	30,3%	389	389	2 466	15,8%
17-Communautés d'agglomération	19	6	31,6%	2 234	2 234	11 397	19,6%
19-SIVOM	43	19	44,2%	143	143	475	30,1%
20-SIVU	125	28	22,4%	383	381	2 812	13,5%
20.1-Syndicats mixtes et pôle métropolitain	89	31	34,8%	840	838	1 879	44,6%
Total général	1286	478	37,2%	139 468	138 905	323 293	43,0%

* basé sur les données Insee SIASP 2015 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017 (voir méthodologie pondération).

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

NOTICE EXPLICATIVE

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête
Tél : 01 30 36 1 1 53
Courriel : enquetes@24.cnfpt.fr

RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN ILE-DE-FRANCE AU 1^{er} JANVIER 2017

ENQUETE A TELECHARGER SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT DE LA DELEGATION GRANDE-COURONNE

AVANT LE 13 MAI 2017

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

Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif, téléchargeable sur le site internet du CNFPT de la délégation, des agents de votre collectivité au 1^{er} janvier 2017. Les informations demandées pour chaque agent, sont d'ores et déjà contenues dans vos déclarations annuelles des données sociales (DADS). Elles sont de nature statistique, sociodémographique et annexées, pour les besoins de cette enquête, par des données professionnelles. Cette enquête fait l'objet d'une déclaration à la CNIL, vous bénéficiez, de ce fait, d'un droit d'accès et de rectification sur les informations transmises.

LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux en Ile-de-France au 1^{er} janvier 2017.

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

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NECESSAIRES POUR

REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES PAR CE

RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1^{er} janvier 2017, tous statuts confondus.

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



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

Informations	Précisions et modalités de saisie
Statut	Préciser le code d'un des statuts - T : fonctionnaires ou stagiaires - NT : contractuels - EA : emplois aidés
Situation juridique :	Saisir sous forme codée l'une de ces conditions de recrutement
Des fonctionnaires	Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une des positions administratives suivantes : - ACT : activité - MAD : mise à disposition - DET : détachement - PHC : position hors cadre - Autres cas : <u>préciser en toutes lettres</u>
Des contractuels	Pour les agents contractuels, préciser le code de l'une des conditions de recrutements suivantes : Pour les agents permanents , il s'agit principalement des situations suivantes : - 31V : Vacance temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012) - 33 : Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 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), - 35 : Travailleurs handicapés (article 35) - 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - AM : Assistants maternels et familiaux (loi du 27 juin 2005) - CAB : Collaborateurs de cabinet (article 110) - CDI005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 25 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) - ... Pour les agents non permanents : - 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 : <u>préciser en toutes lettres</u>
Des emplois aidés	Pour les emplois aidés : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir
Remarque : les agents en disponibilité ou en congé parental non rémunérés par la collectivité au 01/01/2017 ne sont pas à prendre en compte.	



Informations	Précisions et modalités de saisie
Genre / Sexe	Préciser sous forme codée : H : homme F : femme
Date de naissance	Préciser la date sous forme MM/AAAA
Date de première entrée dans votre collectivité	Préciser la date sous forme MM/AAAA (pour tous les agents, il s'agit de la date du premier recrutement dans votre collectivité quel que soit le statut)
Date d'entrée dans la situation juridique actuelle	Préciser la date sous forme MM/AAAA (uniquement pour les contractuels)
Date de fin de contrat	Préciser la date sous forme MM/AAAA (uniquement pour les contractuels concernés et les emplois aidés)
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 Pour les emplois aidés, ne rien saisir.
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 <i>Répertoire des métiers territoriaux (Cf Annexe A)</i>
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 <i>Liste des services d'affectation (Cf Annexe B)</i>
Temps complet ou non	Préciser sous forme codée si le poste occupé par l'agent est à : TC : temps complet TP : temps partiel (aménagement du temps de travail à la demande de l'agent) TNC : temps non complet (contrat de travail proposé par la collectivité avec une durée inférieure à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité)
Durée hebdomadaire de travail	Pour les agents à temps partiel (TP), préciser la quotité sous forme de pourcentage (en référence à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité) Pour les agents à temps non complet (TNC), préciser la durée hebdomadaire de travail exprimée en nombre d'heures .

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

L'ensemble des informations pour un agent sera placé sur une seule et même ligne d'un tableau (réalisé avec le logiciel Excel par exemple). Au final, le fichier contiendra autant de lignes que d'agents recensés dans votre collectivité au 01/01/2017.

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

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

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers territoriaux en Région Etat de: le 01/01/2017									
Enquête sur les métiers territoriaux en Région									
Nom de la collectivité :									
Code postal :									
N° SIRET :									
Statut									
Tableau des effectifs à compléter (une seule ligne par agent / si l'information est manquante, laisser la cellule vide)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emplois	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/1973	09/1997	Attaché principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1966	04/1988	Adjoint administratif	Agent de services financiers	3. Gestion financière et comptabil	TC	
T	CFA	H	11/1965	01/1987	Adjoint technique en chef	Respons. Production végétale	19. Espaces verts et paysage	TP	90%
T	ACT	F	07/1963	08/1994	Educateur A.P.S.	Educateur des APS	30. Sport	TP	30%
T	DET	H	02/1967	05/1983	Adjoint technique	ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TC	
NT	31R	F	09/1957	04/1996	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TNC	20H
NT	31R	H	01/1980	09/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	16. Voirie, infrastructures	TNC	26H
EA	CUH	F	12/1982	08/2008	Adjoint technique	Peintre en bâtiment	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TC	



3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

enquetemeter24@cnfpt.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

CNFPT Grande Couronne
14 avenue du Centre
78180 Montigny le Bretonneux

Pour tout renseignement, contacter :

enquetemeter24@cnfpt.fr
Tél : 01.30.96.14.33



4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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



ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

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

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

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

AVANT LE 22 SEPTEMBRE 2017

Une vingtaine de minutes suffisent pour répondre aux trois parties que comporte le questionnaire à savoir, les perspectives d'évolution des effectifs et des métiers territoriaux en 2017, les enjeux, les objectifs et les outils des ressources humaines et enfin un point sur la formation. Ce questionnaire fait suite et complète le recensement des métiers territoriaux au 1^{er} janvier 2017 pour lequel vous avez déjà été sollicité début mars 2017.

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

Les résultats de cette enquête feront l'objet de restitutions par type de collectivité qui vous permettront de vous situer et de vous comparer et de publications consacrées aux tendances des politiques ressources humaines et de formation dans votre région.

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

Sur le site www.cnfpt.fr/informer/etudes, cliquez sur « l'enquête statistique sur les politiques RH et de formation en 2017 – Formulaire en ligne ». Après avoir saisi votre identifiant précisé dans le courrier joint, le formulaire à compléter apparaît. Pour le renseigner, il est très important de vous munir au préalable de trois informations chiffrées (cf. paragraphe IV).

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

Avant de vous connecter au site Internet pour remplir le questionnaire, il est préférable de vous munir préalablement des trois informations chiffrées suivantes :
- les effectifs de votre collectivité au 1^{er} janvier 2017,
- la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation des agents de votre collectivité en 2016 (hors salaires et frais de déplacement)
- la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2016.

Centre national de la fonction publique territoriale
80, rue de Fleury - CS 41292 - 75078 Paris cedex 12
Tél. : 01 56 27 44 00
Fax : 01 56 27 44 01
www.cnfpt.fr

LE QUESTIONNAIRE

QUI REpond ET POUR QUI ?

Signature (à renseigner précédemment)
Votre identifiant (code figurant sur le courrier d'accompagnement) :

Nom de la collectivité : Code postal :

Nom, Prénom (du répondant) :

Fonction exacte :

Téléphone :

E-mail :

E-mail de votre DRH (si différent) :

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

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

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

à préciser :

« Dans un premier temps, notre objectif est de recueillir des informations sur les perspectives d'évolution de vos effectifs et de vos métiers en 2017 »

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté Diminué Resté stable NSP

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

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

Oui Non NSP

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

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

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

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

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



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

Oui Non NSP

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

DÉPARTS A LA RETRAITE

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

Oui Non NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :
Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

• des recrutements externes :
Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

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

.....
.....

METIERS SENSIBLES

Q111 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2017, quels seront dans votre collectivité :

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

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

.....
.....

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

.....
.....

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

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

CHANTIERS RH

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

Si concerné :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui Non NSP

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

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

En augmentation En stagnation En réduction NSP

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

• Numérique Oui Non NSP

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

• Energétique Oui Non NSP

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

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

SUJETS RH

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

Sujets RH	OUI	EN COURS	NON	NSP
Handicap				
Illettrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Égalité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Prévisibilité				
Mobilité et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

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

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

Page 5

OUTILS RH

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

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

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

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

0213 En 2016, quel est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

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

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

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

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

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



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

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

Equipe projet : vos interlocuteur.rice.s

- Directeur du programme : Mohamed Amine
- Chefs de projets : Gulizar Elidemir, Camille Ermisse, Alexandre Floury, Adrien Marquié, Aurélie Soulier
- Référent observation de la délégation : Philippe Amariat
- Gestionnaires d'enquête « recensement des métiers » : Ely Joseph Assine, Rébecca Valide
- Assistants d'étude : Rémy Bokini, Mladen Stojkovic, Richard Tran
- Prestataire pour la réalisation du 2^{ème} volet d'étude sur les tendances et les politiques RH



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 : Gulizar Elidemir, Camille Ermisse, Alexandre Floury, Adrien Marquié, Aurélie Soulier

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

