

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX GUYANE

AVRIL 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée en Guyane	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines »	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019	p31
A. Effectifs	p33
B. Emploi	p46
C. Démographie	p65
D. Métiers	p83
III. Evolution des besoins RH	p92
IV. Politiques RH	p109
V. Politiques de formation	P121
Conclusion générale	p134
ANNEXES	p138
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction : l'observation régionalisée en Guyane



Introduction : l'observation régionalisée en Guyane



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

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

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

2.5 Principales attentes exprimées

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

Avertissement méthodologique.....p15

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

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



2.2 Le comité de suivi

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

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

A
modifier



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative
et questionnaire en
annexe p 158 à 164

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Une enquête portant sur l'ensemble des **50 collectivités** de la région (fichier SIREN)
- **100 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **100 %** des agents territoriaux de la région.

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 157

- Calendrier :
 - Lancement : Février 2019
 - Collecte : Février/septembre 2019
 - Traitement et analyse : septembre 2019-Avril 2020
 - Restitution des 1ers résultats : Avril 2020
 - Restitution des résultats définitifs : Avril 2020

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **50** collectivités interrogées
- **42 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **84%**
- **Taux de couverture en effectif : 94 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
 - Lancement : Juin 2019
 - Collecte : Juillet à Novembre 2019
 - Traitement et analyse : décembre 2019 à février 2020
 - Restitution des 1ers résultats : Avril 2020
 - Restitution des résultats définitifs : Avril 2020

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 :

Statutaire

selon le statut des agents

Organisationnelle

par service d'affectation

Institutionnelle

par type de collectivités

Démographique

selon la tranche d'âge

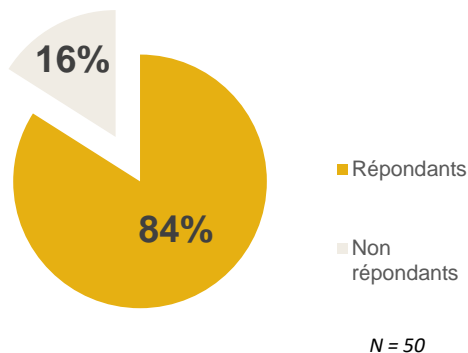
Professionnelle

par métier

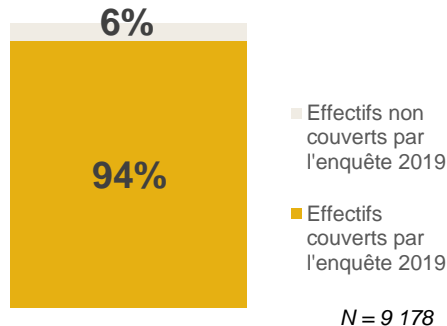


Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Taux de réponse à l'enquête 2019



Taux de couverture de l'enquête 2019



Sur 50 collectivités et établissements interrogés en Guyane, 84 % ont répondu à cette enquête. Le taux de couverture, basé sur les effectifs des répondants à l'enquête en comparaison de l'ensemble des effectifs est de 94 %.

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est responsable RH (28 % d'entre eux). Les autres fonctions citées sont secrétaire de mairie, directeur général des services, assistant RH, responsable de formation, ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Collectivité Territoriale de Guyane	1
SDIS	1
CDG	1
Communes de moins de 10 000 habitants	14
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	5
Communes de plus de 40 000 habitants	2
CCAS/CDE	6
EPCI	4
Syndicat	1
Autres	7
Total	42

2.5 Principales attentes exprimées

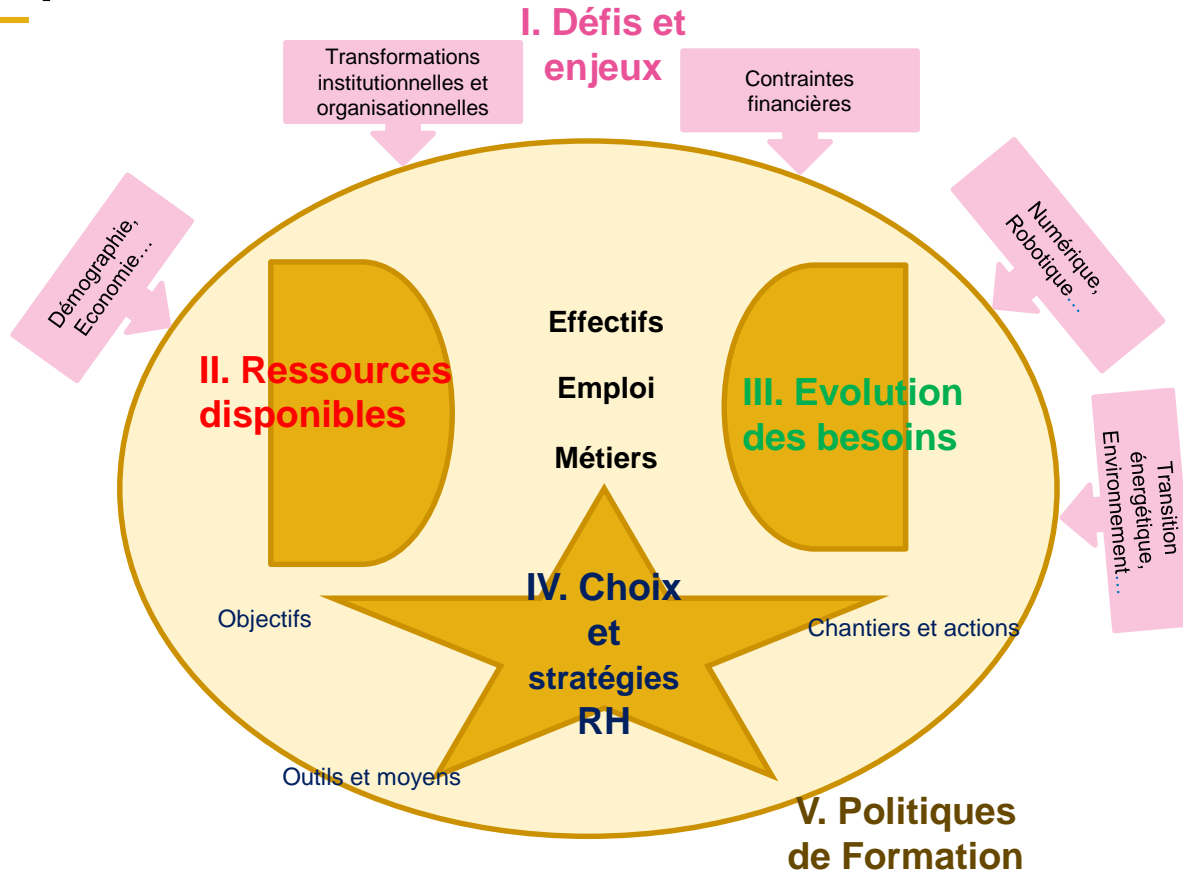
Par le conseil régional d'orientation et le comité de suivi :

Plusieurs thématiques ont été évoquées, pouvant faire l'objet d'études approfondies :

- **Le vieillissement de la population**
- **L'insertion professionnelle**
- **L'handicap au travail**
- **Le reclassement des agents et le problème des non remplacements**
- **La lutte contre l'illettrisme**
- **L'émergence de nouveaux métiers**
- **La mise en place de modules spécifiques pour les managers**
- **La formation au suivi et au contrôle des métiers de l'eau**



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

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

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



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



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

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **283 539 habitants** en 2019, soit 0,4 % de la population française. (1)
- **118 637 jeunes** de moins de 20 ans (41,8 %) contre 24,2 % à l'échelle nationale. (1)
- **Et 26 448 seniors** : **9,3 %** de plus de 60 ans (France : 26,2 %). (1)
- **Évolution de la population sur 5 ans** : **+ 12,4 %** entre 2014 et 2019 (France : + 1,3 %). (1)
- **Évolution de la population d'ici 2040** : **+ 30,3 %** par rapport à 2019 (France : +7,3 %). (3)

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population de 3,4 hab./km²** (France : 105,8 hab./km²). (2)
- **83 534 km²** de superficie (France : 633 208 km²), soit la 2^{ème} région de France en terme de taille. (2)
- **50 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %). (4)
- **54,5 % de communes rurales** (France : 79,6 %). (5)

ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 15 853 € / hab.** (France : 32 967 € / hab.) (6)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans de 61,7 %** (France : 73,8 %). (4)
- Et un **taux de chômage en 2018 de 19,1 %** (France : 9,1%). (7)

SOCIAL :

- Au 31 décembre 2018, **22,2 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,8 %). (8)

Sources :

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

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

(5) Insee (population municipale en 2018 - année de référence 2015)

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

(7) Insee, taux de chômage localisés, enquête emploi DOM

(8) Caf 31/12/2018 et Insee RP 2016



1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 22 (France : 34 970)
- **Collectivité territoriale de Guyane** : 1
- **Communauté(s) d'agglomération** : 1 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 3 (France : 1 001)

Sources : Insee Siren, Banatic

FINANCES LOCALES :

Charges de personnel (en € par habitant)

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Guyane	1 141	-	2 013	
France	996	366	875	300

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

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Guyane	60,6	-	27,6	
France	55,7	36,6	20,8	17,0

Source : DGCL

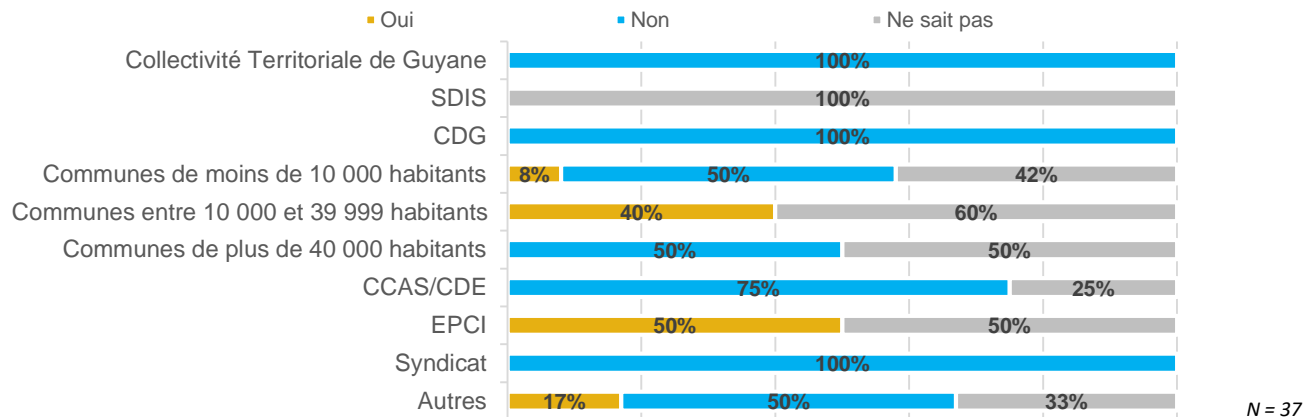
* Données non disponibles au niveau intercommunal pour la Guyane, celles-ci sont disponibles à l'échelle des 5 départements d'outre-mer (y compris Mayotte) et s'établissent à 389 € par habitant et à 21,4 % des dépenses.



2. Les transformations environnementales/développement durable

Un impact limité pour l'ensemble des collectivités

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



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

Selon les répondants, **les transformations environnementales et/ou liées au développement durable** n'auront que peu d'impacts sur leurs ressources humaines.

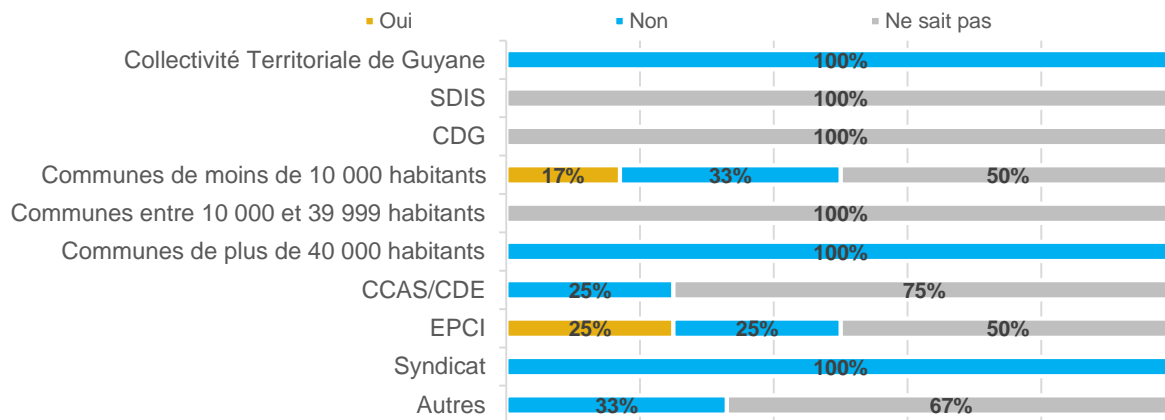
Toutefois, la moitié des EPCI, deux communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants prévoient des impacts liés à ces transformations.



3. Les transformations énergétiques

Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu à 3 ans

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



N = 37

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

Selon les répondants, les transformations énergétiques auraient peu d'impacts sur leurs ressources humaines pour les années à venir. Toutefois, un EPCI sur quatre et près d'une commune de moins de 10 000 habitants sur cinq prévoient des impacts liés à ces transformations.

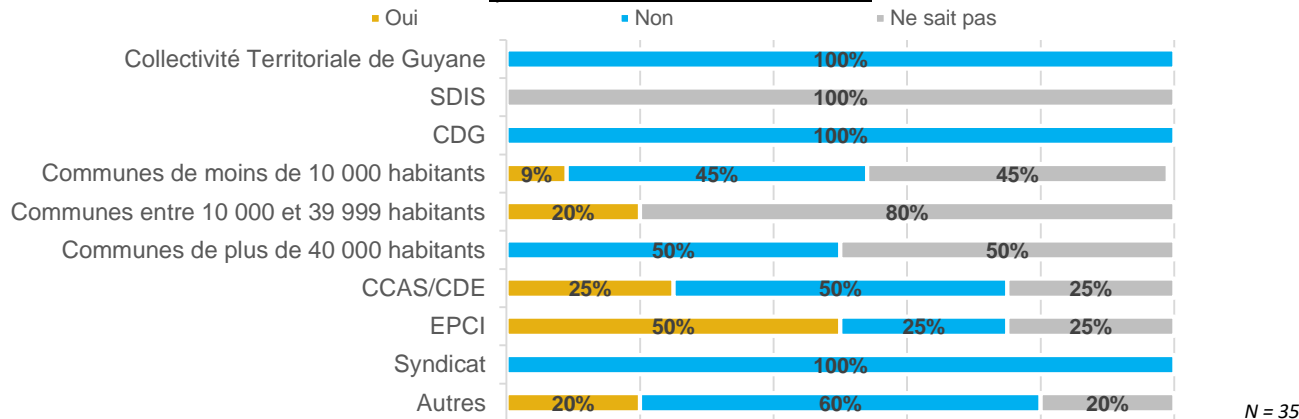
À noter qu'une forte proportion de répondants ne se prononcent pas sur ce sujet (59% de réponses « ne sait pas »).



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

L'automatisation toucherait davantage les EPCI

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 ?



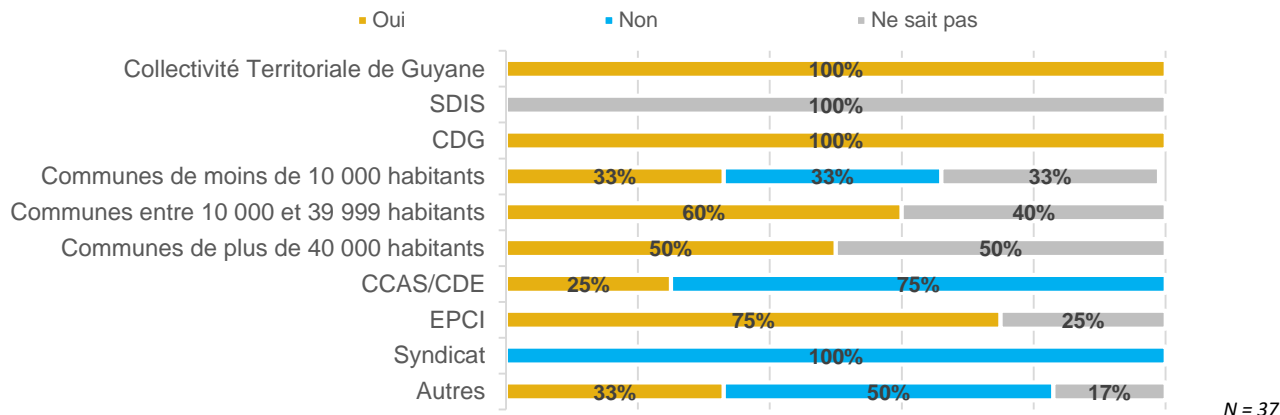
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Selon les répondants, **les transformations d'automatisation/de robotique** n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines. Un EPCI sur deux, un quart des CCAS/CDE, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

5. Les transformations numériques

Un impact important pour les grandes collectivités, à l'exception du SDIS

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 ?



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

L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** est assez diversement perçu selon les collectivités répondantes.

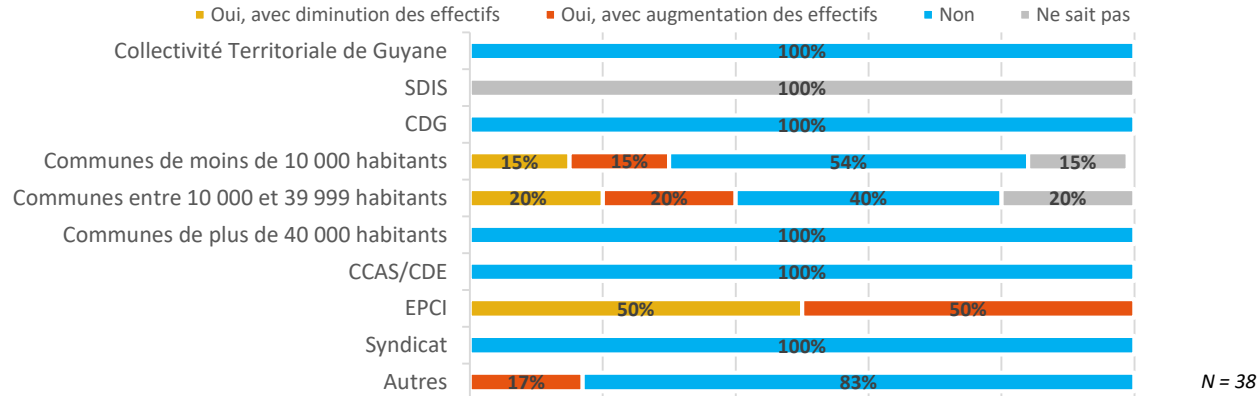
La Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, les trois quarts des EPCI, trois communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq, une commune de plus de 40 000 habitants sur deux et un tiers des communes de moins de 10 000 habitants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.



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

Les EPCI particulièrement touchés par le mouvement des effectifs

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



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

Les transferts de personnel peuvent par exemple être liés à une fusion, un changement de statut ou à l'intégration dans une nouvelle structure. Ils peuvent s'accompagner d'une augmentation ou d'une diminution des effectifs.

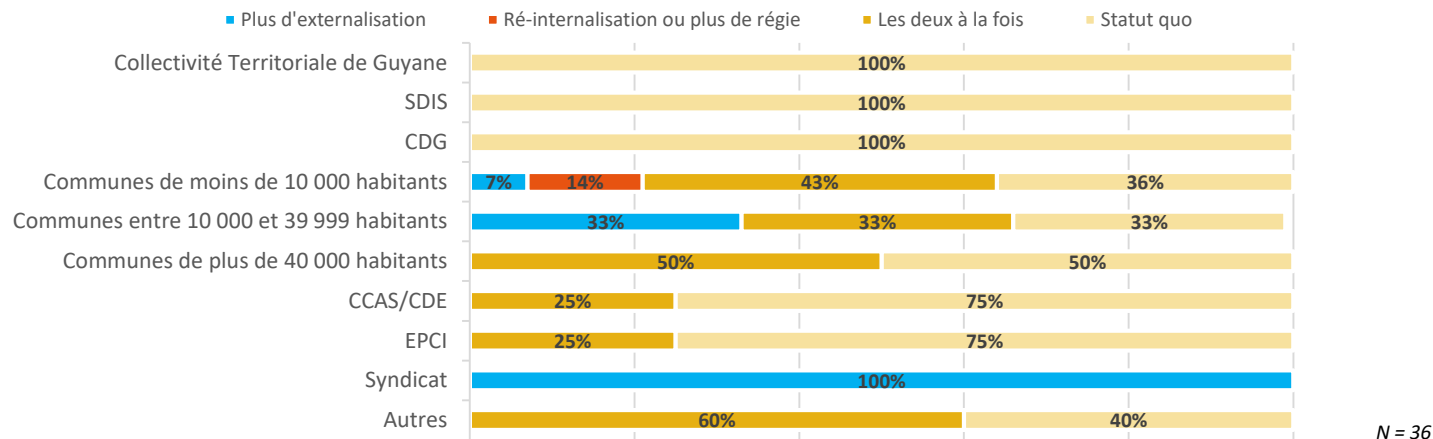
Parmi les répondants, **des transferts de personnel** avec **augmentation des effectifs** ont lieu pour un EPCI sur deux, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont également lieu pour un EPCI sur 2, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants répondants.

7. Les tendances pour les trois prochaines années en termes de mode de gestion des services

Plus d'externalisation pour 1/3 des communes de 10 000 à 40 000 habitants

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



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

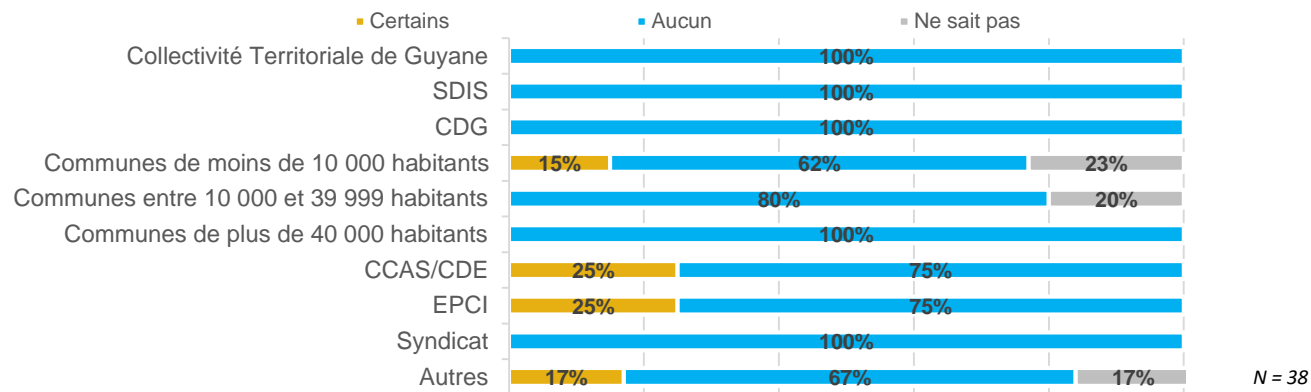
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seuls le syndicat répondant, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

Peu de services mutualisés

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



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

Peu de structures ont des services mutualisés avec d'autres collectivités.

Les EPCI, les CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants sont les seules structures qui ont recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités pour certains de leurs services.

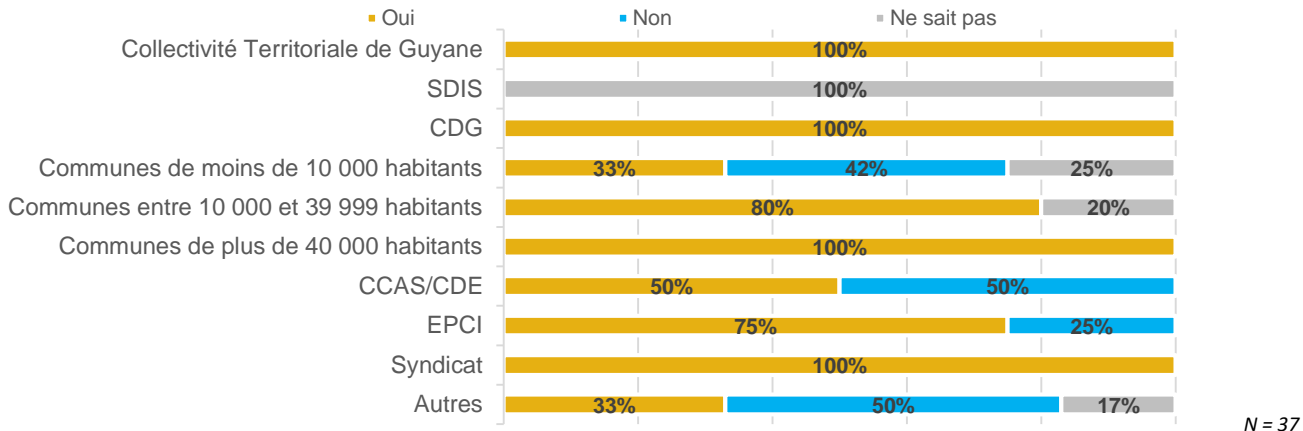
Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes.



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

Une grande majorité de collectivités impactées

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



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

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

Parmi les répondants, **la situation financière des collectivités** n'a pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour la moitié des CCAS/CDE, 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5, et 1 EPCI sur 4.



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 ?



N = 20

Note de lecture :

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

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

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

La politique de recrutement (citée 10 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par les communes et les CCAS/CDE.

On retrouve ensuite :

- **La formation** (3 fois), notamment cité par le CDG et un CCAS/CDE.
- **Le régime indemnitaire** (3 fois également), évoqué par les communes de moins de 40 000 habitants.

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

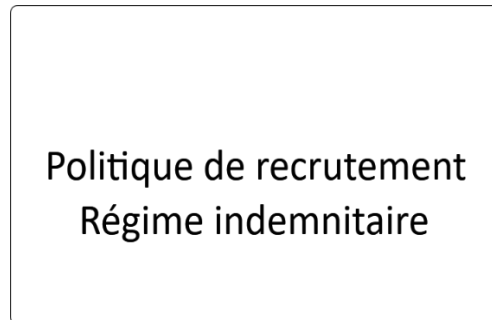
Question : Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?
Si oui, sur quels aspects ?

Collectivités de moins de 50 agents



N = 8

Collectivités de 50 à 500 agents



N = 8

Collectivités de plus de 500 agents



N = 4

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

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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **la formation** (3 fois) et **l'évolution de carrière** (2 fois).

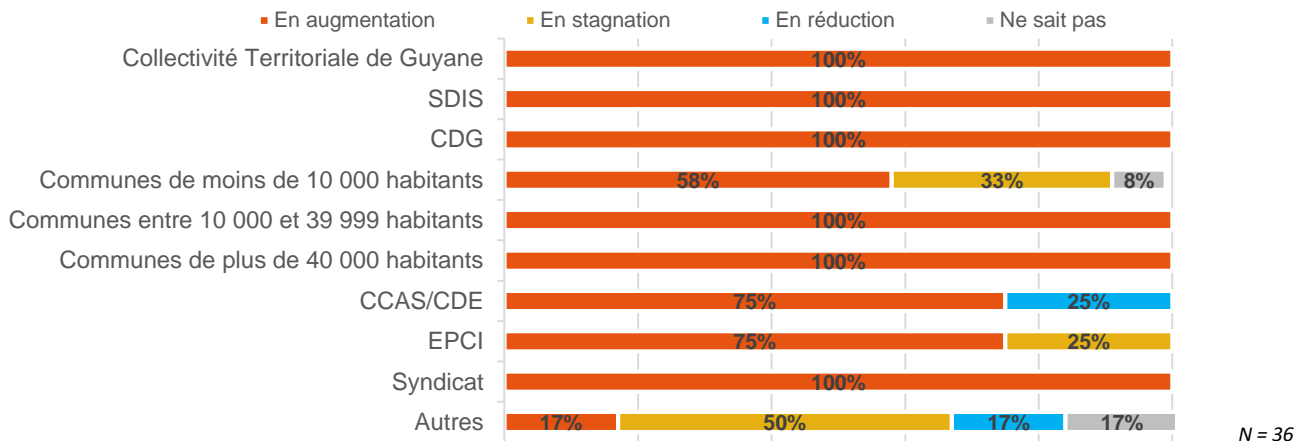
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent encore **le régime indemnitaire** (2 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi **le non remplacement des départs** (retraites et autres) (1 fois).

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

Une augmentation des dépenses du personnel pour la plupart des collectivités

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



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

Parmi les répondants, **les dépenses de personnel** sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2018, à l'exception d'un CCAS/CDE qui connaît une diminution de ses dépenses.

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



A. Effectifs	p33
B. Emploi	p46
C. Démographie.....	p64
D. Métiers	p82

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

A. Effectifs

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



1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

- On dénombre **8 944 agents**¹ fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Guyane au 1^{er} janvier 2019.
- Le taux d'administration territoriale en Guyane **est ainsi de 31,5 %o habitants**² contre 29,2 %³ à l'échelle nationale (emplois aidés inclus).
- Entre 2014 et 2018, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale augmente de 4,3 %** (+ 323 agents), hors emplois aidés⁴. Les effectifs augmentent en moyenne de 1 % par année, contre 0,3 % en France.
- La territoriale représente ainsi **14,6 % du salariat en Guyane**, contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés)⁵.

Sources :

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

2 Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT et Insee, Estimations de population 2019, traitement CNFPT

3 Siasp, Insee, traitement CNFPT

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

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

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



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

Un taux d'administration très élevé, toute fonction publique confondue

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **27,5 agents pour 1 000 habitants en Guyane**, contre 25,9 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente **42,3 ‰** habitants, contre 30,4 ‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration en Guyane est de **81,6 ‰** habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Guyane	42,3	27,5	11,7	81,6
France	30,4	25,9	16,3	72,7

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

Source : Siasp au 31/12/2017 en ETP, Insee, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

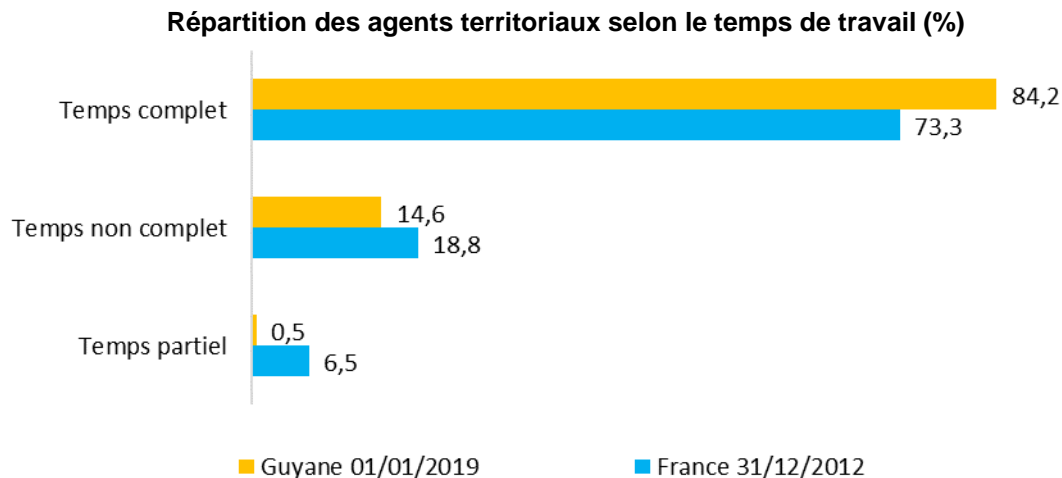


2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Des agents qui travaillent souvent à temps complet

84,2 % des agents territoriaux de la région 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.

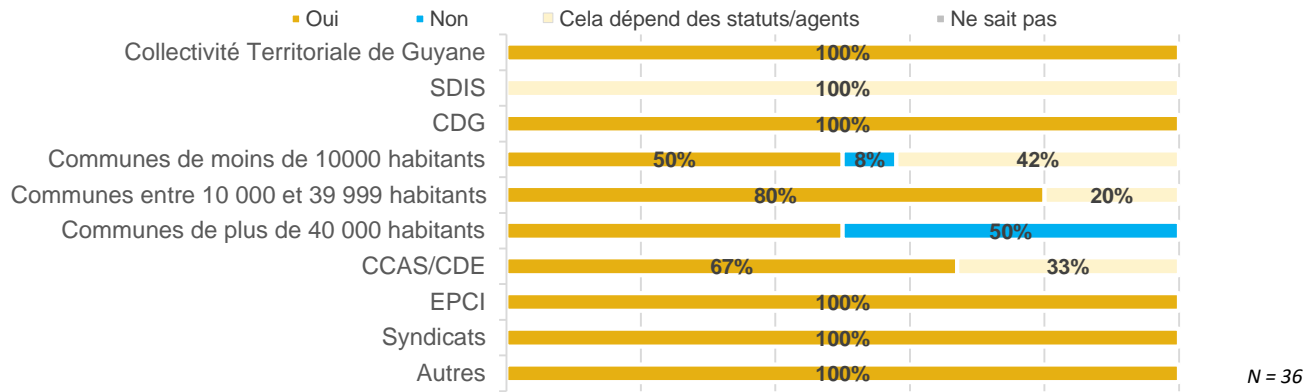
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

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

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



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

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

Une commune de plus de 40 000 habitants sur deux et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants ne travaillent pas sur cette base légale.

3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Le service des affaires scolaires et périscolaires mobilise plus d'un agent sur quatre

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont les services des affaires scolaires et périscolaires, les services des espaces verts et paysages ainsi que les services des affaires juridiques et administratives.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Guyane		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	2 528	28,3	16,4
Espaces verts et paysages	432	4,8	3,4
Affaires juridiques et administratives	430	4,8	6,8
Ateliers et matériels	408	4,6	1,9
Bâtiment et patrimoine bâti	406	4,5	6,0
Police et sécurité	365	4,1	2,3
Sport	359	4,0	3,0
Social	357	4,0	10,3
Santé	284	3,2	1,7
Equipe de direction	261	2,9	2,2
Dix principaux services	5 830	65,2	54,0

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

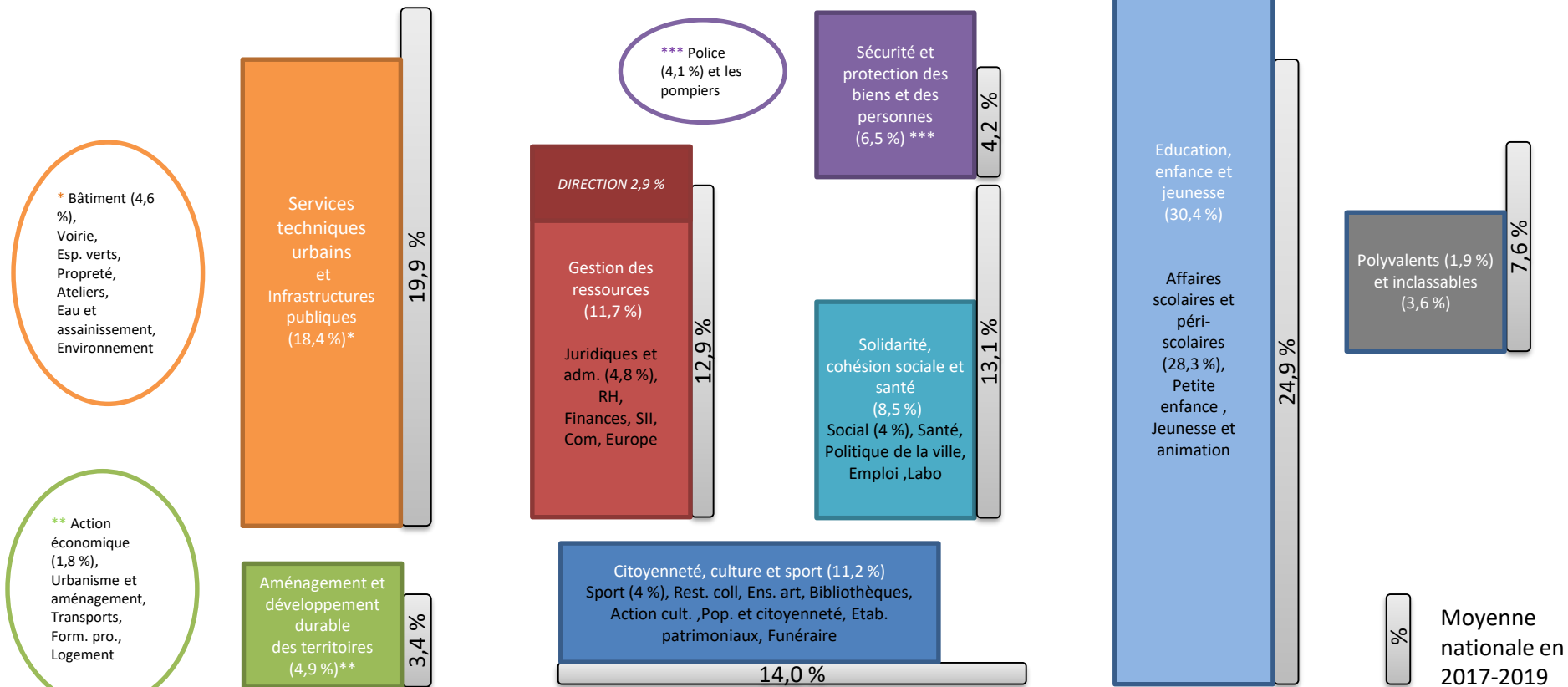
La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 149 et 150

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



3.2 Panorama des services

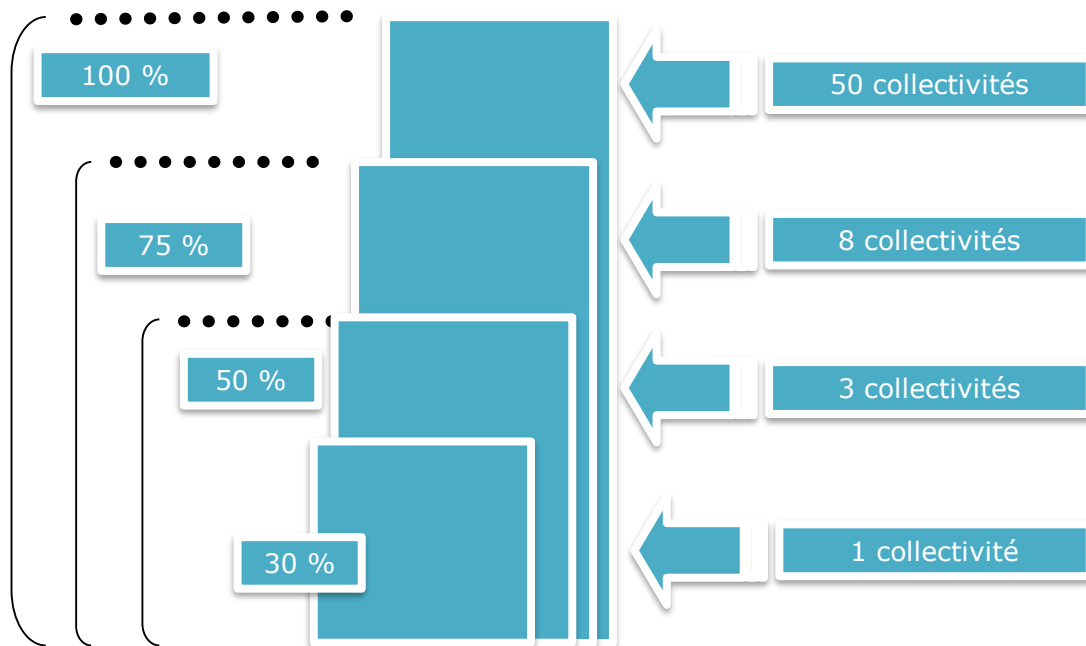
3 agents sur 10 travaillent dans les services éducation, enfance et jeunesse



4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

3 collectivités concentrent 50 % des agents territoriaux de la région



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

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Poids important des agents dans les communes de plus de 20 000 habitants

En 2019, les **communes regroupent 54 % des emplois** de la FPT de Guyane, contre 53 % en moyenne en France.

Les plus petites communes regroupent seulement 0,6 % des agents de Guyane contre 4,6 % à l'échelle nationale.

A l'inverse, les communes de plus de 20 000 habitants concentrent que 37,9 % des agents, contre 24,4 % en moyenne en France.

Enfin, on observe une part plus élevée d'agents dans les caisses des écoles en Guyane par rapport niveau national, respectivement 3,6 % et 0,5 %.

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Guyane		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Collectivité territoriale de Guyane*	2 940	32,9	19,3
SDIS	260	2,9	2,6
Centres de gestion	24	0,3	0,9
Communes de moins de 1 000 habitants	53	0,6	4,6
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	281	3,1	7,2
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	497	5,6	9,6
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	583	6,5	6,9
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	3 391	37,9	16,0
Communes de plus de 80 000 habitants	-	-	8,4
Ensemble des communes	4 805	53,7	52,7
Centres communaux d'action sociale	88	1,0	6,2
Caisses des écoles	318	3,6	0,5
Communautés de communes	139	1,6	4,3
Communautés d'agglomération	195	2,2	4,8
Syndicats mixtes communaux	30	0,3	1,8
Autres établissements publics	145	1,6	0,4
Ensemble des collectivités	8 944	100,0	

* France : départements + régions

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

France : Insee, Siasp, postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2017



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Davantage d'effectifs au sein des grandes structures

4,7 % des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent 54 % des structures.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Guyane au 01/01/2019	France au 31/12/2017	Guyane au 01/01/2019	France au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	10,0	42,6	0,1	2,0
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	44,0	44,8	4,6	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	38,0	11,1	31,5	32,1
Grandes collectivités de plus de 500 agents	8,0	1,6	63,8	52,1
Ensemble collectivités	100	100	100	100

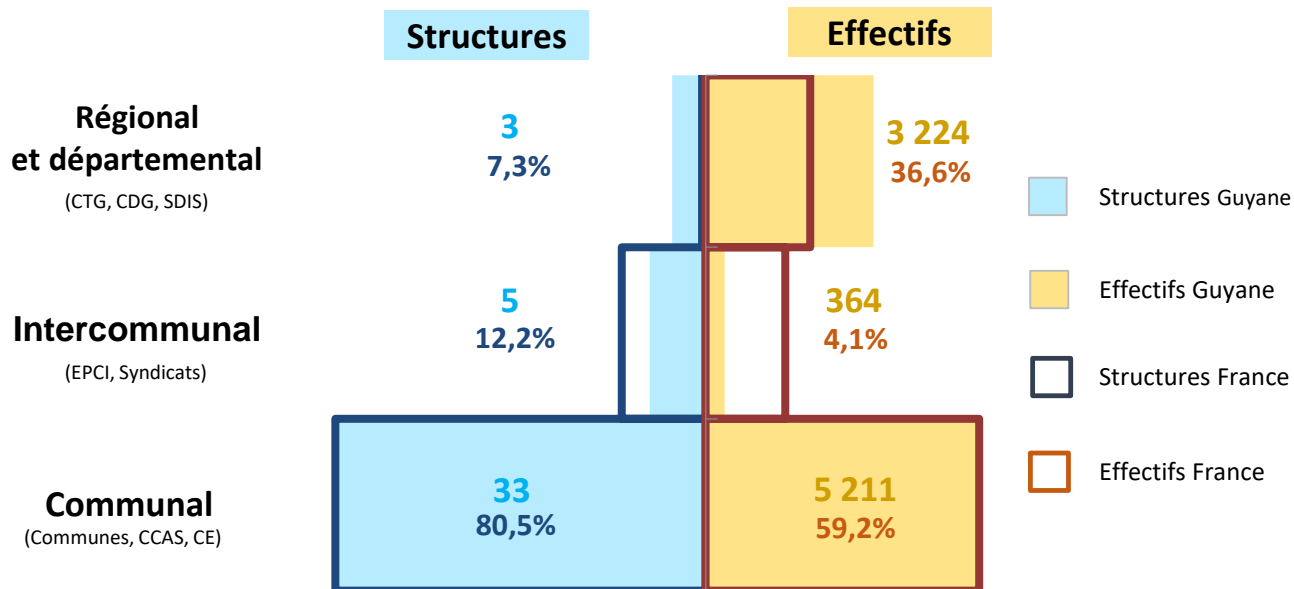
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2017



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

Une sous-représentation des effectifs intercommunaux

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs



Note de lecture :

Les 33 structures communales représentent 80,5 % des collectivités de Guyane.

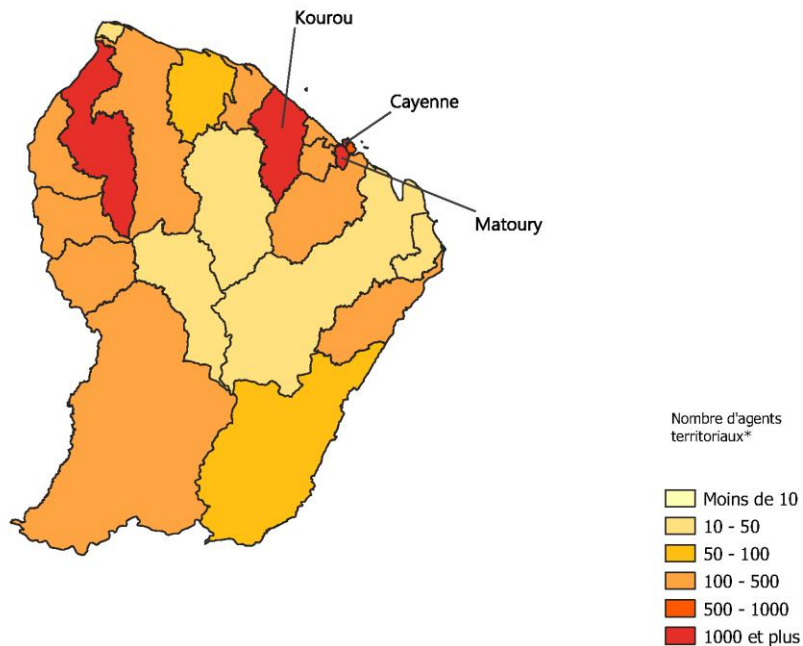
Les 5 211 agents que ces structures emploient représentent 59,2 % des effectifs de la fonction publique territoriale de la région.

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

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Quatre communes représentent près de 2/3 des agents territoriaux

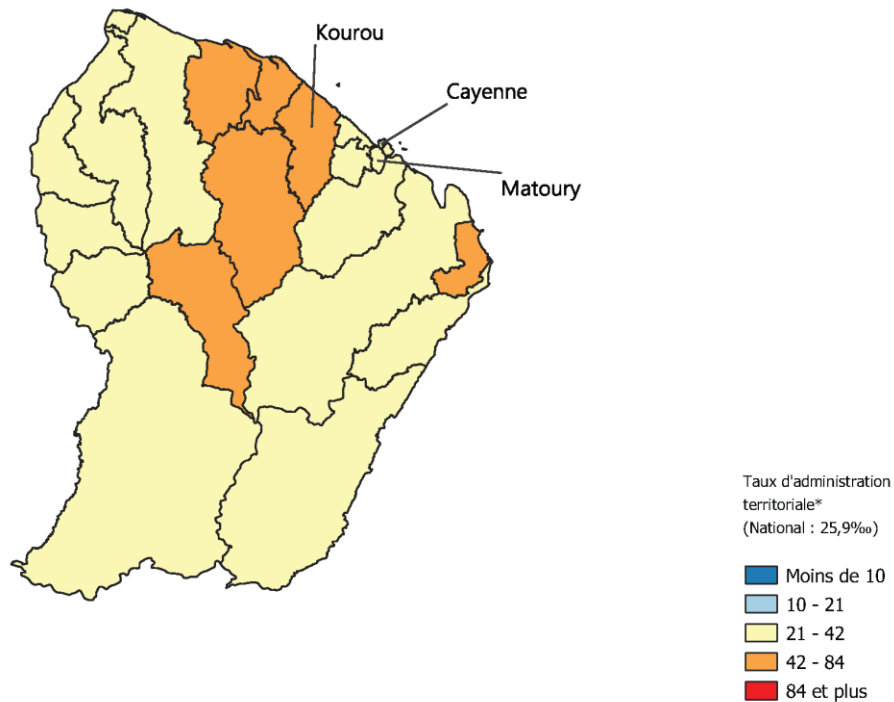


*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques). Les effectifs du conseil régional, du conseil départemental et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants

Source: CNFPT, Observatoire de la FPT, Octobre 2019

5.2 Taux d'administration selon le territoire

Un taux plus élevé dans la partie centre et Nord-Est



*Nombre d'agents territoriaux pour 1000 habitants postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Les effectifs du conseil régional, du conseil départemental et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

Source:
CNFPT, Observatoire de la FPT, Octobre 2019

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

B. Emploi

1. Statut.....p47

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

2. Catégorie hiérarchiquep62

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

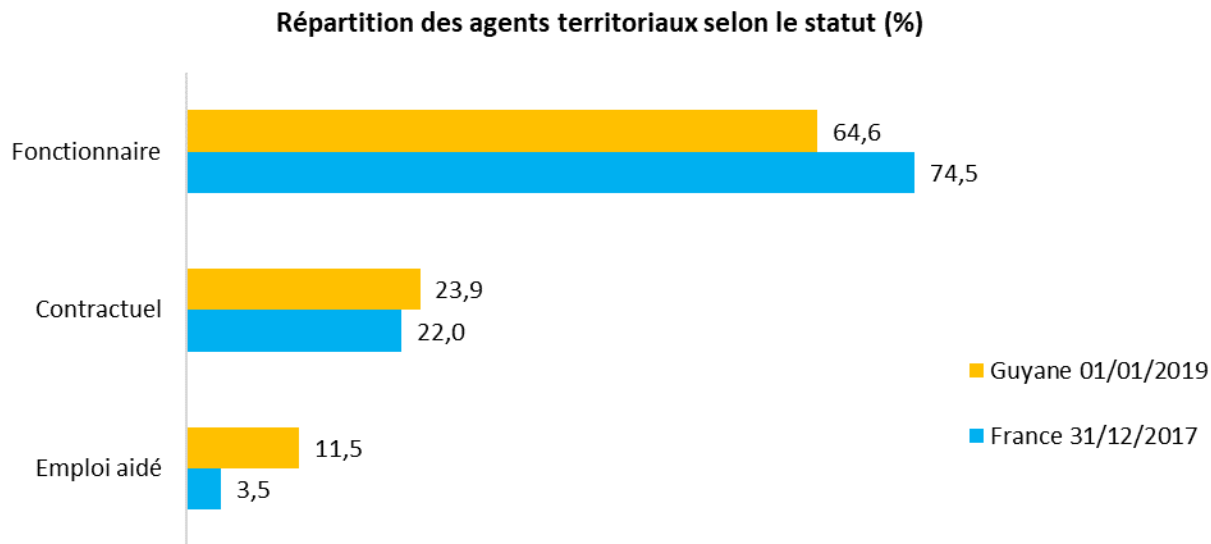


1. Statut

1.1 Structure générale

Moins de fonctionnaires qu'au niveau national

La part des agents fonctionnaires de Guyane est inférieure de 10 points à la moyenne française. Cet écart est compensé par une part plus importante d'emplois aidés : 11,5 % des agents ont un emploi aidé contre 3,5 % à l'échelle nationale.

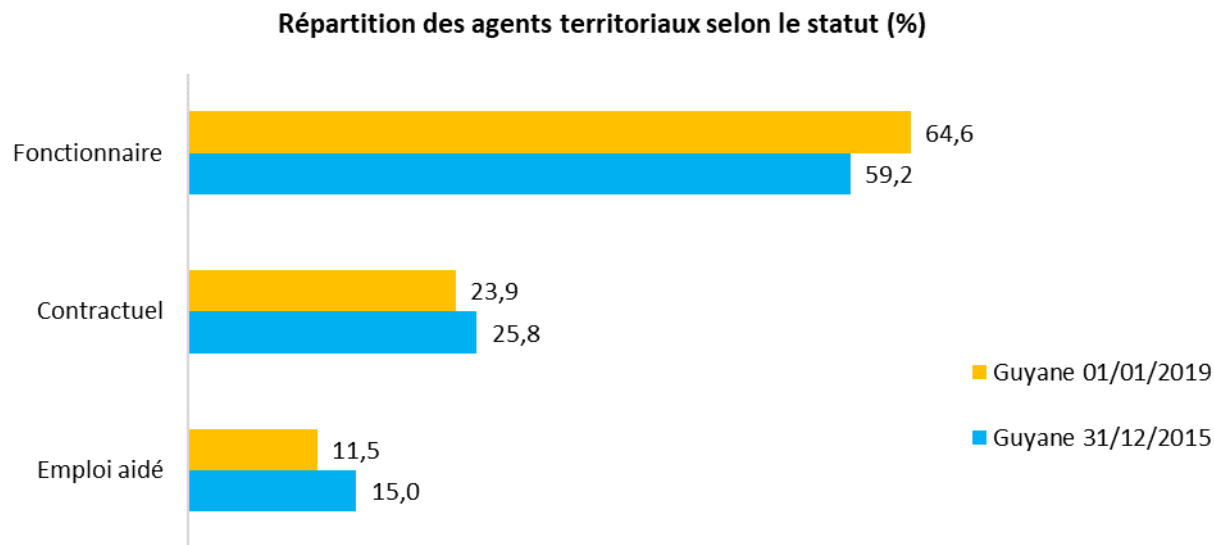


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2017.



1.2 Evolution de la structure générale

Augmentation du poids des fonctionnaires et baisse des contractuels et des emplois aidés entre 2015 et 2019



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



Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

16 % des agents territoriaux sont des contractuels permanents

Détail des situations juridiques par statut (en %)

Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	64,0	Vacance temporaire d'emploi	8,6	Accroissement temporaire d'activité	3,8	CAE-CUI	6,0
Mise à disposition	0,4	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	3,3	Remplacement temporaire	0,5	PEC	3,0
Détachement	0,2	Contrat à durée indéterminée de droit public	3,2	Accroissement saisonnier d'activité	0,3	Contrat d'avenir	2,2
		Collaborateur de cabinet	0,2	Apprenti	0,1	Adultes relais	0,1
		Assistants maternelles et familiales	0,2			Autres cas et inclassables	0,2
		Emploi fonctionnel	0,2				
		Commune de moins de 1 000 habitants	0,1				
		Travailleur handicapé	0,1				
Ensemble	64,6	Ensemble	15,9	Ensemble	4,8	Ensemble	11,5

La somme des ensembles n'est pas égal à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables, celle-ci est de 3,2 % et correspond aux agents contractuels (sans possibilité de distinguer les agents permanents des non permanents)

Note de lecture : 64 % des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

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



1.3 Statut par type de collectivité

Une très forte présence des contractuels au sein des communautés de communes et des communes de 3 500 à 20 000 habitants

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Collectivité territoriale de Guyane	66,0	19,2	59,7	37,9	14,8
SDIS	96,9	3,1	87,5	12,5	0,0
Centres de gestion	75,0	25,0	-	-	0,0
Communes de moins de 1 000 habitants	47,2	49,1	80,8	0,0	3,8
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	64,8	24,6	44,9	44,9	10,7
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	55,5	39,2	30,8	1,5	5,0
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	52,7	47,3	26,1	37,3	0,0
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	67,7	21,5	95,1	4,0	10,9
Centres communaux d'action sociale	65,9	25,0	63,6	31,8	9,1
Caisses des écoles	38,7	15,4	98,0	2,0	45,9
Communautés de communes	43,9	48,9	75,0	25,0	7,2
Communautés d'agglomération	72,8	27,2	67,9	28,3	0,0
Syndicats mixtes communaux	53,3	40,0	91,7	0,0	6,7
Autres établissements publics	54,5	42,8	74,2	6,5	2,8
Ensemble des collectivités	64,6	23,9	66,7	19,9	11,5

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

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

Note de lecture :

66 % des agents de la CTG ont le statut de fonctionnaire et 19,2 % ont le statut de contractuel.

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs, notamment dans les services ateliers et matériels (86,3 %) et santé (87 %). Les **contractuels** sont surreprésentés dans les services sport et social.

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	55,5	23,3	62,7	29,5	21,1
Espaces verts et paysages	50,0	24,3	52,4	25,7	25,7
Affaires juridiques et administratives	73,7	24,0	59,2	6,8	2,3
Ateliers et matériels	86,3	11,0	57,8	31,1	2,7
Bâtiment et patrimoine bâti	71,7	23,2	61,7	12,8	5,2
Police et sécurité	58,6	12,1	72,7	11,4	29,3
Sport	60,7	27,6	66,7	17,2	11,7
Ensemble du social	66,9	26,9	66,7	22,9	6,2
Santé	87,0	13,0	59,5	40,5	0,0
Equipe de direction	53,6	44,8	76,1	12,8	1,5
Ensemble tous secteurs	64,6	23,9	66,7	19,9	11,5

Note de lecture :

23,3 % des agents travaillant dans le secteur affaires scolaires et périscolaires sont contractuels contre 12,1 % des agents travaillant dans le service police et sécurité.

Au global, 23,9 % des agents sont contractuels, et parmi eux, 66,7 % sont permanents.

Les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau

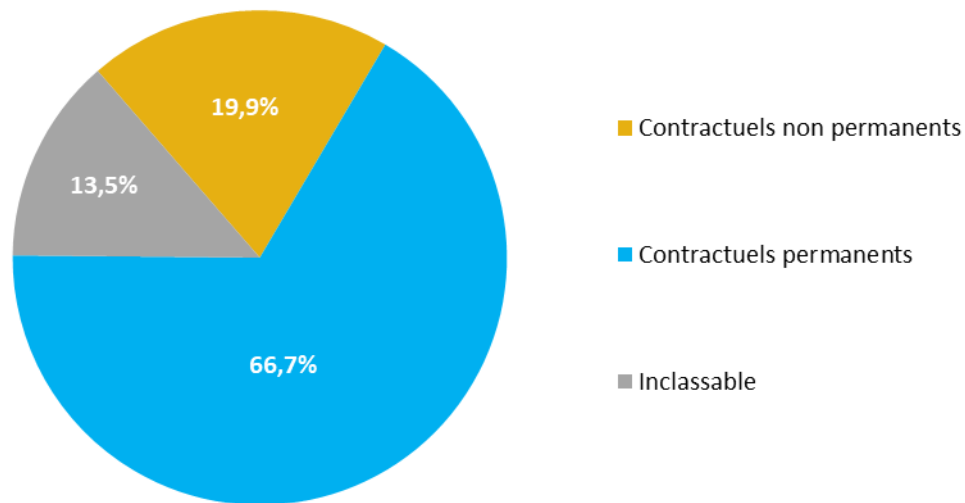
La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

1.4 Situation juridique des contractuels

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

Répartition des agents contractuels de la région Guyane
selon la situation juridique



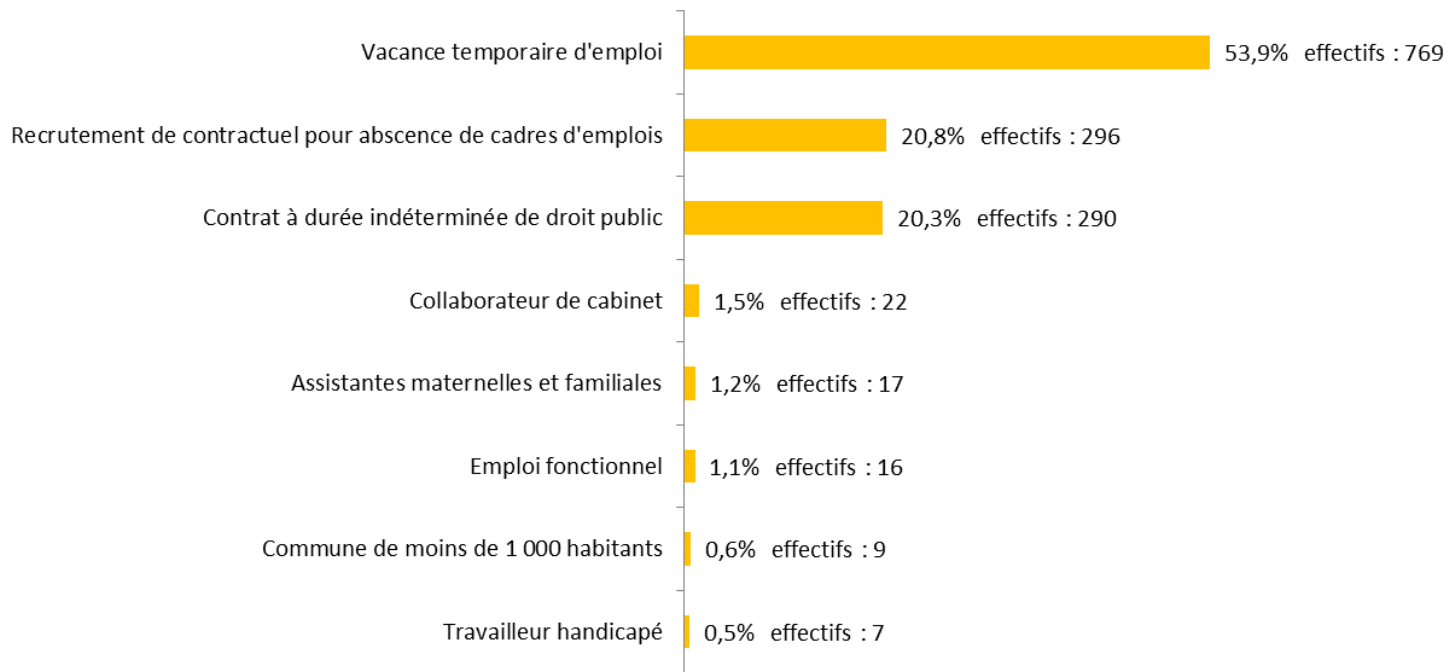
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

53,9 % des **contractuels permanents** occupent un poste sur une **vacance temporaire d'emploi**.

Types de contrats de travail des agents territoriaux contractuels permanents de la région Guyane

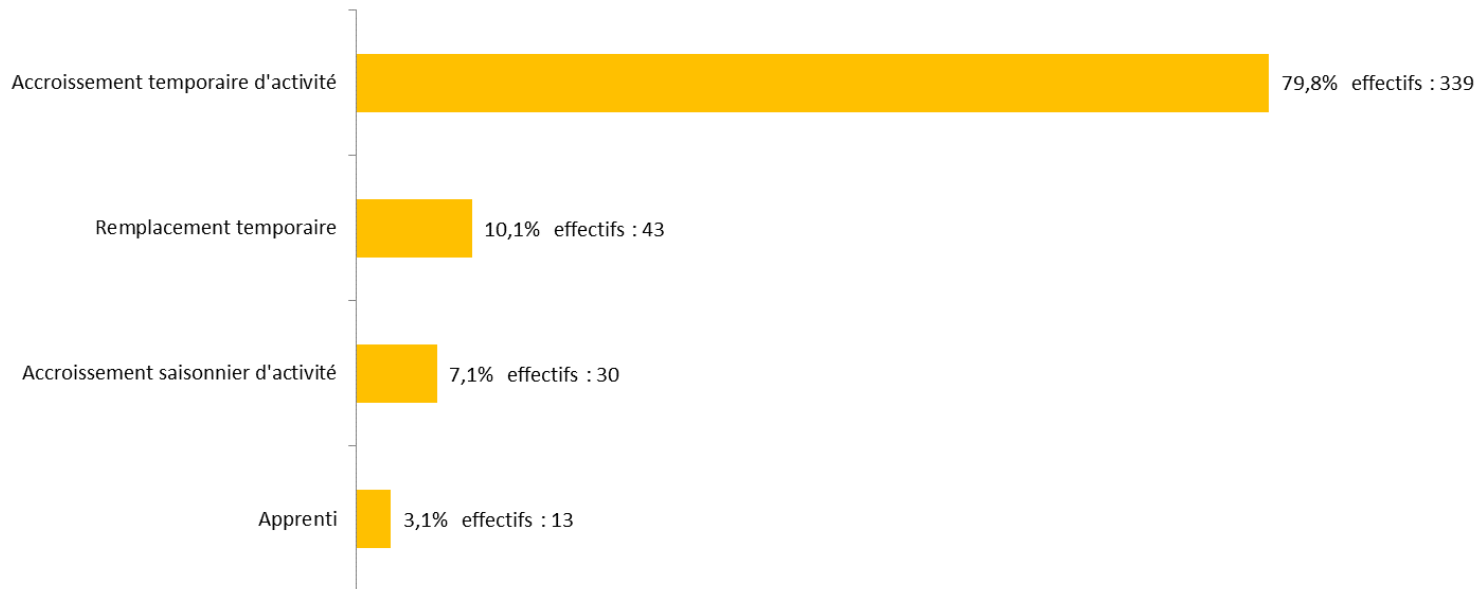


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des **contractuels non permanents** est **l'accroissement temporaire d'activité (79,8 % des cas)**, puis le **remplacement temporaire (10,1 %)**.

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de la région Guyane



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



1.5 Cadre d'emploi

41 % des agents sont adjoints techniques

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **86,3 %** des agents.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Guyane		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	3 245	41,0	28,9
Adjoint administratif	1 328	16,8	12,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	463	5,9	5,7
Attaché	405	5,1	4,0
Agent spécialisé des écoles maternelles	365	4,6	2,8
Rédacteur	327	4,1	4,4
Agent de maîtrise	254	3,2	4,1
Adjoint d'animation	186	2,4	5,5
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	133	1,7	1,3
Technicien	122	1,5	2,8
<i>Inclassable</i>	20	0,3	0,2

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 151 à 154

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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

Cadre d'emploi et évolution

Une progression notable de la part des adjoints techniques (+ 5,8 points)

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une augmentation de la part des adjoints techniques, des adjoints administratifs ainsi que des agents de maîtrise. Tandis que les autres cadres d'emplois restent relativement stables sur la période.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	41,0	35,2	5,8
Adjoint administratif	16,8	15,8	0,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5,9	6,1	-0,2
Attaché	5,1	4,7	0,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	4,6	4,2	0,4
Rédacteur	4,1	3,7	0,5
Agent de maîtrise	3,2	2,5	0,7
Adjoint d'animation	2,4	2,4	0,0
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	1,7	1,8	-0,1
Technicien	1,5	1,3	0,2

Hors emplois aidés

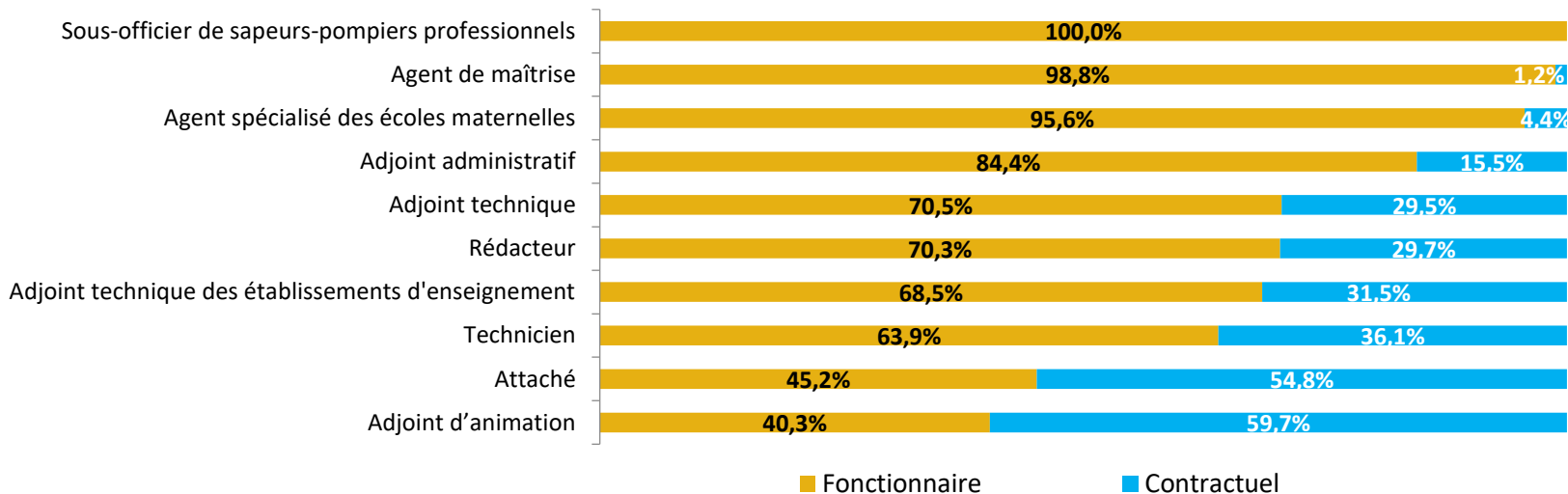
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, huit sont occupés majoritairement par des fonctionnaires (en particulier les cadres d'emplois sous-officier de sapeurs pompiers et agent de maîtrise). Les cadres d'emplois attaché et adjoint d'animation sont occupés majoritairement par des contractuels (respectivement à 54,8 % et 59,7 %).

Répartition des agents territoriaux de Guyane 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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux à dominante fonctionnaire/contractuelle

Parmi les principaux cadres d'emplois (plus de 50 agents), seuls 4 d'entre eux sont à dominante contractuelle.

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 50 agents) fortement composés d'agents...			
Titulaires	%	Contractuels	%
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Adjoint d'animation	59,7
Agent de police municipale	100,0	Ingénieur	56,3
Agent de maîtrise	98,8	Attaché	54,8
Agent spécialisé des écoles maternelles	95,6	Assistant d'enseignement artistique	51,6
Animateur	90,4	Assistant socio-éducatif	44,1
Agent social	87,1	Educateur des activités physiques et sportives	42,9
Adjoint administratif	84,4	Technicien	36,1
Auxiliaire de puériculture	73,4	Adjoint technique des établissements d'enseignement	31,5
		Rédacteur	29,7
		Adjoint technique	29,5
Ensemble	73,0	Ensemble	27,0

Hors emplois aidés

Note de lecture : 100 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels » sont titulaires

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



1.6 Filière

Plus d'un agent sur deux relève de la filière technique

Plus d'un agent sur deux relève de la filière technique (53 %) soit une proportion plus importante que la moyenne nationale (44,5 %). On retrouve ensuite la filière administrative avec 26,4 % des agents.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Guyane au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	4 181	53,0	44,5
Administrative	2 082	26,4	22,7
Sociale	554	7,0	8,7
Animation	238	3,0	6,8
Incendie et secours	205	2,6	2,1
Médico-sociale	195	2,5	4,6
Culturelle	148	1,9	3,8
Police municipale	124	1,6	1,3
Sportive	80	1,0	1,0
Emplois hors filière NET	78	1,0	4,0
Médico-technique	9	0,1	0,1

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 0,3 % des agents

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

Hors emplois aidés



Filière et évolution

Une augmentation de 3,4 points de la part de la filière technique entre 2015 et 2019

Depuis 2015, la part des agents territoriaux qui relèvent de la filière technique a connu une progression de 3,4 points. Dans le même temps, la part des emplois hors filières a reculé de 3,7 points tandis que les autres filières sont restées stables.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Technique	53,0	49,6	3,4
Administrative	26,4	26,1	0,2
Sociale	7,0	6,8	0,2
Animation	3,0	3,1	-0,1
Incendie et secours	2,6	2,7	-0,1
Médico-sociale	2,5	2,3	0,1
Culturelle	1,9	1,9	-0,1
Police municipale	1,6	1,8	-0,2
Sportive	1,0	0,9	0,1
Emplois hors filière NET	1,0	4,7	-3,7
Médico-technique	0,1	0,1	0,0

Hors emplois aidés

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

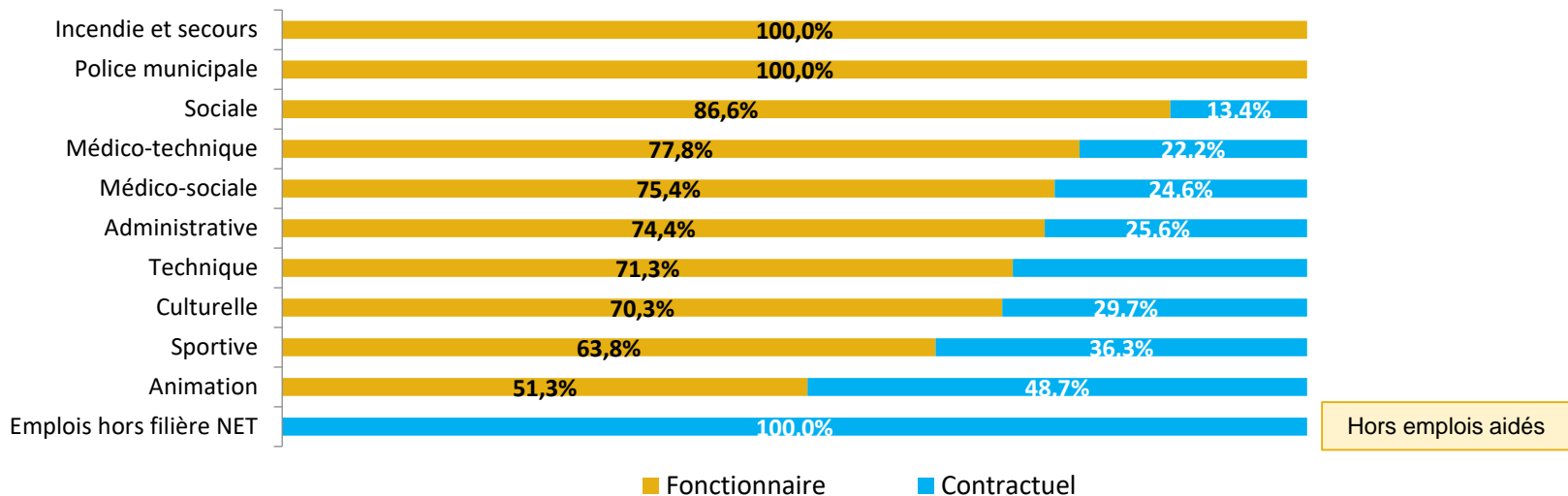


Zoom sur le statut selon la filière

Un statut fonctionnaire majoritaire dans l'ensemble des filières mais en proportion variable

Les filières qui concentrent la plus forte proportion d'agents contractuels sont les filières animation et sportive.

Répartition des agents territoriaux de Guyane selon la filière et le statut



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

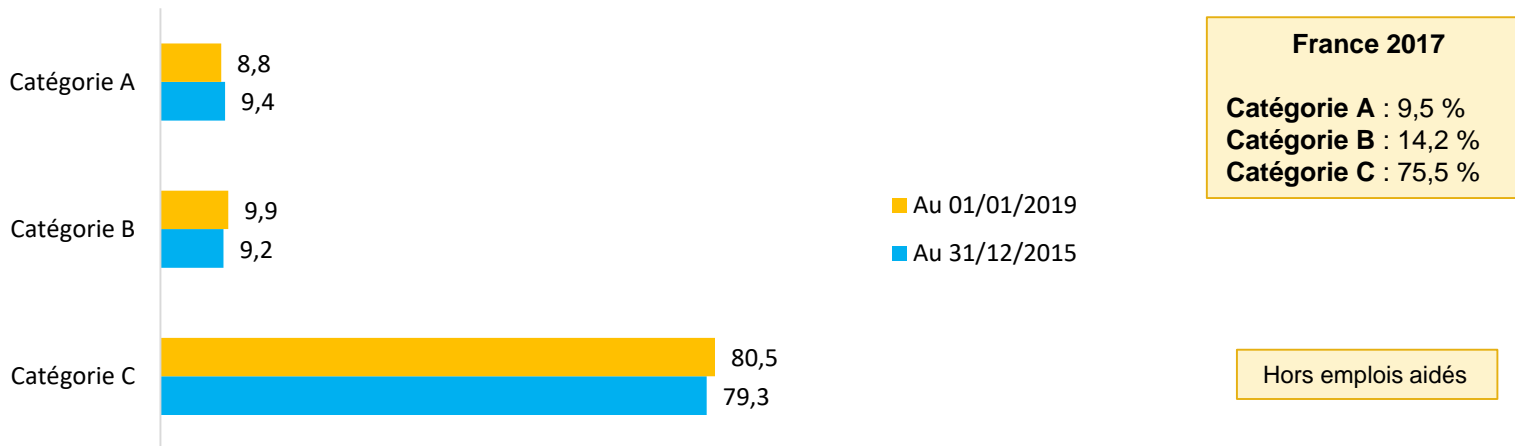


2. Catégorie hiérarchique

Surreprésentation de la catégorie C par rapport au national

80,5 % des agents appartiennent à la catégorie C soit un peu plus qu'en 2015 (79,3 %) tandis qu'au niveau national cette part s'élève à 75,5 %.

Répartition des agents territoriaux de Guyane selon la catégorie en 2015 et 2019 (%)



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

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017

Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

C'est au sein de la catégorie A que l'on trouve davantage d'agents **contractuels** : 46,1 % contre 27 % en moyenne régionale.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	53,9	46,1
Catégorie B	67,2	32,8
Catégorie C	76,5	23,5
Ensemble*	73,0	27,0

Hors emplois aidés

Note de lecture : 53,9 % des agents territoriaux de catégorie A sont fonctionnaires

*Ensemble des catégories A, B et C, excluant les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique

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

Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service

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

Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Affaires scolaires et périscolaires	1,0	1,4	97,4
Affaires juridiques et administratives	11,7	9,3	79,0
Ateliers et matériels	0,5	4,3	95,2
Bâtiment et patrimoine bâti	3,1	6,2	90,1
Social	13,4	34,0	52,5
Espaces verts et paysages	0,9	1,9	97,2
Sport	4,1	21,8	73,2
Santé	30,3	2,8	66,9
Police et sécurité	1,6	5,4	92,6
Equipe de direction	28,0	13,6	45,5
Personnel et ressources humaines	13,6	21,7	63,3
Pompiers et secours	9,9	9,4	80,8
Gestion financière et comptabilité	17,3	18,9	63,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	2,2	3,3	94,5
Polyvalents	0,0	0,0	100,0
Ensemble tous secteurs	8,8	9,9	80,5

Hors emplois aidés

Note de lecture : 1 % des agents qui travaillent dans le service « Affaires scolaires et périscolaires » sont issus de la catégorie A
Le total n'est pas égal à 100 % car les catégories inclassables n'ont pas été incluses dans le tableau

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

C. Démographie

1. Genre.....p66

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

2. Âgep73

- 2.1 Pyramide des âges des agents permanents
- 2.2 Structure des âges des agents permanents
- 2.3 Structure des âges selon le statut
- 2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique
- 2.5 Les cadres d'emplois territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés
- 2.7 Ancienneté
- 2.8 Projection des départs à la retraite
- 2.9 Qui sont les prochains sortants ayant 60 ans et plus
- 2.10 Qui sont les nouveaux entrants



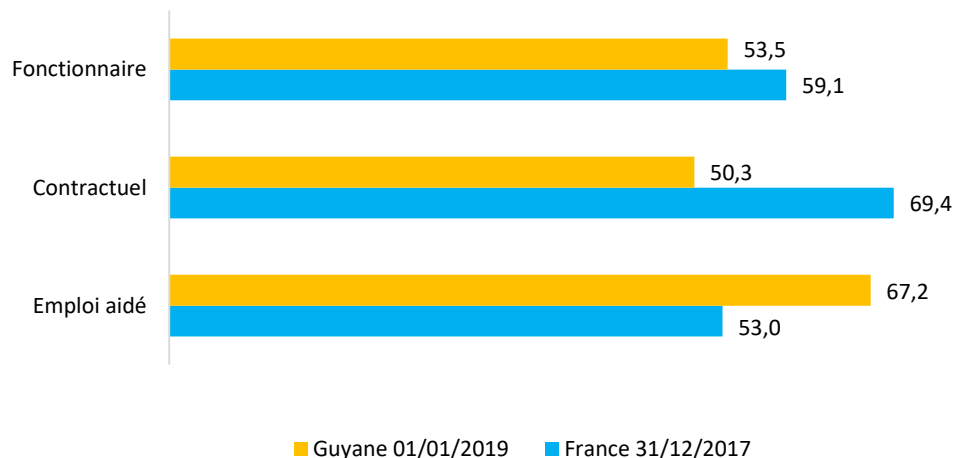
1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

Un taux de féminisation inférieur à la moyenne nationale pour les fonctionnaires et les contractuels

Les femmes représentent 54,5 % des agents de la FPT en 2019, contre 61,2 % à l'échelle nationale en 2017. 50,3 % de postes de contractuels sont occupés par des femmes contre 69,4 % au niveau national. En revanche, la part des femmes au sein des emplois aidés est largement surreprésentée en Guyane avec 67,2 %.

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



**Part de femmes dans l'emploi de la FPT
au 31/12/2017**

- 54,5 % dans la région
- 61,2 % pour la France entière

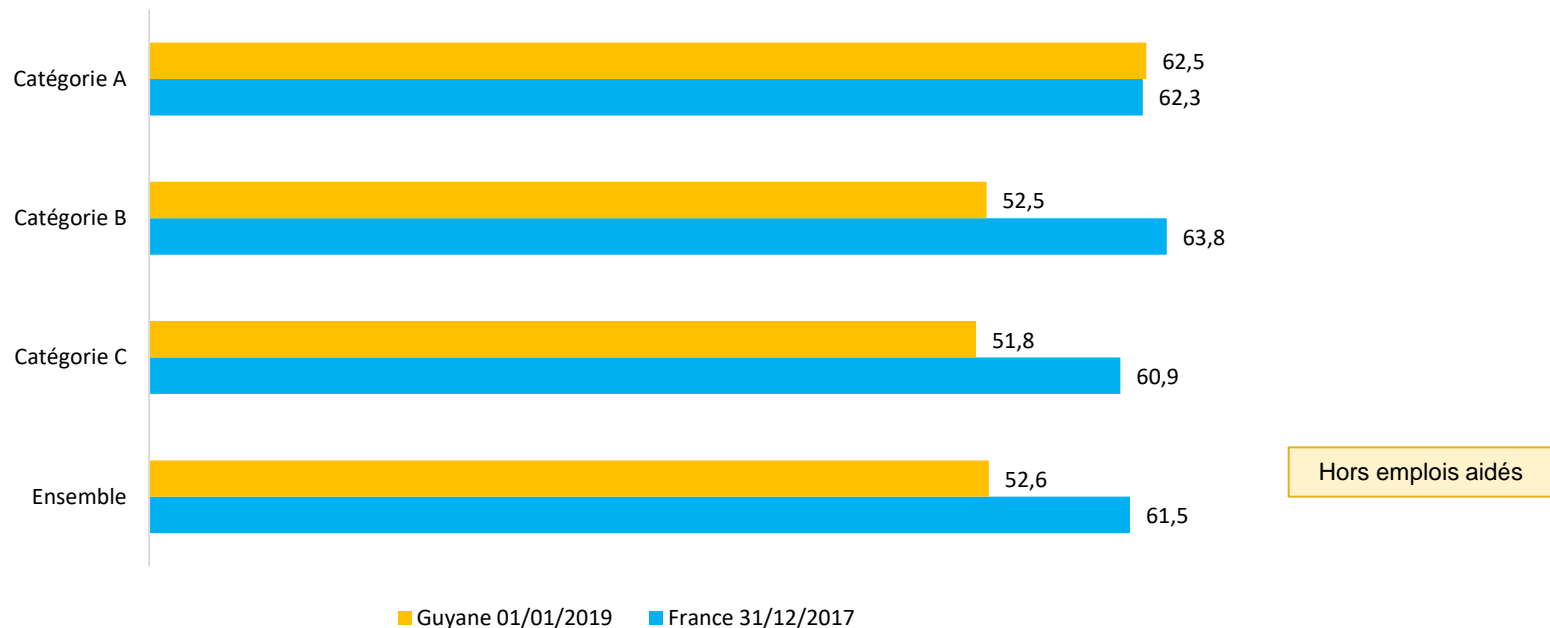
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP 31/12/2017



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Les femmes sont sous-représentées dans les catégories B et C

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



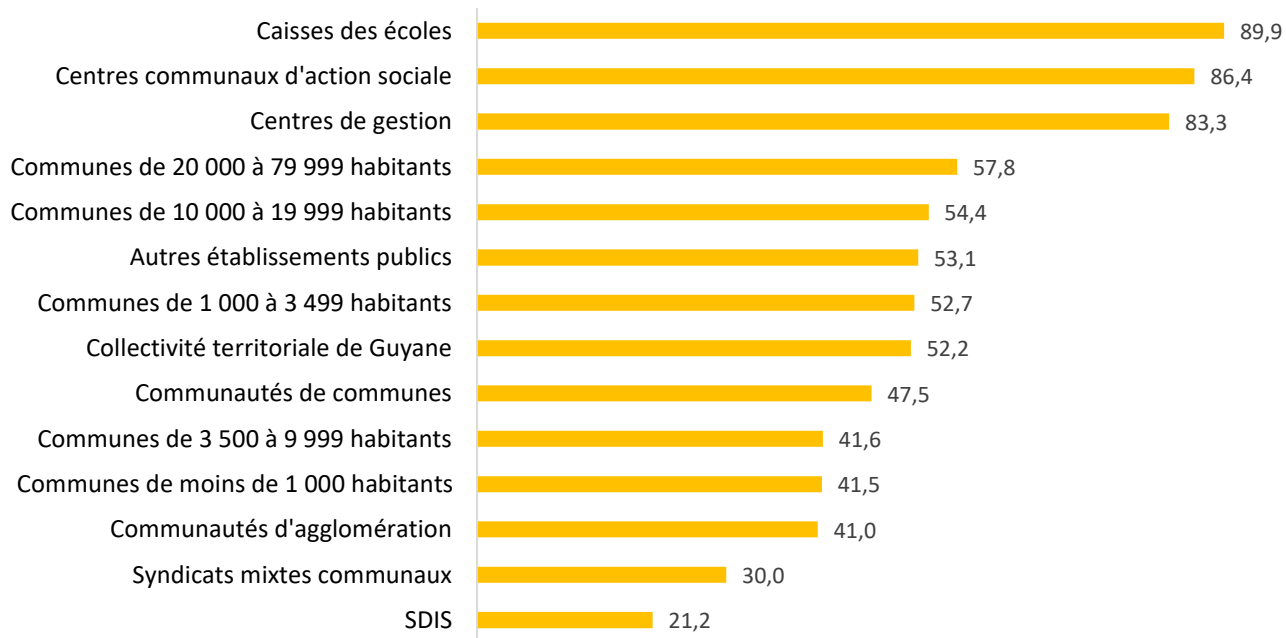
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Près de 9 agents sur 10 sont des femmes au sein des caisses des écoles et des CCAS

Part des femmes selon le type de collectivité (%)



Note de lecture : 89,9 % des agents territoriaux exerçant au sein des caisses des écoles sont des femmes

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

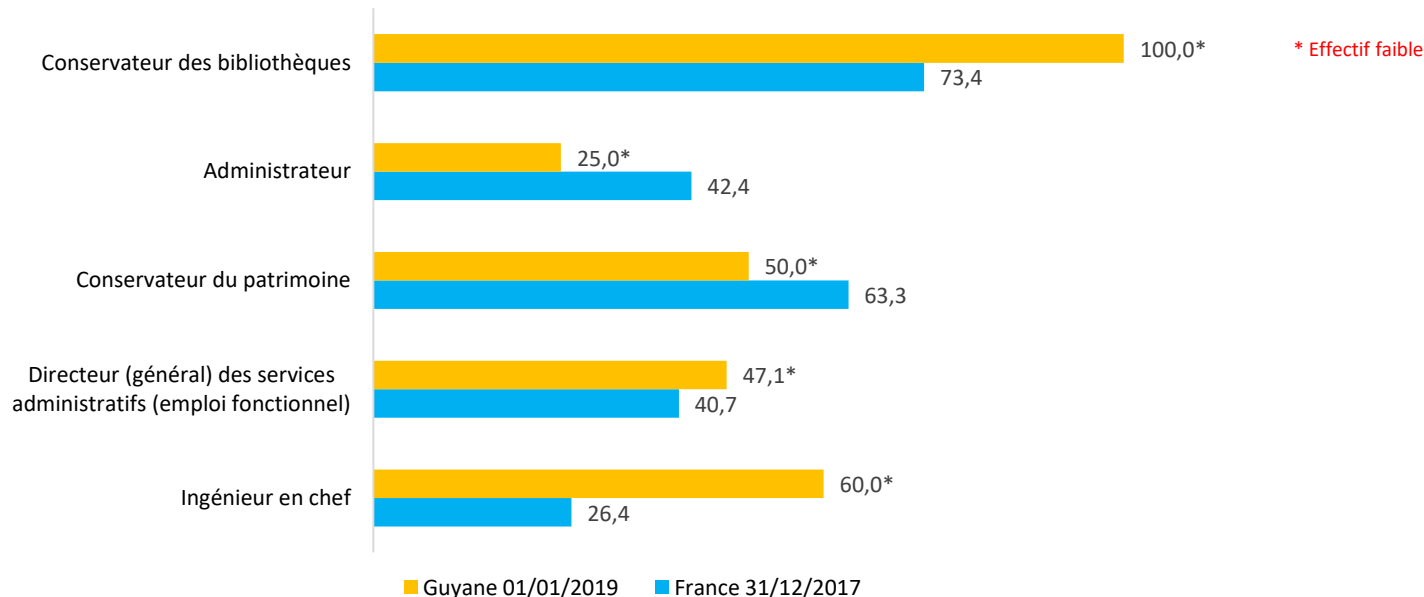


1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

51,4 % des emplois de direction sont occupés par des femmes

Parmi les emplois de direction, la part des femmes au sein du cadre d'emploi ingénieur en chef est plus importante qu'au niveau national.

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



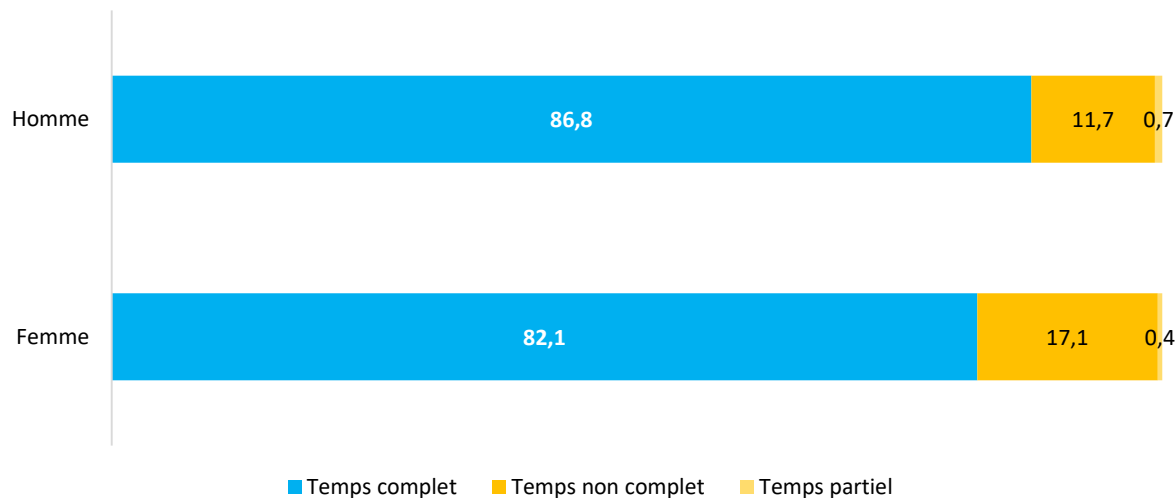
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017

1.5 Temps de travail selon le genre

Plus de 8 femmes sur 10 travaillent à temps complet

17,5 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 12,4 % des hommes. Les emplois à temps complet sont plus fréquents chez les hommes : 86,8 % contre 82,1 % pour les femmes.

Temps de travail selon le genre en Guyane (%)



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



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

Les cadres d'emplois les plus masculins sont principalement relatifs aux **pompiers** et à la **filière technique**; les plus féminins aux filières **administrative**, **sociale** et **animation**.

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 50 agents) fortement composés d'agents...

Masculins	%	Féminins	%
Technicien	90,2	Auxiliaire de puériculture	98,7
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	89,5	Agent spécialisé des écoles maternelles	98,6
Agent de maîtrise	82,3	Agent social	92,9
Educateur des activités physiques et sportives	80,4	Assistant socio-éducatif	92,2
Assistant d'enseignement artistique	79,0	Adjoint administratif	80,7
Agent de police municipale	72,8	Rédacteur	68,2
Ingénieur	60,9	Attaché	65,7
Adjoint technique	60,9	Adjoint d'animation	58,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement	57,5	Animateur	53,8
Ensemble	47,3	Ensemble	52,6

Hors emplois aidés

Note de lecture : 90,2 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Technicien » sont des hommes

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



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Les services les plus masculins sont principalement **techniques**; les services les plus féminins sont quant à eux relatifs à l'**enfance** et au **social**.

Les 10 services territoriaux majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Voirie, infrastructures et réseaux divers	93,1	Petite enfance	96,6
Système d'information et informatique	90,2	Handicap	90,3
Eau et assainissement	90,0	Personnes âgées	87,5
Agents polyvalents	88,9	Protection de l'enfance	87,3
Funéraire	85,4	Action Sociale	86,3
Ateliers et matériels	77,9	Population et citoyenneté	85,4
Pompiers et secours	77,5	Logement, habitat	80,0
Espaces verts et paysages	76,6	Emploi et insertion professionnelle	76,8
Environnement	75,0	Affaires scolaires et périscolaires	76,6
Enseignements artistiques	74,0	Europe, International	75,4
Ensemble	45,7	Ensemble	54,3

Note de lecture : 93,1 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Voirie, infrastructures et réseaux divers » sont des hommes

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



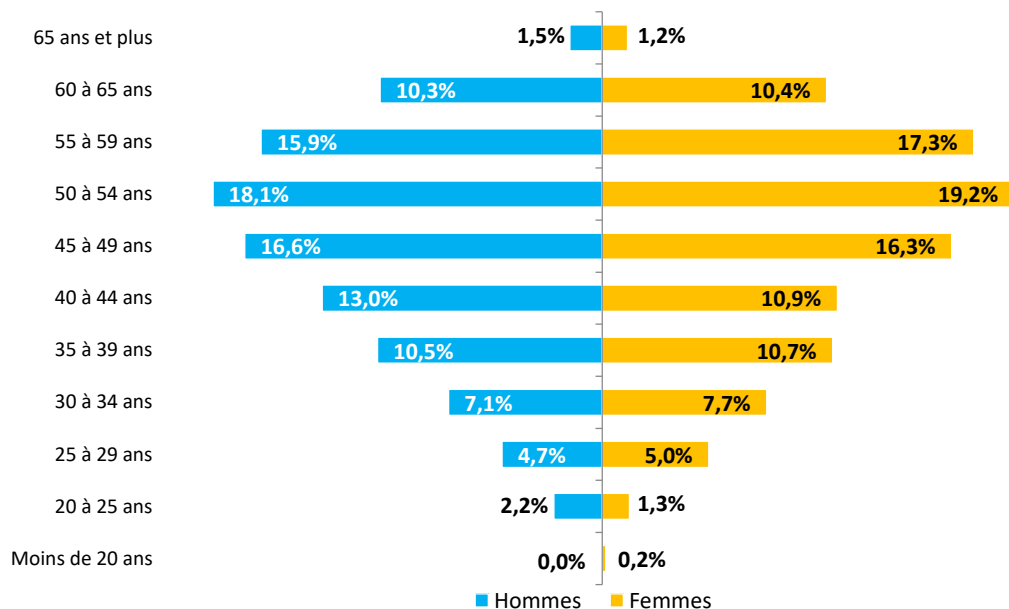
2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Des agents territoriaux permanents vieillissants

On observe une forte concentration des agents permanents âgés entre 45 ans et 60 ans.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents en Guyane



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

2.2 Structure des âges des agents permanents

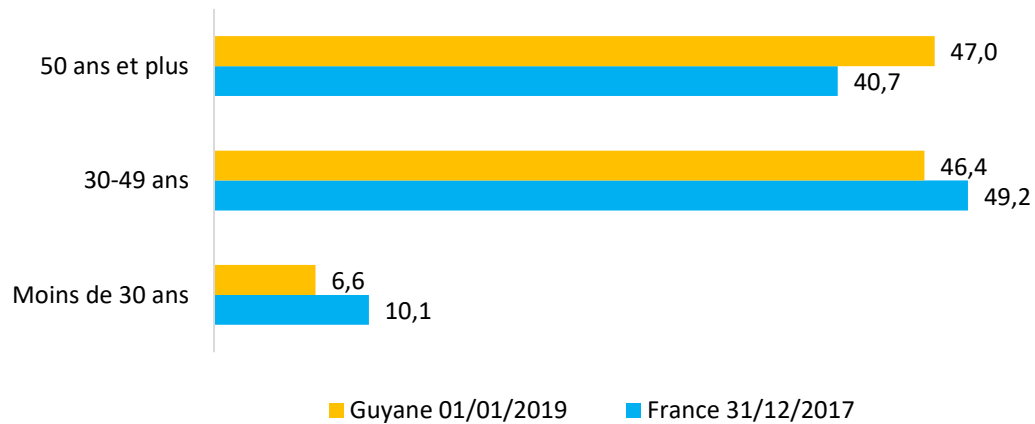
Près d'un agent sur 2 a plus de 50 ans

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 47 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 40,7 % à l'échelle nationale.

▪ **Âge moyen :**

- Fonctionnaires : **49 ans et 8 mois**
- Contractuels : **39 ans et 4 mois**
- Emplois aidés : **39 ans et 11 mois**

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



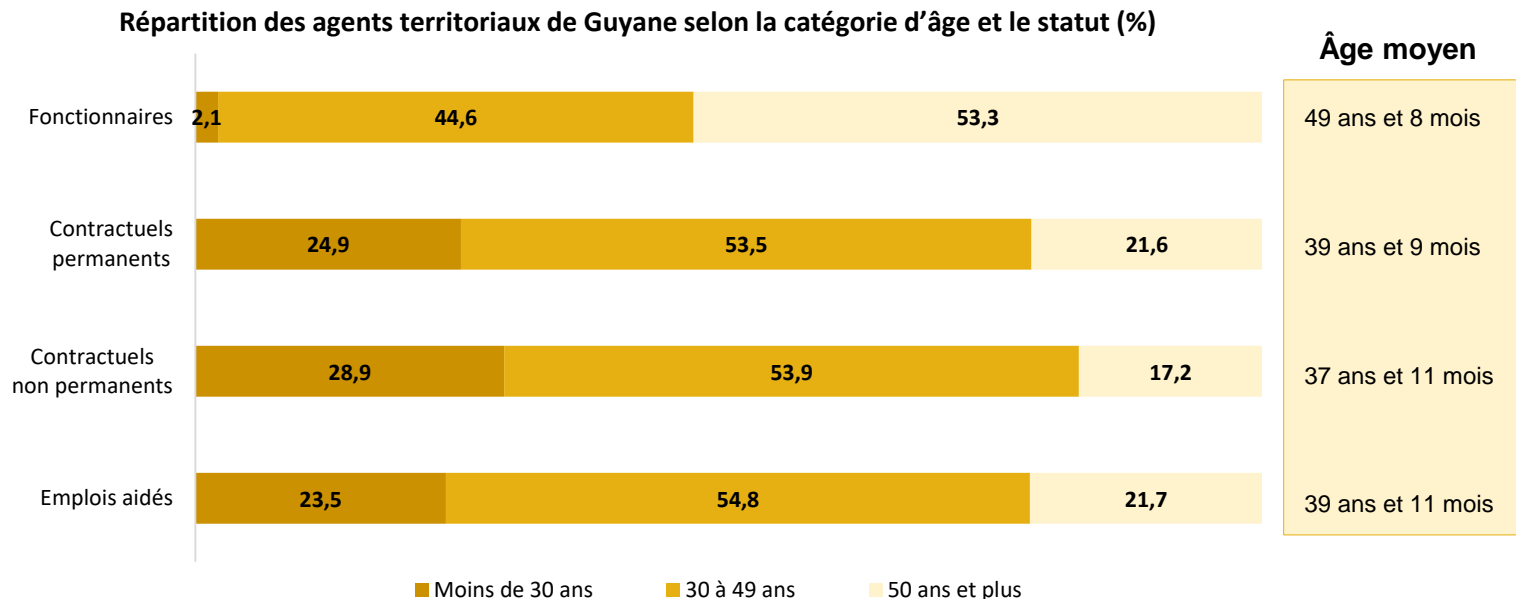
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2017



2.3 Structure des âges selon le statut

53,3 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **agents contractuels permanents et non permanents** sont ceux dont la part des moins de 30 ans est la plus importante. Les **fonctionnaires** présentent quant à eux une part importante d'agents de plus de 50 ans (53,3 %).

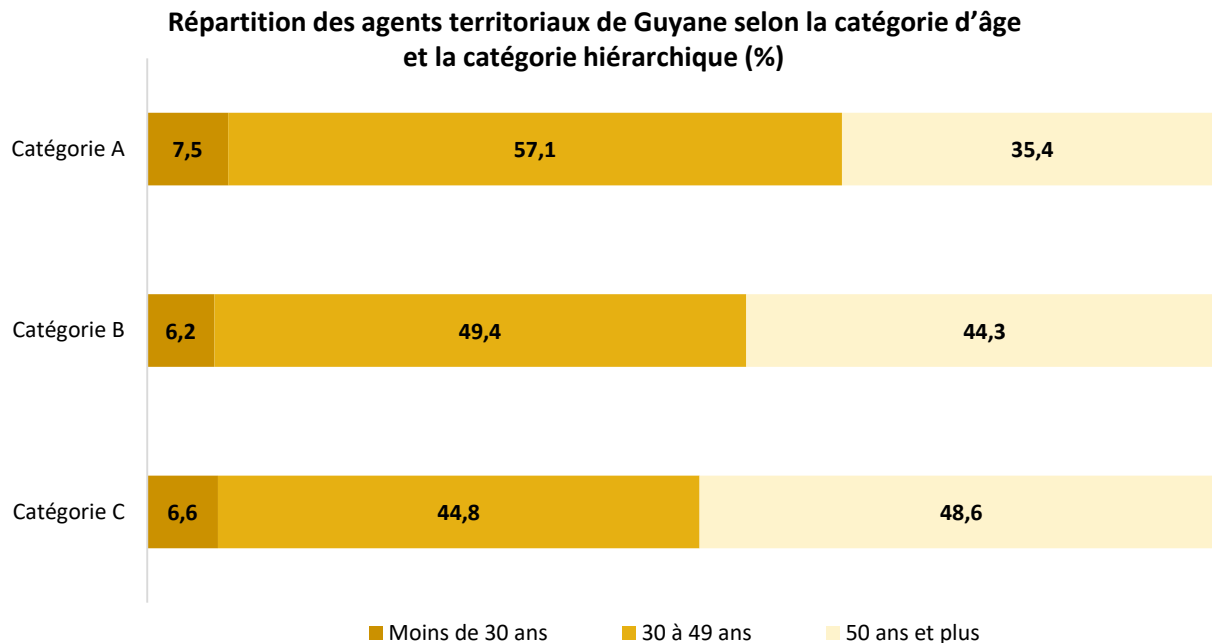


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

48,6 % des agents de catégorie C ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie A sont légèrement plus jeunes que ceux des autres catégories (35,4 % ont plus de 50 ans).



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

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

Plus d'un agent sur 2 a plus de 55 ans au sein du cadre d'emploi agent de maîtrise

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 50 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...

Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Adjoint d'animation	18,8	Agent de maîtrise	55,5
Educateur des activités physiques et sportives	16,1	Agent social	44,3
Auxiliaire de puériculture	15,2	Agent spécialisé des écoles maternelles	37,3
Assistant socio-éducatif	14,7	Adjoint technique des établissements d'enseignement	28,9
Attaché	11,9	Adjoint technique	27,4
Adjoint administratif	10,4	Rédacteur	27,2
Rédacteur	9,2		
Agent social	8,6		
Ensemble	8,3	Ensemble	26,5

Hors emplois aidés

Note de lecture : 18,8 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Adjoint d'animation » ont moins de 30 ans

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



2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Près de 4 agents sur 10 ont **plus de 55 ans** dans le service de **voirie, infrastructures et réseaux divers**. A l'inverse, le service **communication** est celui qui présente la part d'agents de **moins de 30 ans** la plus élevée.

Les 10 services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Communication	46,3	Voirie, infrastructures et réseaux divers	38,7
Action économique et développement local	21,0	Ateliers et matériels	35,8
Eau et assainissement	20,0	Etablissements patrimoniaux	35,7
Police et sécurité	17,8	Laboratoires	35,7
Personnel et ressources humaines	17,1	Enseignements artistiques	33,0
Europe, International	15,8	Bâtiment et patrimoine bâti	31,5
Jeunesse et animation	14,3	Equipe de direction	29,9
Laboratoires	14,3	Restauration collective	29,5
Environnement	14,1	Affaires juridiques et administratives	29,3
Petite enfance	13,5	Funéraire	29,3
Ensemble	10,1	Ensemble	24,8

Note de lecture : 46,3 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Communication » ont moins de 30 ans

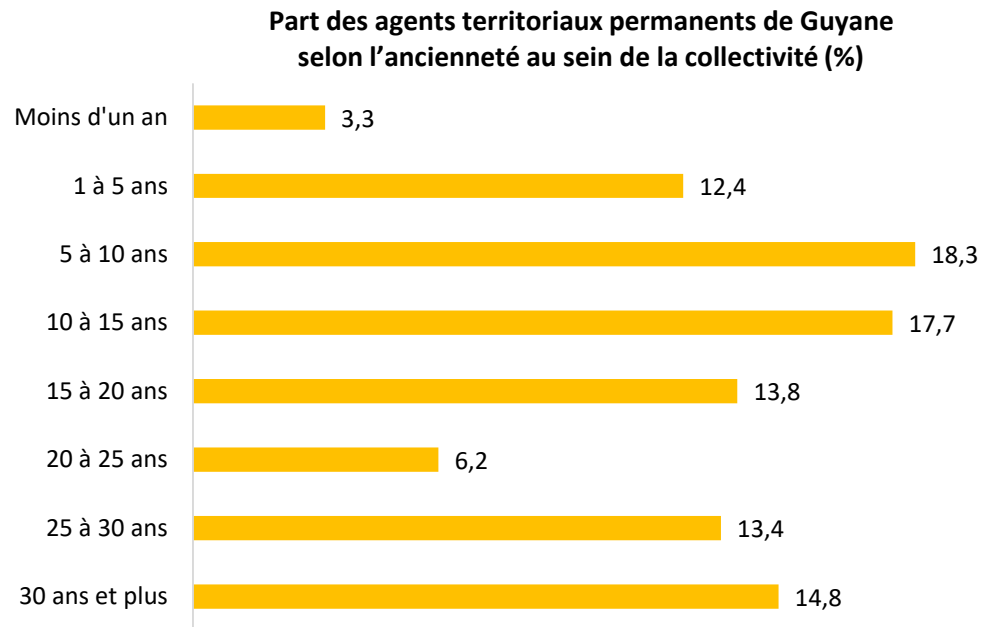
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.7 Ancienneté

15,7 % des agents ont moins de 5 ans d'ancienneté

34,4 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 3,3 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté



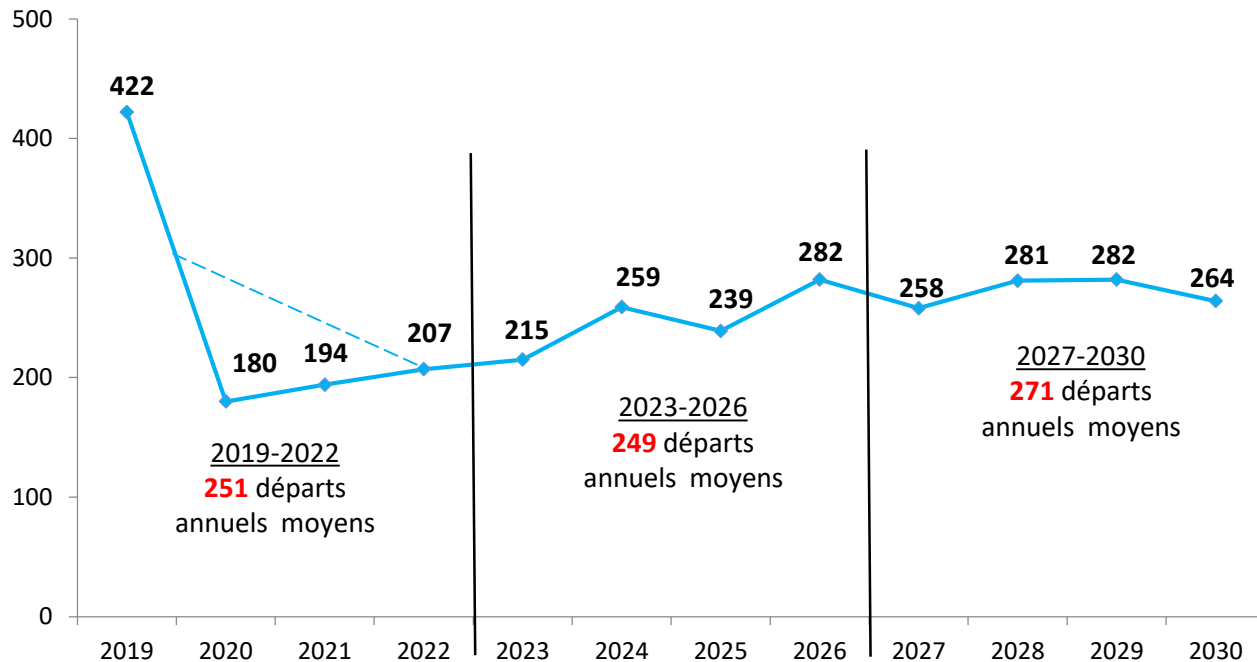
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8 Projection des départs à la retraite

24 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2025

Projection des départs en retraite des agents permanents de la Guyane



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

Voir précisions
méthodologiques
en annexes p 156

A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2019 et 2020 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2019, alors que ces départs seront lissés dans le temps. Ce lissage est représenté par les pointillés entre 2019 et 2022.

De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

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

44,1 % des agents ont plus de 60 ans au sein des communes de 20 000 à 80 000 habitants

Les agents permanents de 60 ans et plus sont plus présents au sein de la collectivité territoriale de Guyane et des grandes communes.

Agents territoriaux permanents de Guyane et situation des prochains sortants	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part de contractuels	9,9	19,8
Collectivité territoriale de Guyane	36,4	31,6
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	2,7	4,7
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	44,1	41,5
Gestion financière et comptabilité	0,7	2,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4,3	2,4
Ateliers et matériels	7,7	5,3
Adjoint administratif	13,5	17,2
Adjoint technique	43,8	39,9
Agent de maîtrise	8,8	3,5
Chargé de propreté des locaux	17,3	15,3
Assistant de gestion administrative	5,8	9,2
Chargé d'accueil	4,1	2,5

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

2.10 Qui sont les nouveaux entrants?

Plus de 7 nouveaux entrants sur 10 sont contractuels

On dénombre **241 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (3,3 % des agents permanents).

27 % des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 6,6 % toute ancienneté confondue. En outre, 72,2 % des nouveaux arrivants sont contractuels (19,8 % sur l'ensemble).

Les nouveaux entrants sont également surreprésentés au sein des communes de plus de 20 000 habitants, des communautés de communes et des communautés d'agglomération.

Agents territoriaux permanents de Guyane et situation des nouveaux entrants	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des contractuels	72,2	19,8
Moins de 30 ans	27,0	6,6
Collectivité territoriale de Guyane	7,5	31,6
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	53,1	41,5
Communautés de communes	7,9	1,6
Communautés d'agglomération	7,1	2,5
Equipe de direction	7,9	3,2
Action économique et développement local	10,8	2,0
Bâtiment et patrimoine bâti	0,4	4,8
Ateliers et matériels	1,2	5,3
Attaché	19,1	5,1
Adjoint d'animation	10,4	2,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	0,0	5,2
Adjoint technique	23,7	39,9
Chargé de propreté des locaux	9,1	15,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	7,9	1,1

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

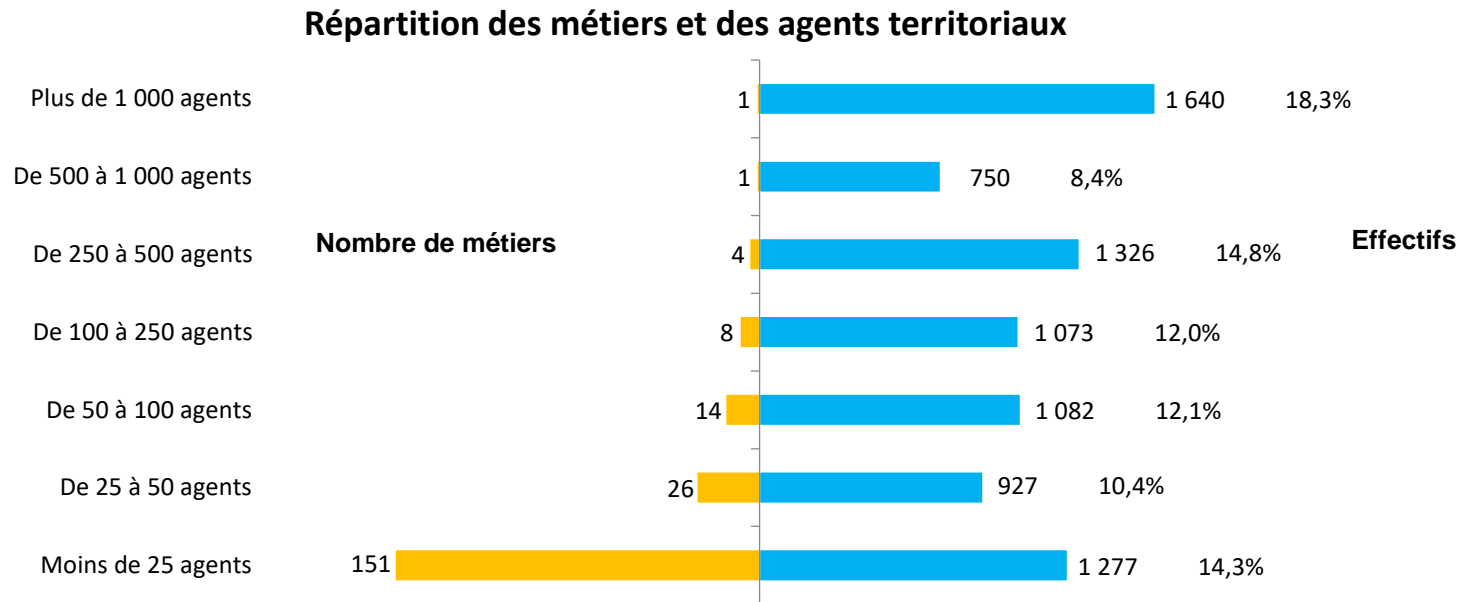
D. Métiers

1. **Volumétrie**..... p84
2. **Métiers clés** p85
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**..... p88
4. **Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés** p89
5. **Métiers selon le genre**..... p90
6. **Métiers âgés**..... p91



1. Volumétrie

Parmi les 205 métiers répertoriés, 2 concentrent plus d'un quart des agents



Note de lecture : 151 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 1 277 agents (14,3 % du nombre total d'agents)

Le total n'est pas égal à 100 % car les métiers inclassables et non-répertoriés n'ont pas été intégrés dans le graphique

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



2. Métiers clés

Les chargés de propreté des locaux sont relativement surreprésentés

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 47,2 % des agents exprimés en ETP et 48,7 % des agents exprimés en effectifs physiques.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Guyane				France
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	1 469	17,3	1 640	18,3	10,3
Assistant de gestion administrative	740	8,7	750	8,4	7,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	458	5,4	467	5,2	4,1
Jardinier	285	3,4	338	3,8	2,7
Agent de restauration	214	2,5	265	3,0	2,6
Ouvrier de maintenance des bâtiments	253	3,0	256	2,9	3,1
Chargé d'accueil	214	2,5	231	2,6	2,4
Agent de gardiennage et de surveillance	129	1,5	158	1,8	0,7
Assistant éducatif petite enfance	127	1,5	127	1,4	3,3
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	112	1,3	125	1,4	0,5

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 139 à 148

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

Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins cités (1 citation), on retrouve les métiers suivants :

- Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement
- Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration
- Archéologue
- Chargé d'évaluation des politiques publiques
- Chargé de gestion locative
- Chargé de projets mobilité durable
- Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie
- Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers
- Chef de projet système d'information géographique
- Chef de projet technique des systèmes d'information
- Chef de projet études et développement des systèmes d'information
- Concepteur paysagiste
- Coordonnateur collecte
- Coordonnateur d'entretien des locaux
- Directeur de la gestion locative
- Ergonome
- Surveillant de port maritime
- Ergothérapeute
- Gestionnaire de flux
- Médecin chef de SDIS
- Pharmacien de SDIS
- Préventionniste
- Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration
- Restaurateur d'œuvres

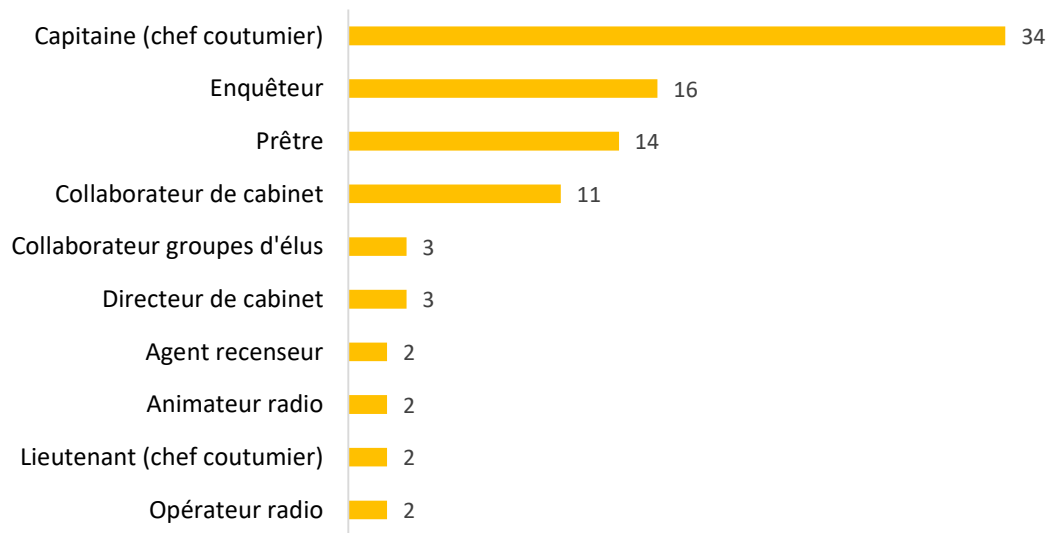
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classés dans la nomenclature actuelle. Le métier le plus cité est celui de capitaine (chef coutumier).

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



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



3. Métiers selon le statut

Des emplois aidés plus fréquents pour les agents de gardiennage et de surveillance

Les métiers plus souvent occupés par des contractuels sont ceux d'assistant éducatif petite enfance et d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les agents de gardiennage et de surveillance.

Les 10 principaux métiers des agents territoriaux de Guyane selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	50,6	26,5	22,9
Assistant de gestion administrative	78,9	15,5	5,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	87,4	9,0	3,6
Jardinier	37,9	27,2	34,9
Agent de restauration	32,5	12,8	54,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	81,3	16,8	2,0
Chargé d'accueil	68,4	15,2	16,5
Agent de gardiennage et de surveillance	27,8	12,0	60,1
Assistant éducatif petite enfance	57,5	42,5	0,0
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	48,0	37,6	14,4
Ensemble tous secteurs	64,6	23,9	11,5

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



4. Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés

Plus de 8 animateurs éducatifs sur 10 sont contractuels

Les 10 principaux métiers territoriaux (plus de 50 agents) fortement composés d'agents...					
Fonctionnaires	%	Contractuels	%	Emplois aidés	%
Policier municipal	100,0	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	81,1	Agent de gardiennage et de surveillance	60,1
Encadrant des opérations de secours	100,0	Enseignant artistique	47,7	Agent de restauration	54,7
Intervenant des opérations de secours	98,6	Agent de services polyvalent en milieu rural	43,7	Jardinier	34,9
Chauffeur	89,0	Agent de surveillance des voies publiques	42,9	Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	28,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	87,4	Assistant éducatif petite enfance	42,5	Chargé de propreté des locaux	22,9
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	86,1	Animateur éducateur sportif	40,8	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	21,3
Pharmacien	85,1	Travailleur social	38,2	Chargé d'accueil	16,5
Assistant de direction	83,3	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	37,6	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	14,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	81,3	Jardinier	27,2	Agent de surveillance des voies publiques	12,5
Magasinier	80,4	Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	27,1		
Ensemble	64,6	Ensemble	23,9	Ensemble	11,5

Note de lecture : 100 % des agents territoriaux exerçant le métier de policier municipal sont fonctionnaires

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

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

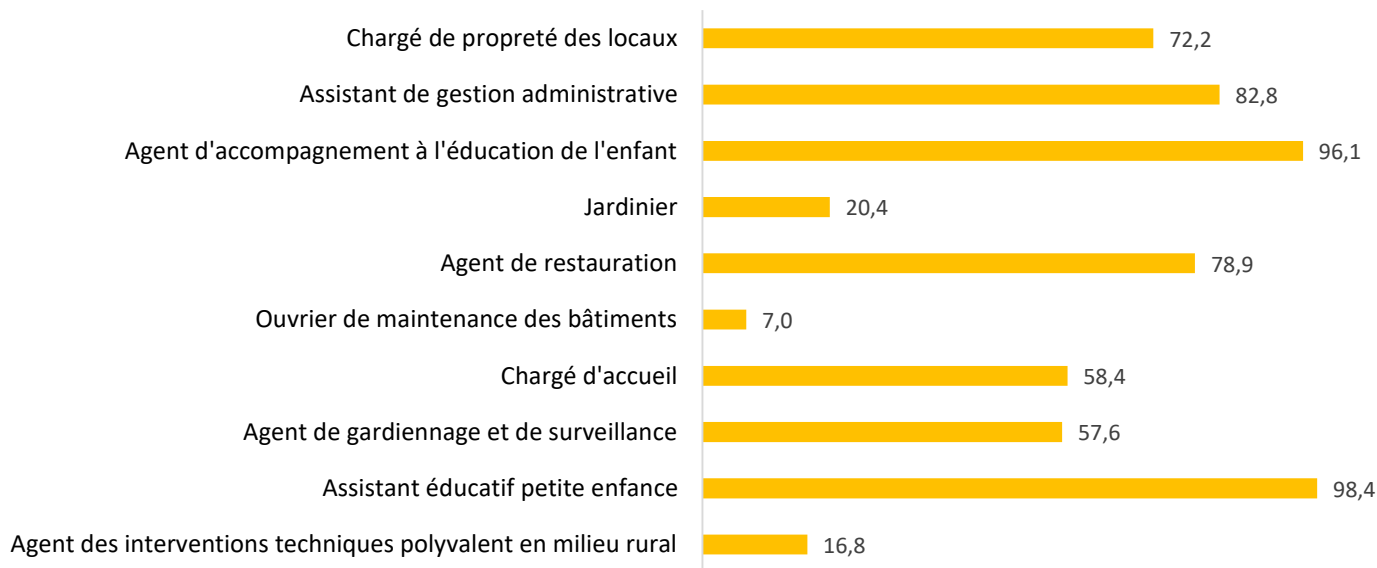


5. Métiers selon le genre

Une majorité de femmes au sein de 7 des 10 principaux métiers

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de 7 des 10 principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux de jardinier, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural et d'ouvrier de maintenance des bâtiments.

Part des femmes au seins des 10 principaux métiers de Guyane (%)



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



6. Métiers âgés

Près d'un chargé d'accueil sur 5 a plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, on retrouve les chargés d'accueil, les jardiniers et les chauffeurs.

Les 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans ou plus en Guyane	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	146	13,3
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	60	13,8
Assistant de gestion administrative	49	7,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	38	16,4
Chargé d'accueil	35	19,8
Jardinier	33	17,9
Chauffeur	15	17,2
Agent de restauration	14	14,7
Assistant éducatif petite enfance	13	10,6
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	13	17,1
Ensemble (tous métiers confondus)	845	11,7

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



III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



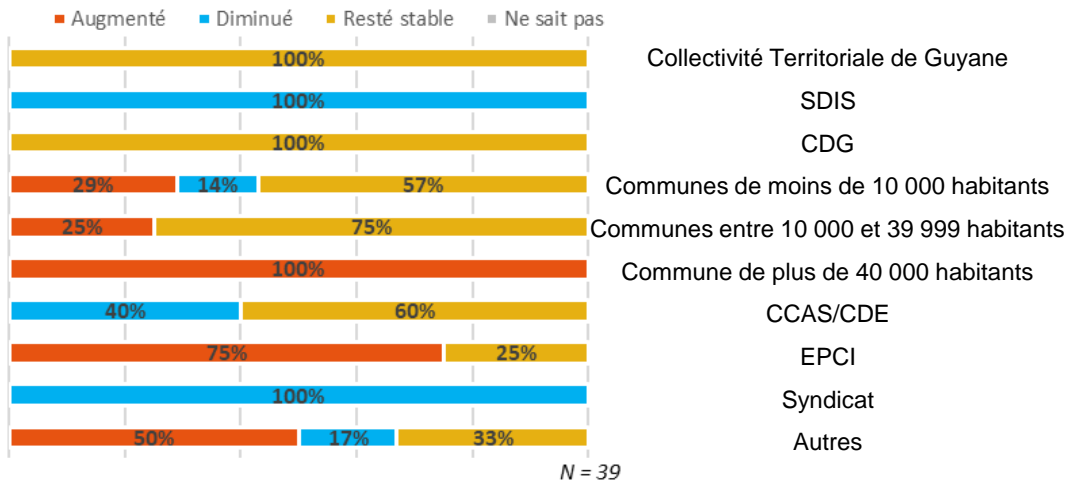
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p94**
 - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
 - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
 - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p98**
 - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
 - 2.2 Les difficultés de recrutement
 - 2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
 - 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé
- 3. Gestion des âges.....p101**
 - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019
 - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019
Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers
Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes
- 4. Dynamique des métiers.....p105**
 - 4.1 Dynamique des métiers
 - 4.2 Les principaux métiers sensibles
 - 4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement

1. Tendances d'évolution des effectifs

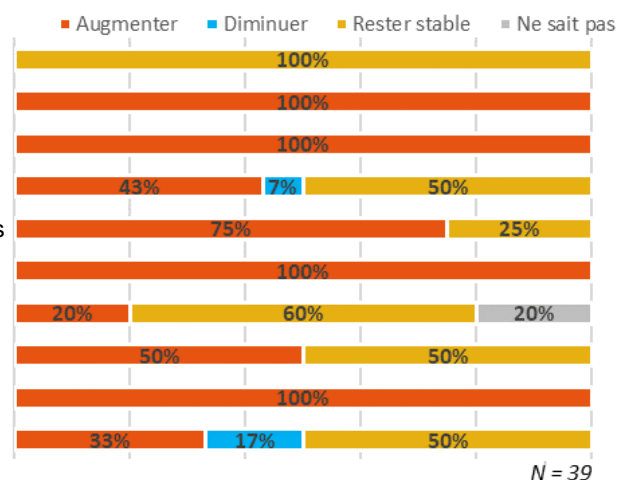
1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Près d'une collectivité sur 2 prévoit une augmentation de ses effectifs en 2019

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



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



Les 2 communes de plus de 40 000 habitants répondantes connaissent une augmentation de leurs effectifs en 2018 et en 2019.

Le SDIS et le syndicat qui ont connu une diminution de leurs effectifs en 2018 voient ceux-ci augmenter en 2019.

Les effectifs de la Collectivité Territoriale de Guyane restent quant à eux stables en 2018 et en 2019.

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

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 **un EPCI sur 2, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et 15 % des communes de moins de 10 000 habitants**. Les services concernés sont ceux de **l'action économique et du développement local**.

On rappellera néanmoins que les **augmentations** d'effectifs concerne ces mêmes collectivités et dans les mêmes proportions à savoir : **un EPCI sur deux, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et 15 % des communes de moins de 10 000 habitants**. Les services concernés sont également ceux de **l'action économique et du développement local**.

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

Les EPCI, les CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants sont les seules structures qui ont recours à la **mutualisation de leurs services** avec d'autres collectivités (principalement leurs **services de gestion financière et de comptabilité**).

Les mutualisations sont réalisées avec les **communes** essentiellement.



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➤ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au **statu quo** en matière de mode de gestion des services. Seuls **un syndicat, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'une commune de moins de 10 000 habitants** tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

Les services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont **les affaires juridiques et administratives, les espaces verts et paysages** ainsi que **l'urbanisme et aménagement**.

➤ Suppression de postes en 2019

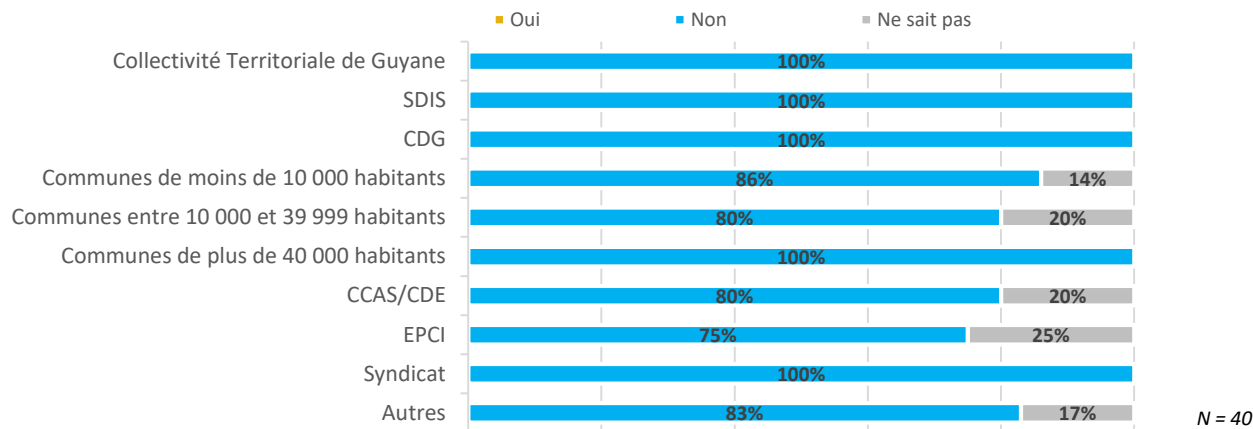
Les collectivités répondantes ne prévoient **aucune suppression** de poste en 2019.



1.3 Les suppressions de postes en 2019

Aucune suppression de postes prévue par les collectivités en 2019

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



En Guyane, les collectivités déclarent ne prévoir **aucune suppression de poste en 2019**.

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

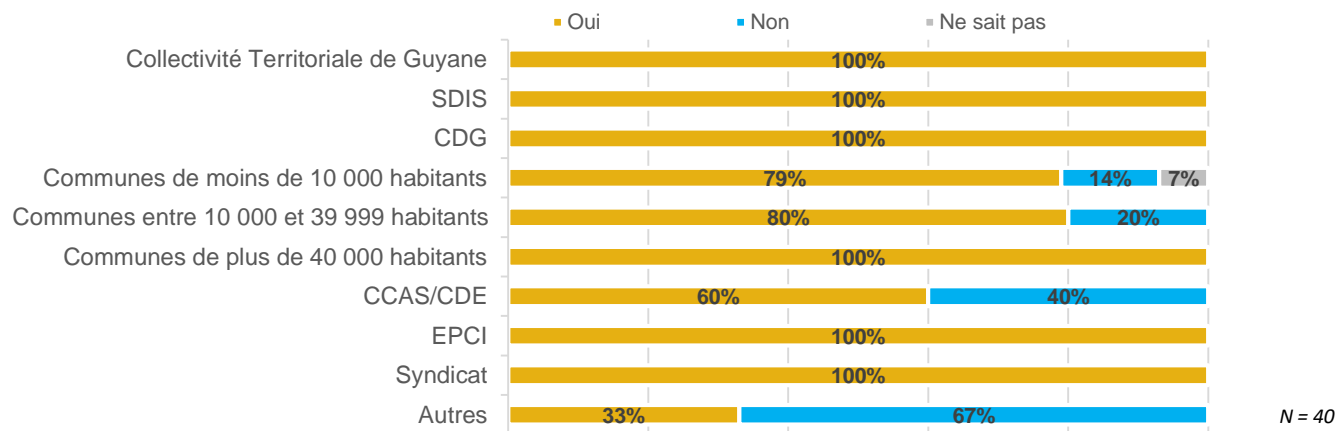


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

75 % des collectivités prévoient des recrutements

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



Pour l'année 2019, 75% des collectivités et établissements répondants prévoient des recrutements.

Seuls deux CCAS/CDE sur cinq, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 2 communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient pas de recruter.

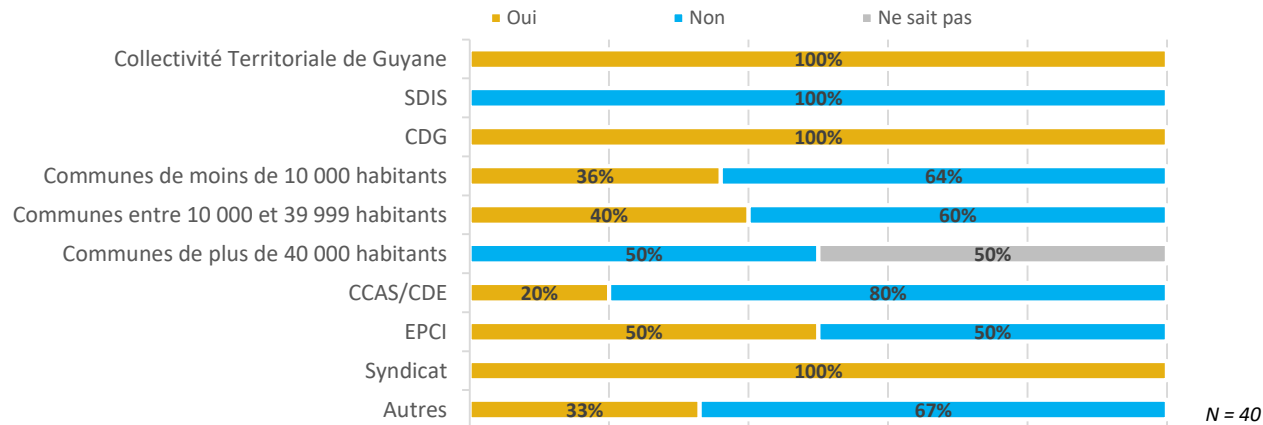
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

38 % des collectivités rencontrent des difficultés à recruter

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



Les difficultés de recrutement concernent la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, le syndicat, 1 EPCI sur 2 ainsi qu'environ 2 communes de moins de 40 000 habitants sur 5.

Les métiers **de travailleur social** (dans un CCAS/CDE et la Collectivité Territoriale de Guyane), **de responsable des services techniques** (dans les communes de moins de 10 000 habitants) ainsi que **de responsable de gestion budgétaire et financière** (dans les communes de moins de 40 000 habitants) sont cités chacun à 2 reprises comme des métiers posant des difficultés de recrutement en 2019.



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

Peu de collectivités ont signalé des effets de concurrence

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **18 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **de directeur des ressources humaines** (cité 2 fois par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI), le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement public** (cité 2 fois par les communes de moins de 10 000 habitants) et le métier **de responsable de gestion budgétaire et financière** (cité 2 fois par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 CDG)
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **7 métiers** sont cités en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **de directeur des ressources humaines** (cité 2 fois par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI)
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **9 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable** (cité 2 fois par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI).

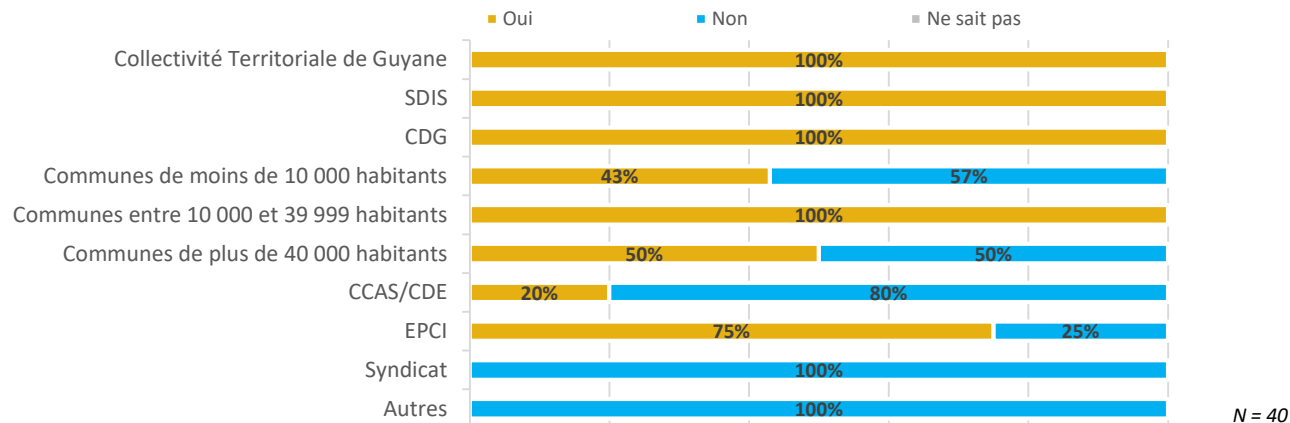


3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

Près de la moitié des établissements répondants (48 %) prévoient des départs à la retraite.

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



La Collectivité Territoriale de Guyane, le SDIS, le CDG, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 3 EPCI sur 4, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 2, ainsi que 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5 et 1 CCAS/CDE sur 5 répondants anticipent des départs à la retraite.

Le syndicat, les CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient quant à eux majoritairement pas de départ en 2019.

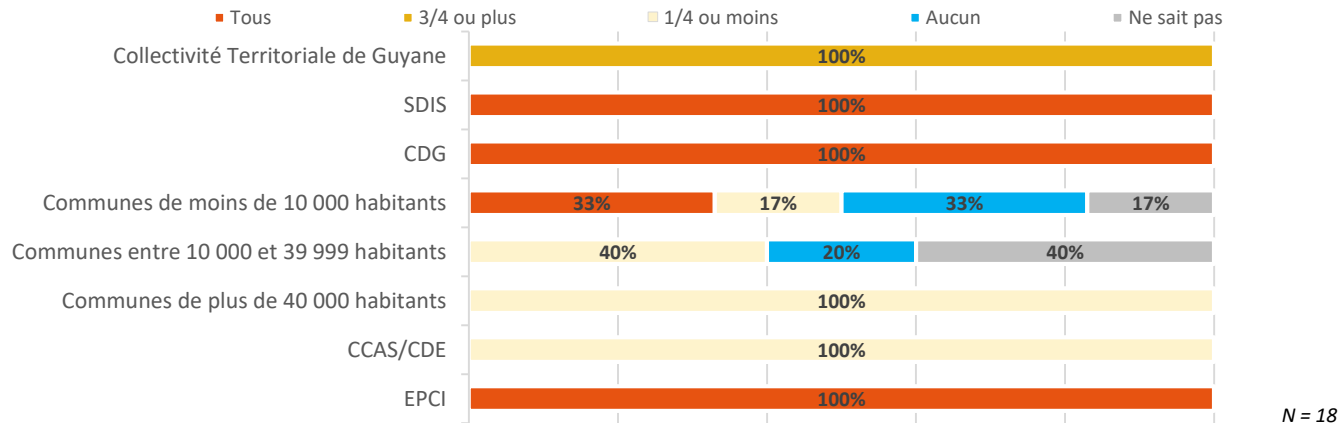
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

1/3 des collectivités répondantes prévoient de remplacer tous les départs à la retraite

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



Le SDIS, le CDG, les EPCI et un tiers des communes de moins de 10 000 habitants prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

Un tiers des communes de moins de 10 000 habitants et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 ne prévoient aucun remplacement pour ces départs.

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



Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Seul le métier **de responsable de gestion comptable** est cité comme métier non remplacé (1 fois).
- ✓ Les métiers **de directeur financier** (cité 2 fois), **de médecin, de responsable qualité en restauration collective et de travailleur social** (cités une fois) font partie des métiers remplacés.

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Aucun métier n'est cité parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Le métier **d'assistant de direction** est cité 2 fois parmi les métiers remplacés.

- **Métiers de catégorie C**

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **de chargé de propreté des locaux** sont cités tous deux 2 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Le métier **de cuisinier** (2 fois) est cité parmi les métiers remplacés.

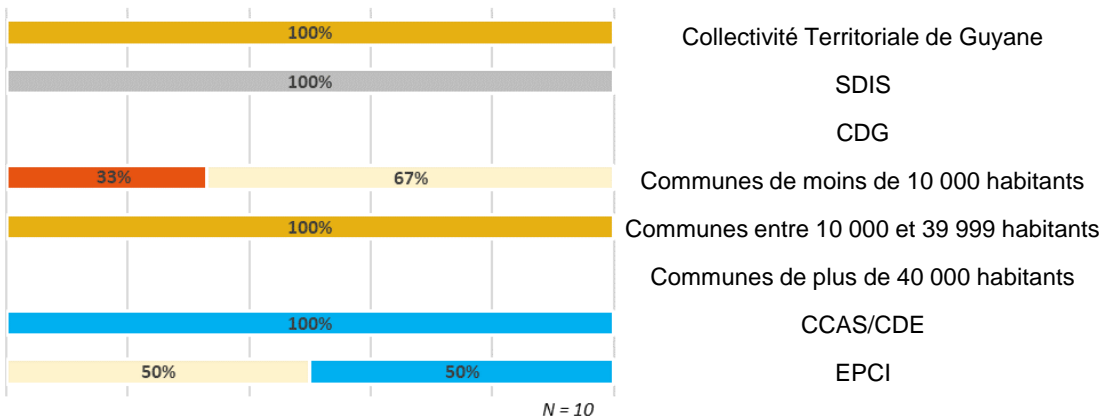


Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes

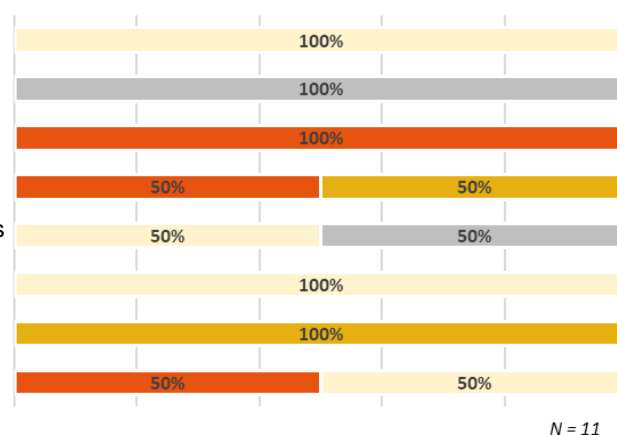
Question : Concernant ces remplacements, envisagez-vous : des mobilités internes ? des recrutements externes ? (en %)

Les mobilités internes

■ Uniquement ■ Principalement ■ Minoritairement ■ Pas du tout ■ Ne sait pas



Les recrutements externes envisagés



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la Collectivité Territoriale de Guyane et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondantes.

Les **recrutements externes** sont principalement envisagés par le CDG, les communes de moins de 10 000 habitants et les CCAS/CDE.

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



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** est assez diversement perçu selon les collectivités répondantes.

La Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, les trois quarts des EPCI, trois communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq, une commune de plus de 40 000 habitants sur deux et un tiers des communes de moins de 10 000 habitants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations. Ces dernières concernent principalement les métiers **d'assistant de gestion ressources humaines, d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable, de directeur des ressources humaines et de directeur financier** (cités chacun 2 fois).

➤ Transformations énergétiques

Selon les répondants, les **transformations énergétiques** auraient peu d'impacts sur leurs ressources humaines pour les années à venir. Toutefois, **un EPCI sur quatre et près d'une commune de moins de 10 000 habitants sur cinq** prévoient des impacts liés à ces transformations.



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Selon les répondants, **les transformations environnementales et/ou liées au développement durable** n'auront que peu d'impacts sur leurs ressources humaines.

Toutefois, **la moitié des EPCI, deux communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants** prévoient des impacts liés à ces transformations.

Le métier concerné sera principalement celui de **chef de projet développement territorial** (cité 2 fois).

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines des collectivités. **Un EPCI sur deux, un quart des CCAS/CDE, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants** prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

Les métiers concernés seraient ceux **d'agent de déchèterie, d'assistant de direction, d'assistant de gestion des ressources humaines, de chargé d'accueil, de chargé de propreté des locaux, de chargé de support et services des systèmes d'information, et de directeur des ressources humaines** (cités chacun 1 fois).



4.2 Les principaux métiers sensibles

➤ **Métiers en déclin**

Aucun métier n'est cité comme étant en déclin, c'est-à-dire comme un métier dont l'effectif diminue en 2019.

➤ **Métiers avec augmentation des effectifs en 2019**

15 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- d'agent polyvalent de restauration (cité par 1 CCAS/CDE et 1 commune de moins de 10 000 habitants),
- d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable (cité par 1 CDG et 1 commune de moins de 10 000 habitants),
- de travailleur social (cité par 2 CCAS/CDE).

➤ **Métiers en émergence ou nouveaux**

14 métiers sont cités, dont le métier :

- d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (cité 2 fois, dans les communes de moins de 40 000 habitants).

➤ **Métiers dont le contenu évoluerait en terme d'activité**

12 métiers sont cités, dont le métier :

- d'assistant de gestion administrative (cité 3 fois dans les communes de moins de 10 000 habitants).



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

➤ **Métiers très pénibles**

Parmi les 15 métiers cités on retrouve les métiers :

- d'agent de propreté des espaces publics (cité 7 fois),
- d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (cité 3 fois),
- d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (cité 3 fois),
- d'agent de services polyvalent en milieu rural (cité 3 fois),
- d'agent funéraire (cité 3 fois).

➤ **Métiers avec difficultés de reclassement parmi ceux considérés comme pénibles**

Parmi les 8 métiers cités on retrouve les métiers :

- d'agent de propreté des espaces publics (cité 5 fois),
- d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (cité 3 fois),
- d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (cité 3 fois).



IV. Politiques RH



IV. Choix et stratégies RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p111**
Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité
- 2. Les grands chantiers RH.....p113**
Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents
- 3. Les actions significatives mises en placep115**
Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humainesp117**
Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p119**

1. Les principaux objectifs RH

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



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

Mobiliser le personnel est l'un des principaux objectifs, principalement pour la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, les EPCI, le syndicat et les CCAS/CDE répondeurs.

Développer la formation est également un objectif important, principalement pour la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, les CCAS/CDE, les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants.

Développer les compétences est aussi un objectif important pour le CDG, les CCAS/CDE, les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est aussi un objectif important particulièrement pour la Collectivité Territoriale de Guyane, les EPCI et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants

A l'inverse, **l'évolution du régime indemnitaire** et **l'évolution du temps de travail** sont les deux objectifs les moins prioritaires pour les trois prochaines années.

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

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

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=21)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=4)	Ensemble des répondants
Mobiliser le personnel	4,6	4,1	4,0*	4,4
Développer les compétences	4,3	4,4	3,8	4,3
Développer la formation	4,3	4,4	3,8	4,3
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	4,1	4,5	3,7	4,2
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	4,1	4,1	4,3	4,2
Préserver la paix sociale	4,3	4,1	3,3	4,1
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,9	4,1	4,3	4,0
Réduire l'absentéisme	4,0	4,0	4,3	4,0
Maîtriser les coûts des R.H.	3,8	4,3	3,8	4,0
Renforcer le dialogue social	4,1	3,9	3,7	4,0
Favoriser la mobilité interne	3,9	3,7	4,3	3,8
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,6	4,0	3,0	3,7
Recruter	3,5	3,4	3,7	3,5
Accroître la flexibilité de l'emploi	3,5	3,1	3,3	3,3
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,4	3,1	2,8	3,2
Faire évoluer le temps de travail	3,0	3,1	2,5	3,0
Réduire les effectifs	2,0	2,5	4,3	2,6
Autre	2,5	3,5	0,0	2,8

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,0 sur 5 pour la mobilisation du personnel comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la réduction des effectifs, l'amélioration de la mobilité interne, l'adaptation des R.H. aux métiers de demain, la réduction de l'absentéisme** ainsi que **l'amélioration de la prévention des risques professionnels et psychosociaux**.

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



2. Les grands chantiers RH

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



N = 24

Note de lecture :

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

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

Le plan de formation (cité 15 fois) est principalement évoqué par les EPCI, le CDG et les CCAS/CDE.

Le RIFSEEP (8 fois) est cité principalement par les communes de plus de 10 000 habitants.

Le PPCR (5 fois) est principalement évoqué par les communes de moins de 10 000 habitants.

La Collectivité Territoriale de Guyane évoque **le RIFSEEP** et **la GPEEC** comme chantiers RH prioritaires en 2019.

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

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



N = 9

Collectivités de 50 à 500 agents



N = 11

Collectivités de plus de 500 agents



N = 4

Le plan de formation et **le RIFSEEP** sont cités, quelle que soit la taille des collectivités.

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi **le PPCR** (3 fois).

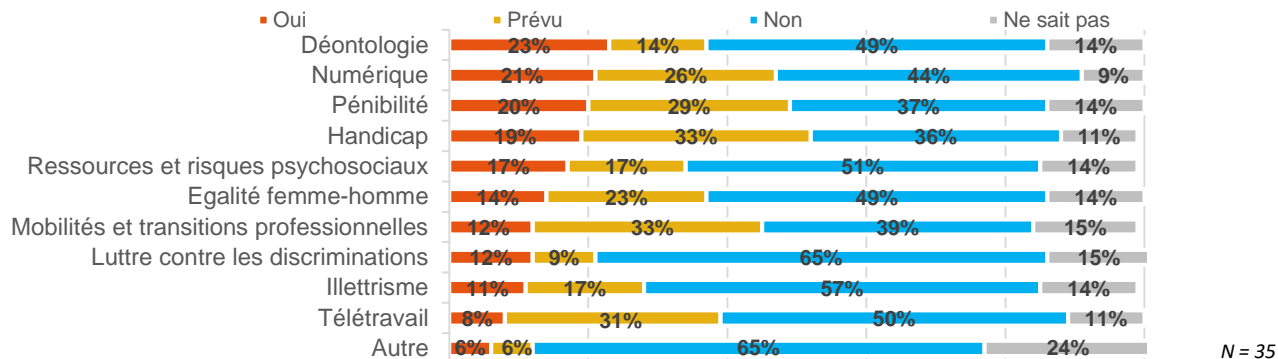
Les collectivités de 50 à 500 agents citent également **le PPCR** et **l'évaluation des agents** (chacun cité 2 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent **le plan de formation** et **le RIFSEEP** (chacun cité 2 fois).

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

3. Les actions significatives mises en place

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



Parmi les collectivités répondantes, près d'une collectivité sur quatre a déjà mis en place des actions en matière de **déontologie**, c'est particulièrement le cas pour les EPCI et les CCAS/CDE.

Plus d'une collectivité sur cinq déclare avoir déjà mis en place des actions significatives **pour le développement du numérique**, c'est le cas au sein du CDG, du SDIS, de deux communes de moins de 10 000 habitants, d'un EPCI et d'un CCAS/CDE. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur quatre.

Un peu plus d'une collectivité sur cinq a déjà mis en place des actions significatives **pour la lutte contre la pénibilité**, principalement au sein du CDG, du SDIS et des communes de moins de 40 000 habitants. La mise en place d'actions significatives est prévue par 29% des collectivités.

Il est également prévu, par 1 collectivité sur 3, la mise en place d'actions significatives **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps** ainsi que **sur les mobilités et transitions professionnelles**.

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

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

Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=21)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=4)	Ensemble des répondants
Déontologie	38%*	13%	0%	23%
Numérique	20%	27%	0%	21%
Pénibilité	25%	20%	0%	20%
Handicap	19%	13%	50%	19%
Ressources et risques psychosociaux	13%	20%	25%	17%
Egalité femme-homme	19%	7%	25%	14%
Lutte contre les discriminations	20%	7%	0%	12%
Mobilités et transitions professionnelles	13%	14%	0%	12%
Illettrisme	13%	7%	25%	11%
Télétravail	6%	13%	0%	8%
Autre	0%	13%	0%	6%

*Note de lecture : 38% des collectivités de moins de 50 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet de la déontologie.

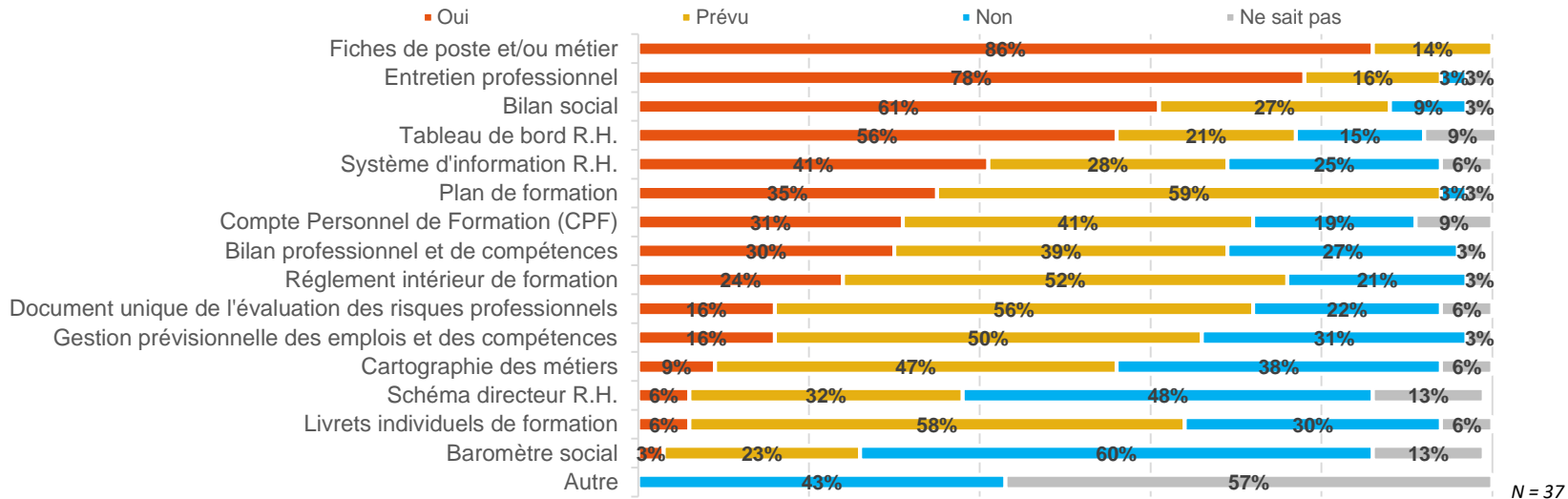
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **du handicap**. Parmi l'ensemble des répondants, c'est la **déontologie** qui arrive en tête des actions mises en places.

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



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

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



La quasi-totalité des collectivités répondantes utilise **des fiches de postes et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoit de le faire. De plus, six collectivités sur dix utilisent le **bilan social** et plus de la moitié le **tableau de bord R.H.**

Au contraire, **le baromètre social** et **le schéma directeur RH** sont utilisés par moins d'une collectivité sur dix et prévus par moins d'une collectivité sur trois.

Par ailleurs, 59 % des collectivités répondantes prévoient d'appliquer **le plan de formation** et 1 collectivité sur 2 prévoit d'utiliser la **GPEC**.

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



Zoom sur les 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=21)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=17)	Collectivités de plus de 500 agents (N=4)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	88%*	88%	75%	86%
Entretien professionnel	94%	65%	75%	78%
Bilan social	50%	67%	75%	61%
Tableau de bord R.H.	40%	60%	100%	56%
Système d'information R.H.	14%	57%	75%	41%
Plan de formation	40%	38%	0%	35%
Compte Personnel de Formation (CPF)	43%	13%	67%	31%
Bilan professionnel et de compétences	36%	25%	33%	30%
Règlement intérieur de formation	21%	31%	0%	24%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	13%	14%	33%	16%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	7%	21%	33%	16%
Cartographie des métiers	7%	14%	0%	9%
Livrets individuels de formation	7%	6%	0%	6%
Schéma directeur R.H.	7%	0%	33%	6%
Baromètre social	8%	0%	0%	3%
Autre	0%	0%	0%	0%

*Note de lecture : 88% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les entretiens professionnels pour la gestion des ressources humaines.

Les grandes collectivités répondantes utilisent **le tableau de bord R.H, les fiches de poste et/ou métier, les entretiens professionnels, le bilan social et le système d'information RH.**

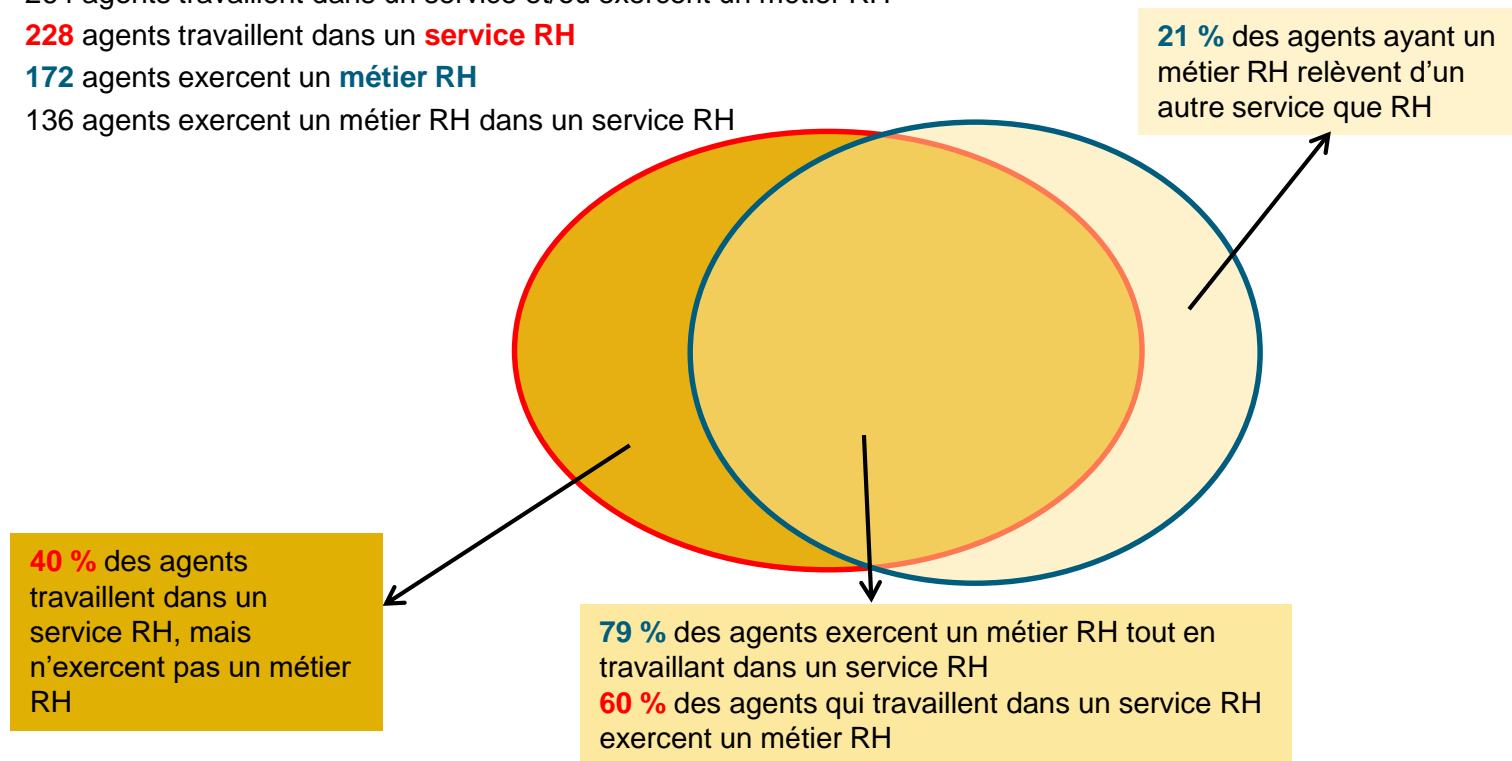
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

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

- 264 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- **228** agents travaillent dans un **service RH**
- **172** agents exercent un **métier RH**
- 136 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH de Guyane

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	75,4	64,6
Part des femmes	72,4	54,3
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	48,9	16,8
<i>Rédacteur</i>	18,6	4,1
<i>Attaché</i>	11,3	5,1
Part des catégories A	13,6	8,8
Part des catégories B	21,7	9,9
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	32,0	1,1
<i>Assistant de gestion administrative</i>	17,1	8,4

Dans les services RH, 75,4 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 72,4 % des agents contre 54,3 % tous secteurs confondus. Les catégories A et B représentent 35,3 % des agents contre 18,7 % en moyenne en Guyane.

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



V. Politiques de formation

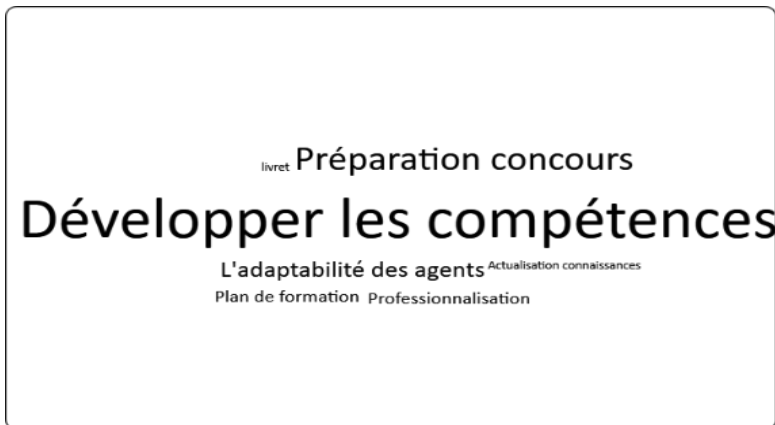


1. **Principaux objectifs de la formation des agents** p123
Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités
2. **Place de la formation dans les politiques RH**.....p125
3. **Moyens budgétaires**.....p126
 - 3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation
 - 3.2 Formations payantes souscrites
4. **Bénéficiaires**.....p128
 - 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018
 - 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années
5. **Priorités de formation**p130
6. **Modalités de formation**p132
7. **Typologie des pratiques de formation**.....p133

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Développer les compétences en priorité

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



N = 26

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 (10 citations) est surtout cité par le CDG, les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI.

La préparation aux concours (6 fois) est évoquée notamment par le syndicat et les EPCI.

L'adaptabilité des agents (4 fois) est mentionnée par le SDIS, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI.

La Collectivité Territoriale de Guyane évoque **la préparation aux concours** comme principal objectif en matière de formation.

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



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

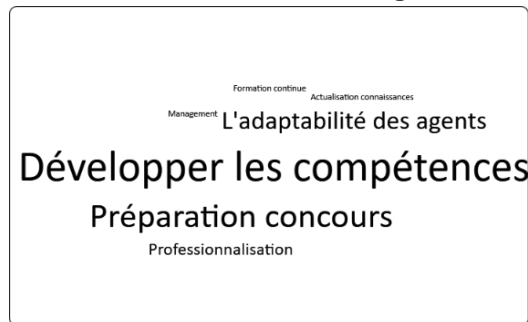
Question : Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ?

Collectivités de moins de 50 agents



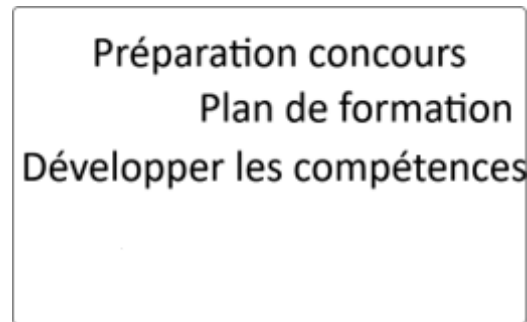
N = 12

Collectivités de 50 à 500 agents



N = 11

Collectivités de plus de 500 agents



N = 3

Le développement des compétences est cité, quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **le plan de formation** (2 fois)

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **la préparation aux concours** (4 fois) et **l'adaptabilité des agents** (3 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi **la préparation aux concours** et **le plan de formation** (chacun cité 1 fois).

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



2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer la formation** est le 2^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par la Collectivité Territoriale de Guyane et 1 EPCI sur 2.
 - ✓ **Développer les compétences** est le 3^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est jugé comme très important par une commune de plus de 40 000 habitants sur deux et la moitié des EPCI.
 - ✓ Le premier objectif RH déclaré est « mobiliser le personnel ».
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 11% des collectivités. 1 commune de plus de 40 000 habitants a mis en place des actions sur le sujet.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la Collectivité Territoriale de Guyane, deux EPCI, trois communes de moins de 10 000 habitants et une commune entre 10 000 et 39 999 habitants.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par le CDG, le syndicat, 5 communes de plus de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi que pour 1 CCAS/CDE et 2 EPCI. Et prévu de mettre en place dans plus de la moitié des collectivités.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 1 EPCI.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, une commune de moins de 10 000 habitants, deux communes entre 10 000 et 39 999 habitants, une commune de plus de 40 000 habitants, et deux CCAS/CDE.

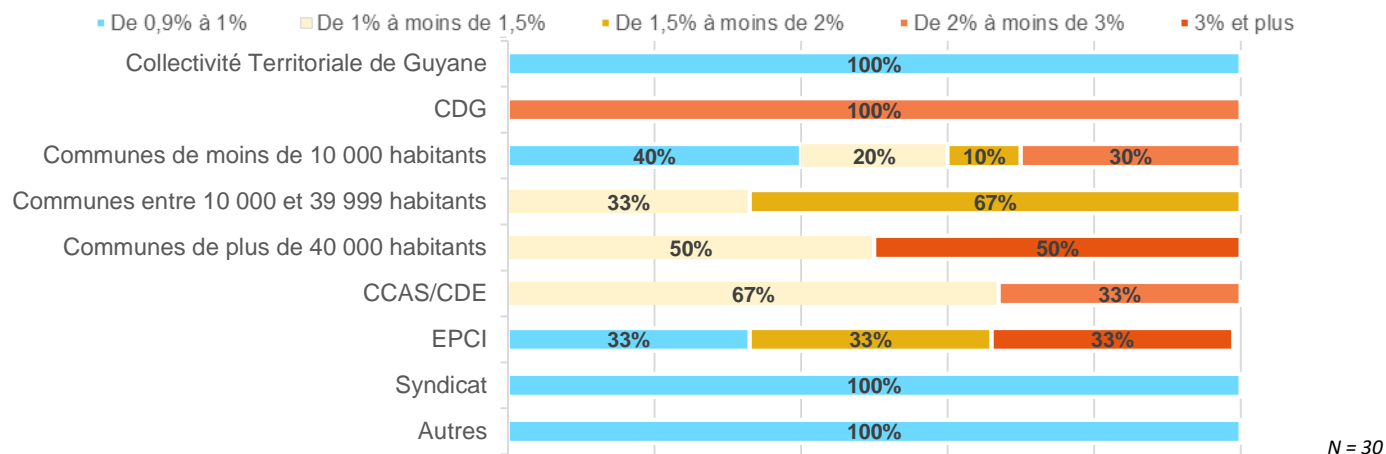


3. Moyens budgétaires

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

43 % des collectivités consacrent moins de 1 % de leur masse salariale à la formation

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



La Collectivité Territoriale de Guyane, le syndicat, deux communes de moins de 10 000 habitants sur cinq, et un tiers des EPCI répondants consacrent **moins de 1 % de la masse salariale** à la formation en 2018.

À l'inverse, une commune de plus de 40 000 habitants sur deux et un EPCI sur trois consacrent au moins **3 % de leur masse salariale** à la formation en 2018.

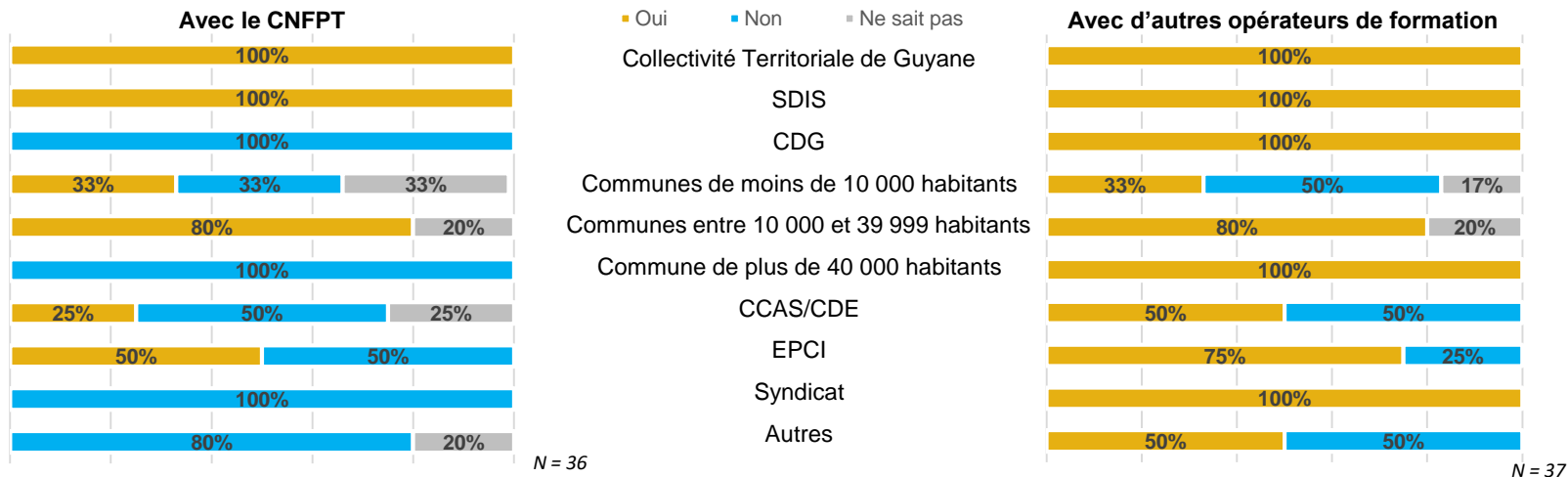
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Formations payantes souscrites

Les collectivités souscrivent plus souvent des formations payantes avec d'autres opérateurs

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



Parmi les répondants, la Collectivité Territoriale de Guyane, le SDIS et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2018 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **la sécurité des biens et des personnes** (cité 3 fois). Les communes de plus de 40 000 habitants et le syndicat déclarent n'avoir suivies aucune formation avec le CNFPT.

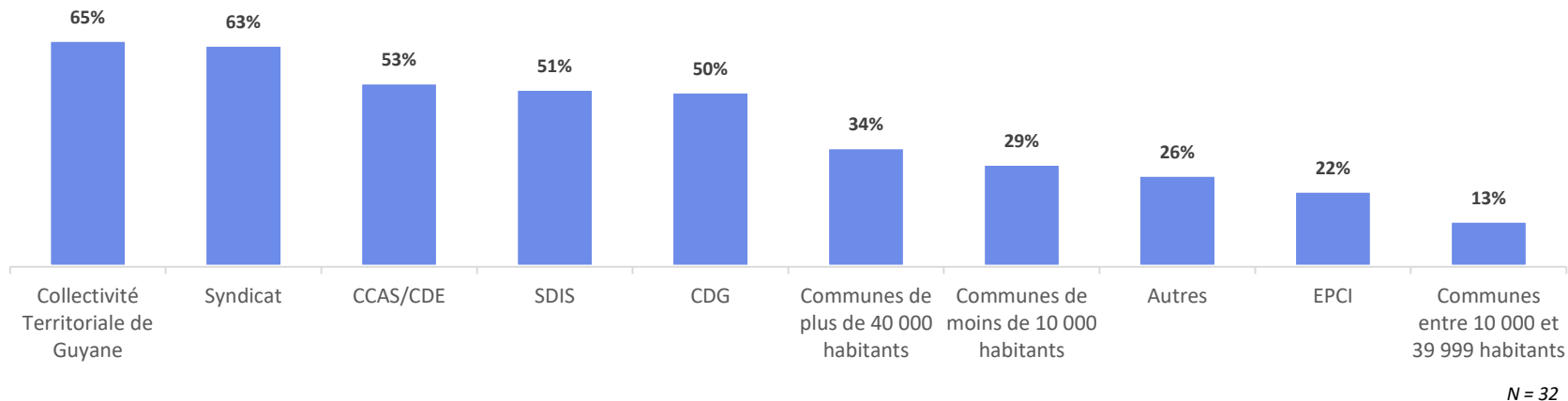
La majorité des collectivités a par ailleurs suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de la moitié des CCAS/CDE et communes de moins de 10 000 habitants ainsi qu'un EPCI sur 4. On retrouve parmi ces formations **le social** (cité 4 fois), mais aussi **les ressources humaines** (4 fois également).

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

Un recours aux formations plus important pour la Collectivité Territoriale de Guyane et le syndicat

Question : Globalement, quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2018 ?



Parmi les répondants, la Collectivité Territoriale de Guyane, le syndicat, les CCAS/CDE et le SDIS forment plus d'un d'agent permanent sur 2 en 2018. Les EPCI et les communes de 10 000 à 39 999 habitants forment moins d'agents que les autres établissements.

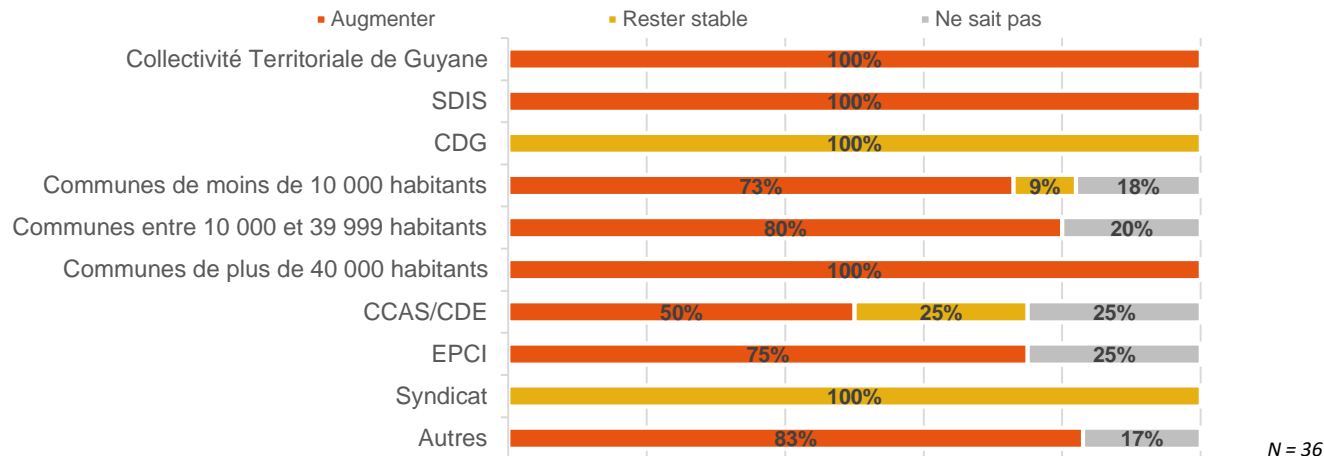
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un volume de formation qui va augmenter pour la majorité des collectivités

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



Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour la Collectivité Territoriale de Guyane, le SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, 8 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10, les ¾ des EPCI et communes de moins de 10 000 habitants ainsi que pour la moitié des CCAS/CDE répondants.

Aucune collectivité ou établissement n'attend des volumes de formation à la baisse.

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



5. Priorités de formation

• Priorités A+

11 métiers différents sont cités parmi les 10 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** est principalement cité (6 fois), plus particulièrement au sein des EPCI, du CDG, du syndicat, d'une commune de plus de 40 000 habitants et d'un CCAS/CDE. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (cité 6 fois) et **les finances** (5 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 8 formations sur 10. La Collectivité Territoriale de Guyane, un EPCI et le SDIS auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement mixtes. 30% des répondants envisagent des formations en présentiel.

• Priorités A

19 métiers différents sont cités parmi les 14 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur des ressources humaines** (cité 5 fois), **directeur général de collectivité ou d'établissement** (4 fois) sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (cité 11 fois) et **les finances** (6 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour plus de 2 formations sur 3. La Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, un EPCI et une commune de plus de 40 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont partagées entre présentiels (50%) et mixtes (50% également).



5. Priorités de formation

• Priorités B

22 métiers différents sont cités parmi les 17 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de secrétaire de mairie, de responsable de gestion budgétaire et financière et de chargé de la commande publique** (chacun cité 3 fois) sont les plus mentionnés. Les domaines de formation dispensés sont principalement **l'administration** (cité 8 fois), **l'urbanisme et l'aménagement** ainsi que **la comptabilité** (chacun cité 3 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 3 formations sur 4. Le CDG, un EPCI et une commune de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, mais aussi mixtes pour plus de 2 collectivités sur 5.

• Priorités C

27 métiers différents sont cités parmi les 23 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de gestion administrative** (cités 9 fois) et **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (5 fois) sont principalement mentionnés par les répondants, et surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** et **l'environnement** (cités chacun 4 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 8 formations sur 10. La Collectivité Territoriale de Guyane, le SDIS, 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 commune plus de 40 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel et aussi mixtes pour 48% des répondants.



6. Modalités de formation

Les modalités de formation plutôt en présentiel et mixte sont privilégiées

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

Modalités de formation en Guyane (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=10	N=14	N=17	N=23
Exclusivement en présentiel	1	3	2	4
Plutôt en présentiel	2	4	7	8
Mixte	7	7	7	11
Plutôt à distance	0	0	1	0
Exclusivement à distance	0	0	0	0

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



7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 5 établissements (12 %), soit, 1 EPCI, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 3 communes de moins de 10 000 habitants ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Pour les autres établissements (88 %), 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, pour 89% d'entre eux, la formation peut être un sujet important pour l'avenir.



Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des 9 000 territoriaux de Guyane :

- Une fonction publique territoriale proportionnellement au-dessus de la moyenne française avec un taux d'administration de 27,5 contre 25,9 au niveau national ;
- Le service des affaires scolaires et périscolaires est davantage doté en effectifs ;
- Un peu moins d'agents de catégorie A et B ;
- Une part de fonctionnaires moins importante (64,6 % en Guyane contre 74,5 % en France) ;
- Une fonction publique territoriale moins féminisée qu'à l'échelle nationale ;
- Les emplois à temps non complet, occupés principalement par des femmes, sont moins fréquents en Guyane ;
- Un vieillissement des territoriaux constaté parmi les agents permanents, notamment de catégorie C.

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

- 205 métiers identifiés avec notamment le métier de chargé de propreté des locaux qui représente 18,3 % des agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 59,8 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi on peut y lire notamment que le métier chargé de propreté des locaux est vieillissant et plus souvent composé de femmes relevant de catégorie C. Ce métier fait partie des métiers pour lesquels les collectivités n'envisagent pas de remplacer les départs en retraite en 2019. Par ailleurs, il devrait être impacté par les tendances d'automatisation et fait partie des métiers ciblés comme priorités en matière de formation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Guyane en 2019	Données issues du Recensement emploi et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C : contractuel F : fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation / robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	1 640		♀	EA	C					Auto		
Assistant de gestion administrative	750			F	c		Coll			Num		
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	467			F	C		Coll					
Jardinier	338			c / EA	C							
Agent de restauration	265			EA	C							
Ouvrier de maintenance des bâtiments	256			F	C							
Chargé d'accueil	231			F / EA	C					Num & Auto		
Agent de gardiennage et de surveillance	158			EA	C							
Assistant éducatif petite enfance	127			c	C							
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	125			C / EA	C						Num	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	118			c / EA	c							
Travailleur social	110			c	B		P					
Agent de services polyvalent en milieu rural	103			C	C							
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	101		♀	F	B		Coll & P			Num		
Policier municipal	97			F	C							
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	95			C	C							
Assistant de gestion ressources humaines	94			F	B					Env & Num & Auto		
Pharmacien	94			F	C							
Chauffeur	91			F	C					Num		
Assistant de direction	90			F	C		FP			Énerg & Auto		

Légende : Seniors 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 ...) avec cependant les grandes collectivités qui se déclarent concernées par les transformations numériques et plus de la moitié des collectivités par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble accorder une importance particulière à la mobilisation du personnel ainsi qu'au développement de la formation et des compétences. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le plan de formation, les livrets individuel de formation ainsi que le document unique de l'évaluation des risques professionnels.
- De fortes attentes exprimées concernant le développement des compétences et la préparation aux concours.

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

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. L'analyse des actions (1,3 action significative est mise en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (4,1 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation permet de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- Élevé : 8 établissements (19 %) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 1 EPCI et 1 CCAS/CDE. Pour ceux-ci, la Collectivité Territoriale de Guyane et une commune entre 10 000 et 39 999 habitants ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par la Collectivité Territoriale de Guyane. Une GPEEC est mise en place par la Collectivité Territoriale de Guyane, le CDG et un EPCI. Enfin, un EPCI a mis en place une cartographie des métiers.
- Intermédiaire : 25 établissements (60 %) ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire, dont 3 EPCI.
- Faible : Les autres établissements (21 %) ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en majorité 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

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	8 944	100,0	64,6	23,9	11,5	24,8	54,3
Affaires générales	1 149	12,8	76,8	16,2	6,9	25,0	77,2
Assistant de direction	90	1,0	83,3	16,7	-	25,6	97,8
Assistant de gestion administrative	750	8,4	78,9	15,5	5,5	21,5	82,8
Chargé d'accueil	231	2,6	68,4	15,2	16,5	35,5	58,4
Instructeur/gestionnaire de dossier	15	0,2	73,3	26,7	-	20,0	73,3
Responsable des affaires générales	40	0,4	77,5	22,5	-	32,5	70,0
Responsable des services techniques	17	0,2	70,6	29,4	-	29,4	5,9
Secrétaire de mairie	6	0,1	66,7	33,3	-	-	50,0
Affaires juridiques	28	0,3	78,6	21,4	-	14,3	71,4
Chargé de la commande publique	15	0,2	80,0	20,0	-	6,7	53,3
Gestionnaire des assurances	3	0,0	33,3	66,7	-	-	100,0
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	3	0,0	100,0	-	-	33,3	100,0
Responsable des affaires juridiques	7	0,1	85,7	14,3	-	28,6	85,7
Arts et techniques du spectacle	34	0,4	73,5	20,6	5,9	11,8	29,4
Directeur d'établissement culturel	2	0,0	50,0	50,0	-	-	50,0
Régisseur de spectacle et d'événementiel	17	0,2	88,2	11,8	-	23,5	41,2
Technicien du spectacle et de l'événementiel	15	0,2	60,0	26,7	13,3	-	13,3

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

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	218	2,4	85,3	12,8	1,8	33,5	6,9
Carrossier peintre	3	0,0	100,0	-	-	33,3	-
Chauffeur	91	1,0	89,0	9,9	1,1	39,6	4,4
Conducteur de transports en commun	8	0,1	75,0	25,0	-	25,0	12,5
Conducteur de véhicules poids lourds	4	0,0	50,0	50,0	-	25,0	25,0
Conducteur d'engins	12	0,1	66,7	33,3	-	25,0	-
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	55	0,6	78,2	16,4	5,5	21,8	1,8
Responsable d'atelier	42	0,5	95,2	4,8	-	42,9	19,0
Responsable de flotte de véhicules	3	0,0	100,0	-	-	-	-
Bibliothèques et centres documentaires	48	0,5	79,2	14,6	6,3	29,2	77,1
Bibliothécaire	2	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Chargé d'accueil en bibliothèque	30	0,3	70,0	20,0	10,0	30,0	73,3
Directeur de bibliothèque	13	0,1	100,0	-	-	30,8	92,3
Documentaliste	3	0,0	66,7	33,3	-	33,3	33,3
Communication	52	0,6	44,2	53,8	1,9	9,6	53,8
Chargé de communication	34	0,4	35,3	61,8	2,9	11,8	61,8
Chargé de création graphique	4	0,0	75,0	25,0	-	-	25,0
Chef de projet communication numérique	5	0,1	20,0	80,0	-	-	-
Directeur de la communication	6	0,1	66,7	33,3	-	-	83,3
Photographe-vidéaste	3	0,0	100,0	-	-	33,3	33,3

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	132	1,5	43,9	55,3	0,8	7,6	56,8
Chargé des affaires européennes et internationales	41	0,5	41,5	56,1	2,4	2,4	73,2
Chargé d'études	13	0,1	23,1	76,9	-	-	61,5
Chargé du développement territorial	14	0,2	28,6	71,4	-	7,1	42,9
Chargé du développement touristique	8	0,1	50,0	50,0	-	12,5	37,5
Chef de projet développement territorial	6	0,1	16,7	83,3	-	16,7	16,7
Développeur économique	32	0,4	46,9	53,1	-	9,4	56,3
Directeur du développement territorial	18	0,2	77,8	22,2	-	16,7	50,0
Direction générale	58	0,6	62,1	37,9	-	43,1	51,7
Chargé d'évaluation des politiques publiques	1	0,0	-	100,0	-	-	-
Conseiller en organisation	3	0,0	-	100,0	-	-	33,3
Contrôleur de gestion	10	0,1	100,0	-	-	40,0	70,0
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	18	0,2	61,1	38,9	-	61,1	66,7
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	26	0,3	57,7	42,3	-	38,5	38,5
Eau et assainissement	20	0,2	50,0	50,0	-	5,0	25,0
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	8	0,1	37,5	62,5	-	12,5	12,5
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Directeur eau potable et assainissement	7	0,1	57,1	42,9	-	-	28,6
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	2	0,0	50,0	50,0	-	-	50,0

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Education et animation	813	9,1	70,7	26,2	3,1	28,7	90,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	467	5,2	87,4	9,0	3,6	32,8	96,1
Animateur de relais assistantes maternelles	2	0,0	50,0	50,0	-	-	100,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	95	1,1	11,6	81,1	7,4	4,2	80,0
Animateur enfance-jeunesse	43	0,5	58,1	39,5	2,3	16,3	46,5
Assistant éducatif petite enfance	127	1,4	57,5	42,5	-	35,4	98,4
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	49	0,5	69,4	30,6	-	28,6	83,7
Directeur d'équipement socioculturel	2	0,0	100,0	-	-	50,0	50,0
Directeur enfance-jeunesse-éducation	13	0,1	84,6	15,4	-	53,8	76,9
Educateur de jeunes enfants	5	0,1	40,0	60,0	-	-	100,0
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	10	0,1	80,0	20,0	-	20,0	100,0
Enseignements artistiques	75	0,8	52,0	46,7	1,3	30,7	21,3
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	3	0,0	100,0	-	-	33,3	33,3
Enseignant artistique	65	0,7	50,8	47,7	1,5	32,3	20,0
Enseignant en arts plastiques	7	0,1	42,9	57,1	-	14,3	28,6
Entretien et services généraux	1 947	21,8	51,6	27,7	20,7	25,0	64,8
Agent de services polyvalent en milieu rural	103	1,2	50,5	43,7	5,8	32,0	47,6
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	125	1,4	48,0	37,6	14,4	15,2	16,8
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Chargé de propreté des locaux	1 640	18,3	50,6	26,5	22,9	25,0	72,2
Coordonnateur d'entretien des locaux	1	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Logisticien	9	0,1	100,0	-	-	33,3	22,2
Magasinier	51	0,6	80,4	19,6	-	27,5	9,8
Manutentionnaire	17	0,2	58,8	23,5	17,6	35,3	-

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Environnement	43	0,5	44,2	53,5	2,3	14,0	37,2
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	11	0,1	18,2	81,8	-	-	36,4
Chargé d'études environnement	10	0,1	30,0	70,0	-	10,0	60,0
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	3	0,0	66,7	-	33,3	-	33,3
Directeur de l'environnement	8	0,1	62,5	37,5	-	37,5	37,5
Garde gestionnaire des espaces naturels	11	0,1	63,6	36,4	-	18,2	18,2
Espaces verts et paysages	397	4,4	44,3	24,4	31,2	27,5	19,9
Chargé de travaux espaces verts	42	0,5	78,6	7,1	14,3	31,0	16,7
Concepteur paysagiste	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Directeur espaces verts et biodiversité	12	0,1	91,7	8,3	-	41,7	16,7
Grimpeur élagueur	2	0,0	50,0	50,0	-	50,0	-
Jardinier	338	3,8	37,9	27,2	34,9	26,6	20,4
Responsable de production végétale	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0
Etablissements et services patrimoniaux	59	0,7	72,9	18,6	8,5	23,7	42,4
Archéologue	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0
Archiviste	18	0,2	94,4	5,6	-	33,3	27,8
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	24	0,3	66,7	12,5	20,8	12,5	66,7
Directeur d'établissement patrimonial	6	0,1	66,7	33,3	-	16,7	-
Médiateur culturel	9	0,1	55,6	44,4	-	33,3	33,3
Restaurateur d'œuvres	1	0,0	100,0	-	-	100,0	-

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Finances	179	2,0	80,4	19,6	-	16,8	63,7
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	101	1,1	86,1	13,9	-	13,9	64,4
Coordonnateur budgétaire et comptable	19	0,2	73,7	26,3	-	21,1	47,4
Directeur financier	26	0,3	73,1	26,9	-	30,8	69,2
Responsable de gestion budgétaire et financière	14	0,2	57,1	42,9	-	7,1	64,3
Responsable de gestion comptable	19	0,2	84,2	15,8	-	15,8	68,4
Formation professionnelle	15	0,2	66,7	33,3	-	13,3	80,0
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	7	0,1	57,1	42,9	-	14,3	85,7
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	8	0,1	75,0	25,0	-	12,5	75,0
Habitat et logement	5	0,1	100,0	-	-	40,0	40,0
Chargé de gestion locative	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Directeur de la gestion locative	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Gardien d'immeuble	3	0,0	100,0	-	-	66,7	-
Imprimerie	21	0,2	100,0	-	-	57,1	33,3
Façonnier	3	0,0	100,0	-	-	33,3	33,3
Imprimeur reprographe	18	0,2	100,0	-	-	61,1	33,3
Incendie et secours	219	2,4	97,3	2,7	-	19,6	12,8
Chef de centre d'incendie et de secours	16	0,2	100,0	-	-	31,3	-
Chef de groupement	27	0,3	85,2	14,8	-	25,9	25,9
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	9	0,1	100,0	-	-	66,7	22,2
Encadrant des opérations de secours	70	0,8	100,0	-	-	12,9	11,4
Infirmier de SDIS	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0
Intervenant des opérations de secours	73	0,8	98,6	1,4	-	11,0	5,5
Médecin chef de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	100,0	-
Opérateur en CTA-CODIS	17	0,2	100,0	-	-	41,2	35,3
Pharmacien de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Préventionniste	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Prévisionniste	2	0,0	50,0	50,0	-	-	-



Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Agent funéraire	19	0,2	57,9	42,1	-	15,8	-
Conservateur de cimetière	5	0,1	100,0	-	-	40,0	20,0
Officier d'état civil	40	0,4	87,5	12,5	-	25,0	82,5
Responsable du service population	13	0,1	100,0	-	-	53,8	84,6
Prévention et sécurité	365	4,1	53,4	14,2	32,3	15,3	41,6
Agent de gardiennage et de surveillance	158	1,8	27,8	12,0	60,1	25,3	57,6
Agent de médiation et de prévention	22	0,2	9,1	18,2	72,7	9,1	63,6
Agent de surveillance des voies publiques	56	0,6	44,6	42,9	12,5	3,6	25,0
Opérateur de vidéoprotection	11	0,1	54,5	45,5	-	-	27,3
Policier municipal	97	1,1	100,0	-	-	9,3	24,7
Responsable du service de police municipale	21	0,2	100,0	-	-	14,3	28,6
Propreté et déchets	59	0,7	66,1	18,6	15,3	28,8	28,8
Agent de collecte	14	0,2	64,3	35,7	-	21,4	7,1
Agent de déchèterie	5	0,1	-	-	100,0	-	-
Agent de propreté des espaces publics	29	0,3	79,3	6,9	13,8	37,9	31,0
Coordonnateur collecte	1	0,0	-	100,0	-	-	-
Responsable de la gestion des déchets	3	0,0	33,3	66,7	-	33,3	66,7
Responsable propreté des espaces publics	4	0,0	100,0	-	-	25,0	50,0
Responsable traitement des déchets	3	0,0	66,7	33,3	-	33,3	100,0
Ressources humaines	172	1,9	73,3	20,3	6,4	17,4	75,0
Assistant de gestion ressources humaines	94	1,1	77,7	18,1	4,3	20,2	80,9
Chargé de projet GPEEC	10	0,1	20,0	10,0	70,0	-	60,0
Conseiller emploi, mobilité, carrière	5	0,1	80,0	20,0	-	40,0	80,0
Conseiller en prévention des risques professionnels	2	0,0	100,0	-	-	50,0	-
Directeur des ressources humaines	15	0,2	53,3	46,7	-	-	66,7
Ergonome	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0
Responsable de la formation	13	0,1	69,2	30,8	-	7,7	84,6
Responsable de la gestion administrative du personnel	32	0,4	84,4	15,6	-	21,9	65,6

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

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	369	4,1	45,5	15,2	39,3	21,4	76,2
Agent de restauration	265	3,0	32,5	12,8	54,7	19,6	78,9
Cuisinier	49	0,5	67,3	32,7	-	14,3	46,9
Directeur de la restauration collective	7	0,1	71,4	28,6	-	28,6	85,7
Responsable de production culinaire	6	0,1	50,0	50,0	-	33,3	50,0
Responsable d'office	42	0,5	97,6	2,4	-	38,1	95,2
Santé	233	2,6	82,4	17,6	-	28,3	47,6
Aide-soignant	10	0,1	80,0	20,0	-	60,0	100,0
Coordonnateur de santé	2	0,0	50,0	50,0	-	50,0	100,0
Directeur de santé publique	33	0,4	90,9	9,1	-	30,3	39,4
Ergothérapeute	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0
Infirmier	34	0,4	88,2	11,8	-	29,4	91,2
Médecin	13	0,1	53,8	46,2	-	46,2	84,6
Médecin de médecine préventive	2	0,0	-	100,0	-	50,0	100,0
Pharmacien	94	1,1	85,1	14,9	-	27,7	3,2
Puériculteur	20	0,2	90,0	10,0	-	25,0	100,0
Responsable en santé environnementale	3	0,0	100,0	-	-	-	66,7
Sage-femme	14	0,2	57,1	42,9	-	7,1	92,9
Technicien de santé environnementale	7	0,1	100,0	-	-	-	42,9
Services culturels	42	0,5	76,2	21,4	2,4	26,2	57,1
Chef de projet culturel	24	0,3	70,8	25,0	4,2	33,3	50,0
Directeur de l'action culturelle	18	0,2	83,3	16,7	-	16,7	66,7

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Social	285	3,2	66,0	32,3	1,8	23,2	83,9
Agent d'intervention sociale et familiale	7	0,1	57,1	42,9	-	-	71,4
Aide à domicile	28	0,3	78,6	21,4	-	57,1	100,0
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	20	0,2	60,0	40,0	-	15,0	75,0
Chargé d'accueil social	26	0,3	61,5	23,1	15,4	42,3	88,5
Conseiller d'action sociale	14	0,2	71,4	28,6	-	7,1	92,9
Directeur de l'action sociale	12	0,1	83,3	16,7	-	25,0	75,0
Psychologue	8	0,1	37,5	62,5	-	12,5	100,0
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	32	0,4	71,9	28,1	-	9,4	65,6
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	8	0,1	62,5	37,5	-	50,0	87,5
Responsable territorial d'action sociale	20	0,2	80,0	20,0	-	40,0	75,0
Travailleur social	110	1,2	60,9	38,2	0,9	14,5	86,4
Sports	232	2,6	56,5	28,9	14,7	19,4	22,0
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	118	1,3	44,9	27,1	28,0	23,7	16,1
Animateur éducateur sportif	71	0,8	57,7	40,8	1,4	14,1	22,5
Directeur du service des sports	32	0,4	87,5	12,5	-	18,8	43,8
Responsable d'équipement sportif	6	0,1	83,3	16,7	-	16,7	16,7
Responsable des activités physiques et sportives	5	0,1	80,0	20,0	-	-	20,0

Métiers	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	87	1,0	64,4	33,3	2,3	8,0	8,0
Administrateur systèmes et bases de données	4	0,0	-	100,0	-	25,0	-
Chargé de support et services des systèmes d'information	49	0,5	63,3	32,7	4,1	4,1	6,1
Chargé des réseaux et télécommunications	11	0,1	81,8	18,2	-	9,1	-
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	1	0,0	-	100,0	-	-	-
Chef de projet système d'information géographique	1	0,0	-	100,0	-	-	-
Chef de projet technique des systèmes d'information	1	0,0	-	100,0	-	-	-
Directeur des systèmes d'information	15	0,2	73,3	26,7	-	20,0	20,0
Responsable production et support des systèmes d'information	5	0,1	100,0	-	-	-	20,0
Transports et déplacements	87	1,0	93,1	6,9	-	24,1	24,1
Chargé de la gestion du réseau de transport	30	0,3	100,0	-	-	40,0	20,0
Chargé de projets mobilité durable	1	0,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Contrôleur du service public de voyageurs	39	0,4	100,0	-	-	12,8	23,1
Responsable des transports et déplacements	17	0,2	64,7	35,3	-	17,6	29,4
Urbanisme et aménagement	69	0,8	63,8	36,2	-	17,4	47,8
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	9	0,1	22,2	77,8	-	11,1	22,2
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	23	0,3	56,5	43,5	-	13,0	39,1
Instructeur des autorisations d'urbanisme	14	0,2	78,6	21,4	-	14,3	71,4
Responsable des affaires immobilières et foncières	23	0,3	78,3	21,7	-	26,1	52,2
Surveillant de port maritime	1	0,0	100,0	-	-	-	-
Métiers non répertoriés	93	1,0	26,9	72,0	1,1	41,9	12,9
Métiers non déclarés	776	8,7	66,6	29,1	4,3	24,2	37,8

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Services	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	8 944	100,0	64,6	23,9	11,5	24,8	54,3
Équipe de direction	261	2,9	53,6	44,8	1,5	29,9	49,0
Affaires juridiques et administratives	430	4,8	73,7	24,0	2,3	29,3	60,5
Gestion financière et comptabilité	192	2,1	77,6	18,8	3,6	15,6	62,0
Personnel et ressources humaines	228	2,5	75,4	21,5	3,1	23,2	72,4
Système d'information et informatique	82	0,9	69,5	26,8	3,7	18,3	9,8
Communication	54	0,6	37,0	57,4	5,6	9,3	48,1
Politique de la ville	51	0,6	37,3	47,1	15,7	7,8	60,8
Urbanisme et aménagement	109	1,2	67,9	31,2	0,9	20,2	52,3
Transports et déplacements	129	1,4	80,6	19,4	-	18,6	28,7
Environnement	156	1,7	50,0	30,8	19,2	16,7	25,0
Action économique et développement local	157	1,8	58,6	41,4	-	20,4	52,2
Emploi et insertion professionnelle	56	0,6	82,1	14,3	3,6	10,7	76,8
Formation professionnelle	35	0,4	77,1	22,9	-	14,3	71,4
Europe, International	57	0,6	43,9	47,4	8,8	3,5	75,4
Bâtiment et patrimoine bâti	406	4,5	71,7	23,2	5,2	31,5	35,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	204	2,3	77,9	11,3	10,8	38,7	6,9
Eau et assainissement	10	0,1	40,0	60,0	-	10,0	10,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	27	0,3	37,0	18,5	44,4	14,8	48,1
Espaces verts et paysages	432	4,8	50,0	24,3	25,7	27,8	23,4
Ateliers et matériels	408	4,6	86,3	11,0	2,7	35,8	22,1
Action culturelle et spectacles	114	1,3	74,6	19,3	6,1	18,4	50,0

Services	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Bibliothèques et centres documentaires	64	0,7	79,7	15,6	4,7	25,0	71,9
Etablissements patrimoniaux	70	0,8	72,9	18,6	8,6	35,7	55,7
Enseignements artistiques	100	1,1	58,0	38,0	4,0	33,0	26,0
Action sociale	263	2,9	64,6	28,5	6,8	24,0	86,3
Protection de l'enfance	55	0,6	60,0	32,7	7,3	30,9	87,3
Personnes âgées	8	0,1	100,0	-	-	50,0	87,5
Handicap	31	0,3	90,3	9,7	-	32,3	90,3
Restauration collective	129	1,4	74,4	24,8	0,8	29,5	61,2
Logement, habitat	5	0,1	100,0	-	-	20,0	80,0
Santé	284	3,2	87,0	13,0	-	28,5	54,6
Laboratoires	14	0,2	64,3	35,7	-	35,7	57,1
Sport	359	4,0	60,7	27,6	11,7	19,2	30,9
Petite enfance	148	1,7	56,8	41,9	1,4	27,7	96,6
Affaires scolaires et périscolaires	2 528	28,3	55,5	23,3	21,1	24,0	76,6
Jeunesse et animation	35	0,4	51,4	42,9	5,7	11,4	48,6
Population et citoyenneté	123	1,4	82,1	13,8	4,1	26,0	85,4
Funéraire	41	0,5	78,0	22,0	-	29,3	14,6
Police et sécurité	365	4,1	58,6	12,1	29,3	17,8	47,4
Pompiers et secours	213	2,4	96,7	3,3	-	20,2	22,5
Services polyvalents	171	1,9	45,6	52,6	1,8	20,5	11,1
Autres situations	21	0,2	-	100,0	-	38,1	-
Inclassable	319	3,6	70,8	18,2	11,0	25,4	46,7

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	%	% Titulaire	% Non titulaire	% + de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux (hors emplois aidés)	7 914	100,0	73,0	27,0	26,5	52,6
Filière administrative	2 082	26,3	74,4	25,6	22,4	75,4
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	17	0,2	64,7	35,3	41,2	47,1
Administrateur	4	0,1	75,0	25,0	75,0	25,0
Attaché	405	5,1	45,2	54,8	13,3	65,7
Secrétaire de mairie	1	0,0	-	100,0	-	-
Rédacteur	327	4,1	70,3	29,7	27,2	68,2
Adjoint administratif	1 328	16,8	84,4	15,5	23,6	80,7
Filière technique	4 181	52,8	71,3	28,7	28,8	37,4
Ingénieur	87	1,1	43,7	56,3	13,8	39,1
Ingénieur en chef	10	0,1	100,0	-	60,0	60,0
Technicien	122	1,5	63,9	36,1	20,5	9,8
Agent de maîtrise	254	3,2	98,8	1,2	55,5	17,7
Adjoint technique	3 245	41,0	70,5	29,5	27,4	39,1
Adjoint technique des établissements d'enseignement	463	5,9	68,5	31,5	28,9	42,5

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% + de 55 ans	% de femmes
Filière culturelle	148	1,9	70,3	29,7	30,4	45,3
Conservateur du patrimoine	2	0,0	100,0	-	50,0	50,0
Conservateur des bibliothèques	2	0,0	100,0	-	100,0	100,0
Attaché de conservation du patrimoine	12	0,2	66,7	33,3	33,3	66,7
Bibliothécaire	8	0,1	100,0	-	62,5	75,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1	0,0	100,0	-	100,0	-
Professeur d'enseignement artistique	6	0,1	83,3	16,7	66,7	33,3
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	11	0,1	81,8	18,2	9,1	81,8
Assistant d'enseignement artistique	62	0,8	48,4	51,6	25,8	21,0
Adjoint du patrimoine	44	0,6	88,6	11,4	25,0	59,1
Filière sportive	80	1,0	63,8	36,3	20,0	17,5
Conseiller des APS	6	0,1	83,3	16,7	33,3	33,3
Educateur des APS	56	0,7	57,1	42,9	17,9	19,6
Opérateur des APS	18	0,2	77,8	22,2	22,2	5,6
Filière sociale	554	7,0	86,6	13,4	33,0	96,6
Conseiller socio-éducatif	5	0,1	100,0	-	80,0	100,0
Assistant socio-éducatif	102	1,3	55,9	44,1	9,8	92,2
Educateur de jeunes enfants	10	0,1	60,0	40,0	10,0	100,0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	2	0,0	100,0	-	50,0	50,0
ASEM	365	4,6	95,6	4,4	37,3	98,6
Agent social	70	0,9	87,1	12,9	44,3	92,9

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% + de 55 ans	% de femmes
Filière médico-sociale	195	2,5	75,4	24,6	31,3	92,8
Médecin	24	0,3	62,5	37,5	54,2	75,0
Psychologue	8	0,1	50,0	50,0	12,5	100,0
Sage-femme	15	0,2	60,0	40,0	6,7	93,3
Puéricultrice	17	0,2	94,1	5,9	29,4	94,1
Cadre de santé paramédical	3	0,0	100,0	-	100,0	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	1	0,0	100,0	-	100,0	100,0
Infirmier en soins généraux	35	0,4	91,4	8,6	28,6	88,6
Infirmier	2	0,0	-	100,0	-	100,0
Auxiliaire de puériculture	79	1,0	73,4	26,6	25,3	98,7
Auxiliaire de soins	11	0,1	81,8	18,2	63,6	90,9
Filière médico-technique	9	0,1	77,8	22,2	55,6	66,7
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	1	0,0	-	100,0	-	100,0
Technicien paramédical	8	0,1	87,5	12,5	62,5	62,5
Filière police municipale	124	1,6	100,0	-	10,5	25,0
Directeur de la police municipale	1	0,0	100,0	-	-	-
Chef de service de police municipale	9	0,1	100,0	-	22,2	-
Agent de police municipale	114	1,4	100,0	-	9,6	27,2

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% + de 55 ans	% de femmes
Filière incendie et secours	205	2,6	100,0	-	18,0	11,7
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	12	0,2	100,0	-	25,0	8,3
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	1	0,0	100,0	-	-	-
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	18	0,2	100,0	-	33,3	11,1
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	2	0,0	100,0	-	-	50,0
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	133	1,7	100,0	-	20,3	10,5
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	39	0,5	100,0	-	2,6	15,4
Filière animation	238	3,0	51,3	48,7	11,3	57,6
Animateur	52	0,7	90,4	9,6	19,2	53,8
Adjoint d'animation	186	2,4	40,3	59,7	9,1	58,6
Hors filière	78	1,0	-	100,0	43,6	38,5
Collaborateur de cabinet	13	0,2	-	100,0	30,8	15,4
Assistante maternelle	17	0,2	-	100,0	70,6	100,0
Apprenti	12	0,2	-	100,0	-	75,0
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	36	0,5	-	100,0	50,0	5,6
Inclassable	20	0,3	25,0	75,0	30,0	40,0

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% + de 55 ans	% de femmes
Collectivité territoriale de Guyane	2 940	32,9	66,0	19,2	14,8	27,2	52,2
SDIS	260	2,9	96,9	3,1	0,0	19,2	21,2
Centres de gestion	24	0,3	75,0	25,0	0,0	25	83,3
Communes de moins de 1 000 hab	53	0,6	47,2	49,1	3,8	20,8	41,5
Communes de 1 000 à 3 499 hab	281	3,1	64,8	24,6	10,7	17,8	52,7
Communes de 3 500 à 9 999 hab	497	5,6	55,5	39,2	5,0	16,1	41,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	583	6,5	52,7	47,3	0,0	16,1	54,4
Communes de 20 000 à 79 999 hab	3 391	37,9	67,6	21,5	10,9	27,4	57,8
Centres communaux d'action sociale	88	1,0	65,9	25,0	9,1	31,8	86,4
Caisses des écoles	318	3,6	38,7	15,4	45,9	23,9	89,9
Communautés de communes	139	1,6	43,9	48,9	7,2	13,7	47,5
Communautés d'agglomération	195	2,2	72,8	27,2	0,0	18,5	41
Syndicats mixtes communaux	30	0,3	53,3	40,0	6,7	16,7	30
Autres établissements publics	145	1,6	54,5	42,8	2,8	21,4	53,1
Ensemble des agents territoriaux	8 944	100,0	64,6	23,9	11,5	24,8	54,3

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



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

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

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Type de collectivité	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectif réponse	Taux de couverture
Collectivité territoriale de Guyane	1	1	100	2 940	100
SDIS	1	1	100	260	100
Centres de gestion	1	1	100	24	100
Communes de moins de 1 000 hab	4	4	100	53	100
Communes de 1 000 à 3 499 hab	5	5	100	281	100
Communes de 3 500 à 9 999 hab	5	5	100	497	100
Communes de 10 000 à 19 999 hab	3	3	100	583	100
Communes de 20 000 à 79 999 hab	6	6	100	3 391	100
Centres communaux d'action sociale	6	6	100	88	100
Caisses des écoles	4	4	100	318	100
Communautés de communes	3	3	100	139	100
Communautés d'agglomération	1	1	100	195	100
Syndicats mixtes communaux	1	1	100	30	100
Autres établissements publics	9	9	100	145	100
Ensemble des collectivités	50	50	100	8 944	100

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

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

NOTICE EXPLICATIVE

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

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

AVANT LE xxxxx 2019

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

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

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

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

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLEIR LE QUESTIONNAIRE

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

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

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



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

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



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

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Exemple sur les métiers tertiaires en Région Etat des lieux au 01/01/2019									
Nom de la collectivité		Commune							
Code postal		75000							
N°SIRET		121212121							
Tableau des effectifs à compléter (une seule ligne par agent / si l'information est manquante, laisser la cellule vide)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/10/75	06/1987	Adjoint principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1999	04/1999	Adjoint administratif	Agent de gestion (ressources)	R. Contrôle Financier et comptable	TC	
T	CEA	H	11/1995	01/1997	Adjoint technique en chef	Exploitant Production végétale	P. Espaces verts et parcs	TP	90%
T	ACT	F	07/1983	08/1984	Adjointe A 2-3	Responsable des AFD	DD. Services	TP	90%
T	TEC	H	02/1957	05/1983	Adjoint technique	Chargé principal de maintenance des bâtiments	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	
NT	11B	F	08/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	S. Bâtiment et maintenance Bât	TNC	20h
NT	11B	H	01/1980	08/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	Id. Vieux, infrastructures	TNC	24h
EA	CIE	F	12/1962	08/2004	Adjointe technique	Proteine en bâtiment	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	

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



3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXX@XXXXXXX

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXX



4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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



ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

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

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : <http://www.cnfpt.fr/viaformer/la-mediatheque/les-etudes>

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

AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2019

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

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

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

LE QUESTIONNAIRE

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

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

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté Diminué Resté stable NSP

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

.....

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

Oui Non NSP

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

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(2 réponses au maximum cf. annexe 2)

.....

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

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



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

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

Oui Non NSP

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

DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui Non NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

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

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

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

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

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

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

METIERS SENSIBLES

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

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

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

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

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

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

CHANTIERS RH

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

Si concerné :

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

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

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui Non NSP

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

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

En augmentation En stagnation En réduction NSP

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

• Numérique Oui Non NSP

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

• Énergétique Oui Non NSP

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

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

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

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

SUJETS RH

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

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

OBJECTIFS RH

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

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

OUTILS RH

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

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

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités
à préciser :

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités
à préciser :

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités
à préciser :

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel
Mixte Plutôt à distance
Exclusivement à distance Autres modalités
à préciser :

➤ Nous vous remercions pour vos réponses.

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

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Fouad Amar, Adrien Marquié

Référent observation de la délégation : Philippe Marin, Karine Neron

Gestionnaire d'enquête : Lionel Berton

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

www.cnfpt.fr

