



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

---

# EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

---

SEPTEMBRE 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

<b>Introduction : l'observation régionalisée en Provence-Alpes-Côte d'Azur</b> .....	p4
<b>I. Défis et enjeux « ressources humaines »</b> .....	p16
<b>II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018</b> .....	p31
A. Effectifs .....	p33
B. Emploi .....	p46
C. Démographie .....	p61
D. Métiers .....	p74
<b>III. Evolution des besoins RH</b> .....	p82
<b>IV. Politiques RH</b> .....	p100
<b>V. Politiques de formation</b> .....	P112
<b>Conclusion générale</b> .....	p126
<b>ANNEXES</b> .....	p130
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

---

# Introduction :

## l'observation régionalisée

## En Provence-Alpes-Côte d'Azur



# Introduction : l'observation régionalisée en Provence-Alpes-Côte d'Azur



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

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

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

*Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux*

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

2.5 Principales attentes exprimées

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

**Avertissement méthodologique.....p15**

# 1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

---

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



## 2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

- Dans le cadre de son projet d'Établissement, le **Conseil d'administration du CNFPT a validé le 30 mars 2016 la refonte de l'observation régionalisée** de l'emploi et des métiers de la FPT, qui constitue un levier stratégique majeur. Deux enquêtes seront réalisées en parallèle sur trois ans, permettant de couvrir l'ensemble des inter-délégations : la première sur les emplois et les métiers territoriaux ; la seconde sur les tendances et politiques RH.
- Cette refonte permettra de :
  - s'adapter au **périmètre** stratégique des nouvelles régions ;
  - donner plus de **régularité** et augmenter le degré de **couverture** à l'ensemble des régions ;
  - augmenter le niveau **d'intégration** et de **lisibilité** des études régionales ;
  - renforcer leur **opérationnalité**, notamment en les rendant plus légères et plus exploitables ;
  - les rendre plus en phase avec les diverses **attentes** des délégations
- En 2018, cinq inter-délégations sont retenues pour la deuxième campagne d'enquête :
  - Grand Est,
  - Auvergne-Rhône-Alpes
  - **PACA**
  - Corse
  - Normandie
- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**

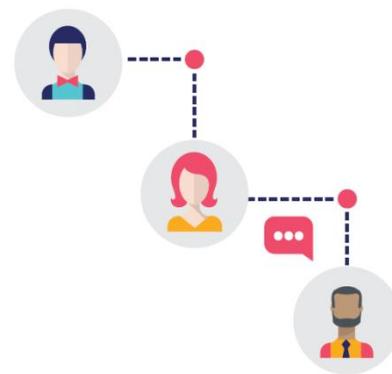


## 2.2 Le comité de suivi

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

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

- Région Sud PACA
- Département des Alpes de Haute Provence
- Département du Vaucluse
- SDIS des Bouches-du-Rhône
- Centre De Gestion des bouches du Rhône
- Métropole Toulon Provence Méditerranée
- Métropole Aix-Marseille-Provence
- Communauté d'agglomération du Gap
- Communauté d'agglomération Lubéron Monts de Vaucluse
- Communauté d'agglomération Pays de Grasse
- Durance Luberon Verson Agglomération
- Communauté de communes Alpes-Provence-Verdon
- Communauté de communes Pays d'Apt – Luberon
- Commune d'Aix en Provence
- Commune de Marseille
- Commune de Gap
- Commune de Manosque



## 2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative  
et questionnaire en  
annexe p 150 à 157

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<sup>er</sup> janvier 2018 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).

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

### Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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

Sont exclu les agents en disponibilité, les fonctionnaires privés d'emploi/surnombre, les agents en congé spécial, en congé longue maladie, en congé parental, en congé longue durée et autres cas (décès, démission, licenciement, fin de contrat, exclusion, retraite).



## 2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

### Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **1 192 collectivités** parmi les 1526 collectivités de Paca (fichier SIREN)
- **54,4 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **65 %** des agents territoriaux de Paca.
- Calendrier :
  - Lancement : février 2018
  - Collecte : avril à juillet 2018
  - Traitement et analyse : mars à juillet 2019
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2019

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 150

### Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **1 136** collectivités interrogées
- **719 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **63 %**
- **Taux de couverture en effectif : 74 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
  - Lancement : mi-juillet 2018
  - Collecte : mi-juillet à novembre 2018
  - Traitement et analyse : décembre 2018 à février 2019
  - Restitution des 1ers résultats : mars 2019
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2019

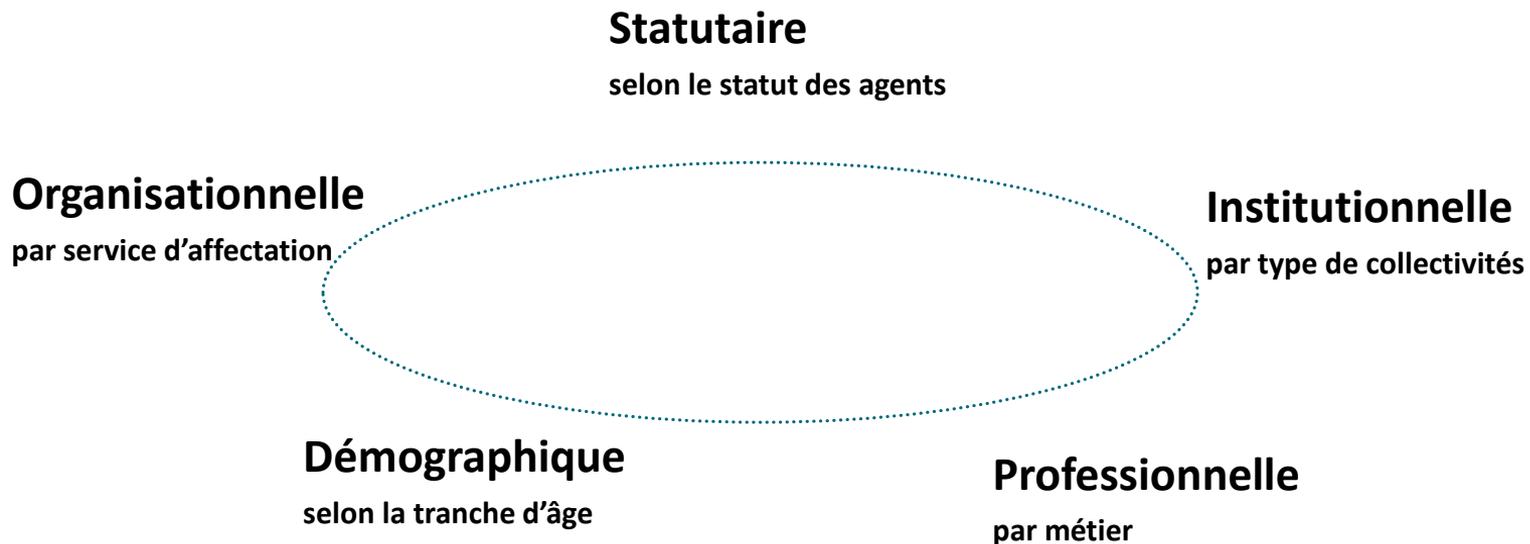
- **En exhaustif** : région, départements, centres de gestion, SDIS, communautés d'agglomération, métropoles, communes de plus de 500 habitants, communautés de communes, SIVOM, SIVU et syndicats mixtes, caisses de crédits municipal et caisses des écoles.
- **Echantillonnage** : Les communes de moins de 500 habitants et les centres communaux d'action sociale



## ***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 :**



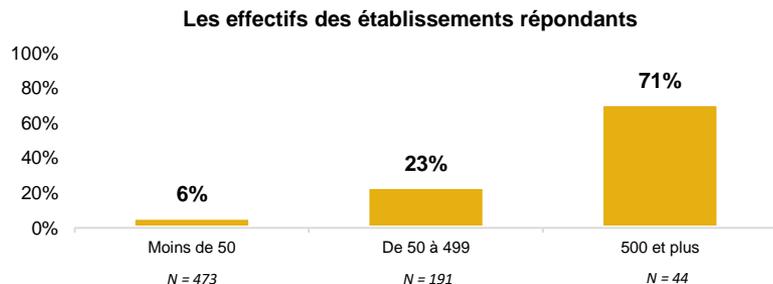
## Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La moitié des répondants ayant renseigné l'enquête est responsable RH, secrétaire de mairie, directeur général des services ou assistant RH (50% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont maire, responsable de formation ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2018
Région	1
Départements	6
SDIS	6
CDG	5
Communes de moins de 10 000 habitants	383
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	44
Communes de plus de 40 000 habitants	15
CCAS/CDE	79
EPCI	38
Syndicats	142
Total	719

Les établissements sont majoritairement composés de **moins de 50 agents**, mais ne représentent que **6 %** des effectifs. Les 44 établissements de plus de 500 agents représentent **71 %** des effectifs des établissements répondant.

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



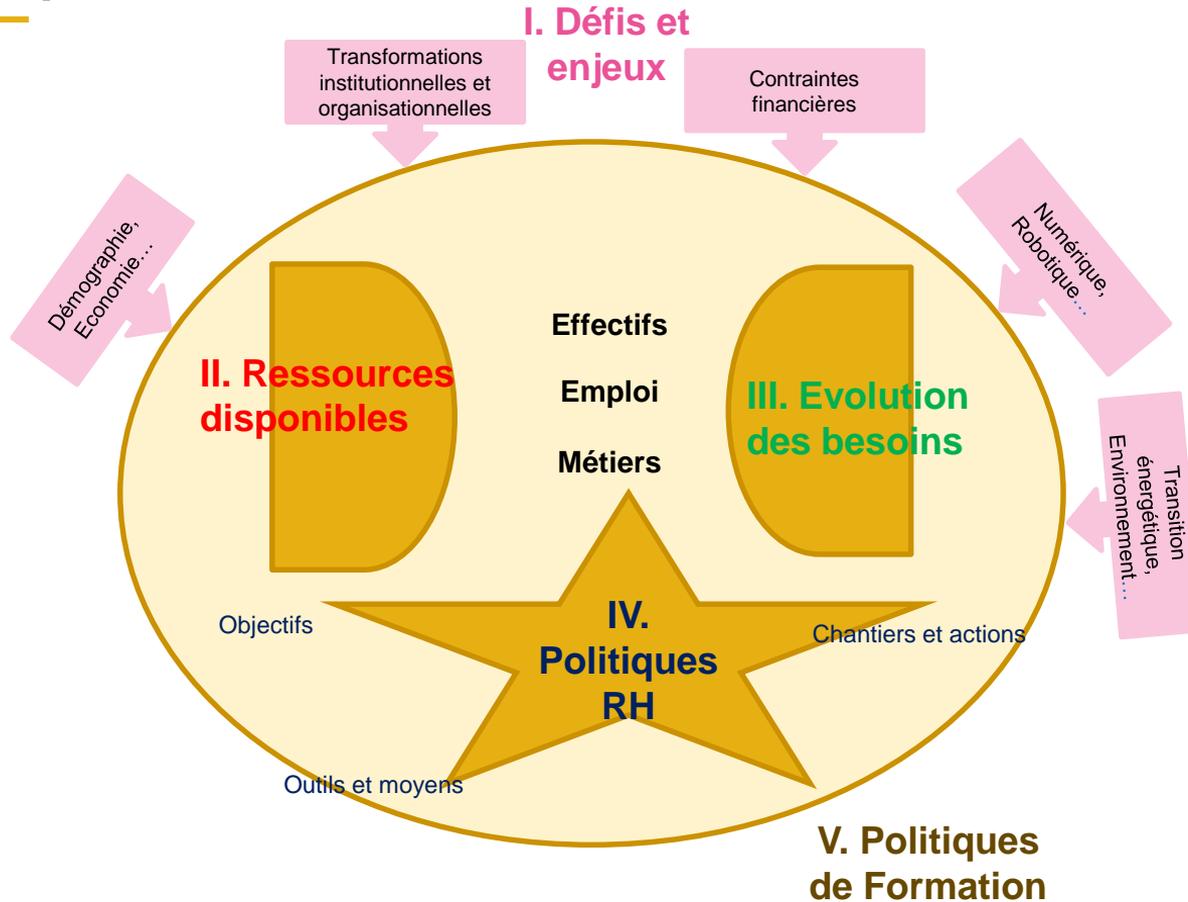
## 2.5 Principales attentes exprimées

Les discussions au sein du comité de suivi ont pu faire émerger les thématiques suivantes

- **L'évolutions des métiers** : évolution des contextes, gestion des espaces de travail collaboratif, repenser le temps et le lieu de travail, l'évolution des métiers liés au numérique...
- **Les nouveaux métiers** : comment structurer les organisations pour tenir compte de l'évolution des métiers en lien avec l'évolution des technologies.
- **La GPEEC** : Le plan de formation en déclinaison du projet d'administration, la montée en compétences des managers, le maintien dans l'emploi, la politique de recrutement et la formation tout au long de la vie (comment faire passer les nouvelles modalités de formation, égalité d'accès à la formation),
- **Le reclassement professionnel** : comment le faire de manière efficace et utile pour l'agent et la collectivité, en lien avec l'état de santé, repérage des personnes en amont qui vont faire l'objet d'un reclassement et accompagnement
- **La mobilité interne** : en lien avec le reclassement, la deuxième carrière, la fonction de conseiller en évolution professionnelle, le télétravail, l'usure professionnelle
- **L'absentéisme**
- **Les SIRH, La valorisation par le RIFSEEP**
- **Les fusions d'EPCI, les maisons de services publics**
- **Les mutualisations, le bien-être au travail** : formation managériale pour la qualité de vie au travail : diagnostic des RPS
- **Démarche de dématérialisation**
- **Les formations managériales** : accompagnement des équipes au changement et à l'évolution des métiers, ergonomie, agilité, adaptation...
- **Le « socle » territorial** : marchés publics, comptabilité publique, connaissances administratives basiques, droit statutaire, culture territoriale, les savoirs fondamentaux.
- **Les fusions d'EPCI, les maisons de services publics**



# 3. Logique d'ensemble



# Avertissement méthodologique

---

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

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

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



---

# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio économie du territoire.....	p18
2. Les transformations environnementales/développement durable .....	p20
3. Les transformations énergétiques .....	p21
4. Les transformations d'automatisation/de robotique .....	p22
5. Les transformations numériques .....	p23
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) .....	p24
7. Les tendances de mode de gestion des services.....	p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p26
9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique RH.....	p27
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière</i>	
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille</i>	
10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à 2017.....	P30

# 1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

## DEMOGRAPHIE :

- **5 048 454 habitants** en 2018, soit 7,5 % de la population nationale et la 7<sup>ème</sup> région française en nombre d'habitants. (1)
- **Moins de jeunes** qu'à l'échelle nationale (22,5 % de moins de 20 ans contre 24,3 % en France) et **davantage de seniors** (29 % de plus de 60 ans contre 25,7 % en France). (1)
- **Une croissance de la population sur 5 ans légèrement inférieure à la moyenne** : 1,9 % entre 2013 et 2018 contre +2 % en France. (1)
- **Et une projection de la population à 2040 relativement faible** : 4,6 % par rapport à 2018 contre +7,7 % en France. (3)

## GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population** de 161 hab/km<sup>2</sup> (France : 106 hab/km<sup>2</sup>). 31 400 km<sup>2</sup> de superficie (France : 633 109 km<sup>2</sup>), soit la 10<sup>ème</sup> région de France métropolitaine. (2)
- **18,3 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %). (4)

## ECONOMIE :

- Le **3<sup>ème</sup> PIB le plus élevé de France** (30 864 € / hab contre 32 967 € en France), proche de celui d'Aura (31 639 €) et des Pays de la Loire (29 424 €) (5)
- Malgré un **taux d'activité des 15-64 ans relativement bas** (72,1 % contre 73,8 % en France). (4)
- Et un **taux de chômage au 1<sup>er</sup> trimestre 2018 de 10,7 %** (France : 8,9%). (6)

## SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté élevé** : 17,4 % contre 14,9 % en France). (7)
- En 2018, **6,2 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,6 %). (8)

Sources :

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

(2) IGN, *Insee 2016*

(3) Insee, *Omphale 2017*

(4) Insee *RP2016*

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

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

(7) Insee *FILoSoFi 2015*

(8) CNAF, MSA ; Insee, *estimations de population au 01/01/2018 (Résultats provisoires arrêtés début 2018)*



# 1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

## COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 947 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 6 (France : 101 départements)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 17 (France : 223)
- **Communauté(s) de commune(s)** : 33 (France : 1017)
- **Métropole(s)** : 3 (France : 22)

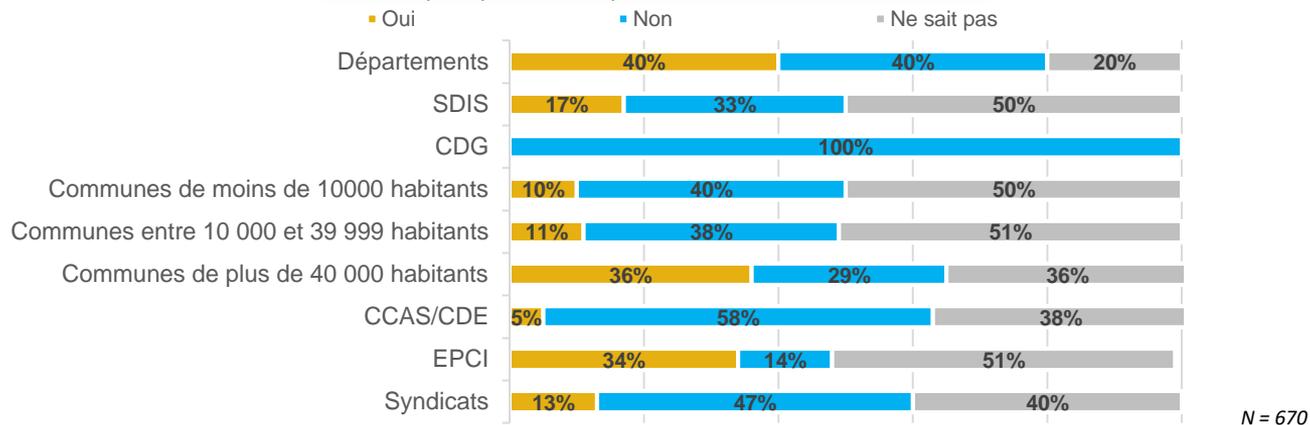
Sources : Insee Siren, Banatic



## 2. Les transformations environnementales/développement durable

### Un impact pour une partie des départements, des grandes communes et des EPCI

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



Globalement, 12% des répondants estiment que les grandes transformations environnementales auront un impact sur leurs ressources humaines.

**Les transformations environnementales et ou liées au développement durable** à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines principalement pour 2 départements, plus d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI, 1 SDIS ainsi qu'environ un dixième des syndicats et des communes de moins de 40 000 habitants répondants. À noter toutefois une forte proportion de réponse « ne sait pas » à cette question (46% de l'ensemble des répondants) et l'absence de réponse de la région.

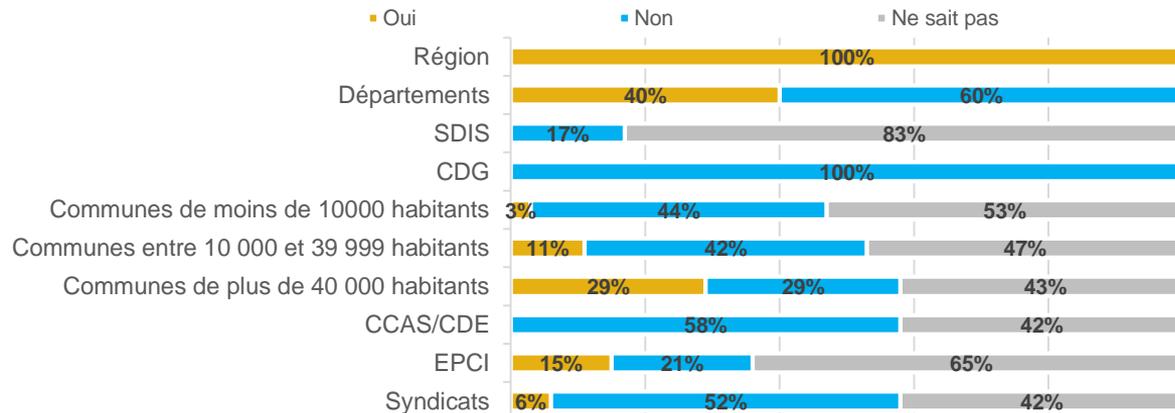


Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

### 3. Les transformations énergétiques

La région, une partie des départements et des grandes communes sont concernés

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



N = 657

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques. Globalement 45% des collectivités répondent non à la question, 5% répondent oui.

Parmi les répondants, La région, deux départements sur cinq, 29% des communes de plus de 40 000 habitants ainsi qu'environ un dixième des EPCI et des communes entre 10 000 et 39 999 habitants prévoient des impacts liés à ces transformations. À noter toutefois une forte proportion de réponse « ne sait pas » à cette question (49% de l'ensemble des répondants).

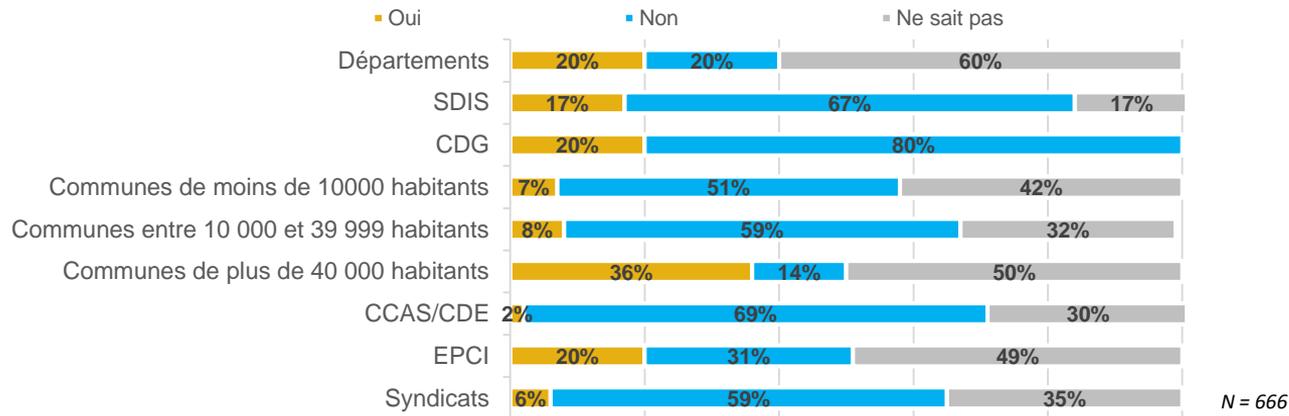
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 4. Les transformations d'automatisation/de robotique

### Peu d'impact des transformations d'automatisation, à l'exception d'un tiers des grandes communes

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



Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités (globalement, 8% des répondants se déclarent concernés). Plus d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, et environ un département, EPCI, CDG et SDIS sur cinq répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de réponses « ne sait pas » à cette question (39% de l'ensemble des répondants) et l'absence de réponse de la région.

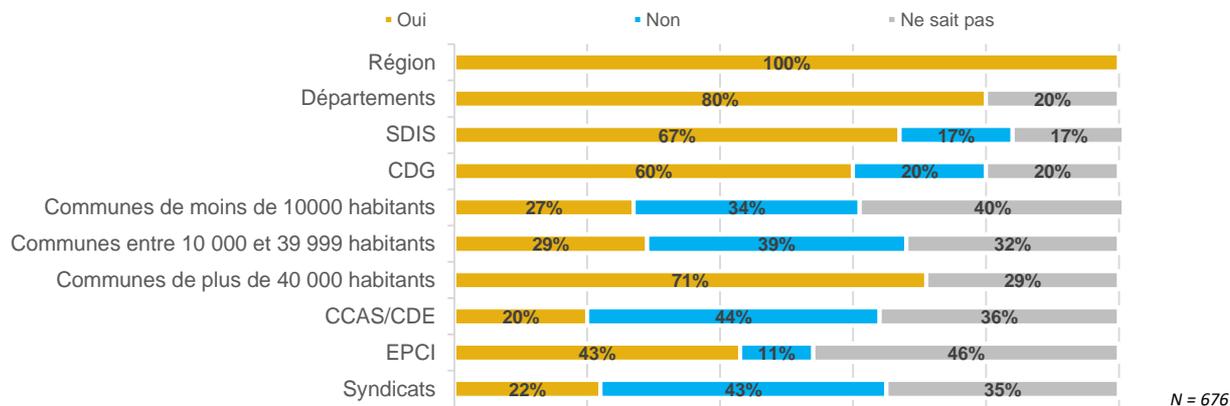
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



# 5. Les transformations numériques

## Un impact plus marqué pour les plus grandes collectivités

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 ?



L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** est assez divers selon les collectivités. Globalement, la taille de la collectivité a une grande influence sur la propension à déclarer un impact quant à ces grandes transformations numériques. 63% des collectivités de plus de 500 agents répondent oui à la question, contre 24% des collectivités de moins de 50 agents. La région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et les CDG répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de réponse « ne sait pas » à cette question (37% de l'ensemble des répondants).

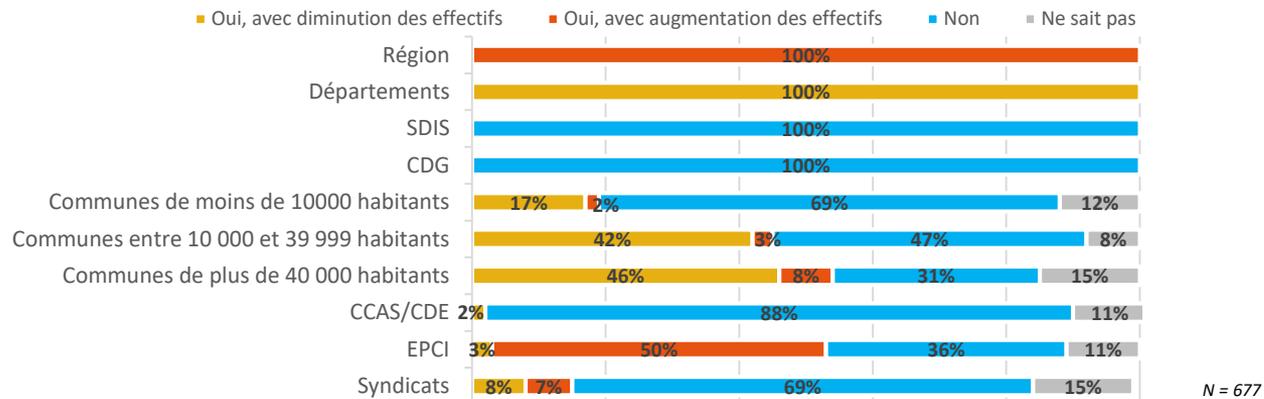
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

### Une augmentation des effectifs pour la région et la moitié des EPCI

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



Les transferts de personnel (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu principalement pour la région, la moitié des EPCI, une commune de plus de 40 000 habitants et une minorité de syndicats répondants.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu essentiellement pour les départements et les communes, notamment de plus de 10 000 habitants.

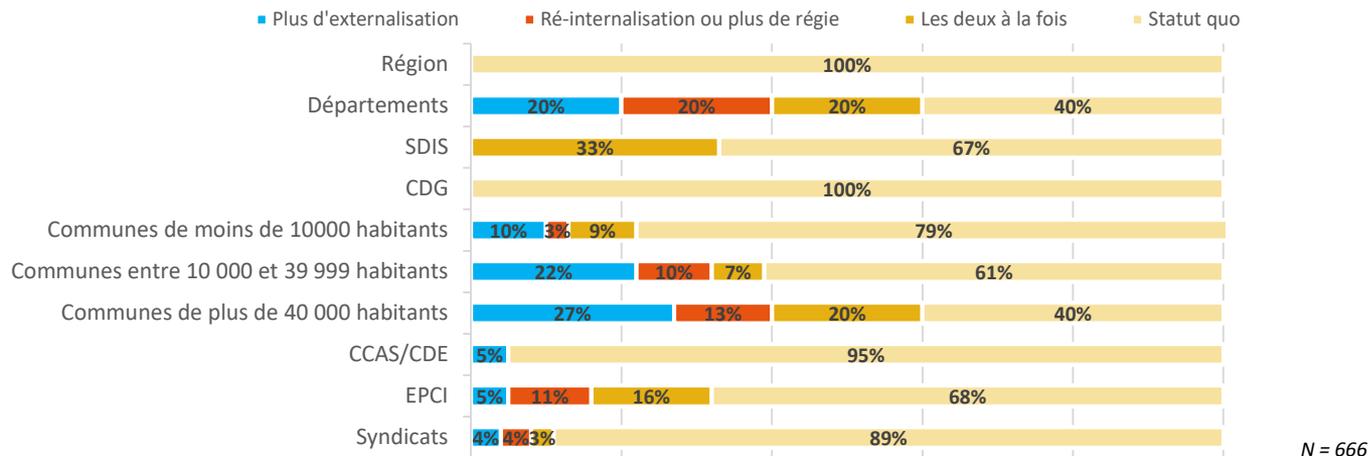
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

## Des évolutions des modes de gestion pour les départements et les communes de plus de 10 000 habitants

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



Pour les trois prochaines années, **la tendance est plutôt au statu quo** en matière de mode de gestion des services. Seuls un département répondant et environ un quart des communes de plus de 10 000 habitants répondantes tendent à plus d'externalisation dans le mode gestion de leurs services.

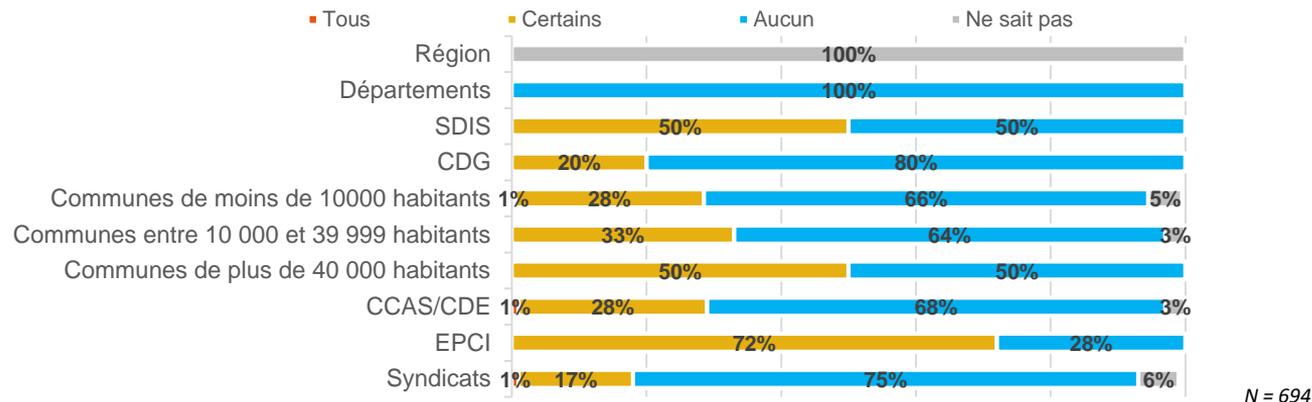


Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

## 8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

### Davantage de mutualisation des services pour les EPCI, les SDIS et les grandes communes

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



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

Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes et les EPCI.

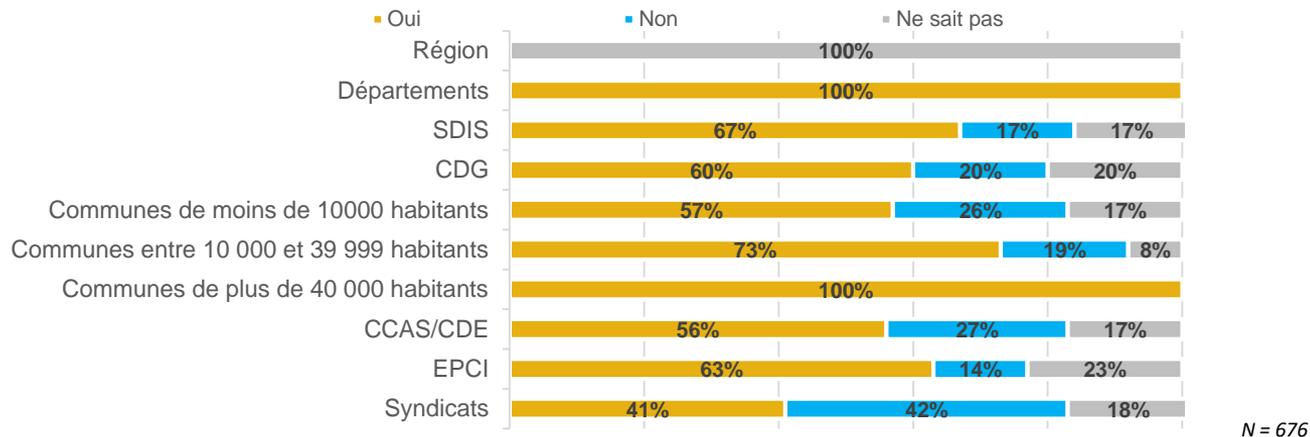
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

### Un impact pour une grande partie des collectivités

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



La situation financière des collectivités a un impact sur la politique des ressources humaines pour une grande majorité des répondants.

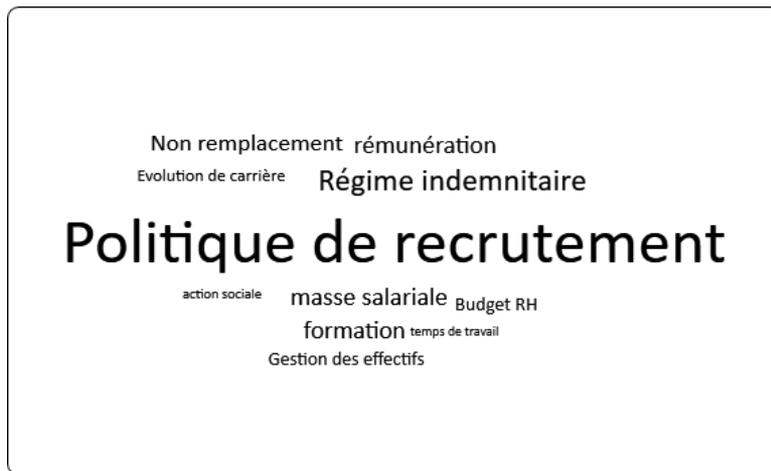
Deux syndicats sur cinq, environ un quart des collectivités de moins de 10 000 habitants et des CCAS/CDE, et un CDG sur cinq estiment que la situation financière n'aurait pas d'impact sur la politique des ressources humaines.

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



## Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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



### Note de lecture :

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

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

**La politique de recrutement** est mentionnée par tout type de collectivité.

**Le régime indemnitaire** est principalement cité par les communes de moins de 10 000 habitants, les CDG, les EPCI et les syndicats. **La maîtrise de la masse salariale** est surtout évoquée par les départements, les SDIS, les syndicats et les communes de plus de 10 000 habitants.

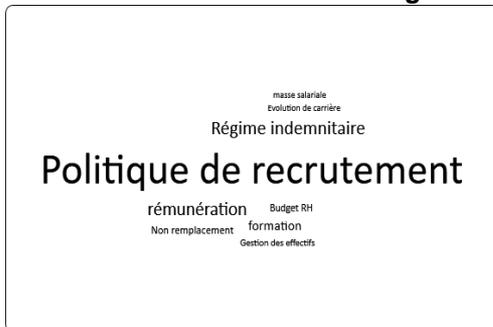
**La rémunération** est particulièrement citée par les CDG, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CCAS/CDE. **La formation** est surtout mentionnée par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants, les EPCI, les CCAS/CDE et les syndicats.

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

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

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

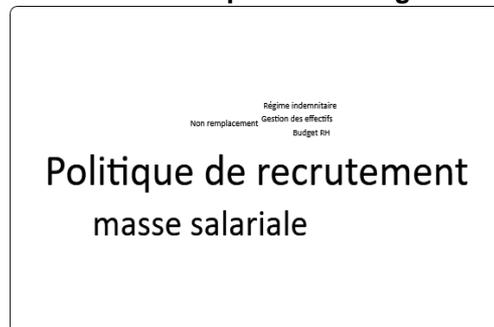
### Collectivités de moins de 50 agents



### Collectivités de 50 à 500 agents



### Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents et celles de 50 à 500 agents mentionnent également le **régime indemnitaire**.

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi la **rémunération**. Celles de 50 à 500 citent le **non remplacement des départs** (retraite et autres).

Les collectivités de plus de 500 agents évoquent encore la **maitrise de la masse salariale**.

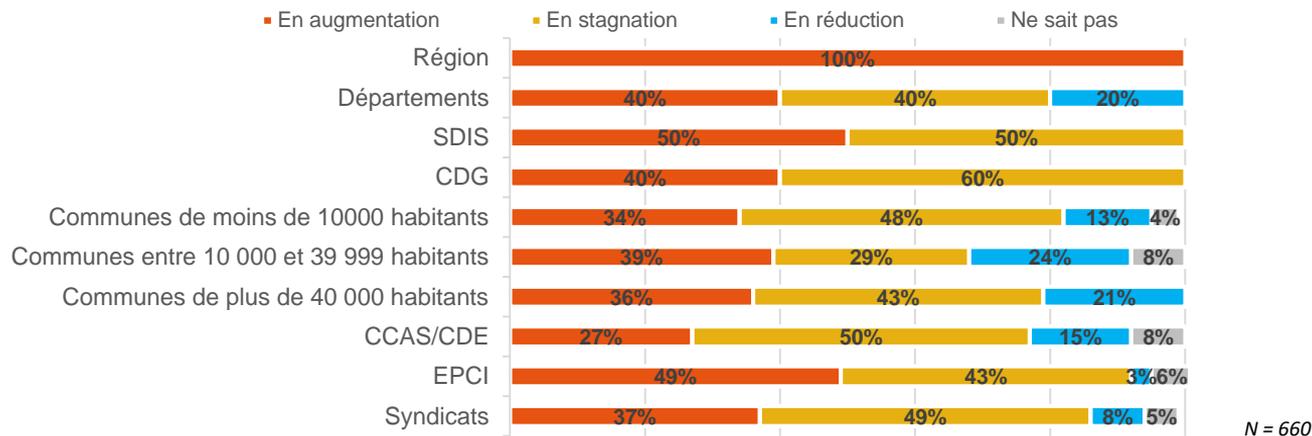


Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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

## Peu de réduction des dépenses de personnel

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



Les dépenses de personnel sont en augmentation par rapport à l'année 2017 pour la région, la moitié des SDIS et des EPCI ainsi que plus d'un tiers des autres collectivités, à l'exception des CCAS/CDE (27 %). A l'inverse, un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 département et 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 5 ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour 3 CDG sur 5, environ la moitié des CCAS/CDE, des syndicats et des communes de moins de 10 000 habitants.

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





## II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



A. Effectifs .....	p33
B. Emploi .....	p46
C. Démographie.....	p61
D. Métiers .....	p74

# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

## A. Effectifs

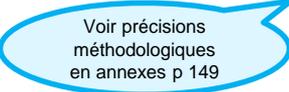
- 1. **Volume et poids de la FPT**.....p34
  - 1.1 Poids et évolution des effectifs
  - 1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP
- 2. **Temps de travail**.....p36
  - 2.1 Modalités du temps de travail
  - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p38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



# 1. Volume et poids de la FPT

## 1.1 Poids et évolution des effectifs

*Une progression de l'emploi entre 2013 et 2017 un peu plus rapide qu'à l'échelle nationale*

- On dénombre **167 212\*** agents fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Paca au 1<sup>er</sup> janvier 2018  

- Le taux d'administration territoriale de Paca **est ainsi de 33,1 ‰ hab** (emplois aidés inclus).\*\*
- Entre 2013 et 2017, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale augmente de 1,7 %** (+ 2 646 agents), hors emplois aidés.\*\*\* Les effectifs augmentent en moyenne de 0,4 % par année, contre 0,3 % en France.
- La territoriale représente ainsi **9 % du salariat de la région Paca**, contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).\*\*\*\*

Sources :

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

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

\*\*\* Insee, Siasp au 31/12/2016 et 31/12/2012 en effectifs physiques, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information  
Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés..

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



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

### Une forte présence de la territoriale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2017, la FPT compte **30,2 agents pour 1 000 habitants en région Paca**, soit le taux le plus élevé de France métropolitaine hors Corse. La fonction publique d'Etat est à un niveau proche avec 29,3 ‰ habitants, soit un taux équivalent à la moyenne nationale (30,1 ‰ habitants). La fonction publique hospitalière est moins représentée.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de Paca est plus élevé avec 73,6 ‰ habitants contre 72,1 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
PACA	29,3	30,2	14,1	73,6
France	30,1	25,7	16,3	72,1

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

Source : Siasp au 31/12/2016 en ETP, Insee, traitement DGAFFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

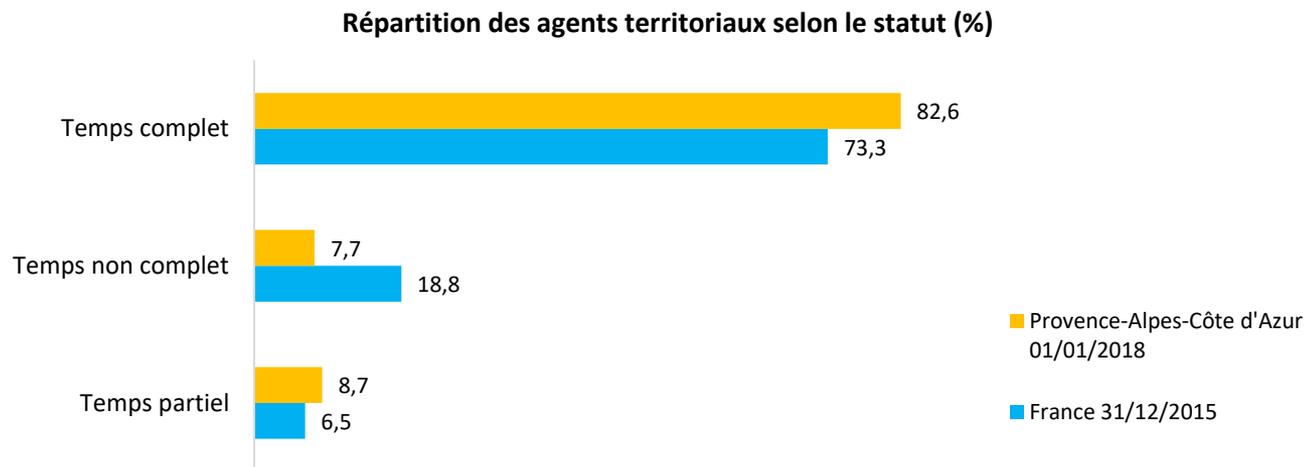


## 2. Temps de travail

### 2.1 Modalités du temps de travail

Quatre agents de la région sur cinq travaillent à temps complet

82,6 % des agents territoriaux de Paca travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.



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

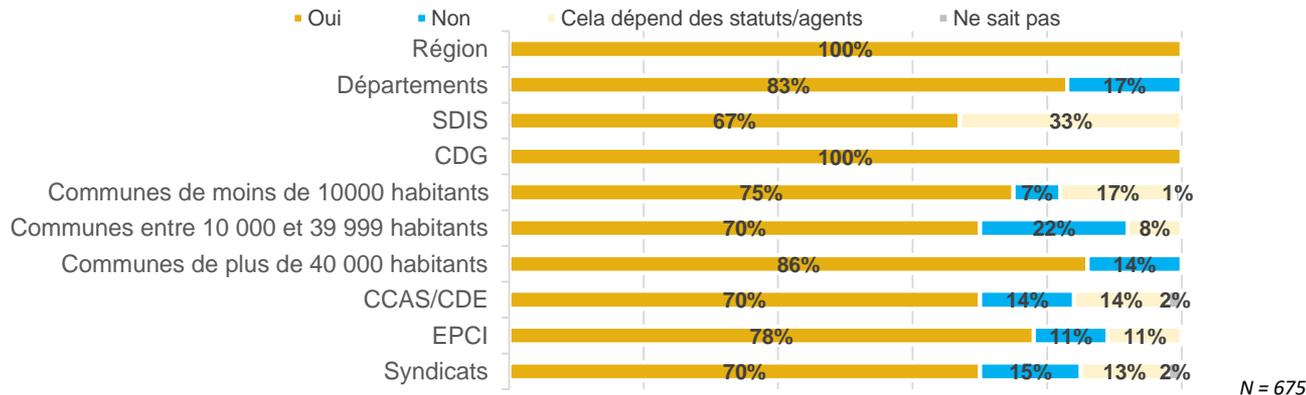
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



## 2.2 La durée légale du travail

### Une grande majorité des agents travaille sur la base de 1 607 heures

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



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

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

Une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq, un département et une minorité de syndicats, de CCAS/CDE, de communes de plus de 40 000 habitants et d'EPCI ne travaillent pas sur cette base légale.

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



# 3. Service d'affectation

## 3.1 Effectifs et évolution

*Les services police et sécurité et propreté, collecte et gestion des déchets sont surreprésentés*

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont **les affaires scolaires et périscolaires, le social et la petite enfance**. Ces trois services regroupent 28,8% des agents de PACA. La part des services *propreté, collecte et gestion des déchets* et *police et sécurité* est supérieure à la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Rprovence-Alpes-Côte d'Azur		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	25 133	15,0	16,4
Ensemble du Social	13 203	7,9	10,3
Petite enfance	9 934	5,9	5,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9 225	5,5	5,0
Affaires juridiques et administratives	9 121	5,5	6,8
Bâtiment et patrimoine bâti	8 325	5,0	6,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	8 319	5,0	3,1
Police et sécurité	7 592	4,5	2,3
Restauration collective	5 663	3,4	3,6
Jeunesse et animation	5 071	3,0	3,7
<b>Dix principaux services</b>	<b>101 587</b>	<b>60,8</b>	<b>62,9</b>

La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 143 et 144

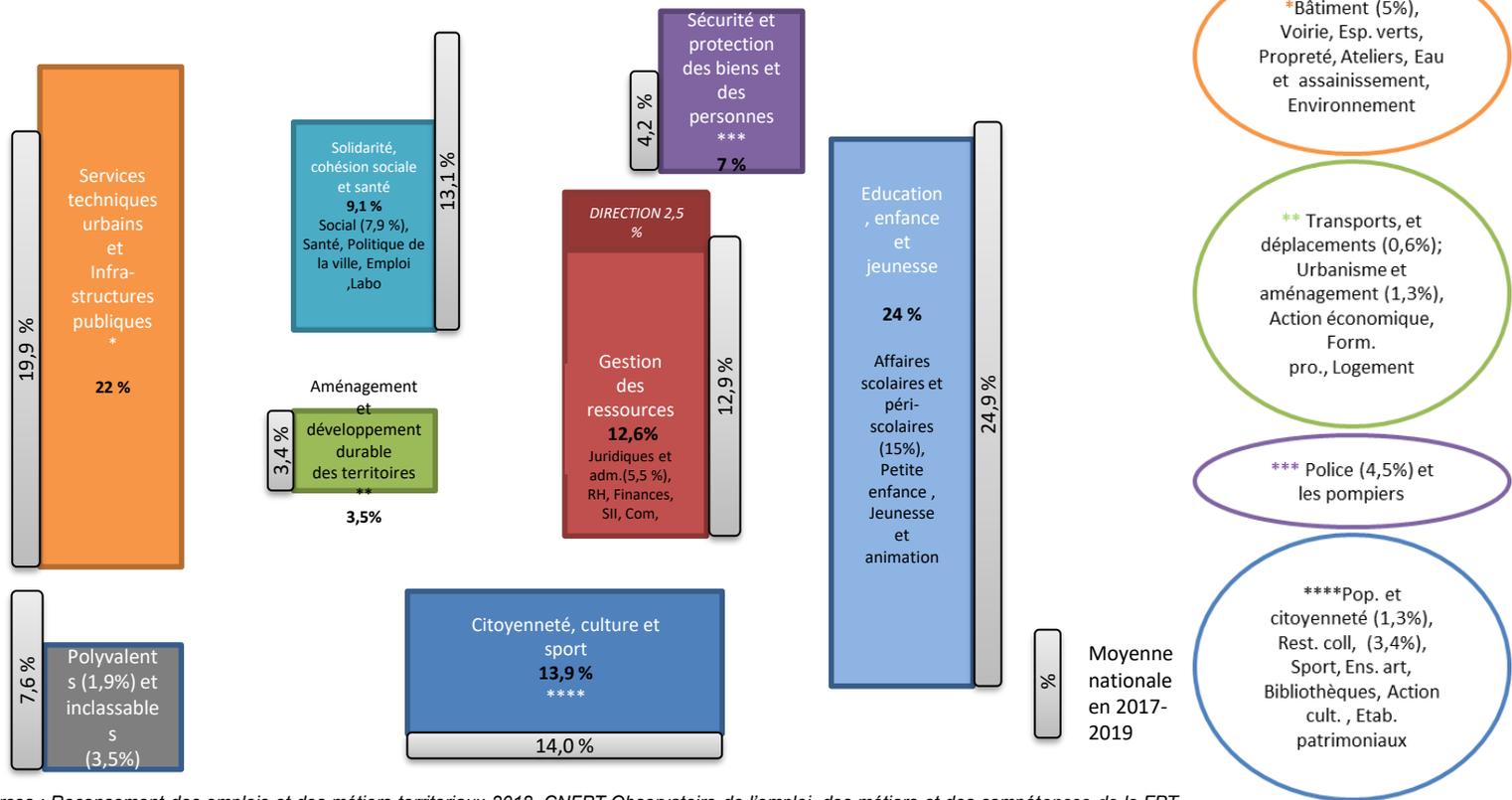
*\*Le service « polyvalent » et les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau*

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



## 3.2 Panorama des services

Un agent sur quatre travaille dans les services éducation, enfance et jeunesse

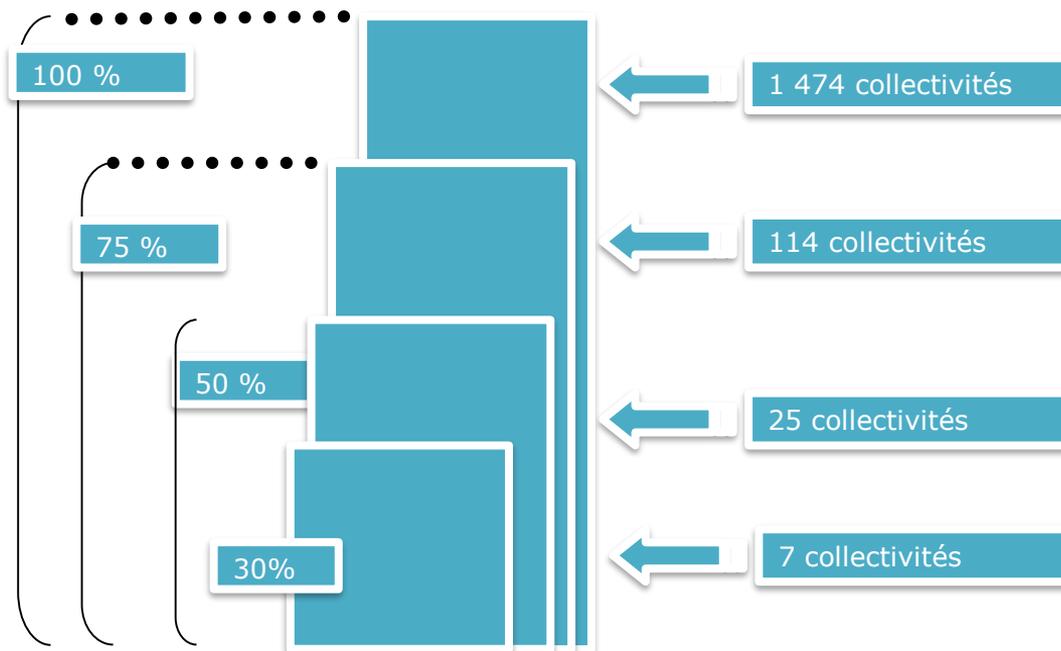


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 4. Effectifs selon le type d'employeur

### 4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

*Sept collectivités regroupent 30% des agents territoriaux de la région*



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

## 4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

### Deux fois plus d'agents dans les communes de plus de 80 000 habitants qu'en moyenne

En 2018, les **communes regroupent 60 % des emplois** de la FPT de Paca, contre **54 % en moyenne en France**.

Les communes de moins de 3 500 habitants ne représentent que 5,9 % des emplois de la région, contre 12,1 % au niveau national.

A l'inverse, les communes de plus de 10 000 habitants concentrent 44,7 % des agents de la région, contre seulement 32,1 % en moyenne.

Les communautés urbaines et métropoles regroupent 8 % des emplois de la FPT de Paca, contre 2,9 % en moyenne en France.

Les départements, les CCAS, les communautés de communes et d'agglomération concentrent une part plus faible d'agents qu'en moyenne.

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Provence-Alpes-Côte d'Azur		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	5989	3,6	4,3
Départements	22069	13,2	15,1
SDIS	5233	3,1	2,6
Centres de gestion	392	0,2	0,8
Communes de moins de 1 000 hab	3263	2,0	4,8
Communes de 1 000 à 3 499 hab	6499	3,9	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	15636	9,4	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab	14048	8,4	7,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	31833	19,0	16,1
Communes de plus de 80 000 hab	28997	17,3	8,8
<b>Ensemble des communes</b>	<b>100277</b>	<b>60,0</b>	<b>54,0</b>
Centres communaux d'action sociale	8202	4,9	6,4
Caisses des écoles	448	0,3	0,5
Communautés de communes	3170	1,9	4,7
Communautés d'agglomération	4435	2,7	4,5
Communautés urbaines et métropoles	13424	8,0	2,9
Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM	792	0,5	0,5
Syndicats de communes à vocation unique: SIVU	584	0,3	1,4
Syndicats mixtes communaux	1728	1,0	1,8
Autres établissements publics	468	0,3	0,5
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>167212</b>		

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



## 4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

### *Des effectifs plus concentrés dans les collectivités de plus de 5 000 agents*

7,9 % des agents travaillent dans des collectivités qui en comptent moins de 50. Ces dernières **représentent 73,6 % des structures.**

A l'inverse, **23,5 % des agents travaillent dans des collectivités qui en comptent plus de 5 000**, ces collectivités **représentent 0,3 % des structures.**

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	France au 31/12/2015	Provence-Alpes-Côte d'Azur	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	27,8	46,2	0,5	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	45,8	42,8	7,4	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	22,6	9,6	28,5	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	3,5	1,3	40,0	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,3	0,1	23,5	8,8
<b>Ensemble collectivités</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

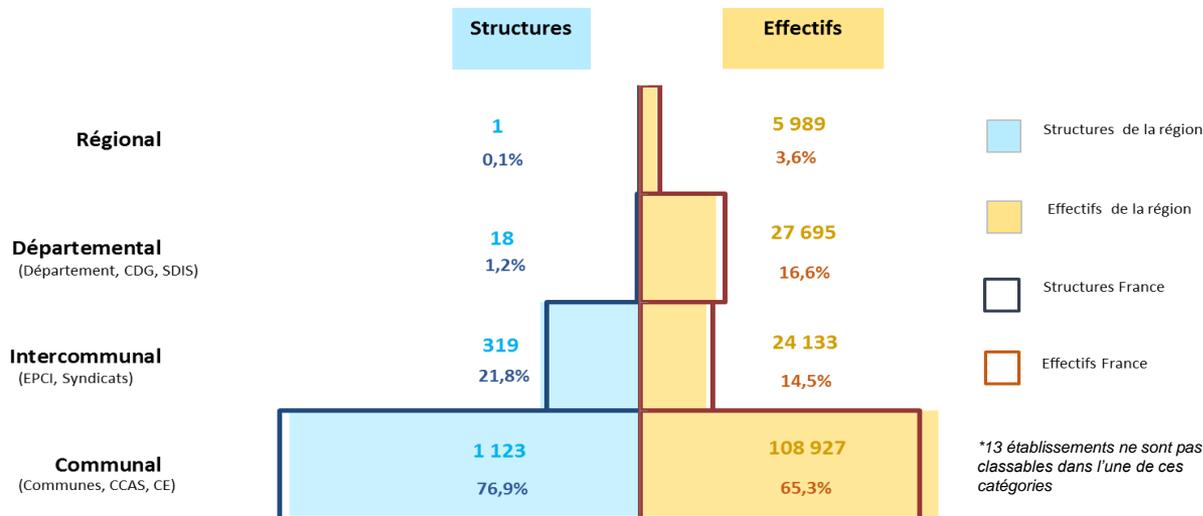


## 4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention

### Un poids des effectifs de Paca plus important au niveau communal

Les **1 123 structures communales** représentent **76,9 % des collectivités** de Paca. Les **108 927 agents** que ces structures emploient **représentent 65,3 % des effectifs** de la fonction publique territoriale de Paca.

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs

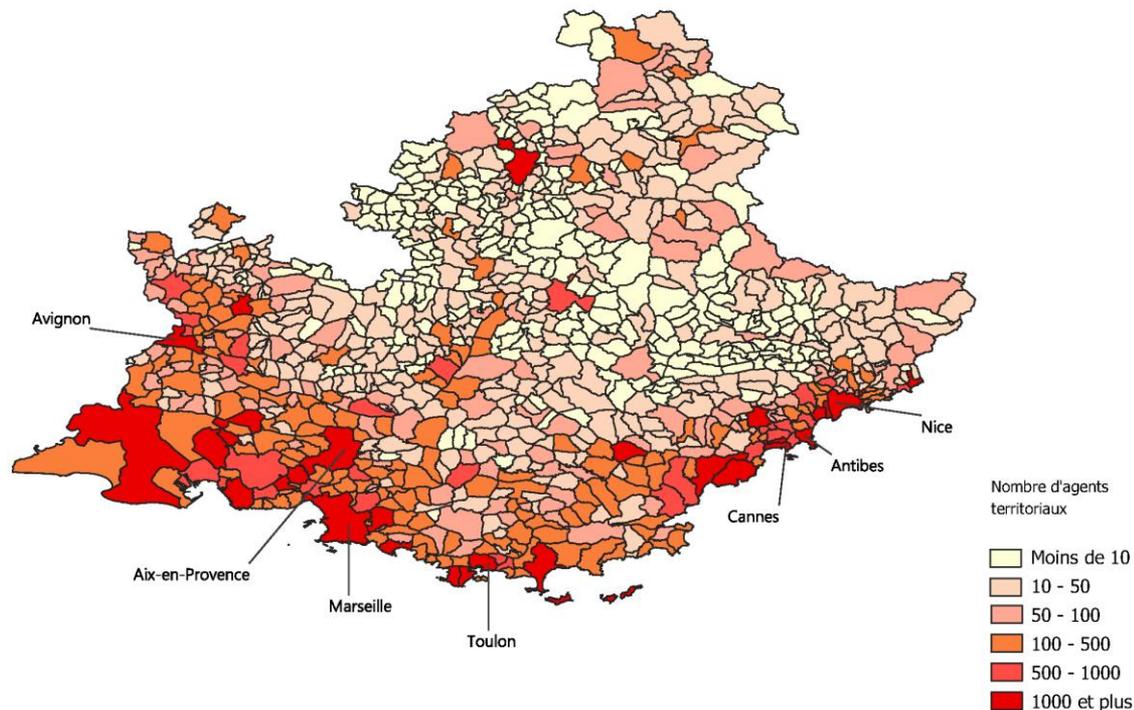


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/données Siasp 2015  
France : données SIASP 2015

# 5. Géographie des effectifs territoriaux

## 5.1 Répartition territoriale des effectifs

*Les agents concentrés sur les chefs-lieux et tout le long de la Méditerranée*



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

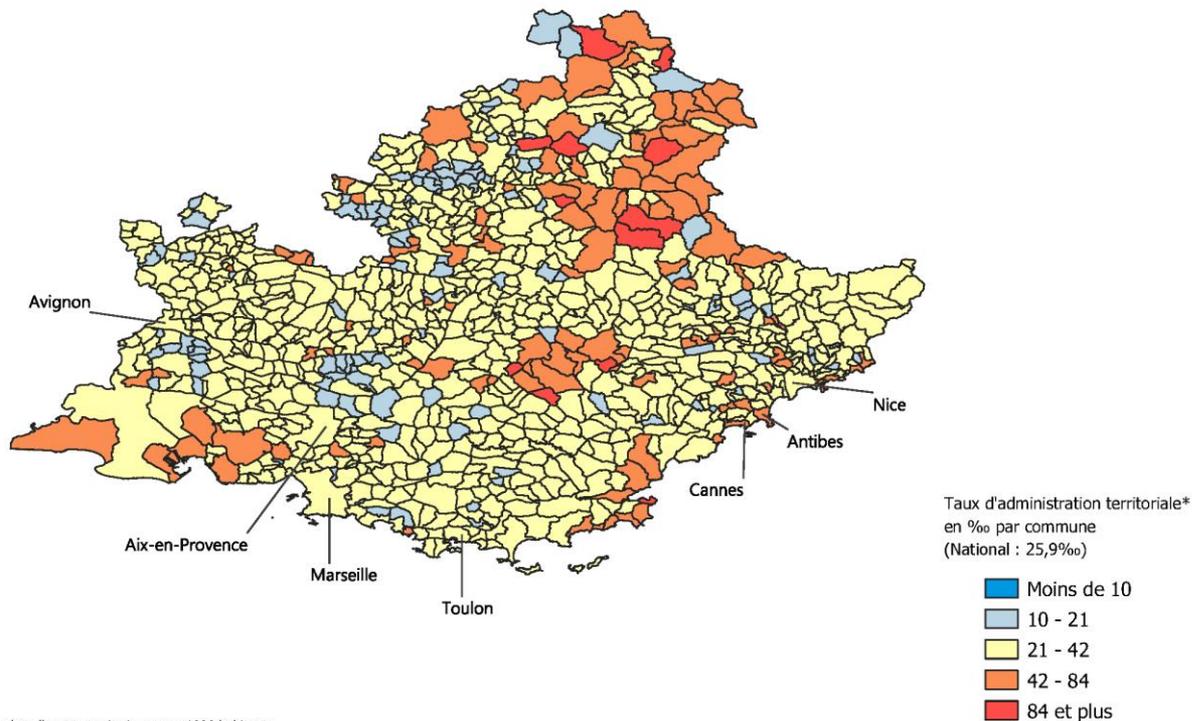
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

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

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

## 5.2 Taux d'administration selon le territoire

*Un taux d'administration plus élevé dans les communes situées dans la partie nord-est de la région.*



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

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

# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

## B. Emploi

### 1. Statut.....p47

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

### 2. Catégorie hiérarchique .....p60

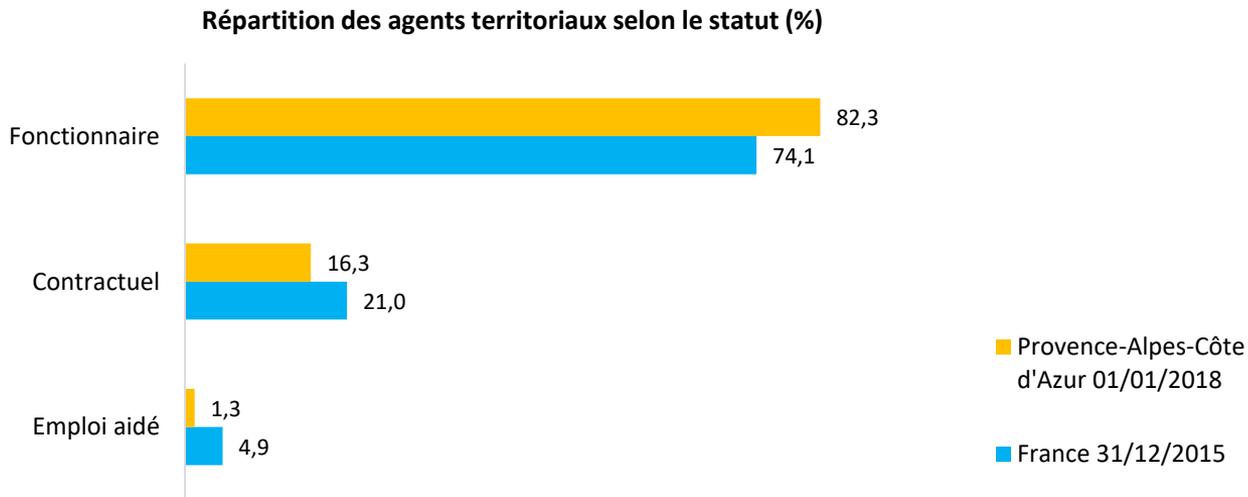


# 1. Statut

## 1.1 Structure générale

*Une proportion de fonctionnaires supérieure à la moyenne nationale*

82,3 % des agents de Paca sont fonctionnaires, contre 74,1 % à l'échelle nationale.

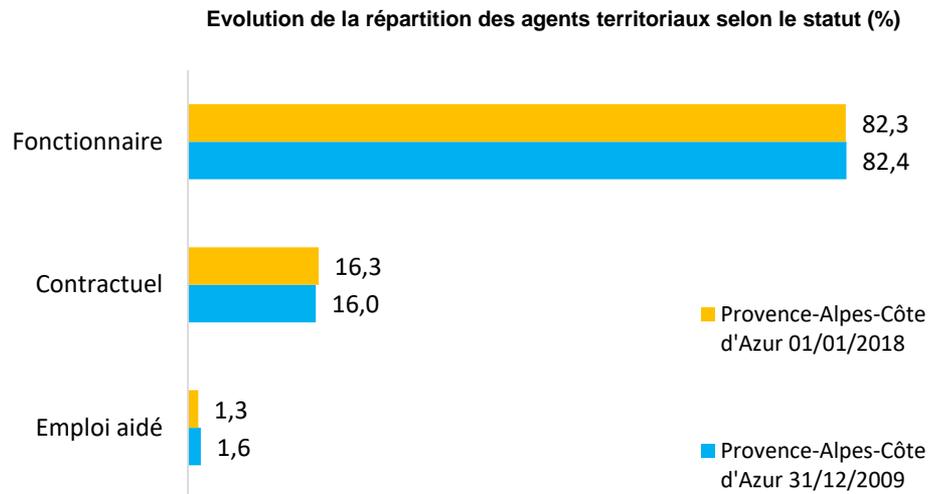


La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

## 1.2 Evolution de la structure générale

*Une répartition statutaire stable au cours du temps*



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

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



## 1.3 Statut par type de collectivité

*Une répartition statutaire qui varie avec le type de collectivité.*

0,8 % des agents des départements occupent un emploi aidé, 84,4 % ont le statut de fonctionnaire et 14,8 % sont contractuels. Parmi ces contractuels, 81,9 % sont des contractuels permanents.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	86,4	13,6	35,9	63,0	0,0
Départements	84,4	14,8	81,9	11,3	0,8
SDIS	99,1	0,9	71,1	26,7	0,1
Centres de gestion	86,3	13,7	51,9	11,1	0,0
Communes de moins de 1 000 hab	75,5	21,5	36,9	28,3	3,0
Communes de 1 000 à 3 499 hab	80,2	15,6	19,8	51,8	4,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	80,9	15,7	23,9	54,7	3,4
Communes de 10 000 à 19 999 hab	79,6	17,7	39,0	48,6	2,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	79,1	19,9	30,8	50,6	1,0
Communes de plus de 80 000 hab	85,8	14,1	47,5	48,9	0,1
Centres communaux d'action sociale	74,5	24,1	43,2	43,8	1,4
Caisses des écoles	58,6	40,5	1,2	73,6	0,9
<b>Ensemble des établissements communaux</b>	<b>80,7</b>	<b>17,6</b>	<b>35,2</b>	<b>49,3</b>	<b>1,6</b>
Communautés de communes	76,8	21,3	43,9	33,4	1,9
Communautés d'agglomération	78,9	19,5	31,5	39,3	1,6
Communautés urbaines	88,8	10,7	83,3	14,8	0,5
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	75,5	24,5	16,0	80,0	0,0
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	54,0	43,4	80,6	10,2	2,7
Syndicats mixtes communaux	75,0	24,2	49,8	31,2	0,9
Autres établissements publics	78,5	21,5	79,4	11,8	0,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>82,3</b>	<b>16,3</b>	<b>44,2</b>	<b>41,9</b>	<b>1,3</b>

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

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



## Zoom sur le statut selon le service d'affectation

Parmi les dix principaux services de la région, les services **petite enfance** et **jeunesse et animation** sont davantage occupés par des **contractuels** (respectivement 29,1 % et 40,5 %). Les services **affaires juridiques et administratives** et **police et sécurité** sont eux occupés principalement par des **fonctionnaires**. Les emplois aidés sont surreprésentés dans les services liés à la jeunesse, l'enfance ou aux services techniques

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	75,0	23,5	30,1	58,6	1,4
Ensemble du Social	80,0	19,2	60,5	27,4	0,8
Petite enfance	69,9	29,1	60,9	26,5	0,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	87,6	10,2	46,4	43,7	2,1
Affaires juridiques et administratives	91,6	7,5	49,7	33,2	0,9
Bâtiment et patrimoine bâti	84,8	12,9	27,3	50,1	2,2
Propreté, collecte et gestion des déchets	87,7	10,9	51,9	38,2	1,3
Police et sécurité	90,6	7,8	33,5	57,7	1,4
Restauration collective	84,4	14,3	44,8	44,4	1,3
Jeunesse et animation	56,6	40,5	34,6	47,3	2,9
<b>Ensemble tous secteurs</b>	<b>82,3</b>	<b>16,3</b>	<b>44,2</b>	<b>41,9</b>	<b>1,3</b>

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

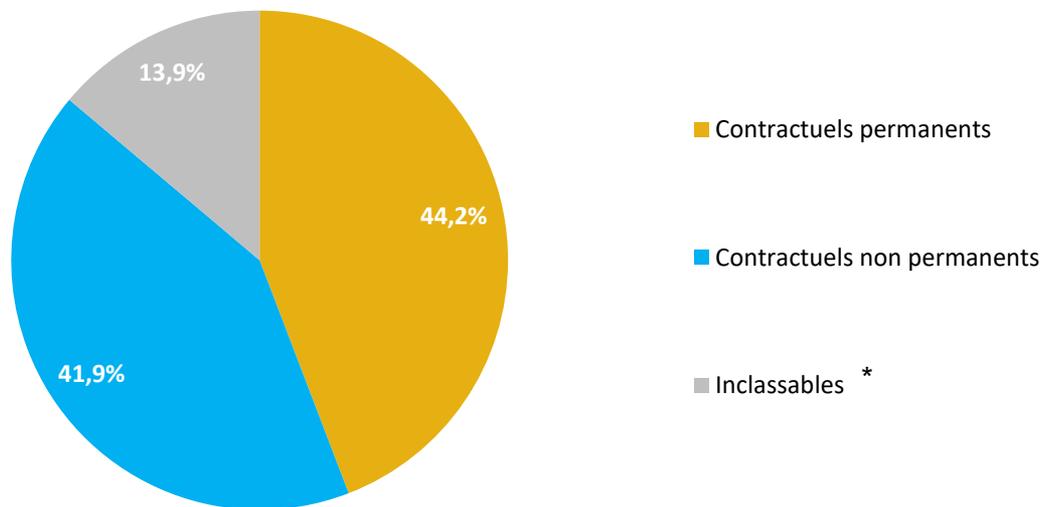
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 1.4 Situation juridique des contractuels

44,2 % des agents contractuels sont permanents

Répartition des agents contractuels de Provence-Alpes-Côte d'Azur selon la situation juridique



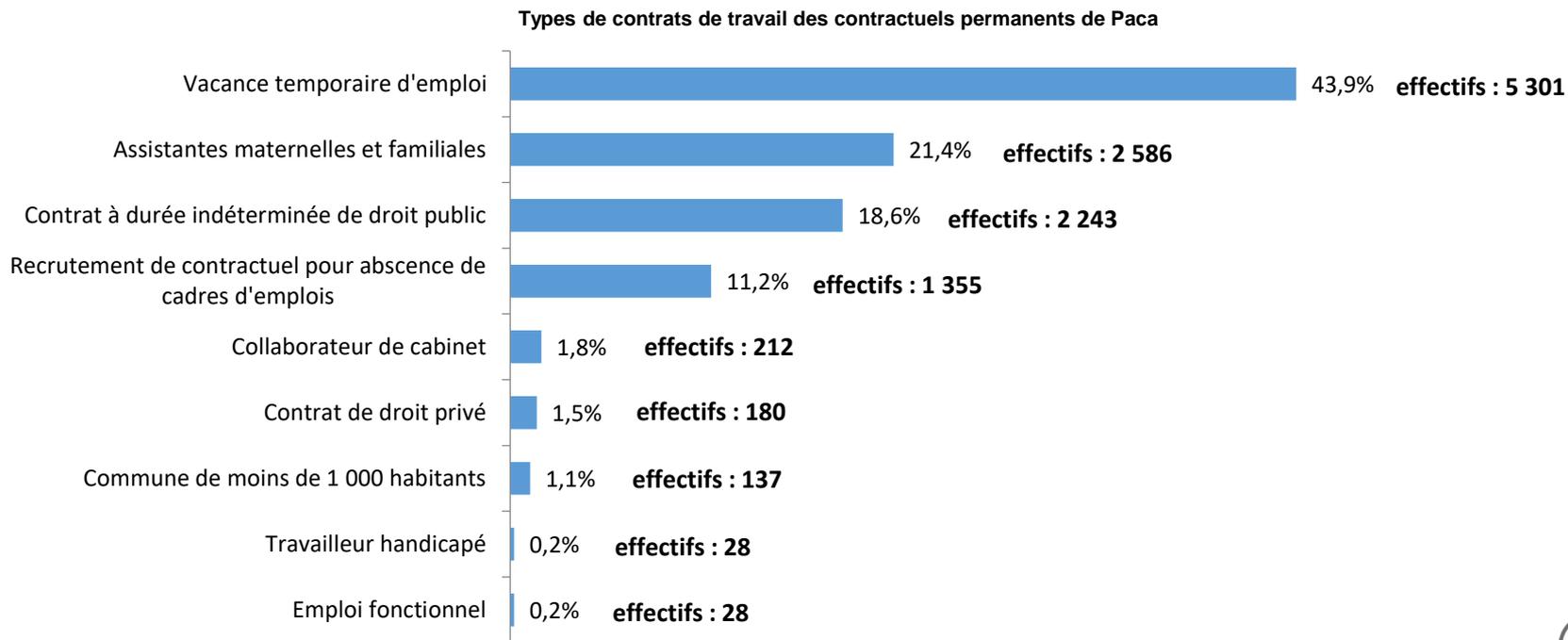
*\*les inclassables sont composés des non réponses des collectivités et des réponses qu'il n'est pas possible d'interpréter*

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



## Zoom sur les contractuels permanents

43,9 % des contractuels permanents ont une situation juridique correspondant à une **vacance temporaire d'emploi**.



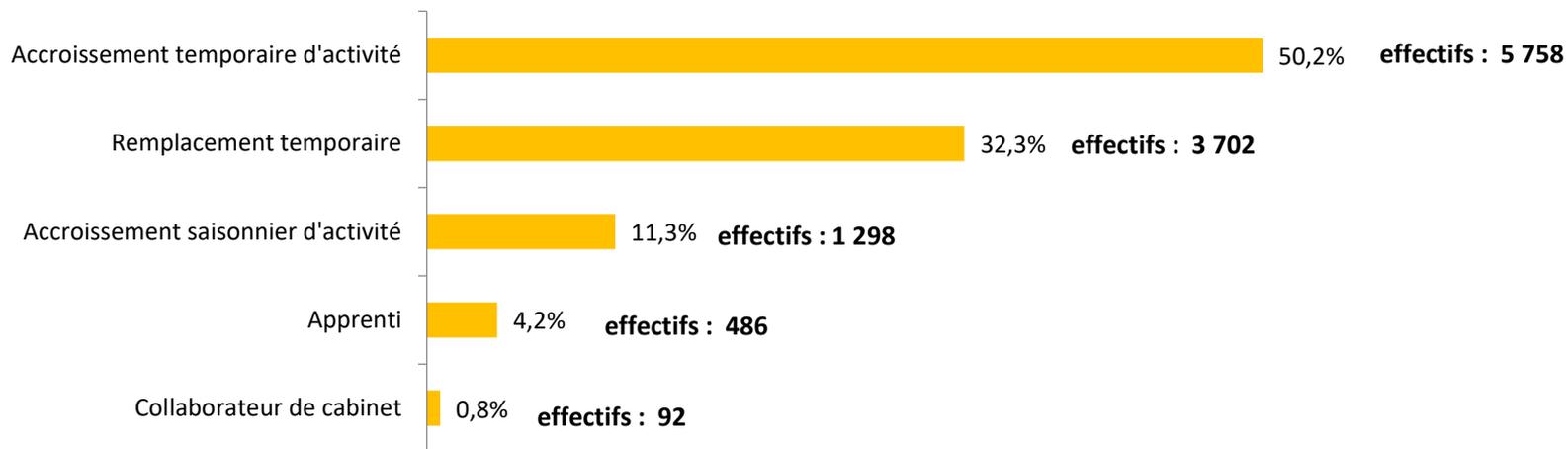
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est **l'accroissement temporaire d'activité** (50,2 % des cas), puis **le remplacement temporaire** (32,3 %).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Paca



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



## 1.5 Cadre d'emploi

### Un agent sur trois est recruté sous le cadre d'emploi d'adjoint technique

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **77 %** des agents.

Le cadre d'emploi des agents de police municipale est plus de deux fois plus représenté qu'au national.

A l'inverse le cadre d'emploi des adjoints techniques des établissements d'enseignement est presque deux fois moins représenté qu'au national.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Provence-Alpes-Côte d'Azur		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	50 121	30,4	32,4
Adjoint administratif	26 300	15,9	12,7
Agent de maîtrise	10 797	6,5	3,6
Adjoint d'animation	7 758	4,7	3,9
Attaché	6 698	4,1	3,6
Rédacteur	6 588	4,0	4,0
Agent spécialisé des écoles maternelles	5 823	3,5	3,0
Technicien	4 763	2,9	2,5
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4 282	2,6	4,8
Agent de police municipale	3 913	2,4	1,1
<i>inclassables</i>	3 064	1,9	nd

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 145 à 148

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

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



## 1.5 Cadre d'emploi

### *Diminution du poids du cadre d'emploi des adjoints techniques et des adjoints techniques des établissements d'enseignement au profit des agents de maîtrise et des techniciens*

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe **une diminution des adjoints techniques** (-1,1 point), **des adjoints administratifs** (-1,2 points) et **des adjoints techniques des établissements d'enseignement** (-2,2 points). Dans le même temps, **la part des agents de maîtrise, des techniciens et des adjoint d'animation connaît une nette augmentation.**

Répartition des agents territoriaux de la région parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part en 01/01/2018 (%)	Part au 01/01/2010 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	30,4	31,5	-1,1
Adjoint administratif	15,9	17,1	-1,2
Agent de maîtrise	6,5	5,2	1,3
Adjoint d'animation	4,7	3,1	1,6
Attaché	4,1	3,2	0,9
Rédacteur	4,0	3,6	0,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	3,5	3,9	-0,4
Technicien	2,9	1,6	1,3
Adjoint technique des établissements d'enseignement	2,6	4,8	-2,2
Agent de police municipale	2,4	1,8	0,5

Hors emplois aidés

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

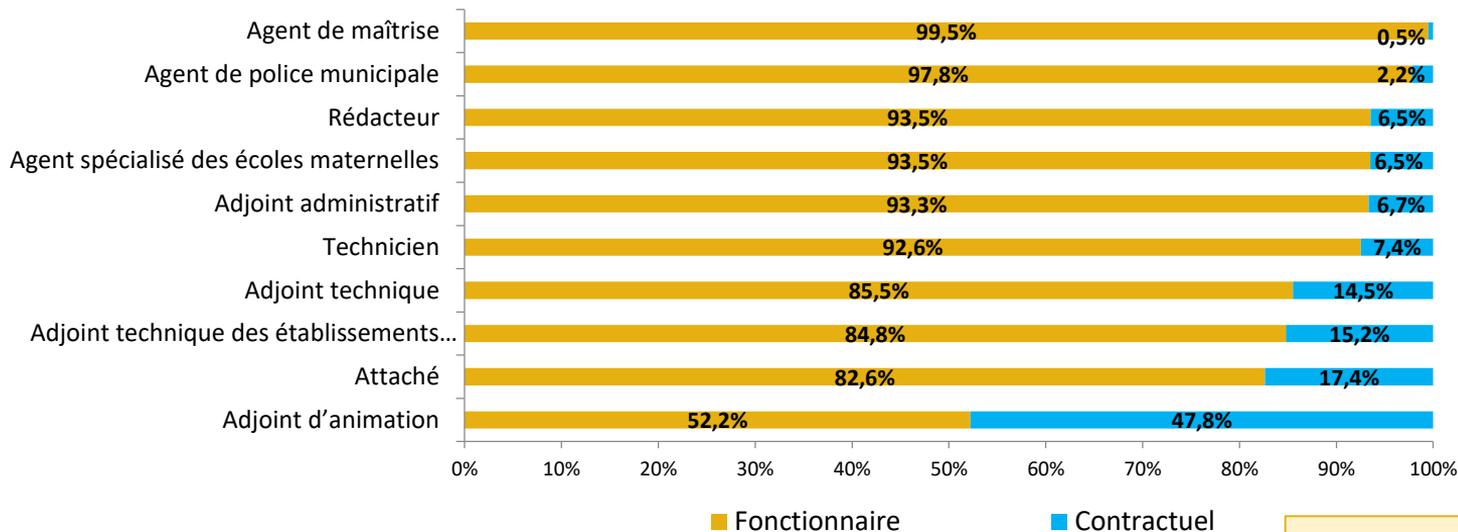


## Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

### Une répartition statutaire reliée au cadre d'emploi des agents

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, **le cadre d'emploi adjoint d'animation est celui qui est le plus fréquemment occupé par des contractuels.**

Répartition des agents territoriaux de Paca selon le statut, parmi les 10 principaux cadres d'emplois (%)



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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



## 1.6 Filière

### Une surreprésentation de la filière police municipale et de la filière administrative

44,6 % des agents relèvent de la filière technique et 24,3 % de la filière administrative, contre respectivement 44,8 % et 22,5 % à l'échelle nationale. A l'inverse les filières sociales et animation sont sous-représentées : 7,9% des agents relèvent de la filière sociale (contre 9% au niveau national) et 5,4% de la filière animation (contre 6,5% au niveau national).

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Paca au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	73 583	44,6	44,8
Administrative	40 119	24,3	22,5
Sociale	12 987	7,9	9,0
Animation	8 949	5,4	6,5
Culturelle	6 451	3,9	3,9
Médico-sociale	6 025	3,6	4,6
Police municipale	4 520	2,7	1,3
Incendie et secours	3 852	2,3	2,2
Emploi hors filière	2 787	1,5	4,1
Sportive	1 501	0,9	1,0
Médico-technique	78	0,0	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>165080</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

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



## 1.6 Filière

### Une hausse du poids de la filière animation et police municipale

Si la filière animation est sous-représentée par rapport à l'échelle nationale, celle-ci a connu une hausse de 1,7 points depuis 2010, la filière police municipale est la seconde filière à connaître une hausse de la part qu'elle représente. Seules les filières techniques et sociales connaissent une baisse supérieure à un point sur le même intervalle de temps.

Répartition des agents territoriaux de la région selon la filière	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 01/01/2010 (%)	Evolution en points
Administrative	24,3	24,3	0,0
Technique	44,6	45,6	-1,0
Culturelle	3,9	3,9	0,0
Sportive	0,9	1,2	-0,3
Sociale	7,9	9,3	-1,4
Médico-sociale	3,6	3,7	-0,1
Médico-technique	0,0	0,1	-0,1
Police municipale	2,7	2,2	0,5
Incendie et secours	2,3	2,5	-0,2
Animation	5,4	3,7	1,7

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

Hors emplois aidés

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

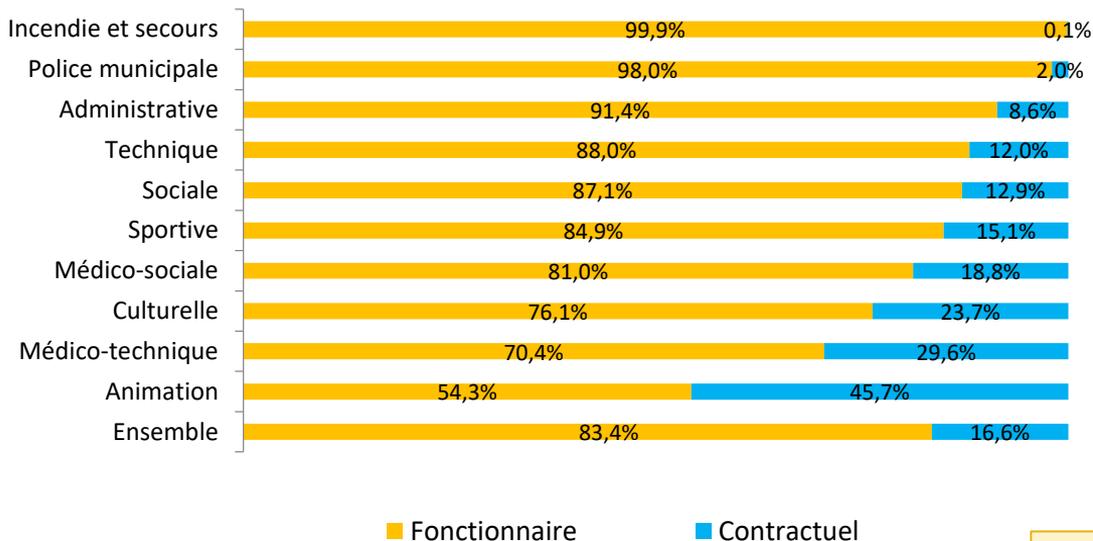


## Zoom sur le statut selon la filière

### Une répartition statutaire sensible à la filière

Les filières qui concentrent la plus forte proportion d'agents contractuels sont **les filières animation (45,7 %), médicotechnique (29,6 %) et culturelle (23,7 %)**.

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



Hors emplois aidés

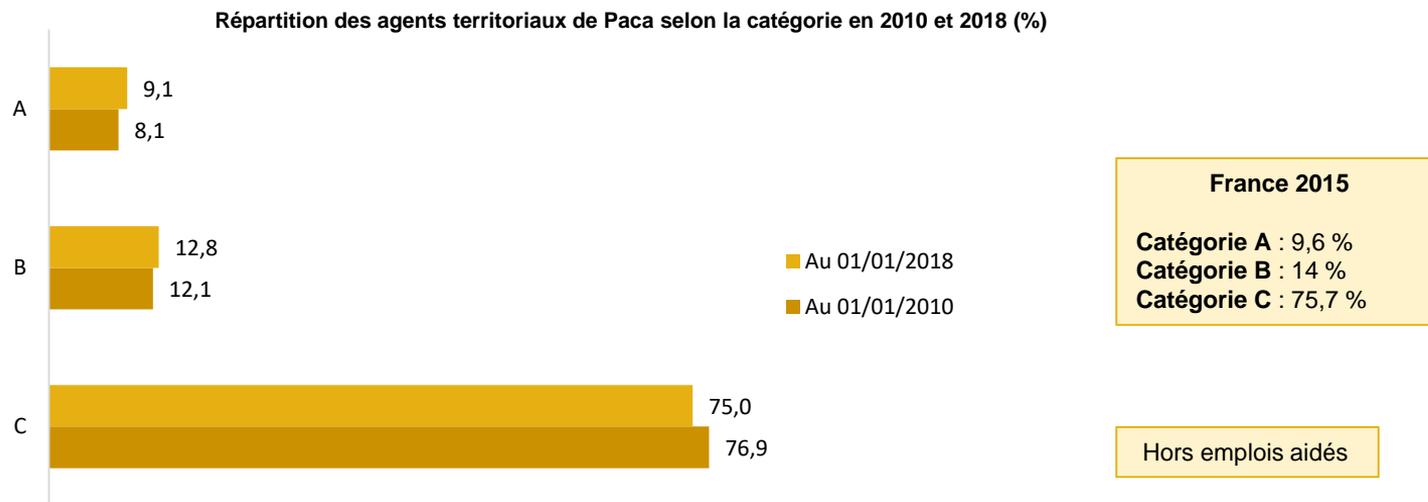


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2. Catégorie hiérarchique

*Des catégories A et B en augmentation depuis 2010 mais toujours sous-représentées*

**75 % des agents appartiennent à la catégorie C**, contre **76,9 % en 2010**. La proportion des agents de catégorie A et B progresse dans la région (respectivement de 1 % et 0,7 %) mais reste inférieure à la moyenne française de 2015.



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

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

# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

## C. Démographie

### 1. Genre.....p62

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

### 2. Âge .....p66

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



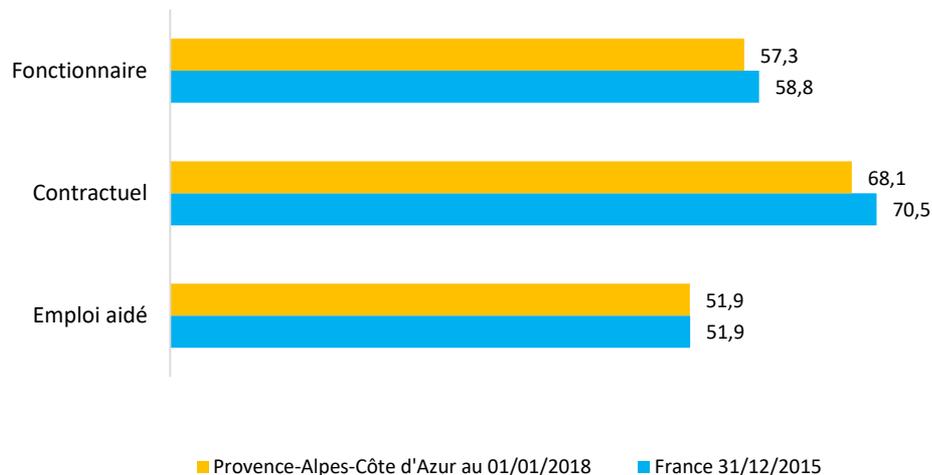
# 1. Genre

## 1.1 Part des femmes selon le statut

### Les femmes relativement sous-représentées parmi les agents de PACA

Les femmes représentent **59 %** des agents de la FPT en PACA, elles **sont 61 % à l'échelle nationale**. **68,1 % des postes de contractuels sont occupés par des femmes**. En comparaison à la moyenne nationale de 2015, les femmes fonctionnaires et contractuelles sont légèrement sous représentées dans la région.

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



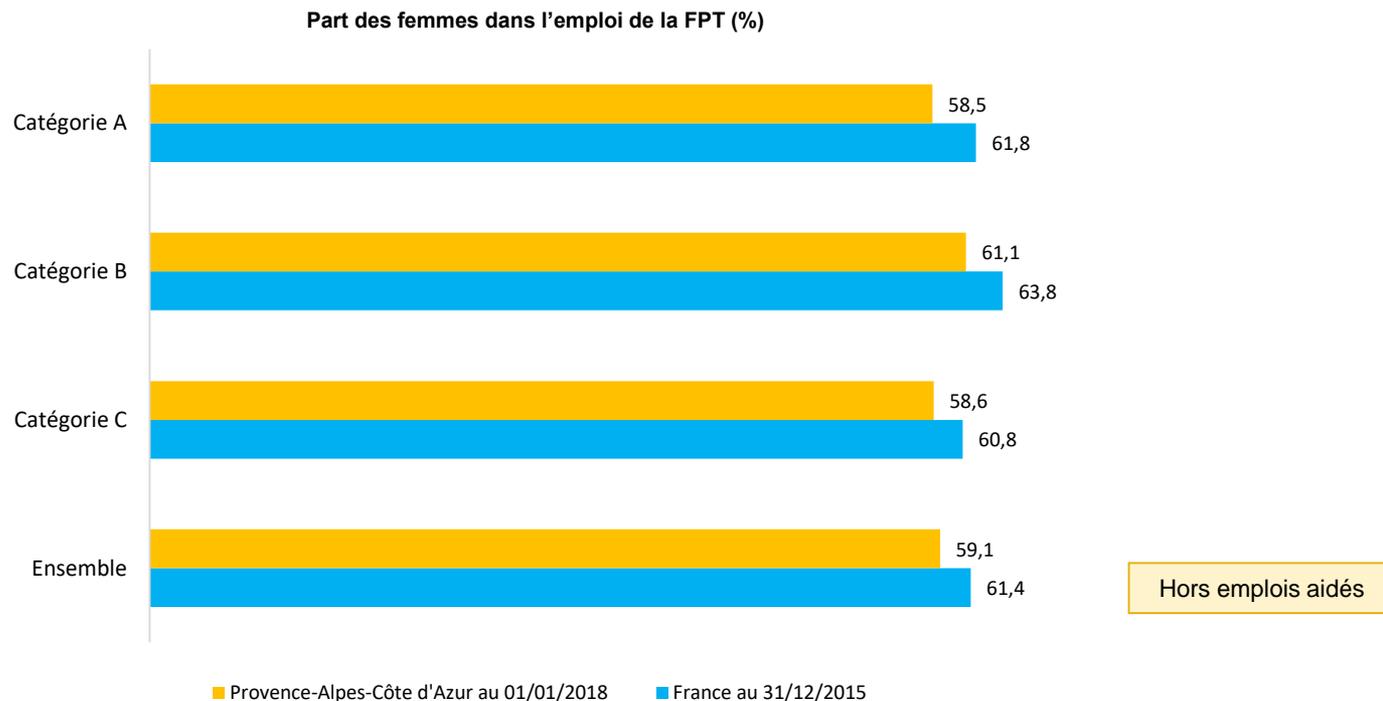
#### Part des femmes dans l'emploi de la FPT au 31/12/2015 (emplois aidés inclus)

- 59 % dans la région Paca
- 61 % pour la France entière

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

## 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

### Une sous représentation des femmes toutes catégories confondues



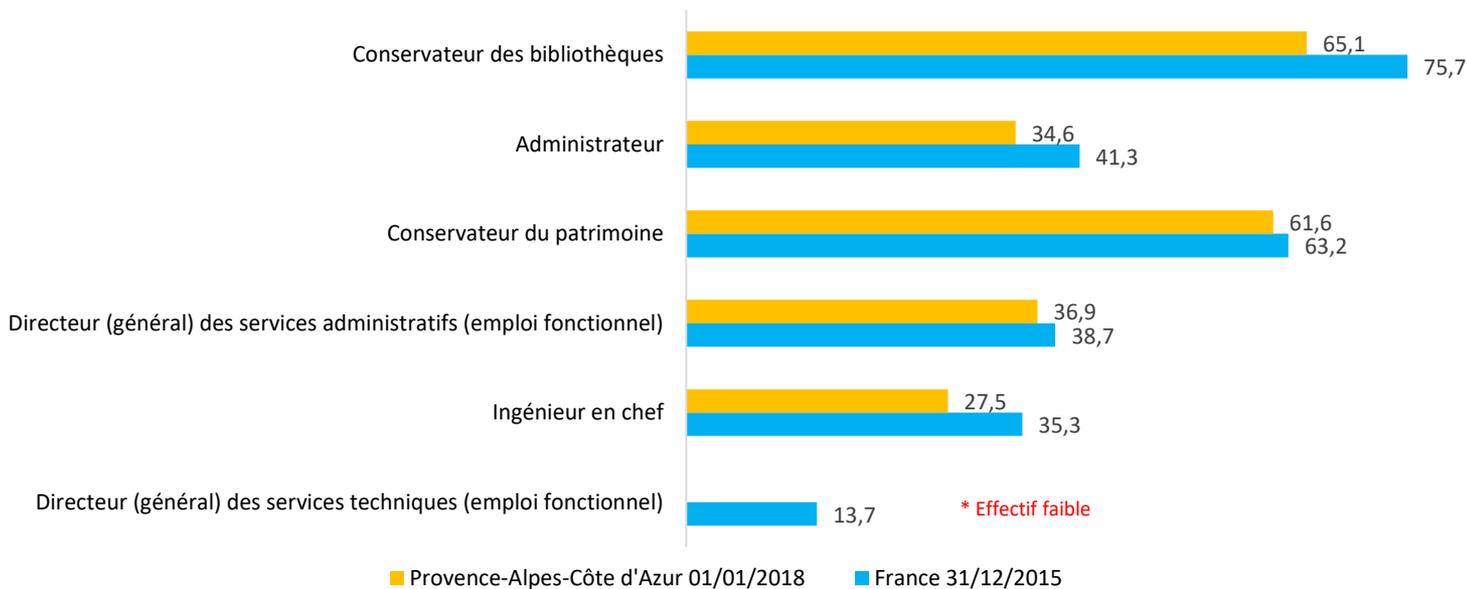
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

## 1.3 Part des femmes dans les emplois de direction

**34% des emplois de direction sont occupés par des femmes**

Parmi les emplois de direction, la part des femmes est inférieure à la moyenne nationale quel que soit l'emploi. La part des femmes est très inférieure pour les emplois de direction conservateur des bibliothèques et ingénieur en chef. Elle est proche de la moyenne observée pour les emplois de conservateur du patrimoine et directeur (général) des services administratifs.

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

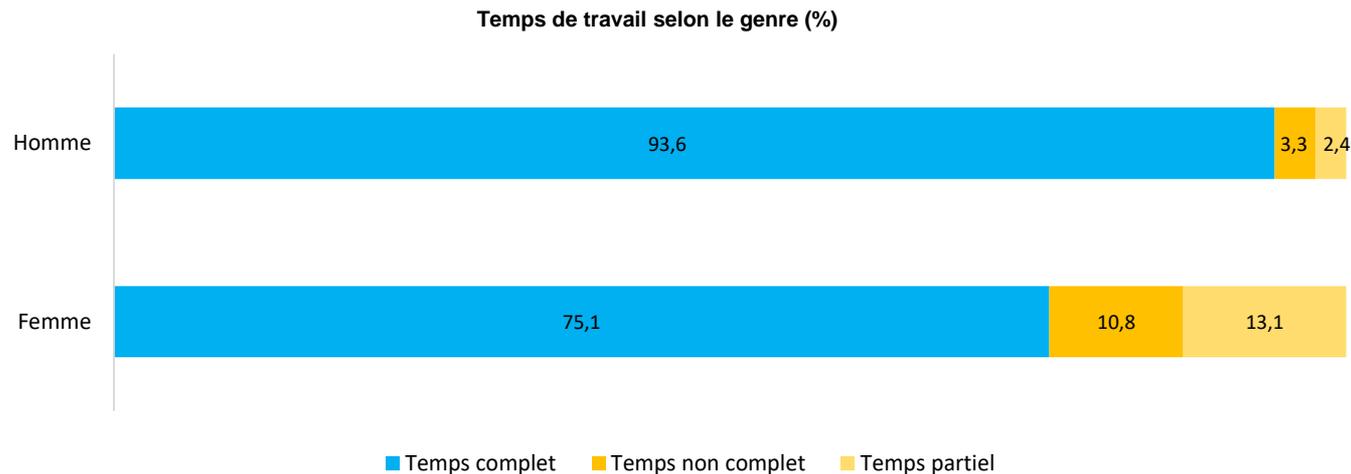


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

## 1.4 Temps de travail selon le genre

*Une femme sur quatre travaille à temps non complet ou partiel*

**23,9 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 5,7 % des hommes.** Les **emplois en temps partiel** sont près de **5,5 fois plus fréquents** chez les femmes que pour les hommes. Cette importante proportion de l'emploi à temps non complet chez les femmes se manifeste surtout dans les communes de moins de 3 500 habitants, les caisses des écoles, les SIVU et les SIVOM.



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

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

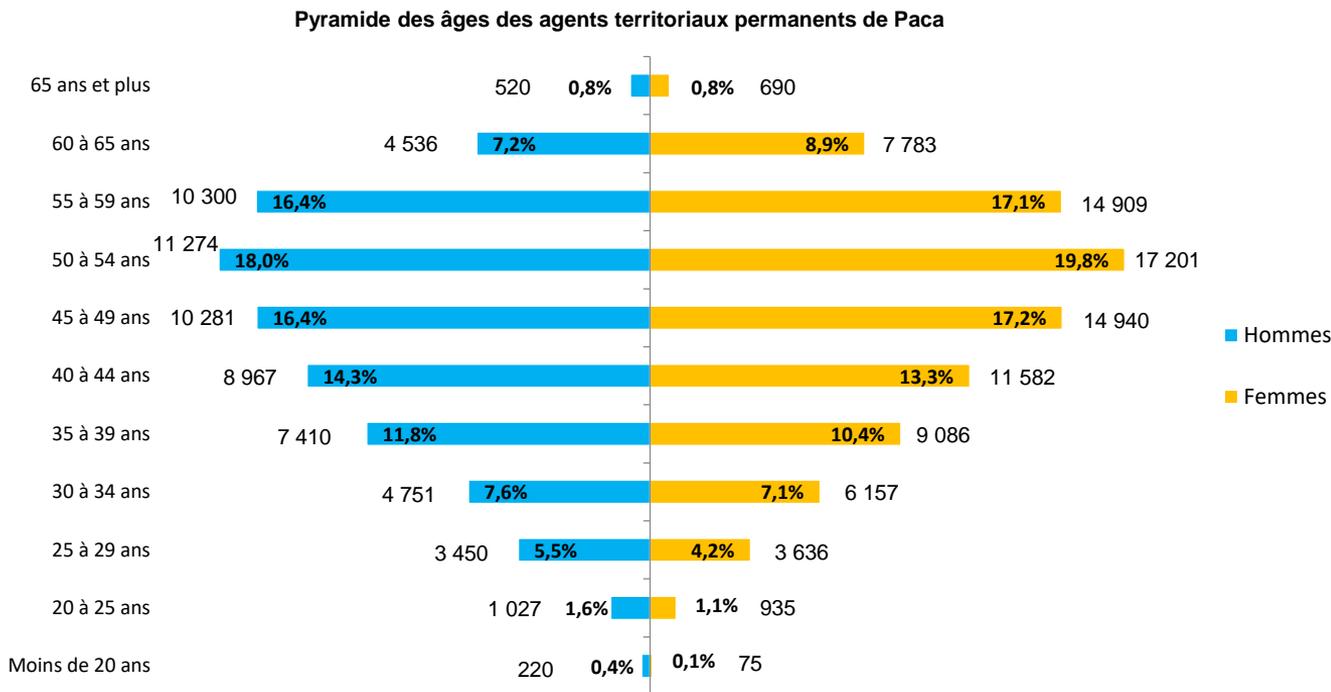


## 2. Âge

### 2.1 Pyramide des âges des agents permanents

*Des femmes un peu plus âgées que les hommes*

On observe une forte répartition des fonctionnaires et contractuels permanents âgés entre **45 ans et 60 ans**.



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

## 2.2 Structure des âges des agents permanents

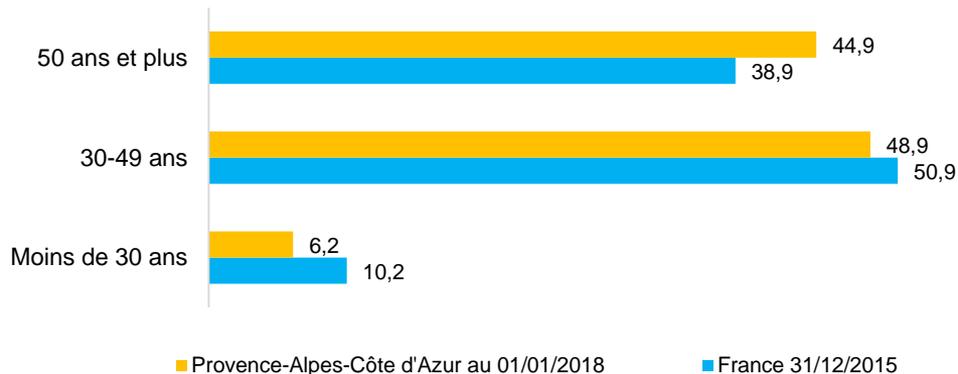
### Des agents permanents plus âgés que la moyenne française

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 44,9 %** de l'ensemble des agents permanents, **contre 38,9 %** à l'échelle nationale.

▪ **Âge moyen :**

- Fonctionnaires : **47 ans et 7 mois**
- Contractuels : **40 ans et 5 mois**
- Emplois aidés : **35 ans et 2 mois**

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



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

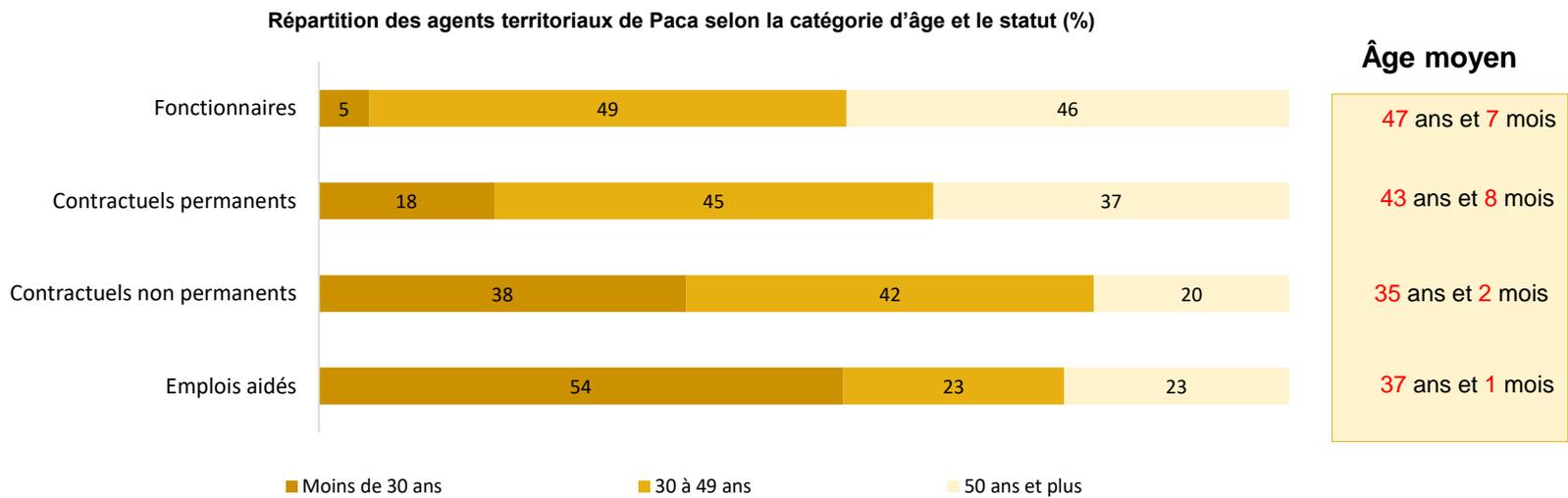
## 2.3 Structure des âges selon le statut

### Une structure des âges très sensible au statut des agents

Tout statut confondu la moyenne d'âge des agents de PACA est de 46 ans et 4 mois, elle est de 47 ans et 4 mois chez les agents permanents.

**Seuls 5% des fonctionnaires ont moins de 30 ans et 46% d'entre eux ont 50 ans et plus.** La structure d'âge est également très sensible à la permanence de l'emploi chez les contractuels, avec des agents de moins de 30 ans qui voient leur poids presque doubler chez les non permanents.

**Les agents en emploi aidé ont quant à eux pour leur majorité moins de 30 ans,** leur âge moyen étant de 35 ans.



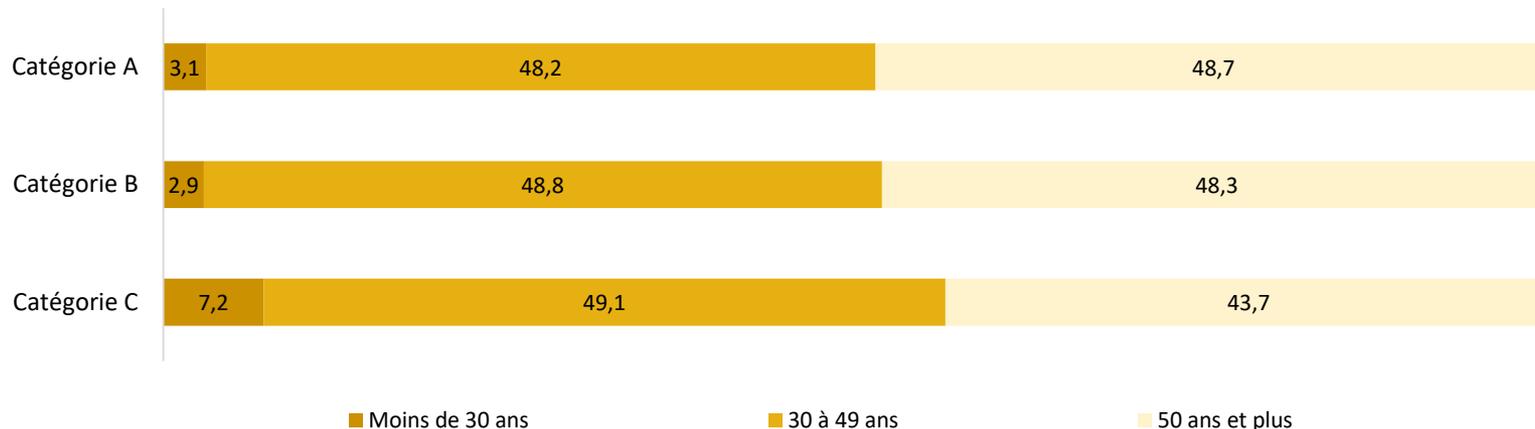
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

### Une structure des âges moins sensible à la catégorie qu'au statut

La répartition des âges est semblable en région Paca pour les agents de catégories A et B, avec seulement 3 % d'agents âgés de moins de 30 ans. Les agents de catégorie C tendent à être plus jeune, avec 7,2 % d'entre eux qui ont moins de 30 ans

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



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

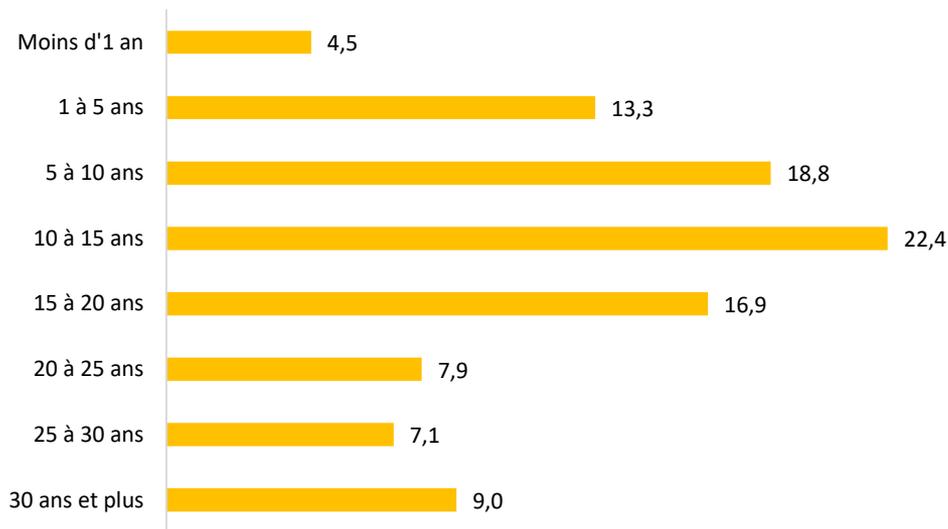


## 2.5 Ancienneté

### Un tiers des agents a moins de 10 ans d'ancienneté

24 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 4,5 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté

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



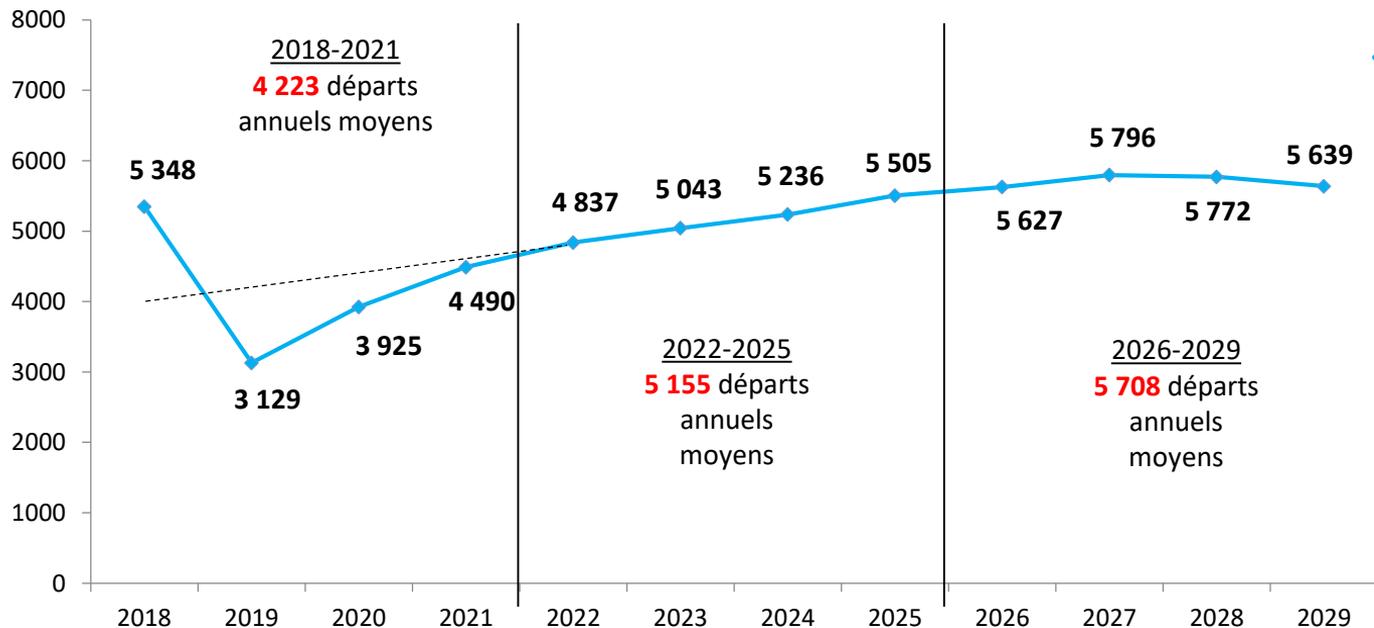
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 2.6 Projection des départs à la retraite

**21,4% des fonctionnaires et des contractuels permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2024, 40,3% en 2029**

Projection des départs en retraite des agents permanents de Paca



Voir précisions  
méthodologiques  
en annexes p 150

A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2018 et 2019 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2018, alors que ces départs seront lissés dans le temps. De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

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

## 2.7 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus\*

On dénombre environ **13 530 fonctionnaires et contractuels permanents âgés de plus de 60 ans (9% des agents permanents)**.

62,6% des fonctionnaires et contractuels permanents âgés de 60 ans ou plus sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 58,1% de l'ensemble des agents permanents.

Les départements et les communes de plus de 80 000 habitants ont d'avantage d'agents âgés de 60 ans ou plus que la moyenne.

Agents territoriaux permanents de Paca et situation des prochains sortants

	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Femme	62,6	58,1
Départements	17,7	14,2
SDIS	1,3	3,5
Communes de plus de 80 000 habitants	21,1	17,9
Affaires scolaires et périscolaires	14,9	13,8
Police et sécurité	2,9	4,7
Pompiers et secours	0,9	2,8
Adjoint technique	26,7	30,2
Agent de maîtrise	8,9	7,2
Chargé de propreté des locaux	9,6	7,1
Policier municipal	0,6	2,4

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

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

## 2.8 Qui sont les nouveaux entrants?

*Des nouveaux arrivants plus concentrés dans les EPCI et plus souvent engagés sous le statut de contractuel*

On dénombre environ **6730 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (4,5 % des agents permanents)**.

Environ **30% des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans**, ils sont **6,2% toute ancienneté confondue**. En outre, **38% des nouveaux arrivants sont contractuels**, les agents contractuels représentant 8 % des agents permanents.

	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	29,9	6,2
Départements	8,8	14,2
Communes de plus de 80 000 habitants	12,0	17,9
Communautés urbaines	21,3	8,8
Communautés de communes	4,0	1,8
Part des contractuels permanents	38,4	8,1
Propreté, collecte et gestion des déchets	10,6	5,2
Affaires scolaires et périscolaires	8,0	13,8
Police et sécurité	7,7	4,7
Attaché	7,3	4,3
Adjoint technique	25,7	30,2
Policier municipal	4,6	2,4

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



## II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

### D. Métiers

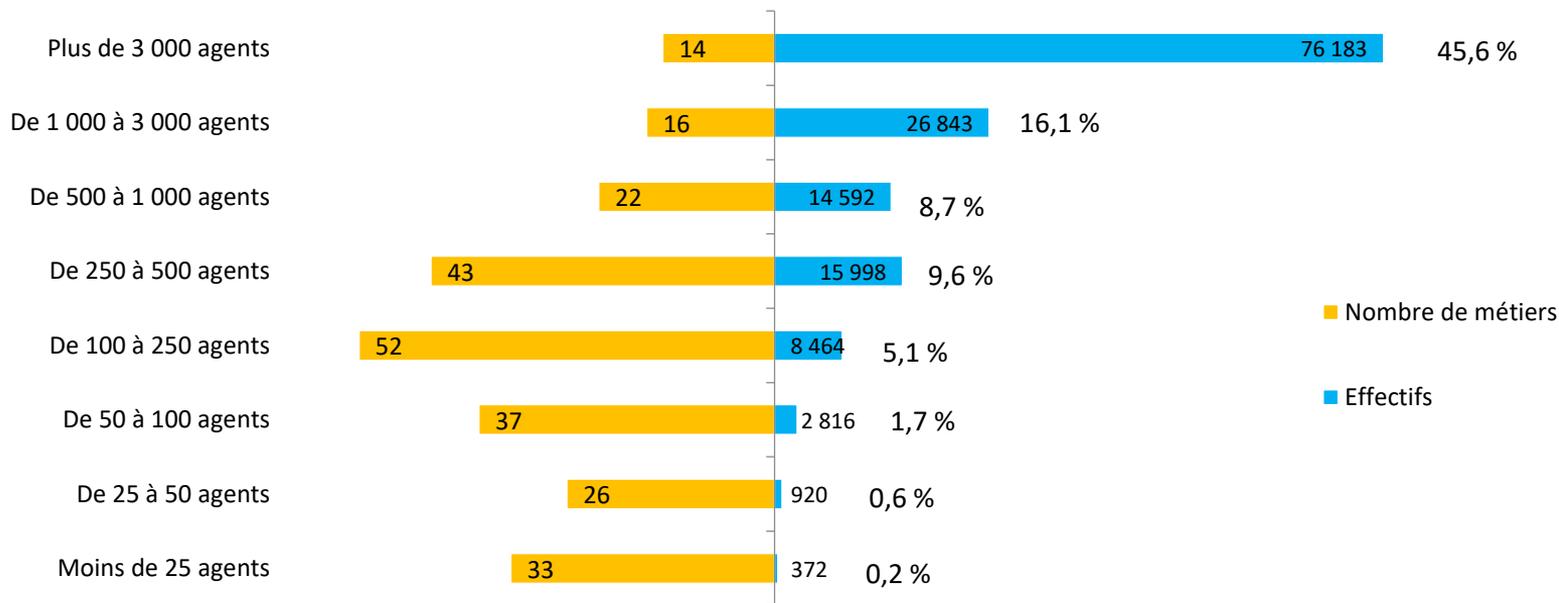
1. **Volumétrie**.....p75
2. **Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)**....p76  
*Zoom sur les métiers rares*  
*Zoom sur les métiers hors répertoire*
3. **Métiers selon le statut**.....p79
4. **Métiers selon le genre**.....p80
5. **Métiers âgés**.....p81



# 1 Volumétrie

Parmi les 245 métiers observés, les 30 principaux métiers regroupent 62 % des agents

Répartition des métiers et des agents territoriaux



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

**Note de lecture :** 33 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 372 agents (0,2 % du nombre total d'agents )

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



## 2. Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)

### Les chargés de propreté des locaux sont sous-représentés en Paca

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 37,1 % des agents exprimés en ETP.

Dix principaux métiers des agents territoriaux -tous statuts confondus	Provence-Alpes-Côte d'Azur				France
	Effectifs physiques		ETP		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Assistant de gestion administrative	12 745	7,6	12 163	7,7	7,6
Chargé de propreté des locaux	12 164	7,3	11 344	7,1	10,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6 702	4,0	6 404	4,0	4,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 043	3,6	5 858	3,7	3,1
Assistant éducatif petite enfance	5 778	3,5	5 493	3,5	3,3
Chargé d'accueil	4 680	2,8	4 447	2,8	2,4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3 891	2,3	3 852	2,4	2,6
Agent de restauration	3 793	2,3	3 154	2,0	2,6
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 637	2,2	3 091	1,9	1,9
Animateur enfance-jeunesse	3 581	2,1	3 162	2,0	2,4

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 131 à 144

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

## Zoom sur les métiers rares

---

Parmi les métiers les moins cités (entre 1 à 10 citations), on retrouve les métiers suivants :

- Directeur de laboratoire
- Ergothérapeute
- Préleveur
- Assistant de prévention des risques professionnels
- Responsable en santé environnementale
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Prévisionniste
- Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation
- Pharmacien de SDIS
- Responsable de parc animalier
- Responsable métrologie
- Chargé d'accueil des publics itinérants
- Assistant dentaire
- Auditeur interne
- Médecin chef de SDIS

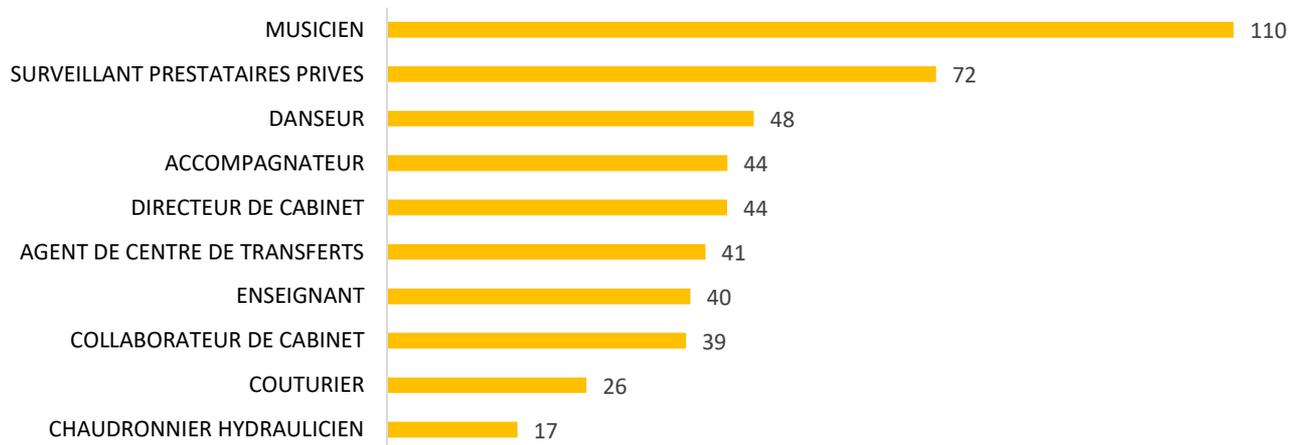
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les métiers hors répertoire

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

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



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

### 3. Métiers selon le statut

*Plus neuf assistants de gestion administrative sur dix sont fonctionnaires*

Parmi les 10 principaux métiers, c'est au sein du métier **d'animateur éducatif accompagnement périscolaire (71,1 %)** que l'on retrouve le plus de contractuels. C'est au sein des métiers d'animateur enfance-jeunesse et de chargé de propreté des locaux que l'on retrouve la part la plus importante d'emplois aidés.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Assistant de gestion administrative	94,3	4,8	0,8
Chargé de propreté des locaux	82,2	14,8	3,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	88,2	11,4	0,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	86,8	11,2	2,1
Assistant éducatif petite enfance	70,5	28,9	0,6
Chargé d'accueil	88,0	10,5	1,5
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	86,6	11,2	2,1
Agent de restauration	73,2	24,9	1,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	26,6	71,1	2,0
Animateur enfance-jeunesse	54,8	41,9	3,3
<b>Ensemble</b>	<b>82,3</b>	<b>16,3</b>	<b>1,3</b>

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

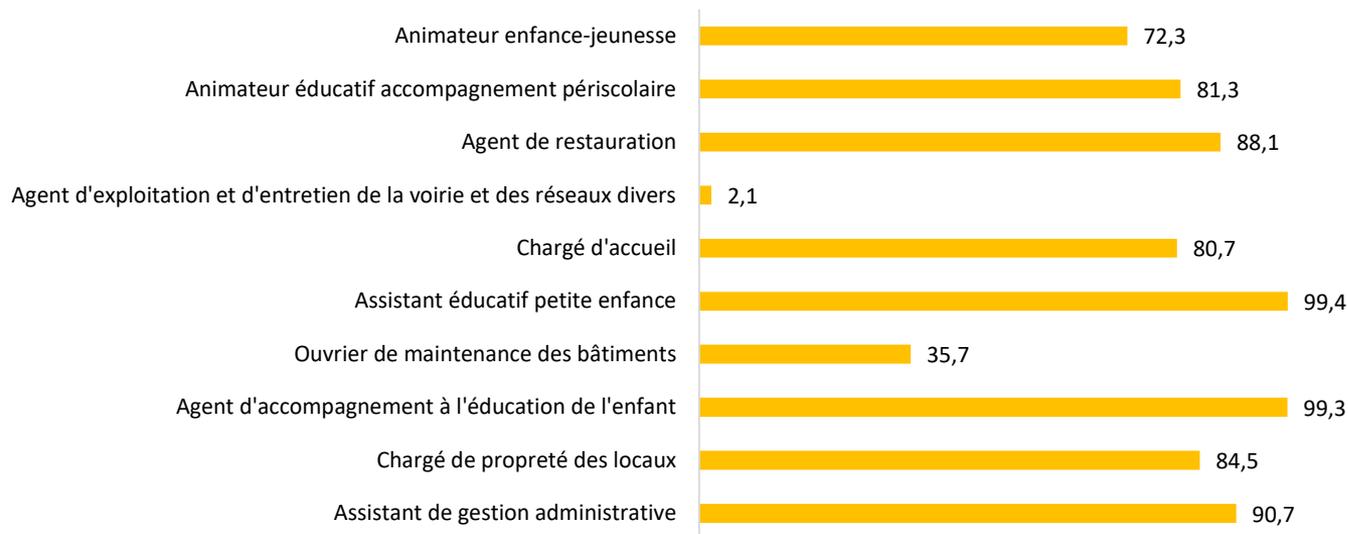


## 4. Métiers selon le genre

### Une forte présence des femmes au sein des métiers clés

**Les femmes sont fortement majoritaires au sein de huit des dix principaux métiers.** Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (2,1 % de femmes) et d'ouvrier de maintenance des bâtiments (35,7 % de femmes).

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



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



## 5. Métiers âgés

**Parmi les assistants de gestion administrative et les chargés de propreté des locaux, plus d'un agent sur dix a plus de 60 ans.**

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les assistants de gestion administrative, les chargés de propreté des locaux ainsi que les agents d'accueil**. Le métier avec la plus forte proportion d'agents permanents de plus de 60 ans est celui d'assistant familial (18,7 %).

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

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans ou plus dans la région	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Assistant de gestion administrative	1 301	10,6
Chargé de propreté des locaux	1 296	12,3
Chargé d'accueil	524	12,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	467	8,4
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	445	7,1
Assistant éducatif petite enfance	335	6,6
Agent de restauration	286	9,0
Agent de propreté des espaces publics	278	8,6
Assistant familial	246	18,7
Enseignant artistique	225	11,5
<b>Ensemble (tout métier confondu)</b>	<b>13 532</b>	<b>9,0</b>

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

---

# III. Evolution des besoins RH



# III. Evolution des besoins RH



- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p84**
  - 1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018
  - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
  - 1.3 Les suppressions de postes en 2018
- 2. Tendances de recrutement.....p88**
  - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018
  - 2.2 Les difficultés de recrutement
  - 2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
  - 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé
- 3. Gestion des âges.....p92**
  - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018
  - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018  
*Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers*  
*Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes*
- 4. Dynamique des métiers.....p96**
  - 4.1 Dynamique des métiers
  - 4.2 Les principaux métiers sensibles
  - 4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement

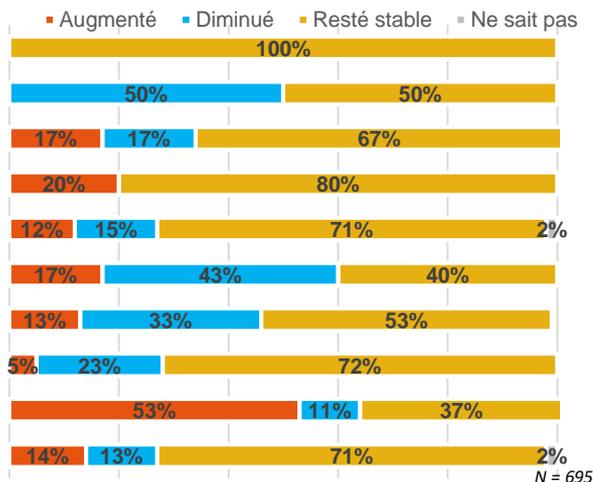
# 1. Tendances d'évolution des effectifs

## 1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018

*Une tendance à la baisse des effectifs pour une grande commune sur deux en 2018*

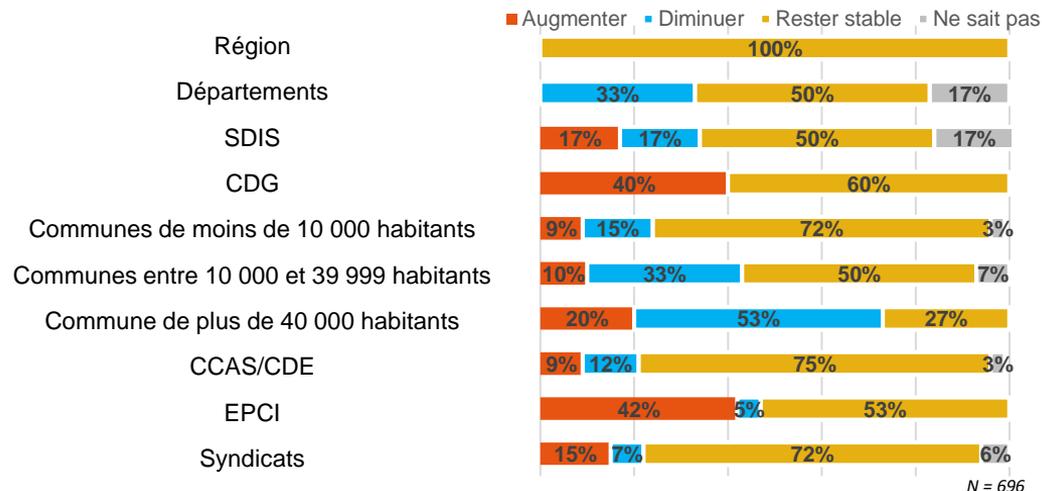
En 2017

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



En 2018

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



En 2017, la moitié des départements répondants ont connu une diminution de leurs effectifs, c'est également le cas de 43 % des communes moyennes et un tiers des grandes communes. Cette tendance se prolonge en 2018 de façon plus modérée, à l'exception des grandes communes répondantes qui sont désormais plus d'une sur deux à déclarer envisager une diminution de leurs effectifs.

A l'inverse, plus d'un EPCI sur deux a connu une augmentation d'effectifs en 2017, ils seraient 42 % en 2018. Les CDG enregistrent également une tendance à la hausse, en particulier en 2018.

Les autres structures déclarent dans leur majorité une stabilisation de leurs effectifs en 2017 et tablent sur la même tendance en 2018.

## 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement les départements et les communes de plus de 10 000 habitants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement, de l'urbanisme et de l'aménagement ainsi que ceux de la voirie, infrastructures et réseaux divers.**

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région, la moitié des EPCI, une commune de plus de 40 000 habitants et une minorité de syndicats. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et de l'assainissement, des affaires scolaires et périscolaires ainsi que de l'environnement.**

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

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

Les mutualisations sont réalisées avec les communes et les EPCI essentiellement.



## 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

### ➤ Modes de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au **statu quo** en matière de mode de gestion des services. Seuls un département sur les cinq répondants et environ un quart des communes de plus de 10 000 habitants répondantes tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **le bâtiment et le patrimoine bâti** (pour les communes de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI), **la voirie, les infrastructures et les réseaux divers** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 commune de plus de 40 000 habitants) et **les espaces verts et paysages** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 syndicat).

### ➤ Suppressions de postes en 2018

**9% des collectivités répondantes** prévoient des suppressions de postes en 2018, notamment la région, la moitié des départements et environ une commune de plus de 10 000 habitants sur cinq.

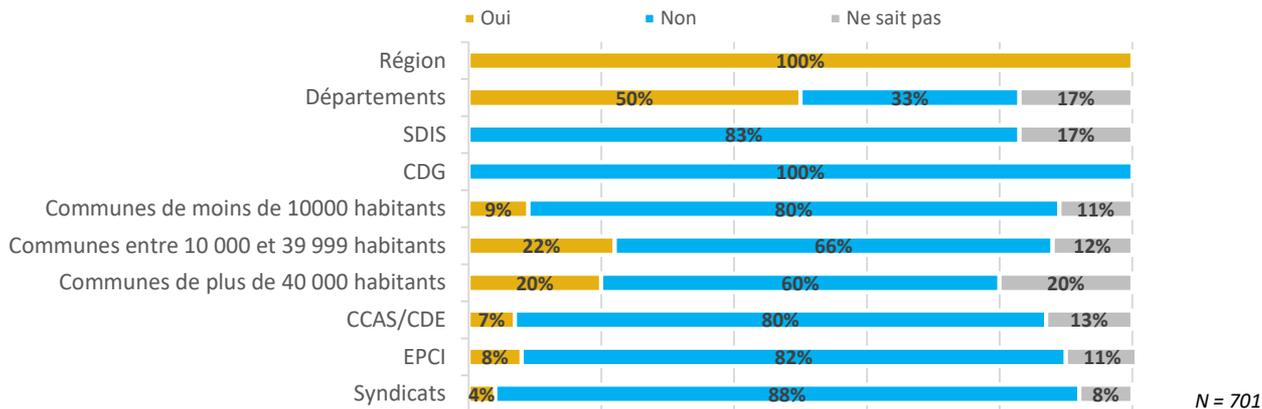
Les services concernés par ces suppressions sont variés (**affaires juridiques et administratives, propreté, collecte et gestion des déchets, équipe de direction**).



## 1.3 Les suppressions de postes en 2018

### Des suppressions de postes prévues pour la région et un département sur deux

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



Parmi les répondants, la région, trois départements, 22 % des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, une commune de plus de 40 000 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants, EPCI, CCAS/CDE et syndicats prévoient des suppressions de postes en 2018.

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

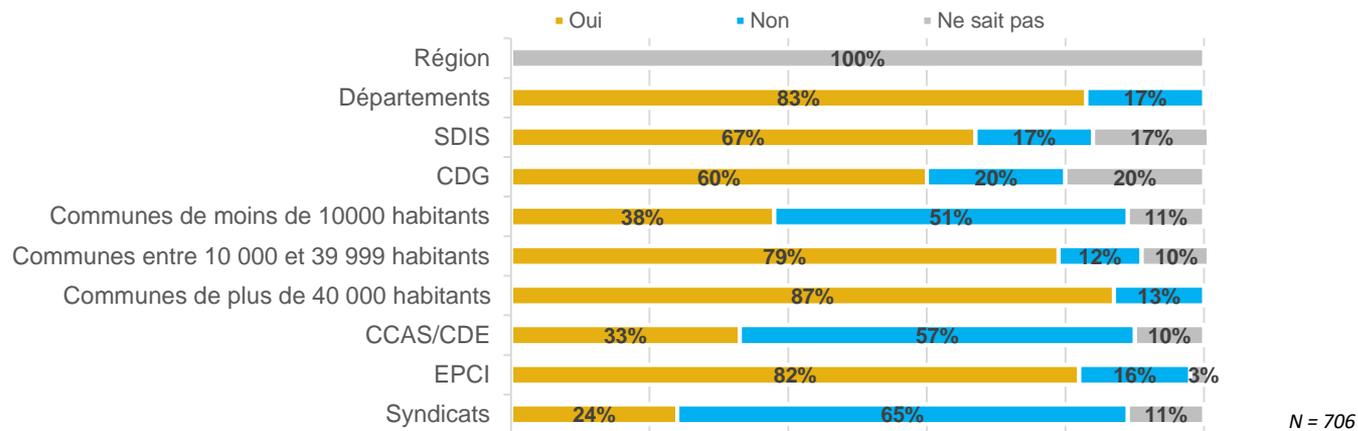


## 2. Tendances de recrutement

### 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018

41% des collectivités prévoient des recrutements

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



Pour l'année 2018, 41% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements, 49% n'en prévoient pas et 10% ne se prononcent pas.

Deux tiers des syndicats, 57 % des CCAS/CDE, plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et un département ne prévoient pas de recrutement.

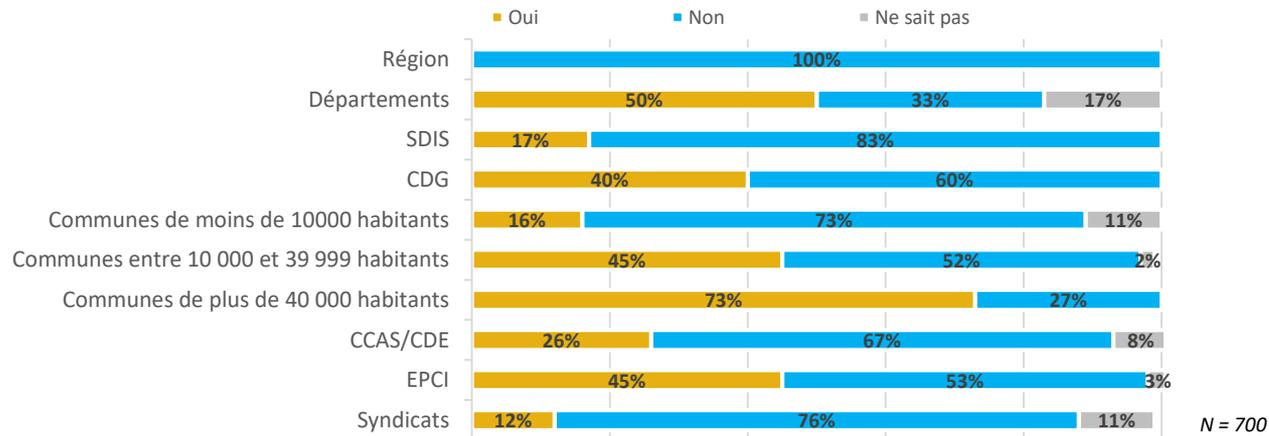
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 2.2 Les difficultés de recrutement

### Des difficultés de recrutement pour une large majorité des grandes communes

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



Les difficultés de recrutement sont mentionnées principalement par les communes de plus de 40 000 habitants, un département sur deux ainsi que plus de 40 % des EPCI, communes moyennes et CDG.

Les métiers **de policier municipal** (dans les communes, toutes tailles confondues), **d'aide à domicile** (dans les CCAS/CDE, 1 commune de moins de 10 000 habitants et a syndicat) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (dans les communes de moins de 10 000 habitants), sont cités à plus de 10 reprises comme des métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2018.

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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
  - ✓ **71 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **policier municipal** (cité 30 fois, principalement par l'ensemble des communes), le métier **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 16 fois, particulièrement par les communes de moins de 10 000 habitants, 2 EPCI et 2 syndicats), le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 13 fois, essentiellement par les communes et les EPCI).
  - ✓ Les grandes collectivités citent le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (par 5 EPCI et 3 communes de plus de 40 000 habitants) ou **de policier municipal** (par 4 communes de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI).
  - ✓ C'est surtout au sein des communes que cette concurrence avec les autres collectivités s'exprime.
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
  - ✓ **31 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 4 fois, par 2 communes de plus de 40 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI), le métier de **directeur général de collectivité ou d'établissement public** (cité 4 fois, par les communes de moins de 10 000 habitants) **et d'éducateur de jeunes enfants** (cité 4 fois, par 2 EPCI et 2 CCAS/CDE)
  - ✓ Les grandes collectivités citent le métier de **médecin** (par 1 département et 1 commune de plus de 40 000 habitants.).



## 2.3 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
  - ✓ **63 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'aide à domicile** (cité 12 fois, par les CCAS/CDE, 1 syndicat et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants) et le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 6 fois, par 3 EPCI, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants** (cité par 2 EPCI et 1 département), **de chargé des opérations de construction** (par 2 EPCI et 2 communes de plus de 40 000 habitants), de **chef de projet technique des systèmes d'information** et de **médecin** (tous deux cités par 2 départements).

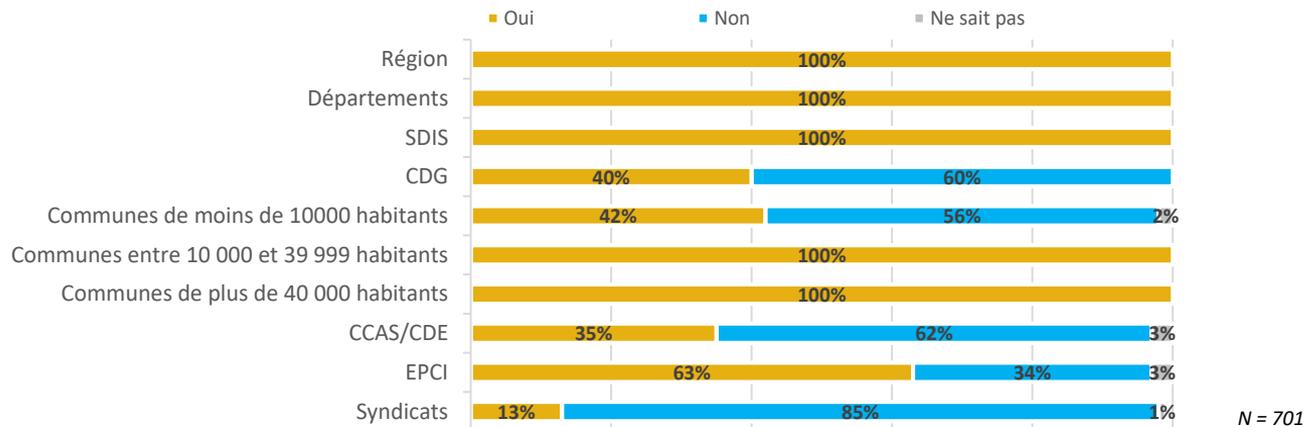


### 3. Gestion des âges

#### 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018

*Moins de départs en retraite prévus pour les syndicats, les CCAS/CDE, les CDG et les petites communes*

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



Globalement, 43% des collectivités répondantes prévoient des départs à la retraite en 2018. Sur cette question, il semblerait que la taille de la collectivité a un très fort impact. La région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que 3 EPCI sur 5 répondants anticipent des départs à la retraite.

Les syndicats, les CCAS/CDE, les CDG et les communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient quant à eux majoritairement pas de départ en 2018.

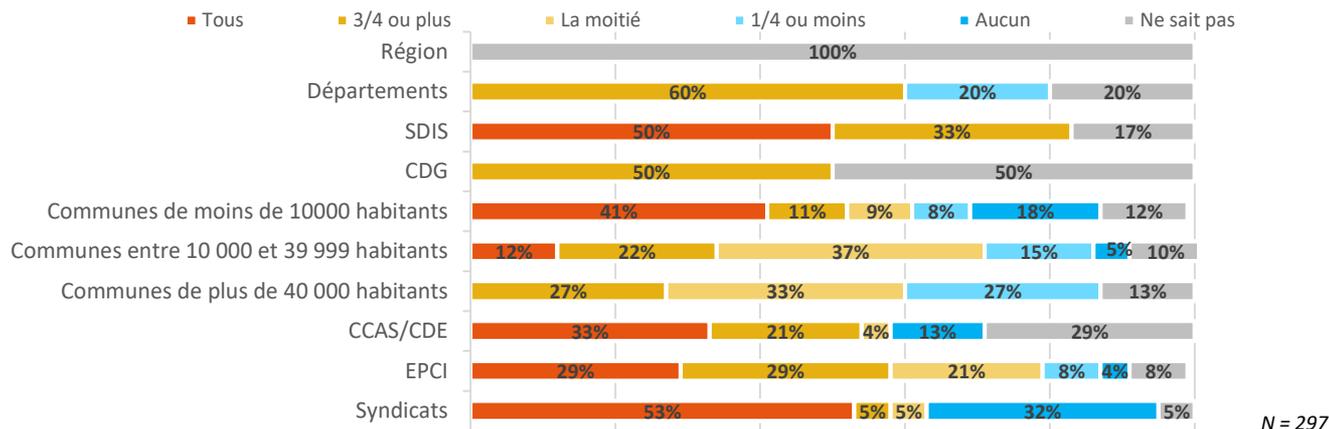
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018

Deux tiers des établissements prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite

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



64% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite. Sur cette question, le type de collectivité a un impact fort sur la réponse. La moitié des syndicats et SDIS, deux commune de moins de 10 000 habitants sur cinq, un tiers des CCAS/CDE et trois EPCI sur dix prévoient le remplacement de l'ensemble des départs à la retraite.

Près d'un syndicat sur trois, environ une commune de moins de 10 000 habitants sur cinq ainsi qu'un dixième des CCAS/CDE ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

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



## Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Les **directeurs généraux adjoint de collectivité ou d'établissement public** sont les plus cités comme non remplacés.
- ✓ Le type de collectivité concerné a un impact fort sur le remplacement de ce type de poste. En effet, concernant les **directeurs généraux de collectivité ou d'établissement**, on relève à la fois des remplacements et des non remplacements principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Les **assistants de gestion administrative** et les **animateurs éducateurs sportifs** sont les plus cités comme non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'instructeur - gestionnaire des marchés publics, d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable et de travailleur social** sont cités comme remplacés.

- **Métiers de catégorie C**

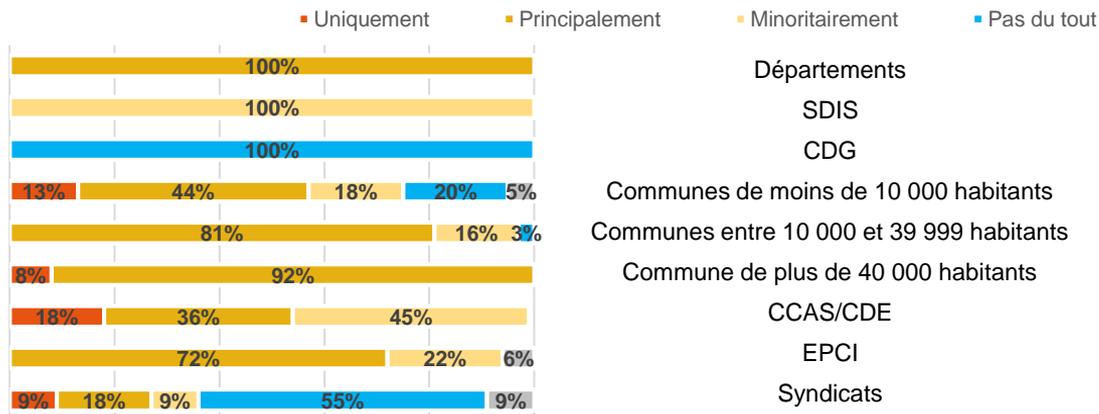
- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **de chargé de propreté des locaux** sont souvent cités comme non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** et **d'assistant de gestion administrative**, sont en revanche cités comme remplacés en 2018.



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

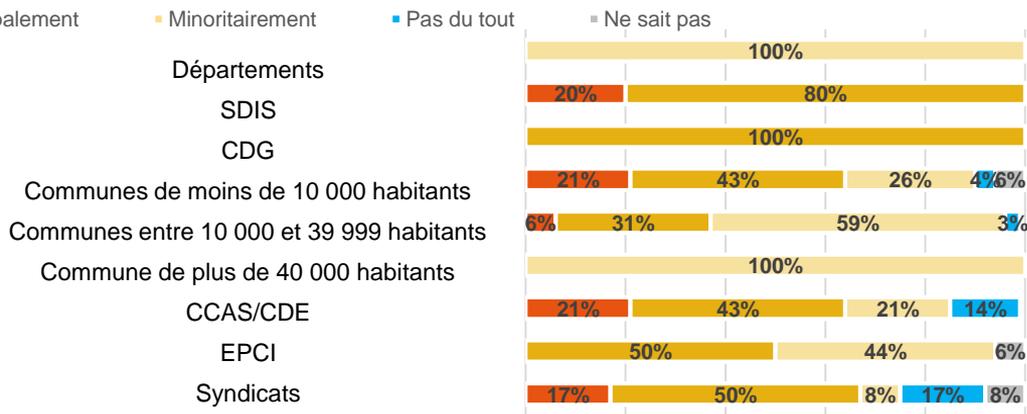
Question : Concernant ces remplacements, envisagez-vous : des mobilités internes ? des recrutements externes ? (en %)

## Les mobilités internes



N = 181

## Les recrutements externes envisagés



N = 195

Parmi les collectivités répondantes envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI.

Les CDG et les SDIS ainsi qu'un syndicat sur deux prévoient de recourir au **recrutement externe**. En outre, les EPCI envisagent également ce mode de recrutement.

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



## 4. Dynamique des métiers

### 4.1 Dynamique des métiers

#### ➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour **la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et les CDG.**

Ces transformations auront un impact principalement sur les métiers **d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie, d'assistant de gestion des ressources humaines, de chargé d'accueil et d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable.**

#### ➤ Transformations énergétiques

**Peu d'impacts** sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception de la région, de deux départements sur cinq, de 29 % des communes de plus de 40 000 habitants ainsi que d'environ un dixième des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants, notamment sur les métiers de **responsable des services techniques, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural et de gestionnaire technique bâtiment.**



## 4.1 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 **2 départements sur cinq, près d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI, 1 SDIS ainsi qu'environ un dixième des syndicats et communes de moins de 40 000 habitants.**

Les métiers concernés seront principalement ceux d'**agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** et d'**agent de services polyvalent en milieu rural.**

### ➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour **peu de collectivités**, à l'exception d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, et environ un département, EPCI, CDG et SDIS sur cinq.

Les métiers concernés par cette automatisation/robotisation sont principalement ceux d'**assistant de gestion administrative, de chargé d'accueil et de secrétaire de mairie.**



## 4.2 Les principaux métiers sensibles

- Les principaux métiers **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2018, sont ceux **d'assistant de gestion administrative** (cité principalement par les communes de moins de 10 000 habitants, celles de plus de 40 000 habitants et un département), **d'aide à domicile**, (cité par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les EPCI) et de **chargé de propreté des locaux** (cité principalement par les communes de moins de 40 000 habitants). Au total, ce sont 26 métiers qui sont mentionnés.
- En revanche, 52 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2018, parmi lesquels les métiers **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par cinq communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 CCAS/CDE) et **de policier municipal** (cité par 8 communes de plus de 10 000 habitants).
- 56 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, notamment les métiers **de chargé d'études environnement** (cité par 4 EPCI, 2 communes de plus de 10 000 habitants et 2 syndicats) et **de chef de projet communication numérique** (cité par 2 communes de plus de 40 000 habitants, 1 département, 1 SDIS, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 syndicat).
- Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** sont situés principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants, celles de plus de 40 000 habitants, les EPCI ou les syndicats. Il s'agit des métiers de **directeur des ressources humaines, d'assistant de gestion financière ou comptable, d'assistant de gestion administrative** ou même **d'animateur enfance-jeunesse**. Au total, ce sont 62 métiers qui sont cités.



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

- Les métiers **très pénibles** évoqués sont principalement cités par les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI, avec notamment les métiers **de chargé de propreté des locaux** et **d'agent de service polyvalent en milieu rural**. Viennent ensuite les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**, **d'aide à domicile** et **d'agent de collecte**. 63 métiers différents sont ainsi cités.
- Parmi les métiers considérés comme pénibles, ceux qui génèrent **des difficultés de reclassement** sont cités essentiellement dans les communes de moins de 40 000 habitants, les CCAS/CDE et les EPCI (pour les métiers **de chargé de propreté des locaux, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'aide à domicile et d'agent de collecte**). 38 métiers différents sont ainsi cités.



---

# IV. Politiques RH



# IV. Politiques RH



## 1. Les principaux objectifs RH.....p102

*Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité*

## 2. Les grands chantiers RH.....p104

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

## 3. Les actions significatives mises en place .....p106

*Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité*

## 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines .....p108

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

## 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p110

# 1. Les principaux objectifs RH

## Maitrise des coûts et développement des compétences comme principaux objectifs RH à 3 ans

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.

**Développer les compétences** fait également partie des principaux objectifs, particulièrement pour les SDIS, les CDG et les EPCI. On retrouve également en 4<sup>ème</sup> position le **développement de la formation**. Cet objectif est important notamment pour les SDIS, les CDG et les EPCI.

**Assurer la prévention sur les questions de santé sécurité au travail** est aussi un objectif prioritaire (principalement pour la région, les départements, les SDIS, les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants), de même qu'**assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux**.

**La réduction des effectifs** et **l'évolution du temps de travail** sont les deux objectifs les moins prioritaires pour les trois prochaines années.

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



## Zoom sur les principaux objectifs RH pour les trois prochaines années, par taille de collectivités

Question : Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderez-vous aux objectifs RH suivants ?

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=473)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=191)	Collectivités de plus de 500 agents (N=44)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,7	4,4	4,8*	4,0
Développer les compétences	3,7	3,9	4,1	3,8
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,6	4,1	4,0	3,8
Développer la formation	3,6	3,9	3,9	3,7
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,4	4,0	4,0	3,6
Mobiliser le personnel	3,3	3,7	3,7	3,5
Préserver la paix sociale	3,3	3,7	3,6	3,4
Réduire l'absentéisme	2,8	4,1	3,9	3,4
Renforcer le dialogue social	3,2	3,5	3,6	3,3
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,1	3,3	3,9	3,2
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,1	3,2	3,7	3,1
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,1	3,1	3,1	3,1
Favoriser la mobilité interne	2,3	3,2	4,2	2,8
Recruter	2,5	2,7	3,0	2,6
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,3	2,8	3,2	2,6
Faire évoluer le temps de travail	2,3	2,6	3,3	2,5
Réduire les effectifs	2,1	2,8	3,6	2,4
Autre	1,8	1,8	3,5	1,9

\*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,8/5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

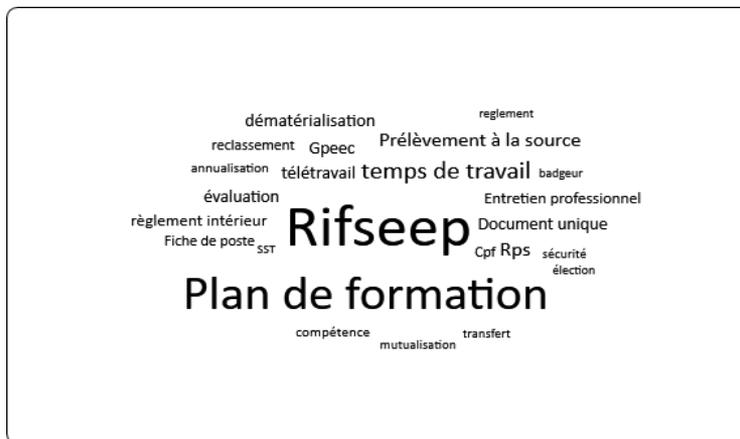
Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, la favorisation de la mobilité interne, le développement des compétences, la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail ainsi que la prévention des risques professionnels et psychosociaux.** Favoriser la mobilité interne semble être un objectif très corrélé à la taille de la collectivité.



## 2. Les grands chantiers RH

### Le RIFSEEP et le plan de formation comme principaux chantiers RH pour 2018

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



#### Note de lecture :

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

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

Le **RIFSEEP** est cité par tout type de collectivité.

Le **plan de formation** est surtout cité par les CCAS/CDE, les syndicats et l'ensemble des communes.

Le **temps de travail** est principalement évoqué par les communes de plus de 10 000 habitants, les SDIS et les syndicats.

Les départements mentionnent notamment la **dématérialisation** et le **télétravail**.

La région évoque le **RIFSEEP**, la **dématérialisation** et la **qualité de vie au travail** comme chantiers RH prioritaires en 2018.

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



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

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

### Collectivités de moins de 50 agents



### Collectivités de 50 à 500 agents



### Collectivités de plus de 500 agents



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

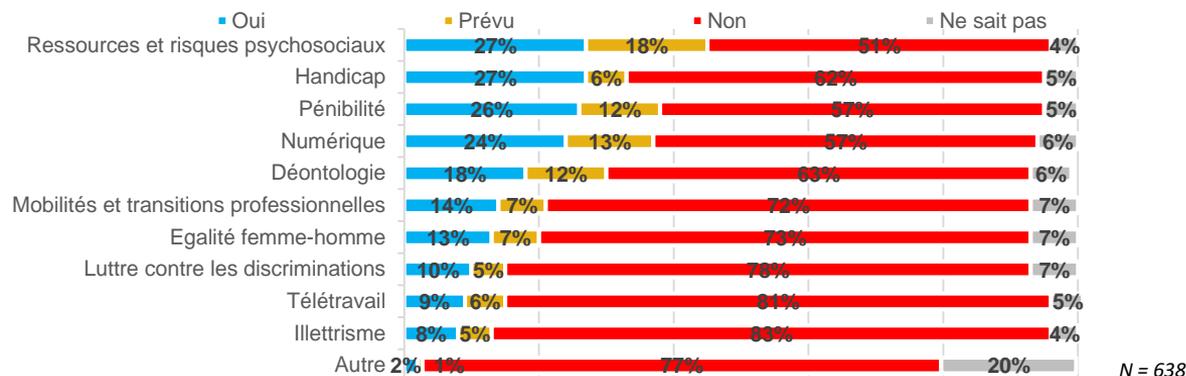
Les collectivités de moins de 500 agents citent **le plan de formation**. Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **le temps de travail** et **le prélèvement à la source**.

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **le temps de travail**.

### 3. Les actions significatives mises en place

#### Risques psychosociaux, handicap et pénibilité, mais aussi 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 %)



Plus d'un quart des collectivités ont déjà mis en place des actions significatives :

- **pour la prévention des risques psychosociaux**. C'est particulièrement le cas pour les SDIS, les départements, les CDG et les communes de plus de 10 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives dans ce domaine par près d'une collectivité sur cinq.
  - **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, notamment pour les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et trois communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq.
  - **contre la pénibilité**, essentiellement au sein des départements, des SDIS et des communes de plus de 10 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur dix.
- Le **numérique** arrive en 4<sup>ème</sup> position avec 24% des collectivités ayant mis en place des actions et 13 % qui en prévoient.

**Le télétravail, l'illettrisme et la lutte contre les discriminations** sont les domaines les moins cités des actions déjà en place.

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

## Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=473)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=191)	Collectivités de plus de 500 agents (N=44)	Ensemble des répondants
Handicap	19%	40%	67%*	27%
Ressources et risques psychosociaux	16%	46%	63%	27%
Pénibilité	18%	39%	60%	26%
Numérique	19%	32%	44%	24%
Déontologie	14%	25%	34%	18%
Mobilités et transitions professionnelles	7%	22%	60%	14%
Egalité femme-homme	10%	18%	39%	13%
Lutte contre les discriminations	7%	15%	20%	10%
Télétravail	5%	12%	31%	9%
Illettrisme	3%	13%	44%	8%
Autre	1%	3%	43%	2%

\*Note de lecture : 67% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

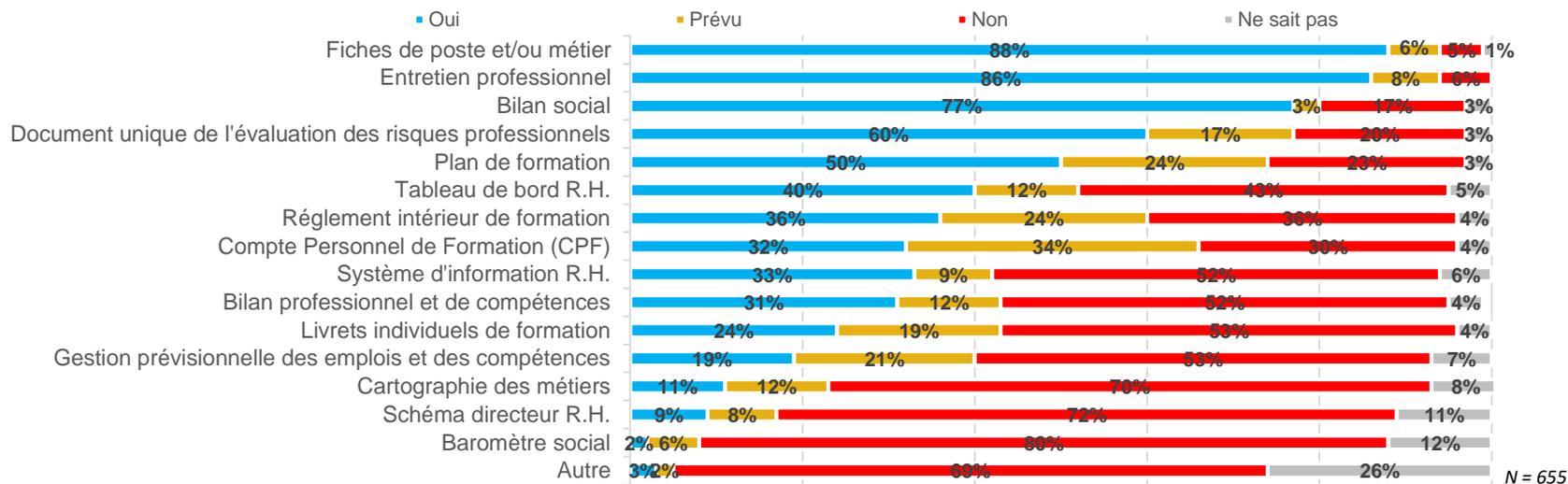
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **du handicap, des ressources et risques psychosociaux, de la pénibilité et des mobilités et transitions professionnelles**. Globalement, la mise en place d'actions significatives en matière de politiques des ressources humaines augmente avec la taille de la collectivité.



## 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

### De fortes intentions de mise en œuvre concernant la formation et la GPEEC

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



La quasi-totalité des collectivités répondantes utilise des **fiches de poste et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoit de le faire. De plus, près de huit collectivités sur dix utilisent le **bilan social** et trois collectivités sur cinq le **DUERP**.

Au contraire, le **baromètre social** est utilisé ou prévu par à peine 8% des collectivités et le **schéma directeur RH** par 17% des collectivités. Trois collectivités sur quatre ont mis en place ou ont prévu de mettre en place un plan de formation pour leurs agents.

Le **CPF** est mis en place par près d'un tiers des collectivités et plus d'une collectivité sur trois a prévu de le mettre en place. Plus globalement, les **outils prévus concernent principalement la formation et la GPEEC**.

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



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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=473)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=191)	Collectivités de plus de 500 agents (N=44)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	85%*	94%	98%	88%
Entretien professionnel	80%	96%	98%	86%
Bilan social	68%	95%	97%	77%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	52%	73%	80%	60%
Plan de formation	38%	68%	93%	50%
Tableau de bord R.H.	25%	64%	82%	40%
Règlement intérieur de formation	24%	54%	85%	36%
Système d'information R.H.	19%	52%	90%	33%
Compte Personnel de Formation (CPF)	26%	40%	54%	32%
Bilan professionnel et de compétences	29%	33%	46%	31%
Livrets individuels de formation	22%	24%	46%	24%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	14%	25%	46%	19%
Cartographie des métiers	6%	15%	46%	11%
Schéma directeur R.H.	6%	12%	25%	9%
Autre	1%	5%	40%	3%
Baromètre social	2%	2%	3%	2%

\*Note de lecture : 85% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.

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

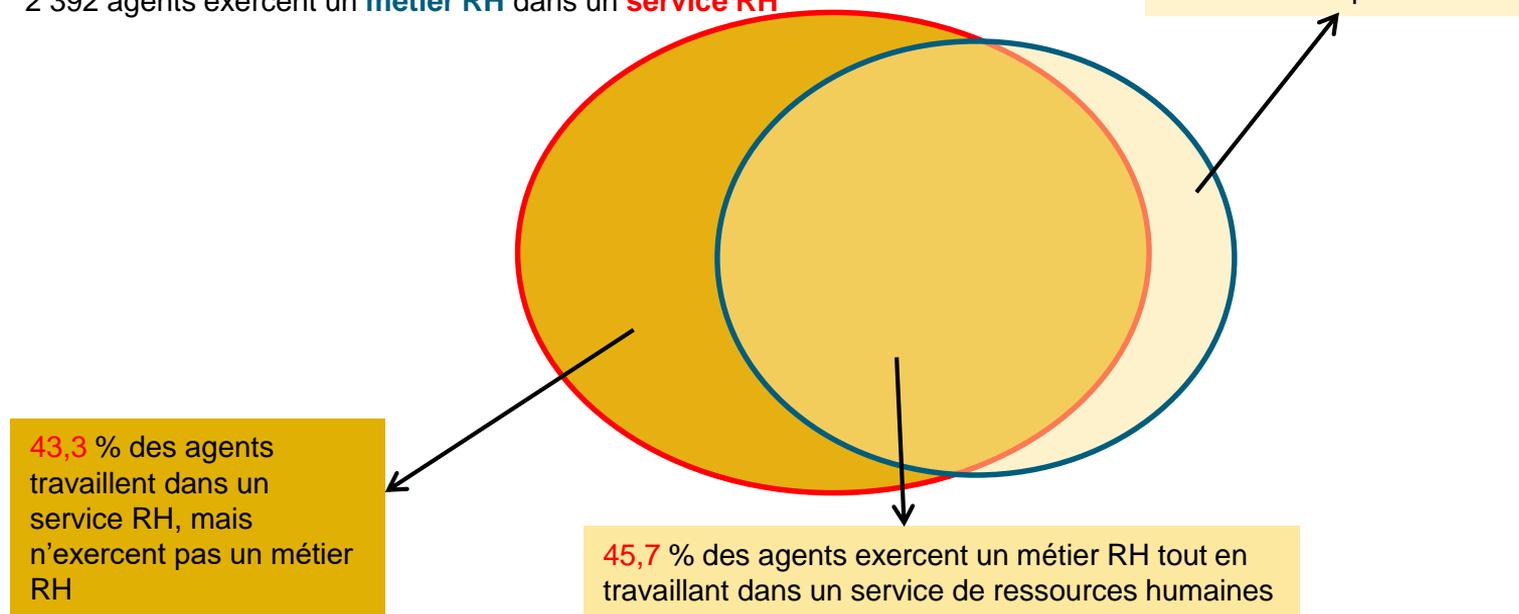
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

### 3,1 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 5 232 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 4 657 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 967 agents exercent un **métier RH**
- 2 392 agents exercent un **métier RH** dans un **service RH**



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

## 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	90,5	82,3
Part des femmes	83,2	59,0
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	48,6	15,9
<i>Rédacteur</i>	18,2	4,0
<i>Attaché</i>	12,7	4,1
Part des catégories A	19,4	9,1
Part des catégories B	22,3	12,8
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	27,8	
<i>Assistant de gestion administrative</i>	11,8	

Note de lecture :  
90,5 % des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

**Dans les services RH, 90,5 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 83,2 % des agents contre 59 % tous secteurs confondus.** Un agent sur deux des services RH est de cadre d'emploi adjoint administratif (48,6 %) contre seulement 15,9 % en moyenne dans la région. La part des agents de catégories A et B est plus importante dans ces services (respectivement 19,4 % et 22,3 % contre 9,1 % et 12,8 % tous secteurs confondus).

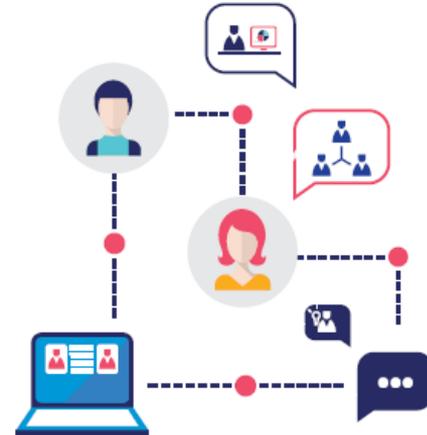
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



---

# V. Politiques de formation

## *Investissement formation et priorités*



# V. Politiques de formation



1. Principaux objectifs de la formation des agents .....p114  
*Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités*
2. Place de la formation dans les politiques RH.....p116
3. Moyens budgétaires.....p117
  - 3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2017 à la formation
  - 3.2 Formations payantes souscrites
4. Bénéficiaires.....p119
  - 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017
  - 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années
5. Priorités de formation .....p121
6. Modalités de formation .....p124
7. Typologie des pratiques de formation.....p125

# 1. Principaux objectifs de la formation des agents

## De fortes attentes concernant le développement des compétences

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



### Note de lecture :

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

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

**Le développement des compétences** est surtout cité par les départements, les syndicats et les CDG.

**L'adaptabilité des agents** est principalement mentionnée par les communes de moins de 10 000 habitants, les CDG et les départements.

**La sécurité** est évoquée notamment par les CCAS/CDE, les communes de moins de 40 000 habitants et les syndicats.

**La professionnalisation** est mentionnée par les EPCI, l'ensemble des communes et les CCAS/CDE.

La région cite notamment **les formations statutaires**.

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

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

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

### Collectivités de moins de 50 agents



### Collectivités de 50 à 500 agents



### Collectivités de plus de 500 agents



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

**Le développement des compétences** et **l'adaptabilité des agents** sont cités quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent davantage **la professionnalisation**. Celles de 50 à 500 agents mentionnent **la sécurité** (des biens et des personnes).

Les collectivités de plus de 500 agents citent fortement **le management**.

## 2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... **parmi les objectifs RH**
  - ✓ **Développer la formation** est le 4<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par 2 SDIS sur 3, 2 CDG et EPCI sur 5 ainsi que par plus d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants.
  - ✓ **Développer les compétences** est le 2<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Toutefois il est jugé comme très important par 5 SDIS sur 6, 3 EPCI sur 5 et environ 40% des CDG, des communes de plus de 40 000 habitants et des communes de moins de 10 000 habitants..
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
  - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 8% des collectivités. Toutefois, 7 communes de plus de 40 000 habitants et plus d'1/4 des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ont mis en place des actions sur le sujet.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
  - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par les départements et plus d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, EPCI et CCAS/CDE.
  - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG, 5 départements sur 6 ainsi que par les ¾ des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
  - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 2 SDIS sur 3, plus de la moitié des communes de plus de 40 000 habitants, 2 CDG sur 5 et plus d'1/3 des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
  - ✓ Enfin, **le CPF** est mis en place par 4 CDG sur 5, plus de la moitié des communes de plus de 10 000 habitants ainsi que par près d'un EPCI et CCAS/CDE sur deux.

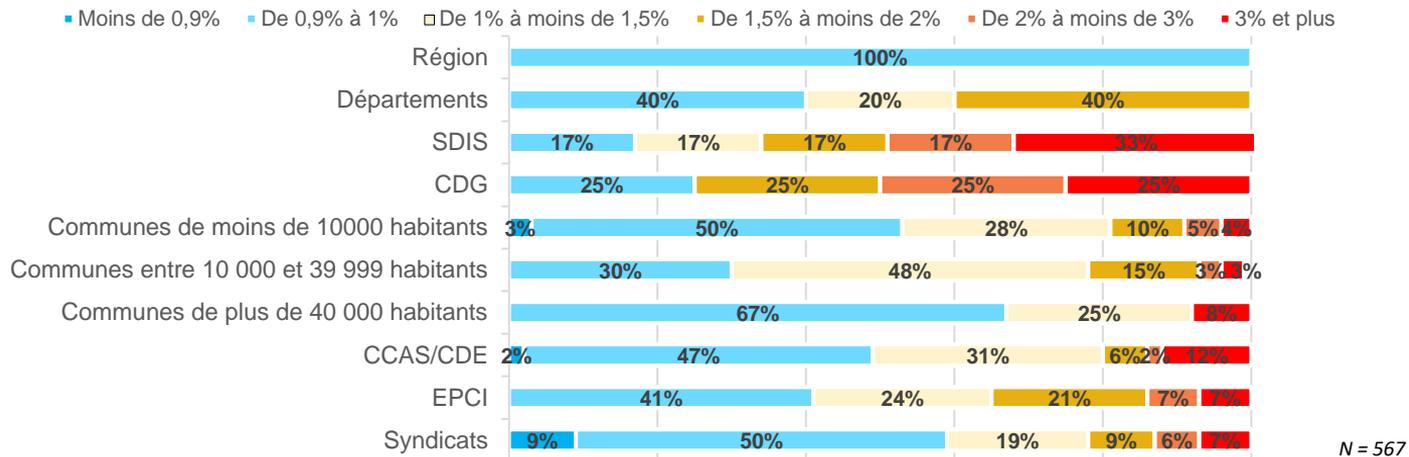


# 3. Moyens budgétaires

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

**La moitié des collectivités consacre moins d'1% de leur masse salariale à la formation**

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



Parmi les répondants, La région, deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants, 3 syndicats sur 5 et environ la moitié des communes de moins de 10 000 habitants et CCAS/CDE consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2017.

A l'inverse, un tiers des SDIS et un quart des CDG consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation cette même année.

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



## 3.2 Formations payantes souscrites

### Un plus fort recours au CNFPT pour les communes de plus de 10 000 habitants

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



Les communes de plus de 10 000 habitants répondantes ont majoritairement souscrit en 2017 à des **formations payantes avec le CNFPT**. C'est également le cas de la moitié des EPCI et des départements ainsi que près de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que la sécurité des biens et des personnes**.

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2017 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de 2 syndicats sur 5 et de près d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants et CCAS/CDE. Elles concernent plus particulièrement **l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'informatique**.

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

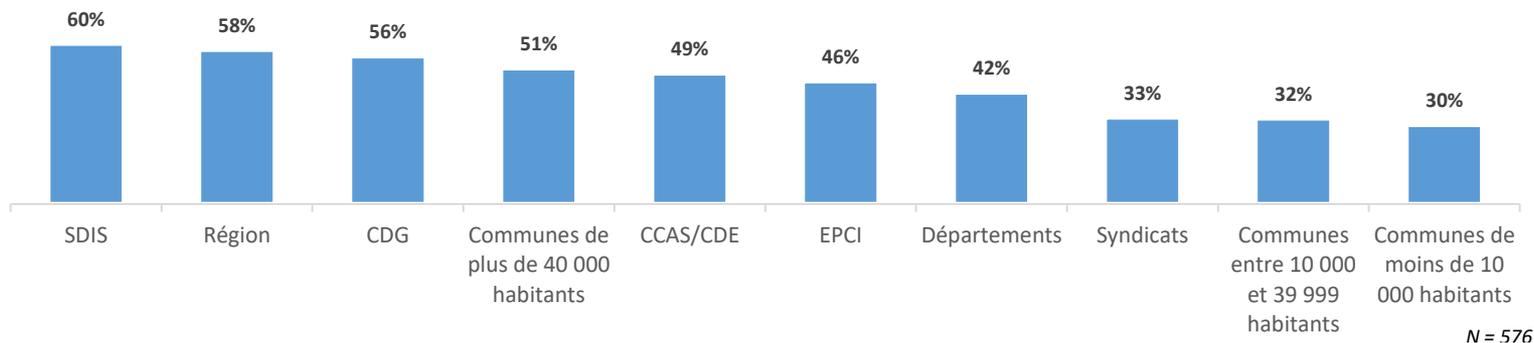


## 4. Bénéficiaires

### 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

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

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



Parmi les répondants, les communes de moins de 10 000 habitants, les syndicats et les CCAS/CDE forment en moyenne moins d'agents permanents en 2017 que les autres établissements. Les SDIS, la région et les départements sont ceux qui forment le plus d'agents. La part des fonctionnaires et contractuels permanents que le conseil régional déclare former est relativement plus importante que dans les autres régions.

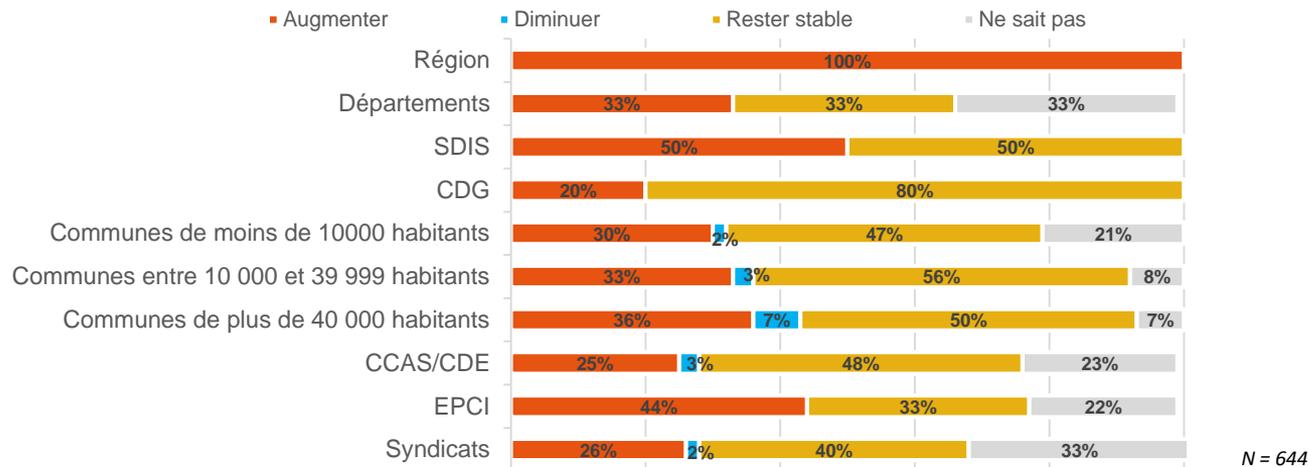
*Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic*



## 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

### Un recours à la formation en hausse ou stable, mais rarement en baisse

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



Parmi les répondants, **Les volumes de formations** sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années pour la région, la moitié des SDIS, plus de deux EPCI sur cinq, environ un tiers des communes ou encore un département.

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



## 5. Priorités de formation

- **Priorités A+**

40 métiers différents sont cités par 58 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** sont principalement cités, plus particulièrement au sein des communes de moins de 10 000 habitants et des EPCI. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management, les finances et l'administration**.
- ✓ **Le CNFPT est mentionné pour 2/3 des formations**. Les deux tiers des SDIS, 1 CDG sur 2, un tiers des syndicats et CCAS/CDE, deux communes de plus de 40 000 habitants et un département auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (57%).

- **Priorités A**

67 métiers différents sont cités par 132 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** et, dans une moindre mesure, ceux **de responsable des affaires générales** et **de directeur des ressources humaines**, sont mentionnés pour cette catégorie. Ces métiers sont surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management**, puis **les finances, l'administration et les ressources humaines**.
- ✓ **Le CNFPT est choisi pour près de 3 formations sur 4**. Les deux tiers des CDG, 3 SDIS sur 7, 1 département, près d'un tiers des syndicats ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour près de 2 collectivités sur 5.



## 5. Priorités de formation

- **Priorités B**

84 métiers différents sont cités par 201 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers de **secrétaire de mairie, d'assistant de gestion administrative** et dans une moindre mesure ceux de **responsable des services techniques et d'assistant de gestion administrative** sont notamment mentionnés pour cette catégorie et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont principalement **l'administration, le management, les ressources humaines et les finances**.
- ✓ **Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10**. La moitié des départements et CDG, 3 SDIS, un quart des syndicats, près d'un tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 et de plus de 40 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 1 collectivité sur 3.



## 5. Priorités de formation

- **Priorités C**

97 métiers différents sont cités par 298 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** sont les métiers principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** et **l'administration**.
- ✓ **Le CNFPT est mentionné pour plus de 3 formations sur 4**. Trois communes de plus de 40 000 habitants, un département, un CDG, plus d'un tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, près d'un tiers de CCAS/CDE, un EPCI sur cinq, un quart des syndicats ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de plus de 40 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour un département, un CDG, un SDIS, deux syndicats sur cinq, plus d'un tiers des EPCI, plus d'un quart des communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE ainsi qu'une minorité de communes de plus de 10 000 habitants.



## 6. Modalités de formation

### Les formations mixtes privilégiées pour les agents de catégorie A+

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

Modalités de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=58	N=132	N=201	N=298
Exclusivement en présentiel	20,7	18,9	21,4	28,2
Plutôt en présentiel	36,2	39,4	40,8	39,9
Mixte	41,4	37,9	32,3	27,5
Plutôt à distance	0	3,0	4,0	2,0
Exclusivement à distance	0	0	1,0	1,0
Autre(s) modalité(s)	1,7	0,8	0,5	1,3

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



## 7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 15 établissements (1 SDIS, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 3 communes de moins de 10 000 habitants, 3 syndicats, 3 EPCI et 4 CCAS/CDE) indiquent un effort de formation très important supérieur à 2% en 2017 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2017.
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 140 établissements, dont 2 départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 11 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2017, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé relativement moins leurs agents en 2017. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 56% d'entre eux.



---

# Conclusion générale



# Conclusion générale

## 4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

### 1.1 Spécificités des plus de 160 000 territoriaux de Paca :

- Une fonction publique territoriale au poids relativement plus important, avec un taux d'administration territoriale particulièrement élevé dans les communes situées dans la partie nord-est de la région.
- Une part de l'effectif communal relativement plus élevée qu'ailleurs mais avec des effectifs concentrés dans les plus grandes structures, qu'elle soient communales (communes de plus de 10 000 agents) ou intercommunales (communautés urbaines et métropoles).
- Des secteurs relevant de la sécurité et de la protection des biens et des personnes au poids relativement plus important qu'ailleurs, à l'inverse des secteurs liés à la solidarité, à la cohésion sociale et à la santé sous-représentés.
- Un léger sous-encadrement avec un poids relativement supérieur des agents de catégorie C.
- Une fonction publique territoriale relativement moins féminisée qu'à l'échelle nationale.
- Une structure des âges vieillissante, avec presque un fonctionnaire sur deux (46%) qui a 50 ans ou plus.

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

- **245** métiers identifiés avec les métiers **d'assistant de gestion administrative (12 745 agents)** et de **chargé de propreté des locaux (12 164 agents)** qui concentrent le plus d'agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 53,6% des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. On peut y lire notamment que le métier de chargé de propreté des locaux est souvent féminin, de catégorie C et que les séniors y sont surreprésentés mais également que les départs à la retraite y seront remplacés. On y apprend en outre que si ce métier génère de la pénibilité, les répondants considèrent qu'il est impacté par les transformations liées à l'automatisation et à la robotique et que ses effectifs sont plutôt sur le déclin.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2018	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2018					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Assistant de gestion administrative	12745		♀	F	C	×	Col & FP & P	👍	↘		<b>Num &amp; Auto</b>	🟢
Chargé de propreté des locaux	12164	👴	♀		C			👍	↘	⊗	<b>Auto</b>	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6702		♀		C			👍		⊗		🟢
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6043		♂		C		P	👍	↘	⊗		🟢
Assistant éducatif petite enfance	5778		♀	C	C	×	Col & FP & P	👍	↗	⊗		
Chargé d'accueil	4680		♀		C		Col	👍			<b>Num &amp; Auto</b>	🟢
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3891		♂		C			👍	↘	⊗		🟢
Agent de restauration	3793		♀		C	×		👍		⊗	Auto	🟢
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3637	👶	♀	C	C	×	Col & P	👍	↘			🟢
Animateur enfance-jeunesse	3581	👶	♀	C		×	Col & FP & P	👍	↗			🟢
Agent de propreté des espaces publics	3558		♂		C		FP	👍	↗	⊗	<b>Env &amp; Auto</b>	
Policier municipal	3538		♂	F	C	×	Col	👍	↗	⊗		🟢
Travailleur social	3072		♀		B			👍				🟢
Agent de collecte	3000	👴	♂		C	×	P	👍		⊗	Auto	
Jardinier	2638		♂		C			👍	↘	⊗	<b>Env</b>	
Aide à domicile	2419		♀	C	C	×	Col & FP & P	👍	↘	⊗		🟢
Enseignant artistique	2418			C	B			👍				
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2321		♀	F			Col & P	👍			<b>Num &amp; Auto</b>	🟢
Assistant de direction	1915		♀	F	B		FP	👍				🟢
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1699		♂	F	C						<b>Auto</b>	

Légende :

Séniors Jeunes Hommes Femmes   
 Difficulté de recrutement Non remplacement des retraités Remplacement des retraités Métier pénible Priorisé en formation

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

# Conclusion générale

## 1.3 Des préoccupations RH très variées ...

- Les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnels (mode de gestion, mutualisation), les changements techniques (transition énergétique, automatisation ...). Cependant plus d'un quart des collectivités se déclarent concernées par les transformations numériques et plus de la moitié par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la maîtrise de la masse salariale avec de forts enjeux liés au développement des compétences ainsi qu'à la sécurité et la santé au travail. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place concernent particulièrement la formation (CPF notamment) et la GPEEC.
- De fortes attentes exprimées concernant le développement des compétences des agents quelle que soit la taille des collectivités. Le management est fortement cité par les grandes collectivités.

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

Parmi les répondants, les niveaux de déploiement des politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. **L'analyse des actions (1,5 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (5,2 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé** : 132 établissements (2 départements et SDIS sur 3, 2 CDG, 7 communes de plus de 40 000 habitants sur 10, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, 11% des communes de moins de 10 000 habitants, 1 CCAS/CDE sur 3, 15 EPCI et 11 syndicats) ont un degré élevé de déploiement des politiques RH. Pour ceux-ci, 3 départements, les 4 SDIS, 1 CDG, 10 communes de plus de 40 000 habitants et 11 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 1 département, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI. Une GPEEC est mise en place par 2 départements, 6 communes de plus de 40 000 habitants et 4 EPCI. Enfin, 3 départements, 5 communes de plus de 40 000 habitants et 5 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 339 établissements, dont 2 départements, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 17 EPCI ont un degré de déploiement des politiques RH intermédiaire.
- **Faible** : Les autres établissements ont un degré de déploiement faible. Il s'agit de la région, et en très grande majorité de syndicats, de communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE.



---

# ANNEXES



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
<b>Ensemble des agents territoriaux</b>	<b>167 212</b>	<b>100,0</b>	<b>82,3</b>	<b>16,3</b>	<b>1,3</b>	<b>24,4</b>	<b>59,0</b>
Affaires générales	21 724	13,0	93,1	6,1	0,8	29,6	85,8
Assistant de direction	1 915	1,1	96,4	3,5	0,1	24,1	95,7
Assistant de gestion administrative	12 745	7,6	94,3	4,8	0,8	29,6	90,7
Chargé d'accueil	4 680	2,8	88,0	10,5	1,5	30,4	80,7
Instructeur/gestionnaire de dossier	286	0,2	95,0	5,0	-	33,2	70,5
Responsable des affaires générales	944	0,6	94,9	5,1	-	36,0	70,8
Responsable des services techniques	578	0,3	93,0	7,0	-	31,4	12,6
Secrétaire de mairie	576	0,3	92,0	7,7	0,3	27,8	93,8
Affaires juridiques	1 322	0,8	91,4	8,5	0,1	18,8	76,7
Acheteur public	68	0,0	94,9	5,1	-	24,8	77,3
Chargé de la commande publique	754	0,5	93,9	5,8	0,2	17,7	79,4
Gestionnaire des assurances	77	0,0	82,5	17,5	-	22,0	81,3
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	73	0,0	94,2	5,8	-	35,5	75,0
Responsable des affaires juridiques	351	0,2	86,7	13,3	-	15,9	70,1
Arts et techniques du spectacle	978	0,6	87,2	12,3	0,5	24,2	19,8
Directeur d'établissement culturel	33	0,0	64,4	35,6	-	44,9	53,1
Régisseur de spectacle et d'événementiel	455	0,3	89,4	10,6	-	24,7	33,0
Technicien du spectacle et de l'événementiel	490	0,3	86,7	12,2	1,0	22,2	5,3



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	3 168	1,9	90,4	9,1	0,5	24,6	4,4
Carrossier peintre	38	0,0	97,0	3,0	-	7,2	-
Chauffeur	590	0,4	90,3	8,5	1,1	31,0	10,9
Conducteur de transports en commun	215	0,1	89,5	10,5	-	36,5	5,0
Conducteur de véhicules poids lourds	956	0,6	88,1	11,9	-	19,0	2,3
Conducteur d'engins	372	0,2	89,5	10,5	-	22,8	0,7
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	636	0,4	91,1	7,6	1,3	21,1	1,7
Responsable d'atelier	259	0,2	95,2	4,1	0,7	31,0	7,3
Responsable de flotte de véhicules	101	0,1	97,7	2,3	-	34,3	9,2
Bibliothèques et centres documentaires	2 038	1,2	92,4	6,9	0,7	31,8	80,0
Bibliothécaire	443	0,3	93,2	6,0	0,8	34,6	79,3
Chargé d'accueil en bibliothèque	1 264	0,8	91,6	7,5	0,9	30,0	80,3
Directeur de bibliothèque	181	0,1	94,9	5,1	-	35,5	81,7
Documentaliste	150	0,1	93,3	6,7	-	34,9	77,5
Communication	1 356	0,8	75,4	24,2	0,4	16,4	59,3
Chargé de communication	667	0,4	74,0	25,5	0,5	16,2	72,2
Chargé de création graphique	201	0,1	79,4	19,7	0,9	9,8	53,6
Chargé de publication	84	0,1	54,9	45,1	-	22,2	53,1
Chef de projet communication numérique	97	0,1	75,1	24,9	-	6,3	45,6
Directeur de la communication	181	0,1	74,2	25,8	-	14,6	60,5
Photographe-vidéaste	127	0,1	91,5	8,5	-	34,9	13,4

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	1 033	0,6	75,6	24,4	-	21,5	60,0
Chargé des affaires européennes et internationales	107	0,1	68,7	31,3	-	10,9	67,0
Chargé d'études	338	0,2	81,0	19,0	-	26,0	45,7
Chargé du développement territorial	84	0,1	86,8	13,2	-	30,6	70,8
Chargé du développement touristique	145	0,1	70,9	29,1	-	15,3	78,9
Chef de projet développement territorial	143	0,1	66,3	33,7	-	21,6	68,1
Développeur économique	121	0,1	69,3	30,7	-	25,0	53,6
Directeur du développement territorial	84	0,1	82,3	17,7	-	14,5	57,3
Instructeur gestionnaire Fonds européens	11	0,0	91,1	8,9	-	12,8	82,1
Direction générale	1 172	0,7	86,0	13,7	0,3	34,9	52,3
Auditeur interne	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Chargé d'évaluation des politiques publiques	17	0,0	59,2	40,8	-	24,6	47,5
Conseiller en organisation	102	0,1	74,2	24,4	1,4	28,8	61,8
Contrôleur de gestion	154	0,1	71,0	29,0	-	32,1	52,3
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	293	0,2	89,5	10,5	-	40,0	38,7
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	605	0,4	90,9	8,9	0,3	34,5	57,5
Eau et assainissement	700	0,4	88,2	11,0	0,8	20,1	11,6
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	77	0,0	86,9	13,1	-	16,9	12,1
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	291	0,2	93,4	4,6	2,0	23,6	1,8
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	53	0,0	62,8	37,2	-	15,3	3,0
Directeur eau potable et assainissement	101	0,1	93,2	6,8	-	12,5	27,6
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	65	0,0	89,2	10,8	-	18,2	22,3
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	111	0,1	82,6	17,4	-	23,3	20,4

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Education et animation	22 034	13,2	67,9	30,9	1,2	16,6	90,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6 702	4,0	88,2	11,4	0,4	21,0	99,3
Animateur de relais assistantes maternelles	72	0,0	81,4	16,1	2,5	24,9	96,1
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 637	2,2	26,6	71,1	2,0	10,8	81,3
Animateur enfance-jeunesse	3 581	2,1	54,8	41,9	3,3	8,4	72,3
Assistant éducatif petite enfance	5 778	3,5	70,5	28,9	0,6	18,2	99,4
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	365	0,2	92,8	7,2	-	25,7	76,9
Directeur d'équipement socioculturel	152	0,1	98,1	1,9	-	30,7	62,4
Directeur enfance-jeunesse-éducation	376	0,2	86,9	13,1	-	21,3	70,7
Educateur de jeunes enfants	511	0,3	78,8	20,9	0,3	18,9	99,0
Responsable de structure d'accueil de loisirs	382	0,2	87,3	12,7	-	5,9	70,8
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	479	0,3	90,6	9,4	-	29,2	96,8
Enseignements artistiques	2 600	1,6	57,9	42,1	0,1	30,3	49,4
Directeur d'établissement d'arts plastiques	6	0,0	71,1	28,9	-	44,9	26,2
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	61	0,0	76,1	23,9	-	50,3	30,5
Enseignant artistique	2 418	1,4	57,8	42,1	0,1	29,5	49,3
Enseignant en arts plastiques	115	0,1	48,7	51,3	-	35,6	61,7
Entretien et services généraux	15 693	9,4	83,2	13,9	2,9	30,1	72,2
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 040	0,6	75,5	20,0	4,5	21,0	46,6
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	654	0,4	84,4	9,8	5,8	29,1	19,3
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	453	0,3	95,8	4,2	-	36,0	45,9
Chargé de propreté des locaux	12 164	7,3	82,2	14,8	3,0	31,1	84,5
Coordonnateur d'entretien des locaux	143	0,1	97,0	3,0	-	34,7	57,9
Logisticien	95	0,1	98,6	1,4	-	27,6	11,3
Magasinier	683	0,4	96,9	2,6	0,5	31,3	16,2
Manutentionnaire	461	0,3	85,3	13,7	1,1	17,3	5,7



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Environnement	1 036	0,6	83,1	16,4	0,5	18,1	33,9
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	237	0,1	74,6	24,1	1,3	16,0	70,3
Chargé d'études environnement	123	0,1	85,5	14,5	-	15,3	46,1
Chef de projet paysage	29	0,0	65,1	34,9	-	30,0	22,7
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	52	0,0	76,5	23,5	-	7,4	29,2
Directeur de l'environnement	145	0,1	93,1	6,9	-	17,8	55,0
Garde gestionnaire des espaces naturels	377	0,2	85,8	14,2	-	19,7	1,5
Responsable des espaces naturels protégés	73	0,0	85,2	12,6	2,2	24,5	27,8
Espaces verts et paysages	3 631	2,2	87,5	9,3	3,2	19,1	6,4
Animalier	22	0,0	59,5	40,5	-	18,8	47,1
Chargé de travaux espaces verts	676	0,4	91,3	5,4	3,3	21,6	5,1
Concepteur paysagiste	46	0,0	61,5	38,5	-	22,6	27,4
Directeur espaces verts et biodiversité	85	0,1	95,2	4,8	-	31,6	18,5
Grimpeur élagueur	125	0,1	98,7	1,3	-	18,0	0,8
Jardinier	2 638	1,6	86,3	10,1	3,6	17,8	5,6
Responsable de parc animalier	3	0,0	58,4	41,6	-	-	58,4
Responsable de production végétale	38	0,0	93,2	6,8	-	36,2	21,3
Établissements et services patrimoniaux	1 896	1,1	82,3	16,6	1,2	31,6	65,6
Archéologue	108	0,1	56,5	43,5	-	16,8	45,9
Archiviste	292	0,2	94,4	5,6	-	34,2	68,7
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	909	0,5	85,5	12,1	2,5	38,4	66,5
Directeur d'établissement patrimonial	119	0,1	88,6	11,4	-	44,1	71,2
Médiateur culturel	398	0,2	68,8	31,2	-	15,4	65,3
Régisseur d'œuvres	49	0,0	97,3	2,7	-	18,3	66,3
Restaurateur d'œuvres	20	0,0	91,8	8,2	-	46,3	55,7

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Finances	3 830	2,3	94,4	5,4	0,1	25,3	80,1
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2 321	1,4	94,4	5,4	0,2	21,6	83,4
Coordonnateur budgétaire et comptable	181	0,1	95,1	4,9	-	30,5	74,2
Directeur financier	425	0,3	92,5	7,5	-	28,9	69,5
Responsable de gestion budgétaire et financière	382	0,2	95,5	4,5	-	32,1	68,0
Responsable de gestion comptable	522	0,3	95,3	4,7	-	31,9	84,6
Formation professionnelle	144	0,1	83,5	16,5	-	19,8	59,8
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	124	0,1	85,7	14,3	-	19,0	62,2
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	20	0,0	69,9	30,1	-	24,8	44,5
Habitat et logement	284	0,2	83,4	16,0	0,6	27,5	63,5
Chargé de gestion locative	80	0,0	85,9	11,9	2,2	28,9	75,4
Directeur de la gestion locative	38	0,0	89,5	10,5	-	29,7	57,5
Gardien d'immeuble	90	0,1	76,5	23,5	-	36,1	44,7
Responsable de l'habitat et du logement	76	0,0	85,8	14,2	-	14,7	76,5
Imprimerie	146	0,1	96,5	3,5	-	25,7	30,3
Chef d'atelier d'imprimerie	20	0,0	93,0	7,0	-	15,3	12,8
Façonnier	26	0,0	100,0	-	-	32,5	45,6
Imprimeur reprographe	100	0,1	96,3	3,7	-	26,0	29,9



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	3 866	2,3	99,6	0,4	0,0	12,7	5,1
Chef de centre d'incendie et de secours	359	0,2	99,3	0,7	-	24,5	2,5
Chef de groupement	129	0,1	100,0	-	-	34,0	6,2
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	35	0,0	100,0	-	-	22,8	-
Encadrant des opérations de secours	1 642	1,0	100,0	-	-	12,1	3,2
Infirmier de SDIS	22	0,0	100,0	-	-	14,1	26,7
Intervenant des opérations de secours	1 470	0,9	99,5	0,4	0,1	7,6	5,4
Médecin chef de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	100,0	-
Médecin de SDIS	18	0,0	94,5	5,5	-	53,4	57,5
Opérateur en CTA-CODIS	143	0,1	98,9	1,1	-	9,6	14,0
Pharmacien de SDIS	4	0,0	76,9	23,1	-	73,1	73,1
Préventionniste	35	0,0	95,0	5,0	-	20,0	21,2
Prévisionniste	6	0,0	83,3	16,7	-	33,3	-
Infrastructures	5 679	3,4	88,7	9,8	1,5	25,2	5,4
Agent de port	177	0,1	70,9	28,4	0,7	18,5	14,3
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3 891	2,3	86,6	11,2	2,1	22,6	2,1
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	360	0,2	96,5	3,0	0,5	33,8	7,5
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	229	0,1	92,4	7,6	-	19,4	23,7
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	601	0,4	98,5	1,5	-	37,6	10,5
Responsable de port	88	0,1	82,5	17,5	-	22,9	24,2
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	332	0,2	95,0	5,0	-	32,9	10,3
Laboratoires	138	0,1	87,8	12,2	-	21,0	62,3
Aide de laboratoire	31	0,0	83,0	17,0	-	16,2	78,1
Directeur de laboratoire	10	0,0	71,9	28,1	-	16,2	35,9
Préleveur	9	0,0	80,0	20,0	-	20,0	20,0
Responsable métrologie	2	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Responsable qualité en laboratoire	19	0,0	63,1	36,9	-	28,6	69,3
Technicien de laboratoire	68	0,0	100,0	-	-	22,3	61,4

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	8 111	4,9	88,3	10,1	1,5	25,5	31,2
Assistant de suivi de travaux bâtiment	394	0,2	96,4	3,6	-	31,2	9,6
Chargé d'opération de construction	311	0,2	92,9	7,1	-	30,4	23,0
Dessinateur CAO-DAO	355	0,2	91,6	8,4	-	18,6	20,1
Gestionnaire de flux	37	0,0	83,2	16,8	-	6,7	24,7
Gestionnaire technique bâtiment	420	0,3	96,4	3,6	-	25,3	14,4
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	30	0,0	91,1	8,9	-	9,9	4,8
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 043	3,6	86,8	11,2	2,1	25,1	35,7
Responsable de conception et de réalisation de constructions	181	0,1	83,6	16,4	-	29,2	39,6
Responsable des bâtiments	240	0,1	95,3	4,7	-	34,5	16,2
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	6	0,0	100,0	-	-	52,6	-
Responsable énergie	18	0,0	82,1	17,9	-	15,3	26,2
Spécialiste fluides	76	0,0	84,2	15,8	-	11,8	4,2
Population et funéraire	1 221	0,7	95,1	4,8	0,1	29,3	72,0
Agent funéraire	207	0,1	90,9	8,5	0,6	26,7	4,6
Chargé d'accueil des publics itinérants	2	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Conseiller funéraire	38	0,0	83,6	16,4	-	17,0	57,1
Conservateur de cimetière	28	0,0	100,0	-	-	28,9	40,7
Directeur de régie funéraire	17	0,0	84,1	15,9	-	31,1	54,6
Maître de cérémonie	11	0,0	42,9	57,1	-	-	-
Officier d'état civil	694	0,4	97,2	2,8	-	28,8	91,7
Opérateur de crémation	11	0,0	74,6	25,4	-	12,7	49,2
Responsable du service population	213	0,1	98,4	1,6	-	37,2	85,9

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Prévention et sécurité	7 704	4,6	89,3	8,7	1,8	21,2	26,0
Agent de gardiennage et de surveillance	1 627	1,0	88,6	10,7	0,7	34,5	39,9
Agent de médiation et de prévention	280	0,2	48,1	41,9	9,9	32,9	37,3
Agent de surveillance des voies publiques	1 248	0,7	68,8	23,5	6,9	17,8	26,8
Garde champêtre	101	0,1	100,0	-	-	40,7	6,6
Opérateur de vidéoprotection	413	0,2	80,1	17,2	2,7	19,0	43,8
Policier municipal	3 538	2,1	99,6	0,3	0,0	13,8	19,1
Responsable du service de police municipale	497	0,3	98,7	1,3	-	30,3	11,2
Propreté et déchets	7 692	4,6	85,9	11,6	2,4	18,0	6,1
Agent de collecte	3 000	1,8	86,4	12,7	0,9	13,3	0,9
Agent de déchèterie	574	0,3	86,8	10,0	3,3	19,1	7,1
Agent de propreté des espaces publics	3 558	2,1	83,8	12,1	4,0	20,8	8,4
Coordonnateur collecte	230	0,1	94,7	5,3	-	26,8	18,6
Responsable de la gestion des déchets	86	0,1	94,0	6,0	-	15,7	26,2
Responsable propreté des espaces publics	212	0,1	96,4	3,6	-	26,2	11,2
Responsable traitement des déchets	33	0,0	100,0	-	-	8,6	29,9
Ressources humaines	2 967	1,8	93,7	6,0	0,3	21,4	82,7
Assistant de gestion ressources humaines	1 545	0,9	93,1	6,4	0,6	17,9	89,7
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	27	0,0	91,9	8,1	-	26,5	48,7
Chargé de projet GPEEC	107	0,1	93,7	6,3	-	26,8	77,6
Chargé du recrutement	52	0,0	82,3	15,0	2,8	18,5	82,4
Conseiller emploi, mobilité, carrière	91	0,1	89,0	11,0	-	10,0	90,5
Conseiller en prévention des risques professionnels	209	0,1	90,1	9,9	-	29,4	41,4
Directeur des ressources humaines	440	0,3	96,9	3,1	-	30,3	79,2
Responsable de la formation	150	0,1	95,7	4,3	-	19,2	75,9
Responsable de la gestion administrative du personnel	346	0,2	96,9	3,1	-	23,1	86,3

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	6 408	3,8	82,4	16,4	1,3	23,8	74,8
Agent de restauration	3 793	2,3	73,2	24,9	1,9	22,9	88,1
Cuisinier	1 191	0,7	94,2	5,0	0,7	21,7	51,4
Directeur de la restauration collective	68	0,0	90,3	9,7	-	37,6	48,4
Responsable de production culinaire	635	0,4	97,3	2,7	-	27,7	28,8
Responsable des sites de distribution de repas	54	0,0	89,8	10,2	-	35,5	77,1
Responsable d'office	629	0,4	97,3	2,7	-	26,5	89,2
Responsable qualité en restauration collective	37	0,0	100,0	-	-	32,2	67,6
Santé	2 010	1,2	73,1	26,8	-	34,3	86,9
Agent de santé environnementale	42	0,0	86,9	13,1	-	34,6	9,6
Aide-soignant	574	0,3	65,0	35,0	-	20,2	91,0
Assistant dentaire	2	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Coordonnateur de santé	30	0,0	72,5	27,5	-	51,7	92,6
Directeur de santé publique	11	0,0	74,2	25,8	-	79,5	60,3
Ergothérapeute	9	0,0	61,9	38,1	-	19,1	100,0
Infirmier	470	0,3	79,2	20,8	-	37,9	93,3
Médecin	317	0,2	54,5	44,5	-	59,1	74,0
Médecin de médecine préventive	64	0,0	39,1	60,9	-	59,7	71,5
Pharmacien	13	0,0	38,8	61,2	-	68,9	92,2
Psychomotricien	10	0,0	42,3	57,7	-	21,2	78,8
Puériculteur	333	0,2	97,2	2,8	-	20,9	98,7
Responsable en santé environnementale	8	0,0	100,0	-	-	71,8	52,5
Sage-femme	58	0,0	97,0	3,0	-	36,4	100,0
Technicien de santé environnementale	68	0,0	79,5	20,5	-	32,6	65,1



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Services culturels	460	0,3	80,0	19,8	0,3	29,5	66,1
Chef de projet culturel	244	0,1	70,7	28,9	0,5	30,0	71,3
Directeur de l'action culturelle	216	0,1	90,5	9,5	-	29,0	60,2
Social	8 872	5,3	69,4	29,8	0,7	26,9	91,5
Agent d'intervention sociale et familiale	99	0,1	74,3	21,3	4,4	19,6	70,8
Aide à domicile	2 419	1,4	66,4	31,8	1,8	29,7	97,3
Assistant familial	1 323	0,8	0,3	99,7	-	39,6	90,9
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	311	0,2	91,0	9,0	-	34,6	76,3
Chargé d'accueil social	498	0,3	86,3	11,2	2,5	25,0	89,8
Conseiller d'action sociale	266	0,2	90,1	9,1	0,8	30,6	82,2
Directeur de l'action sociale	128	0,1	92,6	7,4	-	30,9	83,7
Psychologue	245	0,1	66,2	33,8	-	23,7	88,3
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	280	0,2	92,9	6,7	0,4	22,3	86,2
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	88	0,1	95,4	4,6	-	25,4	78,2
Responsable territorial d'action sociale	142	0,1	94,7	5,3	-	38,2	82,5
Travailleur social	3 072	1,8	90,0	10,0	-	18,8	92,3
Sports	3 301	2,0	87,1	12,3	0,6	27,1	22,6
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1 699	1,0	92,3	6,6	1,1	28,8	17,6
Animateur éducateur sportif	1 082	0,6	75,4	24,6	-	21,1	29,8
Directeur du service des sports	197	0,1	94,7	5,3	-	31,1	27,6
Responsable d'équipement sportif	131	0,1	95,5	4,5	-	39,1	10,2
Responsable des activités physiques et sportives	192	0,1	93,5	6,5	-	34,2	30,7

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



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	1 504	0,9	85,6	14,1	0,3	17,6	19,6
Administrateur systèmes et bases de données	80	0,0	91,6	8,4	-	12,3	13,2
Chargé de support et services des systèmes d'information	625	0,4	89,1	10,5	0,4	13,6	18,2
Chargé des réseaux et télécommunications	162	0,1	89,4	10,6	-	19,0	5,0
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	240	0,1	77,7	22,3	-	26,2	37,2
Chef de projet système d'information géographique	91	0,1	80,2	19,8	-	11,9	21,6
Chef de projet technique des systèmes d'information	35	0,0	78,4	21,6	-	24,2	17,8
Directeur des systèmes d'information	166	0,1	82,8	17,2	-	20,3	19,0
Responsable des études et applications des systèmes d'information	37	0,0	77,4	22,6	-	20,9	23,1
Responsable production et support des systèmes d'information	42	0,0	86,6	9,6	3,8	24,3	19,3
Responsable sécurité des systèmes d'information	27	0,0	89,4	10,6	-	23,3	-
Transports et déplacements	183	0,1	84,2	15,8	-	20,4	43,3
Chargé de la gestion du réseau de transport	32	0,0	92,1	7,9	-	32,7	55,0
Chargé de projets mobilité durable	72	0,0	82,5	17,5	-	11,1	45,2
Contrôleur du service public de voyageurs	13	0,0	100,0	-	-	33,2	31,8
Responsable des transports et déplacements	66	0,0	79,4	20,6	-	22,1	37,7
Urbanisme et aménagement	1 210	0,7	90,3	9,6	0,1	18,9	66,9
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	262	0,2	79,6	19,8	0,5	18,7	61,7
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	350	0,2	90,4	9,6	-	20,9	58,4
Instructeur des autorisations d'urbanisme	435	0,3	93,8	6,2	-	14,3	72,0
Responsable des affaires immobilières et foncières	163	0,1	97,9	2,1	-	27,2	80,0
Correspondant informatique et liberté	20	0,0	94,1	5,9	-	50,0	38,2
Assistant de prévention des risques professionnels	8	0,0	100,0	-	-	20,8	20,8
Formateur occasionnel	47	0,0	58,8	41,2	-	36,1	46,1
Métiers non répertoriés	1 621	1,0	63,2	36,7	0,1	24,8	48,6
Métiers non déclarés	19 403	11,6	75,3	22,8	1,6	26,4	54,5



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	167 212	100,0	82,3	16,3	1,3	24,4	59,0
Équipe de direction	4 140	2,5	84,5	15,2	0,3	29,4	58,7
Affaires juridiques et administratives	9 121	5,5	91,6	7,5	0,9	26,7	77,4
Gestion financière et comptabilité	3 383	2,0	91,8	7,7	0,5	24,6	78,5
Personnel et ressources humaines	4 657	2,8	90,5	9,1	0,4	25,1	83,2
Système d'information et informatique	1 875	1,1	86,0	13,6	0,4	20,1	27,4
Communication	1 821	1,1	78,3	21,2	0,5	20,3	57,9
Politique de la ville	913	0,5	83,5	15,5	1,0	26,9	64,5
Urbanisme et aménagement	2 224	1,3	88,6	11,0	0,4	22,1	71,3
Transports et déplacements	1 037	0,6	86,4	12,2	1,4	22,7	39,4
Environnement	1 959	1,2	84,1	15,8	0,1	21,4	32,7
Action économique et développement local	1 489	0,9	77,7	21,4	0,9	23,2	70,9
Emploi et insertion professionnelle	367	0,2	78,0	11,5	10,4	27,3	73,6
Formation professionnelle	506	0,3	76,5	23,5	0,0	22,5	67,5
Europe, International	194	0,1	74,9	25,1	0,0	12,2	73,4
Bâtiment et patrimoine bâti	8 325	5,0	84,8	12,9	2,2	28,6	47,3
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9 225	5,5	87,6	10,2	2,1	25,3	13,3
Eau et assainissement	1 411	0,8	84,1	15,3	0,6	19,8	23,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	8 319	5,0	87,7	10,9	1,3	17,6	8,8
Espaces verts et paysages	4 127	2,5	86,8	9,6	3,6	20,1	8,9
Ateliers et matériels	3 343	2,0	93,5	5,6	1,0	29,0	27,5
Action culturelle et spectacles	3 059	1,8	71,3	28,2	0,6	28,2	51,3
Bibliothèques et centres documentaires	2 236	1,3	89,1	10,0	0,9	31,0	78,0
Établissements patrimoniaux	2 400	1,4	86,5	12,5	1,1	35,2	66,2

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Enseignements artistiques	2 547	1,5	62,1	37,3	0,2	32,2	50,8
Action Sociale	9 427	5,6	86,2	12,9	0,9	26,3	90,7
Protection de l'enfance	1 170	0,7	28,3	71,7	0,0	32,1	90,7
Personnes âgées	2 137	1,3	77,6	21,6	0,8	28,2	87,8
Handicap	469	0,3	94,7	4,9	0,3	40,2	86,6
Restauration collective	5 663	3,4	84,4	14,3	1,3	27,2	77,6
Logement, habitat	611	0,4	75,8	23,7	0,5	22,4	64,8
Santé	669	0,4	73,5	26,2	0,3	31,5	79,7
Laboratoires	108	0,1	96,7	3,3	0,0	15,7	53,3
Sport	4 407	2,6	88,0	10,7	1,3	27,5	29,4
Petite enfance	9 934	5,9	69,9	29,1	0,7	19,9	98,1
Affaires scolaires et périscolaires	25 133	15,0	75,0	23,5	1,4	24,7	82,9
Jeunesse et animation	5 071	3,0	56,6	40,5	2,9	11,4	72,4
Population et citoyenneté	2 172	1,3	90,5	8,8	0,7	30,0	81,5
Funéraire	737	0,4	92,8	6,4	0,8	34,6	31,3
Police et sécurité	7 592	4,5	90,6	7,8	1,4	21,0	26,1
Pompiers et secours	4 166	2,5	99,5	0,4	0,0	13,4	9,5
Agents polyvalents	3 208	1,9	75,1	21,0	3,9	24,8	56,5
Autres situation	189	0,1	87,8	11,5	0,7	29,7	33,0
Inclassable	5 473	3,3	87,2	11,4	1,4	27,6	57,1
Non réponse	201	0,1	41,0	57,1	1,0	18,1	75,9

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble des agents (hors emplois aidés)</b>	<b>165 080</b>	<b>100,0</b>	<b>83,4</b>	<b>16,6</b>	<b>24,6</b>	<b>59,1</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>40 119</b>	<b>24,3</b>	<b>91,4</b>	<b>8,6</b>	<b>26,9</b>	<b>83,7</b>
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	289	0,2	88,0	12,0	39,6	36,9
Administrateur	205	0,1	60,0	40,0	49,9	34,6
Attaché	6 698	4,1	82,6	17,4	28,4	68,1
Secrétaire de mairie	38	0,0	95,0	5,0	62,2	66,9
Rédacteur	6 588	4,0	93,5	6,5	34,2	85,5
Adjoint administratif	26 300	15,9	93,3	6,7	24,4	88,1
<b>Filière technique</b>	<b>73 583</b>	<b>44,6</b>	<b>88,0</b>	<b>12,0</b>	<b>25,4</b>	<b>38,7</b>
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	24	0,0	100,0	0,0	43,9	0,0
Ingénieur	2 931	1,8	83,9	16,1	21,7	34,2
Ingénieur en chef	664	0,4	93,3	6,7	52,2	27,5
Technicien	4 763	2,9	92,6	7,4	28,7	19,0
Agent de maîtrise	10 797	6,5	99,5	0,5	35,4	13,6
Adjoint technique	50 121	30,4	85,5	14,5	22,3	44,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4 282	2,6	84,8	15,2	31,4	59,8

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Filière culturelle</b>	6 451	3,9	76,1	23,7	31,3	61,1
Conservateur du patrimoine	102	0,1	75,8	24,2	61,5	61,6
Conservateur des bibliothèques	47	0,0	96,6	3,4	71,6	65,1
Attaché de conservation du patrimoine	226	0,1	81,2	18,8	27,8	60,2
Bibliothécaire	167	0,1	96,5	3,5	35,9	80,8
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	12	0,0	68,4	31,6	51,6	0,0
Professeur d'enseignement artistique	841	0,5	67,8	32,2	42,1	40,9
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	722	0,4	90,7	9,3	30,3	77,2
Assistant d'enseignement artistique	1 940	1,2	51,6	47,8	25,4	52,9
Adjoint du patrimoine	2 395	1,5	92,2	7,8	30,5	68,8
<b>Filière sportive</b>	1 501	0,9	84,9	15,1	28,6	28,9
Conseiller des APS	67	0,0	93,0	7,0	43,3	18,4
Educateur des APS	1 297	0,8	84,6	15,4	27,6	29,5
Opérateur des APS	137	0,1	83,7	16,4	30,7	28,8
<b>Filière sociale</b>	12 987	7,9	87,1	12,9	23,7	97,2
Conseiller socio-éducatif	256	0,2	97,4	2,6	42,9	93,4
Assistant socio-éducatif	2 933	1,8	90,3	9,7	18,1	93,5
Educateur de jeunes enfants	744	0,5	83,5	16,5	22,7	97,5
Moniteur-éducateur et intervenant familial	24	0,0	82,2	17,8	67,9	66,1
ASEM	5 823	3,5	93,5	6,5	23,6	99,6
Agent social	3 207	1,9	72,6	27,3	27,3	97,0

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Filière médico-sociale</b>	6 025	3,6	81,1	18,8	23,9	95,6
Médecin	384	0,2	62,5	36,2	64,0	70,0
Psychologue	261	0,2	67,2	32,1	22,2	89,0
Sage-femme	63	0,0	93,7	6,3	36,9	100,0
puéricultrice, cadre de santé	1	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0
Puéricultrice	537	0,3	95,1	4,9	13,0	99,0
Cadre de santé paramédical	171	0,1	96,4	3,6	68,2	95,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	78	0,0	100,0	0,0	62,9	96,5
Infirmier en soins généraux	508	0,3	80,4	19,6	35,4	94,7
Infirmier	57	0,0	64,0	36,0	21,3	90,9
Auxiliaire de puériculture	3 354	2,0	83,4	16,6	16,8	99,4
Auxiliaire de soins	611	0,4	67,7	32,3	20,1	91,8
<b>Filière médico-technique</b>	78	0,0	70,4	29,6	35,0	79,4
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	20	0,0	50,4	49,6	75,7	71,9
Technicien paramédical	58	0,0	77,5	22,5	20,8	82,0

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage			% Plus de 55 ans	% Femmes
			% Fonctionnaires	% Contractuels		
<b>Filière police municipale</b>	4 525	2,7	98,0	2,0	17,3	18,7
Directeur de la police municipale	45	0,0	100,0	0,0	46,5	10,4
Chef de service de police municipale	451	0,3	99,1	0,9	40,1	9,3
Agent de police municipale	3 913	2,4	97,8	2,2	13,8	20,2
Garde champêtre	116	0,1	100,0	0,0	38,2	5,7
<b>Filière incendie et secours</b>	3 852	2,3	99,9	0,1	12,3	4,5
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	268	0,2	100,0	0,0	19,4	4,5
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	26	0,0	92,3	7,7	50,0	57,7
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	415	0,3	99,8	0,2	34,9	2,2
Cadre de santé des sapeurs-pompiers professionnels	1	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	14	0,0	100,0	0,0	14,3	35,7
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	2 509	1,5	100,0	0,0	10,3	3,6
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	619	0,4	99,7	0,3	0,3	6,8
<b>Filière animation</b>	8 949	5,4	54,3	45,7	9,7	74,3
Animateur	1 191	0,7	67,7	32,3	15,8	67,0
Adjoint d'animation	7 758	4,7	52,2	47,8	8,8	75,5
<b>Hors filière</b>	3 109	1,9	0,4	98,8	32,9	86,5
Collaborateur de cabinet	128	0,1	0,0	100,0	23,0	36,8
Assistante maternelle	2 520	1,5	0,1	98,9	38,5	92,3
Apprenti	269	0,2	0,0	100,0	0,0	59,7
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	192	0,1	5,1	94,9	13,0	82,1
<b>Non réponse</b>	839	0,5	5,1	94,6	20,8	57,7
<b>Inclassable</b>	3 064	1,9	21,2	78,3	22,9	60,8



# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

## Estimation des départs à la retraite

Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agent.e.s fonctionnaires et contractuels permanent.e.s. L'indicateur choisi pour estimer les départs à la retraite est le pourcentage cumulé d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite sur la période 2018-2029. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

## Pondération et estimation des effectifs

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

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

$$\text{Coefficient} = \text{Population théorique 2018} / \text{répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018}$$

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

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

# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

PACA	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs répondants	Taux de couverture des effectifs (%)
01-Région	1	1	100,0	5989	21,2
02-Départements	6	4	66,7	12577	44,4
04-SDIS	6	6	100,0	5237	120,4
05-Centre de gestion	6	3	50,0	198	38,5
06-07 Communes de moins de 1000 habitants	250	129	51,6	1113	33,9
08 / 08.1-Communes de 1 000 à 3 500 habitants	216	133	61,6	4029	57,1
09-Communes de 3 500 à 10 000 habitants	145	91	62,8	9073	55,3
10-Communes de 10 000 à 19 999 habitants	48	28	58,3	8651	59,0
11-Communes de 20 000 à 39 999 habitants	18	12	66,7	8844	75,4
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 habitants	15	9	60,0	12649	63,7
12-Communes de plus de 80 000 habitants	5	4	80,0	23973	82,6
13-Centres communaux d'action sociale	108	66	61,1	3570	37,8
14-Caisses des écoles	38	18	47,4	232	34,5
15-Métropole et communauté urbaine	3	2	66,7	5426	36,9
16-Communautés de communes	33	19	57,6	1767	52,5
17-Communautés d'agglomération	16	10	62,5	3837	26,1
19-SIVOM	38	15	39,5	102	14,0
20-SIVU	133	44	33,1	201	25,0
20.1-Syndicats mixtes et pôle métropolitain	103	52	50,5	821	46,8
24- Caisse de crédit municipal	4	3	75,0	158	79,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>1192</b>	<b>649</b>	<b>54</b>	<b>108447</b>	<b>65</b>

# ANNEXES 3

## Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête  
Courriel : [XXXXXXXXXX](mailto:XXXXXXXXXX)

### NOTICE EXPLICATIVE

#### RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN XXXXXX AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2018

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

**AVANT LE XXXXXX 2018**

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

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

#### LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux de la région au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

#### COMMENT ACCEDER AU QUESTIONNAIRE ?

Le questionnaire est téléchargeable sur le site du CNFPT de la délégation - [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

#### LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

#### QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES PAR CE RECENSEMENT ?

Le recensement concerne uniquement les agents rémunérés par votre collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2018, tous statuts confondus.

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



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

Informations	Précisions et modalités de saisie
<b>Statut</b>	Préciser le code d'un des statuts - T : fonctionnaires ou stagiaires - NT : contractuels - EA : emplois aidés
<b>Situation juridique :</b>	<i>Saisir sous forme codée l'une de ces conditions de recrutement</i>
➤ <b>Des fonctionnaires</b>	Pour les <b>fonctionnaires</b> , il s'agit d'une des <b>positions administratives</b> suivantes : - ACT : activité - MAD : mise à disposition - DET : détachement - PHC : position hors cadre - Autres cas : <u>préciser en toutes lettres</u>
➤ <b>Des contractuels</b>	Pour les agents <b>contractuels</b> , préciser le code de l'une des <b>conditions de recrutements</b> suivantes : <b>Pour les agents permanents</b> , il s'agit principalement des situations suivantes : - 31V : Vacance temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012) - 33 : Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 1er, 2ème, loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3ème, L. 12 mars 2012), - 38 : Travailleurs handicapés (article 38) - 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - CAB : Assistants maternels et familiaux (loi du 27 juin 2005) - CAB : Collaborateurs de cabinet (article 110) - CDI2005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 26 juillet 2005) - CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public - PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) ... Autres cas : préciser en toutes lettres  <b>Pour les agents non permanents :</b> - 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012) - 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2ème L. 12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1er L. 12 mars 2012) ... Autres cas : préciser en toutes lettres
➤ <b>Des emplois aidés</b>	<b>Pour les apprentis :</b> - AP : Apprentis  <b>Pour les emplois aidés :</b> - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion- contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir  Remarque : les agents en disponibilité ou en congé parental non rémunérés par la collectivité au 01/01/2018 ne sont pas à prendre en compte.



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

## 2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Exemple sur les métiers territoriaux en Région											
Etat des lieux au 01/01/2018											
Nom de la collectivité :		Commune		Code postal :		75000		N° SIRET :		750000000	
Tableau des effectifs à compléter											
(une seule ligne par agent, à l'exception de ses mandats, à saisir à côté vide)											
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdo de travail		
T	ACT	H	01/01/75	05/09/97	cadre principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC			
T	ACT	F	03/09/95	04/01/95	Adjoint Administratif	Agent de gestion financière	S. Gestion Financière et matérielle	TC			
T	CA	H	11/01/95	01/01/97	Adjoint technique local	Plâtrier, Plâtrier, Plâtrier	S. Services aux usagers	TP	90%		
T	ACT	F	07/01/95	05/09/94	Adjointe A.P.S	Adjointe A.P.S	S. Sport	TP	10%		
T	CA	H	03/09/97	03/09/97	Adjoint technique	Concier, concier, concier	S. Services aux usagers	TC			
T	CA	F	08/09/97	04/09/95	Adjointe principale	Agent d'entretien public	S. Services aux usagers	TNC	20%		
T	CA	H	01/01/95	09/01/95	Adjoint technique	Agent d'entretien de voirie publique	S. Voirie, Impôts et taxes	TNC	20%		
EA	CA	F	12/01/95	08/01/95	Adjoint technique	Préposé au courrier	S. Services aux usagers	TC			

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



### 3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

[XXXXXXXXXX@cnfpt.fr](mailto:XXXXXXXXXX@cnfpt.fr)

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXXXXXXXXX



### 4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

Que se passe-t-il lors du changement de situation d'un agent entre le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier qui sert de référence et donc de la situation de l'agent au 1<sup>er</sup> janvier.

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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



# ANNEXES 3

## Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

Dossier suivi par la société Synoptic  
Tél. : 0 805 698 959  
Courriel : [enquete.observatoire.fpt@synoptic.fr](mailto:enquete.observatoire.fpt@synoptic.fr)

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

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

AVANT LE 7 SEPTEMBRE 2018

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

Nous vous demandons de renseigner le questionnaire directement sur le site Internet du CNFPT où le formulaire a été mis en ligne : <http://www.cnfpt.fr/sinformer/a-media/etude/les-etudes> ou par voie postale. Vous trouverez ci-joint le questionnaire (pages 2 à 5) et les instructions pour renseigner celui-ci. Les collectivités qui ne sont pas en mesure de nous répondre par Internet peuvent nous retourner le questionnaire par courrier à l'adresse ci-après ou contacter la société Synoptic par téléphone au numéro gratuit : 0 805 698 959.

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

#### POURQUOI ET COMMENT ?

##### I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

##### II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

##### III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

##### IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

#### LE QUESTIONNAIRE

##### QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signalétique (à renseigner précisément)

Votre identifiant (code figurant sur le courrier d'accompagnement) : ..... 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),  
desquels ce cas, lesquels ?
  - Communes
  - Centre communal d'action sociale
  - Caisse des écoles
  - Autres établissements publics locauxà préciser : .....

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

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

##### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté  Diminué  Resté stable  NSP

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

Augmenter  Diminuer  Rester stable  NSP

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

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

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

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

Oui  Non  NSP

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

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

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

Q1.6 Quels sont les principaux métiers pour lesquels vous subissez une concurrence au niveau du recrutement avec :

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



**Q1.7** Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?

Oui  Non  NSP

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

## DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui  Non  NSP

**Q1.9** Au cours de l'année 2018, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité ?

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

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

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

.....  
.....  
.....

## METIERS SENSIBLES

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

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

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

.....  
.....

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

.....  
.....

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

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

### CHANTIERS RH

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

Si concerné : .....

**Q2.2** 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. annexe 1) : .....

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

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

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

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

.....  
.....

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

**Q2.4** Les agents de votre collectivité ou de votre établissement travaillent-ils sur la base de la durée légale du travail à temps complet (1 607 heures effectives) sur une année ?

Oui  Non  NSP

### GRANDES TRANSFORMATIONS

**Q2.5** Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?

Oui  Non  NSP

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

**Q2.6** Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou établissement ?

En augmentation  En stagnation  En réduction  NSP

**Q2.7** Au cours des 3 prochaines années, diriez-vous que les grandes transformations suivantes vont avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur vos ressources humaines ?

• Numérique  Oui  Non  NSP

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

• Energétique  Oui  Non  NSP

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

• Environnementale/développement durable Oui  Non  NSP  :  
Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum) : .....

• Automatisation/robotique Oui  Non  NSP  :  
Si oui, sur quels métiers (3 réponses au maximum) : .....

• Autres transformations (précisez lesquelles) : ..... Non concerné   
Si concerné, sur quels métiers (3 réponses au maximum) : .....

## SUJETS RH

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

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

## OBJECTIFS RH

**Q27** Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderiez-vous aux objectifs RH suivants ?  
(Noter chaque objectif de 0 à 5 : 0 pour les non concernés, 1 pour les moins importants et 5 pour les plus importants).

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

## OUTILS RH

**Q28** Quels sont les outils que vous utilisez pour la gestion des ressources humaines dans votre collectivité ? (à cocher)

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

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

### III. LA FORMATION

#### EFFORT FORMATION

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

**Q30** En 2017, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

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

**Q31** Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes (hors cotisations) avec le CNFPT en 2017 ?  
Oui  Non  (aller à la question 3.4) Ne sait pas  (aller à la question 3.4)

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

**Q32** En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2017 ?  
Oui  Non  (aller à la question 3.5) Ne sait pas  (aller à la question 3.5)

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

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

%

#### PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter  Diminuer  Rester stable  NSP

027 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A+ priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

028 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A (hors A+) priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

029 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie B priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

030 - Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie C priorisez-vous en matière de formation ? (3 au maximum cf. annexe 3)

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

---

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Chef de projet : Adrien Marquié

Rédacteurs : Adrien Marquié, Emilie Piguët, Steven Laude

Référent observation de la délégation : Jean Michel Cordier

Gestionnaires d'enquête : Nicolas Gallorini

Prestataire pour la réalisation du 2<sup>ème</sup> volet d'étude sur les tendances et les politiques RH : Synoptic

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

