



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX NOUVELLE-AQUITAINE

AOÛT 2018



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée en Nouvelle Aquitaine	p 4
➤ Dispositif et cadrage	
I. Politiques des ressources humaines	p 16
➤ Contexte et enjeux	
II. Effectifs	p 41
➤ Situation et tendances	
III. Emploi et métiers	p 59
➤ Caractéristiques et dynamiques d'évolution	
IV. Politiques de formation	p108
➤ Investissement formation et priorités	
Conclusion générale	p123
ANNEXES	p126
1. Tableaux des résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	



Introduction :

L'observation régionalisée en Nouvelle Aquitaine



Introduction : l'observation régionalisée en Nouvelle Aquitaine



1. **L'Observatoire de la fonction publique territoriale.....p5**
2. **Le Dispositif d'observation régionalisée.....p6**
 - 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
 - 2.3 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.....p13**

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 :
 - Ile-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 :

- 2 délégués : Jean-Claude DEYRES (Aquitaine) et Martial DE VILLELUME (Poitou Charentes)
- 3 Directeurs : Didier MERCIER-LACHAPELLE (Aquitaine), Bernard MANCEAU (Poitou Charentes) et Nicole BATY (Limousin)
- 3 DAF : Jean Michel TAUPIAC (Aquitaine), Nathalie BERTRAND (Poitou Charentes) et Françoise DUMORA (Limousin)
- Chargée de communication délégation Aquitaine : Marie-Françoise BAYLE



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 -CUI, emplois d'avenir).



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de 1 474 collectivités parmi les 5 934 **collectivités et EPCI** de Nouvelle Aquitaine :
- **78,6 % des collectivités et EPCI de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **63,2 %** des agents territoriaux de la région.
- Des questionnaires complétés à **91,6 % (97,3 % pour la variable métier)**
- Calendrier :
 - Lancement : janvier 2017
 - Collecte : mars à juin 2017
 - Traitement et analyse : juillet à octobre 2017
 - Restitution des 1ers résultats : juillet 2018
 - Restitution des résultats définitifs : Septembre 2018

- **En exhaustif** : région, départements, SDIS, communautés d'agglomération, métropole, communes de plus de 3500 habitants, communautés de communes, SIVOM, caisses des écoles.
- **Echantillonnage** : communes de moins de 3 500 habitants, CCAS, SIVU, syndicats mixtes.

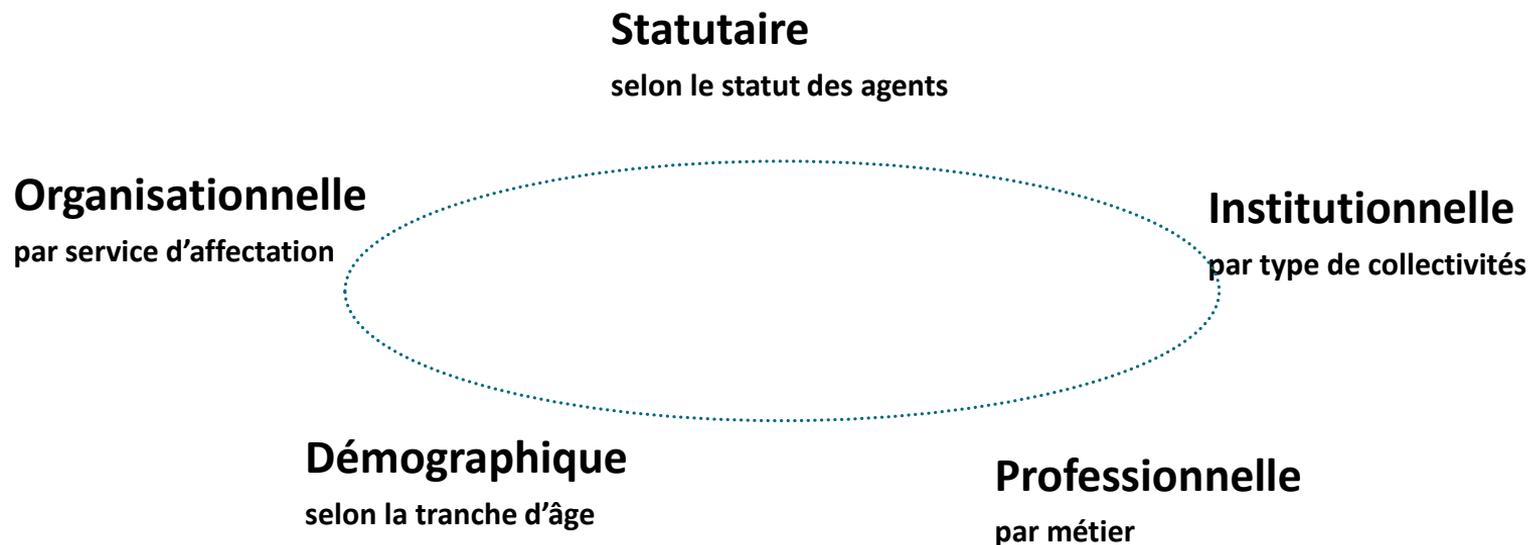
Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **1 144** collectivités interrogées
- **750 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de 61%
- **Taux de couverture en effectif : 53 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2014).
- Calendrier :
 - Lancement : juillet 2017
 - Collecte : août à octobre 2017
 - Traitement et analyse : nov. 2017 à avril 2018
 - Restitution des 1ers résultats : mars 2018
 - Restitution des résultats définitifs : juillet 2018



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 :



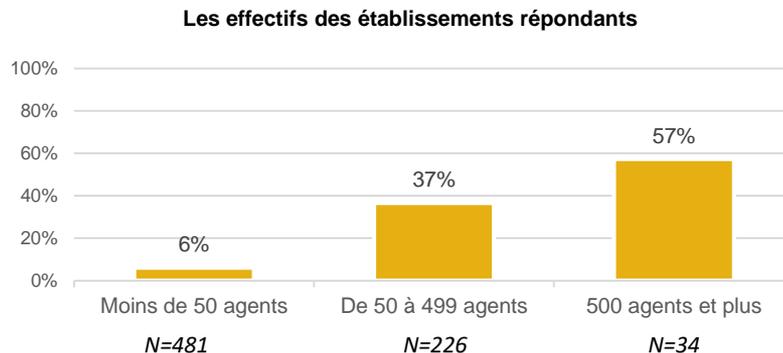
Zoom sur l' Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La grande majorité des répondants (60%) ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie, responsable RH ou maire. Les autres fonctions représentées sont la fonction d'adjoint administratif, de technicien ou encore de directeur général des services.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2017
Région	1
Départements	8
SDIS	11
Communes de moins de 10 000 habitants	316
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	35
Communes de plus de 40 000 habitants	4
CCAS/CDE	96
EPCI	66
Syndicats	213
Total	750

Les établissements sont en majorité composés de **moins de 50 agents** (481 d'entre eux), mais ne représentent que 6% des effectifs. Les 34 établissements de plus de 500 agents représentent 57% des effectifs des établissements répondant.

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



2.5 Principales attentes exprimées

Par les trois directeurs de délégation

- Une projection globale de la GPEC à 3 ans (prévisions de renouvellement des agents)
- Les métiers en tension sur le plan des difficultés de recrutement
- Les métiers pénibles
- Les métiers à faible effectif
- Les évolutions des EPCI (avec comparatif avec les précédentes enquêtes de nos 3 délégations)
- Un zoom (monographie) pour les grandes collectivités



3. Données générales de cadrage sur le territoire

DEMOGRAPHIE :

- **5 969 293 habitants** en 2017, soit la 4^{ème} région française. 8,9% de la population nationale. (1)
- **Un peu moins de jeunes** (22,1% de moins de 20 ans) qu'à l'échelle nationale (24,5%) (1)
- Le **taux le plus élevé de seniors** : 29,7% de plus de 60 ans (France : 25,3%) (1)
- **Une densité de population assez basse** : 70hab/km² (France : 104hab/km²), à un niveau proche du Centre-Val de Loire. (2)
- Un **taux de croissance de la population dynamique sur 5 ans** : +3,1% entre 2011 et 2016 (France : +2,5%) (3)
- **Une hausse de la population d'ici 2040** : 6 674 000 habitants, soit +11% par rapport à 2017 (France : +8%). (4)

GEOGRAPHIE :

- **Une superficie de 84 036 km²** (France : 633 109 km²) (2)
- 4% de communes de plus de 5000 habitants (France : 6%).

ECONOMIE :

- Un **PIB de 27 657€/hab** proche de celui de la Bretagne, de la Normandie ou de l'Occitanie (France : 32 967€) (5)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans équivalent à la moyenne nationale** : 73,6% (France : 73,4%) (6)
- Le **taux de chômage relativement bas** en 2015 : 13,4% (France : 14,2%) (6)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté de 13,7%** (France : 14,9%) (7)
- En 2014, **5,1% 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** : 4 405 (France : 35 416)
- **Départements** : 12 (France : 101 départements)
- **Communautés d'Agglomérations** : 24 (France : 222)
- **Communauté urbaine** : 1 (France : 11)
- **Métropole** : 1 (France : 22)

Sources : Insee Sirene, Banatic



I. Politiques des ressources humaines

Contexte et enjeux



I. Politiques des ressources humaines



1. Enjeux.....	p19
1.1 Transformations institutionnelles : les 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 variables par les services RH.



1. Enjeux

1.1 Transformations institutionnelles : les transferts de personnel

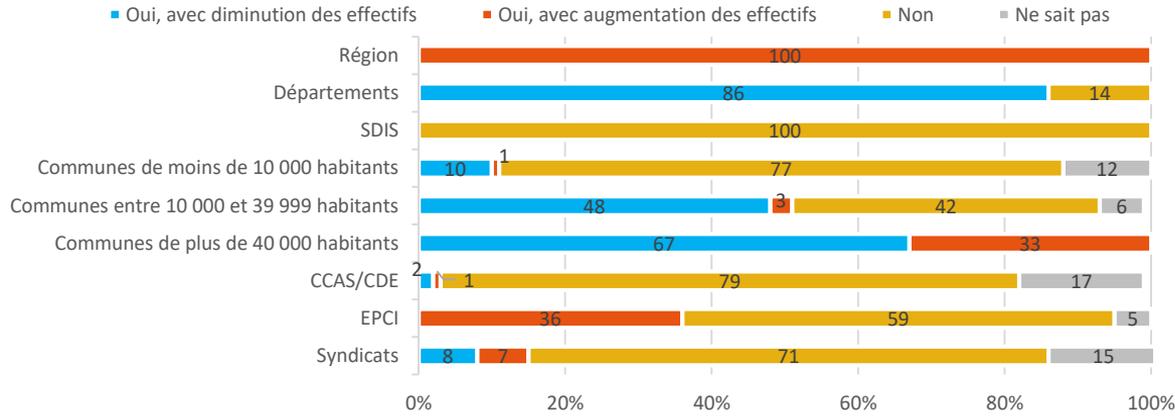
Une baisse des effectifs pour les départements et les communes de plus de 10 000 habitants

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, mais aussi certains EPCI et grandes communes.
- **transferts avec diminution d'effectif** pour les départements et les communes de plus de 10 000 habitants.

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



N = 716

A noter : Pour Poitou-Charentes, plus des 3/4 des communes de 10 000 à 40 000 habitants ont connu des diminutions d'effectifs dues aux transferts de personnel.

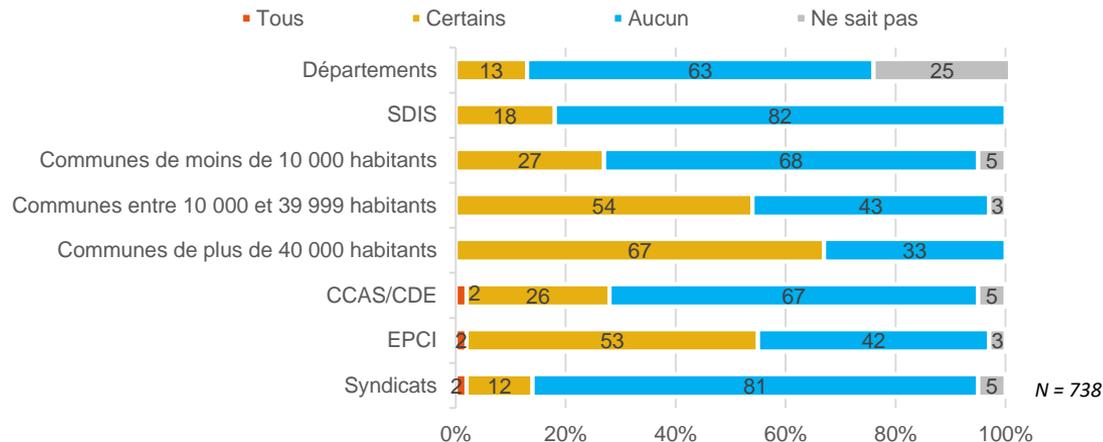
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



1.2 Transformations organisationnelles : mutualisation

Des services mutualisés entre communes de plus de 10 000 habitants et EPCI

Question : Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ? (en %)



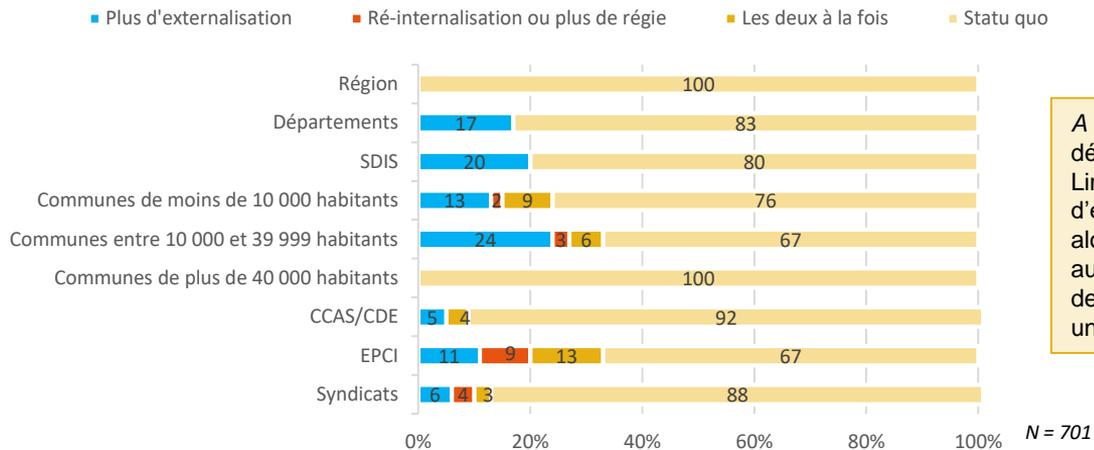
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La moitié des communes de 10 000 à 40 000 habitants et environ 7 communes de plus de 40 000 habitants sur 10 mutualisent certains de leurs services. C'est également le cas d'un EPCI sur deux. Les services concernés sont en effet mutualisés entre les communes et les EPCI.

1.3 Transformations organisationnelles : mode de gestion

Une tendance plutôt au statu quo concernant le mode de gestion des services

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



A noter : Un département dans le Limousin prévoit plus d'externalisation, alors que tous les autres départements de la région prévoient un statu quo.

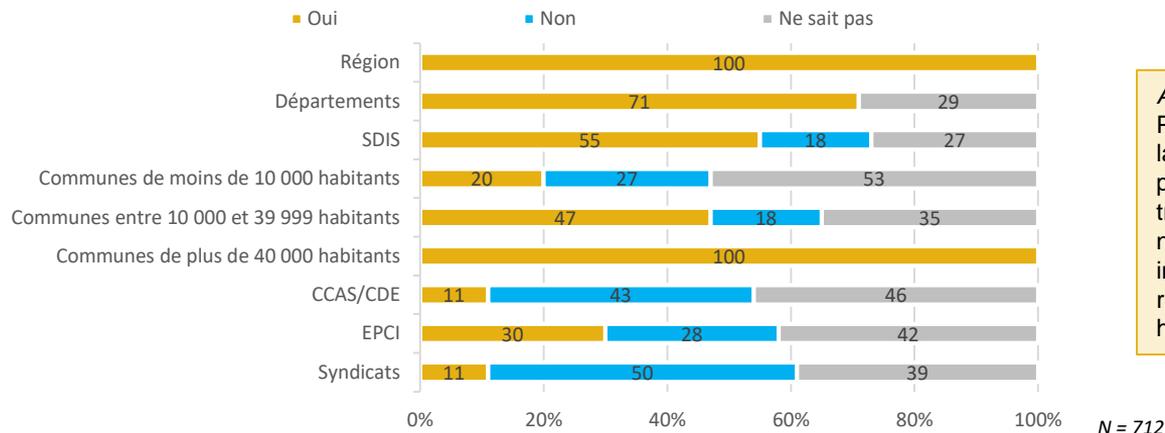
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptico

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

1.4 Transformations numériques

Un impact des transformations numériques plus marqué pour la région, les départements et les grandes communes

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 ? (en %)



A noter : Pour Poitou-Charentes, la moitié des EPCI pensent que les transformations numériques ont un impact sur les ressources humaines.

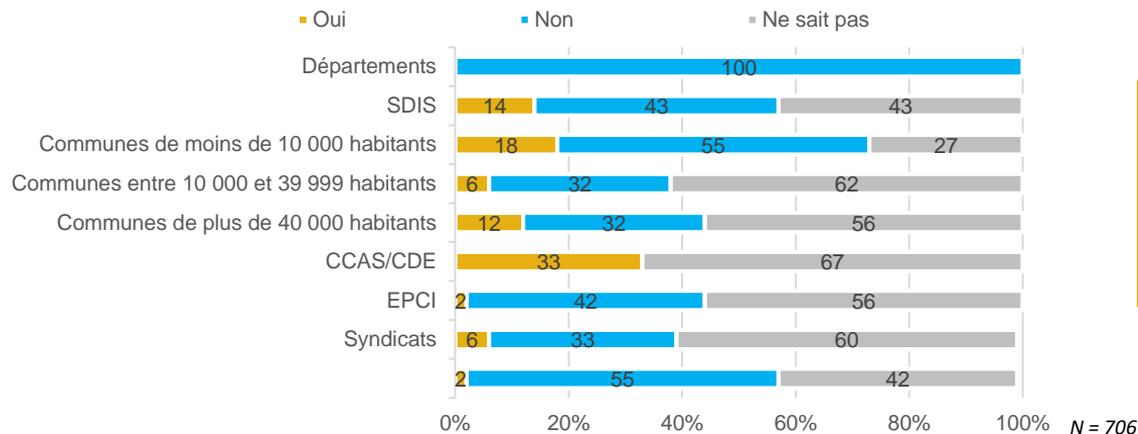
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

La **région, les communes de plus de 40 000 habitants et les départements** seraient les collectivités les plus **impactées** par les transformations numériques.

1.5 Transformations énergétiques

Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu pour les trois années à venir

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 ? (en %)



A noter : Pour l'Aquitaine, 4/10 des SDIS prévoient des impacts liés à ces transformations.

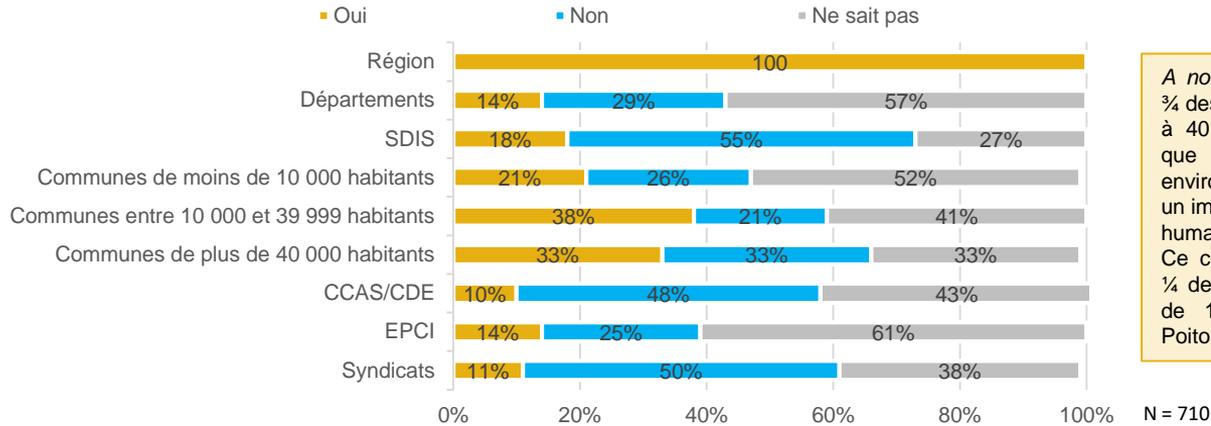
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques. Un tiers des CCAS/CDE et moins d'1/5^{ème} des communes de moins de 10 000 habitants et des SDIS prévoient des impacts liés à ces transformations.

1.6 Transformations environnementales / développement durable

Un impact plus marqué pour la région et les communes de plus de 10 000 habitants

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 ? (en %)



A noter : Pour le Limousin, ¾ des communes de 10 000 à 40 000 habitants estime que les transformations environnementales auront un impact sur les ressources humaines. Ce constat est partagé par ¼ des communes de moins de 10 000 habitants de Poitou-Charentes.

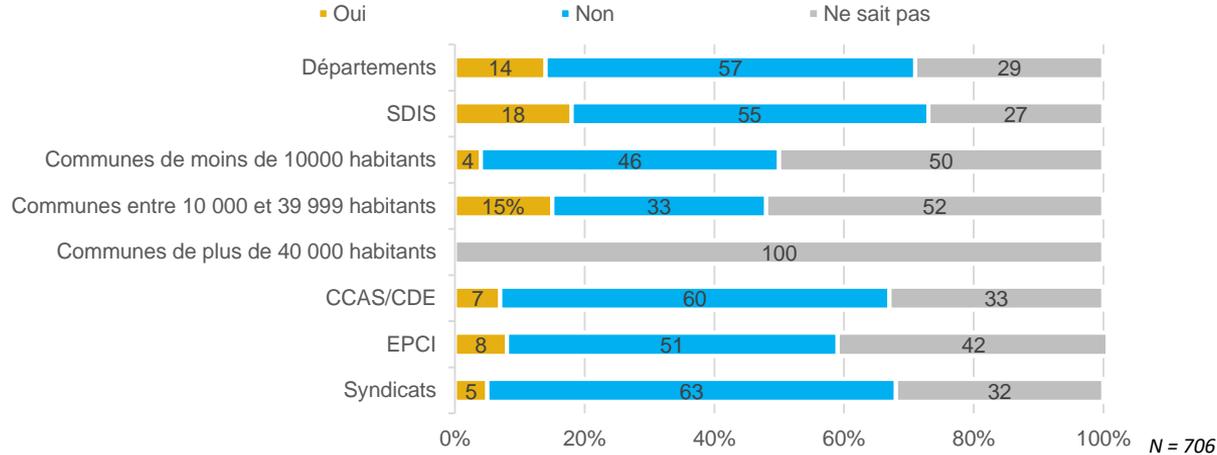
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable à venir devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines principalement pour la **région et près d'un tiers des communes de plus de 10 000 habitants.**

1.7 Transformations d'automatisation / de robotique

L'automatisation toucherait peu les collectivités

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 ? (en %)



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

Peu d'impact attendu de l'automatisation et de la robotique pour les collectivités territoriales.

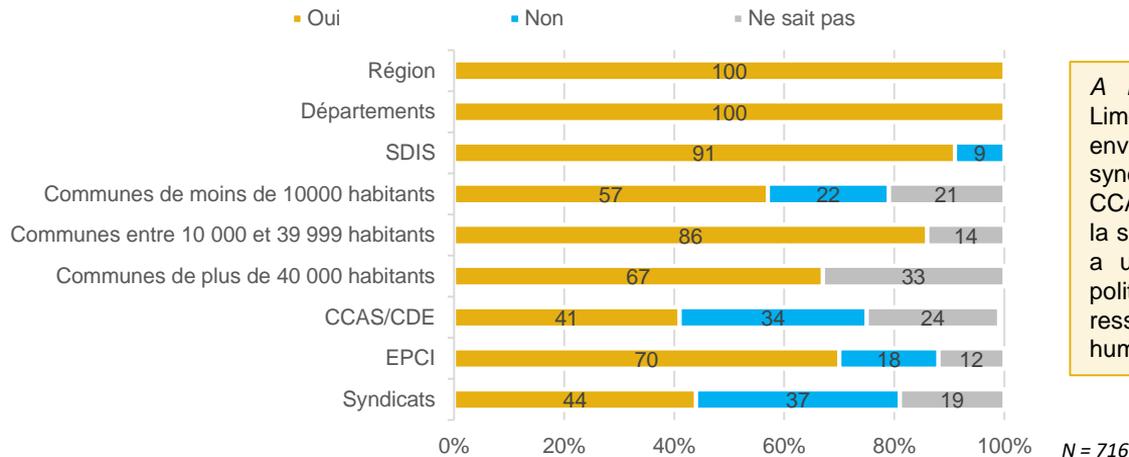


2 Impact de l'évolution de la situation financière

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 ? (en %)



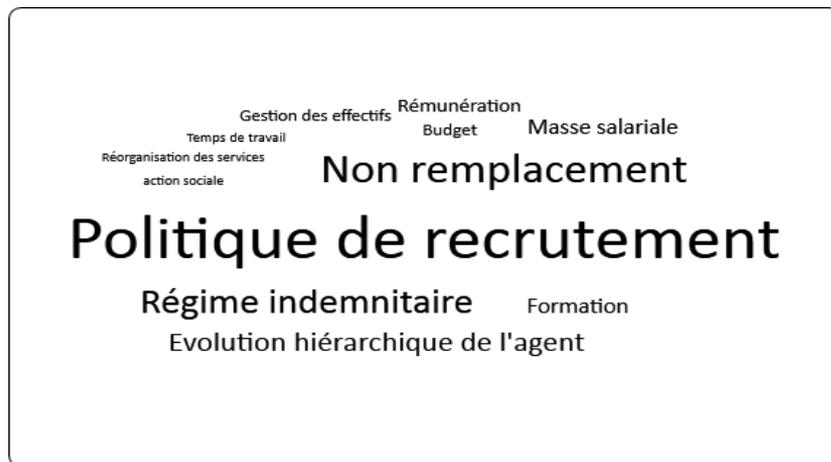
A noter : Pour le Limousin pour environ 1/5 des syndicats et 3 CCAS/CDE sur 10, la situation financière a un impact sur la politique de ressources humaines.

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

A l'exception d'environ un tiers des syndicats et CCAS/CDE, la situation financière des collectivités a nettement un impact sur la politique des ressources humaines.



Zoom sur les aspects impactés par la situation financière



Note de lecture :

Le nuage de mots présenté ci-contre a été créé à partir des thématiques citées par les collectivités lorsqu'elles précisent leur situation financière et son influence sur la politique de ressources humaines.

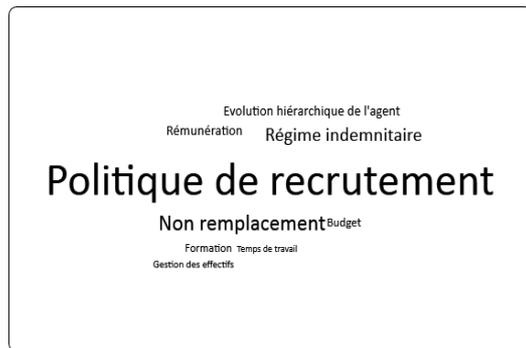
Plus une thématique est de taille importante, plus celle-ci a été fréquemment citée par les répondants

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

La **politique de recrutement** est surtout mentionnée par les communes et les EPCI. Un département l'évoque aussi. Le **non remplacement des départs** (retraite et autres) est surtout cité par les communes entre 10 000 et 40 000 habitants, les communes de plus de 40 000 habitants et les EPCI. La région et les communes de plus de 40 000 habitants évoquent notamment le **régime indemnitaire**.

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

La **politique de recrutement**, le **non remplacement des départs** (retraite et autres) et le **régime indemnitaire** sont mentionnés quelle que soit la taille des collectivités.

Les **collectivités de moins de 50 agents** citent majoritairement la politique de recrutement, le régime indemnitaire et le non remplacement des départs (retraite et autres).

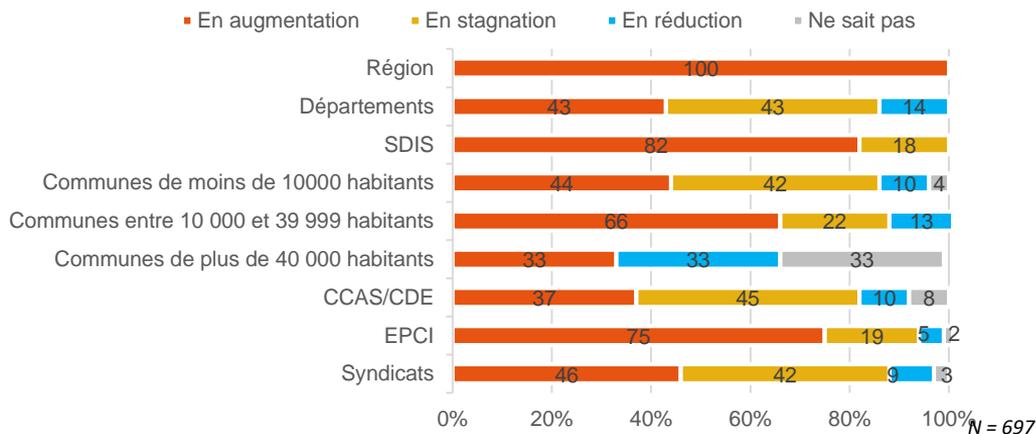
Les **collectivités de 50 à 500 agents** mentionnent majoritairement la politique de recrutement. Elles évoquent également l'évolution hiérarchique des agents (évolution de carrière).

Les **collectivités de plus de 500 agents** citent majoritairement le non remplacement des départs (retraite et autres) et aussi la maîtrise de la masse salariale.

2.2 Evolution des dépenses de personnel par rapport à 2016

Une tendance plutôt à la hausse des dépenses de personnel sur un an

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



A noter : Pour Poitou-Charentes, moins de la moitié des communes de 10 000 à 40 000 habitants connaît une augmentation de leurs dépenses de personnel.

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 **dépenses de personnel sont plutôt en augmentation** par rapport à l'année 2016, en particulier pour la région, les SDIS, les EPCI, ou encore les communes de taille intermédiaire. Les départements, les petites communes, les CCAS/CDE et les syndicats se situent entre augmentation et stagnation des dépenses.

On notera qu'un tiers des grandes communes déclarent connaître une réduction des dépenses de personnel.



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 ?



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

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

Le **RIFSEEP** est cité par tous les types de collectivités et surtout par les communes de moins de 10 000 habitants.

La mise en place du **document unique des risques professionnels** et du **plan de formation** sont principalement évoqués par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

La **prévention des risques psychosociaux** est surtout évoquée par les communes entre 10 000 et 40 000 habitants et la région.



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

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

Les collectivités de moins de 50 agents et les collectivités de 50 à 500 agents citent aussi le **plan de formation** et la mise en place du **document unique des risques professionnels**. Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également la **prévention des risques psycho-sociaux**.

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent la **prévention des risques psychosociaux**, la **gestion du temps de travail** et la **GPEEC**.

4. Principaux objectifs RH pour les 3 prochaines années

Maîtrise des coûts comme premier enjeu 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 des RPS (particulièrement pour la région, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants) 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, les CCAS/CDE et les syndicats.

On retrouve également parmi les principaux objectifs RH le **développement des compétences** et **de la formation**.

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

A noter : Pour le Limousin, le recrutement est l'objectif le moins important.

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



Zoom sur les principaux objectifs RH selon la taille

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=427)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=203)	Collectivités de plus de 500 agents (N=33)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,6	4,6*	4,7	4,0
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,5	4,1	4,3	3,8
Développer les compétences	3,6	3,9	4,1	3,7
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,4	4,1	4,3	3,7
Développer la formation	3,6	3,8	3,9	3,7
Mobiliser le personnel	3,3	3,8	3,8	3,5
Réduire l'absentéisme	2,9	4,1	4,1	3,4
Préserver la paix sociale	3,2	3,6	3,4	3,4
Renforcer le dialogue social	3,2	3,6	3,5	3,4
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,2	3,3	3,1	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,8	3,5	3,7	3,1
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,7	2,9	3,1	2,8
Favoriser la mobilité interne	2,2	3,2	4,0	2,8
Recruter	2,5	2,7	2,7	2,6
Faire évoluer le temps de travail	2,3	2,7	3,3	2,5
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,4	2,6	2,8	2,5
Réduire les effectifs	2,0	2,8	3,4	2,4

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 : En moyenne, les collectivités de 50 à 499 agents ont attribué la note de 4,6/5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

En matière de ressources humaines, les collectivités de plus de 50 agents ont pour principaux objectifs la maîtrise des coûts RH, puis la prévention des questions de santé et de sécurité au travail et la prévention des risques professionnels et psychosociaux. Les collectivités de 50 à 499 agents souhaitent également réduire l'absentéisme.

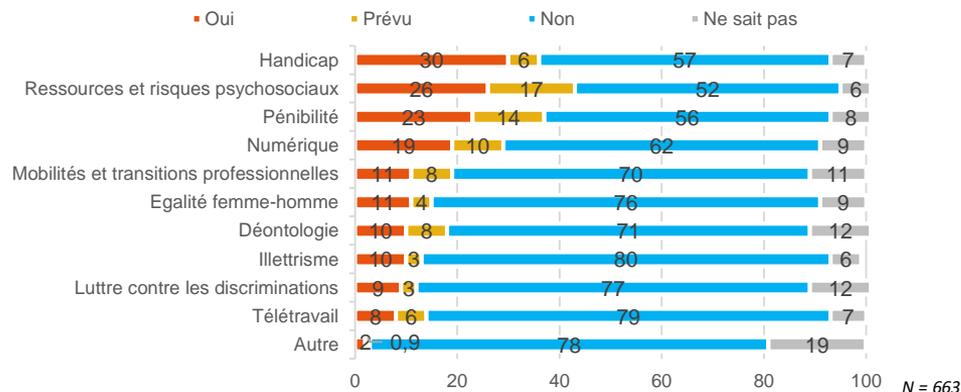
Les petites collectivités se concentrent davantage sur la maîtrise des coûts RH, le développement des compétences et de la formation.



5. Actions significatives mises en place

Handicap, risques psychosociaux, pénibilité et numérique

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 le Limousin, seules 2% des collectivités ont mis en place une action pour lutter contre l'illettrisme et 12% contre la pénibilité. Pour l'Aquitaine, 26% des collectivités ont mis en place des actions concernant le 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

Les actions significatives mise en place par les collectivités se concentrent autour de 4 thématiques :

- **Accessibilité et la prise en compte des handicaps** pour 30% des collectivités. C'est particulièrement le cas pour les EPCI et les communes quelle que soit leur taille.
- **Ressources et risques psychosociaux** pour un quart des collectivités (dans les SDIS et départements en très grande proportion : 3/4 d'entre eux), ainsi que la **pénibilité**. Ces deux actions font également l'objet **d'actions prévues**.
- **Numérique** pour 19% des collectivités et 10% d'actions prévues.

Les autres thématiques restent peu citées, en particulier le télétravail, la lutte contre les discriminations et l'illettrisme, aussi bien au niveau des actions déjà en place que des actions prévues.



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	Collectivités de moins de 50 agents (N=427)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=203)	Collectivités de plus de 500 agents (N=33)	Ensemble des répondants
Handicap	16%	53%	67%*	30%
Ressources et risques psychosociaux	13%	45%	76%	26%
Pénibilité	15%	34%	56%	23%
Numérique	15%	25%	34%	19%
Egalité femme-homme	8%	12%	44%	11%
Mobilités et transitions professionnelles	3%	23%	58%	11%
Illettrisme	2%	21%	50%	10%
Déontologie	8%	15%	10%	10%
Lutte contre les discriminations	5%	14%	29%	9%
Télétravail	4%	13%	32%	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

*Note de lecture : 67% 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.

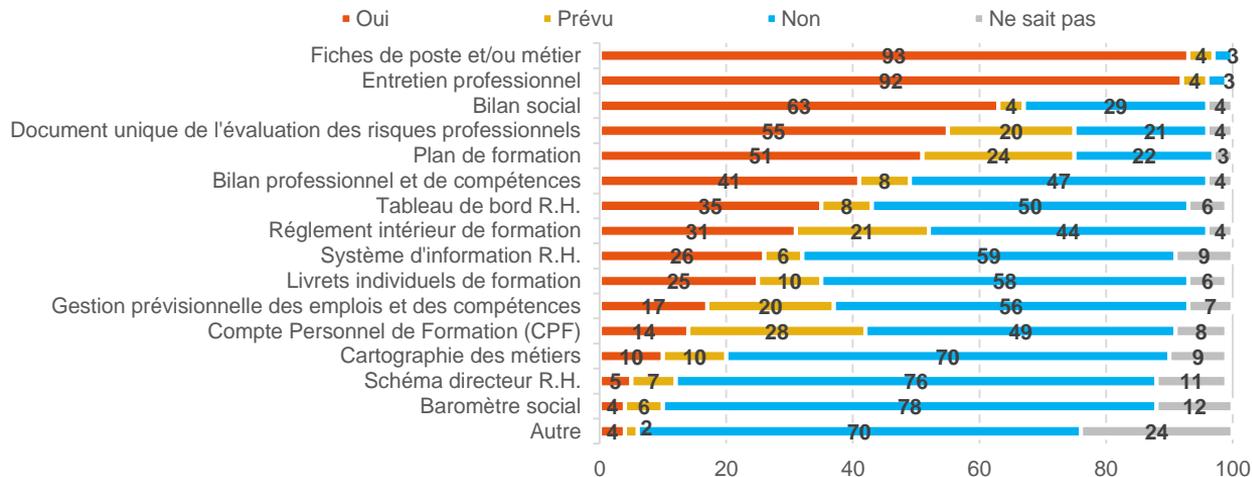
Les **grandes collectivités** ont globalement davantage mis en place des actions significatives, au-delà des obligations légales, et plus particulièrement sur le sujet des ressources et risques psychosociaux.



6. Outils utilisés pour la GRH

Fiche de poste et entretien professionnel sont les plus utilisés, mais de forts enjeux liés à la formation et la GPEEC

Question : Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion RH dans votre collectivité ? (en %) *



A noter : Pour l'Aquitaine, le règlement intérieur a été mis en place dans plus de 4 collectivités sur 10.

N = 683

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

La quasi-totalité des collectivités utilise des **fiches de postes et/ou métier et des entretiens professionnels**. Par ailleurs, plus de la moitié des collectivités utilise le **bilan social, le DUERP, ainsi que le plan de formation**, et une part importante des collectivités pense utiliser ces deux derniers outils à l'avenir.

A l'inverse, le baromètre social et les schémas directeurs RH sont utilisés par à peine une collectivité sur 20.

On notera que si le **CPF et la GPEEC** sont mis en place par moins d'une collectivité sur 5, ces deux outils font l'objet d'importants projets de mise en œuvre, ainsi que le **règlement intérieur de formation**.

* 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 ? (en %)

Principaux outils RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=427)	Collectivités de moins de 50 à 499 agents (N=203)	Collectivités de plus de 500 agents (N=33)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	90	98*	94	93
Entretien professionnel	89	99	94	92
Bilan social	48	88	97	63
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	43	76	72	55
Plan de formation	37	72	94	51
Bilan professionnel et de compétences	38	43	75	41
Tableau de bord R.H.	15	65	79	35
Règlement intérieur de formation	12	58	85	31
Système d'information R.H.	12	43	79	26
Livrets individuels de formation	19	34	39	25
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	9	26	45	17
Compte Personnel de Formation (CPF)	9	21	29	14
Cartographie des métiers	6	15	39	10
Schéma directeur R.H.	2	9	21	5
Baromètre social	2	6	27	4

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 : 98% des collectivités de 50 à 499 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines

Les principaux outils utilisés par les collectivités de moins de 500 agents sont les fiches de poste/métier et les entretiens professionnels. Les grandes collectivités sont davantage dotées d'une diversité d'outils, notamment le bilan social, les fiches de poste/métier, les entretiens professionnels et le plan de formation.

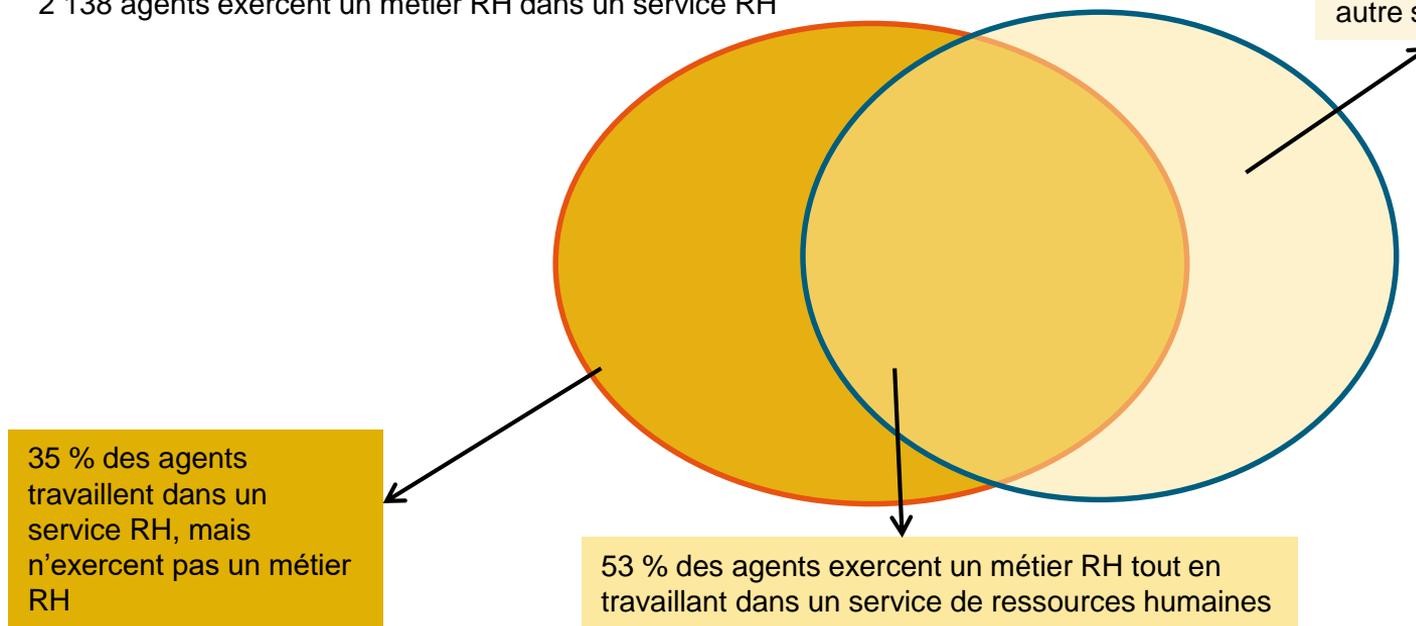


7. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Seul un agent sur deux exerçant un métier RH travaille au sein d'un service RH

- 4 037 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 3 553 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 622 agents exercent un **métier RH**
- 2 138 agents exercent un métier RH dans un service RH

12 % des agents ayant un métier RH relèvent d'un autre service que RH



7. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Près de 2 % des agents territoriaux travaillent dans un service RH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH de Nouvelle Aquitaine

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines	Tous secteurs confondus
Part des fonctionnaires	*91,1	79,5
Part des femmes	83,5	60,8
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	47,3	12,4
<i>Rédacteur</i>	21,5	4
<i>Attaché</i>	12,9	3,8
Part des catégories A	17,7	8,5
Part des catégories B	27,4	13,5
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	37,7	
<i>Assistant de gestion administrative</i>	14,9	

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

*Note de lecture : 91,1 % des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, les fonctionnaires sont plus de 9 sur 10 (8 tous secteurs confondus). Les femmes y sont largement surreprésentées avec plus de 8 agents sur 10 (6 tous secteurs confondus). Près d'un agent sur deux est adjoint administratif dans ces services ; c'est 4 fois plus que sur l'ensemble. Les postes d'encadrement (catégories A et B) représentent près de la moitié 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 près de 4 agents sur 10.



Synthèse

- Un **impact de la situation financière**, notamment sur la politique de recrutement pour les collectivités de moins de 500 agents et sur le non remplacement des départs (retraites et autres) pour les grandes collectivités. A trois ans, le principal objectif RH reste la **maîtrise des coûts**, quelle que soit la taille de la collectivité. On constate par ailleurs une tendance à la hausse des **dépenses de personnel** par rapport à l'année précédente.
- Des **transferts de personnel** sont attendus avec :
 - Augmentation des effectifs pour la région, certains EPCI et grandes communes ;
 - Diminution des effectifs pour les départements et les communes de plus de 10 000 habitants.
- Autres grandes mutations à 3 ans, la transformation **numérique, notamment pour la région, les grandes communes et les départements**
- Des **modes de gestions globalement stables à 3 ans**, avec une légère tendance vers plus d'externalisation
- Des **services mutualisés** entre les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI
- Les collectivités recourent au **Plan de formation** pour plus d'une sur deux. La **GPEEC est encore peu utilisée**, malgré un souhait de développement à l'avenir.
- Quelles mises en œuvre prévues ?
 - Actions prévues : **ressources/risques psychosociaux et pénibilité** ;
 - Principaux outils en développement : **CPF, plan de formation, Règlement intérieur de formation, DUERP et GPEEC** ;
 - Grands chantiers annoncés : le **RIFSEEP**



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 **191 617 agents** fonctionnaires, contractuels et emplois aidés en région Nouvelle Aquitaine au 01/01/2017*.
- Entre 2011 et 2017, **l'emploi progresse de 5,8 %** (+ 10 507 agents). Les effectifs augmentent en moyenne de 1,1% par année. A titre indicatif, l'accroissement global sur 5 ans pour la France est de +4,3% (entre 2010 et 2015)** ce qui correspond à un accroissement annuel moyen de 0,8% sur la période.
- La territoriale représente ainsi près de **8,2 % du salariat de Nouvelle Aquitaine en 2017**. A titre indicatif, ce taux est de 8,3% pour la France entière en 2014 ***
- Le taux d'administration territoriale de Nouvelle Aquitaine **est quant à lui de 32,2 ‰ hab** (emplois aidés inclus), soit un taux comparable à la moyenne française (30,3‰/hab.).****

Sources :

*Siasp postes principaux et non annexes Aquitaine, Limousin et Poitou Charente 2011, Recensement des emplois et des métiers territoriaux Nouvelle Aquitaine 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

*** INSEE, traitement DGAFP 2015

**** INSEE, SIASP/Enquête emploi salariat 2014 et RP 2014



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 habitants en Nouvelle Aquitaine**, soit un taux légèrement supérieur à la moyenne française (25,9‰/hab). Le taux d'administration territorial est par ailleurs proche de celui de la FPE, à la différence des tendances nationales.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région (72,8 ‰/hab) se révèle légèrement supérieur à la moyenne française.

Taux d'administration (‰) à partir des effectifs en ETP (hors emplois aidés) au 31/12/2015*

	Fonction publique d'Etat **	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique**
Nouvelle Aquitaine	27,2	27,7	17,9	72,8
France	30	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



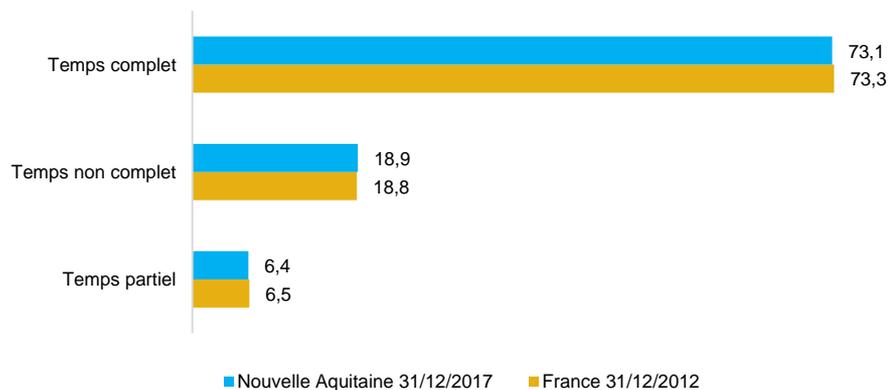
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Trois emplois sur quatre sont à temps complet

73,1% des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine travaillent à temps plein. Le temps de travail non complet représente près d'un emploi sur cinq, dans des proportions proches de celles observées à l'échelle nationale.

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



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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Données ENM au 31/12/2012

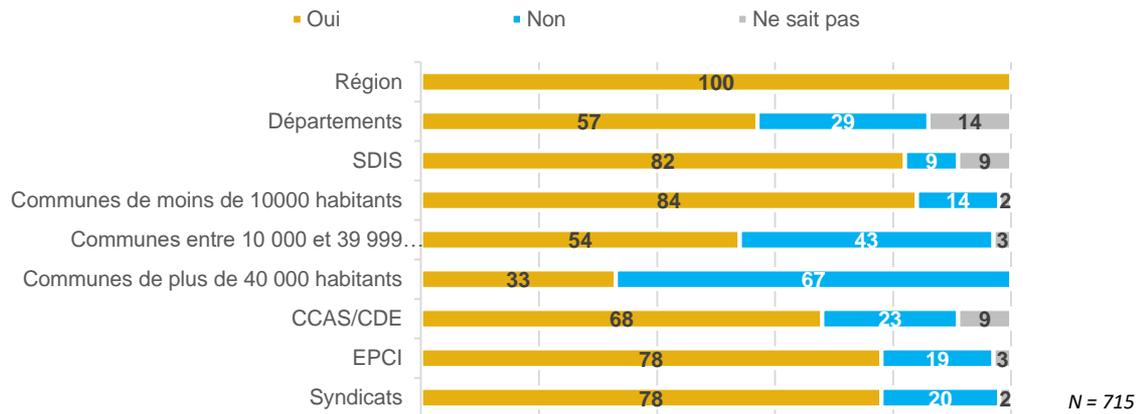


2.2 La durée légale du travail

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

78% des collectivités voient leurs agents travailler sur la base de la durée légale du travail sur une année. Cette proportion est moins importante pour les départements (57%), les communes de 10 000 à 40 000 habitants (54%) et de plus 40 000 habitants (33%).

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 ? (en %)



A noter : Pour le Limousin, seul 1/4 des communes de 10 000 à 40 000 habitants travaillent sur la base légale.

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

3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Un quart des emplois appartient aux services social et affaires scolaires

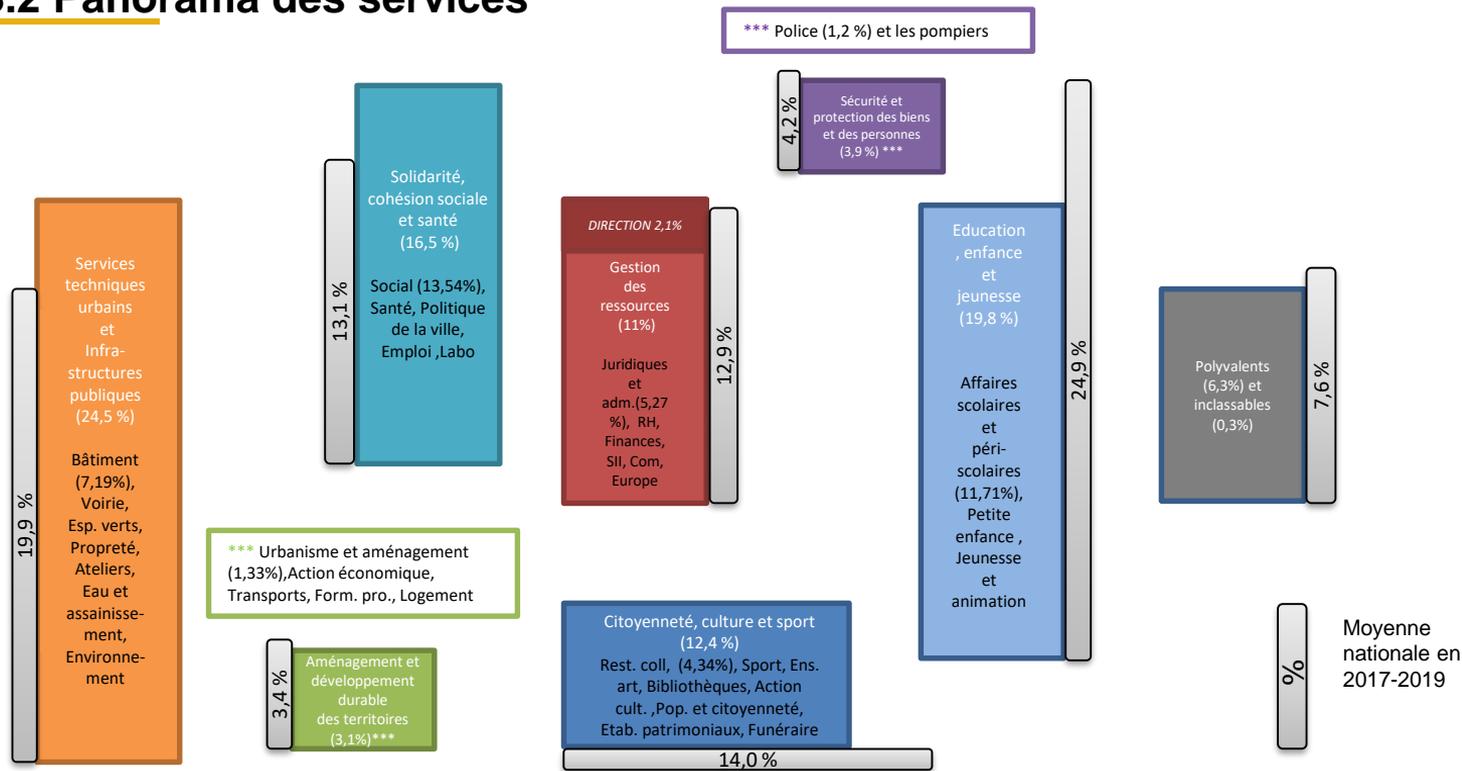
Les deux principaux services, tous statuts confondus, sont le **social** et les **affaires scolaires**, avec un quart des agents. Ce dernier est par ailleurs sous-représenté par rapport à la moyenne nationale. A l'inverse, le service social et les agents polyvalents sont plus présents.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Nouvelle Aquitaine		France
	Effectif en 2017	Part en 2017 (%)	Part en 2012 (%)
Social	24917	13,5	10,0
Affaires scolaires et périscolaires	21560	11,7	16,0
Bâtiment et patrimoine bâti	13233	7,2	5,9
Polyvalents	12169	6,6	3,0
Voirie, infrastructures et réseaux divers	10474	5,7	4,9
Petite enfance	9996	5,4	5,6
Affaires juridiques et administratives	9691	5,3	6,6
Restauration collective	7980	4,3	3,5
Propreté, collecte et gestion des déchets	7963	4,3	3,1
Espaces verts et paysages	6310	3,4	3,3
Dix principaux services	124295	67,5	78

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 31/12/2012



3.2 Panorama des services

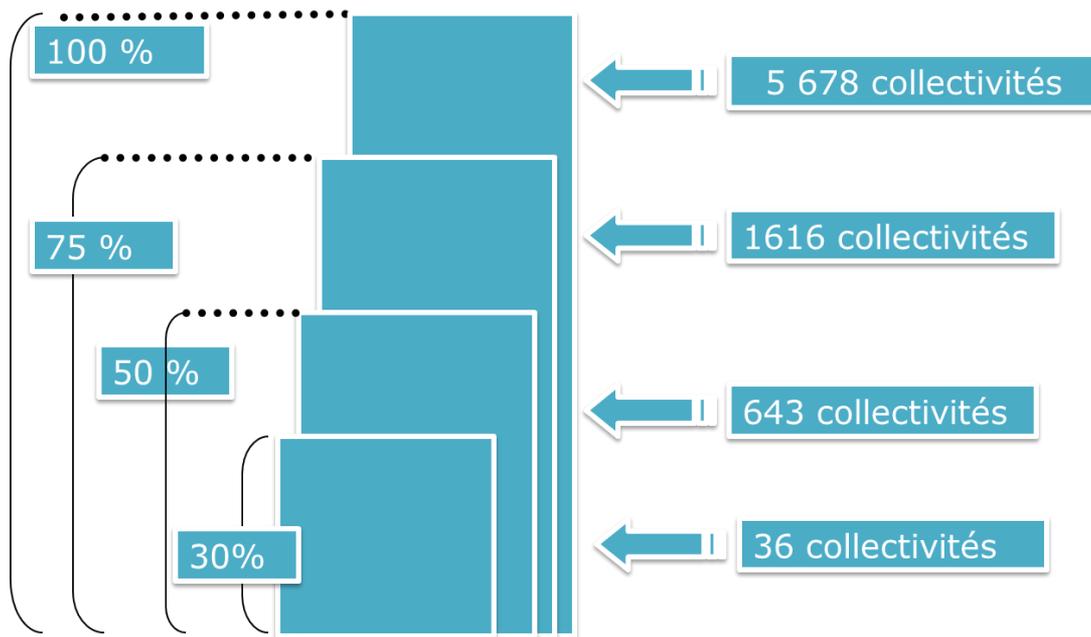


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

36 collectivités représentent 30% de l'emploi



INSEE, Siasp postes principaux et non annexes Nouvelle Aquitaine 31/12/2015.

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Une forte hausse des emplois des structures intercommunales et les plus petites communes

En 2017, les **communes regroupent 45,2 % des emplois** de la FPT de Nouvelle Aquitaine. La région et les **départements** sont également un important pourvoyeur d'emplois, avec 19,4% des agents.

A titre indicatif, **depuis 2011**, l'emploi territorial a progressé de **5,2% malgré la fusion des trois anciennes régions** (+ 9 446 agents).

Cette évolution est notamment liée à la **forte augmentation observée dans les structures intercommunales d'agglomération et les communes de moins de mille habitants**.

NB :L'évolution de l'ensemble en volume prend en compte 1 032 établissements présents en 2011 mais qui ne rentraient dans aucune des catégories précédentes (effectif 2011 = 182 171 exprimé en postes principaux + postes secondaires non annexes)

Agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine, selon le type de collectivité	Effectifs au 01/01/2017		France 2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	8237	4,3	4,4
Départements	28975	15,1	15,3
Services départementaux d'incendie	5839	3,0	2,7
Centres de gestion	772	0,4	0,7
Communes de moins de 1000 habitants.	14806	7,7	4,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	17280	9,0	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	18129	9,5	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	7883	4,1	7,2
Communes de 20 000 à 39 999 hab.	10505	5,5	8,3
Communes de plus de 40 000 hab.	18089	9,4	16,6
Ensemble communes	86692	45,2	53,8
Centres communaux d'action sociale	19030	9,9	6,4
Caisses des écoles et autres établissements communaux	1107	0,6	0,5
Communauté urbaine et métropole	5095	2,7	2,9
Communauté d'agglomération	11700	6,1	4,5
Communautés de commune	12761	6,7	4,7
Syndicats intercommunaux à vocation multiple : SIVOM	846	0,4	0,5
Syndicat intercommunaux à vocation unique : SIVU	4068	2,1	1,3
Syndicats mixtes	6495	3,4	1,8
Ensemble des collectivités	191617		

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

*Siasp postes principaux et non annexes Aquitaine, Limousin et Poitou Charente 2011



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

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

Plus de **8 agents sur 10 travaillent dans une moyenne ou une grande collectivité.**

Les collectivités de moins de 50 agents sont peu présents 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 (%)	
	Nouvelle Aquitaine 01/01/2017	France 31/12/2014	Nouvelle Aquitaine 01/01/2017	France 31/12/2014
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	45,1	42,8	3,4	2,1
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	45,4	45,4	20,5	15
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	8,6	10,3	35,8	31,3
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	0,8	1,4	37,0	42,6
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,02	0,1	3,3	9
Ensemble collectivités	100	100	100	100

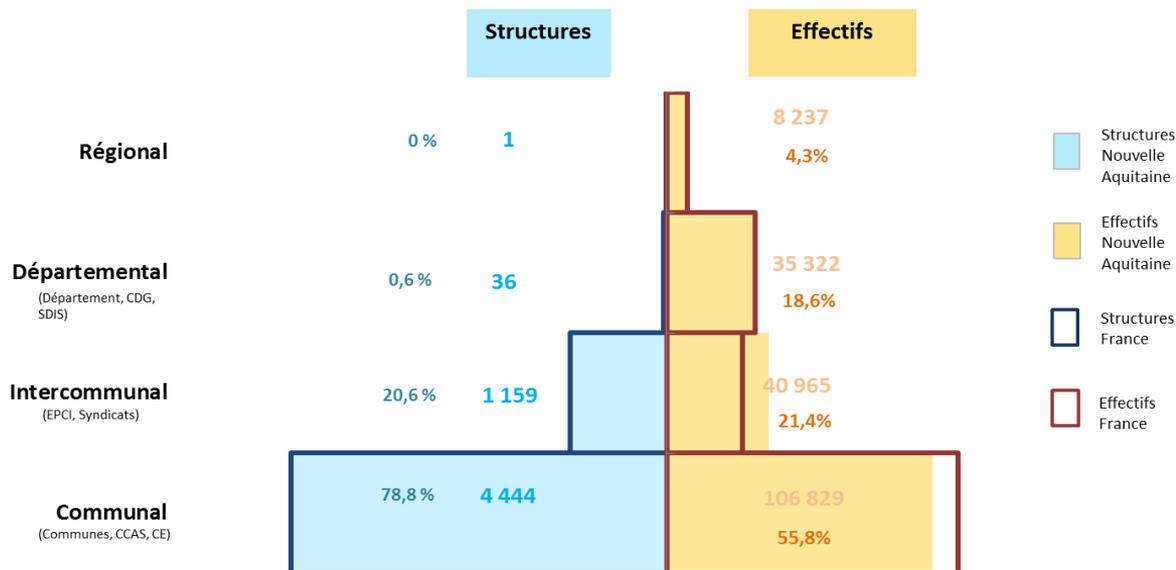
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2014



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

Une forte concentration des agents dans l'emploi à l'échelle départementale et intercommunale, et relativement moins à l'échelle communale

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs



***Note de lecture :**

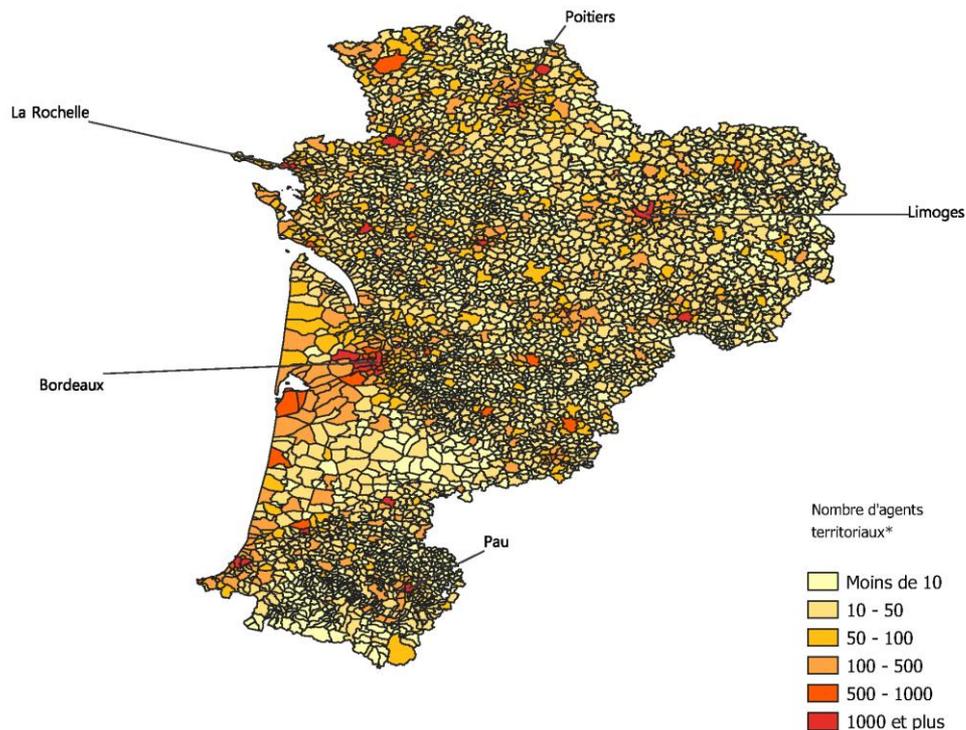
Les 4 444 structures communales représentent 78,8 % des collectivités de Nouvelle Aquitaine.

Les 106 829 agents que ces structures emploient représentent 55,8% 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

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 essentiellement regroupés sur les chefs lieux des départements (Bordeaux, Poitiers Angoulême, Guéret, Agen etc.) ainsi que sur le littoral pacifique depuis l'embouchure de la Garonne jusqu'à l'embouchure de l'Adour au sud.

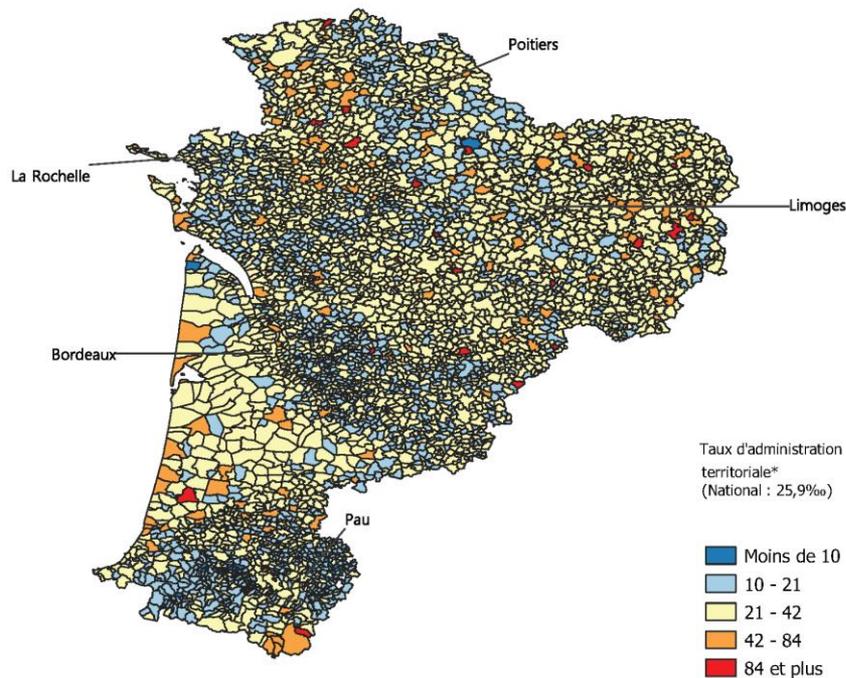
*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).

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

Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats intercommunaux, cette carte ne les prend pas en compte.

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

5.2 Taux d'administration selon le territoire



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

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

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

Le territoire se caractérise par un faible taux d'administration au sud de la région notamment dans les communes situées dans le département des Pyrénées Atlantique et au nord dans celui de la Vienne.

Le taux d'administration est plus élevé dans les communes situées dans les Landes et dans la partie sud-ouest de la Gironde.

6. Tendances d'évolution des effectifs

6.1 Evolution des effectifs en 2016 et 2017

Une tendance des effectifs plutôt stable pour 2017

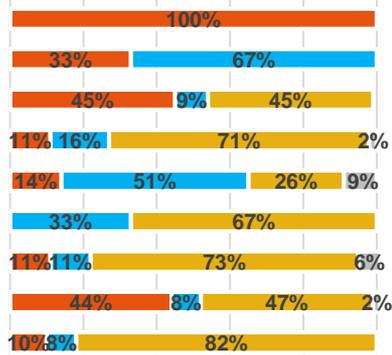
Pour 2016, la tendance globale est plutôt à la **stabilité des effectifs**. La région se distingue par une nette tendance à la hausse, tandis que les EPCI et SDIS sont entre stabilité et augmentation. A l'inverse, les effectifs ont plutôt connu une baisse au sein des départements et des communes de taille intermédiaire.

Pour 2017, la région et les EPCI conservent une tendance dynamique. Les départements devraient connaître une situation plus stable, malgré des baisses d'effectifs annoncées. Les autres collectivités devraient rester à un niveau relativement stable

Situation en 2016

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

■ Augmenté ■ Diminué ■ Resté stable ■ Ne sait pas

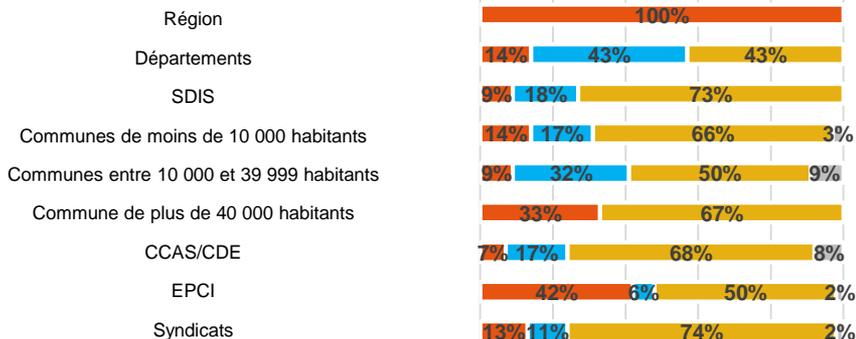


N = 731

Tendance d'évolution pour 2017

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

■ Augmenter ■ Diminuer ■ Rester stable ■ Ne sait pas



N = 730



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 ci-avant, **les transferts de personnel** avec **diminution d'effectifs** touchent les départements ainsi que les communes de plus de 10 000 habitants. Ces structures connaissent d'importants transferts de personnel pour leurs services d'**eau/assainissement, gestion financière/comptabilité, personnel/RH, voirie/infrastructures/réseaux divers.**

On rappellera néanmoins les **augmentations attendues** pour la région, une part des EPCI et des plus grandes communes. Les services concernés sont l'**eau/assainissement, urbanisme/aménagement, voirie/environnement.**

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

Les **services sont surtout mutualisés** entre les communes (en particulier de plus de 10 000 habitants) et les EPCI. Les services mutualisés au sein des communes de plus de 10 000 habitants sont principalement les services de **personnel et ressources humaines et de gestion financière et comptabilité.**



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.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **les espaces verts et paysages** (par les communes de moins de 40 000 habitants), **la voirie, les infrastructures et réseaux divers** (par les communes de moins de 40 000 habitants, le département et un EPCI) et **le service bâtiment et patrimoine bâti** (par les communes de moins de 40 000 habitants et un EPCI).

➤ Suppression de postes en 2017

Seuls 12% des collectivités envisagent des suppressions de postes en 2017, notamment les départements, les SDIS, les communes de taille intermédiaire et les EPCI.



Synthèse

- Les **191 617 agents territoriaux** estimés en Nouvelle Aquitaine représentent un taux de d'administration territoriale de **32,2 ‰/hab**. Hors emploi aidés, ce taux d'administration est le plus élevé des 3 fonctions publiques (27,7‰/hab).
- Deux **types de services regroupent plus de 41% des agents** (33% à l'échelle nationale), il s'agit de ceux liés à la **solidarité, la cohésion sociale et la santé** et ceux liés aux **services techniques urbains et d'infrastructures publiques**.
- Une répartition des effectifs par type de collectivité relativement semblable à la moyenne nationale, avec cependant relativement plus d'agents au sein des EPCI à fiscalité propre, des CCAS et des très petites communes, et à l'inverse moins d'agents exerçant au sein de grandes communes. Néanmoins, **plus d'un agent sur deux travaille dans une commune** et 38% des effectifs territoriaux travaillent dans des collectivités comprenant entre 50 et 500 agents.
- Pour l'année 2017, **les effectifs devraient globalement rester stables**. La région devrait voir ses effectifs augmenter tandis que les départements connaîtront 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	
<i>Zoom sur le statut selon le service d'affectation</i>	
1.4 Situation juridique des contractuels	
<i>Zoom sur les contractuels permanents</i>	
<i>Zoom sur les contractuels non permanents</i>	
1.5 Cadre d'emploi et évolution	
<i>Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut</i>	
1.6 Filière et évolution	
<i>Zoom sur la filière selon le statut</i>	
2. Catégorie hiérarchique	p74
3. Métiers.....	p75
3.1 Volumétrie	
3.2 Métiers clefs (principaux métiers)	
<i>Zoom sur les métiers rares</i>	
<i>Zoom sur les métiers hors répertoire</i>	
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	
<i>Zoom sur les remplacement de départs à la retraite en 2017 selon la catégorie</i>	
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 métiers

p105

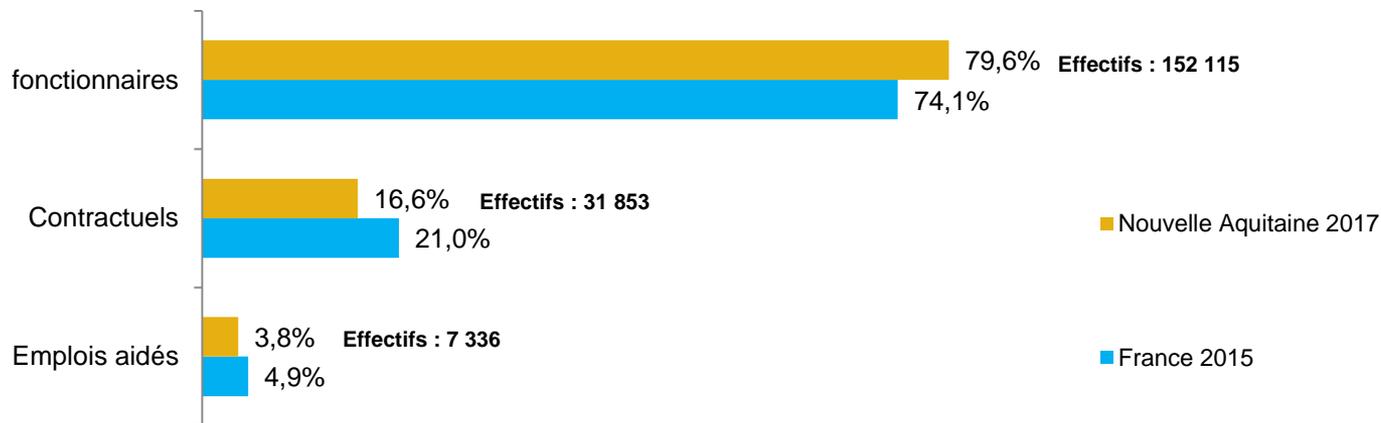


1. Statut

1.1 Structure générale

Près de 80% des agents de Nouvelle Aquitaine sont des fonctionnaires.

Répartition des agents territoriaux selon le statut, comparaison avec la France



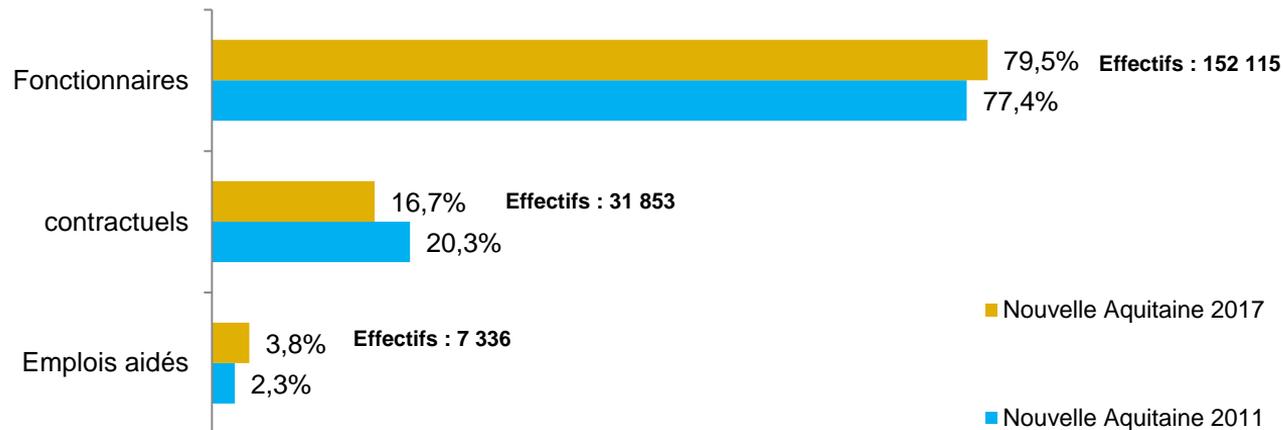
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2015



1.2 Evolution de la structure générale

Une légère hausse du poids des fonctionnaires et des emplois aidés

Evolution de la répartition des agents territoriaux selon le statut



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

1.3 Statut par type de collectivité

Répartition des agents de Nouvelle Aquitaine par type de collectivité selon leur statut (exprimé en %)

Type de collectivité	Fonctionnaires	Ensemble contractuels	Contractuels		Emplois Aidés
			dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Région	90,6	8,5	26,3	73,7	0,9
Départements	77,3	21,8	16,5	83,5	0,9
SDIS	98,3	0,9	58,3	41,7	0,8
Centres de gestion	60,8	37,8	72,8	27,2	1,4
Communes de moins de 1 000 hab	76,7	14,4	29,1	70,9	8,9
Communes de 1 000 à 3 499 hab	79,9	10,9	57,4	42,6	9,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab	81,9	13	65,1	34,9	5,1
Communes de 10 000 à 19 999 hab	83	15	68	32	2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	82,5	14,3	75,3	24,7	3,2
Communes de plus de 80 000 hab	86,1	13,6	59,4	40,6	0,3
Centres communaux d'action sociale	73,1	22,5	64,3	35,7	4,4
Caisses des écoles	27,8	70,9	89,8	10,2	1,3
Communautés urbaines	91,7	7,1	44,9	55,1	1,2
Communautés de communes	68,4	26,1	55,1	44,9	5,6
Communautés d'agglomération	82,4	15,3	59,9	40,1	2,4
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	76,7	18,8	30	70	4,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	71,2	23,8	20,1	79,9	5
Syndicats mixtes communaux	77,3	20,6	36,8	63,2	2,1
Total	79,5	16,7	49,1	50,9	3,8

Note de lecture

8,9 % des agents des communes de moins de milles habitants ont le statut d'emploi aidé, 76,7% ont le statut de fonctionnaire et 14,4% celui de contractuel. Parmi ces contractuels, 29,1 % sont des contractuels permanents, 70,9% sont non permanents.



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

Zoom sur le statut selon les service d'affectations

Les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs au sein de tous les services.

Les agents occupant un **emploi aidé** sont quant à eux davantage représentés au sein **des espaces verts et paysagers et des agents polyvalents**.

Répartition des agents de Nouvelle Aquitaine par secteur d'affectation selon leur statut (exprimé en %)

Type de collectivité	Fonctionnaires	Ensemble des contractuels	Contractuels		Emplois Aidés
			dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires juridiques et administratives	89,6	8,5	57,4	42,6	1,9
Bâtiment et patrimoine bâti	85,8	8,8	56,9	43,1	5,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	92,6	3,9	37,8	62,2	3,5
Propreté, collecte et gestion des déchets	84,7	11,4	29,7	70,3	3,9
Espaces verts et paysages	82,9	7,7	25,2	74,8	9,4
Social	67,1	30,4	63,1	36,9	2,5
Restauration collective	85,2	11,2	30,5	69,5	3,6
Petite enfance	70,2	27,5	68,4	31,6	2,8
Affaires scolaires et périscolaires	70,4	24,9	20,8	79,2	4,8
Agents polyvalents	78,5	11,9	43,5	56,5	9,6
Ensemble (tout secteurs)	79,4	16,8	52,1	47,9	3,7

Note de lecture

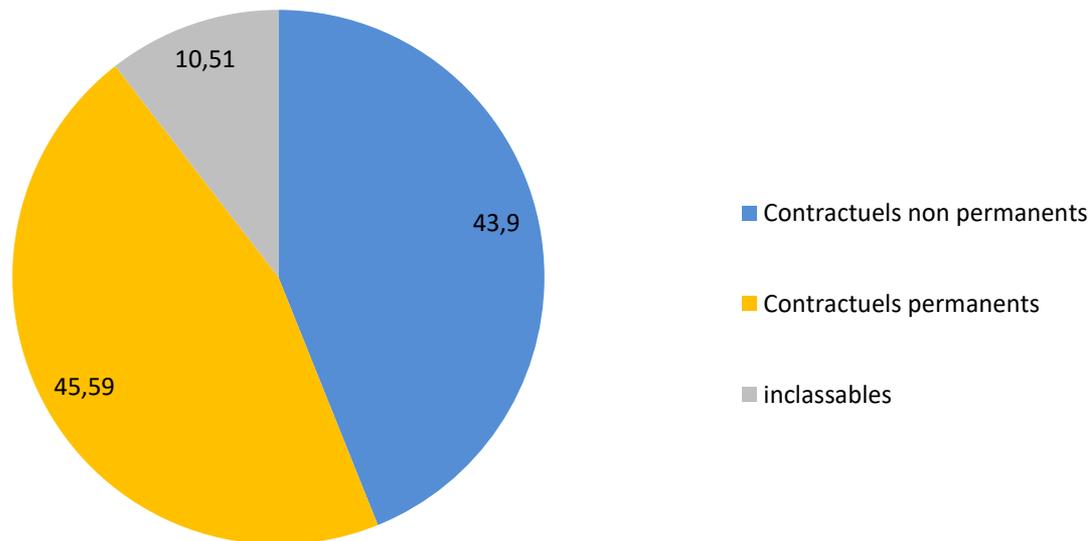
92,6 % des agents travaillant dans le service « Voirie, infrastructures et réseaux » sont fonctionnaires, 3,5 % d'entre eux sont des emplois aidés et 3,9% sont contractuels. Parmi ces contractuels 37,8 % sont sur un emploi permanent.



1.4 Situation juridique des contractuels

Parmi les 27 953 contractuels, le nombre de non permanents et de permanents est très similaire

Répartition des agents contractuels de Nouvelle Aquitaine selon leur situation juridique

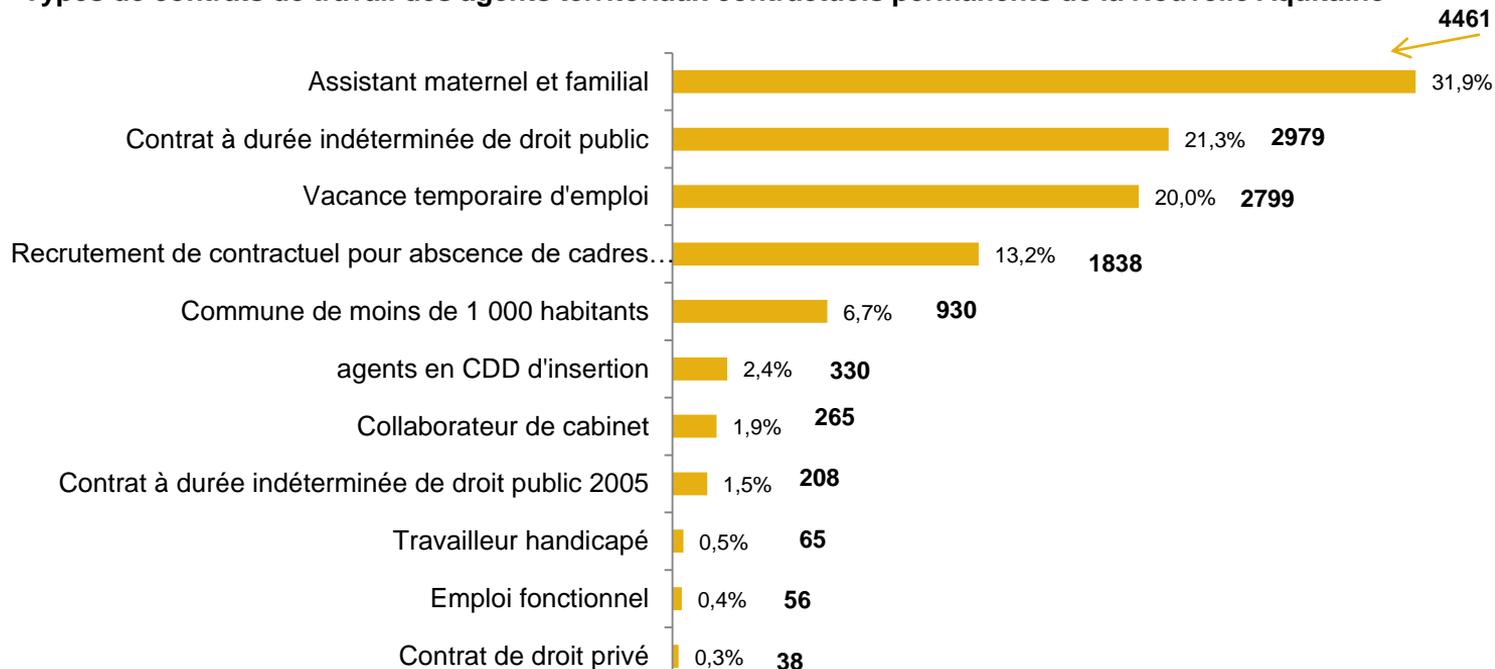


Zoom sur les contractuels permanents

La situation juridique la plus fréquente chez les contractuels permanents (31,9%) est celle d'Assistant maternel et familial.

Notons que 6,7% sont recrutés sous une disposition relative aux communes de moins de 1000 habitants

Types de contrats de travail des agents territoriaux contractuels permanents de la Nouvelle Aquitaine

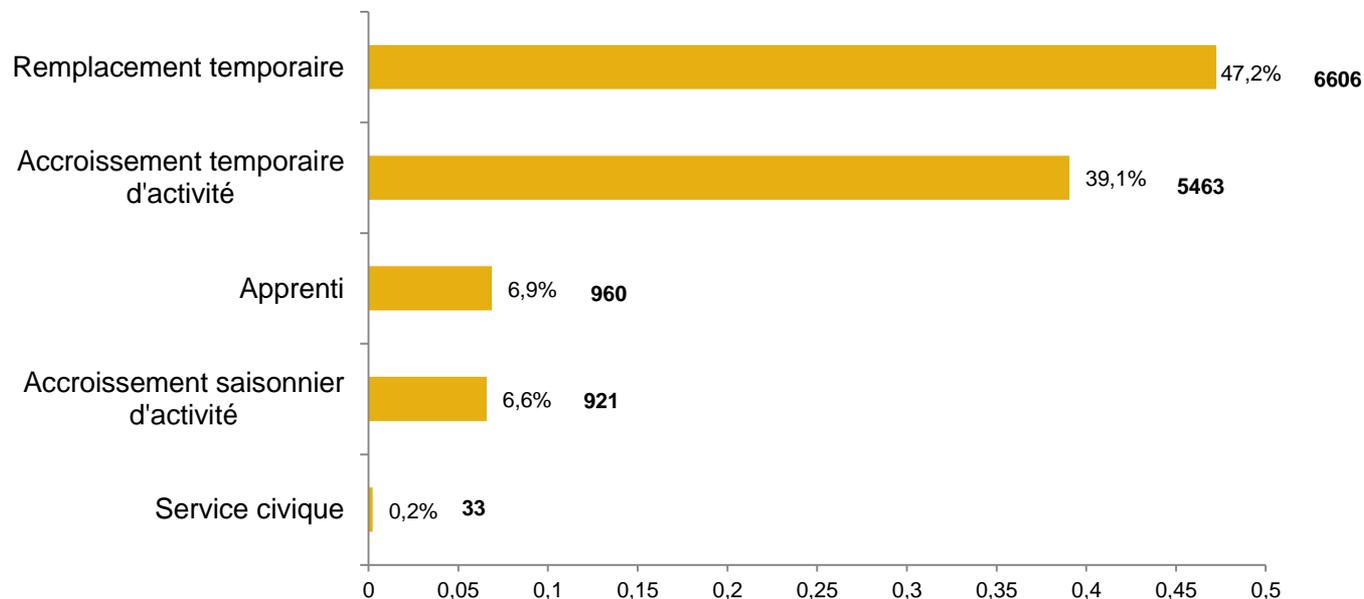


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur les contractuels non permanents

Les deux principaux motifs de recrutement des contractuels non permanents sont le « Remplacement temporaire » (47,24% des cas) et « l'accroissement temporaire d'activité » (36,1 % des cas).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de la Nouvelle Aquitaine



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

1.5 Cadre d'emploi

Les postes d'adjoints techniques et administratifs représentent un emploi sur deux

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent plus de 8 agents sur 10.

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

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi (en %)	Nouvelle Aquitaine		France
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	62639	34,0	29,5
Adjoint administratif	22852	12,4	12,8
Adjoint d'animation	8893	4,8	5,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7453	4,0	6,0
Rédacteur	7276	4,0	4,3
Agent social	7269	3,9	2,9
Agent de maîtrise	7117	3,9	3,9
Attaché	7055	3,8	3,9
Technicien	5738	3,1	2,7
Assistante maternelle	5298	2,9	2,6
Agent spécialisé des écoles maternelles	4185	2,3	3,0

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 31/12/2014



1.5 Cadre d'emploi

Une hausse des adjoints techniques et des adjoints d'animation depuis 2011

On observe une **augmentation de la part en effectifs des principaux cadres d'emploi** par rapport à 2011, à l'exception des adjoints techniques des établissements d'enseignement et des agents sociaux.

Répartition des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine parmi les 10 principaux cadres d'emploi (en%)	Part en 2017 (%)	Part en 2011 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	34,0	31,6	+ 2,4
Adjoint administratif	12,4	11,7	+ 0,7
Adjoint d'animation	4,8	3,1	+ 1,7
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4,0	6,1	- 2,1
Rédacteur	4,0	3,2	+ 0,7
Agent social	3,9	5,1	- 1,1
Agent de maîtrise	3,9	3,6	+ 0,3
Attaché	3,8	2,9	+ 0,9
Technicien	3,1	2,4	+ 0,7
Assistante maternelle	2,9	2,9	- 0,1

Hors emplois aidés

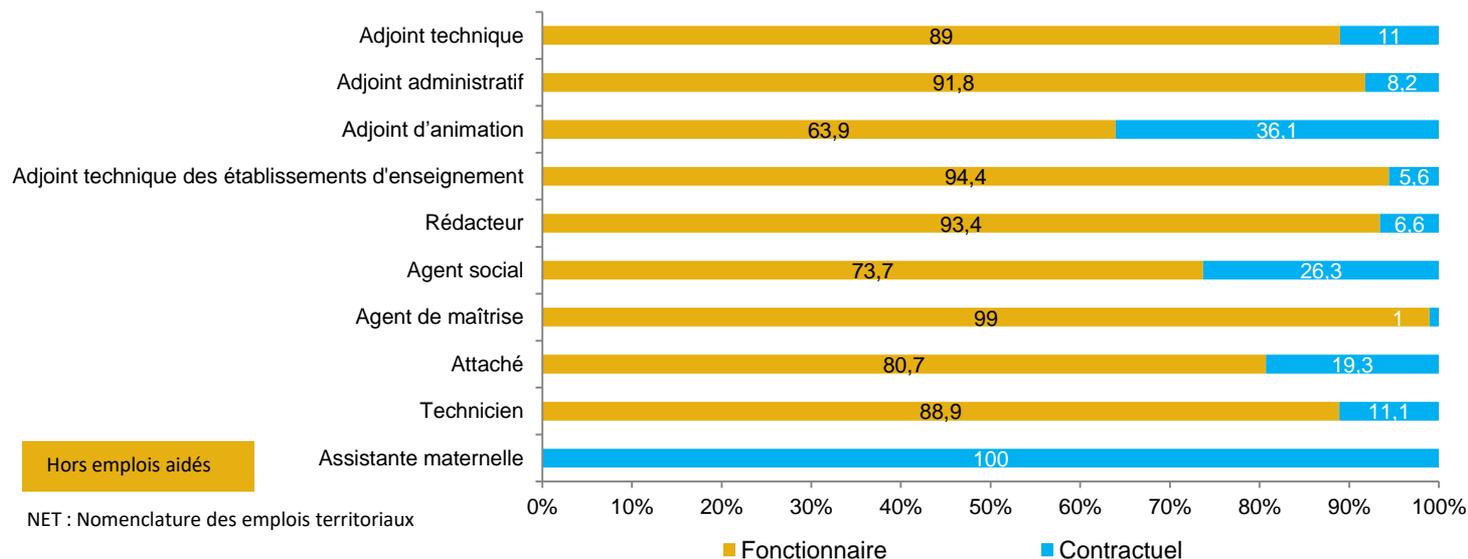
Source : Tableaux de bord Siasp 2011 Aquitaine, Limousin et Poitou Charente 2011 et Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Les **fonctionnaires** représentent une large majorité des **agents de maîtrise, des adjoints techniques des établissements d'enseignement** et des **adjoints administratifs**, des **rédacteurs** et des **adjoints administratifs**. De façon générale la Nouvelle Aquitaine se caractérise par une grande proportion de fonctionnaires (81,2% en Nouvelle Aquitaine en 2017 contre 74,1% en moyenne en France en 2014).

Répartition des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine selon le statut parmi les 10 principaux cadres d'emplois (en%)



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



1.6 Filière

Près de trois agents sur quatre relève des filières techniques et administratives

Près d'un **agent sur deux relève de la filière technique** (47,9%). On retrouve en deuxième position la filière administrative (21,3%). La répartition observée en Nouvelle Aquitaine est très comparable à la moyenne Française.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Nouvelle Aquitaine		France
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	85919	47,9	44,8
Administrative	38153	21,3	22,5
Sociale	17032	9,5	9,0
Animation	10050	5,6	6,5
Incendie et secours	6290	3,5	2,2
Médico sociale	4520	2,5	4,6
Culturelle	5967	3,3	3,9
Sportive	1580	0,9	1,0
Police municipale	1451	0,8	1,3
Médico technique	395	0,2	0,2
Emplois hors filière NET	7919	4,4	4,1

Hors emplois aidés

Il n'a pas pu être attribué de filière à 2,7 % 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



1.6 Filière

Une progression des filières animation et administrative

Le nombre d'agents des deux principales filières a progressé depuis 2011 : +1,2 % pour la **filière technique**, +1,7 % pour la **filière administrative**. La filière médico-sociale et dans une moindre mesure la filière sociale connaissent quant à eux un léger recul de leurs effectifs.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Part en 2017 (%)	Part en 2011 (%)	Evolution (effectifs)
Technique	47,9	46,7	+ 1,2
Administrative	21,3	19,6	+ 1,7
Sociale	9,5	10,4	- 0,9
Animation	5,6	3,9	+ 1,8
Incendie et secours	3,5	2,6	+ 0,9
Médico sociale	2,5	4,0	- 1,5
Culturelle	3,3	3,2	+ 0,2
Sportive	0,9	0,9	+ 0,0
Police municipale	0,8	0,7	+ 0,1
Médico technique	0,2	0,2	+ 0,1
Emplois hors filière	4,4	5,5	- 1,1

Hors emplois aidés

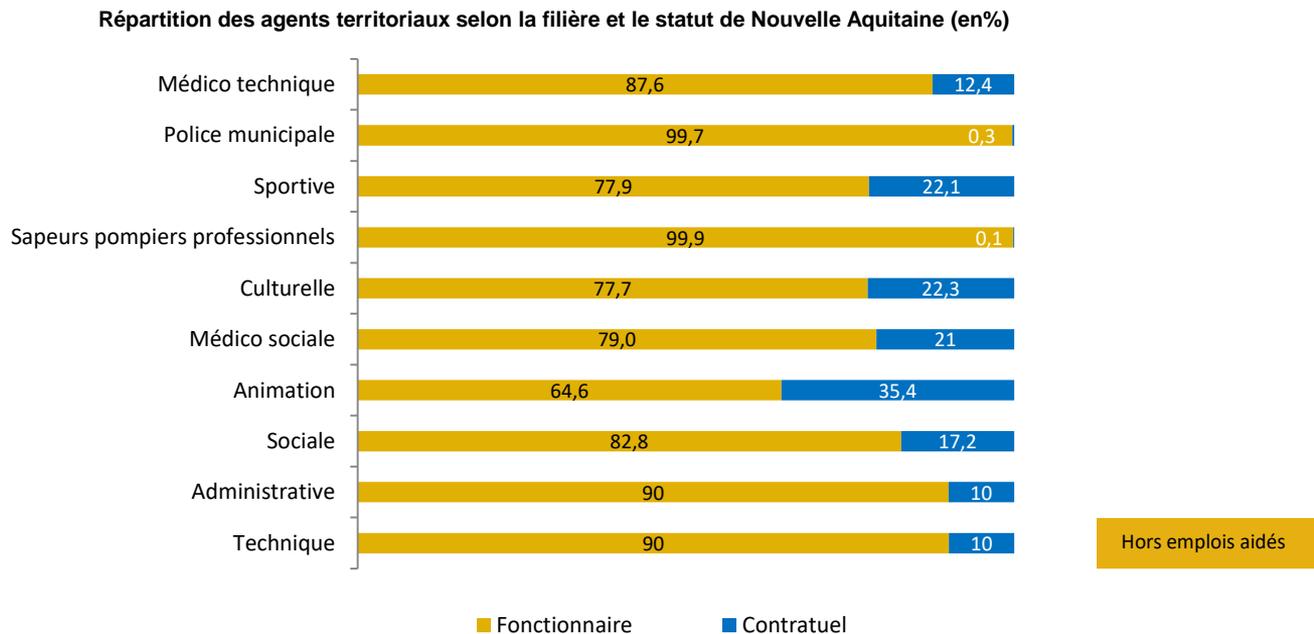
Il n'a pas pu être attribué de filière à 1,9 % des agents

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



Zoom sur la filière selon le statut

Les filières de **l'animation concentre une forte proportion d'agents contractuels.**



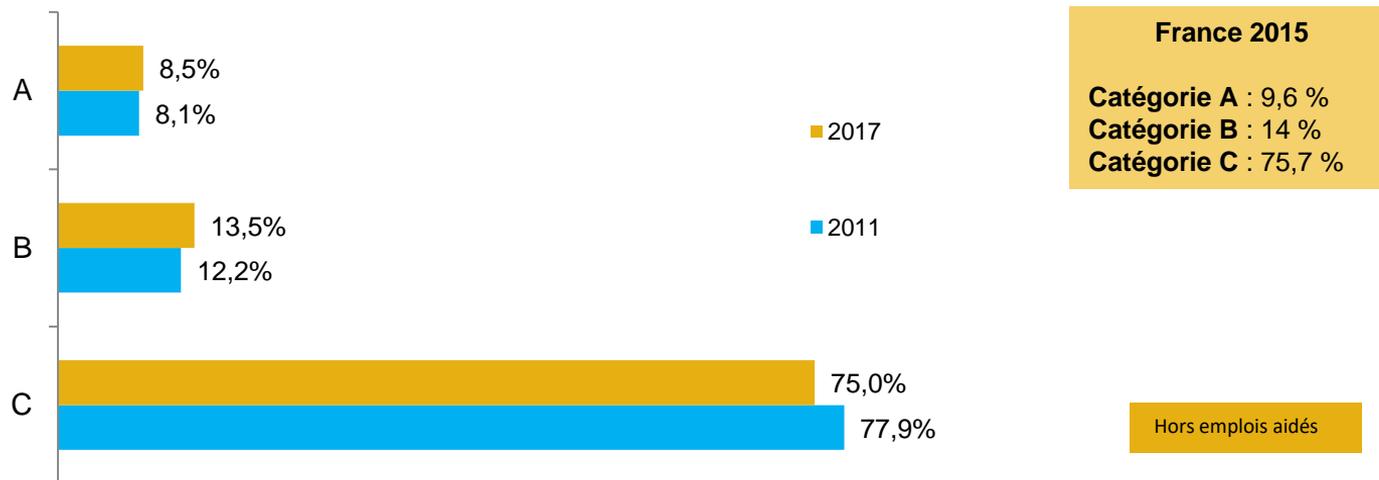
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des

2. Catégorie hiérarchique

Une structure hiérarchique relativement comparable au national

Près de **78% des agents** appartiennent à la **catégorie C**. Depuis 2010, les **effectifs de ces agents n'ont progressé que de 3,8%**, tandis qu'ils augmentent de 19,7% pour les catégories B et de 29,3% pour les catégories A.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie en 2011 et 2017 en Nouvelle Aquitaine



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

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
Siasp postes principaux non annexes 31/12/2011 tableaux de bord régionaux, Siasp postes principaux non annexes 31/12/2015, tableau de bord national

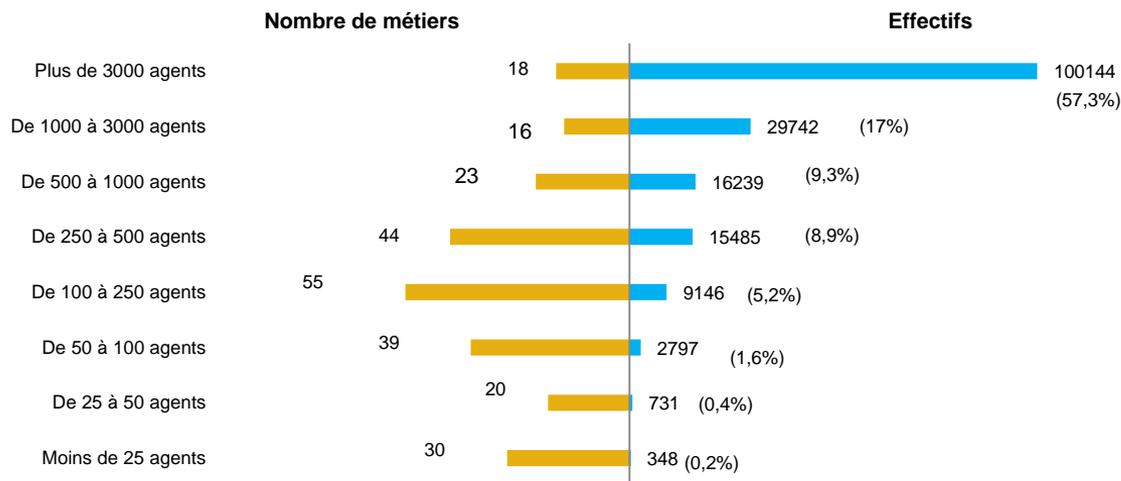


3. Métiers

3.1 Volumétrie

18 métiers couvrent à eux seuls 57% des emplois

Répartition des métiers et des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine



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

Note de lecture : 30 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 348 agents au total (0,2 % du nombre d'agents total)



3.2 Métiers clefs (principaux métiers)

Les dix principaux métiers regroupent plus de la moitié des agents

Parmi les 244 métiers cités par les répondants à l'enquête (hors métiers non déclarés et non répertoriés), les dix principaux métiers regroupent plus de la moitié des agents.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Nouvelle Aquitaine		France
	Effectif	Part en 2017 (en %)	Part en 2012 (en %)
Chargé de propreté des locaux	15629	8,16	10,8
Assistant de gestion administrative	10621	5,54	7,5
Agent de restauration	6734	3,51	2,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6354	3,32	2,5
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	5900	3,08	4,2
Assistant éducatif petite enfance	5615	2,93	2,9
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	5025	2,62	2,7
Animateur enfance-jeunesse	4877	2,55	1,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4778	2,49	1,5
Aide à domicile	4525	2,36	2,7
Dix principaux métiers	70058	36,56	38,8

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
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31/12/2012



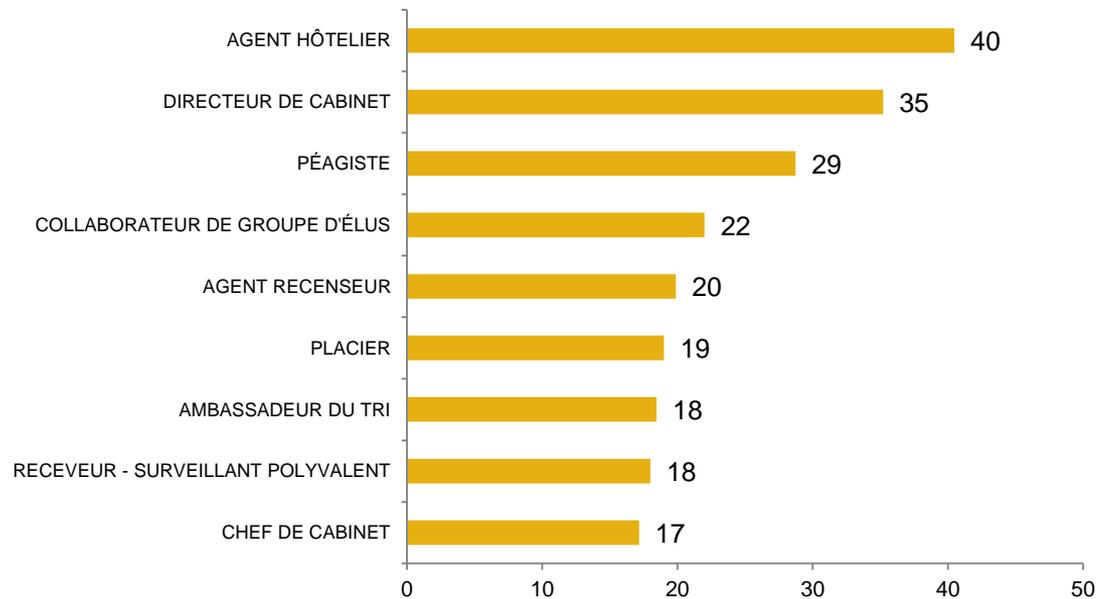
Zoom sur les métiers rares

- Parmi les 10 métiers les moins cités (1 à 7 citations), on retrouve de nombreux métiers du **domaine de la santé** : **Médecin ou médecin chef de SDIS, Pharmacien, orthophoniste ou manipulateur d'électroradiologie**
- Par ailleurs, on retrouve également les métiers de **conseiller funéraire, responsable de parc animalier, restaurateur d'œuvres ou correspondant informatique et liberté.**

Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle..

Les 10 principaux métiers hors répertoire cités par les collectivités territoriales Nouvelle Aquitaine 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

3.3 Métiers selon le statut

Une forte présence des contractuels et emplois aidés au sein des principaux métiers

Plus de 93 % des « **Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** » sont fonctionnaires, c'est le cas pour moins de la moitié des « **Animateurs enfance-jeunesse** » et des « **Animateurs éducatifs/accompagnement périscolaire** » chez qui la proportion d'emplois aidés est également plus élevée qu'ailleurs.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux Nouvelle Aquitaine selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	78,6	14,8	6,6
Assistant de gestion administrative	91,5	6,5	2
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	93,3	3,3	3,4
Assistant éducatif petite enfance	69,8	28,3	1,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	89,3	8,1	2,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments	89,4	5,4	5,2
Animateur enfance-jeunesse	45	45,8	9,2
Aide à domicile	66,4	30,7	2,8
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	46,5	47,3	6,3
Agent de restauration	83,1	12	5
Ensemble Nouvelle Aquitaine	79,6	16,6	3,8

Hors métiers non déclarés et non répertoriés

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



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 communes de plus de 40 000 habitants et les départements**.

Ces transformations auront un impact principalement sur les métiers de la **gestion et l'administration** (**assistant de gestion administrative, assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, assistant de gestion ressources humaines responsable de gestion comptable**), de l'**accueil** (**chargé d'accueil**) et du **secrétaire de mairie**.

➤ Transformations énergétiques

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

Les métiers concernés seraient ceux **d'ouvrier de maintenance des bâtiments et de responsable 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 les ressources humaines principalement pour la **région et un tiers des communes de plus de 10 000 habitants**.

Les métiers concernés seront principalement ceux de **jardinier, d'agent de services polyvalent en milieu rural et de chargé de travaux espaces verts**.

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour **une minorité des collectivités**.

Les quelques métiers cités sont les métiers **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, d'agent de collecte, d'assistant de gestion administrative, de jardinier, de responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration et de responsable des services techniques**.



3.5 Métiers sensibles

Une prévision à la baisse pour les postes de chargé de propreté des locaux

- Le principal métier **en déclin** est celui de **chargé de propreté des locaux** (cité par les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI), c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2017. 34 autres métiers sont par ailleurs mentionnés.
- En revanche, 44 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2017, parmi lesquels le métier **d'aide à domicile, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, d'animateur éducatif (accompagnement scolaire), d'animateur enfance-jeunesse** ou encore de **chef de projet rivière et milieux aquatiques**.
- 64 métiers sont perçus **en émergence ou nouveaux**, plus particulièrement dans les communes de moins de 40 000 habitants et les syndicats, avec les métiers de **chargé de communication et chef de projet SIG**.
- 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 les métiers de **chargé d'accueil, secrétaire de mairie ou officier d'état civil**.



3.6 Métiers très pénibles et métiers avec difficultés de reclassement

Des métiers très pénibles plus fréquents dans les communes de moins de 40 000 habitants et dans les départements

- Les métiers **très pénibles** cités sont principalement dans les **communes de moins de 40 000 habitants** et les **départements**, avec par exemple le métier de **chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** et **agent polyvalent de la restauration**. 58 métiers différents sont ainsi cités.
- Les métiers **avec des difficultés de reclassement** sont situés également dans les **communes de moins de 40.000 habitants et les départements** (pour les métiers de **chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent polyvalent de restauration, d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'agent de propreté des services publics et d'ouvrier de maintenance des bâtiments**) ou dans les **CCAS et EPCI** (pour les métiers **d'aide à domicile, d'agent de collecte et d'aide-soignant**). 38 métiers différents sont ainsi cités.



4. Genre

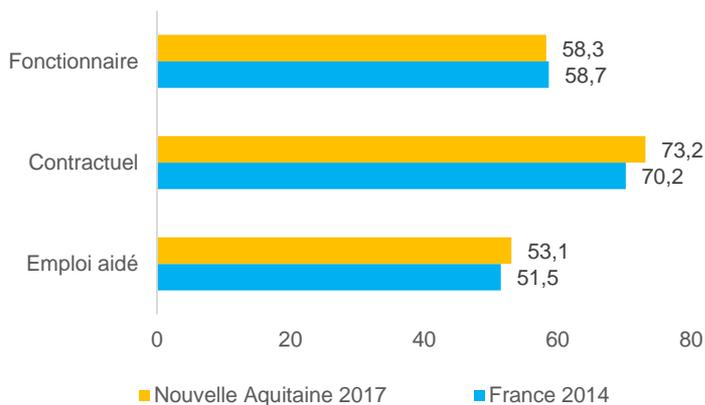
4.1 Part des femmes selon le statut

Les femmes plus fréquemment en emploi aidé et contractuelles que les hommes

Les femmes représentent 60,5% des agents de la FPT. Elles occupent plus fréquemment un emploi en tant que **contractuelle** (20% des postes occupés par des femmes contre 11% pour les hommes) et représentent ainsi près de trois quart des postes de contractuels.

On notera que 11% des collectivités ont engagé des actions significatives sur la question des inégalités femmes-hommes, et 4% en prévoient pour les années à venir.

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



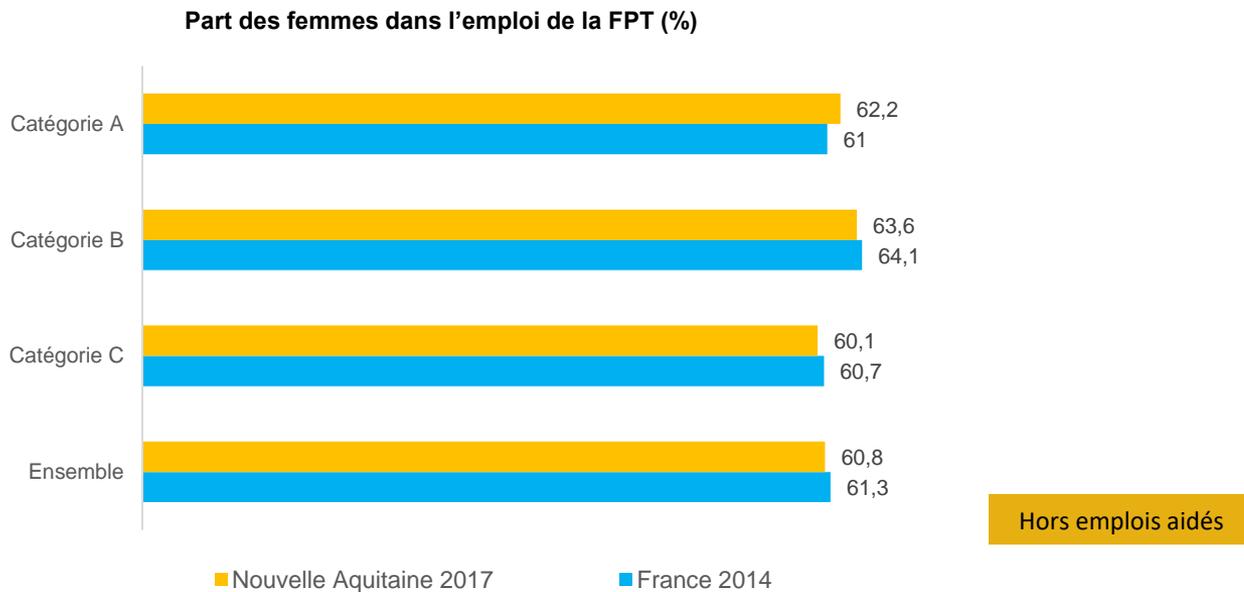
Part de femmes dans l'emploi de la FPT

- 60,5 % en Nouvelle Aquitaine
- 60,8 % 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 31/12/2014



4.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique



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 31/12/2014

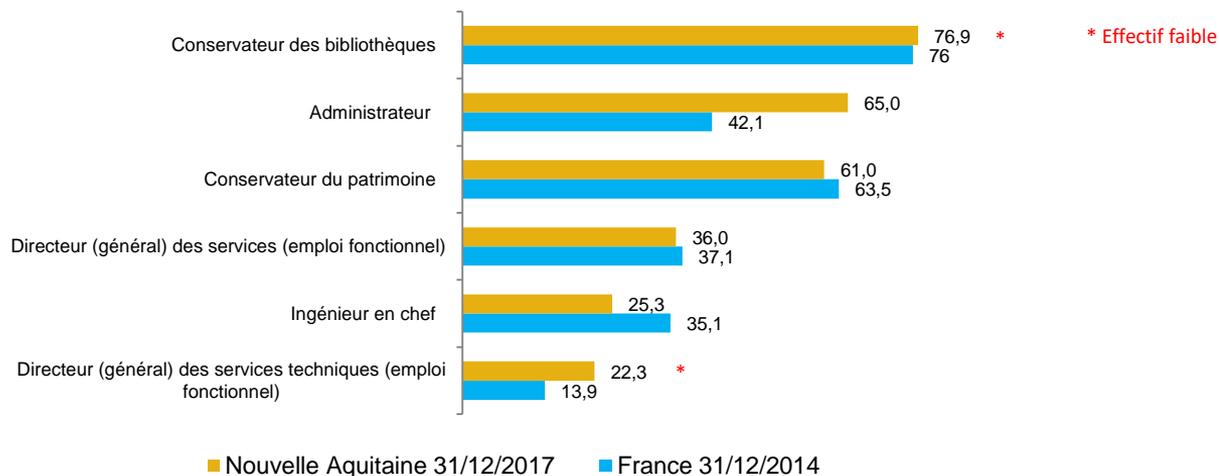


4.3 Part des femmes dans les emplois de direction

Une forte présence des femmes administratrices

Parmi les **emplois de direction**, les femmes sont davantage représentées qu'à l'échelle nationale en tant qu'administratrice, ainsi qu'en tant que directrice des services techniques (malgré un faible volume d'emplois concernés).

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 31/12/2014

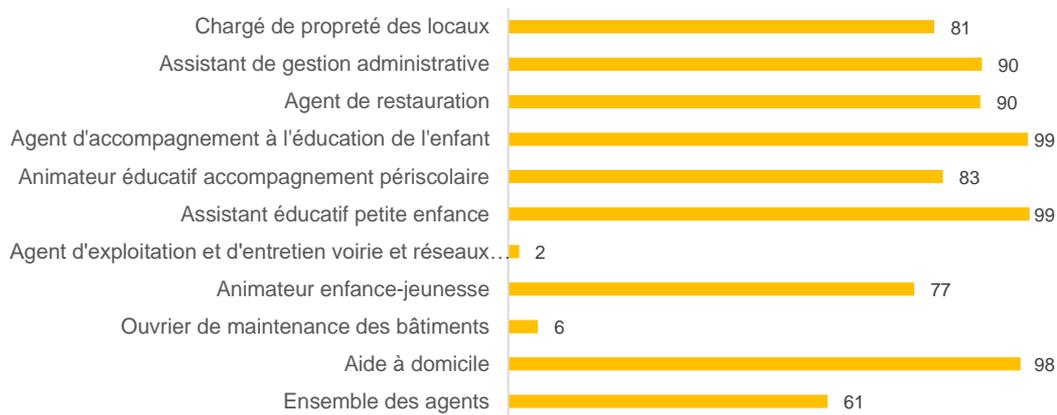


4.4 Métiers selon le genre

Une présence massive des femmes au sein des principaux métiers

Parmi les 10 principaux métiers cités, les emplois **d'agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'assistant éducatif petite enfance et d'aide à domicile** sont exclusivement ou presque occupés par des femmes (98% à 99%). À l'inverse, les femmes sont quasi absentes des postes **d'agent d'exploitation et d'entretien voirie et réseaux divers et d'ouvrier de maintenance des bâtiments**.

Part des femmes (%) au sein des dix principaux métiers des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine

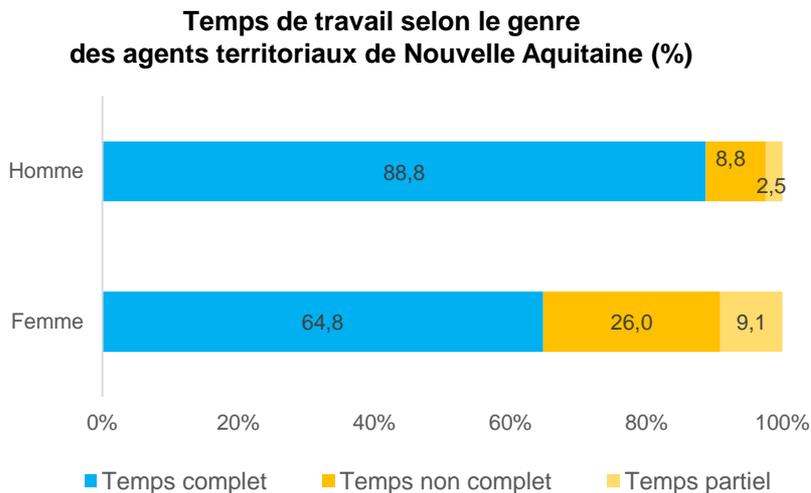


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

4.5 Temps de travail selon le genre

Un tiers des femmes travaille à temps non complet ou partiel

Plus d'un tiers des femmes travaille à temps non complet ou à temps partiel, contre 11,3% des hommes. Les **emplois en temps non complet sont près de trois 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



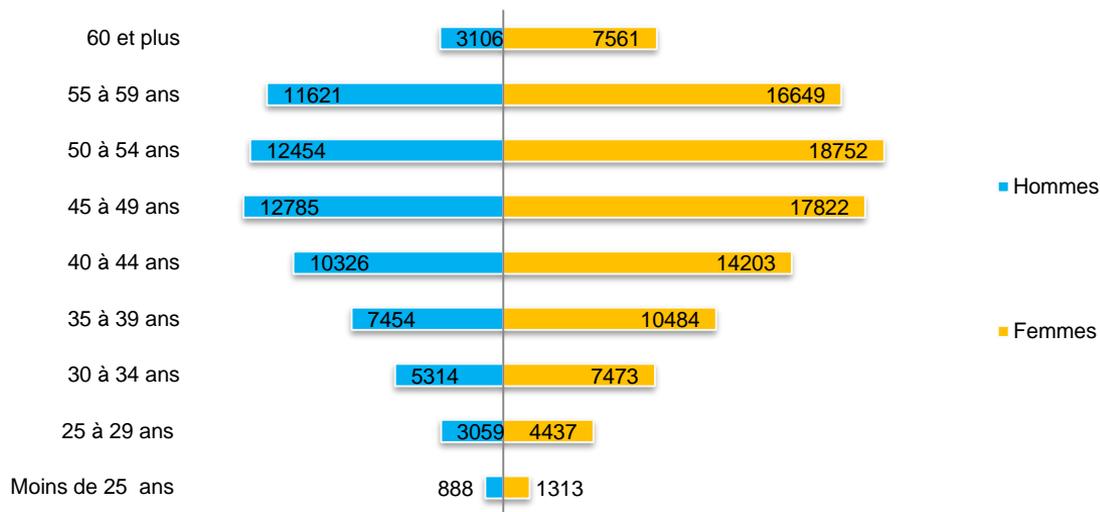
5. Démographie

5.1 Pyramide des âges des agents permanents

Une structure des âges élevée chez les agents permanents

On observe une forte présence des 45-59 ans chez les agents permanents.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents de Nouvelle Aquitaine



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



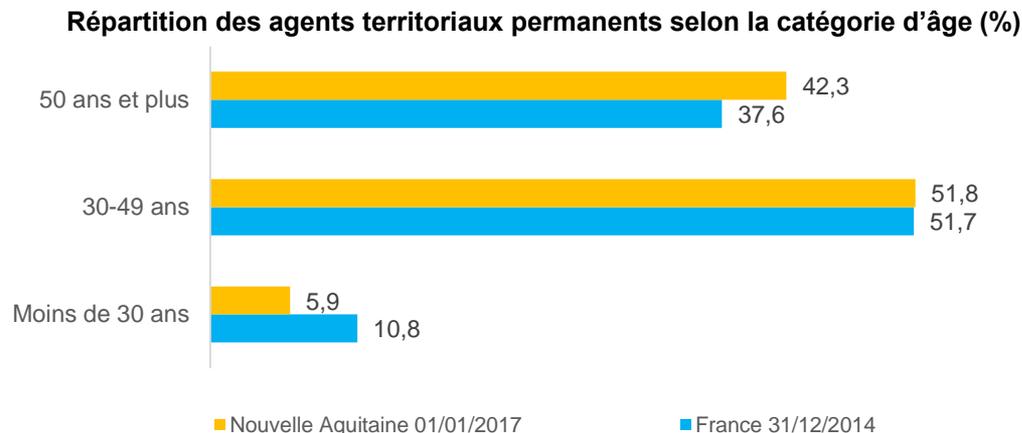
5.2 Structure des âges des agents permanents

42% des agents ont plus de 50 ans

Les personnes de **plus de 50 ans représentent ainsi 42,3%** de l'ensemble des agents permanents, à un niveau nettement plus élevé qu'à l'échelle nationale. A l'inverse, les plus jeunes ne représentent que 5,9% des agents. Les non permanents sont plus jeunes avec un âge moyen de près de 36 ans contre près de 47 ans pour les agents permanents.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires et contractuels *permanents* : **46 ans et 9 mois**
- Contractuels *non permanents et emplois aidés* : **35 ans et 8 mois**



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 31/12/2014



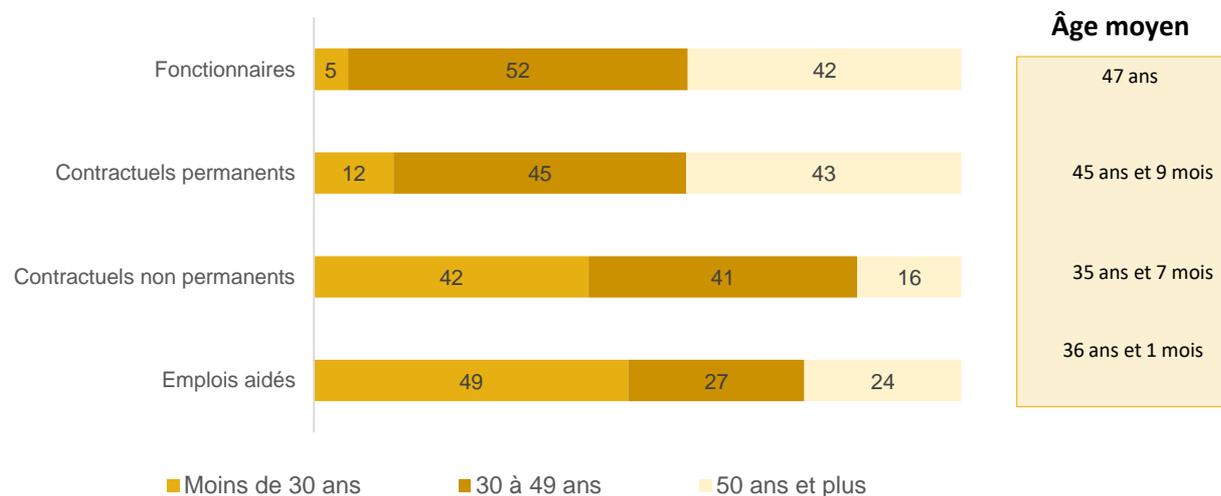
5.3 Structure des âges selon le statut

Des agents plus jeunes chez les contractuels non permanents et les emplois aidés

Les **jeunes** sont principalement représentés parmi les **contractuels non permanents et les emplois aidés**. Ainsi, l'âge moyen est de 35 ans et 7 mois pour les contractuels non permanents et 36 ans et 1 mois pour les personnes en emplois aidés.

Les fonctionnaires et les contractuels permanents concentrent quant à eux des agents plus âgés avec une structure par âge assez proche.

Répartition des agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine selon la catégorie d'âge et le statut (en %)



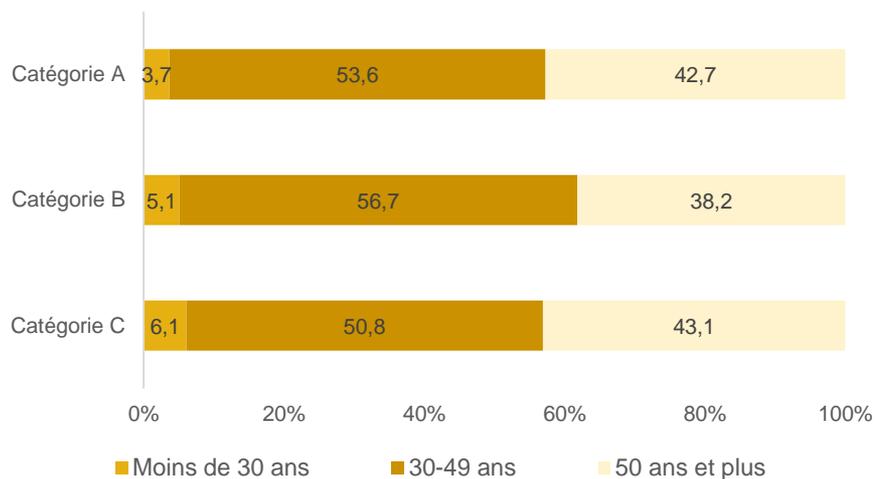
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2017, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

5.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

Un peu plus de seniors parmi les catégories C

Les **agents permanents de catégorie B** sont un peu moins souvent seniors (38,2% sont âgés de plus de 50 ans contre près de 43% pour les catégories A et C).

Répartition des agents territoriaux permanents de Nouvelle Aquitaine 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

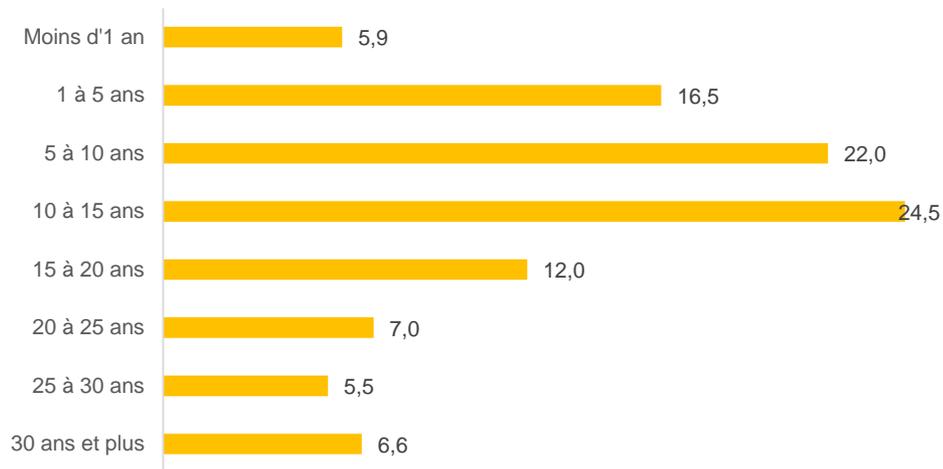


5.5 Ancienneté

19% des agents permanents ont plus de 20 ans d'ancienneté

Près d'un agent permanent sur deux a entre 5 et 15 ans d'ancienneté dans la collectivité. Ils sont par ailleurs 19% à être en poste au sein de la collectivité depuis plus de 20 ans

Part des agents territoriaux permanents de Nouvelle Aquitaine 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

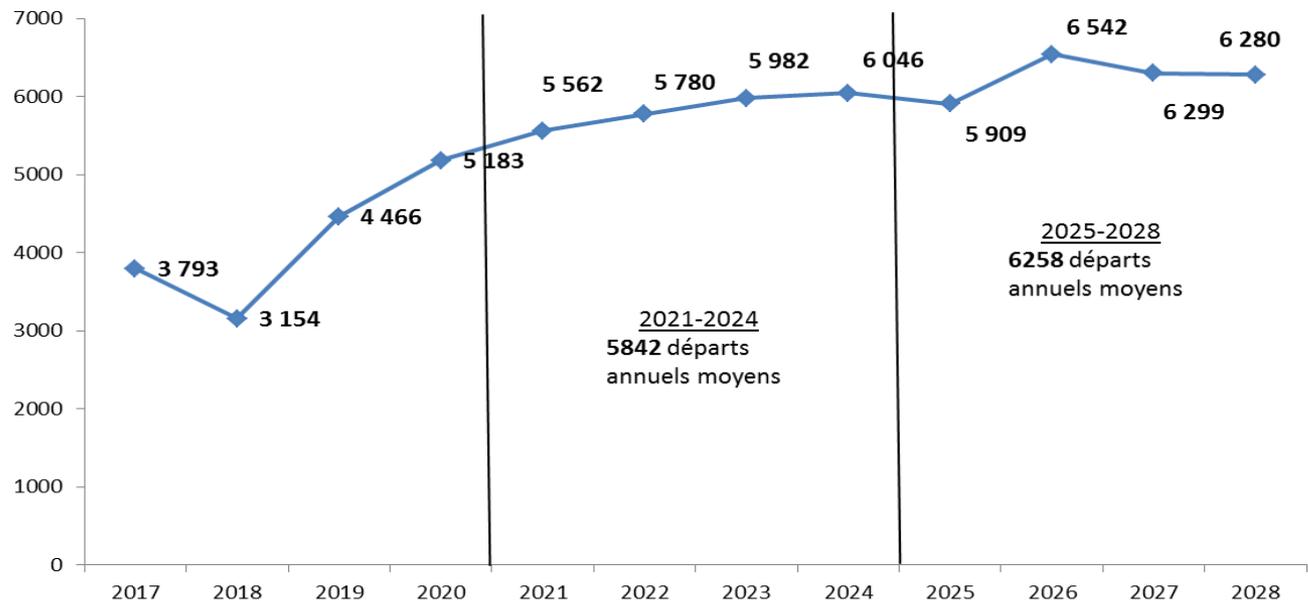


6. Gestion des âges

6.1 Projection des départs à la retraite

20 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2023, 40% en 2028

Projection des départs en retraite des agents permanents de la Nouvelle Aquitaine



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

6.2 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

15% sont contractuels parmi les prochains sortants

10 686 fonctionnaires et contractuels permanents ont 60 ans ou plus au sein de la région Nouvelle Aquitaine, 15% d'entre eux sont contractuels. Les seniors sont également plus souvent des femmes, issus des départements et du service social. Deux métiers sont surreprésentés parmi les plus de 60 ans : chargé de propreté des locaux et assistant familial.

Agents territoriaux permanents de Nouvelle Aquitaine et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (en %)
Part des femmes	70,9	59,6
Départements	23,2	16,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	11,7	10,8
Part des contractuels	15,0	8,4
Adjoints techniques	30,8	35,2
Assistant maternel	8,4	2,8
Social	19,4	12,9
Pompiers et secours	0,5	3,0
Assistant familial	8,8	2,7
Chargé de propreté des locaux	13,5	8,7

* 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



6.3 Métiers âgés

Une assistante maternelle sur cinq a plus de 60 ans

Au sein des métiers les plus concernés par le vieillissement des agents (parmi les 10 métiers ayant au minimum 20 agents), on retrouve notamment **les médecin et les assistant(e)s maternel(le)s**.

Part des agents territoriaux permanents de Nouvelle Aquitaine selon l'âge,
parmi les dix métiers ayant au minimum 20 agents

	Nombre d'agents permanents de plus de 60 ans	Part des plus de 60 ans
Ensemble	10686	6,4
Médecin de médecine préventive	22	23,3
Médecin	64	23,2
Assistant familial	748	20,8
Conducteur de transports en commun	22	17,5
Responsable d'office	32	12,8
Agent d'intervention sociale et familiale	24	12,7
Responsable territorial d'action sociale	24	11,9
Conseiller d'action sociale	41	11,5
Chargé d'accueil social	97	11,0
Agent de gardiennage et de surveillance	64	10,9

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

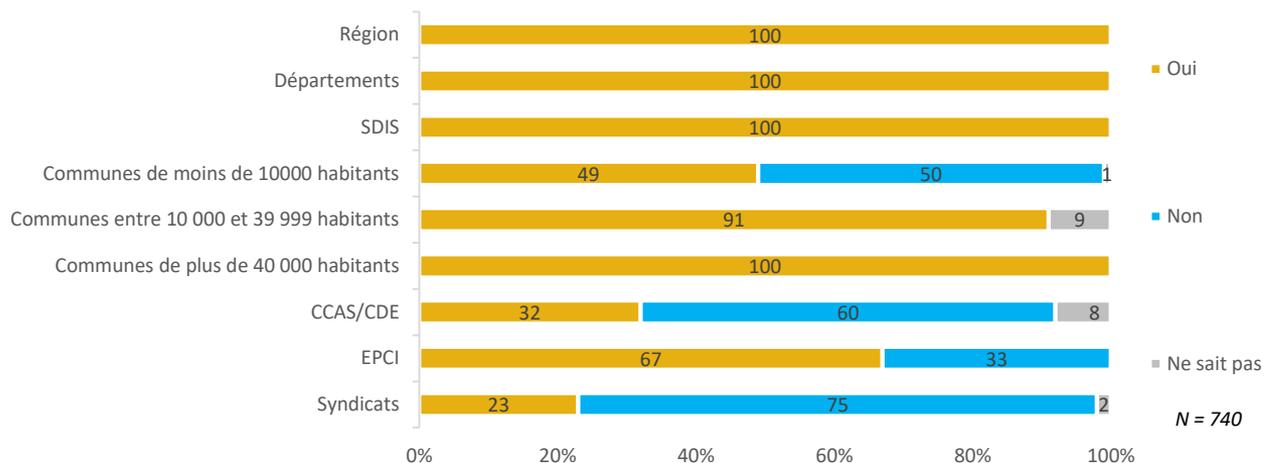


6.4 Départs à la retraite prévisionnels en 2017

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

La région, les départements, les SDIS, la quasi intégralité des communes de plus de 10 000 habitants et près de 2 EPCI sur 3 anticipent des départs à la retraite. A l'inverse, une majorité des syndicats, des CCAS/CDE et des petites communes ne prévoient pas de départ en 2017.

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



A noter : Pour le Limousin, moins d'1 CCAS/CDE sur 5 prévoit des départs à la retraite.

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

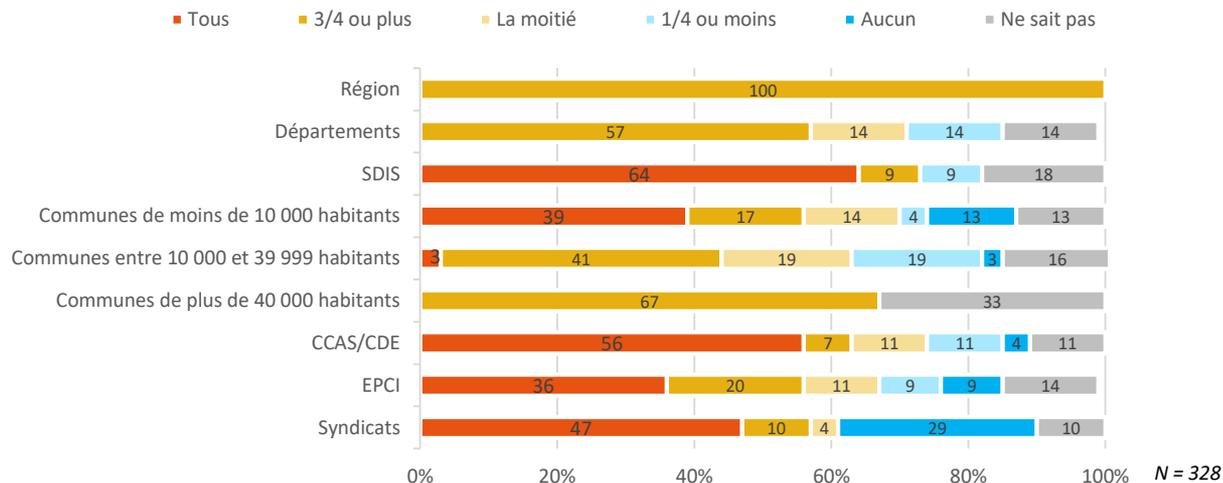


6.5 Remplacement des départs à la retraite en 2017

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

68% des collectivités prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite. Les SDIS et les CCAS/CDE sont parmi ceux qui prévoient le plus de remplacements sur l'ensemble des départs à la retraite.

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



A noter : Pour le Limousin, 1 EPCI sur 2 prévoit le remplacement de l'ensemble des départs à la retraite. Pour l'Aquitaine, 56% des syndicats prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite.

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



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 public et leur adjoint.
- L'inverse est également vrai puisque le métier de **directeur général de collectivité** ou **d'établissement** est également remplacé, ainsi que celui de responsable des services techniques.

▪ Métiers de catégorie B

- Les métiers **d'animateur éducateur sportif**, d'enseignant artistique et de responsable des services techniques ne sont pas remplacés.
- Les métiers d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable, d'enseignant artistique ou encore de responsable des services techniques sont quant à eux remplacés.

▪ Métiers de catégorie C

- Les métiers de **chargé de propreté des locaux**, **d'assistant de gestion administrative**, **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** et de **chargé d'accueil** ne font pas l'objet d'un remplacement.
- Les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**, **d'agent de services polyvalent milieu rural** et **d'agent polyvalent de restauration** sont en revanche remplacés en 2017.



6.6 Mobilités internes et recrutement externes

D'avantage de mobilité interne au sein de la région, des départements et des grandes communes.

La région, les départements et les communes de plus de 40 000 habitants déclarent à l'unanimité avoir recours principalement à la mobilité interne. Le recours à ce type de recrutement est également très nettement majoritaire pour les communes de taille intermédiaire.

Les **recrutements externes** sont plus répandus parmi les SDIS, les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE, les EPCI et les syndicats.

A noter : Pour l'Aquitaine, très peu de mobilités internes sont prévues par les syndicats (37% prévoient des recrutements externes uniquement).
Pour le Limousin, 3 EPCI sur 4 prévoit uniquement des recrutements externes pour pallier les départs à la retraite.



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 **9 840 fonctionnaires contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (5,9% des agents permanents).

Les nouveaux entrants sont plus souvent **jeunes, contractuels et adjoints d'animation, au sein du service jeunesse et animation.**

A l'inverse, ils sont moins présents au sein des deux principaux employeurs (départements et communes de taille intermédiaire), car davantage concentrés au sein des **communautés d'agglomération** et des **communautés de communes.**

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	21,0	5,8
Communautés de communes	16,1	6,0
Communautés d'agglomération	20,3	6,1
Départements	6,9	16,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	6,9	10,8
Part des contractuels	23,2	8,4
Adjoint d'animation	9,7	3,8
Adjoint technique	31,5	35,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	2,0	4,4
Jeunesse et animation	4,7	2,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	2,3	6,2
Social	9,5	12,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	8,1	2,1
Chargé de propreté des locaux	5,4	8,7

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

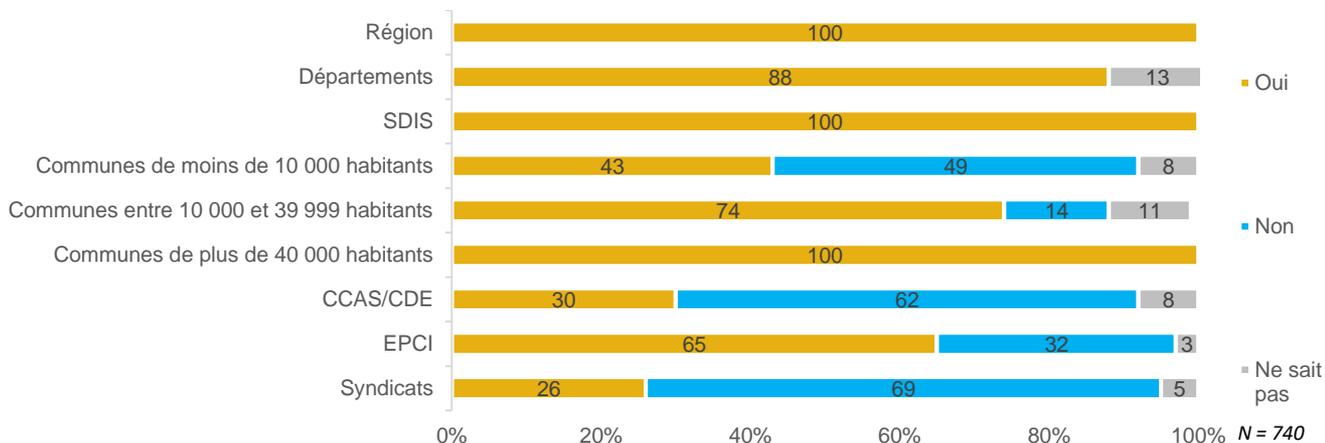


7.2 Projets de recrutement pour 2017

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

Pour l'année 2017, **4 collectivités sur dix prévoient des recrutements**. La moitié des communes de moins de 10 000 habitants ne prévoit pas de recruter, ainsi que 6 CCAS/CDE sur 10 et 7 syndicats sur 10.

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



A noter : Pour le Limousin, près de 9 syndicats sur 10 n'ont aucun projet 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

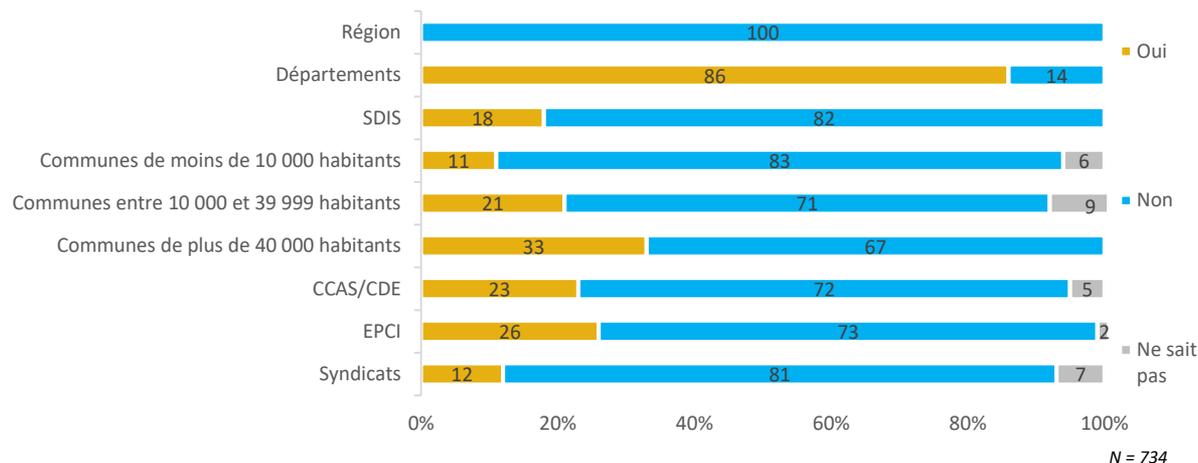
7.3 Difficultés de recrutement

Peu des difficultés de recrutement exprimées par les collectivités

Les difficultés de recrutement concernent une **minorité d'établissements** (15%), hormis les départements qui eux éprouvent en majorité des difficultés à recruter.

Les métiers d'aide à domicile, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'aide-soignant, et d'infirmier sont cités à plus de 5 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2017.

Question : Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ? (en%)



A noter : Pour Poitou-Charentes, près de 4 EPCI sur 10 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

7.4 Métiers en concurrence

Certains métiers génèrent un effet de concurrence.

▪ Avec d'autres collectivités :

- 70 métiers sont cités : **aide à domicile** (cité 10 fois dont 4 fois par les CCAS/CDE et 4 fois par les EPCI), **responsable technique** (cité 9 fois par les communes de moins de 10 000 habitants), **agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (cité 5 fois par les syndicats et 4 fois par les communes de moins de 10 000 habitants).
- Les grandes collectivités citent les métiers de **médecin de la médecine préventive** (pour la région), **cuisinier**, **médecin**, **chef de projet technique des systèmes d'information**, **chargé d'opération de construction**, **travailleurs social**, **chef d'équipe d'entretien** et **d'exploitation voirie et réseaux divers** et **instructeur gestionnaire de dossier** pour les départements.

▪ Avec la fonction publique :

- 26 métiers sont cités : **aide-soignant** (cité 10 fois dont 8 fois par les CCAS/CDE), **infirmier** ou de **médecin**.
- Les grandes collectivités citent les métiers de **médecin de la médecine préventive** (pour la région), **de médecin**, de **responsable énergie**, de **travailleurs social**, de **puériculteur** et **d'infirmier** pour les départements.

▪ Avec le secteur privé :

- 50 métiers sont cités : **aide à domicile** (cité 9 fois, dont 6 fois par les CCAS/CDE), **agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (dont 6 fois, dont 5 fois par les communes de moins de 10 000 habitants), **aide-soignant** (cité 6 fois dont 4 fois par les CCAS/CDE), **ouvrier de maintenance des bâtiments**.
- Les grandes collectivités citent les métiers de **chef de projet technique des systèmes d'information**, **d'ouvrier de maintenance des bâtiments**, de **médecin de médecine préventive** (pour la région), de **responsable de production culinaire**, de **médecin de médecine préventive**, de **directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public**, de **responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers**, de **directeur de l'action culturelle** et **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers**, de **chargé de support et services des systèmes d'information** pour les départements.

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



Synthèse : spécificités de l'emploi et des métiers

- **80 % des agents territoriaux sont fonctionnaires** (75 % à l'échelle nationale). On observe une part de contractuels permanents semblable à celle des non-permanents
- Des **adjoints techniques surreprésentés** en Nouvelle Aquitaine, regroupant un tiers des effectifs (29,5% en France). Une part en augmentation par rapport à 2011 (+2,4 points). **La filière technique regroupe quant à elle un agent sur deux**
- Malgré une part en augmentation depuis 2011 (+1,7 point), les adjoints d'animation (4,8%) restent sous-représentés comparés à la moyenne nationale (5,2 %)
- Une répartition des agents territoriaux selon la catégorie proche de la moyenne nationale
- Un **vieillessement de la population constaté** parmi les agents territoriaux de Nouvelle Aquitaine. **Seulement 5% des fonctionnaires ont moins de 30 ans**. Parmi les catégories C, plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus. 13,5% des chargés des locaux ont 60 ans et plus et sont donc sensiblement concernés par de futurs départs à la retraite.



Synthèse : spécificités de l'emploi et des métiers

- **Peu de difficultés à recruter éprouvées** par les collectivités (hormis les départements). Toutefois agent de services polyvalent en milieu rural, aide-soignant et infirmier ont été cités à plusieurs reprises parmi les métiers connaissant des difficultés de recrutement
- Près d'un agent sur dix est **chargé de propreté des locaux**. Ce métier, **le plus répandu**, est aussi celui le plus cité dans les métiers en **déclin**, c'est-à-dire dont la population a **diminué**. Ils sont également cités parmi les **métiers très pénibles et dont le reclassement est difficile**



Synthèse : spécificités de l'emploi et des métiers de la région

Par rapport au national...

Davantage :

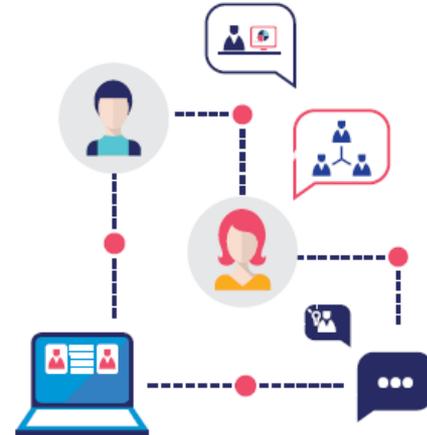
- De fonctionnaires
- D'agents dans la filière technique
- D'agents dans les communes de moins de 1 000 habitants, EPIC à fiscalité propre, CCAS et syndicats mixtes
- D'agents dans le service social

Moins :

- De contractuels et d'emplois aidés
- D'agents dans les filières animation et médico-sociale
- D'agents dans les communes de plus de 10 000 habitants
- D'agents dans le service affaires scolaires et périscolaires

IV. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



IV. Politiques de formation



1. Principaux objectifs de la formation des agents	p110
<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.....	p112
3. Moyens budgétaires.....	p113
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2016 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
4. Bénéficiaires.....	p115
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	p117
6. Typologie des pratiques de formation.....	p119
➤ Synthèse.....	p120

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

- Le **développement des compétences** est cité par le département, les communes de 10 000 à 40 000 habitants et les CCAS/CDE.
- L'**accompagnement dans l'évolution de carrière** des agents est mentionné par le département et la commune de plus de 40 000 habitants répondante.
- L'**informatique** est citée par la commune de plus de 40 000 habitants et les communes de moins de 10 000 habitants.

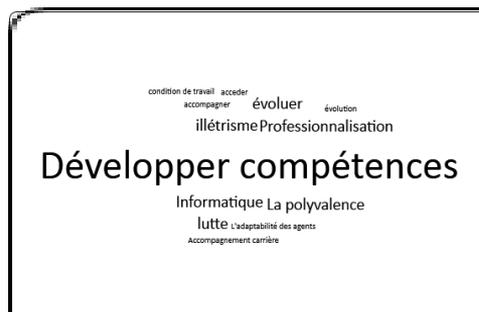


Zoom sur les principaux objectifs en matière de formation des agents selon la taille

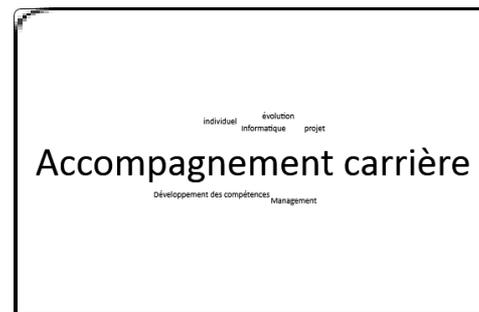
Collectivités de moins de 50 agents



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 50 agents** évoquent néanmoins prioritairement la mobilité professionnelle, puis le maintien/renfort des compétences.
- Les **collectivités de 50 à 500 agents** mentionnent le développement des compétences, puis l'informatique, la lutte contre l'illettrisme, la polyvalence et la professionnalisation.
- Les **collectivités de 500 agents** et plus citent d'abord l'accompagnement dans la carrière des agents. Le management et l'informatique sont aussi mentionnés par ces collectivités, ainsi que le développement des compétences.

2. Place de la formation dans les politiques RH

■ ... parmi les objectifs RH

- Développer les compétences est le 3^{ème} objectif RH cité pour l'ensemble des collectivités. Par ailleurs, il est le critère le plus important pour la région et les EPCI.
- Développer la formation est le 5^{ème} objectif cité. Il est considéré comme très important par plus d'un quart des syndicats, EPCI, SDIS et départements, alors qu'il n'est pas vu comme important par la majorité des grandes communes.

■ ...concernant l'action de lutte contre l'illettrisme

- Cette action concerne 10% des collectivités. Les communes de plus de 40 000 habitants et les départements ont toutefois pour plus de la moitié d'entre eux déjà mis en place des actions sur le sujet.

■ ...parmi les outils RH spécifiques à la formation

- Les plans de formation sont instaurés par près d'une collectivité sur 2, tous les départements et la région les ont mis en place. Le bilan professionnel de formation est utilisé par tous les départements répondant à l'enquête.
- Le plan de formation est quant à lui mis en place par la région et les départements, ainsi que pour une majorité des communes quelle que soit leur taille, des SDIS et des EPCI. Les livrets individuels de formation ne sont mis en place que dans les SDIS, alors que la région prévoit de les mettre en place.
- Enfin le CPF est mis en place par la région et un peu plus de la moitié des SDIS, alors que les départements et communes de plus de 10 000 habitants ont majoritairement prévu de le mettre en place.



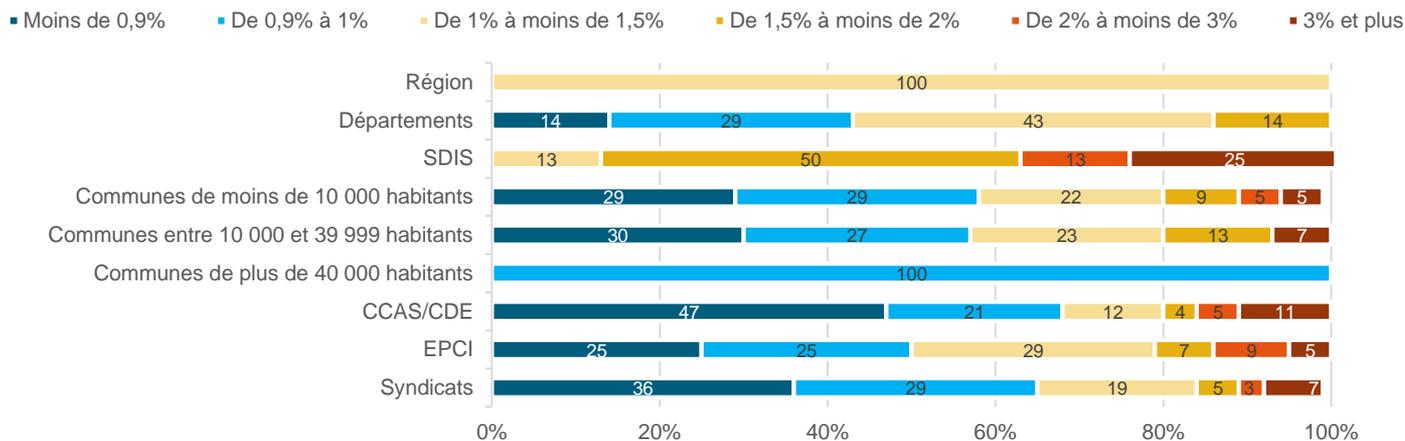
3. Moyens budgétaires

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

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

Une forte proportion des collectivités consacrent moins d'1% de leur masse salariale à la formation, à l'exception de la région (entre 1% et 1,5%) et des SDIS (plus de 1%).

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) ?



N = 526



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

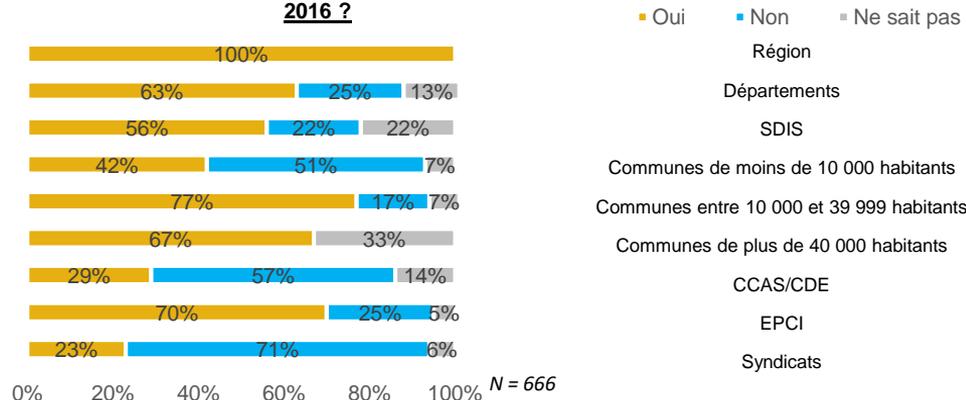
3.2 Formations payantes souscrites

Des formations souscrites avec le CNFPT, ainsi qu'avec d'autres opérateurs

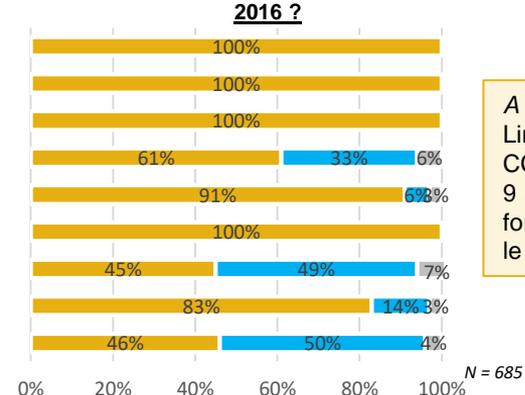
La région, les communes de plus de 10 000 habitants, les EPCI, les départements et les SDIS ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2016 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement l'hygiène et la sécurité au travail et la sécurité des personnes.

Les collectivités ont aussi majoritairement fait appel à **d'autres opérateurs de formation** en 2016. Seuls un peu moins de la moitié des CCAS/CDE et syndicats n'y ont pas souscrit. Ces formations concernent plus particulièrement l'hygiène et la sécurité au travail, l'informatique, l'animation culturelle et de loisirs et le secours et la gestion des risques.

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 ?



A noter : Pour le Limousin, un CCAS/CDE sur 9 a souscrit une formation avec le CNFPT.

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



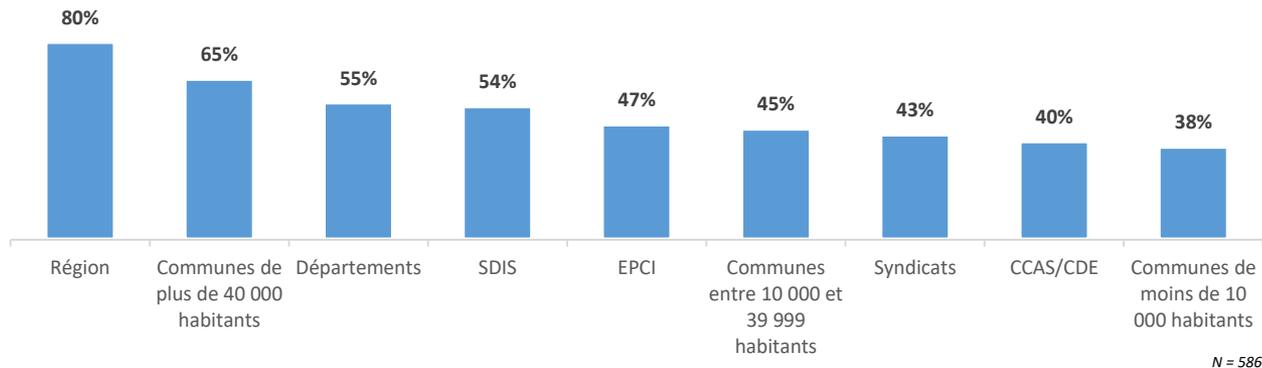
4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2016

Un plus fort recours à la formation pour les agents de la région, des SDIS et des départements

Les CCAS/CDE, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2016 que les autres établissements. La région, les SDIS et les départements sont ceux qui forment le plus d'agents.

Question : Globalement, quelle est la part des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une 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/ Synoptic

A noter : Pour le Limousin, la part moyenne déclarée par les syndicats en 2016 est d'environ 25%.

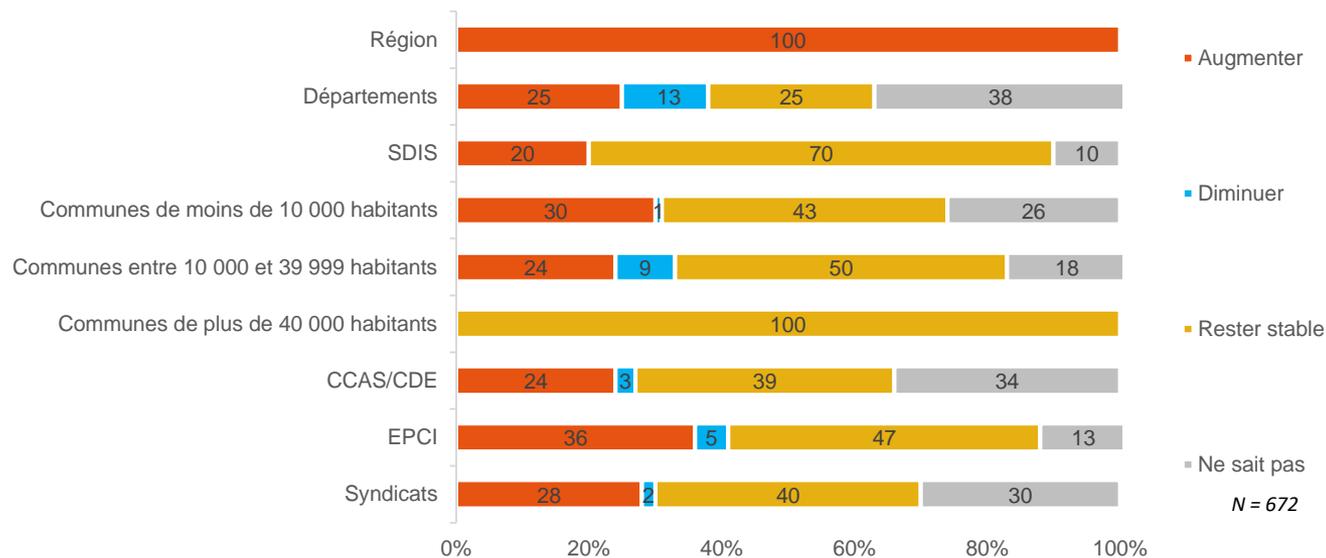


4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un recours à la formation relativement stable, malgré une hausse attendue pour la région

Les volumes de formations sont **envisagés comme plutôt stables** pour les trois prochaines années pour une majorité d'établissements. Ils seraient toutefois attendus à la hausse tout particulièrement pour la région.

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

5. Priorités de formation

Catégorie A+

33 métiers différents sont cités par 60 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers de **directeur général et directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public** sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement le **management** et les **finances**.
- Le **CNFPT** est massivement mentionné, à l'exception des syndicats qui ont majoritairement fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en **présentiel**, à l'exception de 3 EPCI, d'une commune de moins de 40 000 habitants sur 5, de la région et d'un peu plus de la moitié des SDIS, où les formations sont **mixtes**.

Catégorie A

52 métiers différents sont cités par 136 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers de **directeur général et directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public et de secrétaire de mairie** sont particulièrement mentionnés et surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement le **management**, puis les **finances**.
- Le **CNFPT** est massivement mentionné, à l'exception d'1/4 des syndicats qui ont fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en **présentiel**, à l'exception d'1/4 des établissements (dont la région, un département, 7 EPCI et 1 commune de plus de 40 000 habitants).



5. Priorités de formation

Catégorie B

87 métiers différents sont cités par 174 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers **d'agent de secrétaire de mairie, de responsable des services techniques, de directeur des ressources humaines et de responsable de gestion budgétaire et financière** sont particulièrement mentionnés, et notamment par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management, les ressources humaines et l'administration**.
- Le **CNFPT** est massivement mentionné, à l'exception d'un quart des syndicats qui ont majoritairement fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en **présentiel**, à l'exception d'un établissement sur 5 où les formations sont mixtes. A noter que pour un département les formations sont plutôt **à distance**.

Catégorie C

96 métiers différents sont cités par 329 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'assistant de gestion administrative et d'agent polyvalent de restauration** sont principalement mentionnés, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats et les CCAS/CDE. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** majoritairement, mais également les **espaces naturels et espaces verts et l'administration**.
- Le **CNFPT** est principalement mentionné, mais un SDIS et un syndicat sur 7 ont fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en **présentiel**, à l'exception de 8 communes de moins de 10 000 habitants, d'un EPCI et de 3 syndicats pour lesquels les formations sont plutôt, voire exclusivement à distance



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 Nouvelle Aquitaine (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=60	N=136	N=174	N=329
Exclusivement en présentiel	25	30	33	47
Plutôt en présentiel	47	40	44	33
Mixte	27	26	21	16
Plutôt à distance	/	2	0,6	3
Exclusivement à distance	/	0,7	/	0,6
Autre(s) modalité(s)	2	/	0,6	0,3

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

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 (2%)** : 17 établissements (9 communes de moins de 40 000 habitants, 3 EPCI, 3 syndicats, un SDIS et un CCAS) 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). Un CCAS cite également le développement de la formation comme un objectif important pour les trois prochaines années.
- **Niveau d'investissement intermédiaire (13%)** : 99 établissements, dont plus de la moitié sont des communes de moins de 10 000 habitants 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, l'objectif du développement de la formation est très variable (de neutre à très important) pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal (85%)** : 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 la moitié d'entre eux.

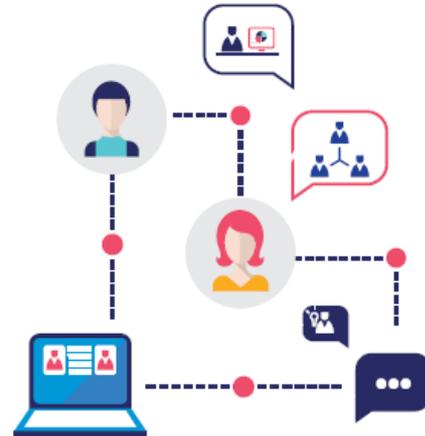


Synthèse

- Le **développement des compétences** est l'objectif de formation le plus cité par les collectivités. Néanmoins, des disparités apparaissent selon la taille : les collectivités de moins de 50 agents sont d'abord impactées par les mobilités professionnelles, et les collectivités de plus 500 agents par l'accompagnement des carrières.
- Le **développement des compétences et de la formation** comme objectifs prioritaires pour les collectivités. Sont plus particulièrement évoqués :
 - Le développement des compétences pour la région et les EPCI ;
 - Le développement de la formation pour les syndicats, EPCI, SDIS et départements.
- **40% des collectivités consacrent plus d'1% de leur masse salariale à la formation** en 2016. Il s'agit surtout de la région et des SDIS.
- Un **plus fort recours à la formation par la région, les SDIS et les départements**, avec de deux tiers des agents permanents formés en 2016
- A 3 ans, les **besoins en formation sont relativement stables**, à l'exception de la région qui envisage une hausse
- Les priorités de formation pour 2017 concernent principalement :
 - pour les catégories A et A+ : le **management** et les **finances** ;
 - pour les catégories B : le **management, les ressources humaines** et **l'administration** ;
 - pour les catégories C : **l'hygiène et la sécurité au travail**
- Le **CNFPT** et le **présentiel** sont privilégiés.



Conclusion générale



Conclusion générale

I Principaux enseignements

4 enseignements peuvent être retirés de ces faits bien établis

1.1 Spécificités de Nouvelle Aquitaine

- Une fonction publique territoriale proportionnellement plus importante que les deux autres versants de la fonction publique. Avec des effectifs relativement plus fournis dans les services liés à la solidarité, à la cohésion sociale et à la santé. Relativement plus d'agents au sein des EPCI à fiscalité propre, des CCAS et des très petites communes et à l'inverse moins d'agents exerçant au sein de grandes communes.
- Davantage composé de fonctionnaires relevant pour la moitié de la filière technique, les métiers territoriaux semblent en évolution : si le métier de chargé de propreté semble être en déclin, d'autres métiers en rapport avec l'éducation ou l'environnement sont en développement. Et plus globalement une structure des âges élevée chez les agents permanents.

1.2 Les préoccupations RH très variées ...

- Du fait que les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnelles (mode de gestion, mutualisation) , les changements techniques (numérique , institutionnel et transition énergétique ...) ou encore la situation financière. Les collectivités entendent mettre en place de nouveaux outils RH tels que le CPF, le plan de formation ou encore la GPEEC.

1.3 ... Et donc des niveaux de maturité des politiques RH inégales

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



Conclusion générale

- **Elevé (17%)** : 125 établissements (la région, 7 départements, un peu plus de la moitié des SDIS et des communes de plus de 10 000 habitants, près de 3 EPCI sur 10 et environ un syndicat sur 10) ont un degré de déploiement en matière de politiques RH. Pour celles-ci, la région, $\frac{3}{4}$ des départements et les communes de plus de 40 000 habitants) ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 2 départements et une commune de plus de 40 000 habitants. 5 départements et une commune de plus de 40 000 habitants ont mis en place une cartographie des métiers et une GPEC.
- **Intermédiaire (40%)** : 300 établissements, dont environ la moitié des communes de moins de 40 000 habitants, des SDIS et des EPCI, et environ un tiers des syndicats et des CCAS/CDE ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible (43%)** : Les autres établissements ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, et de près de 60% des syndicats et des CCAS/CDE.

1.4 Une opportunité démographique à saisir

- Dans les 7 années à venir, plus de 5 800 départs annuels moyens à la retraite offrent à la Nouvelle Aquitaine une possibilité de renouvellement (ou pas) des effectifs en lien avec les tendances d'évolution des politiques publiques locales et les choix et stratégies RH des collectivités.

1.5 Un investissement formation modeste au regard des enjeux et défis RH

- Une majorité de collectivités et établissements se contente de remplir strictement leurs obligations réglementaires en matière de formation et de développement des compétences. À noter une hausse des intentions de recours à la formation sur les trois prochaines années sur la région et une majorité des petites et grandes communes.
- Les métiers clefs de l'aide à domicile et de l'animation, qui devraient connaître une hausse de leur effectif dans les années à venir, semblent un peu moins priorités en matière de formation. Néanmoins, le métier d'assistant de gestion administrative, impacté par les transformations numériques, et les agents polyvalents de restauration, semblent mieux priorités.



Conclusion générale

II Quelle stratégie de valorisation et d'appropriation de l'observation régionalisée

La profusion et la richesse des données et des résultats que procure ce travail d'observation régionalisée (ce livrable est complété par un rapport détaillé des résultats de l'étude) invitent à mieux fonder leur stratégie de valorisation et d'appropriation

2.1 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...

2.2 ... concernant l'ébauche d'une macro-Gpec 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...



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Fonctionnaire	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux (hors métiers non déclarés)	174 632	100,0	80,2	16,3	3,5	21,9	61,0
Affaires générales	21 228	12,2	90,5	7,5	2,0	25,0	86,7
Assistant de direction	1 365	0,8	95,5	4,2	0,3	23,3	95,0
Assistant de gestion administrative	10 621	6,1	91,5	6,5	2,0	23,5	90,1
Chargé d'accueil	4 314	2,5	85,4	9,9	4,7	26,2	84,2
Instructeur/gestionnaire de dossier	441	0,3	92,7	7,3	-	25,2	87,3
Responsable des affaires générales	498	0,3	91,5	8,5	-	31,4	75,3
Responsable des services techniques	730	0,4	95,1	4,8	0,2	29,5	8,5
Secrétaire de mairie	3 260	1,9	90,3	9,4	0,3	26,8	94,3
Affaires juridiques	926	0,5	91,4	8,3	0,2	16,7	73,3
Acheteur public	80	0,0	93,3	6,7	-	12,6	59,7
Chargé de la commande publique	417	0,2	88,9	10,6	0,6	18,3	75,1
Gestionnaire des assurances	51	0,0	100,0	-	-	20,3	88,2
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	89	0,1	98,5	1,5	-	22,9	79,9
Responsable des affaires juridiques	291	0,2	90,9	9,1	-	13,1	69,8
Arts et techniques du spectacle	539	0,3	85,7	10,2	4,0	19,9	12,8
Directeur d'établissement culturel	55	0,0	78,9	21,1	-	26,1	42,9
Régisseur de spectacle et d'événementiel	169	0,1	84,9	12,8	2,4	22,6	14,2
Technicien du spectacle et de l'événementiel	316	0,2	87,4	7,0	5,6	17,3	6,8
Ateliers et véhicules	3 258	1,9	92,7	6,2	1,1	24,0	9,1
Carrossier peintre	28	0,0	96,5	3,5	-	-	-
Chauffeur	693	0,4	90,3	7,8	2,0	20,4	34,4
Conducteur de transports en commun	147	0,1	85,6	13,5	0,9	35,6	18,1
Conducteur de véhicules poids lourds	489	0,3	96,0	3,7	0,3	24,1	1,3
Conducteur d'engins	503	0,3	92,7	7,0	0,3	32,0	0,7
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	957	0,5	91,6	6,6	1,8	16,9	1,1
Responsable d'atelier	372	0,2	96,8	3,2	-	31,9	1,8
Responsable de flotte de véhicules	69	0,0	100,0	-	-	40,7	3,4

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Bibliothèques et centres documentaires	2 519	1,4	91,0	6,1	2,9	22,6	81,3
Bibliothécaire	761	0,4	94,8	4,2	1,0	21,7	82,8
Chargé d'accueil en bibliothèque	1 376	0,8	87,3	8,2	4,6	22,8	80,4
Directeur de bibliothèque	277	0,2	96,5	3,5	-	21,2	79,7
Documentaliste	105	0,1	97,2	-	2,8	28,8	87,9
Communication	1 249	0,7	74,2	23,5	2,3	11,0	67,1
Chargé de communication	687	0,4	75,8	21,0	3,1	8,3	74,7
Chargé de création graphique	169	0,1	73,9	22,1	4,1	9,9	58,4
Chargé de publication	69	0,0	66,0	34,0	-	13,9	65,5
Chef de projet communication numérique	82	0,0	77,9	22,1	-	6,9	47,4
Directeur de la communication	186	0,1	67,6	32,4	-	16,4	69,6
Photographe-vidéaste	56	0,0	81,6	18,4	-	32,0	23,4
Développement territorial	1 325	0,8	65,3	32,7	1,9	14,0	62,9
Chargé des affaires européennes et internationales	168	0,1	63,7	36,3	-	11,5	66,6
Chargé d'études	228	0,1	76,1	23,2	0,8	8,5	58,1
Chargé du développement territorial	136	0,1	74,8	25,2	-	20,3	67,3
Chargé du développement touristique	157	0,1	63,1	22,9	14,1	9,5	81,4
Chef de projet développement territorial	158	0,1	67,3	32,7	-	15,6	64,1
Développeur économique	291	0,2	52,1	47,3	0,6	17,2	57,9
Directeur du développement territorial	167	0,1	67,0	33,0	-	17,1	49,4
Instructeur gestionnaire Fonds européens	21	0,0	71,4	28,6	-	4,8	85,7
Direction générale	1 426	0,8	87,8	12,1	0,1	23,4	53,8
Chargé d'évaluation des politiques publiques	25	0,0	51,6	48,4	-	13,3	62,6
Conseiller en organisation	62	0,0	70,9	29,1	-	25,5	72,9
Contrôleur de gestion	103	0,1	72,5	27,5	-	14,0	67,5
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	364	0,2	87,9	12,1	-	22,5	55,2
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	872	0,5	91,8	8,1	0,2	25,1	49,9

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Eau et assainissement	1 376	0,8	87,5	10,7	1,8	11,4	13,7
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	218	0,1	81,8	14,9	3,3	5,9	37,0
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	552	0,3	90,6	6,5	2,8	12,0	3,7
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	220	0,1	85,0	14,4	0,6	8,4	1,4
Directeur eau potable et assainissement	74	0,0	85,9	14,1	-	21,6	31,1
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	196	0,1	87,0	13,0	-	10,7	24,2
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	117	0,1	90,2	9,8	-	19,4	12,0
Education et animation	25 980	14,9	66,9	28,8	4,3	15,8	89,4
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6 354	3,6	89,3	8,1	2,6	24,2	98,9
Animateur de relais assistantes maternelles	288	0,2	78,9	19,2	1,9	9,8	98,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	5 900	3,4	46,5	47,3	6,3	11,1	82,7
Animateur enfance-jeunesse	4 877	2,8	45,0	45,8	9,2	9,2	77,3
Assistant éducatif petite enfance	5 615	3,2	69,8	28,3	1,9	19,4	99,2
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	661	0,4	92,4	6,3	1,3	10,6	71,5
Directeur d'équipement socioculturel	48	0,0	95,8	4,2	-	4,8	51,4
Directeur enfance-jeunesse-éducation	296	0,2	94,1	5,9	-	17,0	66,2
Educateur de jeunes enfants	675	0,4	78,7	20,6	0,7	11,8	96,8
Responsable de structure d'accueil de loisirs	672	0,4	90,8	7,5	1,7	6,2	75,1
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	595	0,3	91,4	8,6	-	17,9	95,8
Enseignements artistiques	2 559	1,5	59,4	40,6	-	23,5	44,7
Directeur d'établissement d'arts plastiques	8	0,0	67,2	32,8	-	32,3	29,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	75	0,0	78,9	21,1	-	34,4	31,5
Enseignant artistique	2 060	1,2	60,7	39,3	-	23,5	45,5
Enseignant en arts plastiques	417	0,2	49,2	50,8	-	21,5	43,3

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Entretien et services généraux	23 494	13,5	80,3	11,8	7,9	28,2	64,3
Agent de services polyvalent en milieu rural	3 506	2,0	82,1	7,7	10,2	24,3	50,0
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2 659	1,5	80,5	5,3	14,2	28,4	13,2
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	37	0,0	100,0	-	-	19,0	-
Chargé de propreté des locaux	15 629	8,9	78,6	14,8	6,6	29,3	81,1
Coordonnateur d'entretien des locaux	176	0,1	100,0	-	-	31,8	47,7
Logisticien	325	0,2	93,5	4,9	1,7	24,3	20,7
Magasinier	809	0,5	91,6	2,1	6,4	30,0	20,0
Manutentionnaire	353	0,2	82,3	5,2	12,6	16,8	2,8
Environnement	972	0,6	69,1	26,8	4,1	11,8	44,3
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	308	0,2	64,7	30,9	4,4	11,0	56,2
Chargé d'études environnement	91	0,1	73,2	26,8	-	13,5	65,7
Chef de projet paysage	33	0,0	93,0	-	7,0	4,6	54,2
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	235	0,1	53,2	37,5	9,3	7,2	28,1
Directeur de l'environnement	155	0,1	86,7	13,3	-	21,6	45,6
Garde gestionnaire des espaces naturels	108	0,1	83,6	14,5	1,9	11,6	27,6
Responsable des espaces naturels protégés	41	0,0	60,2	39,8	-	11,0	30,5
Espaces verts et paysages	5 983	3,4	82,5	8,6	8,9	18,5	10,8
Animalier	56	0,0	81,2	10,6	8,2	10,0	31,8
Chargé de travaux espaces verts	1 336	0,8	82,6	14,2	3,2	19,6	10,4
Concepteur paysagiste	70	0,0	78,3	21,7	-	16,3	35,4
Directeur espaces verts et biodiversité	81	0,0	94,9	5,1	-	25,1	20,5
Grimpeur élagueur	68	0,0	95,2	2,9	1,9	10,2	1,9
Jardinier	4 312	2,5	82,0	6,8	11,2	18,1	10,0
Responsable de parc animalier	5	0,0	74,9	25,1	-	18,7	37,5
Responsable de production végétale	54	0,0	95,7	4,3	-	30,1	24,9

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Etablissements et services patrimoniaux	1 351	0,8	82,8	15,0	2,2	19,9	68,1
Archéologue	28	0,0	65,1	34,9	-	11,8	38,5
Archiviste	332	0,2	90,2	7,6	2,2	22,9	74,9
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	334	0,2	80,4	15,0	4,5	25,5	63,1
Directeur d'établissement patrimonial	114	0,1	95,3	4,7	-	27,5	69,8
Médiateur culturel	438	0,3	74,5	23,7	1,8	12,4	67,3
Régisseur d'œuvres	99	0,1	91,9	8,1	-	16,1	73,8
Restaurateur d'œuvres	7	0,0	100,0	-	-	30,2	45,4
Finances	3 737	2,1	94,9	4,5	0,5	22,0	82,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2 404	1,4	94,3	4,9	0,7	20,5	84,9
Coordonnateur budgétaire et comptable	308	0,2	97,5	2,5	-	25,9	75,2
Directeur financier	388	0,2	95,9	4,1	-	24,3	70,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	269	0,2	94,0	6,0	-	26,7	75,1
Responsable de gestion comptable	369	0,2	96,4	2,8	0,8	23,2	88,8
Formation professionnelle	110	0,1	85,0	15,0	-	28,3	71,1
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	72	0,0	86,7	13,3	-	29,5	83,5
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	38	0,0	81,8	18,2	-	26,0	47,9
Habitat et logement	292	0,2	89,5	8,9	1,6	28,9	59,5
Chargé de gestion locative	47	0,0	87,1	12,9	-	20,8	92,9
Directeur de la gestion locative	9	0,0	100,0	-	-	-	39,7
Gardien d'immeuble	120	0,1	91,8	4,3	3,9	39,2	30,3
Responsable de l'habitat et du logement	117	0,1	87,4	12,6	-	23,8	77,6
Imprimerie	121	0,1	98,3	1,7	-	26,3	24,7
Chef d'atelier d'imprimerie	11	0,0	90,8	9,2	-	33,1	9,2
Façonnier	7	0,0	100,0	-	-	28,6	14,3
Imprimeur reprographe	103	0,1	99,0	1,0	-	25,4	27,0

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	4 377	2,5	98,9	0,3	0,8	8,1	4,9
Chef de centre d'incendie et de secours	194	0,1	100,0	-	-	16,5	2,1
Chef de groupement	178	0,1	99,4	0,6	-	17,4	7,9
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	31	0,0	100,0	-	-	54,8	6,5
Encadrant des opérations de secours	2 467	1,4	99,9	0,1	-	7,8	3,2
Infirmier de SDIS	17	0,0	100,0	-	-	-	35,3
Intervenant des opérations de secours	1 109	0,6	96,8	0,4	2,8	2,3	5,3
Médecin chef de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Médecin de SDIS	2	0,0	50,0	50,0	-	-	-
Opérateur en CTA-CODIS	303	0,2	98,3	0,3	1,3	9,9	10,9
Pharmacien de SDIS	23	0,0	87,0	13,0	-	30,4	39,1
Préventionniste	41	0,0	100,0	-	-	27,1	15,5
Prévisionniste	12	0,0	100,0	-	-	50,0	8,3
Infrastructures	7 085	4,1	93,9	3,5	2,6	24,4	3,9
Agent de port	147	0,1	88,4	7,2	4,4	18,1	5,0
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	5 025	2,9	93,3	3,3	3,4	22,0	2,1
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	338	0,2	92,5	5,4	2,2	31,8	9,2
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	255	0,1	91,5	8,5	-	21,0	18,4
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	910	0,5	97,0	2,7	0,2	34,3	4,9
Responsable de port	36	0,0	95,2	4,8	-	41,2	9,1
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	374	0,2	98,2	1,8	-	28,1	9,1
Laboratoires	546	0,3	70,3	29,3	0,4	11,9	64,9
Aide de laboratoire	51	0,0	79,8	16,3	3,9	3,9	75,3
Directeur de laboratoire	32	0,0	81,4	18,6	-	18,6	40,2
Préleveur	117	0,1	58,5	41,5	-	8,5	55,1
Responsable métrologie	12	0,0	81,2	18,8	-	32,5	67,5
Responsable qualité en laboratoire	19	0,0	82,7	17,3	-	5,2	56,8
Technicien de laboratoire	313	0,2	70,9	29,1	-	13,4	69,8

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	7 420	4,2	90,3	6,0	3,7	25,3	8,7
Assistant de suivi de travaux bâtiment	528	0,3	96,2	2,9	0,9	29,5	10,2
Chargé d'opération de construction	168	0,1	88,5	11,5	-	20,0	24,9
Dessinateur CAO-DAO	471	0,3	95,7	4,0	0,3	21,7	22,0
Gestionnaire de flux	32	0,0	87,0	13,0	-	12,2	25,6
Gestionnaire technique bâtiment	519	0,3	88,8	8,5	2,7	25,8	11,7
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	123	0,1	95,6	2,1	2,3	22,6	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4 778	2,7	89,4	5,4	5,2	25,4	5,7
Responsable de conception et de réalisation de constructions	168	0,1	77,2	22,8	-	25,6	35,6
Responsable des bâtiments	240	0,1	95,7	3,7	0,5	35,3	12,0
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	56	0,0	98,2	1,8	-	16,7	3,6
Responsable énergie	75	0,0	71,6	28,4	-	11,1	24,7
Spécialiste fluides	262	0,2	94,4	5,6	-	21,3	-
Population et funéraire	776	0,4	96,9	2,9	0,2	31,3	63,9
Agent funéraire	156	0,1	97,7	2,3	-	19,3	11,5
Chargé d'accueil des publics itinérants	25	0,0	44,6	55,4	-	50,0	50,0
Conseiller funéraire	6	0,0	100,0	-	-	52,7	15,8
Conservateur de cimetière	36	0,0	100,0	-	-	46,7	30,5
Directeur de régie funéraire	4	0,0	74,0	26,0	-	-	74,0
Maitre de cérémonie	10	0,0	100,0	-	-	47,6	-
Officier d'état civil	330	0,2	99,1	0,4	0,5	29,1	88,1
Opérateur de crémation	20	0,0	100,0	-	-	18,4	-
Responsable du service population	190	0,1	98,5	1,5	-	40,0	84,5
Prévention et sécurité	2 779	1,6	90,9	7,2	1,9	18,6	24,2
Agent de gardiennage et de surveillance	658	0,4	81,4	16,4	2,2	28,2	29,0
Agent de médiation et de prévention	177	0,1	77,9	12,8	9,3	13,0	34,9
Agent de surveillance des voies publiques	420	0,2	81,1	13,7	5,3	16,3	34,1
Garde champêtre	94	0,1	100,0	-	-	48,0	21,1
Opérateur de vidéoprotection	60	0,0	92,7	7,3	-	19,9	26,0
Policier municipal	1 144	0,7	99,4	0,6	-	11,0	19,3
Responsable du service de police municipale	227	0,1	99,4	0,6	-	24,8	9,3

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Propreté et déchets	8 022	4,6	82,8	11,1	6,1	19,3	12,3
Agent de collecte	3 140	1,8	84,6	12,9	2,5	12,6	1,6
Agent de déchèterie	1 631	0,9	85,8	11,3	2,9	22,1	13,5
Agent de propreté des espaces publics	2 653	1,5	77,1	9,8	13,1	25,3	23,3
Coordonnateur collecte	221	0,1	89,0	6,9	4,2	20,2	10,1
Responsable de la gestion des déchets	188	0,1	89,3	10,7	-	16,1	28,3
Responsable propreté des espaces publics	116	0,1	98,8	1,2	-	28,0	9,7
Responsable traitement des déchets	73	0,0	91,8	8,2	-	20,1	14,4
Ressources humaines	2 622	1,5	93,6	5,7	0,7	15,7	85,1
Assistant de gestion ressources humaines	1 471	0,8	94,9	3,9	1,2	14,8	92,0
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	16	0,0	100,0	-	-	28,9	34,0
Chargé de projet GPEEC	79	0,0	86,3	13,7	-	12,0	77,1
Chargé du recrutement	55	0,0	94,0	6,0	-	17,4	84,5
Conseiller emploi, mobilité, carrière	83	0,0	95,2	4,8	-	20,8	82,8
Conseiller en prévention des risques professionnels	225	0,1	80,8	18,5	0,7	11,5	50,8
Directeur des ressources humaines	362	0,2	96,5	3,5	-	15,0	81,1
Ergonome	9	0,0	23,3	76,7	-	48,9	87,2
Responsable de la formation	79	0,0	94,7	5,3	-	19,1	85,3
Responsable de la gestion administrative du personnel	243	0,1	96,4	3,2	0,5	22,3	88,5
Restauration collective	10 531	6,0	86,4	10,1	3,5	22,7	73,2
Agent de restauration	6 734	3,9	83,1	12,0	5,0	22,8	89,9
Cuisinier	2 288	1,3	89,8	8,8	1,4	21,5	45,1
Directeur de la restauration collective	266	0,2	94,1	5,9	-	20,1	33,9
Responsable de production culinaire	859	0,5	97,0	3,0	-	23,8	28,3
Responsable des sites de distribution de repas	92	0,1	86,5	13,5	-	28,3	72,8
Responsable d'office	252	0,1	97,9	1,0	1,0	29,6	79,1
Responsable qualité en restauration collective	41	0,0	92,8	7,2	-	7,3	48,1

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Santé	4 904	2,8	71,7	27,1	1,2	18,6	90,1
Agent de santé environnementale	336	0,2	57,8	42,2	-	14,3	77,8
Aide-soignant	2 591	1,5	73,1	24,7	2,2	14,1	92,7
Coordonnateur de santé	96	0,1	73,4	24,7	1,9	37,3	94,1
Directeur de santé publique	21	0,0	81,7	18,3	-	19,1	85,7
Ergothérapeute	17	0,0	25,3	74,7	-	-	94,2
Infirmier	724	0,4	72,9	27,1	-	16,0	94,3
Manipulateur d'électroradiologie	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Médecin	343	0,2	44,4	55,6	-	42,7	67,2
Médecin de médecine préventive	104	0,1	42,9	57,1	-	35,6	80,8
Orthophoniste	4	0,0	56,8	43,2	-	43,2	100,0
Pharmacien	4	0,0	22,9	77,1	-	77,1	100,0
Psychomotricien	48	0,0	79,7	20,3	-	13,3	92,9
Puériculteur	458	0,3	93,1	6,9	-	22,2	99,8
Responsable en santé environnementale	12	0,0	100,0	-	-	44,0	40,1
Sage-femme	106	0,1	87,7	12,3	-	32,1	99,1
Technicien de santé environnementale	39	0,0	96,7	3,3	-	21,1	38,6
Services culturels	535	0,3	68,4	30,3	1,4	14,1	63,6
Chef de projet culturel	392	0,2	61,7	36,5	1,9	12,5	66,6
Directeur de l'action culturelle	143	0,1	86,7	13,3	-	18,6	55,4
Social	15 997	9,2	57,4	41,4	1,2	28,8	92,0
Agent d'intervention sociale et familiale	230	0,1	78,9	18,2	2,9	28,4	93,9
Aide à domicile	4 525	2,6	66,4	30,7	2,8	27,4	97,5
Assistant familial	4 128	2,4	0,2	99,8	-	44,7	90,4
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	346	0,2	92,2	7,8	-	30,9	84,2
Chargé d'accueil social	951	0,5	92,0	6,7	1,2	29,4	93,2
Conseiller d'action sociale	384	0,2	84,9	14,4	0,7	26,3	85,3
Directeur de l'action sociale	240	0,1	89,1	10,9	-	34,0	72,9
Psychologue	481	0,3	56,5	43,5	-	16,0	89,6
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	518	0,3	81,3	18,7	-	21,3	86,4
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	87	0,0	90,8	9,2	-	29,0	88,2
Responsable territorial d'action sociale	211	0,1	79,2	20,8	-	27,4	86,1
Travailleur social	3 895	2,2	85,1	13,6	1,2	15,7	90,7

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Sports	3 690	2,1	81,7	16,1	2,2	20,1	30,3
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1 788	1,0	89,8	6,5	3,8	25,2	26,7
Animateur éducateur sportif	1 401	0,8	66,5	32,7	0,9	12,8	36,6
Directeur du service des sports	202	0,1	95,8	4,2	-	18,0	30,0
Responsable d'équipement sportif	194	0,1	94,5	5,5	-	26,4	18,5
Responsable des activités physiques et sportives	105	0,1	98,7	1,3	-	25,0	29,4
Systèmes d'information et TIC	1 863	1,1	86,3	12,3	1,4	10,7	20,9
Administrateur systèmes et bases de données	65	0,0	81,2	16,5	2,3	8,4	13,2
Chargé de support et services des systèmes d'information	899	0,5	90,1	7,5	2,3	9,6	17,5
Chargé des réseaux et télécommunications	153	0,1	83,2	15,9	0,9	17,6	8,1
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	216	0,1	80,7	19,3	-	11,0	35,5
Chef de projet système d'information géographique	134	0,1	86,2	12,5	1,4	7,3	31,3
Chef de projet technique des systèmes d'information	41	0,0	75,3	24,7	-	7,4	29,6
Directeur des systèmes d'information	135	0,1	76,3	23,7	-	13,2	13,9
Responsable des études et applications des systèmes d'information	92	0,1	89,9	10,1	-	13,5	40,3
Responsable production et support des systèmes d'information	77	0,0	82,9	17,1	-	11,3	21,6
Responsable sécurité des systèmes d'information	50	0,0	93,8	6,2	-	9,2	13,9
Transports et déplacements	205	0,1	91,4	8,6	-	23,8	43,3
Chargé de la gestion du réseau de transport	58	0,0	94,2	5,8	-	43,0	39,7
Chargé de projets mobilité durable	61	0,0	84,3	15,7	-	15,3	46,1
Contrôleur du service public de voyageurs	26	0,0	100,0	-	-	18,7	30,3
Responsable des transports et déplacements	60	0,0	92,3	7,7	-	16,3	49,6
Urbanisme et aménagement	1 251	0,7	89,0	9,9	1,1	16,3	67,2
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	318	0,2	78,0	22,0	-	13,5	59,1
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	304	0,2	90,5	9,2	0,3	18,3	62,5
Instructeur des autorisations d'urbanisme	507	0,3	92,9	4,6	2,6	14,7	76,2
Responsable des affaires immobilières et foncières	122	0,1	98,1	1,9	-	25,8	62,7
Métiers non répertoriés	3 531	2,0	76,7	19,9	3,3	22,4	51,4

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

	Effectifs	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	191617	79	16,7	3,8	21,8	60,6
Equipe de direction	3936	81	18,3	0,2	23,2	57,3
Affaires juridiques et administratives	9691	90	8,5	1,9	24,1	85,0
Gestion financière et comptabilité	3566	92	6,7	0,8	21,4	79,0
Personnel et ressources humaines	3553	91	7,5	1,4	19,0	83,5
Système d'information et informatique	1869	85	13,8	1,3	11,5	25,4
Communication	1350	75	22,9	1,8	13,9	66,9
Politique de la ville	1107	86	11,4	2,4	22,7	51,4
Urbanisme et aménagement	2448	88	9,7	2,0	18,7	61,1
Transports et déplacements	807	85	12,5	2,1	30,7	39,3
Environnement	1886	72	25,7	2,6	15,8	40,7
Action économique et développement local	1805	71	25,7	2,9	17,3	62,8
Emploi et insertion professionnelle	613	60	24,8	15,1	14,3	73,3
Formation professionnelle	314	90	10,5	0,0	20,7	64,1
Europe, International	226	75	24,3	0,4	14,3	75,2
Bâtiment et patrimoine bâti	13233	86	8,8	5,4	28,4	46,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	10474	93	3,9	3,5	24,4	9,9
Eau et assainissement	1966	89	9,9	1,6	13,7	20,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	7963	85	11,4	3,9	17,6	15,9
Espaces verts et paysages	6310	83	7,7	9,4	17,4	10,8
Ateliers et matériels	3258	92	6,0	2,2	26,9	14,5

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

	Effectifs	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Action culturelle et spectacles	2105	75	22,0	2,8	20,0	55,3
Bibliothèques et centres documentaires	2974	91	7,5	1,9	23,3	78,0
Etablissements patrimoniaux	1308	84	12,4	3,8	23,4	66,9
Enseignements artistiques	2604	63	37,4	0,1	23,2	46,8
Social	24917	67	30,4	2,5	25,8	89,5
Restauration collective	7980	85	11,2	3,6	22,4	74,6
Logement, habitat	404	81	16,5	2,4	15,4	54,5
Santé	3114	69	31,1	0,1	24,0	90,1
Laboratoires	575	75	23,8	1,0	16,8	68,9
Sport	3879	82	15,1	2,8	19,8	33,4
Petite enfance	9996	70	27,5	2,3	21,0	97,0
Affaires scolaires et périscolaires	21560	70	24,9	4,8	18,8	85,9
Jeunesse et animation	4888	63	28,2	8,6	9,2	74,4
Population et citoyenneté	1651	85	13,1	1,9	29,0	83,8
Funéraire	303	94	5,4	1,0	27,8	18,5
Police et sécurité	2200	93	5,4	1,5	17,9	25,2
Pompiers et secours	5056	99	0,5	0,8	9,7	9,0
Agents polyvalents	12169	79	11,9	9,6	27,1	53,9
Inclassable	5577	80	12,4	7,6	22,4	49,0

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière administrative	38218	21,2					
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	332	0,2	89,0	11,0	0,0	27,2	36,0
Administrateur	273	0,2	83,5	16,5	0,0	48,3	65,0
Attaché	7055	3,9	80,7	19,3	0,0	23,4	67,2
Secrétaire de mairie	364	0,2	96,1	3,9	0,0	74,8	87,5
Rédacteur	7276	4,0	93,4	6,6	0,0	26,9	87,1
Adjoint administratif	22917	12,7	91,5	8,2	0,3	20,2	90,2
Filière technique	86546	48,1					
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	13	0,0	92,1	7,9	0,0	38,3	22,3
Ingénieur	2597	1,4	80,4	19,6	0,0	17,2	36,2
Ingénieur en chef	364	0,2	93,2	6,8	0,0	45,1	25,3
Technicien	5738	3,2	88,9	11,1	0,0	21,3	21,4
Agent de maîtrise	7117	4,0	99,0	1,0	0,0	32,5	11,9
Adjoint technique	63249	35,1	88,1	10,9	1,0	22,7	43,7
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7468	4,2	94,3	5,5	0,2	28,0	55,8
Filière culturelle	5972	3,3					
Conservateur du patrimoine	68	0,0	92,7	7,3	0,0	43,9	61,0
Conservateur des bibliothèques	51	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	76,9
Attaché de conservation du patrimoine	12	0,0	80,2	19,8	0,0	17,2	63,0
Bibliothécaire	189	0,1	96,7	3,3	0,0	30,5	81,7
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	19	0,0	90,5	9,5	0,0	61,0	17,4
Professeur d'enseignement artistique	520	0,3	74,7	25,3	0,0	38,0	39,9
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	971	0,5	94,1	5,9	0,0	19,6	79,7
Assistant d'enseignement artistique	2018	1,1	54,1	45,9	0,0	19,0	47,0
Adjoint du patrimoine	2124	1,2	90,3	9,4	0,2	18,9	78,2

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière sportive	1580	0,9					
Conseiller des APS	86	0,1	92,2	7,8	0,0	36,9	27,7
Educateur des APS	1347	0,8	77,0	23,0	0,0	17,1	31,1
Opérateur des APS	147	0,1	78,2	21,8	0,0	17,8	27,4
Filière sociale	17110	9,5					
Conseiller socio-éducatif	246	0,1	95,2	4,8	0,0	34,0	89,3
Assistant socio-éducatif	4075	2,3	86,5	13,5	0,0	15,5	92,5
Educateur de jeunes enfants	1150	0,6	83,2	16,8	0,0	14,1	96,7
Moniteur-éducateur et intervenant familial	107	0,1	75,0	25,0	0,0	21,7	63,1
ASEM	4185	2,3	94,2	5,8	0,0	27,4	99,6
Agent social	7346	4,1	72,9	26,0	1,1	24,6	96,6
Filière médico-sociale	7919	4,4					
Médecin	443	0,3	46,8	53,2	0,0	41,6	71,8
Psychologue	494	0,3	56,0	44,0	0,0	16,0	90,1
Sage-femme	113	0,1	89,4	10,6	0,0	32,4	98,2
puéricultrice, cadre de santé	5	0,0	63,2	36,8	0,0	63,2	100,0
Puéricultrice	641	0,4	94,4	5,6	0,0	15,0	98,6
Cadre de santé paramédical	245	0,1	95,2	4,8	0,0	61,0	93,2
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	3	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0
Infirmier en soins généraux	732	0,4	72,6	27,4	0,0	16,1	93,3
Infirmier	189	0,1	79,8	20,2	0,0	24,9	95,6
Auxiliaire de puériculture	2577	1,4	88,8	11,2	0,0	16,6	99,1
Auxiliaire de soins	2477	1,4	75,0	25,0	0,0	16,0	93,1
Filière médico-technique	1846	1,0					
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	29	0,0	84,9	15,1	0,0	32,3	42,7
Technicien paramédical	366	0,2	87,8	12,2	0,0	18,8	81,6
Directeur de la police municipale	6	0,0	100,0	0,0	0,0	50,3	26,8
Chef de service de police municipale	133	0,1	100,0	0,0	0,0	34,6	8,1
Agent de police municipale	1236	0,7	99,7	0,3	0,0	11,2	18,4
Garde champêtre	76	0,0	100,0	0,0	0,0	68,4	8,0

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière incendie et secours	4520	2,5					
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	361	0,2	99,4	0,6	0,0	18,0	6,1
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	10	0,0	90,0	10,0	0,0	10,0	50,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	416	0,2	100,0	0,0	0,0	27,6	1,4
Cadre de santé des sapeurs pompiers professionnels	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	7	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	42,9
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	2566	1,4	99,9	0,1	0,0	8,9	2,7
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	1159	0,6	100,0	0,0	0,0	1,6	5,3
Filière animation	10107	5,6					
Animateur	1166	0,7	68,8	30,4	0,8	11,6	61,2
Adjoint d'animation	8941	5,0	63,6	35,9	0,5	8,2	78,7
Hors filière	6289,7	3,5					
Collaborateur de cabinet	210	0,1	0,0	100,0	0,0	12,1	38,8
Assistante maternelle	5298	2,9	0,0	100,0	0,0	42,5	92,5
Apprenti	782	0,4	2,5	97,5	0,0	0,0	36,7

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 métier 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 métier 2017

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

Les effectifs répondants à l'enquête métier 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*

	Collectivités			Effectifs		
	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs enquêtes	Effectifs théorique *	Taux de couverture effectif /type de collectivité (%)
Région	1	1	100	8 237	8 237	100
Départements	12	12	100	29 026	29 026	100
Services départementaux d'incendie	12	12	100	5 854	5 854	100
Centres de gestion	12	11	92	709	772	92
Communes de moins de 1 000 habitants	320	261	82	1 344	14 806	9
Communes de 1 000 à 3 500 habitants	116	100	86	2 366	17 280	14
Communes de 3 500 à 10 000 habitants	199	156	78	13 966	18 129	77
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	28	19	68	5 199	7 883	66
Communes de 20 000 à 40 000 habitants	22	14	64	6 896	10 505	66
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	9	7	78	7 970	10 408	77
Communes de plus de 80 000 habitants	3	3	100	7 681	7 681	100
Centres communaux d'action sociale	116	101	87	5 664	19 030	30
Caisses des écoles	63	47	75	715	1 107	65
Communauté urbaine-Métropole	1	1	100	5 095	5 095	100
Communautés de communes	127	79	62	7 048	12 761	55
Communautés d'agglomération	25	17	68	8 785	11 700	75
SIVOM	87	68	78	489	846	58
SIVU	176	139	79	1 384	4 068	34
Syndicats mixtes	145	110	76	2 820	6 495	43
Ensemble des collectivités	1 474	1 158	79	121 052	191 617	63

* basé sur les données Insee SIASP 2014 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 éco. Benir NEBIA
Tel : 05 56 99 93 50
Fax : 05 56 99 95 15
Courriel : benir.nebia@cnfpt.fr

RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN NOUVELLE-AQUITAINE AU 1^{er} JANVIER 2017

ENQUÊTE À TÉLÉCHARGER SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT DE LA DÉLÉGATION

AVANT LE 31 MARS 2017

1. Quelles sont les informations à fournir pour chaque agent ? 2
2. Comment constituer 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. Celui-ci 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 statutaire, socio-démographique et enrichies, pour les besoins de cette enquête, par des données professionnelles. Cette enquête fait l'objet d'une déclaration à la CNIL, vous bénéficiez, de ce fait, d'un droit d'accès et de rectification sur les informations transmises.

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux en Nouvelle-Aquitaine 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 Nouvelle-Aquitaine.

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1^{er} janvier 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 - INT : 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 : préciser en toutes lettres
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, loi du 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 26 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 35 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 : préciser en toutes lettres
Des emplois aidés	Pour les emplois aidés : - CUII-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 :									
Date :									
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 :

samir.nebia@cnfpt.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

Délégation Aquitaine du CNFPT
71, allée Jean Glono
33075 - BORDEAUX CEDEX

Pour tout renseignement, contacter :

samir.nebia@cnfpt.fr
Tél. : 05 56 99 93 53

4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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

ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

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

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : www.cnfpt.fr/informer/etudes
OU PAR TELEPHONE AVEC LA SOCIETE SYNOPTIC 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 5) et les instructions pour renseigner celui-ci. Les collectivités qui ne sont pas en mesure de nous répondre par Internet peuvent nous retourner le questionnaire par courrier à l'adresse ci-après ou contacter la société Synoptic par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

Les résultats de cette enquête feront l'objet de restitutions par type de 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 « 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 - 75578 Paris cedex 12
Tél. : 01 55 27 44 00
Fax : 01 55 27 44 01
www.cnfpt.fr

LE QUESTIONNAIRE

QUI REpond ET POUR QUI ?

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

Nom de la collectivité :
Nom, Prénom (du répondant) :
Fonction exacte :
Téléphone :
E-mail :
E-mail de votre DRH (si différent) :

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

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

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

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 RH	
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 RH 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 (hors cotisations) 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 :

Pour aller plus loin

- *Emplois et métiers territoriaux en Limousin au 31 décembre 2010*, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, avril 2013
- *Etude régionale Limousin – volet prospectif*, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, février 2013
- *Emplois et métiers territoriaux en Aquitaine au 31 décembre 2010*, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, novembre 2012
- *L'emploi territorial en Aquitaine- volet prospectif*, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, mars 2012
- *L'environnement professionnel des emplois polyvalents dans les communes rurales* - Délégation régionale du Limousin, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, juillet 2011

Equipe projet : vos interlocuteur.rice.s

Directeur du programme : Mohamed Amine

Chefs de projets : Alexandre Flourey, Adrien Marquié, Aurélie Soulier

Référent observation de la délégation : Marie-Françoise Bayle

Gestionnaires d'enquête « recensement des métiers » Samir Nebia, Elodie Laplagne, Christine Pasquier

Assistants d'étude : Rémy Bokini, Mladen Stojkovic

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 : 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

