

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

---

# EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX OCCITANIE

---

AOÛT 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

<b>Introduction : l'observation régionalisée en Occitanie.....</b>	<b>p4</b>
<b>I. Défis et enjeux « ressources humaines ».....</b>	<b>p16</b>
<b>II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019 .....</b>	<b>p31</b>
A. Effectifs .....	p33
B. Emploi .....	p47
C. Démographie .....	p66
D. Métiers .....	p84
<b>III. Evolution des besoins RH.....</b>	<b>p93</b>
<b>IV. Politiques RH.....</b>	<b>p111</b>
<b>V. Politiques de formation.....</b>	<b>P123</b>
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>p137</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>p139</b>
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

---

# Introduction : l'observation régionalisée en Occitanie



# Introduction : l'observation régionalisée en Occitanie



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

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

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

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

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

2.5 Principales attentes exprimées

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

## Avertissement méthodologique.....p15



# 1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

---

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



## 2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

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

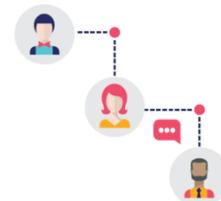


## 2.2 Le comité de suivi

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 :

- Ramonville St-Agne –CRO Midi-Pyrénées
- Ville de Toulouse/Toulouse Métropole
- Délégué du CRO Languedoc Roussillon
- Mairie, métropole de Montpellier
- CDG du Gard
- CDG de l'Aude
- IN'ESS Le Grand Narbonne
- Conseil départemental des Pyrénées orientales
- CC Sor et Agout
- Conseil départemental 31
- Gaillac Graulhet Agglomération
- CDG 31
- Mairie de Cornebarrieu
- SGAR 31
- INSEE Occitanie
- Université Toulouse 2
- Délégation Languedoc-Roussillon du CNFPT
- Délégation Midi-Pyrénées du CNFPT
- Directeur de l'Observatoire de l'emploi et des métiers – CNFPT
- Chef de projet études statistiques – observatoire de l'emploi et des métiers – CNFPT



## 2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative  
et questionnaire en  
annexe p 159 à 165

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

### Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1<sup>er</sup> janvier 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 exclus les agents en disponibilité, les fonctionnaires privés d'emploi/surnombre, les agents en congé spécial, en congé longue maladie, en congé parental, en congé longue durée et autres cas (décès, démission, licenciement, fin de contrat, exclusion, retraite).



## 2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

### Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon de **2 229 collectivités**, représentatives de l'ensemble des **5 151 collectivités et établissements** de la région
- **46,8 % des collectivités** de l'échantillon ont **répondu** à l'enquête, couvrant **62,8 % des agents** territoriaux de la région.

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 164

- Calendrier :
  - **Lancement** : Avril 2019
  - **Collecte** : Avril-décembre 2019
  - **Traitement et analyse** : Janvier 2020- Août 2020
  - **Restitution des 1ers résultats** : Août 2020
  - **Restitution des résultats définitifs** : Août 2020

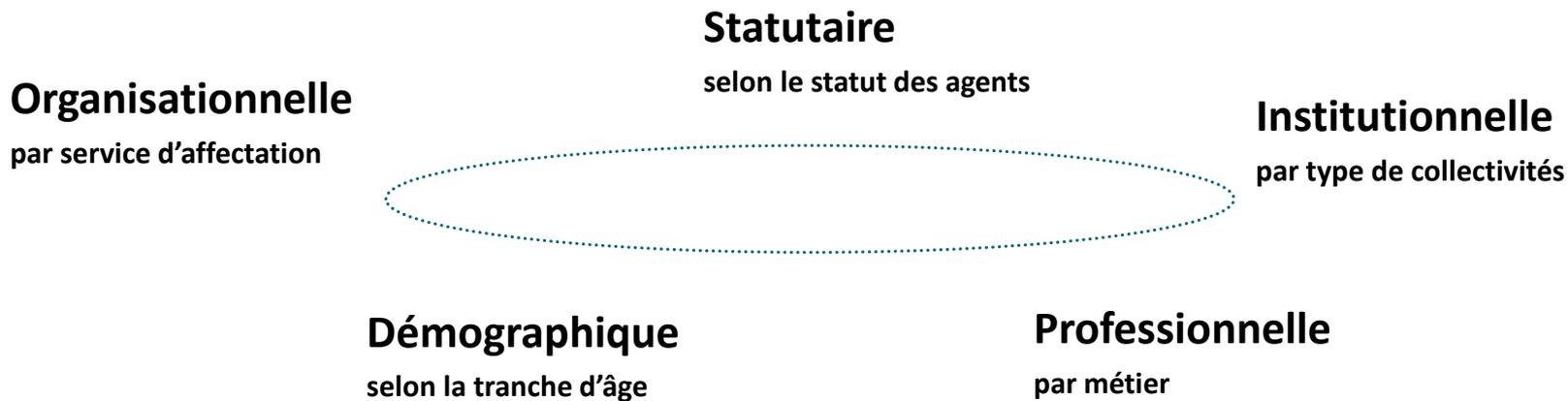
### Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **1 229** collectivités interrogées
- **798 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **65 %**
- **Couvre 64 % des agents** territoriaux de la région
- Calendrier :
  - **Lancement** : Juin 2019
  - **Collecte** : Juillet à Novembre 2019
  - **Traitement et analyse** : décembre 2019 à février 2020
  - **Restitution des 1ers résultats** : Août 2020
  - **Restitution des résultats définitifs** : Août 2020

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

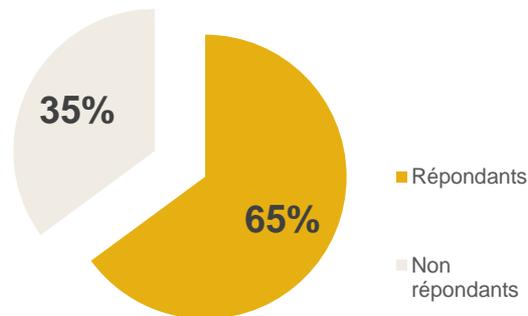
---

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



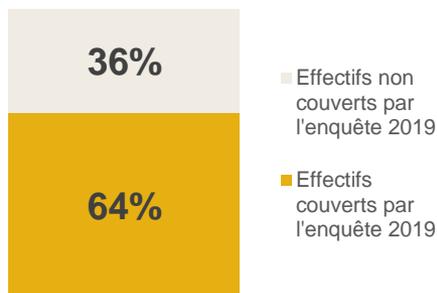
# Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Taux de réponse à l'enquête 2019



N=1 229

Taux de couverture de l'enquête 2019



N=194 600

Sur 1 229 collectivités et établissements interrogés en région Occitanie, 65% 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 64%.

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie ou responsable RH (35% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont assistant RH, responsable de formation, directeur général des services ou adjoint administratif.

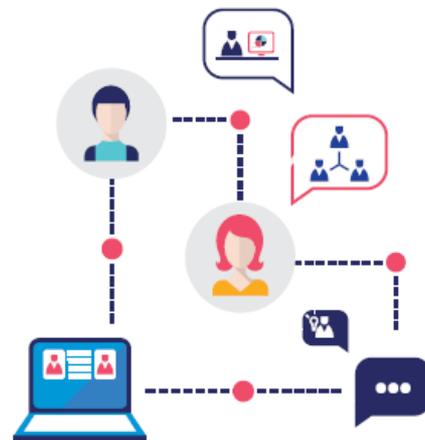
Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Région	1
Départements	12
SDIS	12
CDG	9
Communes de moins de 10 000 habitants	361
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	31
Communes de plus de 40 000 habitants	9
CCAS/CDE	74
EPCI	90
Syndicats	168
Autres	31
<b>Total</b>	<b>798</b>



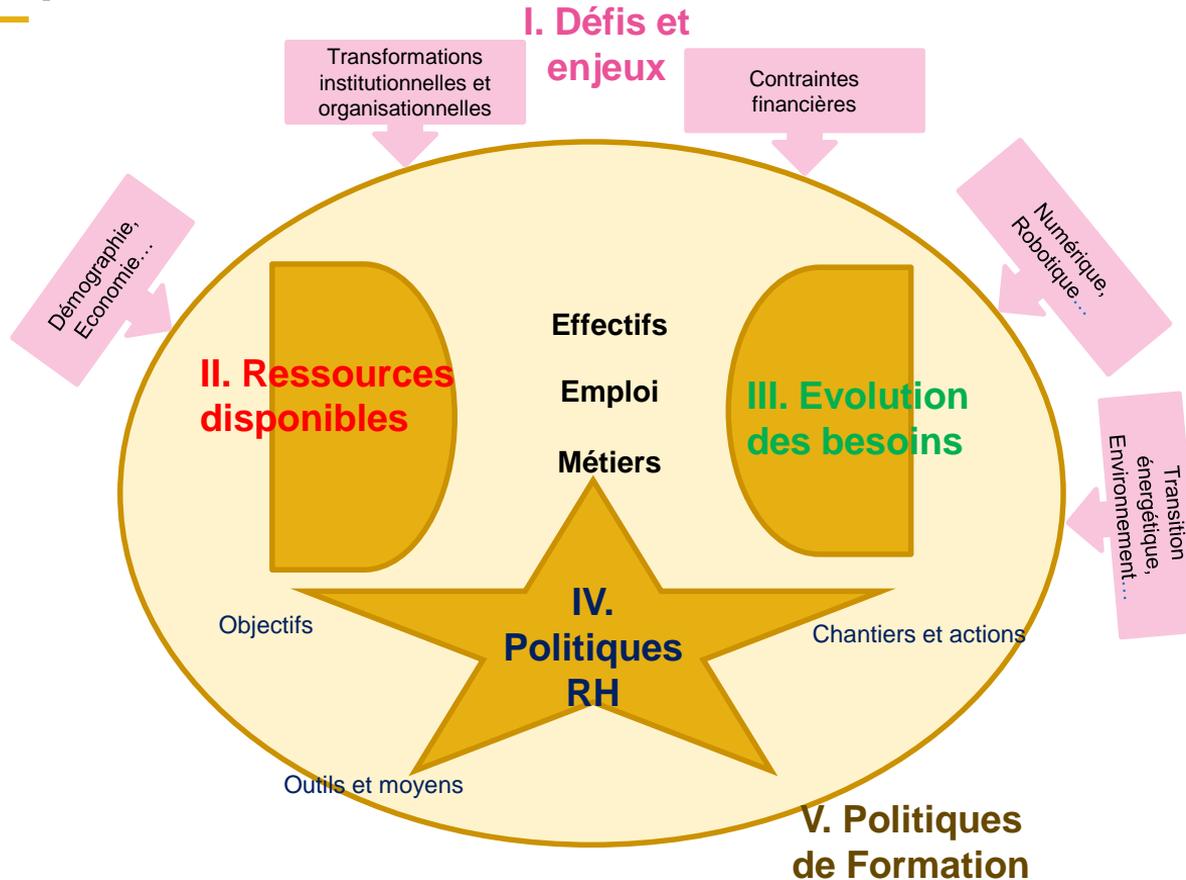
## 2.5 Principales attentes exprimées

### Par le comité de suivi :

- **Question du reclassement** : mobilités professionnelles, point sur les compétences internes et externes, durée de vie dans les métiers (Ripeur...)
- **Compétences managériales** versus **expertise spécialités**
- **Statut des métiers sensibles** / le pourquoi de la sensibilité des métiers
- **Correspondance entre métiers sur les trois versants FP**
- **Evaluation des compétences** : Avenir et devenir des secrétaires de mairie (métier en tension forte). Place des intercommunalités sur cette problématique
- **Evolutions relatives aux questions environnementales et intelligence artificielle**
- **Métiers de demain** (ex accueil)
- **Population vieillissante** : problème du remplacement et de la mobilité et de la transmission du savoir.



# 3. Logique d'ensemble



# Avertissement méthodologique

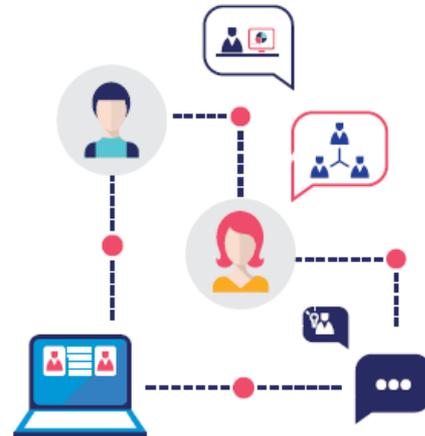
Deux **précautions particulières** sont à prendre en compte concernant les réponses issues de *l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation* :

- Il s'agit d'une **enquête « déclarative »** sur la situation actuelle et les évolutions possibles pour les années à venir des collectivités. Cette enquête a donc pour but d'observer des tendances et de rendre compte des perceptions des responsables des ressources humaines.
- Les **questions relatives aux transformations** « numériques », « énergétiques », « environnementales/développement durable » et « automatisation/robotique » **font référence à des notions générales**, perçues de manière très variable par les services RH.
- Concernant l'enquête **Recensement des emplois et des métiers territoriaux**, les effectifs présentés et leurs caractéristiques sont issus d'une pondération détaillée en annexe. Certaines grosses collectivités n'ont pas eu la possibilité de rentrer les intitulés métiers de leurs agents, ce qui entraîne un taux d'inclassables conséquent sur cette variable (8,3% des agents après pondération).
- Il existe un décalage entre les effectifs renseignés par les collectivités et ceux effectivement retenus avant pondération. En effet, certaines collectivités ont déclaré des agents qui ne sont pas normalement dans le champ de l'enquête : il s'agit des agents répondants aux situations juridiques suivantes : « Fonctionnaires privés d'emploi », « Congé spécial », « Congé longue maladie », « Congé longue durée », « Décédé / Fin de contrat / Exclusion / Démission / Licenciement / Retraité », « Intervenant Extérieur », « Disponibilité », « Revenu Minimum d'Activité ».



---

# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



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

# 1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

## DEMOGRAPHIE :

- **5 899 000 habitants** en 2019, soit 8,8 % de la population française.<sup>(1)</sup>
- **1 326 000 jeunes** de moins de 20 ans (22,5%) contre 24,2 % à l'échelle nationale.<sup>(1)</sup>
- Et **1 716 000 seniors** : **29,1%** de **plus de 60 ans** (France : 26,2 %). <sup>(1)</sup>
- **Évolution de la population sur 5 ans** : **+2,9 %** entre 2014 et 2019 (France : + 1,3 %). <sup>(1)</sup>
- **Évolution de la population d'ici 2040** : **+12,5 %** par rapport à 2019 (France : +7,7 %). <sup>(3)</sup>

## GEOGRAPHIE :

- Une **densité** de population de **81,1 hab/km<sup>2</sup>** (France : 105,8 hab/km<sup>2</sup>).<sup>(2)</sup>
- **4,2 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %). <sup>(4)</sup>
- **83,7 % de communes rurales** (France : 79,6%)

## ECONOMIE :

- Un **PIB** qui s'élève à **27 449€ / hab** (France : 32 967 € / hab) <sup>(5)</sup>
- Un **taux d'activité des 15-64 ans** de **72,7%** (France : 73,8 %). <sup>(4)</sup>
- Et un **taux de chômage** en 2018 de **10,3%** (France : 9,1%). <sup>(6)</sup>

## SOCIAL :

- Au 31 décembre 2018, **21,9% des 15-64 ans** sont allocataires du **RSA** (France : 5,8 %). <sup>(7)</sup>
- En 2016, **le taux de pauvreté est de 16,9% selon l'INSEE** (France : 14,7%) <sup>(8)</sup>

### Sources

<sup>(1)</sup> Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2019)

<sup>(2)</sup> IGN

<sup>(3)</sup> Insee, Omphale 2017

<sup>(4)</sup> Insee RP2016

<sup>(5)</sup> Insee 2015- Comptes régionaux base 2010, Estimations de population<sup>(6)</sup> Insee, taux de chômage localisés, enquête emploi DOM

<sup>(7)</sup> Caf 31/12/2018 et Insee RP 2016

<sup>(8)</sup> Taux de pauvreté, Insee FiLoSoFi 2016



# 1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

## COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 4 485 (France : 34 970)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 20 (France : 223)
- **Communautés urbaines** : 1 (France : 14)
- **Métropoles** : 2 (France : 21)

Sources : Insee Siren, Banatic au 1<sup>er</sup> janvier 2019

## FINANCES LOCALES:

### Dépenses de fonctionnement (en € par habitant)

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Occitanie	919	437	1 006	340
Moyenne nationale	996	366	875	300

Source : DGCL au 1<sup>er</sup> janvier 2019

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

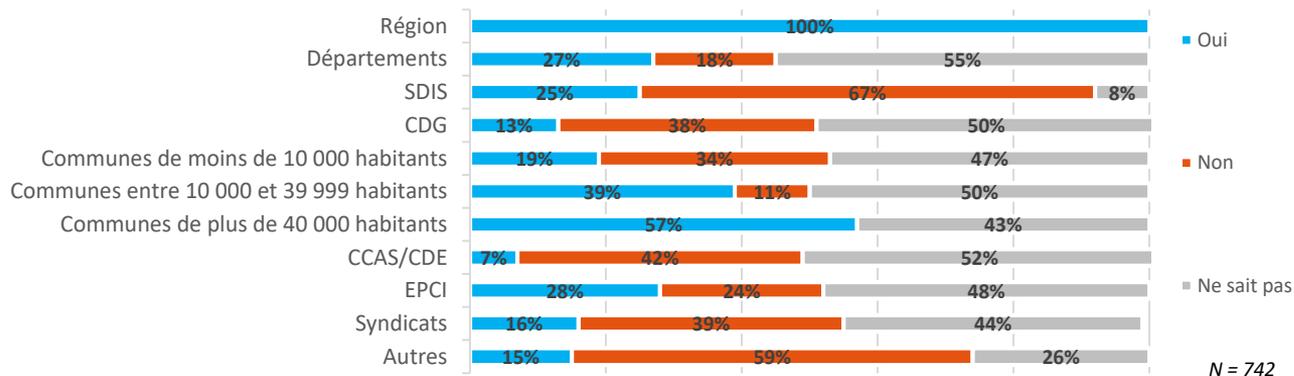
	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental (département, SDIS et CDG)	Secteur régional
Occitanie	54,2	41,3	22,6	15,3
Moyenne nationale	55,7	36,6	20,8	17



## 2. Les transformations environnementales/développement durable

**20 % des 742 répondants considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.**

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

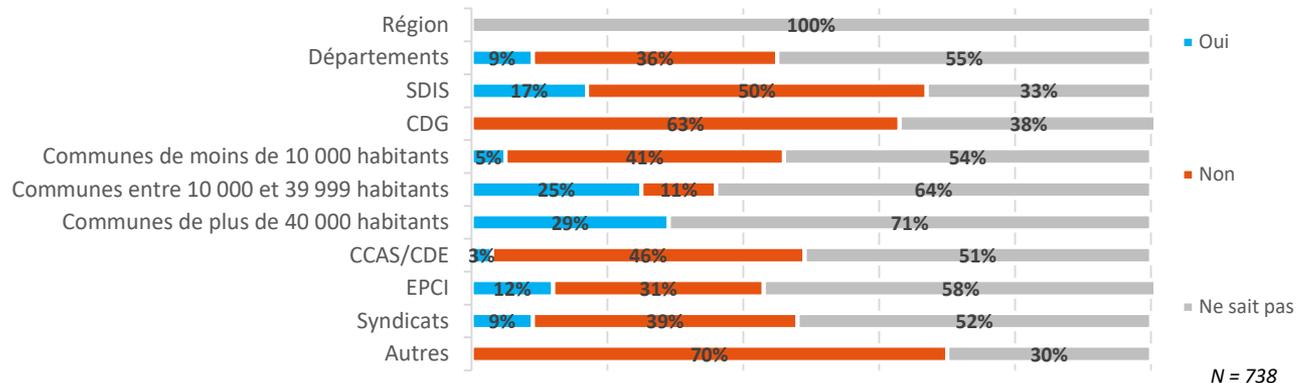
**Les répondants se sentent relativement peu concernées par les transformations environnementales et ou liées au développement durable**, à l'exception de la région, de près de 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, près de 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, de 28% des EPCI, 27% des départements et un quart des SDIS répondants. Ce sont les plus grosses collectivités qui ont davantage tendance à se sentir concernées par ces transformations.



### 3. Les transformations énergétiques

8% des 738 répondants considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.

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 ?



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

Toutefois, 29% des communes de plus de 40 000 habitants, un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 17% de SDIS et plus d'un EPCI sur dix répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

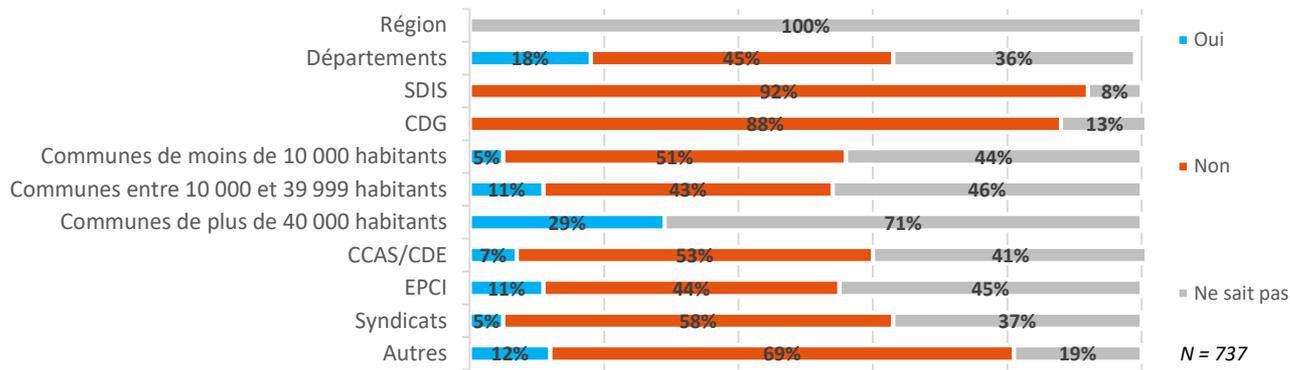
À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (53% de réponses « ne sait pas »).



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

**7 % des 737 répondants considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.**

*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, seules 7% des répondants en déclarent un.

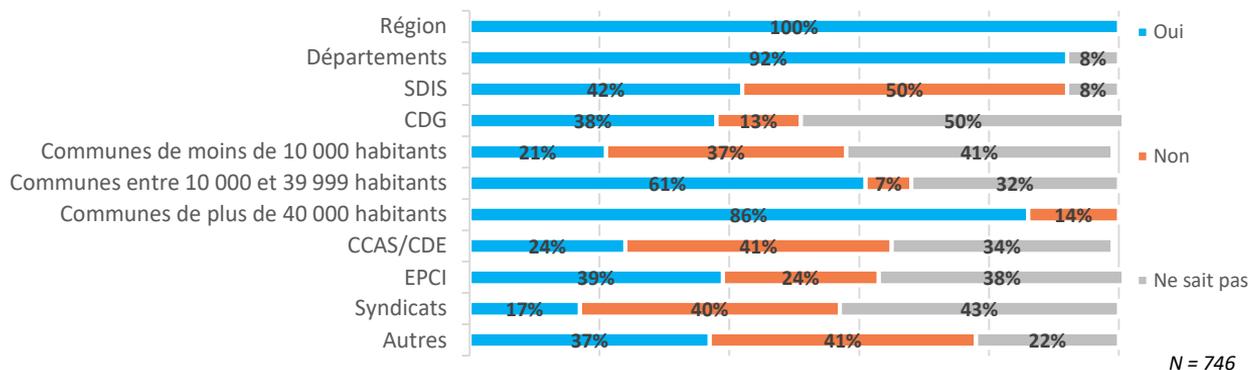
C'est le cas de 29% des communes de plus de 40 000 habitants, 18% des départements et un peu plus d'un dixième des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (41% de réponses « ne sait pas »).

## 5. Les transformations numériques

**Globalement, 27% des 746 répondants considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.**

*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 diversement perçu selon les répondants.

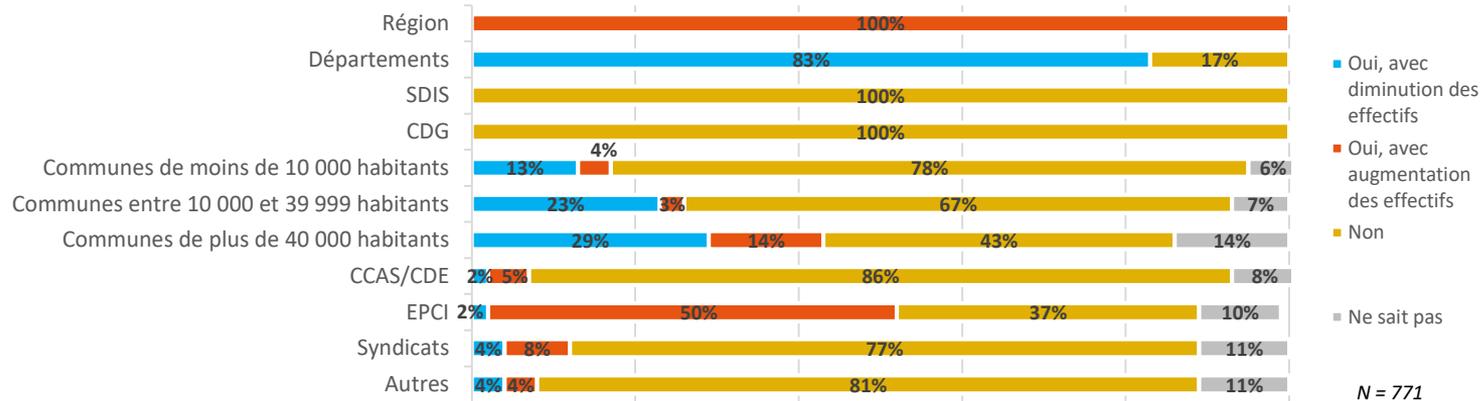
La région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de répondants qui restent indécis sur ce sujet (38% de réponses « ne sait pas »).

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

20% des 771 répondants déclarent des transferts de personnel avec augmentation ou diminution de leurs effectifs suite à ces récentes réformes.

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** (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu principalement pour la région et la moitié des EPCI répondants.

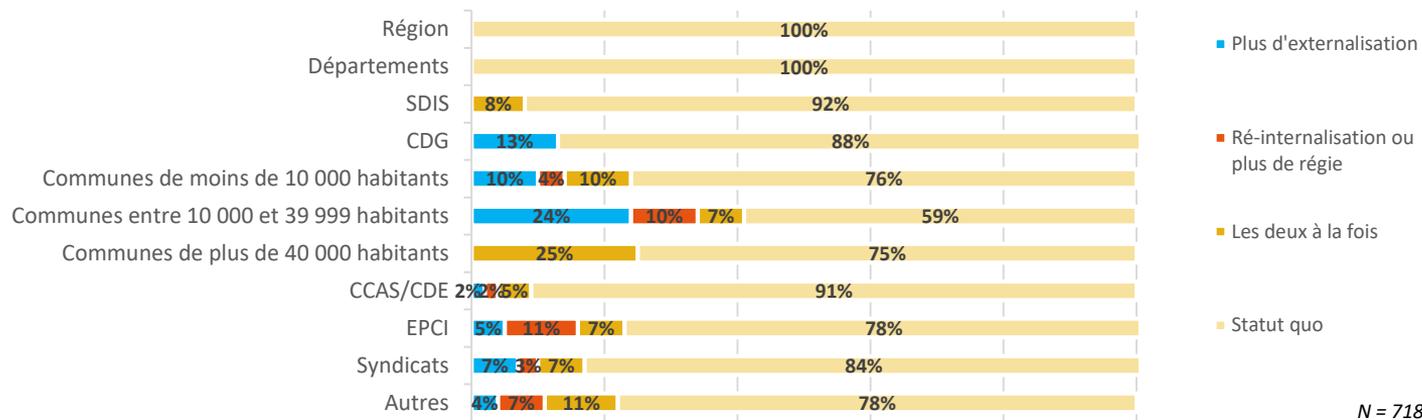
En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu principalement pour les départements, 29% des communes de plus de 40 000 habitants et près d'un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

**Globalement 10% des répondants déclarent des transferts de personnel avec diminution des effectifs, 10% avec augmentation de ces derniers.** Toutefois, une large majorité (73%) de collectivités n'est pas concernée par les transferts de personnel.

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

**Un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondantes envisagent plus d'externalisation**

Question : Au cours des trois prochaines années, quelle principale tendance envisagez-vous en termes 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/ Synoptico

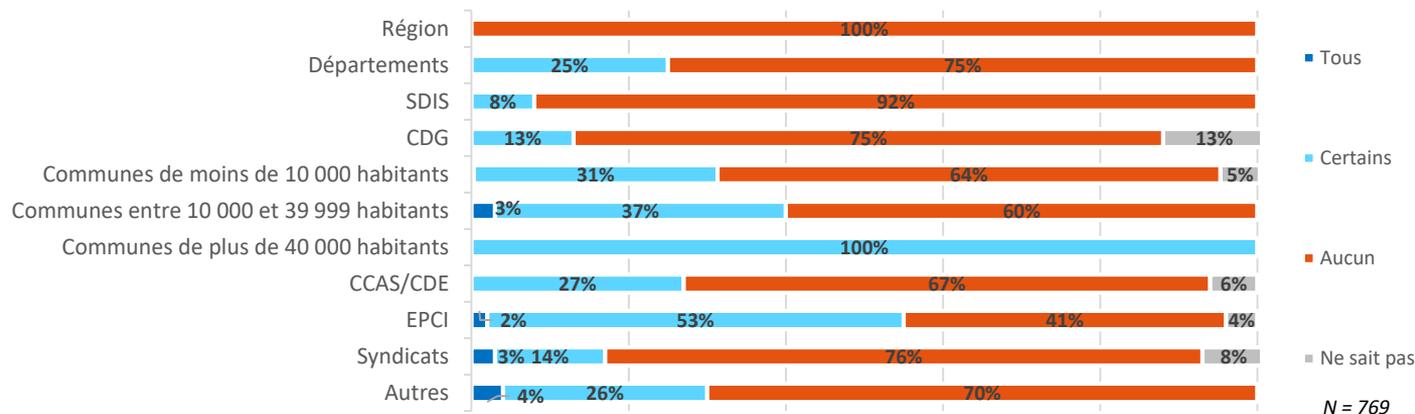
**Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services.**

**Cependant, c'est dans le secteur communal que les répondants prévoient le plus d'évolution.** Si près d'un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services, 10% d'entre elles prévoient plus de ré internalisation. Dans le même temps, deux communes de plus de 40 000 habitants sur les 8 répondantes prévoient les deux à la fois.

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

Globalement, 29% des 769 répondants ont mutualisé certains de leurs services, 10 collectivités et établissements (1%) ont mutualisé l'ensemble de leurs services.

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

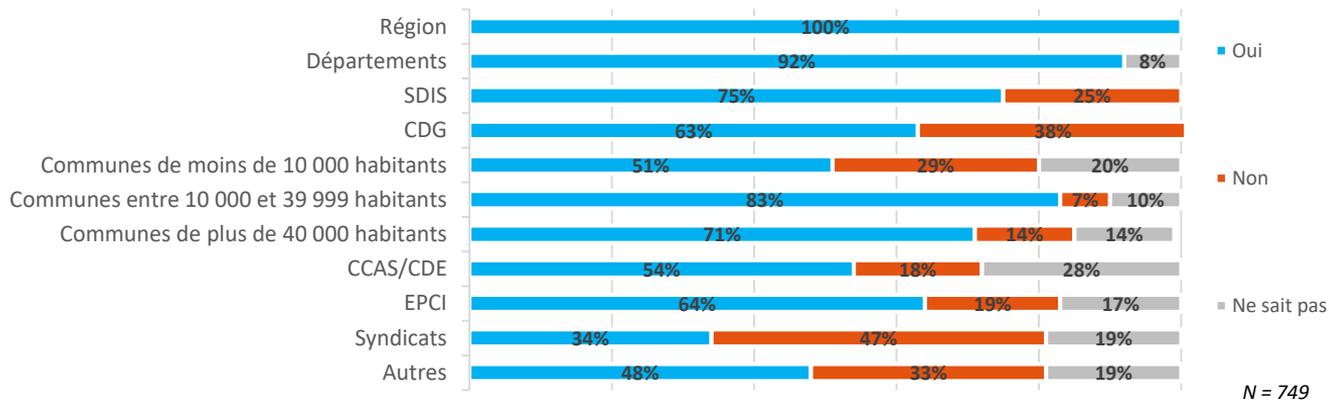
Les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les EPCI sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes et les EPCI.



## 9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique de ressources humaines

52% des 749 répondants considèrent que leur situation financière a un impact sur leur politique des ressources humaines.

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/ Synoptic

La situation financière des collectivités n'aurait pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour près de la moitié des syndicats, près de 2 CDG sur 5, 29% des communes de moins de 10 000 habitants et un quart des SDIS répondants. C'est pour la région et les départements que cet impact est le plus ressenti.

À noter : En Midi-Pyrénées, 43% des syndicats estiment que la situation financière a eu un impact sur la politique de ressources humaines, pour seulement 19% des syndicats en Languedoc Roussillon.



# Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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



## Note de lecture :

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

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

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, la politique de recrutement** est le principal aspect impacté par la situation financière, elle est mentionnée 120 fois par les répondants.

**Le régime indemnitaire** est évoqué 43 fois, notamment par les syndicats, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CDG.

**Le non remplacement des départs** (retraite et autres) est cité 35 fois, principalement par les départements communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CDG.

La région mentionne **la politique de recrutement** et **le non remplacements des départs** (retraite et autres).

# 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



## Collectivités de 50 à 500 agents



## Collectivités de plus de 500 agents



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

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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **le régime indemnitaire** (21 fois) et **les rémunérations** (15 fois).

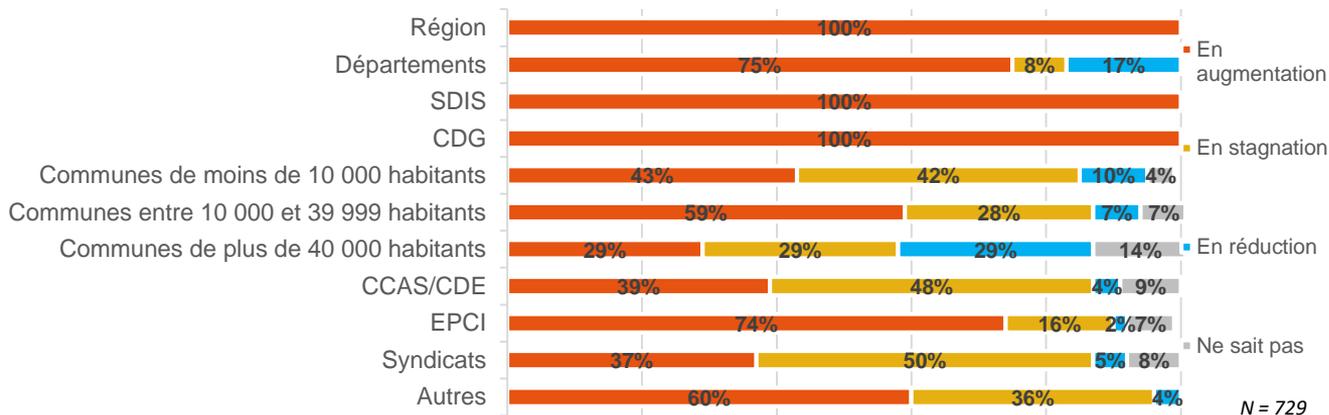
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent aussi 21 fois **le non remplacement des départs** (retraite et autres) et **le régime indemnitaire** (18 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent également 9 fois **le non remplacement des départs** (retraite et autres) et **la maîtrise de la masse salariale** (8 fois).

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

Globalement, 48% des 729 répondants déclarent des dépenses de personnel en augmentation, 8% en diminution

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

**Les dépenses de personnel sont en augmentation** par rapport à l'année 2018 pour la région, les SDIS, les CDG, les trois quarts des départements et des EPCI, ainsi que près de 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5. A l'inverse, 17% des départements, 29% des communes de plus de 40 000 habitants et 1 commune de moins de 10 000 habitants répondante sur 10 ont connu une réduction de ces dépenses.

**Les dépenses de personnel sont en stagnation** pour la moitié des syndicats, près d'un CCAS/CDE sur 2, plus de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5, 29% des communes de plus de 40 000 habitants et 28% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.



---

# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

*Etat des lieux*



## II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



<b>A. Effectifs</b> .....	<b>p33</b>
<b>B. Emploi</b> .....	<b>p46</b>
<b>C. Démographie</b> .....	<b>p64</b>
<b>D. Métiers</b> .....	<b>p82</b>



# 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 environ **194 330 agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Occitanie au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Voir précisions  
méthodologiques  
en annexes p 163

- Le taux d'administration territoriale de l'Occitanie **est ainsi de 32,5%o habitants conte 29,2 %o** à l'échelle de la France emplois aidés inclus.\*\*
- Entre 2014 et 2018, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale augmente de 3 %** (+5 339 agents), hors emplois aidés.\*\*\* Les effectifs augmentent en moyenne de **0,7 %** par année, contre 0,3 % en moyenne nationale.
- La territoriale représente ainsi **9,3% du salariat de l'Occitanie** contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).\*\*\*\*

Sources :

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

\*\* INSEE SIASP au 31/12/2017 traitement CNFPT

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

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

\*\*\*\* Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessin 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 de la FPT légèrement supérieur à la moyenne nationale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **28,7 agents pour 1 000 habitants en Occitanie**, contre 25,9 ‰ en moyenne nationale. La fonction publique d'Etat représente **28,6 ‰** habitants, contre 30,4 ‰ habitants en moyenne nationale.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de l'Occitanie est de **72,0 ‰** habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française, s'il est équivalent à la moyenne française, celui-ci diffère par versants de la fonction publique.

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
Occitanie	28,6	28,7	14,7	72,0
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.



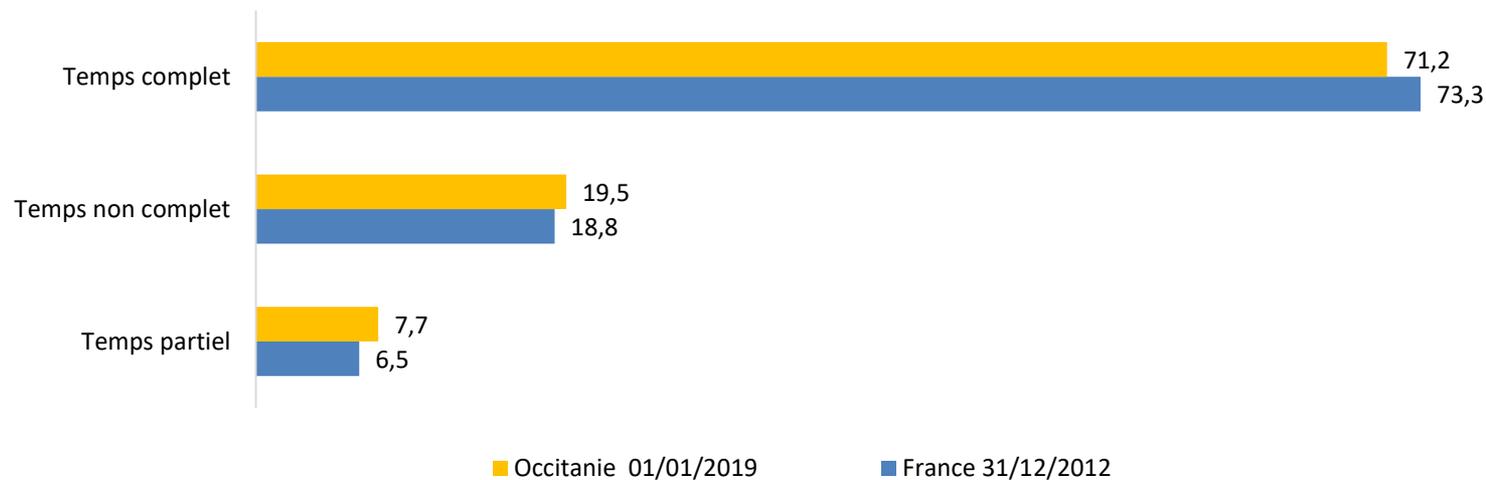
## 2. Temps de travail

### 2.1 Modalités du temps de travail

*Des agents qui travaillent moins fréquemment à temps complet*

71,2% des agents territoriaux de l'Occitanie travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.

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



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

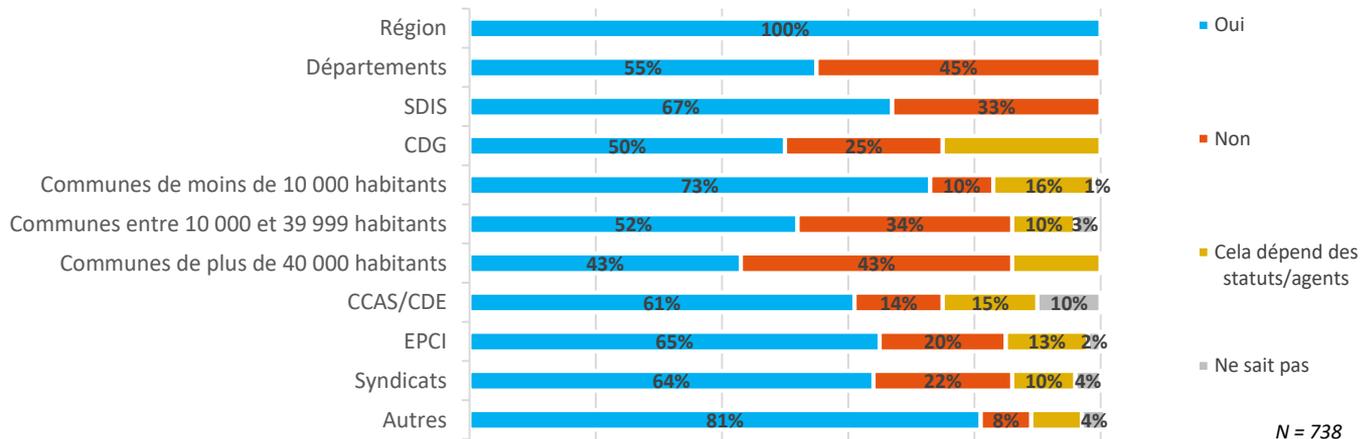
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



## 2.2 La durée légale du travail

Une majorité des 738 répondants voit ses agents travailler sur la base de la durée légale du travail sur une année.

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 ?



Parmi les répondants, 45% des départements, 43% des communes de plus de 40 000 habitants, environ un tiers des SDIS et des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 CDG sur 4 ainsi qu'un syndicat et EPCI sur 5 ne travaillent pas sur cette base légale.

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



# 3. Service d'affectation

## 3.1 Effectifs et évolution

*Un secteur social relativement plus doté en effectifs qu'au niveau national*

Les deux principaux services, tous statuts confondus, sont les services des affaires scolaires et périscolaires et les services liés au social (Action sociale, Protection de l'enfance, Aide aux personnes âgées, Handicap).

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Occitanie 01/01/2019		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	28 809	14,8	16,0
Social	24778	12,8	10,0
Affaires juridiques et administratives	10 310	5,3	6,6
Petite enfance	10 263	5,3	5,6
Bâtiment et patrimoine bâti	10130	5,2	5,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9 379	4,8	4,9
Jeunesse et animation	8 768	4,5	3,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	7 707	4,0	3,1
Restauration collective	5 728	3,0	3,5
Espaces verts et paysages	5 107	2,6	3,3
<b>Dix principaux services</b>	<b>120 981</b>	<b>62,3</b>	<b>62,5</b>

La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 156 et 157

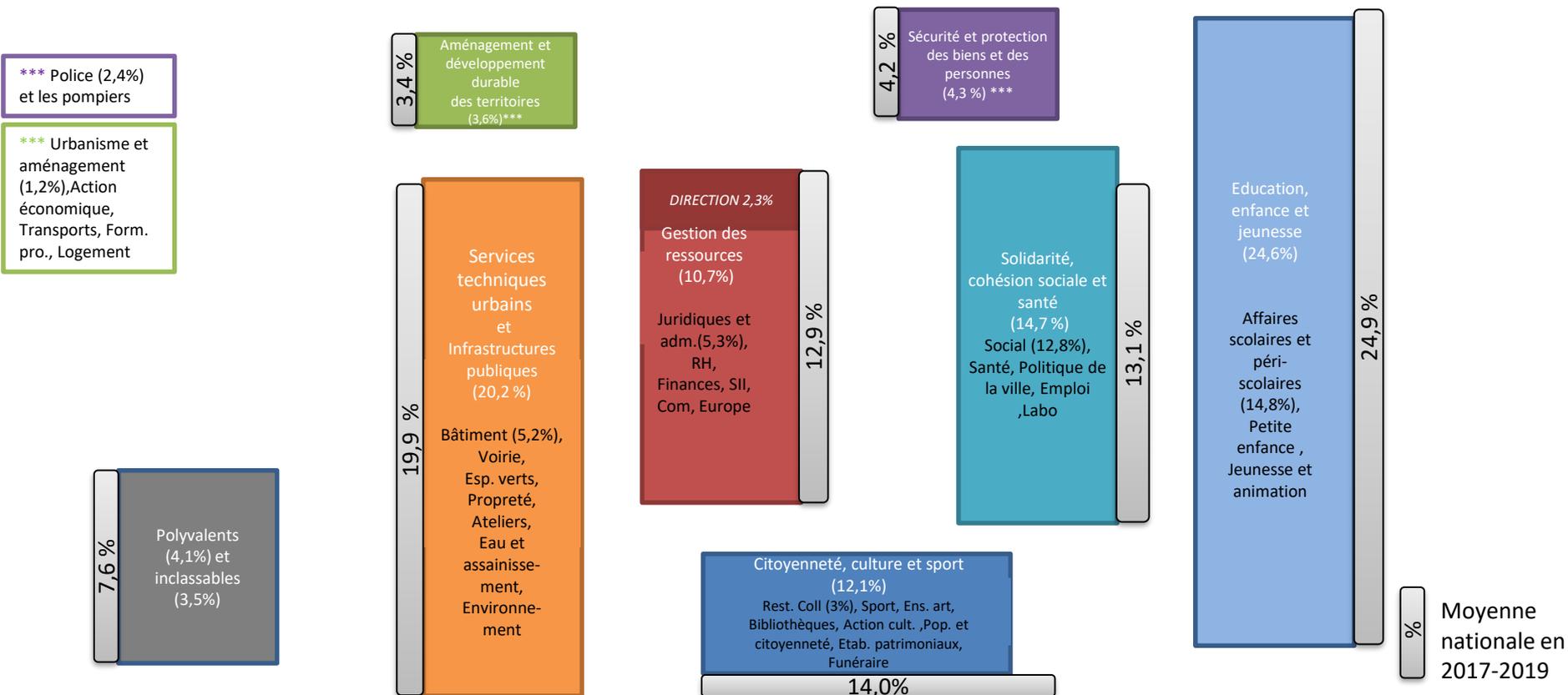
*\*Le service « polyvalent » et les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau*

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



## 3.2 Panorama des services

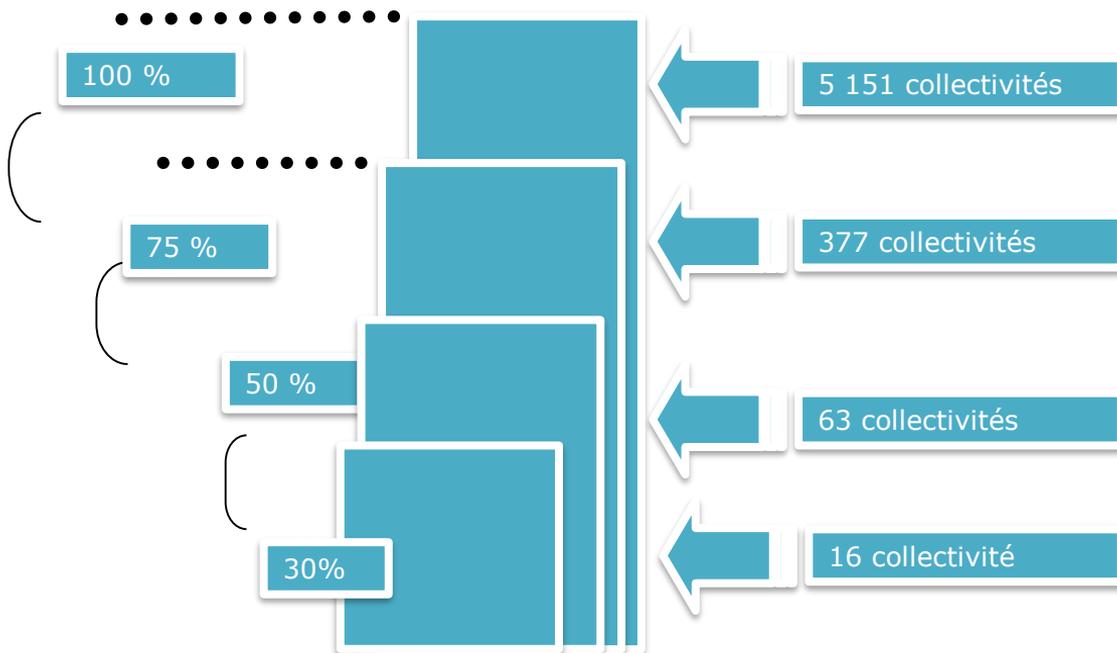
Les services liés à la solidarité, la cohésion sociale et la santé sont surreprésentés



## 4. Effectifs selon le type d'employeur

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

*63 Collectivités concentrent 50% des effectifs de l'Occitanie*



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

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

*Le poids des effectifs communaux est en dessous de la moyenne nationale*

L'Occitanie se différencie de la moyenne nationale par un poids des effectifs des communautés de communes particulièrement important.

Globalement les effectifs intercommunaux ont un poids particulièrement important.

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

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Occitanie 2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	7 733	4,0	4,7
Départements	31 734	16,3	14,9
SDIS	4 663	2,4	2,7
Centres de gestion	635	0,3	0,8
Communes de moins de 1 000 hab	11 187	5,8	4,2
Communes de 1 000 à 3 499 hab	14 329	7,4	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	20 169	10,4	9,7
Communes de 10 000 à 19 999 hab	10 293	5,3	7,0
Communes de 20 000 à 79 999 hab	15 074	7,8	16,0
Communes de plus de 80 000 hab	18 515	9,5	8,4
<b>Ensemble des communes</b>	<b>89 568</b>	<b>46,1</b>	<b>52,6</b>
Centres communaux d'action sociale	15 307	7,9	6,2
Caisses des écoles	273	0,1	0,5
Communautés urbaines	8 566	4,4	4,4
Communautés de communes	13 918	7,2	4,2
Communautés d'agglomération	11 302	5,8	4,9
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	1 815	0,9	0,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	2 286	1,2	1,2
Syndicats mixtes communaux	5 398	2,8	1,8
Caisses de crédit municipal			n.d
Autres établissements publics	1 128	0,6	0,7
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>194 326</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## 4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

### Une surreprésentation des très petites collectivités en terme de structures

19,1% des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent 89,2% des structures. A l'inverse les très grandes collectivités sont relativement surreprésentées en terme d'effectifs.

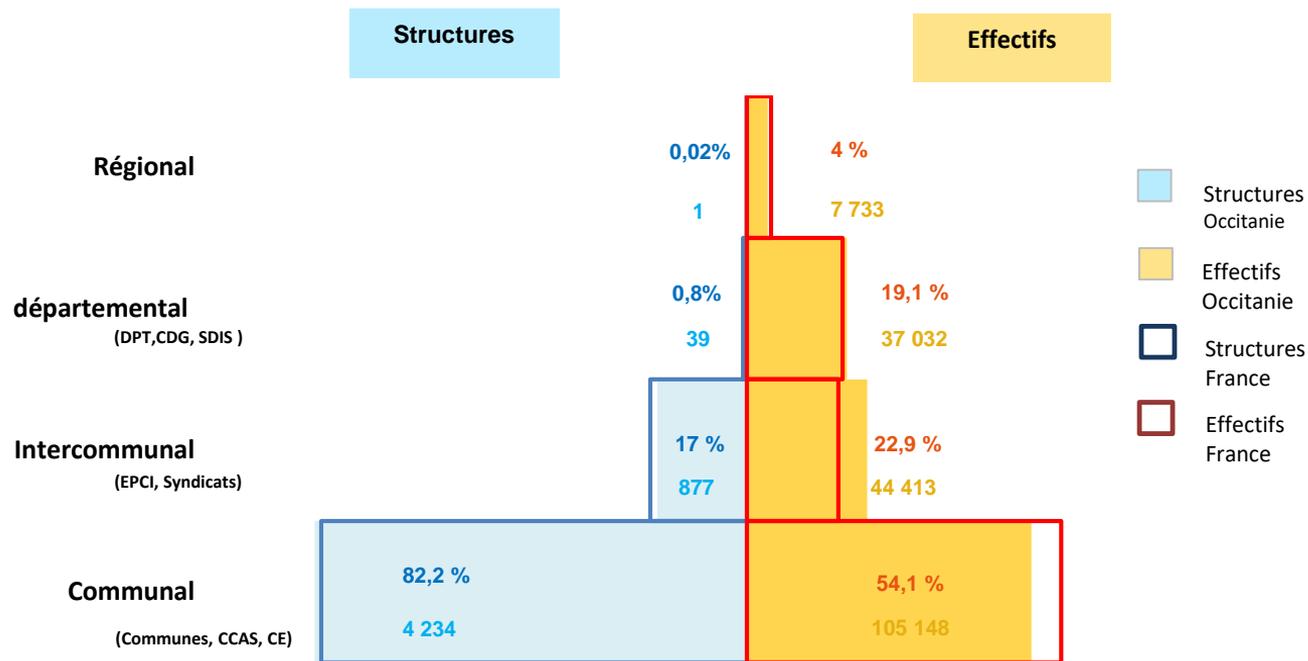
	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Occitanie au 31/12/2017	Moyenne nationale au 31/12/2017	Occitanie au 31/12/2017	Moyenne nationale au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	47,6	42,6	2,6	2
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	41,6	44,8	16,4	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	9,8	11,1	33,5	32,1
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	0,9	1,5	30,7	41
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,1	0,1	16,7	11,1
<b>Ensemble collectivités</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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



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

*Une surreprésentation des effectifs au niveau d'intervention intercommunale.*



**Note de lecture :**  
Les 4 234 structures communales représentent 82,2% des collectivités d'Occitanie

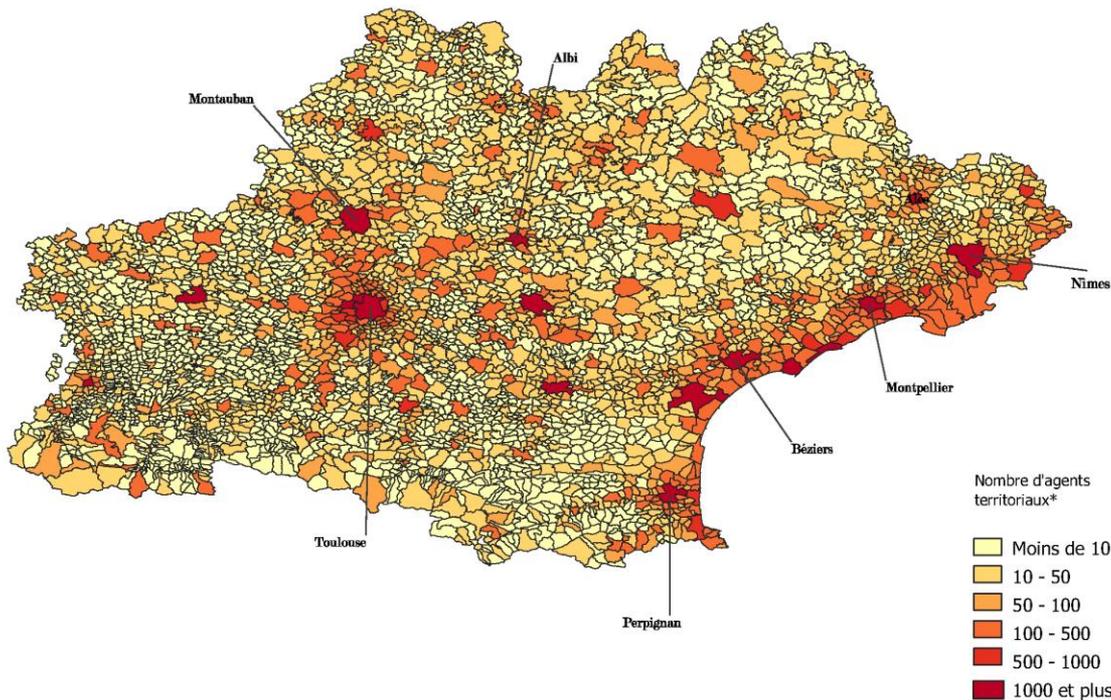
Les 105 418 agents que ces structures emploient représentent 54,1% des effectifs de la fonction publique territoriale de la région Occitanie

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

# 5. Géographie des effectifs territoriaux

## 5.1 Répartition territoriale des effectifs

Une plus forte densité des effectifs autour des chefs lieux

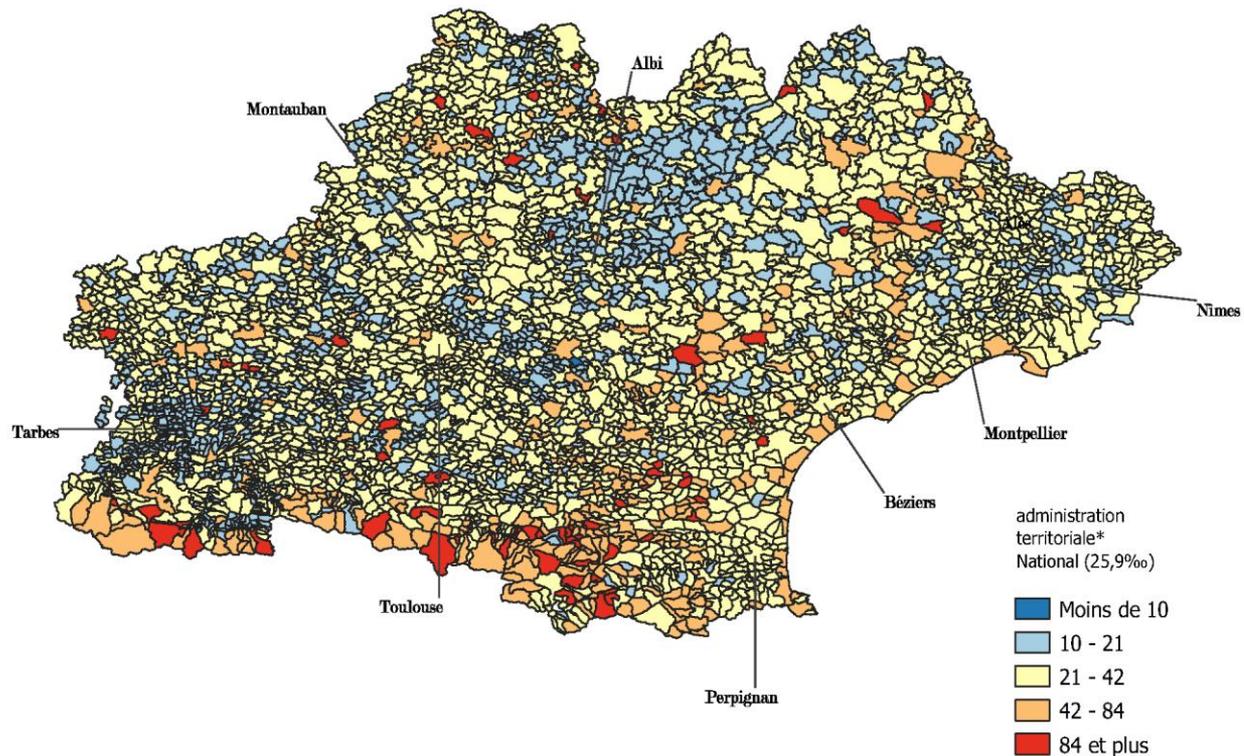


\*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).  
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.  
Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats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

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

## 5.2 Taux d'administration selon le territoire

Un taux d'administration plus élevé le long des Pyrénées.



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

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

## 5.3 Répartition départementale des effectifs

### Une répartition et une structure des effectifs hétérogène par départements

D'après les données INSEE SIASP 2017, le département la Haute Garonne est celui qui regroupe le plus d'agents (2,7 % des agents de la FPT française, 26,8% des effectifs d'Occitanie). La Haute Garonne et l'Hérault concentrent à eux deux près d'un agent sur deux dans la région. La structure statutaire et de catégorie des agents de la région est très variable entre les différents départements.

Département	Postes principaux non annexes au 31/12/2017	% des effectifs à l'échelle nationale	% des effectifs à l'échelle de l'Occitanie	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Femmes	% postes de catégorie A (hors emplois aidés)	% postes de catégorie B (hors emplois aidés)	% postes de catégorie C (hors emplois aidés)	% des plus de 55 ans (hors emplois aidés)
Ariège (09)	5397	0,3	2,8	66,7	28,2	55,6	8,3	13,9	77,7	24,7
Aude (11)	14006	0,7	7,3	69,2	26	61,3	7,9	14,1	77,0	24,1
Aveyron (12)	7559	0,4	3,9	76,7	20,8	61,6	9,8	14,3	74,9	24,3
Gard (30)	20111	1,1	10,5	79,1	17	59,6	8,3	14	77,4	24,1
Haute-Garonne (31)	51337	2,7	26,8	79,5	18,4	61,1	9,4	13,5	76,4	23,2
Gers (32)	6692	0,4	3,5	75,5	21,7	64,7	7,6	12,1	79,9	24,4
Hérault (34)	36504	1,9	19,0	76,1	20,6	59,9	9	13,5	75,7	22,7
Lot (46)	5893	0,3	3,1	71,5	23,8	60,5	10,7	12,8	76,4	25,8
Lozère (48)	2462	0,1	1,3	72,5	24,6	53,7	11,6	15,9	72,4	23,5
Hautes-Pyrénées (65)	7134	0,4	3,7	69,9	26,3	53,7	8,4	14,7	76,4	24,9
Pyrénées-Orientales (66)	15800	0,8	8,2	76,9	17,8	53,6	7,6	12,8	79,3	23,5
Tarn (81)	11494	0,6	6,0	74,2	22,5	59,5	8,2	14,4	76,4	24,6
Tarn-et-Garonne (82)	7439	0,4	3,9	73,3	21,7	63,2	7,3	14,1	78,4	24,9
<b>Ensemble Occitanie</b>		<b>10,1</b>	<b>-</b>	<b>76,3*</b>	<b>21,9*</b>	<b>60,6*</b>	<b>8,3*</b>	<b>13,5*</b>	<b>75,6*</b>	<b>23,7*</b>
<b>Ensemble France</b>	<b>1897374</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>74,5</b>	<b>22,0</b>	<b>61</b>	<b>9,5</b>	<b>14,2</b>	<b>75,5</b>	<b>23,3</b>

Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes / \*données issues du recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019.

Les effectifs obtenus par cette source sont forcément différents des effectifs retenus par le recensement des effectifs territoriaux : la source INSEE SIASP utilisée ne comprend que les postes actifs principaux non annexes, contrairement aux résultats présentés dans le reste de l'étude qui traitent des postes principaux et secondaires annexes et non annexes.



# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

## B. Emploi

### 1. Statut.....p48

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

### 2. Catégorie hiérarchique .....p63

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



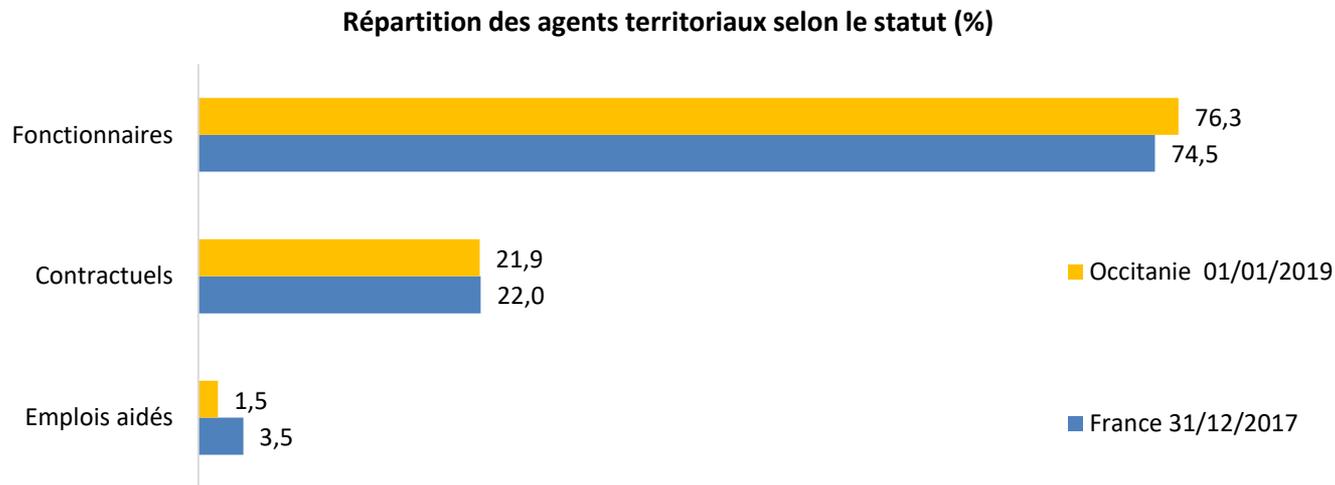
# 1. Statut

## 1.1 Structure générale

### *Davantage d'agents fonctionnaires qu'en moyenne nationale*

La part des agents fonctionnaires d'Occitanie est supérieure d'un peu moins de 2 points à la moyenne française.

Si l'on observe une part équivalente de contractuels, les emplois aidés sont beaucoup moins nombreux qu'en moyenne nationale.



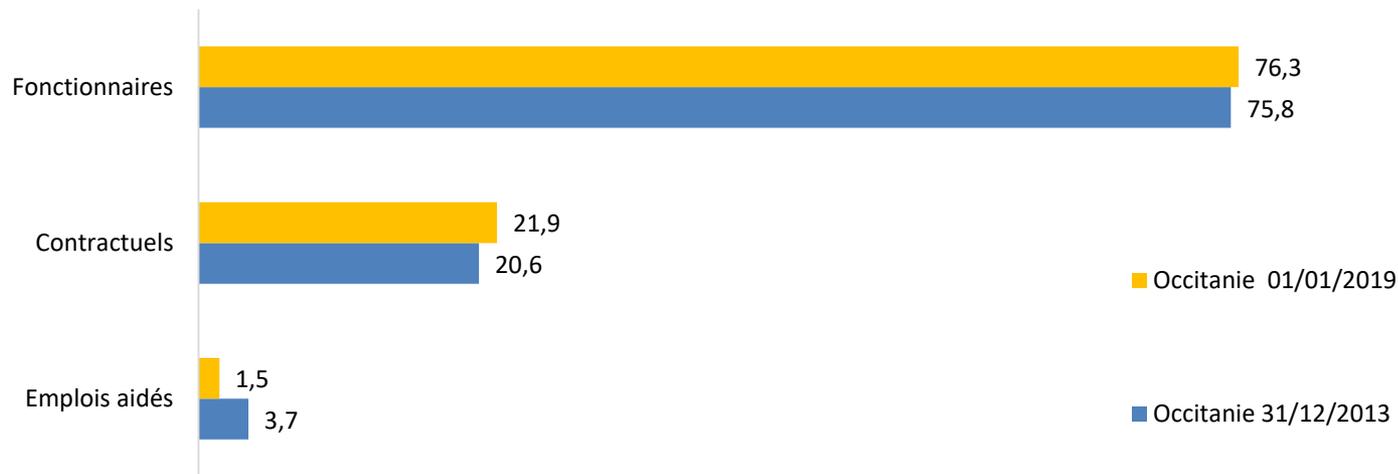
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2017.



## 1.2 Evolution de la structure générale

*Un recours aux contractuels qui gagne en importance.*

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



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 31/12/2013



## Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

Détail des situations juridiques par statut (en %)							
Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	74,0	Contrat à durée indéterminée de droit public	2,4	Accroissement temporaire d'activité	5,3	CAE-CUI	0,8
Mise à disposition	0,8	Assistante maternelle et familiale	2,4	Remplacement temporaire	3,4	Contrat d'avenir	0,4
Détachement	0,4	Vacance temporaire d'emploi	1,9	Accroissement saisonnier d'activité	0,7	PEC	0,1
Autres cas et inclassables	1,1	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	0,9	Apprenti	0,4	Adultes relais	0,0
		Commune de moins de 1000 habitants	0,7	Congé parental	0,01	Autres cas et inclassables	0,2
		Collaborateur de cabinet	0,2				
		Contrat de droit privé	0,1				
		Emploi fonctionnel	0,1				
		Travailleur handicapé	0,1				
<b>Ensemble</b>	<b>76,3</b>	<b>Ensemble</b>	<b>8,7</b>	<b>Ensemble</b>	<b>9,8</b>	<b>Ensemble</b>	<b>1,5</b>
		Autres cas et inclassables*			3,6		

- Concernant les inclassables indiqués en bas de tableau, nous disposons de l'information sur le statut (non titulaires) mais pas sur la situation juridique. Ces 1,8% sont donc normalement répartis au sein des différentes situations juridiques de contractuels, permanents ou non.

## 1.3 Statut par type de collectivité

*Une très forte présence des contractuels dans les caisses des écoles.*

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	85,2	14,8	45,8	53,3	0,0
Départements	78,9	20,5	70,2	28,1	0,5
SDIS	98,7	1,2	51,1	38,3	0,1
Centres de gestion	67,3	32,3	8,0	25,6	0,5
Communes de moins de 1 000 hab	73,4	21,8	49,2	21,9	4,5
Communes de 1 000 à 3 499 hab	81,1	14,4	22,7	57,9	3,9
Communes de 3 500 à 9 999 hab	78,3	19,5	21,6	50,0	2,2
Communes de 10 000 à 19 999 hab	78,6	20,0	20,4	56,0	1,3
Communes de 20 000 à 79 999 hab	83,4	16,0	43,0	31,3	0,6
Communes de plus de 80 000 hab	76,9	22,6	14,8	76,4	0,6
Centres communaux d'action sociale	56,8	40,8	34,8	42,7	2,4
Caisses des écoles	32,2	67,8	10,6	9,4	0,0
Communautés de communes	69,4	27,9	49,4	38,8	2,5
Communautés d'agglomération	76,6	22,5	37,5	59,7	0,7
SIVOM	61,6	36,1	48,6	27,1	2,2
SIVU	55,7	41,0	41,4	28,8	3,0
Syndicats mixtes communaux	70,4	24,8	40,9	26,6	1,3
Autres établissements publics	68,3	31,1	50,5	7,2	0,6
<b>Ensemble</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>39,5</b>	<b>43,9</b>	<b>1,5</b>

### Note de lecture :

85,2% des agents du conseil régional ont le statut de fonctionnaire, 14,8 % le statut de contractuels et 0 % le statut emploi aidé. Parmi les contractuels du conseil régional, 45,8% sont des contractuels permanents.

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

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

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les fonctionnaires représentent une grande majorité des effectifs. C'est dans les services liés à la jeunesse et à l'animation ainsi qu'au social que la proportion de contractuels est la plus élevée.

Service	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	74,0	24,6	18,3	64,9	1,4
Social	56,4	42,2	62,5	24,5	0,7
Affaires juridiques et administratives	87,0	11,9	36,2	36,1	0,6
Petite enfance	68,9	30,0	45,4	43,2	1,1
Bâtiment et patrimoine bâti	83,0	14,3	33,4	44,4	2,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	91,2	7,3	24,0	61,7	1,3
Jeunesse et animation	47,5	49,4	19,8	56,1	3,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	81,9	16,5	21,0	71,4	1,6
Restauration collective	79,8	17,4	33,7	46,6	2,6
Espaces verts et paysages	83,4	11,5	17,9	58,7	5,1
<b>Ensemble tous secteurs</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>39,5</b>	<b>43,9</b>	<b>1,5</b>

### Note de lecture :

24,6 % des agents travaillant dans le secteur affaires scolaires et périscolaires sont contractuels contre 7,3 % des agents travaillant dans le service Voirie, infrastructures et réseaux divers.

62,5% des contractuels travaillant dans le social ont le statut de permanent contre 17,9% des contractuels travaillant dans le secteur Espaces verts et paysages

Au global, 21,9% des agents sont contractuels, parmi eux 39,5% sont contractuels permanents

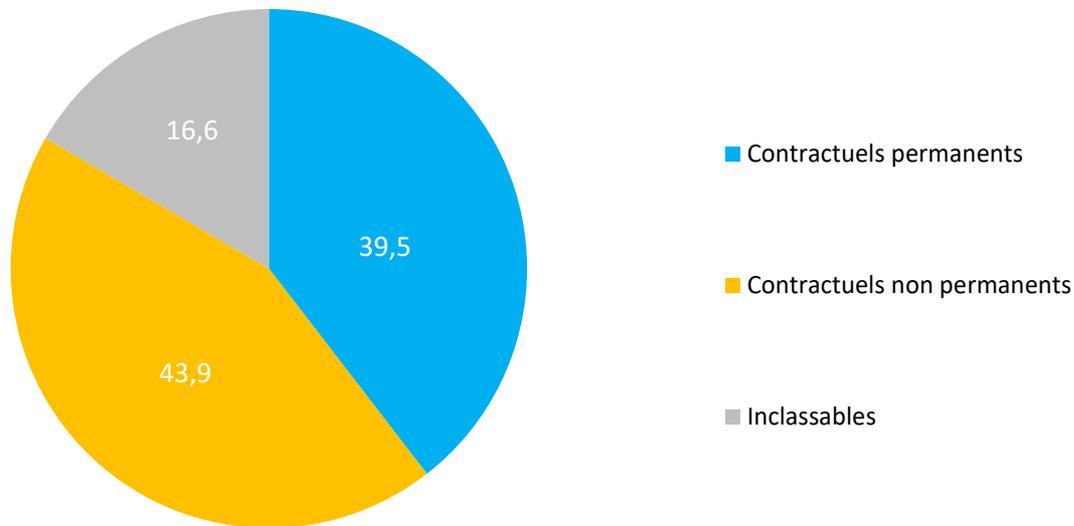
\*La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

## 1.4 Situation juridique des contractuels

*Des contractuels non permanents proportionnellement plus nombreux.*

Répartition des agents contractuels d'Occitanie selon la situation juridique

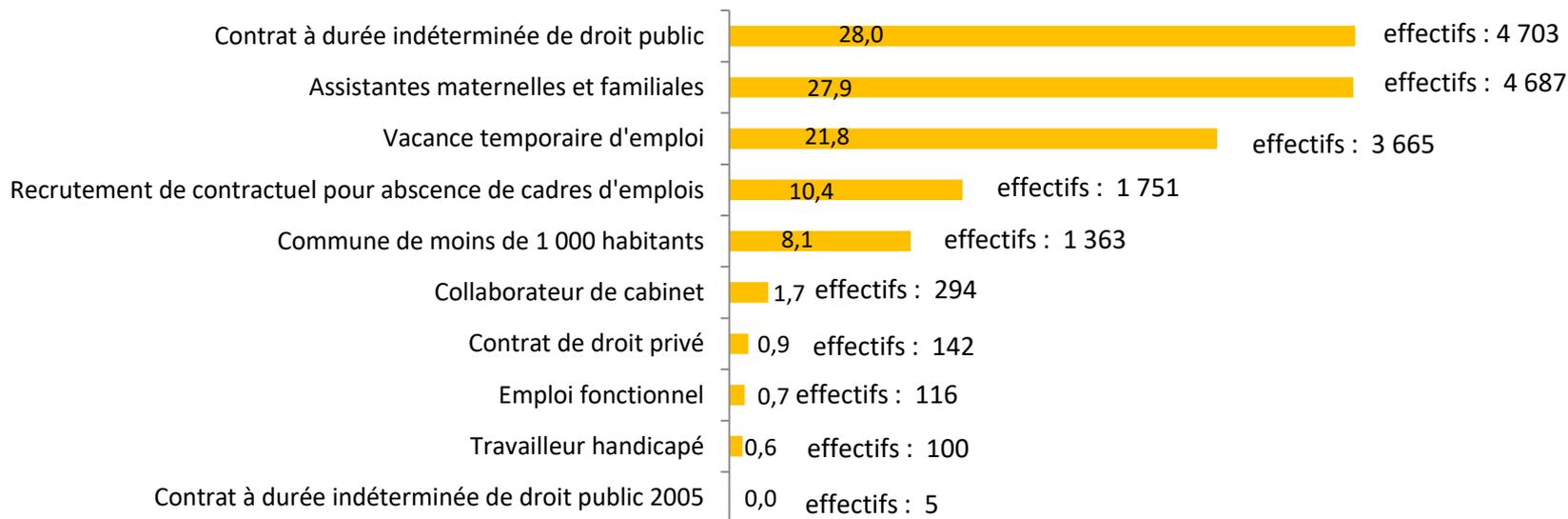


Les taux de contractuels permanents et non permanents sont calculés en fonction de la situation juridique de l'agent, lorsque celle-ci est correctement renseignée.

## Zoom sur les contractuels permanents

28% des contractuels permanents ont un contrat à durée indéterminée de droit public

### Motif de recrutements des agents territoriaux contractuels permanents en Occitanie



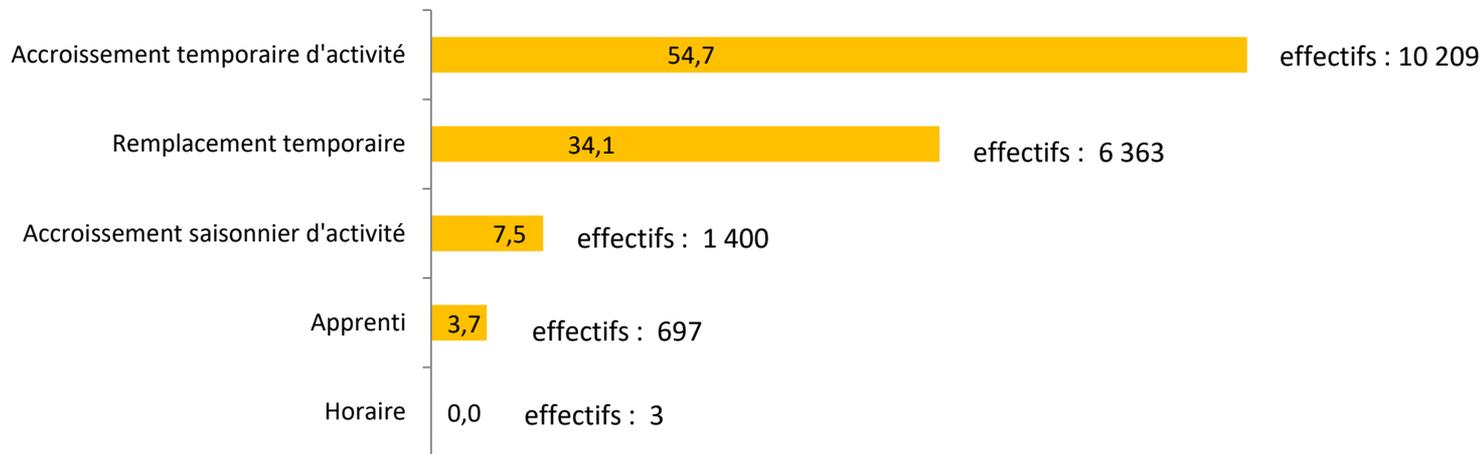
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l'accroissement temporaire d'activité (54,7% des cas), puis le remplacement temporaire (34,1%).

Motif de recrutements des agents territoriaux contractuels non permanents en Occitanie



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

### 32,5 % des agents ont le cadre d'emploi d'adjoint technique

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **78,2 %** des agents.

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 158 à 161

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Occitanie au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	62 199	32,5	28,9
Adjoint administratif	24 671	12,9	12,9
Adjoint d'animation	12 721	6,7	5,5
Agent de maîtrise	9 724	5,1	4,1
Agent social	9 256	4,8	2,9
Rédacteur	7 990	4,2	4,4
Attaché	6 949	3,6	4,0
Technicien	6 268	3,3	2,8
Agent spécialisé des écoles maternelles	5 791	3,0	2,8
Assistante maternelle	4 081	2,1	2,5
<i>Inclassable</i>	4 184	2,2	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  
France : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



# 1.5 Cadre d'emploi et évolution

## Les adjoints d'animation en forte augmentation depuis 5 ans

C'est le cadre d'emploi des adjoints d'animation qui a connu la plus importante augmentation suivi du cadre d'emploi d'agent social. Ce dernier est le cadre d'emploi d'accueil des assistantes familiales pour certaines collectivités de la région alors que le cadre emploi habituel de celles-ci est celui d'assistante maternelle.

Répartition des agents territoriaux d'Occitanie parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2013 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	32,5	32,4	+0,1
Adjoint administratif	12,9	13,1	-0,2
Adjoint d'animation	6,7	4,4	+2,3
Agent de maîtrise	5,1	4,2	+0,9
Agent social	4,8	3,5	+1,4
Rédacteur	4,2	3,6	+0,5
Attaché	3,6	3,3	+0,3
Technicien	3,3	2,8	+0,5
Agent spécialisé des écoles maternelles	3,0	3,1	-0,1
Assistante maternelle	2,1	2,6	-0,5

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 31/12/2013

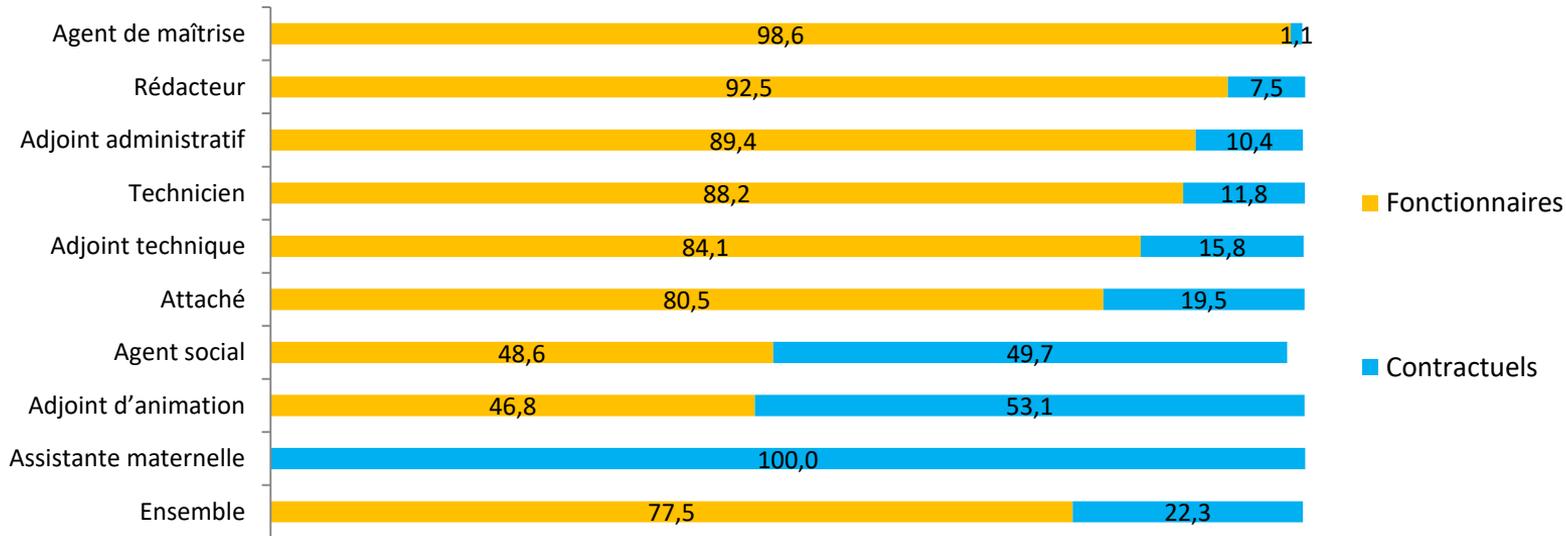
Hors emplois aidés



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

Parmi les 10 principaux cadres d'emploi, on retrouve un nombre significatif de contractuels parmi les adjoints d'animation et les agents sociaux, le cadre d'emploi des assistantes maternelles est composé exclusivement de contractuels. En revanche, le cadre d'emploi des agents de maîtrise est composé de 98,6% de fonctionnaires.

Répartition des agents territoriaux d'Occitanie selon le statut, parmi les 10 principaux cadres d'emplois



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

Hors emplois aidés



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

Titulaires	%	Contractuels	%
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	100	Assistante maternelle	100
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	100	Adjoint d'animation	53
Garde champêtre	100	Agent social	50
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	100	Médecin	47
Chef de service de police municipale	99	Assistant d'enseignement artistique	46
Agent de police municipale	99	Infirmier	44
Agent de maîtrise	99	Psychologue	42
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	98	Opérateur des activités physiques et sportives	38
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	98	Technicien paramédical	38
Ingénieur en chef	96	Auxiliaire de soins	37

Note de lecture : 99% des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Agent de police municipale » sont fonctionnaires

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

Hors emplois aidés



## 1.6 Filière

### Les filières sociales et animation relativement surreprésentées

44,4 % des agents relèvent de la filière technique et 21,2% de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale. La filière du sociale est proportionnellement plus importante qu'au niveau national, à l'inverse la filière police municipale l'est beaucoup moins.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Occitanie au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
filière technique	84 987	44,4	44,5
filière administrative	40 513	21,2	22,7
filière sociale	19 861	10,4	8,7
filière animation	14 299	7,5	6,8
filière médico sociale	7 271	3,8	4,6
filière culturelle	6 403	3,4	3,8
emplois hors filière	5 332	2,8	4,0
filière sapeurs pompiers professionnels	3 553	1,9	2,1
filière police municipale	3 218	1,7	4,6
filière sportive	1 528	0,8	1,0
filière médico technique	196	0,1	0,1
Inclassable	4 184	2,2	

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



## 1.6 Filière et évolution

### La filière technique en net recul depuis 5 ans

Les filières du social et de l'animation en hausse.

Répartition des agents territoriaux de la région selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2013 (%)	Evolution en points
filière technique	44,4	47,0	-2,6
filière administrative	21,2	21,5	-0,3
filière sociale	10,4	9,8	+0,6
filière animation	7,5	5,2	2,3
filière médico sociale	3,8	4,6	-0,8
filière culturelle	3,4	3,4	0,0
emplois hors filière	2,8	3,9	-1,1
filière sapeurs pompiers professionnels	1,9	1,9	-0,1
filière police municipale	1,7	1,5	+0,2
filière sportive	0,8	0,9	-0,1
filière médico technique	0,1	0,1	0,0
Inclassable	2,2		

La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables (2,2% des agents)

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 31/12/2013

Hors emplois aidés



## Zoom sur le statut selon la filière

### La filière animation composée à moitié de contractuels

Répartition des agents territoriaux d'Occitanie selon la filière et le statut (%)



Hors emplois aidés



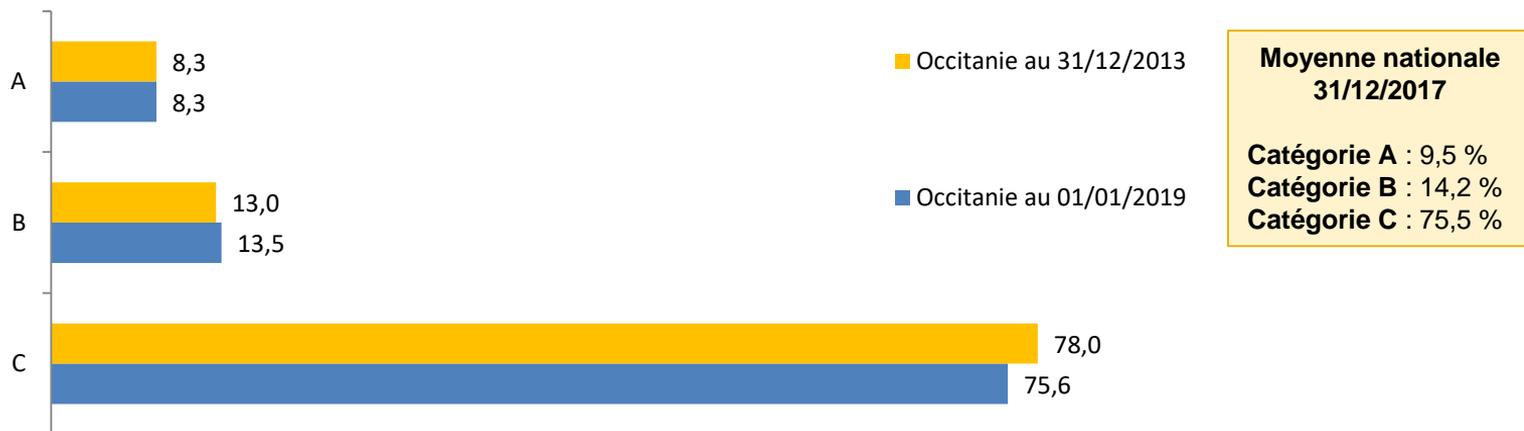
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2. Catégorie hiérarchique

**Un taux d'encadrement qui reste relativement en dessous de la moyenne nationale**

**75,6% des agents appartiennent à la catégorie C**, contre 78% en 2013. Le taux d'encadrement reste plus faible qu'en moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux d'Occitanie selon la catégorie au 31/12/ 2013 et au 01/01/2019 (%)



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

Hors emplois aidés

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2013

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



## Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

**La catégorie C est la catégorie où les contractuels sont les plus représentés**

C'est parmi les agents de catégorie B que la proportion de fonctionnaires est la plus importante avec 85,3 % de fonctionnaires. 20,9 % des agents territoriaux de catégorie A ont le statut de contractuels. C'est la catégorie B qui connaît la plus forte proportion de fonctionnaires.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	79,1	20,9
Catégorie B	85,3	14,6
Catégorie C	78,4	21,3
Ensemble	77,5	22,3

\*Ensemble des catégories A, B et C, excluant donc les agents inclassables selon la catégorie hiérarchique ainsi que les emplois aidés  
Le total n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus 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

Hors emplois aidés



## Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service d'affectation

Trois agents sur dix relèvent de la catégorie B dans les secteurs du sport et des ressources humaines

Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Occitanie 2019		
	Cat A (%)	Cat B (%)	Cat C (%)
Affaires scolaires et périscolaires	1,1	3,6	88,1
Social	9,1	19,9	69,6
Affaires juridiques et administratives	12,5	15,4	71,1
Petite enfance	7,7	13,2	75,6
Bâtiment et patrimoine bâti	4,0	8,1	87,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3,7	12,1	83,8
Jeunesse et animation	0,9	8,8	89,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	1,3	2,8	94,5
Restauration collective	0,5	1,6	96,3
Espaces verts et paysages	0,6	3,7	92,4
Police et sécurité	1,4	9,7	88,4
Equipe de direction	45,1	18,9	34,9
Personnel et ressources humaines	15,3	27,8	55,2
Sport	2,8	31,0	64,5
Pompiers et secours	7,8	13,5	78,6
<b>ensemble des services</b>	<b>8,3</b>	<b>13,5</b>	<b>75,6</b>

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

Le total n'est pas égal à 100 car les catégories inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau. Les secteurs polyvalents et inclassables ont également été exclus.

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

Hors emplois aidés



# II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

## C. Démographie

### 1. Genre.....p67

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

### 2. Âge .....p74

- 2.1 Pyramide des âges des agents permanents
- 2.2 Structure des âges des agents permanents
- 2.3 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique
- 2.4 Structure des âges selon le statut
- 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



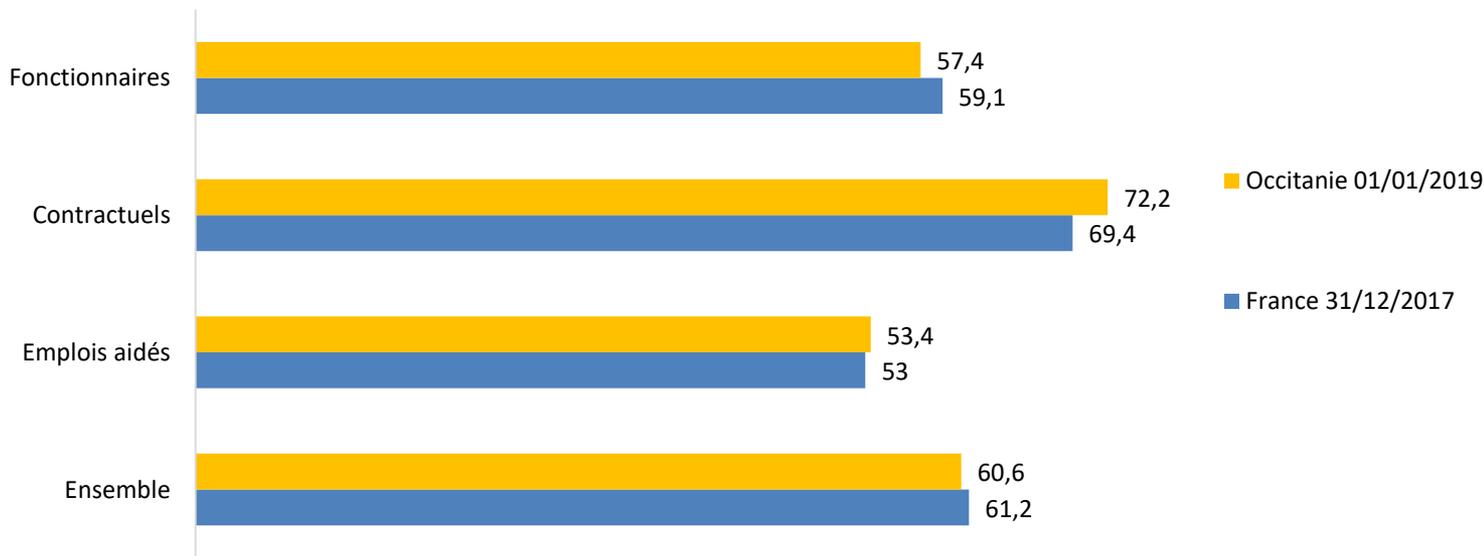
# 1. Genre

## 1.1 Part des femmes selon le statut

### *Davantage de femmes parmi les contractuels*

Les femmes représentent 60,6% des agents de la FPT, contre 61,2 % à l'échelle nationale. 72,2 % des postes contractuels sont occupés par des femmes.

Part des femmes selon le statut (%)



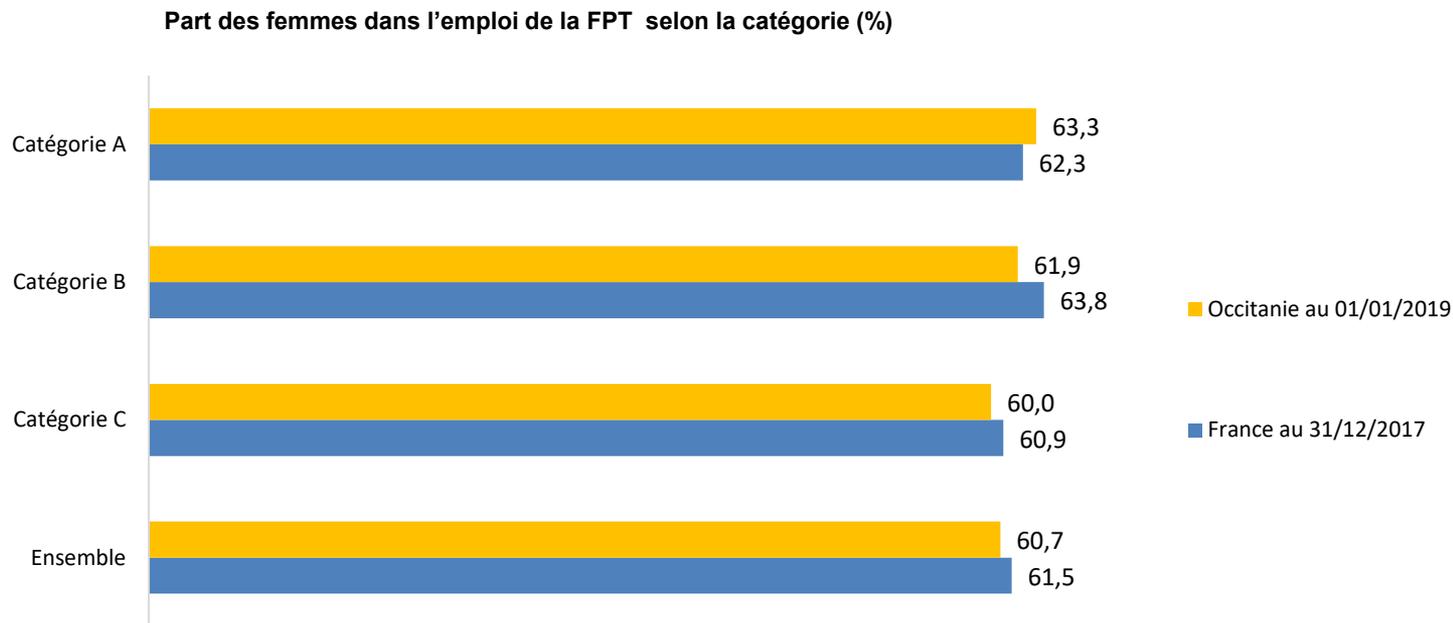
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP 31/12/2017



## 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

### Relativement plus de femmes en catégorie A

Relativement moins de femmes dans les autres catégories.



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

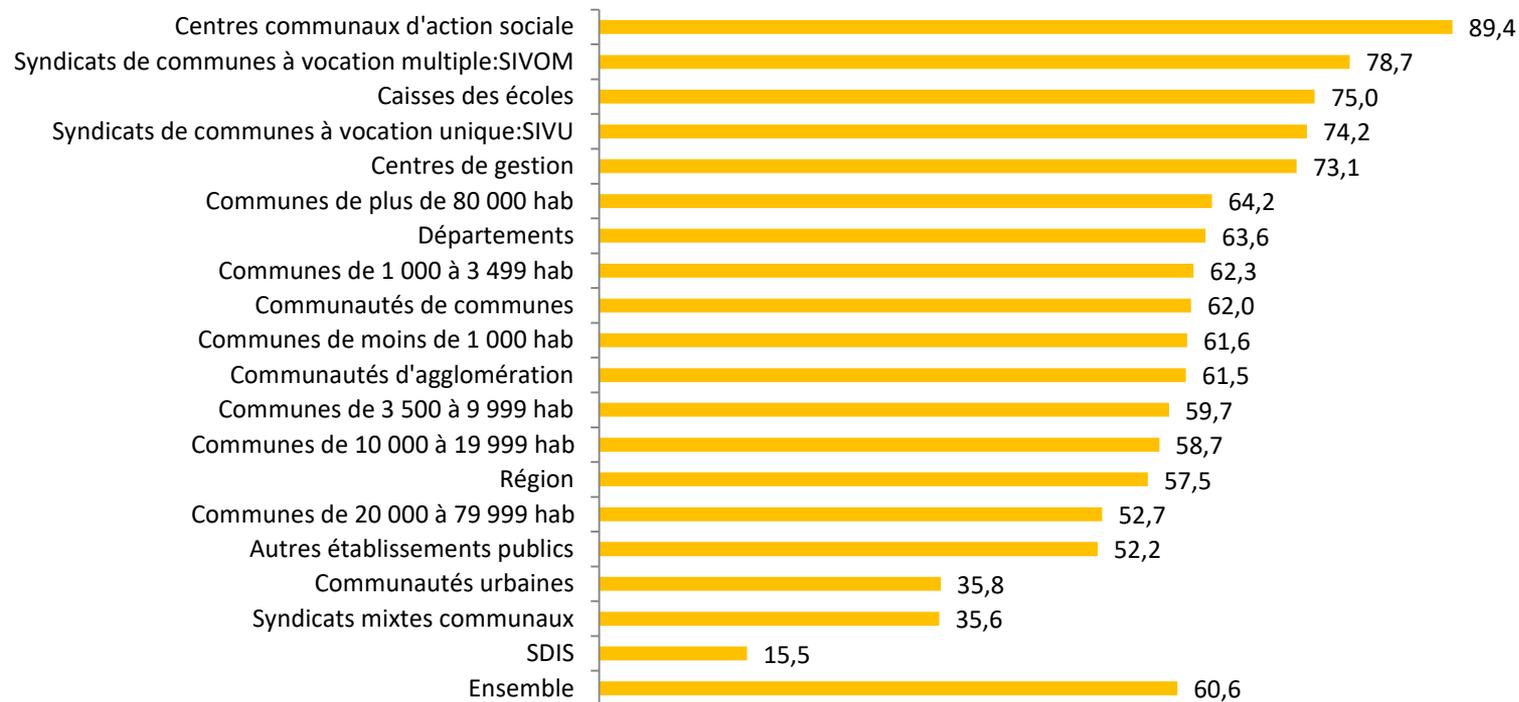
Hors emplois aidés



## 1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

*Dans les CCAS, près de 9 agents sur 10 sont des femmes*

Part des femmes en Occitanie par type de collectivité au 01/01/2019



Note de lecture : 75,4% des agents territoriaux exerçant au sein d'un centre communal d'action sociale sont des femmes

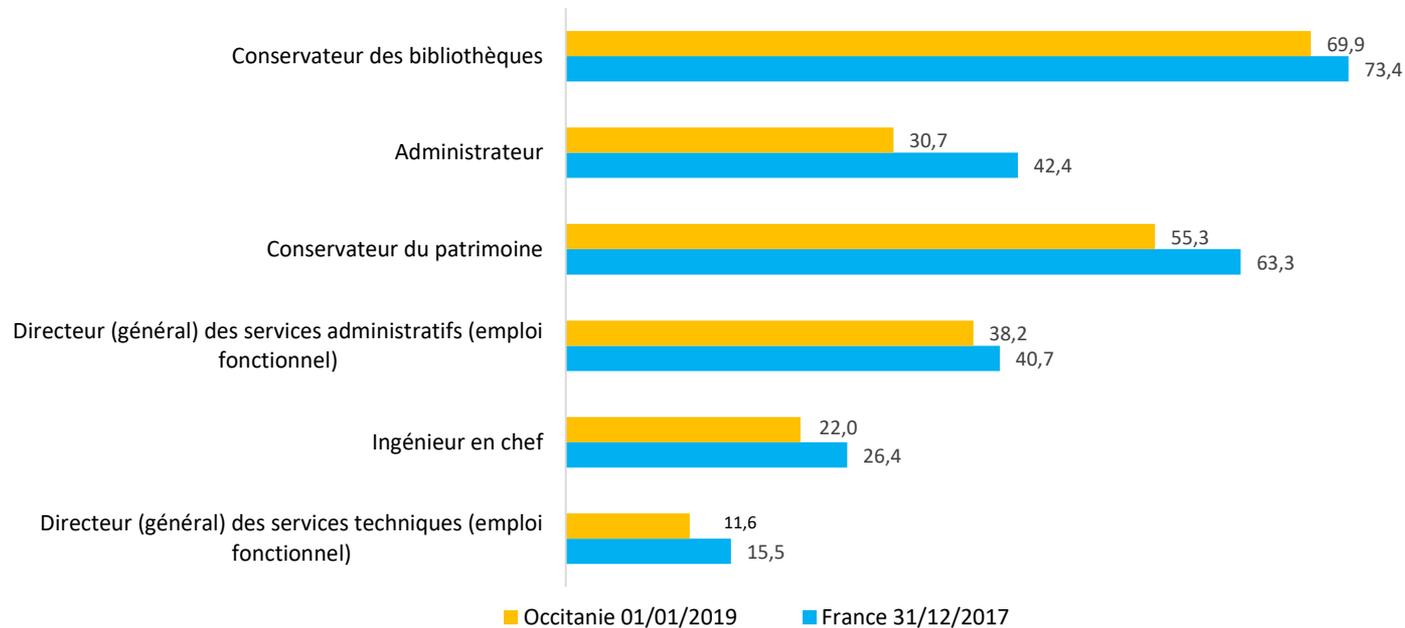
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

*Une part des femmes moins importante qu'au niveau national sur l'ensemble des cadres d'emploi de direction*

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



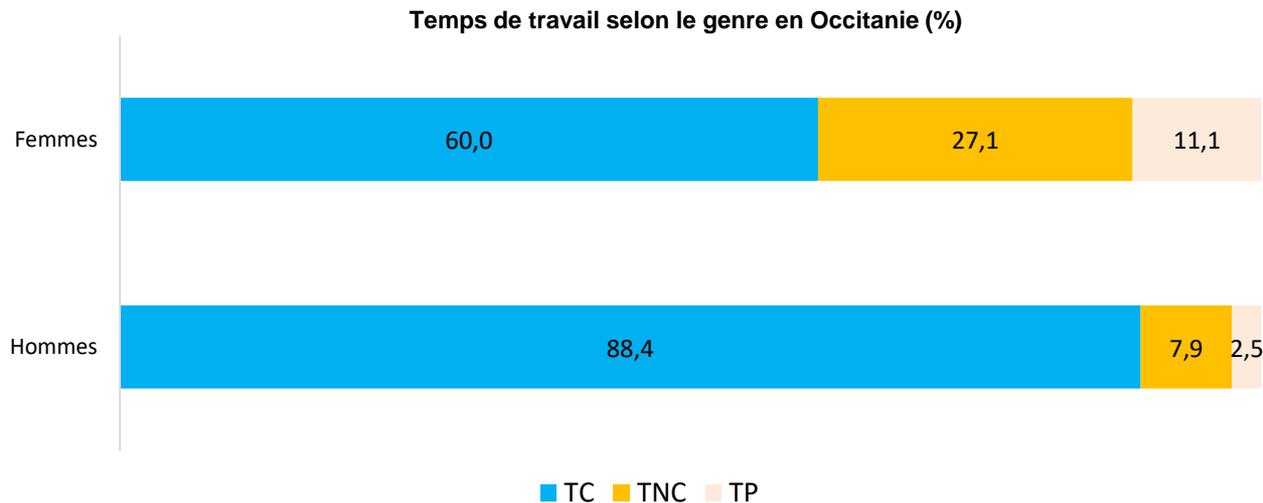
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



## 1.5 Temps de travail selon le genre

### Des femmes moins souvent à temps complet que les hommes

38,2 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10,4 % des hommes. Les **emplois en temps non complets sont plus de trois fois plus fréquents que pour les hommes**. Cette importante proportion de l'emploi à temps non complet chez les femmes se manifeste surtout dans les petites communes, les caisses des écoles et les syndicats.



Les non réponses sont prises en compte dans le calcul du pourcentage, Le total n'est pas égal à 100 car ces dernières ne sont pas incluses 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

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

*Parmi les cadres d'emploi majoritairement masculins, on retrouve ceux liés à la filière incendie et secours et à la filière technique.*

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	98,0	Puéricultrice	99,9
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	97,0	Auxiliaire de puériculture	99,5
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	93,9	Agent spécialisé des écoles maternelles	99,4
Chef de service de police municipale	92,2	Sage-femme	99,1
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	90,6	Agent social	97,4
Agent de maîtrise	87,8	Educateur de jeunes enfants	95,7
Garde champêtre	87,3	Auxiliaire de soins	94,4
Agent de police municipale	79,1	Infirmier en soins généraux	93,7
Ingénieur en chef	78,0	Secrétaire de mairie	93,5
Opérateur des activités physiques et sportives	75,2	Infirmier	92,7

En moyenne en Occitanie:

Les hommes représentent 39,4 % des effectifs

Les femmes représentent 60,6 % des effectifs

Hors emplois aidés

Note de lecture : 91,8 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Sous-officier de sapeurs pompiers professionnels » 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

## Des services d'affectation très genrés

Les principaux servicesterritoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...			
Masculins	%	Féminins	%
Pompiers et secours	90,8	Petite enfance	96,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	90,6	Aide aux personnes âgées	94,4
Espaces verts et paysages	90,1	Santé	89,6
Ateliers et matériels	89,0	Action sociale	87,9
Propreté, collecte et gestion des déchets	87,8	Protection de l'enfance	86,0
Eau et assainissement	79,3	Handicap	85,9
Police et sécurité	73,9	Personnel et ressources humaines	82,1
Système d'information et informatique	71,2	Affaires juridiques et administratives	81,5
Funéraire	70,8	Bibliothèques et centres documentaires	78,5
Environnement	70,5	Gestion financière et comptabilité	78,4

En moyenne en Occitanie:  
 Les hommes représentent 39,4 % des effectifs  
 Les femmes représentent 60,6 % des effectifs

Note de lecture : 92,9% des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes

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

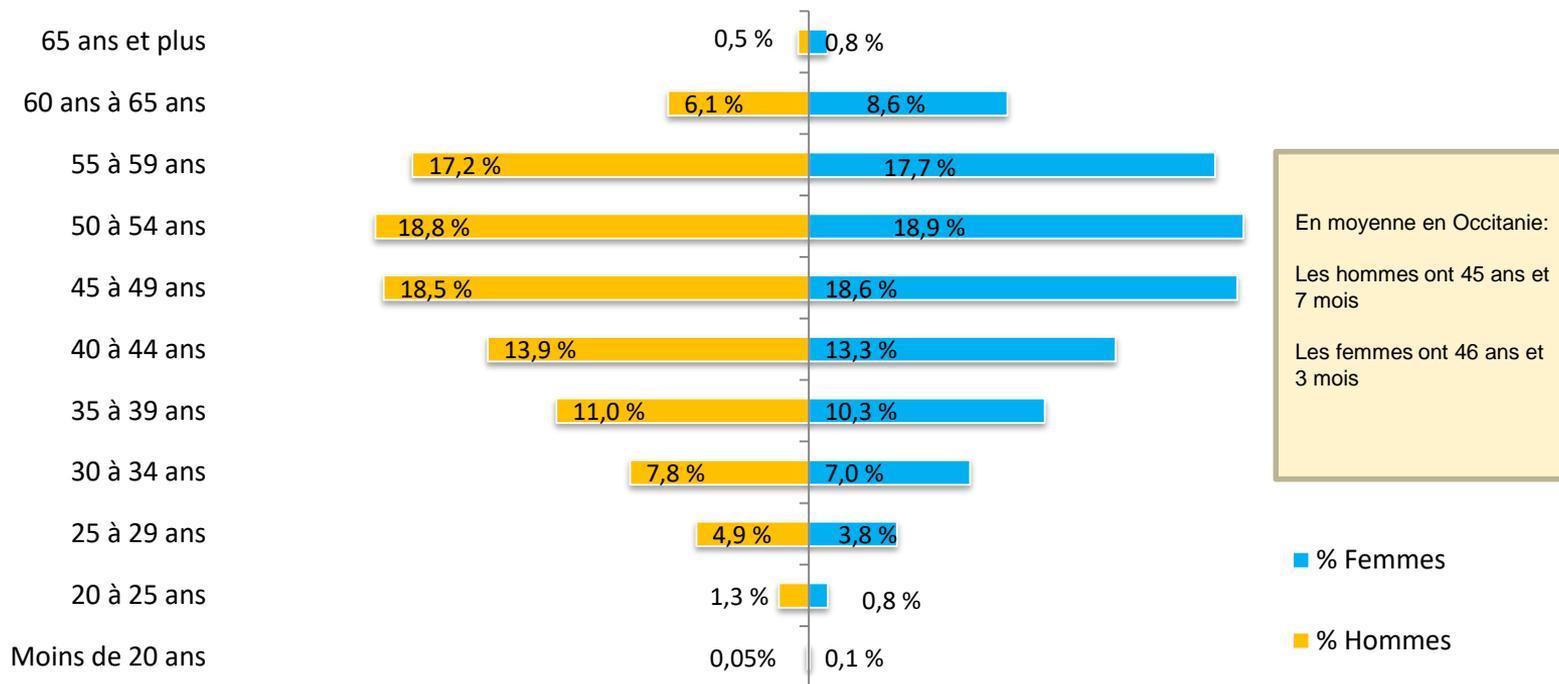


## 2. Âge

### 2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Plus de 6 agents sur 10 ont 45 ans ou plus

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents d'Occitanie



## 2.2 Structure des âges des agents permanents

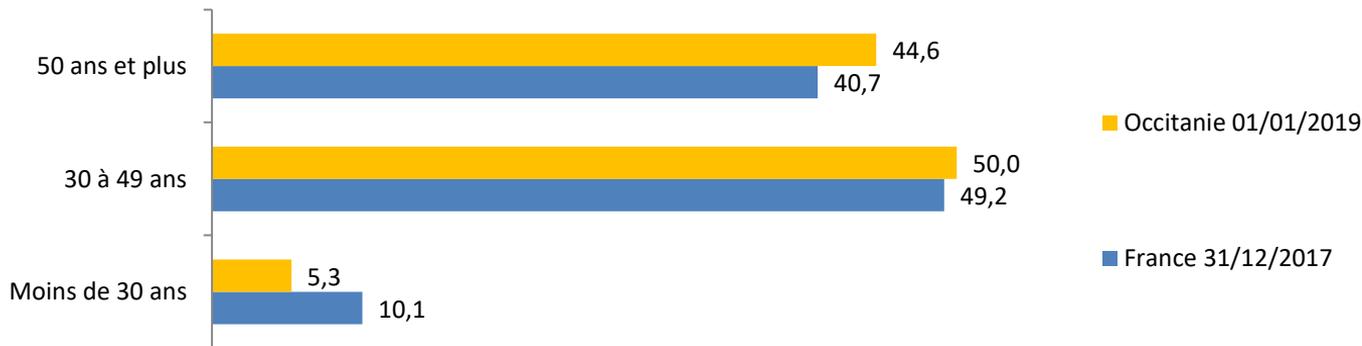
### Les agents d'Occitanie plus âgés qu'en moyenne nationale

La moyenne d'âge des agents permanents est de 47 ans et six mois. Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 44,6%** de l'ensemble des agents permanents, contre **40,7 % à l'échelle nationale**.

#### ▪ Âge moyen\* :

- Fonctionnaires : **47 ans et 7 mois**
- Contractuels (permanents et non permanents) : **41 ans**
- Emplois aidés : **36 ans et 8 mois**

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



\*Ensemble des agents, non permanents inclus

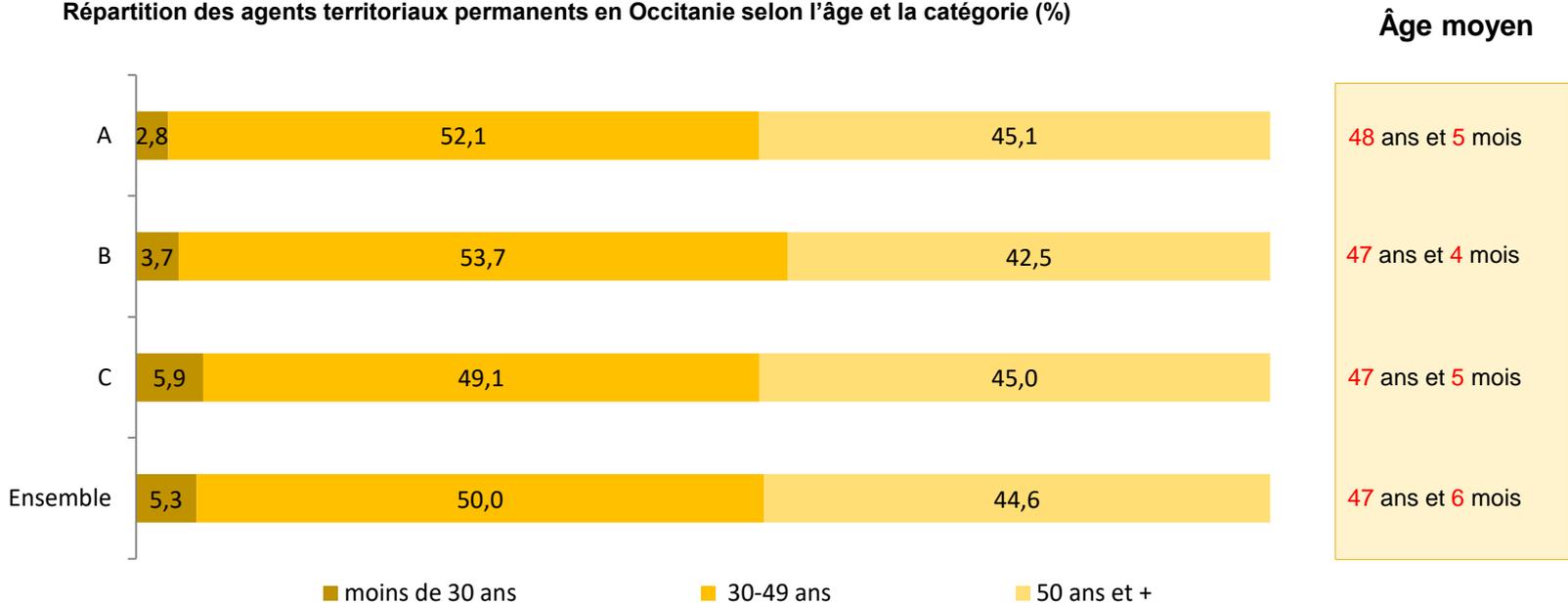
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP au 31/12/2017



## 2.3 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

*C'est dans la catégorie A que l'on retrouve le moins d'agents de moins de 30 ans et plus d'agents de plus de 50 ans.*

Répartition des agents territoriaux permanents en Occitanie selon l'âge et la catégorie (%)

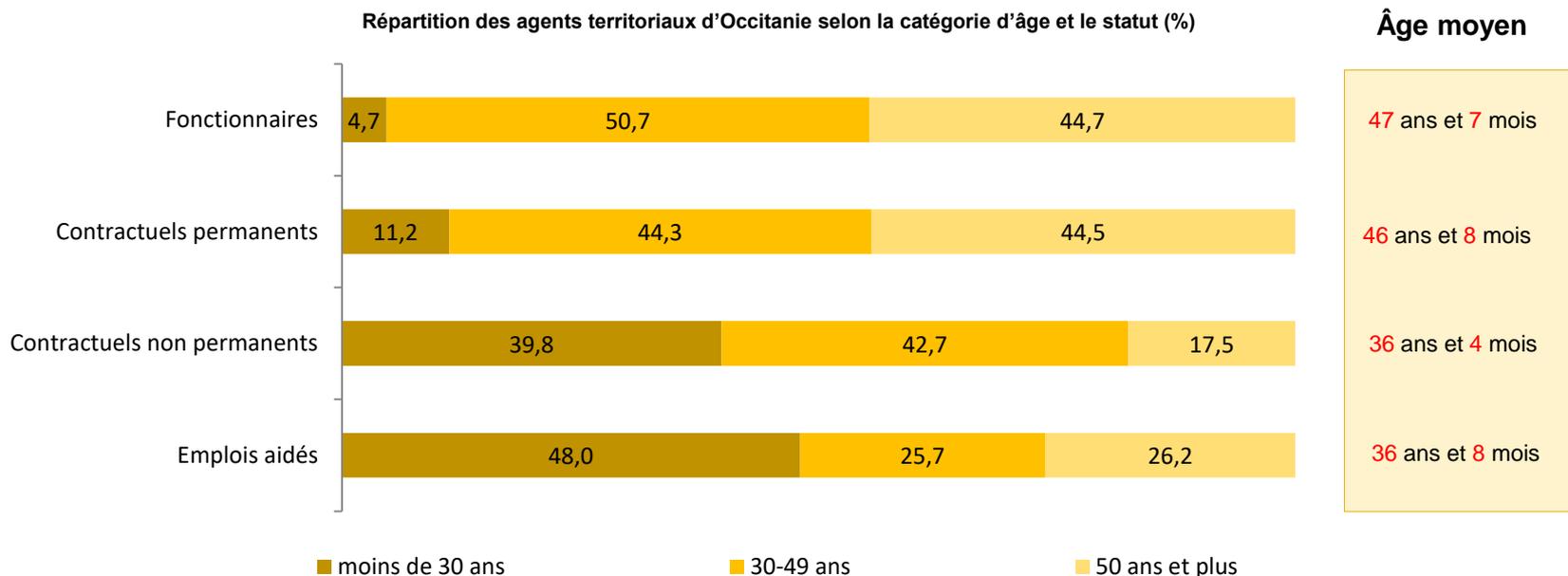


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2.4 Structure des âges selon le statut

*Un poids des plus de 50 ans quasi similaire chez les fonctionnaires et les contractuels permanents*

Si c'est parmi les emplois aidés que l'on retrouve le plus d'agents de moins de 30 ans en proportion, c'est chez les contractuels non permanents que la moyenne d'âge est la moins élevée.



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

*Les agents de plus de 55 ans représentent plus de 57% des médecins et des cadres de santé.*

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents permanents de...

Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	25,0	Médecin	57,7
Technicien paramédical	18,4	Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	57,4
Adjoint d'animation	14,6	Secrétaire de mairie	56,6
Collaborateur de cabinet	14,4	Ingénieur en chef	52,5
Auxiliaire de soins	8,7	Administrateur	49,4
Infirmier	8,1	Conseiller socio-éducatif	46,2
Agent de police municipale	7,5	Assistante maternelle	44,1
Auxiliaire de puériculture	7,2	Bibliothécaire	40,0
Adjoint technique	7,0	Professeur d'enseignement artistique	37,7
Educateur de jeunes enfants	6,9	Chef de service de police municipale	37,5

En moyenne en Occitanie :

- Les moins de 30 ans représentent 5,3 % des effectifs permanents.
- Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 25,8 % des effectifs permanents.

Note de lecture : 84 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Assistantes maternelles » ont 55 ans ou plus

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

## 2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Plus de trois agents sur 10 ont plus de 55 ans dans le secteur du bâtiment et patrimoine bâti ainsi que dans le social

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents permanents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Jeunesse et animation	12,0	Funéraire	36,5
Espaces verts et paysages	10,7	Bâtiment et patrimoine bâti	31,5
Police et sécurité	7,8	Social	31,2
Eau et assainissement	7,7	Bibliothèques et centres documentaires	31,0
Europe, International	7,6	Etablissements patrimoniaux	30,7
Petite enfance	7,2	Restauration collective	29,2
Environnement	7,1	Transports et déplacements	29,1
Ateliers et matériels	7,1	Enseignements artistiques	28,8
Communication	7,0	Polyvalents	28,8
Propreté, collecte et gestion des déchets	6,6	Affaires scolaires et périscolaires	28,7

En moyenne en Occitanie:

- Les moins de 30 ans représentent 5,3 % des effectifs permanents.
- Les agents âgés de 55 ans ou plus représentent 25,8 % des effectifs permanents.

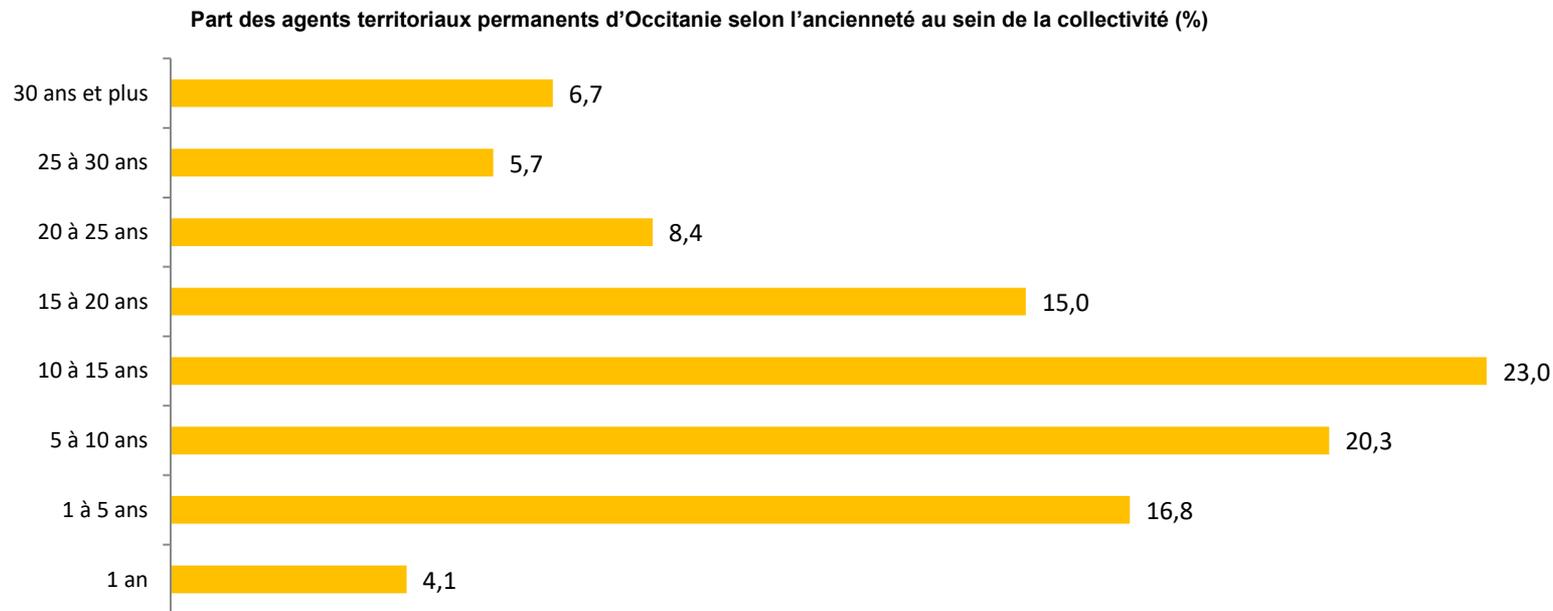
Note de lecture : 49 % des agents territoriaux exerçant dans le service « funéraire » ont 55 ans ou plus

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

## 2.7 Ancienneté

### Plus d'un agent sur cinq a moins de cinq ans d'ancienneté

41,2 % des agents permanents ont moins de 10 ans d'ancienneté. A l'inverse, 20,8 % des agents permanents ont plus de 20 ans d'ancienneté.

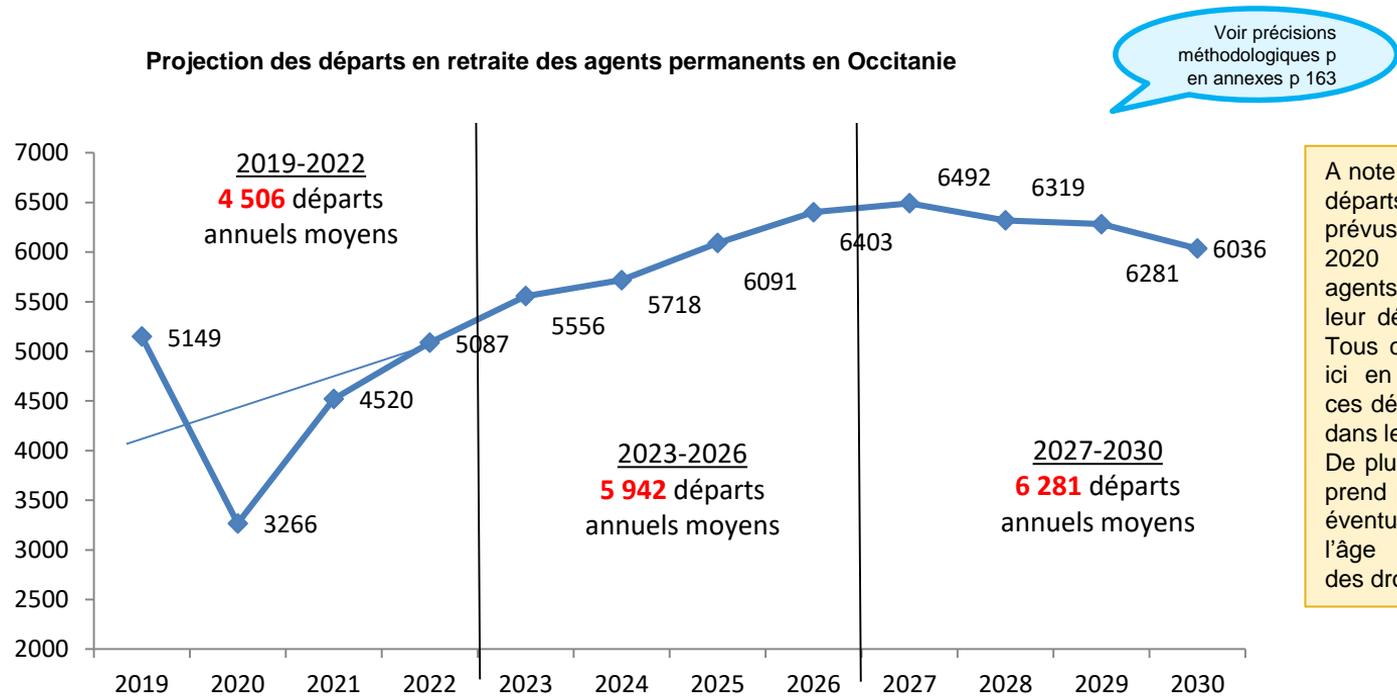


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 2.8 Projection des départs à la retraite

D'ici 2023, on estime un peu plus de 4 500 départs annuels moyens



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

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

### ¼ des prochains sortants se trouvent au sein des conseils départementaux

On dénombre **13 675 fonctionnaires et contractuels permanents âgés de 60 ans ou plus (8,3 % des 165 158 agents permanents)**.

15,7% des prochains sortants sont contractuels permanents. Les contractuels sont 10,2% chez les permanents, toute ancienneté confondue.

14,7 % des prochains sortants sont concentrés dans le secteur affaires scolaires et périscolaires et **24,1% des prochains sortants sont employés des départements**

Agents territoriaux permanents et situation des prochains sortants

	Prochains sortants permanents (%)*	Ensemble des agents permanents (%)
Part de contractuels	15,7	10,2
Région	5,3	4,3
Département	24,1	17,9
Communautés de communes	4,8	7,0
Affaires scolaires et périscolaires	14,7	13,7
Bâtiment et patrimoine bâti	6,6	5,4
Propreté, collecte et déchets	2,6	4,0
Protection de l'enfance	6,1	2,9
Adjoint administratif	11,4	13,8
Assistante maternelle	6,0	2,4
Adjoint d'animation	1,8	4,4
Assistant familial	6,2	2,5
Chargé de propreté des locaux	11,9	8,0
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1,5	2,6

\*Les prochains sortants sont les agents âgés de 60 ans ou plus, ils correspondent au dernier décile de la distribution sur l'âge des agents

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?

**Parmi les agents permanents, plus d'un tiers des nouveaux arrivants sont contractuels**

On dénombre **6 823 fonctionnaires et contractuels permanents avec moins d'un an d'ancienneté (4,1 % des 165 158 agents permanents).**

Un cinquième des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans. Les moins de 30 ans représentent 5,3% des permanents toute ancienneté confondue. En outre, **37,1 % des nouveaux arrivants sont contractuels, ce qui est le cas de 10,2 % de l'ensemble des agents permanents.**

**8,7 % des nouveaux arrivants sont concentrés dans le secteur Affaires scolaires et périscolaires**, ce qui est le cas de 13,7% de l'ensemble des agents permanents.

**Seuls 1,9% des nouveaux arrivants sont agents de maîtrise**, contre 5,8% de l'ensemble des permanents.

Agents territoriaux permanents en Occitanie et situation des prochains entrants

	Nouveaux entrants permanents(%)*	Ensemble des agents permanents (%)
Moins de 30 ans	20,1	5,3
contractuels	37,1	10,2
Départements	14,8	17,9
Communautés de communes	15,7	8,2
Communes de plus de 80 000 hab	3,7	7,0
Affaires scolaires et périscolaires	8,7	13,7
Eau et assainissement	2,7	1,4
Jeunesse et animation	4,8	3,0
Protection de l'enfance	4,8	2,9
Adjoint technique	29,4	33,2
Adjoint d'animation	6,5	4,4
Agent de maîtrise	1,9	5,8
Chargé de propreté des locaux	5,7	8,0
Assistant de gestion administrative	3,3	5,9
Animateur enfance-jeunesse	4,4	2,1
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1,7	4,3



## II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

### D. Métiers

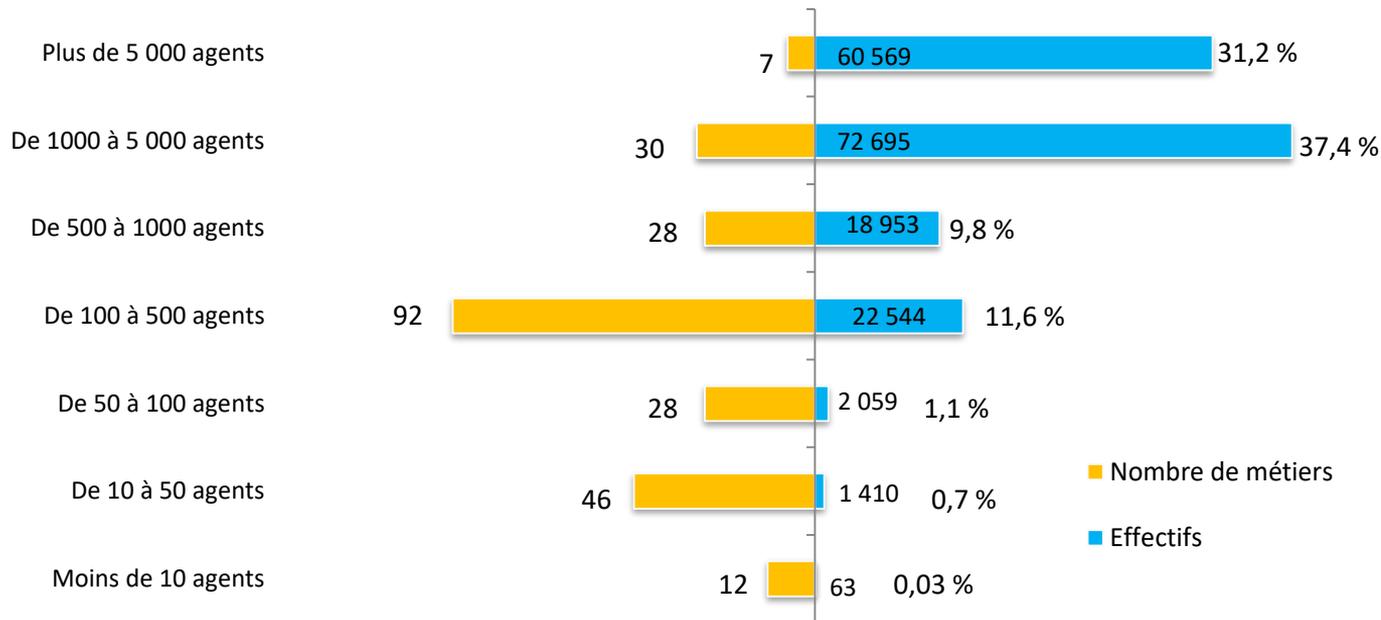
1. **Volumétrie**..... p85
2. **Métiers clés** ..... p86  
*Zoom sur les métiers rares*  
*Zoom sur les métiers hors répertoire*
3. **Métiers selon le statut**..... p89
4. **Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés** .... p89
5. **Métiers selon le genre**..... p91
6. **Métiers âgés**..... p92



# 1 Volumétrie

Sur 243 différents métiers\*, les 37 principaux métiers regroupent plus de deux tiers des effectifs

### Répartition des métiers des agents territoriaux



Il n'a pas été possible de coder le métier pour 8,3% des agents de la région, soit parce que l'intitulé n'était pas correctement renseigné, soit parce qu'il ne l'était pas du tout.

Note de lecture : 12 métiers comportent moins de 10 agents chacun. Ils regroupent 63 agents (0,03 % du nombre total d'agents)

\*Parmi les métiers répertoriés dans la Nomenclature des emplois territoriaux

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



## 2. Métiers clés

*Le métier d'aide à domicile plus nombreux qu'en moyenne nationale*

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, **les dix principaux métiers regroupent 37 % des agents exprimés en ETP**, ils représentent 38,5 % des agents exprimés en effectif physique.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Occitanie				France	
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)	
	Effectif	%	Effectif	%		
Chargé de propreté des locaux	14221	8,1	16006	8,2	10,3	
Assistant de gestion administrative	9876	5,6	10771	5,5	7,6	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	7083	4,0	7769	4,0	4,1	
Assistant éducatif petite enfance	5955	3,4	6483	3,3	3,3	
Animateur enfance-jeunesse	4947	2,8	7053	3,6	2,4	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4809	2,7	4971	2,6	3,1	
Aide à domicile	4709	2,7	7156	3,7	1,9	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	4574	2,6	4642	2,4	2,6	
Agent de restauration	4542	2,6	5332	2,7	2,6	
Chargé d'accueil	4284	2,4	4651	2,4	2,4	

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 142 à 155



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 (moins de 10 agents), on retrouve les métiers suivants :

- **Acheteur public**
- **Directeur de la gestion locative**
- **Responsable sécurité des systèmes d'information**
- **Médecin chef de SDIS**
- **Pharmacien de SDIS**
- **Assistant de prévention des risques professionnels**
- **Ergonome**
- **Responsable de parc animalier**
- **Correspondant informatique et liberté**
- **Masseur-kinésithérapeute**
- **Surveillant de port maritime**
- **Orthophoniste**
- **Directeur d'établissement d'arts plastiques**

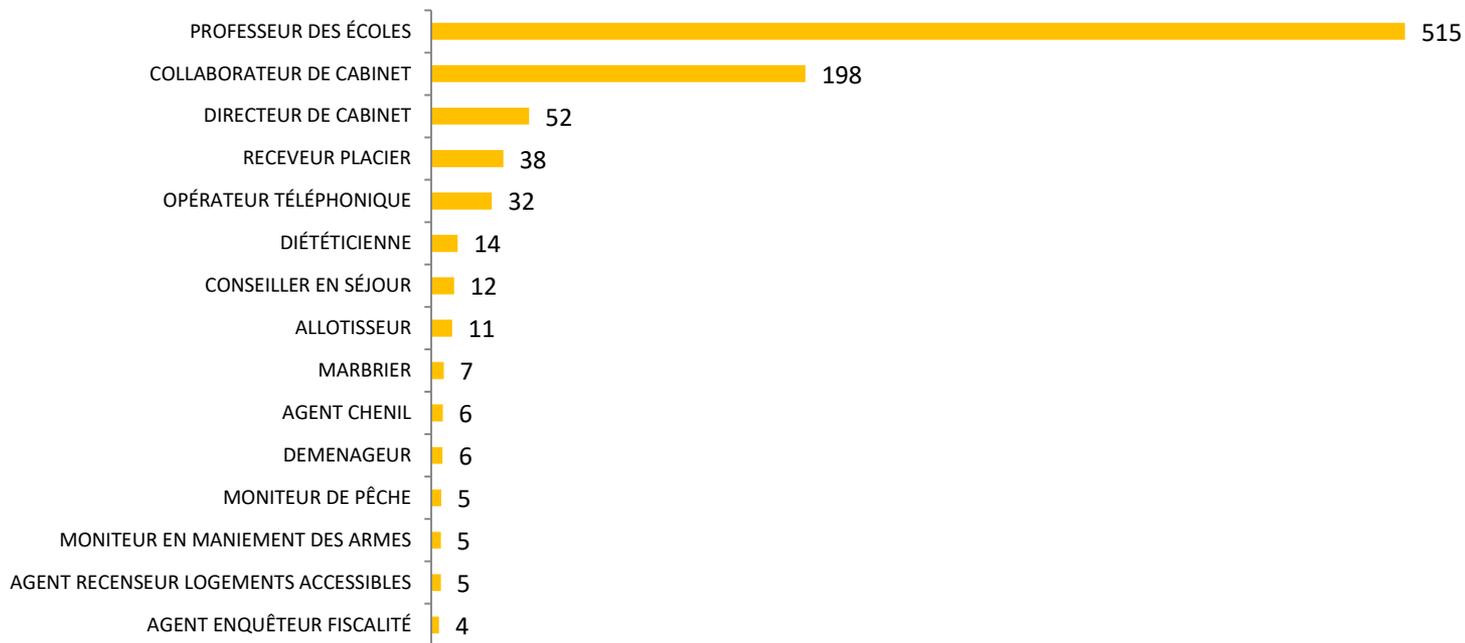
*Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*



## Zoom sur les métiers hors répertoire

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

Les 15 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

#### Les différences statutaires très marquées selon le métier

Parmi les 10 principaux métiers, le métier le plus occupé par des contractuels est celui d'animateur éducatif accompagnement périscolaire.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux d'Occitanie selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	77,7	19,7	2,5
Assistant de gestion administrative	88,1	11,3	0,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	87,8	10,8	1,3
Aide à domicile	43,8	53,4	0,6
Animateur enfance-jeunesse	38,7	57,7	3,4
Assistant éducatif petite enfance	66,3	32,3	1,3
Agent de restauration	78,7	18,8	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	88,7	8,6	2,5
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	38,4	59,6	2,0
Chargé d'accueil	82,9	15,2	1,6
<b>Ensemble des métiers</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>

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 (parmi ceux de plus de 100 agents)

Les principaux métiers territoriaux (plus de 100 agents) fortement composés d'agents...					
Fonctionnaires	%	Contractuels	%	En emplois aidés	%
Chef de groupement	100,0	Assistant familial	99,8	Agent de médiation et de prévention	10,0
Chef de centre d'incendie et de secours	100,0	Métiers non répertoriés	65,9	Chargé du développement territorial	8,4
Garde champêtre	100,0	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	59,6	Manutentionnaire	7,8
Policier municipal	99,8	Animatrice enfance-jeunesse	57,7	Jardinier	6,4
Encadrant des opérations de secours	99,8	Conducteur de transports en commun	55,3	Chef de projet rivière et milieux aquatiques	6,0
Intervenant des opérations de secours	99,5	Aide à domicile	53,3	Agent de services polyvalent en milieu rural	5,7
Responsable d'office	99,3	Médecin	49,6	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	4,2
Responsable du service de police municipale	99,2	Enseignant artistique	46,5	Agent de propreté des espaces publics	3,6
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	99,1	Psychologue	41,3	Animateur enfance-jeunesse	3,4
Opérateur en CTA-CODIS	98,9	Aide-soignant	39,8	Agent de surveillance des voies publiques	3,1

En moyenne en Occitanie:

Les fonctionnaires représentent 76,3 % des effectifs.

Les contractuels représentent 21,9 % des effectifs.

Les emplois aidés représentent 1,5 % des effectifs.

Note de lecture : 7,2% des agents exerçant le métier de jardinier ont le statut d'emploi aidé

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

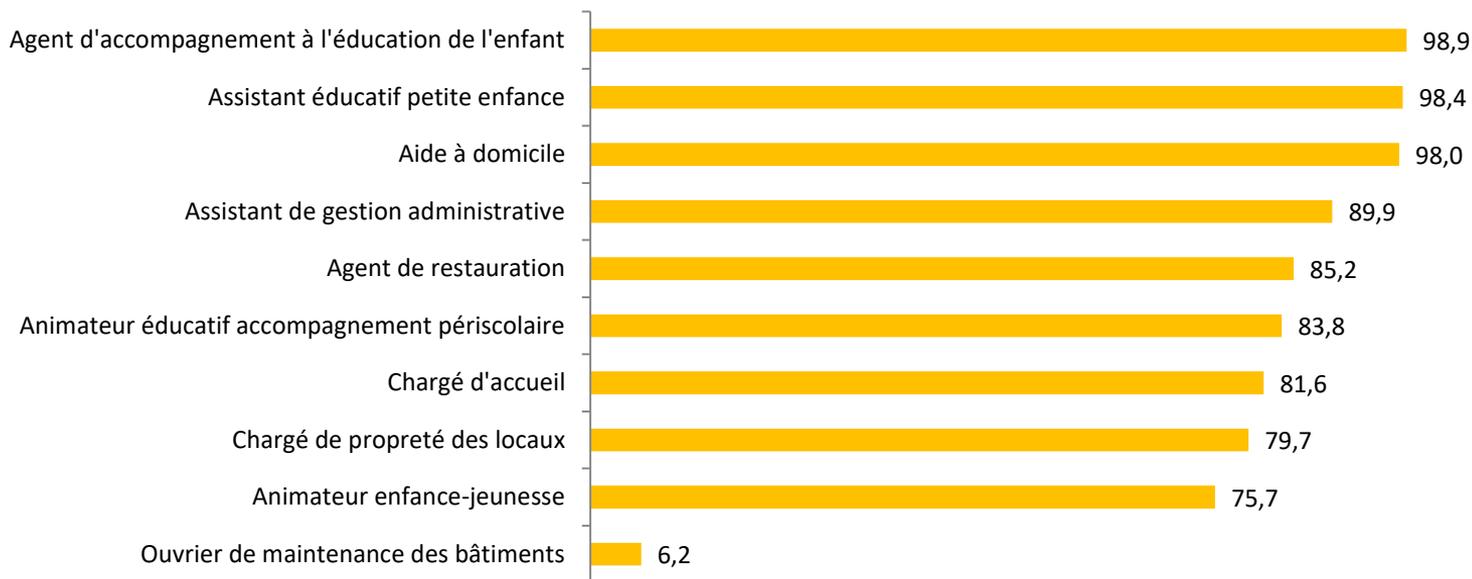
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 5. Métiers selon le genre

**Une majorité des dix principaux métiers sont très majoritairement féminins.**

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de neuf des dix principaux métiers. Le seul métier quasi exclusivement masculins dans cette liste et celui d'ouvrier de maintenance des bâtiments.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers d'Occitanie (%)



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

**1 620 chargés de propreté des locaux ont 60 ans ou plus, soit 12,2% de l'effectif**

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, on retrouve le métier d'assistant familial avec 20,7% des agents permanents âgés de 60 ans et plus, et le métier de chargé de propreté des locaux, avec 12,2 % des effectifs du métier âgés de plus de 60 ans.

**Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus en Occitanie**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Occitanie	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	% 60 ans et plus parmi les agents permanents
Chargé de propreté des locaux	1620	12,2
Assistant de gestion administrative	874	8,9
Assistant familial	854	20,7
Aide à domicile	634	12,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	538	7,6
Agent de restauration	479	10,6
Chargé d'accueil	441	10,9
Assistant éducatif petite enfance	327	6,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	314	6,9
Agent de services polyvalent en milieu rural	290	8,6
<b>Ensemble (tous métiers confondus)</b>	<b>13 675</b>	<b>8,3</b>

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

---

# III. Evolution des besoins RH



# III. Evolution des besoins RH



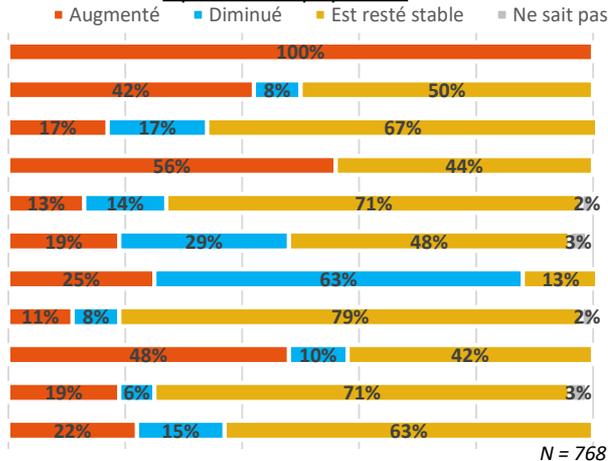
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p95**
  - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
  - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
  - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p99**
  - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
  - 2.2 Les difficultés de recrutement
  - 2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
  - 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé
- 3. Gestion des âges.....p103**
  - 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019
  - 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019  
*Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers*  
*Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes*
- 4. Dynamique des métiers.....p107**
  - 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

### Situation en 2018

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



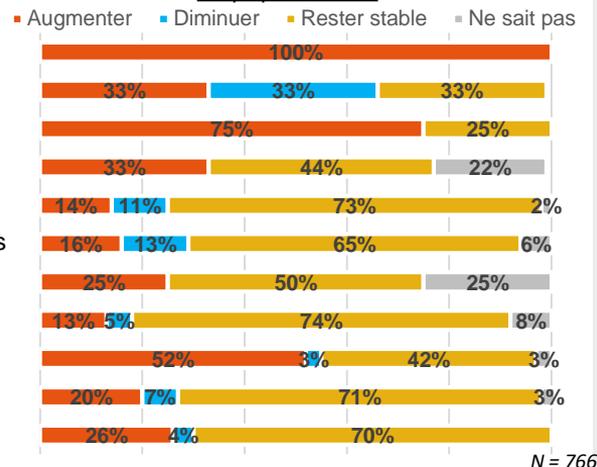
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Parmi les 768 répondants à cette question, 505 collectivités (66%) déclarent des effectifs stables en 2018, 509 (66%), estiment que la stabilité se maintiendra en 2019

La région et environ la moitié des EPCI connaissent une augmentation de leurs effectifs en 2018 et prévoient la même dynamique en 2019. En 2018, plus de 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5 ont connu une diminution de leurs effectifs en 2019 mais ces dernières ne prévoient aucune diminution de ces derniers en 2019. En revanche un département sur trois prévoit une baisse et un sur trois une hausse des effectifs en 2020.

### Tendance en 2019

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



## 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, des transferts de personnel avec **diminutions d'effectifs** ont lieu pour **10% des répondants**. Ces transferts ont lieu principalement pour les départements, 29% des communes de plus de 40 000 habitants et près d'un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement, de la voirie, infrastructures et réseaux divers** ainsi que **des transports et déplacements**

Parallèlement la même proportion de répondants (**10%**) déclare des transferts de personnel avec **augmentations d'effectifs**, ils ont lieu principalement pour la région et la moitié des EPCI répondants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement, de l'environnement** ainsi que **de la jeunesse et de l'animation**.

➤ **Des services mutualisés avec d'autres collectivités**

1% des répondants déclarent la mutualisation de l'ensemble de leurs services, 29% déclarent mutualiser certains de leurs services avec une autre collectivité. Les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les EPCI sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement ceux **des personnels et ressources humaines, de la gestion financière et de la comptabilité, de l'urbanisme et de l'aménagement**, ainsi que **des systèmes d'information et de l'informatique**.

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



## 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. Parmi les répondants, 8% des répondants déclarent tendre à plus d'externalisation, 5% à de la ré-internalisation ou plus de régie, et 8% les deux à la fois. Près d'un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode gestion de leurs services.

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

### ➤ Suppression de postes en 2019

9 % des répondants déclarent prévoir des suppressions de poste en 2019.

2 départements sur 5, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 4, près d'une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 ainsi qu'une minorité de CDG, de communes de moins de 10 000 habitants, d'EPCI, de syndicats et de CCAS/CDE prévoient des suppressions de postes en 2019.

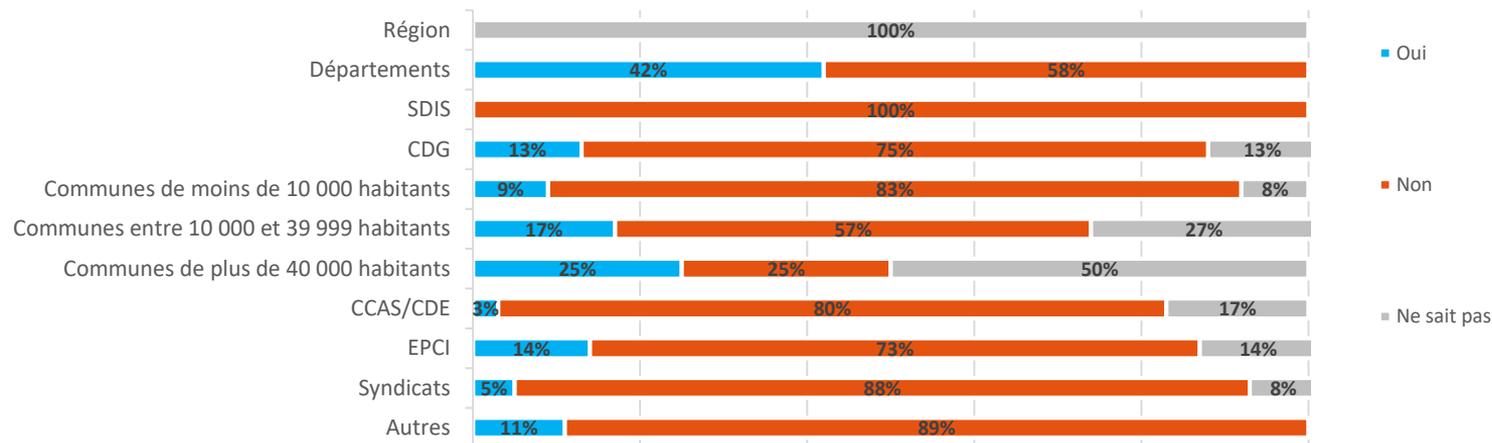
Les services concernés par ces suppressions sont très variés (**affaires juridiques et administratives, bâtiment et patrimoine bâti, services polyvalents, ...**).



## 1.3 Les suppressions de postes en 2019

*Peu de répondants envisagent des suppressions de poste, à l'exception des départements et communes de plus de 40 000 habitants.*

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



N = 776

9% des répondants prévoient des suppressions de postes en 2019, c'est le cas de deux communes de plus de 40 000 habitants sur huit et de cinq départements sur 12.

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

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

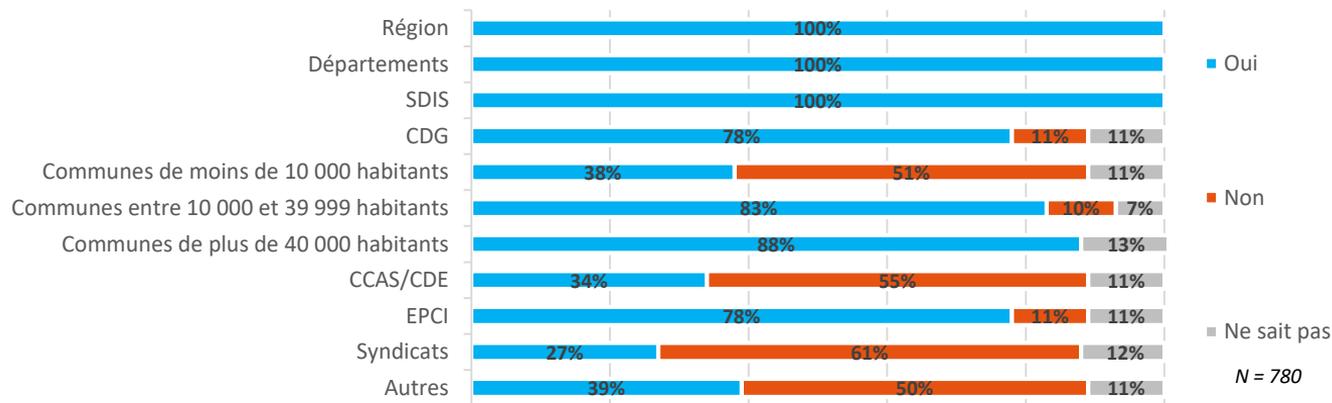


## 2. Tendances de recrutement

### 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

44% des 780 répondants prévoient de recruter en 2019

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



Pour l'année 2019, **44% des 780 répondant(e)s prévoient des recrutements.**

3 syndicats sur 5, plus de la moitié des CCAS/CDE et des communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient pas de recruter.

À noter : En Midi-Pyrénées, 41% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements contre 48% en Languedoc Roussillon.

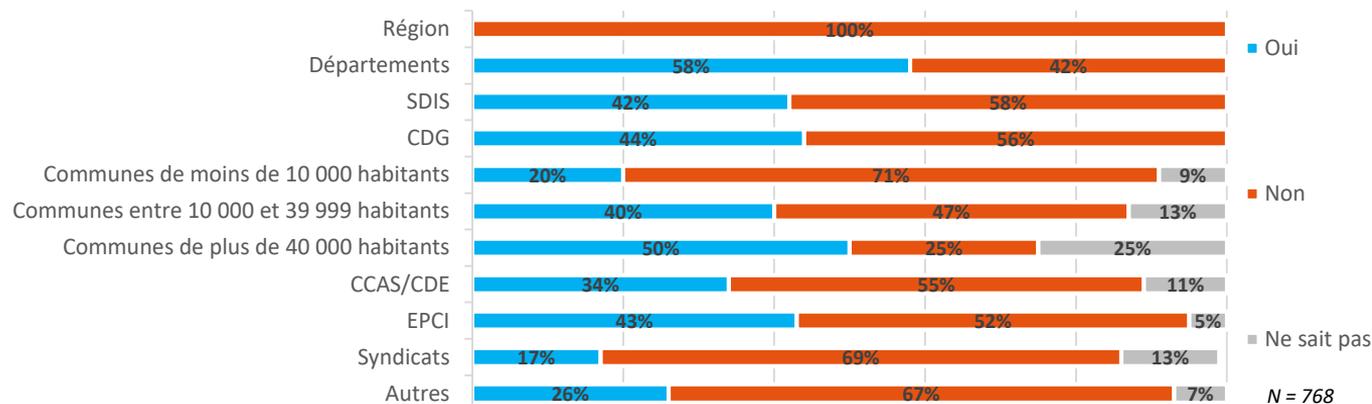
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 2.2 Les difficultés de recrutement

### Cinq départements déclarent éprouver des difficultés de recrutement

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



Les difficultés de recrutement concernent principalement 2 départements sur 3, la moitié des communes de plus de 40 000 habitants et environ 2 SDIS, CDG, EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 répondants..

Les métiers **d'aide à domicile**, (dans les CCAS/CDE, 2 syndicats et 2 EPCI), **de policier municipal** (dans les communes de moins de 10 000 habitants et 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants), **d'animateur enfance-jeunesse** (dans les communes de moins de 10 000 habitants, 2 EPCI et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants), **d'assistant éducatif petite enfance** (principalement dans les EPCI), sont cités à plus de 11 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2019.

À noter : Aucun CDG ne rencontre de difficultés de recrutement en Languedoc Roussillon contre 2 CDG sur 3 en Midi-Pyrénées. De la même manière, 57% des EPCI et 56% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants éprouvent des difficultés de recrutement en Midi-Pyrénées contre seulement 29% des EPCI et 21% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants en Languedoc Roussillon.



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
  - ✓ **77 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **policier municipal** (cité 22 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants), le métier **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 15 fois principalement par les communes de moins de 10 000 habitants et 3 EPCI) et le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 13 fois principalement par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'assistant de gestion des ressources humaines** (par 1 département et 3 EPCI) et **de chargé de support et services des systèmes d'information** (par 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI).
- Les métiers en concurrence **avec d'autres fonctions publiques**
  - ✓ **36 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'aide-soignant** (cité 11 fois, principalement par les CCAS/CDE) et le métier **d'infirmier** (cité 10 fois, principalement par les CCAS/CDE et 1 département).
  - ✓ Les grandes collectivités citent notamment le métier de **médecin** (par 5 départements).

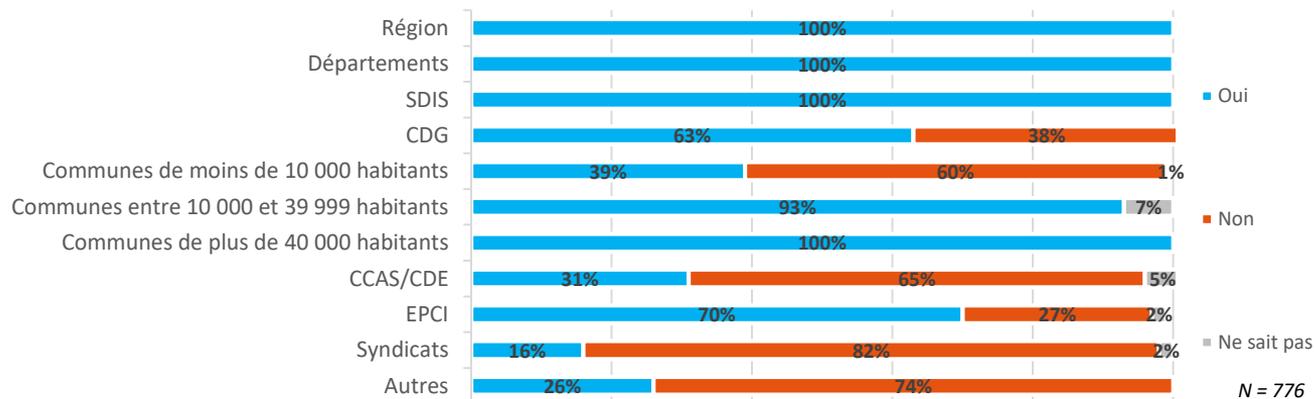
## 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
  - ✓ **66 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'aide à domicile** (cité 15 fois principalement par les CCAS/CDE, 2 syndicats et 2 EPCI), le métier **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cité 9 fois principalement par les communes de plus de 10 000 habitants et 1 département) et le métier **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 8 fois par les communes de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cité par 1 département, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI), **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité par la région et 1 commune de plus de 40 000 habitants) et **d'agent de collecte** (cité par 3 EPCI).

### 3. Gestion des âges

42% des 776 répondants prévoient des départs à la retraite.

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



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

Parmi les répondants, la région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants, 7 EPCI sur 10 et plus de 3 CDG sur 5 répondants anticipent des départs à la retraite.

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

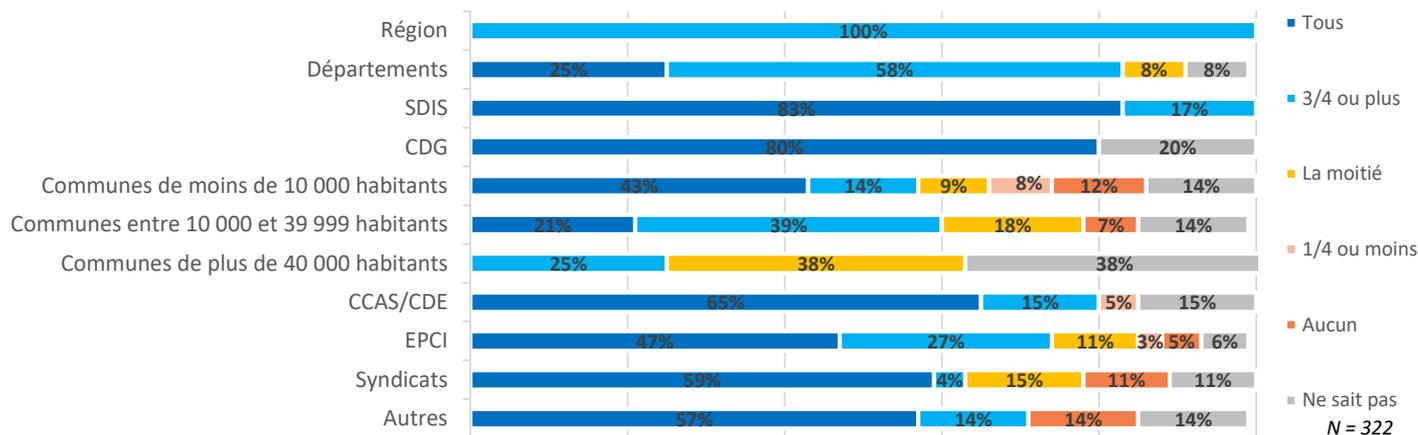
À noter : En Languedoc Roussillon, 76% des EPCI anticipent des départs à la retraite et 35% ne prévoient pas de départs en 2019.  
En Midi-Pyrénées, 65% des EPCI anticipent des départs à la retraite et seulement 19% ne prévoient pas de départs en 2019.



## 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

75% des 322 répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

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



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

Une commune de moins de 10 000 habitants sur 10 et un syndicat sur 10, ne prévoient pas de remplacements pour ces départs ainsi qu'une minorité de communes entre 10 000 et 39 999 habitants et d'EPCI. 4 SDIS et CDG sur 5, près des deux tiers des CCAS/CDE et près de 3 syndicats sur 5 prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite. A noter que relativement peu de collectivités ont répondu à cette question.

À noter : En Languedoc Roussillon, 71% des syndicats prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2019, contre seulement 40% des en Midi-Pyrénées. A l'inverse, 36% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants en Midi-Pyrénées prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2019 contre seulement 7% en Languedoc Roussillon.



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

### • **Métiers de catégorie A**

- ✓ Les métiers remplacés cités sont ceux **de médecin** et **de travailleur social** (cités chacun 6 fois).
- ✓ Concernant **les directeurs généraux de collectivité ou d'établissement public**, on relève à la fois des remplacements (7 fois) et des non remplacements (8 fois) principalement dans les communes de moins de 40 000 habitants.

### • **Métiers de catégorie B**

- ✓ Les métiers **d'animateur éducateur sportif, d'assistant de direction, d'assistant de gestion administrative** et **d'instructeur gestionnaire de dossier** (cité chacun 2 fois) sont évoqués parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'encadrant des opérations de secours** (cité 4 fois), **d'assistant de gestion administrative, de bibliothécaire** et **d'instructeur des autorisations d'urbanisme** (cité chacun 3 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant **les responsables des services techniques** on relève à la fois des remplacements (5 fois) et des non remplacements (3 fois) principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.

### • **Métiers de catégorie C**

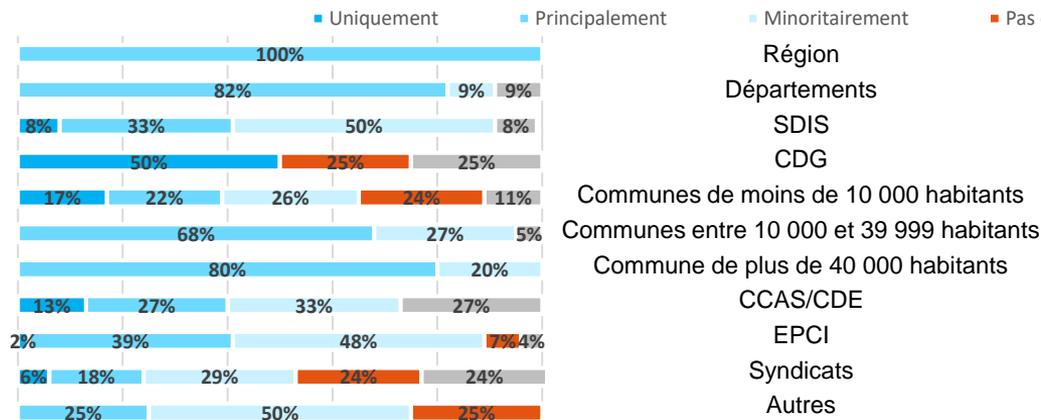
- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** et **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** sont cités tous deux 5 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Le métier **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** est cité 16 fois parmi les métiers remplacés en 2019.
- ✓ Concernant les métiers **de chargé de propreté des locaux** et **d'agent de services polyvalent en milieu rural**, on relève à la fois des remplacements (respectivement 10 et 5 fois) et des non remplacements (respectivement 12 et 16 fois) principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.



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

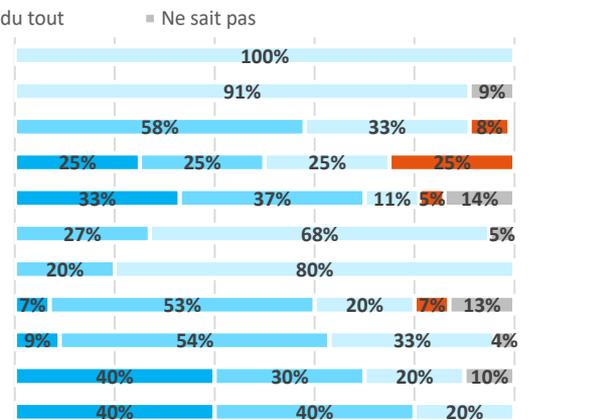
Question : Concernant ces remplacements, envisagez-vous : des mobilités internes ? des recrutements externes ? (en %)

## Les mobilités internes



N = 213

## Les recrutements externes envisagés



N = 241

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

Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par la région, les départements, et les communes de plus de 10 000 habitants. En revanche, les CCAS/CDE, EPCI, syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants, envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

À noter : En Midi-Pyrénées, 82% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants privilégient les mobilités internes en 2019, contre 55% en Languedoc Roussillon.



# 4. Dynamique des métiers

## 4.1 Dynamique des métiers

### ➤ Transformations numériques

- L'impact quantitatif et qualitatif des **transformations numériques** aura un impact sur les ressources humaines pour un peu moins d'un tiers (27%) des répondants.
- La région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.
- Ces dernières concernent principalement les métiers de **d'assistant de gestion administrative** (cité 62 fois), **de chargé d'accueil** (22 fois), **de secrétaire de mairie** (17 fois) et **d'assistant de gestion ressources humaines** (15 fois).

### ➤ Transformations énergétiques

- Selon les répondants, peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. 18% des 67 collectivités répondantes considèrent que ces transformations auront un impact sur leur politique des ressources humaines.
- Toutefois, 29% des communes de plus de 40 000 habitants, un quart des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 17% de SDIS et plus d'un EPCI sur dix répondants prévoient des impacts liés à ces transformations, notamment sur les métiers **de responsable énergie** (cité 7 fois) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (4 fois).
- À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (53% de réponses « ne sait pas »).



## 4.1 Dynamique des métiers

### ➤ Transformations environnementales / développement durable

- Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu citées (20% des répondants), à l'exception de la région, de près de 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, près de 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, de 28% des EPCI, 27% des départements et un quart des SDIS répondants.
- Les métiers concernés seraient principalement les métiers d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (17 fois), de jardinier (16 fois), d'agent de services polyvalent en milieu rural (15 fois) et de chargé de travaux espaces verts (15 fois).
- À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (46% de réponses « ne sait pas »).

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

- Selon les répondants, les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités, seules 7% des 737 répondants en déclarent un.
- C'est le cas de 29% des communes de plus de 40 000 habitants, 18% des départements et un peu plus d'un dixième des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants, notamment sur les métiers d'assistant de gestion administrative (cité 7 fois), d'agent de services polyvalent en milieu rural et de chargé d'accueil (cités chacun 4 fois).
- À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (41% de réponses « ne sait pas »).



## 4.2 Les principaux métiers sensibles

- Les principaux métiers cités comme **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2019, sont ceux **d'assistant de gestion administrative** (cité par 1 département, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 syndicat) et **de chargé de propreté des locaux** (cité par 1 département et 1 EPCI). Au total, ce sont 28 métiers qui sont mentionnés.
- En revanche, 62 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2019, parmi lesquels les métiers **d'assistant éducatif petite enfance** (cité par 3 communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 4 EPCI, 1 syndicat et 1 CCAS/CDE), **de policier municipal** (cité par les communes) et **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par 4 communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 2 EPCI).
- 63 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, dont les métiers **de conseiller en organisation** (9 fois) et **de responsable chargés de communication** (7 fois).
- Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** seraient les métiers **de secrétaire de mairie** (10 fois), **d'assistant de gestion des ressources humaines** (9 fois) ou **d'assistant de gestion administrative** (8 fois). Au total, ce sont 77 métiers qui sont cités.

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

Les métiers très pénibles cités sont ceux **de chargé de propreté des locaux** (cité 44 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (40 fois) et **d'agent de collecte** (39 fois). 57 métiers différents sont ainsi cités.

Et parmi les métiers considérés comme pénibles, certains sont cités comme générant des difficultés de reclassement. On retrouve parmi eux les métiers **de chargé de propreté des locaux** (cité 28 fois), **d'agent de collecte** (25 fois) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (20 fois). 36 métiers différents sont ainsi cités.



---

# IV. Politiques RH



# IV. Politiques RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p113**  
*Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité*
- 2. Les grands chantiers RH.....p115**  
*Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents*
- 3. Les actions significatives mises en place .....p117**  
*Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité*
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines .....p119**  
*Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité*
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p121**

# 1. Les principaux objectifs RH

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/ Synoptic

**Maîtriser les coûts RH** est l'un des principaux objectifs pour la région, les départements et les communes de plus de 10 000 habitants.

**Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail** est aussi un objectif principal, particulièrement la région, les départements, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants.

**Développer les compétences** est aussi un objectif important principalement pour la région et les communes de plus de 40 000 habitants.

**Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux** est aussi un objectif principal, particulièrement pour la région, les SDIS et les communes de plus de 40 000 habitants.

**Développer la formation** est également un objectif important, notamment pour la région, les SDIS et les communes de plus de 40 000 habitants.

A l'inverse, **la réduction des effectifs** et **la flexibilité de l'emploi** 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=549)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=190)	Collectivités de plus de 500 agents (N=45)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,7	4,2	4,5*	3,9
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,8	4,1	4,5	3,9
Développer les compétences	3,8	3,9	4,2	3,9
Développer la formation	3,8	3,8	4,0	3,8
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,7	3,9	4,4	3,8
Mobiliser le personnel	3,5	3,7	4,0	3,6
Préserver la paix sociale	3,5	3,7	3,7	3,6
Renforcer le dialogue social	3,3	3,7	3,6	3,5
Réduire l'absentéisme	3,0	3,7	4,2	3,3
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,2	3,1	3,6	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	3,0	3,4	3,8	3,2
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,0	3,0	3,9	3,1
Recruter	2,8	3,1	3,7	3,0
Favoriser la mobilité interne	2,5	3,0	4,0	2,8
Faire évoluer le temps de travail	2,5	2,8	4,0	2,7
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,5	2,7	2,8	2,6
Réduire les effectifs	2,0	2,4	3,0	2,2
Autre	1,5	2,6	2,5	1,7

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

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

Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail** ainsi que **la prévention des risques professionnels et psychosociaux.**



## 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 ?



### 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

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

Le **RIFSEEP** est cité 77 fois par tout type de collectivité et principalement évoqué par les communes de plus de 40 000 habitants, les communes de moins de 10 000 habitants et les CCAS/CDE répondants.

Le **plan de formation** est cité 55 fois, surtout par les communes de plus de 10 000 habitants, les CDG, les syndicats et les CCAS/CDE.

La **GPEEC** est mentionnée 43 fois, notamment par départements et les EPCI.

La région évoque **le temps de travail** et **le télétravail** comme chantiers RH prioritaires en 2019.

# 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



## Collectivités de 50 à 500 agents



## Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents citent principalement **le plan de formation** (37 fois) puis **le RIFSEEP** (32 fois).

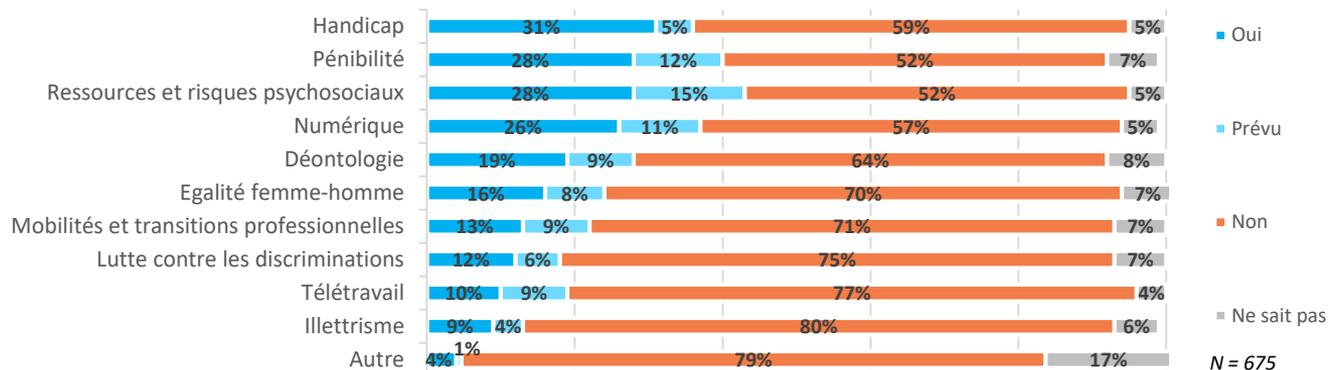
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent en priorité **le RIFSEEP** (31 fois) puis **la GPEEC** (20 fois) ainsi que **le plan de formation** (18 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent surtout **la GPEEC** (16 fois), puis **le RIFSEEP** (14 fois) et **le temps de travail** (10 fois).

### 3. Les actions significatives mises en place

#### Le handicap arrive en tête des actions significatives mises en place au-delà des obligations légales.

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 %)



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

Près d'une collectivité sur trois a déjà mis en place des actions **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, c'est particulièrement le cas pour la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les CDG.

28% des collectivités répondantes ont déjà mis en place des actions significatives **pour réduire la pénibilité**, essentiellement au sein de la région et des communes de plus de 10 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

28% des collectivités ont déjà mis en place des actions significatives **pour la prévention des risques psychosociaux**, principalement au sein de la région, des départements, des CDG et des communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

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



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

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

Actions significatives prévues	Collectivités de moins de 50 agents (N=549)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=190)	Collectivités de plus de 500 agents (N=45)	Ensemble des répondants
Handicap	22%	48%	68%*	31%
Ressources et risques psychosociaux	18%	45%	68%	28%
Pénibilité	22%	42%	45%	28%
Numérique	22%	35%	38%	26%
Déontologie	11%	35%	37%	19%
Egalité femme-homme	11%	23%	44%	16%
Mobilités et transitions professionnelles	6%	22%	62%	13%
Lutte contre les discriminations	8%	17%	36%	12%
Télétravail	8%	9%	36%	10%
Illettrisme	4%	17%	37%	9%
Autre	1%	9%	50%	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

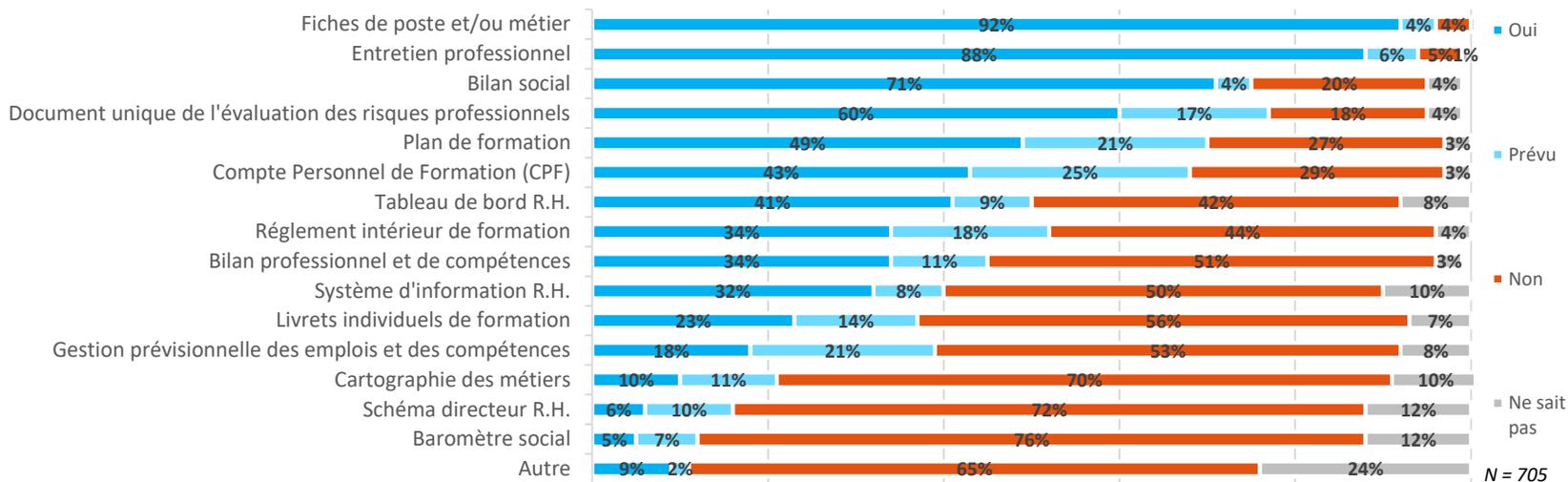
\*Note de lecture : 68% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **des ressources et risques psychosociaux, du handicap** et **des mobilités et transitions professionnelles** que les autres.



## 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 ?



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 quasi-totalité des collectivités répondantes utilise des **fiches de postes et/ou métier** et **des entretiens professionnels**, ou prévoit de le faire. De plus, 7 collectivités sur 10 utilisent le **bilan social**, 3 collectivités sur 5 appliquent le **DUERP** et près de la moitié le **plan de formation**.

Au contraire, **le baromètre social** et **le schéma directeur RH** sont utilisés ou prévus par à peine une collectivité sur 10.

Le **CPF** est mis en place par plus de 2 collectivités sur 5 et un quart a prévu de le mettre en place. La GPEC est envisagée par 21% des collectivités répondantes.

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

Les grandes collectivités répondantes utilisent majoritairement les entretiens professionnels, les fiches de poste et/ou métier et le bilan social.

*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=549)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=190)	Collectivités de plus de 500 agents (N=45)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	89%*	97%	95%	92%
Entretien professionnel	85%	94%	98%	88%
Bilan social	62%	90%	95%	71%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	50%	80%	77%	60%
Plan de formation	36%	72%	95%	49%
Compte Personnel de Formation (CPF)	35%	55%	78%	43%
Tableau de bord R.H.	26%	72%	76%	41%
Bilan professionnel et de compétences	30%	37%	67%	34%
Règlement intérieur de formation	18%	61%	88%	34%
Système d'information R.H.	17%	56%	89%	32%
Livrets individuels de formation	18%	35%	28%	23%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	14%	23%	42%	18%
Cartographie des métiers	6%	15%	30%	10%
Schéma directeur R.H.	2%	10%	39%	6%
Baromètre social	3%	7%	17%	5%
Autre	6%	21%	100%	9%

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

\*Note de lecture : 89% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.



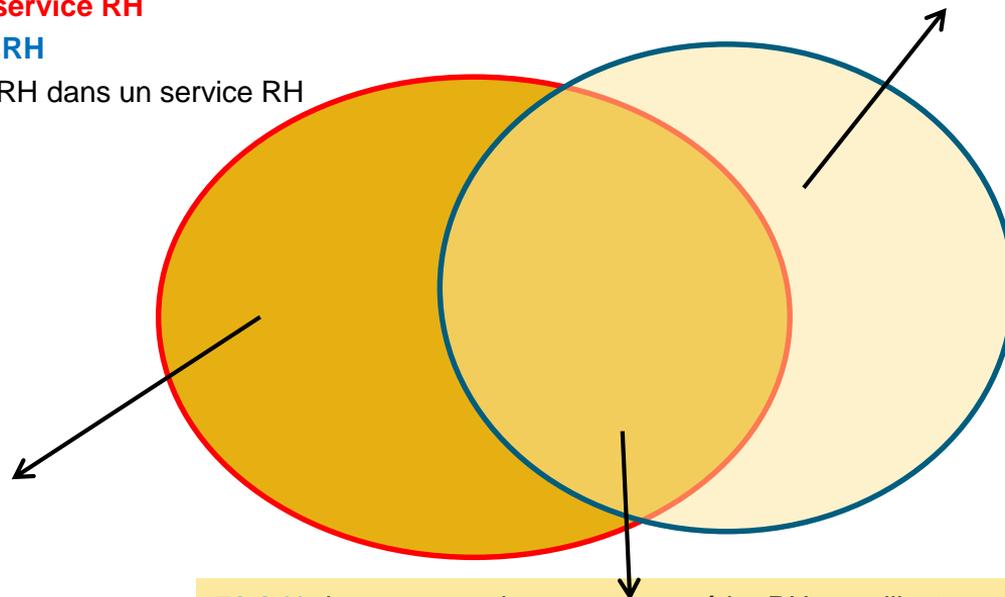
## 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,4 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 4 682 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 4 066 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 967 agents exercent un **métier RH**
- 2 351 agents exercent un métier RH dans un service RH

20,8 % des agents ayant un métier RH relèvent d'un autre service que RH

42,2 %\* des agents qui travaillent dans un service RH n'exercent pas un métier RH



79,2 % des agents qui exercent un métier RH travaillent également dans un service de ressources humaines,  
57,8 %\* des agents qui travaillent dans un service RH exercent un métier RH

\*12,2% des métiers qui composent le secteur RH n'ont pas été renseignés.

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

### Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
<b>Part des fonctionnaires</b>	86,9	76,3
<b>Part des femmes</b>	82,1	60,6
<b>Part des agents des trois principaux cadres d'emplois</b>		
<i>Adjoint administratif</i>	44,6	12,7
<i>Rédacteur</i>	21,5	4,1
<i>Attaché</i>	11,3	3,6
<b>Part des catégories A</b>	15,2	8,2
<b>Part des catégories B</b>	27,7	13,3
<b>Part des agents des trois principaux métiers</b>		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	30,7	0,8
<i>Assistant de gestion administrative</i>	11,3	5,5
<i>Directeur des ressources humaines</i>	8,4	0,3

Dans le secteur RH, 86,9% des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 82,1% des agents contre 60,6% tous secteurs confondus.

Le taux d'encadrement est plus élevé dans le secteur des ressources humaines qu'ailleurs.

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



---

# V. Politiques de formation

## *Investissement formation et priorités*



# V. Politiques de formation



<b>1. Principaux objectifs de la formation des agents .....</b>	<b>p124</b>
<i>Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités</i>	
<b>2. Place de la formation dans les politiques RH.....</b>	<b>p126</b>
<b>3. Moyens budgétaires.....</b>	<b>p127</b>
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
<b>4. Bénéficiaires.....</b>	<b>p129</b>
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018	
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années	
<b>5. Priorités de formation .....</b>	<b>p131</b>
<b>6. Modalités de formation .....</b>	<b>p133</b>
<b>7. Typologie des pratiques de formation.....</b>	<b>p134</b>

# 1. Principaux objectifs de la formation des agents

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



## Note de lecture :

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

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

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

**Le développement des compétences** est cité 120 fois, surtout par les communes de plus de 40 000 habitants et les CDG.

**La sécurité** est mentionnée 42 fois principalement par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats. **La professionnalisation** est évoquée également 42 fois, plutôt par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants.

**Le management** est cité 40 fois, surtout par les départements, les SDIS et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

La région évoque **la prévention des risques professionnels** comme principal objectif en matière de formation.



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

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

## Collectivités de moins de 50 agents



## Collectivités de 50 à 500 agents



## Collectivités de plus de 500 agents



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

**Le développement des compétences** est cité comme objectif principal quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **l'adaptabilité des agents** et **la sécurité** (cités chacun 18 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent aussi **le management** (19 fois) ainsi que **la professionnalisation** (18 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent également **le management** (16 fois), puis **la professionnalisation** et **la sécurité** (cités chacun 7 fois).

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

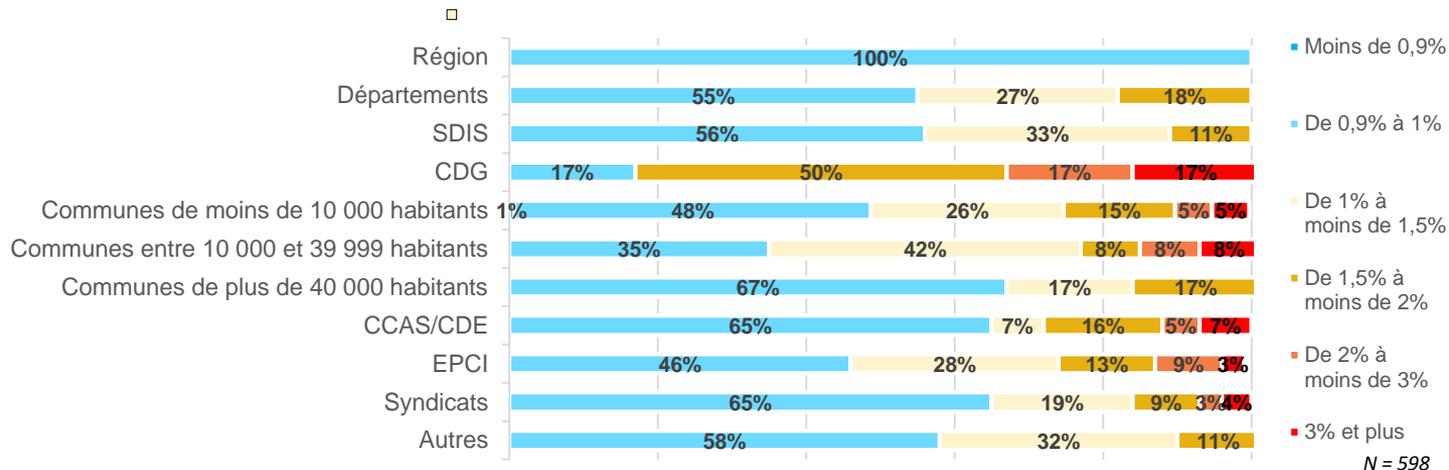
- ... parmi les objectifs RH
  - ✓ **Développer les compétences** est le 3ème objectif cité pour l'ensemble des répondants. Toutefois il est jugé comme très important par la région, plus de 2 CCAS/CDE sur 5, près de 2 CDG sur 5 et environ un tiers des départements, communes, EPCI et syndicats.
  - ✓ **Développer la formation** est le 5ème objectif cité pour l'ensemble des répondants. Il est considéré comme très important par plus de 2 SDIS sur 5, près de 2 CCAS/CDE et CDG sur 5, environ un tiers des EPCI et communes de moins de 40 000 habitants, ainsi que par plus d'un quart des départements
- ... concernant l'action de lutte contre l'illettrisme
  - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 9% des répondants. Près de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants a toutefois mis en place des actions sur le sujet, ainsi que plus de 2 départements sur 5 et un tiers des communes de plus de 40 000 habitants.
- ... parmi les outils RH spécifiques à la formation
  - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, plus de 4 départements sur 5, 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5 et la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
  - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, tous les départements, plus de 4 SDIS et communes de plus de 10 000 habitants sur 5, 3 CCAS/CDE sur 5 et plus de la moitié des EPCI.
  - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 3 SDIS sur 4.
  - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la région, plus de 4 départements et communes de plus de 40 000 habitants sur 5, les trois quarts des SDIS ainsi que par 3 EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5.



### 3. Moyens budgétaires

#### 48% des répondants déclarent consacrer à financer la formation au-delà de 1% de la masse salariale

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) ?



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 région, les deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants, les CCAS/CDE et syndicats, ainsi que plus de la moitié des SDIS et départements consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2018.

A l'inverse, près de 2 CDG sur 5, et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats sur dix consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2018.



## 3.2 Formations payantes souscrites

### Des répondants qui déclarent plus souvent passer par d'autres opérateurs de formation que le CNFPT

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

La région, les communes de plus de 10 000 habitants, les CDG et dans une moindre mesure les EPCI répondants 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** (74 fois) ainsi que **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 72 fois).

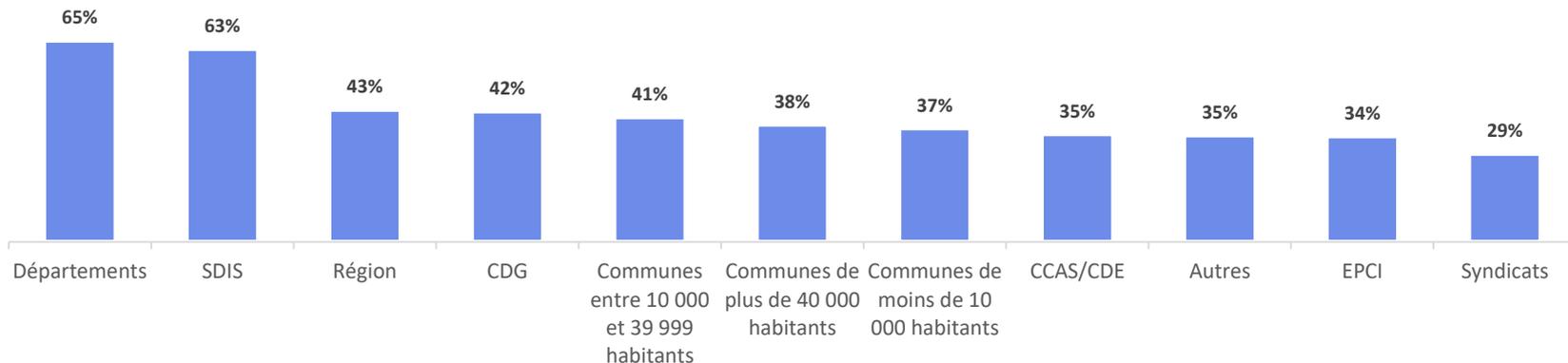
La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception la moitié des syndicats, 45% des CCAS/CDE, plus d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants ainsi que près d'un EPCI sur 5. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 109 fois), ainsi que **l'animation culturelle et de loisirs** (45 fois), **l'informatique** (42 fois) et **la voirie** (41 fois).

À noter : En Languedoc Roussillon 86% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ont souscrit une formation avec le CNFPT contre 60% en Midi-Pyrénées.

## 4. Bénéficiaires

### Les Départements et les SDIS répondants ont formé plus de 6 agents sur 10 en 2018

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



N = 614

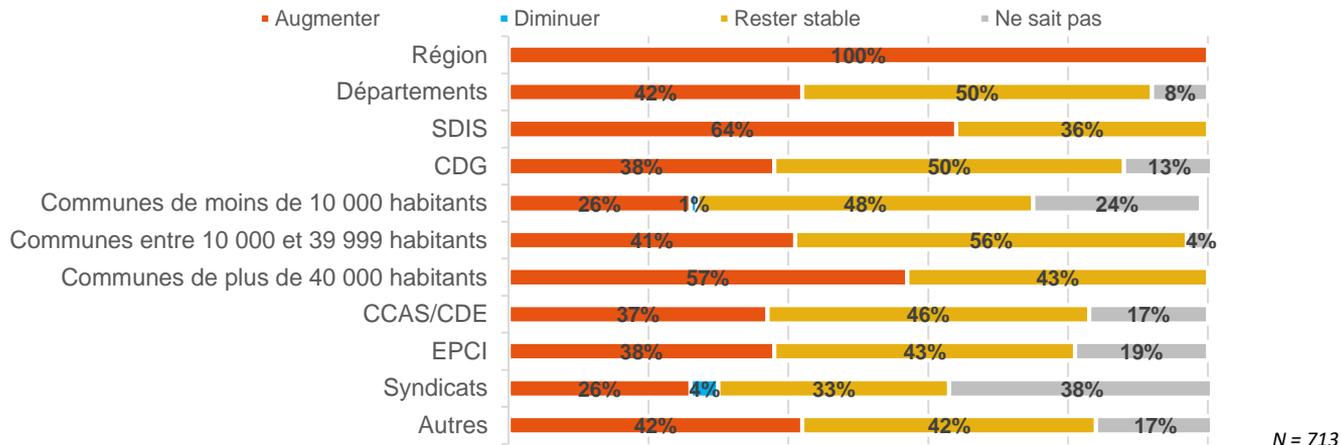
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Les CCAS/CDE, les EPCI et les syndicats répondants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2018 que les autres établissements. Les départements, les SDIS et les CDG sont ceux qui forment le plus d'agents.



## 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

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



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

**Les volumes de formations** sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour la région, près des deux tiers des SDIS, près de 3 communes de plus de 40 000 habitants sur cinq ainsi que pour plus de 2 départements sur cinq répondants.

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

À noter : En Languedoc Roussillon 46% des CCAS/CDE prévoient des volumes de formation à hausse contre seulement 27% en Midi-Pyrénées. A l'inverse, 44% des EPCI de Midi-Pyrénées prévoient des volumes de formation à hausse contre seulement 31% en Languedoc Roussillon.



## 5. Priorités de formation

### • Priorités A+

34 métiers différents sont cités parmi les 69 répondants ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 35 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (17 fois) sont principalement cités, plus particulièrement au sein des EPCI, des communes et des CCAS/CDE. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (35 fois), **les ressources humaines** (13 fois) et **les finances** (12 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 7 formations sur 10. Les SDIS, le CDG, 4 départements, 3 EPCI, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 3 communes de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 26% des répondants.

### • Priorités A

66 métiers différents sont cités parmi les 170 répondants ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 61 fois), principalement cité par les communes de moins de 10 000 habitants, ou **de directeur des ressources humaines** (20 fois), surtout cité par les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI, sont mentionnés. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (cité 72 fois), puis **les finances** (43 fois), **l'administration** (40 fois) et **les ressources humaines** (28 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour 3 formations sur 4. Les trois quarts des SDIS, 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 3, 2 CDG ainsi qu'un quart des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants et auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 46% des répondants.



## 5. Priorités de formation

---

- **Priorités B**

82 métiers différents sont cités parmi les 199 répondants ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de secrétaire de mairie** (cité 34 fois) et **de responsable des services techniques** (28 fois) sont particulièrement mentionnés pour ces agents et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management** (cité 51 fois), **les finances** (42 fois), **l'administration** (36 fois) et **les ressources humaines** (33 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 3 formations sur 4. Près de 8 SDIS sur 10, 3 CDG sur 5, plus d'un tiers des départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 3, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, EPCI, syndicats et CCAS/CDE auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 38% des répondants.



## 5. Priorités de formation

---

- **Priorités C**

81 métiers différents sont cités par 315 répondants ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** (66 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 61 fois), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 43 fois) et **de chargé d'accueil** (43 fois) sont principalement mentionnés par les répondants et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les syndicats et les EPCI. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 75 fois), **l'administration** (45 fois), ainsi que **les espaces naturels et espaces verts** (29 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 8 formations sur 10. Plus de la moitié des SDIS, plus d'un quart des départements, environ 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, syndicat et CCAS/CDE sur 5 ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000, de CDG et d'EPCI auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour 23% des répondants.



## 6. Modalités de formation

### Le présentiel privilégié pour les formations

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 Occitanie (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=69	N=170	N=199	N=316
Exclusivement en présentiel	16	34	38	102
Plutôt en présentiel	34	71	80	132
Mixte	18	61	75	75
Plutôt à distance	-	3	3	5
Exclusivement à distance	-	-	-	1
Autre(s) modalité(s)	1	1	3	1

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



## 7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé (0,9% des répondants)** : 7 répondants (1 CDG, 1 syndicat, 1 EPCI et 4 communes de moins de 10 000 habitants) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2018 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2018).
- **Niveau d'investissement intermédiaire (17,3% des répondants)** : 138 répondants, dont la région, 4 départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 20 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal (81,9% des répondants)** : Enfin pour les autres répondants, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 60% d'entre eux.



---

# Conclusion générale



# Conclusion générale

## 4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

### 1.1 Spécificités des plus de 194 300 agents territoriaux de l'Occitanie:

- Une fonction publique territoriale proportionnellement au dessus de la moyenne française avec 28,7 territoriaux pour 1000 habitants (25,9 au national) hors emplois aidés.
- Davantage de fonctionnaires qu'en moyenne nationale (76,3% contre 75%) et beaucoup moins d'emplois aidés (1,5% contre 3,7%)
- Les services jeunesse et animation et Social proportionnellement plus importants qu'en moyenne nationale;
- Moins d'agents de catégorie A qu'en moyenne nationale;
- Occupés principalement par des femmes, les emplois à temps non complet ou temps partiels sont légèrement plus fréquents qu'à l'échelle nationale;
- Une fonction publique territoriale globalement âgée

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

- 243 métiers identifiés avec notamment les agents chargés de propreté des locaux qui représentent 8,2% des effectifs.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 55,7 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Les données quantitatives nous apprennent ainsi par exemple que le métier de chargé de propreté des locaux est vieillissant et composé de d'avantage de femmes et de catégorie C qu'en moyenne. Les données qualitatives nous apprennent également que ce métier connaît des difficultés de recrutement avec une légère concurrence avec le secteur privé et les autres collectivités. Le métier est décrit comme très pénible et il est parfois considéré comme concerné par les transformations environnementales. Enfin, il fait partie des métiers cités comme priorités en matière de formation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux d'Occitanie en 2019	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondus)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Num : numériques Auto : automatisations/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière formation
Chargé de propreté des locaux	16 006		♀		C							
Assistant de gestion administrative	10 771			F		Col				Num/ <small>Energ/Env/Auto</small>		
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	7 769		♀	F	C							
Aide à domicile	7 156			C	C							
Animateur enfance-jeunesse	7 053			C/EA	C		Col/ <small>FP</small>					
Assistant éducatif petite enfance	6 483		♀		C							
Agent de restauration	5 332		♀		C							
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4 971		♂	F	C							
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	4 969		♀	C								
Chargé d'accueil	4 651		♀		C							
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	4 642		♂	F	C					<small>Energ/Env</small>		
Agent de services polyvalent en milieu rural	4 156			EA	C		Col/ <small>FP/P</small>			<small>Energ/Env/Auto</small>		
Assistant familial	4 117			C	C							
Jardinier	3 623		♂	<small>f/EA</small>	C					<small>Energ/Env</small>		
Travailleur social	3 446		♀	F	B							
Agent de collecte	3 067		♂		C		P					
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2 713			EA	C		P				<small>Energ/Env</small>	
Policier municipal	2 487			F	C		Col					
Enseignant artistique	2 441				A/B							
Agent de propreté des espaces publics	2 389		♂									

Légende :

Seniors Jeunes

Hommes Femmes

Difficulté de recrutement Non remplacement des retraités

Remplacement des retraités

Métier pénible Priorisé en formation

# 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) et les changements techniques (transition énergétique, automatisation ...). Notons que 27% des répondants se déclarent concernées par les transformations numériques et 52% par les impacts de la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la maîtrise des coûts RH. Les nouveaux outils RH que les répondants entendent mettre en place sont par ordre de priorité le CPF, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et le plan de formation.
- De fortes attentes sont exprimées concernant le développement des compétences, c'est le principal objectif de formation toute taille de collectivité confondue.

## 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** (2 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), **des outils utilisés** (4,5 outils utilisés en moyenne) **et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé pour 17% des répondants** : 135 répondants ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH. Tous les départements, la moitié des SDIS, plus de la moitié des CDG, un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, près des deux tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, moins d'une commune de moins de 10 000 habitants sur 10, 30% des EPCI et moins d'un syndicat sur 10
- **Intermédiaire pour 45% des répondants** : 363 répondants ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible pour 38% des répondants** : Les 300 autres répondants ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.



---

# ANNEXES



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Affaires générales</b>	<b>22271</b>	<b>11,5</b>	<b>88,2</b>	<b>10,9</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>25,4</b>	<b>85,0</b>
Assistant de direction	1520	0,8	94,8	5,1	0,0	0,1	25,9	95,4
Assistant de gestion administrative	10771	5,5	88,1	11,3	0,5	0,1	24,1	89,9
Chargé d'accueil	4651	2,4	82,9	15,2	1,6	0,3	28,5	81,6
Instructeur/gestionnaire de dossier	1019	0,5	94,0	5,6	0,2	0,2	28,0	86,7
Responsable des affaires générales	1171	0,6	90,4	8,2	0,0	1,4	25,1	76,1
Responsable des services techniques	904	0,5	93,8	5,1	0,2	0,9	31,0	11,5
Secrétaire de mairie	2236	1,2	89,4	10,1	0,0	0,4	22,0	95,1
<b>Affaires juridiques</b>	<b>1139</b>	<b>0,6</b>	<b>91,7</b>	<b>8,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>17,3</b>	<b>74,6</b>
Acheteur public	42	0,0	94,5	5,5	0,0	0,0	18,0	50,4
Chargé de la commande publique	663	0,3	92,0	8,0	0,0	0,0	17,7	75,6
Gestionnaire des assurances	55	0,0	96,3	3,7	0,0	0,0	26,7	85,5
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	46	0,0	92,1	4,0	4,0	0,0	26,5	82,4
Responsable des affaires juridiques	333	0,2	89,9	10,1	0,0	0,0	13,5	72,8
<b>Arts et techniques du spectacle</b>	<b>856</b>	<b>0,4</b>	<b>77,5</b>	<b>21,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>23,9</b>
Directeur d'établissement culturel	68	0,0	64,5	35,5	0,0	0,0	10,2	34,8
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	437	0,2	87,8	12,2	0,0	0,0	24,3	21,2
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	350	0,2	67,3	30,6	2,1	0,0	16,5	25,1

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



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Ateliers et Véhicules</b>	<b>2904</b>	<b>1,5</b>	<b>87,4</b>	<b>11,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,1</b>	<b>25,6</b>	<b>7,9</b>
Carrossier peintre	25	0,0	95,6	4,4	0,0	0,0	20,7	0,0
Chauffeur	578	0,3	83,6	14,1	2,2	0,2	26,3	17,0
Conducteur de transports en commun	182	0,1	42,4	55,3	1,1	1,1	57,1	41,0
Conducteur de véhicules poids lourds	571	0,3	90,6	8,4	1,0	0,0	24,1	1,9
Conducteur d'engins	465	0,2	95,1	4,9	0,0	0,0	24,6	1,9
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	663	0,3	90,0	8,7	1,3	0,0	17,6	0,8
Responsable d'atelier	310	0,2	95,0	5,0	0,0	0,0	26,3	7,7
Responsable de flotte de véhicules	110	0,1	94,0	6,0	0,0	0,0	28,3	7,9
<b>Bibliothèques et centres documentaires</b>	<b>2820</b>	<b>1,5</b>	<b>87,8</b>	<b>11,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,0</b>	<b>28,3</b>	<b>80,7</b>
Bibliothécaire	512	0,3	90,0	9,8	0,2	0,0	29,3	85,2
Chargé d'accueil en bibliothèque	1814	0,9	85,4	13,6	1,0	0,0	28,1	79,3
Directeur de bibliothèque	349	0,2	95,0	5,0	0,0	0,0	29,4	81,4
Documentaliste	145	0,1	92,3	6,5	1,3	0,0	24,3	81,7
<b>Communication</b>	<b>1434</b>	<b>0,7</b>	<b>71,3</b>	<b>28,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>14,9</b>	<b>65,3</b>
Chargé de communication	800	0,4	72,9	26,4	0,8	0,0	14,1	73,3
Chargé de création graphique	177	0,1	70,4	29,6	0,0	0,0	16,3	48,6
Chargé de publication	84	0,0	59,6	40,4	0,0	0,0	18,3	61,5
Chef de projet communication numérique	66	0,0	79,2	20,8	0,0	0,0	6,3	35,1
Directeur de la communication	237	0,1	64,3	35,7	0,0	0,0	14,6	69,9
Photographe-vidéaste	70	0,0	85,4	14,6	0,0	0,0	25,3	33,6



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Développement territorial</b>	1605	0,8	74,6	24,5	0,9	0,0	19,9	60,0
Chargé du développement territorial	178	0,1	70,6	21,0	8,4	0,0	17,4	67,9
Chargé du développement touristique	287	0,1	72,4	27,6	0,0	0,0	17,4	86,2
Chargé des affaires européennes et internationales	88	0,0	73,3	26,7	0,0	0,0	15,6	65,8
Chargé d'études	196	0,1	83,8	16,2	0,0	0,0	19,0	51,0
Chef de projet développement territorial	219	0,1	70,0	30,0	0,0	0,0	17,4	54,8
Développeur économique	357	0,2	77,3	22,7	0,0	0,0	21,4	45,3
Directeur du développement territorial	260	0,1	74,0	26,0	0,0	0,0	26,6	52,3
Instructeur gestionnaire Fonds européens	20	0,0	67,7	32,3	0,0	0,0	20,9	95,0
<b>Direction générale</b>	1553	0,8	87,5	12,2	0,0	0,4	28,1	52,9
Chargé d'évaluation des politiques publiques	27	0,0	51,9	48,1	0,0	0,0	56,6	79,8
Conseiller en organisation	31	0,0	82,9	17,1	0,0	0,0	14,2	62,1
Contrôleur de gestion	85	0,0	78,9	21,1	0,0	0,0	21,6	59,6
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	372	0,2	90,6	8,8	0,0	0,6	28,7	53,4
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	1039	0,5	88,1	11,6	0,0	0,3	28,2	51,2
<b>Eau et assainissement</b>	1639	0,8	77,1	22,8	0,1	0,0	17,8	9,7
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	128	0,1	74,5	25,5	0,0	0,0	11,0	18,8
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	786	0,4	74,4	25,6	0,0	0,0	19,7	1,5
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	308	0,2	70,7	28,6	0,7	0,0	18,6	3,6
Directeur eau potable et assainissement	173	0,1	88,3	11,7	0,0	0,0	11,3	35,3
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	116	0,1	92,1	7,9	0,0	0,0	24,8	14,7
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	128	0,1	82,3	17,7	0,0	0,0	13,2	26,3

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Education et animation</b>	<b>30519</b>	<b>15,7</b>	<b>63,3</b>	<b>34,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,1</b>	<b>16,0</b>	<b>88,3</b>
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	7769	4,0	87,8	10,8	1,3	0,1	24,4	98,9
Animateur de relais assistantes maternelles	395	0,2	74,8	23,6	1,6	0,0	20,1	97,2
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	4969	2,6	38,4	59,6	2,0	0,0	12,2	83,8
Animateur enfance-jeunesse	7053	3,6	38,7	57,7	3,4	0,1	8,1	75,7
Assistant éducatif petite enfance	6483	3,3	66,3	32,3	1,3	0,1	17,8	98,4
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	824	0,4	86,6	12,9	0,5	0,0	14,7	68,7
Directeur d'équipement socioculturel	83	0,0	79,3	18,2	2,4	0,0	22,3	53,9
Directeur enfance-jeunesse-éducation	447	0,2	92,3	7,7	0,0	0,0	18,6	61,4
Educateur de jeunes enfants	885	0,5	76,7	22,6	0,2	0,4	14,5	94,9
Responsable de structure d'accueil de loisirs	872	0,4	87,2	11,8	0,5	0,5	7,4	66,4
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	738	0,4	84,7	15,3	0,0	0,0	22,8	94,2
<b>Enseignements artistiques</b>	<b>2567</b>	<b>1,3</b>	<b>53,7</b>	<b>46,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>26,8</b>	<b>47,1</b>
Directeur d'établissement d'arts plastiques	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	79	0,0	65,5	34,5	0,0	0,0	51,1	34,7
Enseignant artistique	2441,2	1,3	53,4	46,5	0,1	0,0	25,6	47,3
Enseignant en arts plastiques	46	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	50,3	57,0



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Entretien et services généraux</b>	<b>24570</b>	<b>12,6</b>	<b>78,4</b>	<b>18,2</b>	<b>3,2</b>	<b>0,2</b>	<b>30,2</b>	<b>62,0</b>
Agent de services polyvalent en milieu rural	4156	2,1	73,4	20,4	5,7	0,5	30,0	45,1
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2713	1,4	81,3	14,5	4,2	0,0	25,0	11,0
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	96	0,0	91,6	7,2	1,2	0,0	24,6	20,9
Chargé de propreté des locaux	16006	8,2	77,7	19,6	2,5	0,1	31,4	79,8
Coordonnateur d'entretien des locaux	181	0,1	97,2	1,7	1,1	0,0	31,9	45,9
Logisticien	186	0,1	97,7	2,3	0,0	0,0	27,0	21,0
Magasinier	705	0,4	95,3	4,5	0,2	0,0	30,6	18,5
Manutentionnaire	529	0,3	84,9	6,9	7,8	0,4	24,0	1,7
<b>Environnement</b>	<b>907</b>	<b>0,5</b>	<b>77,9</b>	<b>20,6</b>	<b>1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>10,4</b>	<b>35,4</b>
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	208	0,1	73,8	26,2	0,0	0,0	7,4	48,7
Chargé d'études environnement	134	0,1	74,7	25,3	0,0	0,0	9,8	49,9
Chef de projet paysage	74	0,0	57,1	42,9	0,0	0,0	11,6	63,4
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	237	0,1	72,1	21,9	6,0	0,0	12,1	15,4
Directeur de l'environnement	150	0,1	95,2	4,8	0,0	0,0	14,1	34,7
Garde gestionnaire des espaces naturels	65	0,0	92,0	8,0	0,0	0,0	5,2	8,7
Responsable des espaces naturels protégés	40	0,0	94,4	5,6	0,0	0,0	10,6	30,6
<b>Espaces verts</b>	<b>5131</b>	<b>2,6</b>	<b>83,7</b>	<b>11,0</b>	<b>5,2</b>	<b>0,1</b>	<b>17,3</b>	<b>10,1</b>
Animalier	48	0,0	89,5	10,5	0,0	0,0	10,2	40,0
Chargé de travaux espaces verts	1138	0,6	88,6	8,3	3,1	0,0	15,8	3,6
Concepteur paysagiste	26	0,0	88,2	11,8	0,0	0,0	11,8	23,3
Directeur espaces verts et biodiversité	88	0,0	78,3	21,7	0,0	0,0	23,0	15,4
Grimpeur élagueur	161	0,1	92,1	7,9	0,0	0,0	16,8	0,7
Jardinier	3623	1,9	81,7	11,7	6,4	0,1	17,7	11,8
Responsable de parc animalier	6	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable de production végétale	42	0,0	94,7	5,3	0,0	0,0	26,1	16,3



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Etablissements et services patrimoniaux</b>	1756	0,9	85,5	13,7	0,7	0,1	27,7	69,3
Archéologue	29	0,0	32,9	67,1	0,0	0,0	7,7	55,6
Archiviste	344	0,2	91,4	8,3	0,0	0,3	27,6	64,6
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	728	0,4	86,0	12,3	1,7	0,0	37,4	71,1
Directeur d'établissement patrimonial	161	0,1	92,3	7,7	0,0	0,0	26,5	70,3
Médiateur culturel	358	0,2	77,1	22,9	0,0	0,0	11,2	69,9
Régisseur d'œuvres	125	0,1	96,8	3,2	0,0	0,0	20,3	72,6
Restaurateur d'œuvres	11	0,0	50,2	49,8	0,0	0,0	69,9	60,2
<b>Finances</b>	3840	2,0	92,8	6,7	0,4	0,2	24,4	80,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2239	1,2	92,4	6,9	0,6	0,1	22,9	83,6
Coordonnateur budgétaire et comptable	289	0,1	94,6	5,4	0,0	0,0	27,1	83,4
Directeur financier	360	0,2	91,6	7,5	0,0	0,9	27,4	63,3
Responsable de gestion budgétaire et financière	354	0,2	92,4	7,2	0,0	0,3	26,6	78,3
Responsable de gestion comptable	598	0,3	94,0	5,8	0,2	0,0	25,3	77,8
<b>Formation professionnelle</b>	206	0,1	82,1	17,2	0,6	0,0	27,2	61,8
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	157	0,1	78,1	21,1	0,8	0,0	27,8	64,0
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	48	0,0	95,2	4,8	0,0	0,0	25,5	54,5
<b>Habitat logement</b>	264	0,1	89,0	10,5	0,5	0,0	26,9	50,2
Chargé de gestion locative	42	0,0	97,6	2,4	0,0	0,0	25,7	81,7
Directeur de la gestion locative	10	0,0	64,3	35,7	0,0	0,0	23,3	76,7
Gardien d'immeuble	133	0,1	94,9	4,1	1,0	0,0	36,1	25,4
Responsable de l'habitat et du logement	80	0,0	77,6	22,4	0,0	0,0	12,6	71,8



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Imprimerie</b>	87	0,0	95,4	4,6	0,0	0,0	30,0	33,1
Chef d'atelier d'imprimerie	11	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	48,1	10,6
Façonnier	11	0,0	90,3	9,7	0,0	0,0	28,2	45,6
Imprimeur reprographe	65	0,0	95,5	4,5	0,0	0,0	27,4	34,6
<b>Incendie secours</b>	3575	1,8	99,5	0,5	0,0	0,0	11,6	5,8
Chef de centre d'incendie et de secours	139	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	28,7	1,6
Chef de groupement	176	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	22,6	12,9
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	51	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	37,8	6,7
Encadrant des opérations de secours	1671	0,9	99,8	0,2	0,0	0,0	10,4	3,0
Infirmier de SDIS	11	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	20,0	50,0
Intervenant des opérations de secours	1072	0,6	99,5	0,5	0,0	0,0	5,2	4,9
Médecin chef de SDIS	8	0,0	85,7	14,3	0,0	0,0	71,4	28,6
Médecin de SDIS	13	0,0	81,8	18,2	0,0	0,0	54,5	27,3
Opérateur en CTA-CODIS	312	0,2	98,9	1,1	0,0	0,0	9,5	13,1
Pharmacien de SDIS	8	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	12,8	72,7
Préventionniste	74	0,0	97,3	2,7	0,0	0,0	36,4	18,5
Prévisionniste	41	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	33,3	11,1
<b>Infrastructures</b>	6583	3,4	92,5	6,6	0,6	0,3	25,8	3,7
Agent de port	61	0,0	76,3	23,7	0,0	0,0	22,4	15,3
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	4642	2,4	91,3	7,5	0,8	0,4	23,8	1,9
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	454	0,2	94,4	5,6	0,0	0,0	30,3	7,7
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	268	0,1	92,3	7,7	0,0	0,0	26,1	16,8
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	622	0,3	99,1	0,9	0,0	0,0	33,6	2,0
Responsable de port	34	0,0	76,7	23,3	0,0	0,0	38,9	17,1
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	502	0,3	97,0	3,0	0,0	0,0	30,2	9,3

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Laboratoires</b>	349	0,2	89,5	9,9	0,0	0,6	16,6	64,4
Aide de laboratoire	41	0,0	89,1	8,2	0,0	2,7	21,8	62,5
Directeur de laboratoire	40	0,0	86,1	13,9	0,0	0,0	33,4	61,0
Préleveur	50	0,0	82,2	17,8	0,0	0,0	11,1	31,1
Responsable qualité en laboratoire	37	0,0	87,9	9,0	0,0	3,0	15,2	58,0
Technicien de laboratoire	182	0,1	92,6	7,4	0,0	0,0	13,5	76,1
<b>Patrimoine bâti</b>	7102	3,7	90,1	7,9	1,8	0,1	27,7	12,1
Assistant de suivi de travaux bâtiment	256	0,1	97,2	2,8	0,0	0,0	32,6	8,4
Chargé d'opération de construction	245	0,1	90,0	10,0	0,0	0,0	27,0	29,5
Dessinateur CAO-DAO	253	0,1	96,4	2,8	0,8	0,0	29,6	19,1
Gestionnaire de flux	23	0,0	87,6	12,4	0,0	0,0	21,2	12,9
Gestionnaire technique bâtiment	745	0,4	94,4	5,6	0,0	0,0	26,9	33,2
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	60	0,0	93,3	5,0	1,7	0,0	10,1	1,7
Ouvrier de maintenance des bâtiments	4971	2,6	88,7	8,6	2,5	0,2	27,7	6,2
Responsable de conception et de réalisation de constructions	134	0,1	80,2	19,8	0,0	0,0	30,3	43,5
Responsable des bâtiments	327	0,2	95,7	3,1	0,6	0,6	26,6	24,1
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	29	0,0	96,6	3,4	0,0	0,0	35,0	0,0
Responsable énergie	32	0,0	82,9	17,1	0,0	0,0	25,6	53,0
Spécialiste fluides	28	0,0	86,1	13,9	0,0	0,0	25,4	27,7

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Population et funéraire</b>	998	0,5	88,8	11,1	0,1	0,0	28,8	69,8
Agent funéraire	124	0,1	84,2	15,8	0,0	0,0	33,9	14,3
Chargé d'accueil des publics itinérants	11	0,0	61,9	38,1	0,0	0,0	8,8	11,5
Conseiller funéraire	26	0,0	66,6	33,4	0,0	0,0	3,8	36,9
Conservateur de cimetière	36	0,0	97,2	2,8	0,0	0,0	40,5	23,6
Directeur de régie funéraire	16	0,0	77,4	22,6	0,0	0,0	13,6	38,9
Maître de cérémonie	33	0,0	82,4	17,6	0,0	0,0	38,9	3,0
Officier d'état civil	589	0,3	89,2	10,6	0,2	0,0	27,5	87,5
Responsable du service population	163	0,1	96,8	3,2	0,0	0,0	31,8	84,4
<b>Prévention et sécurité</b>	4811	2,5	92,4	6,1	1,4	0,0	19,8	21,0
Agent de gardiennage et de surveillance	622	0,3	85,0	12,3	2,7	0,0	37,1	23,8
Agent de médiation et de prévention	280	0,1	76,6	13,5	10,0	0,0	23,9	20,7
Agent de surveillance des voies publiques	659	0,3	79,3	17,5	3,1	0,0	17,0	24,4
Garde champêtre	101	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	40,9	14,7
Opérateur de vidéoprotection	273	0,1	76,4	22,8	0,8	0,0	15,4	30,9
Policier municipal	2487	1,3	99,8	0,0	0,1	0,1	13,8	20,0
Responsable du service de police municipale	388	0,2	99,2	0,8	0,0	0,0	30,5	12,1
<b>Propreté et déchets</b>	7281	3,7	83,0	14,9	2,1	0,0	21,1	7,0
Agent de collecte	3067	1,6	78,5	19,5	2,0	0,0	17,0	1,5
Agent de déchèterie	1051	0,5	86,1	13,2	0,7	0,0	24,7	12,6
Agent de propreté des espaces publics	2389	1,2	83,9	12,6	3,6	0,0	24,0	10,1
Coordonnateur collecte	312	0,2	97,5	2,5	0,0	0,0	24,9	2,5
Responsable de la gestion des déchets	120	0,1	88,3	11,7	0,0	0,0	12,6	22,5
Responsable propreté des espaces publics	278	0,1	92,8	7,2	0,0	0,0	28,8	14,2
Responsable traitement des déchets	65	0,0	89,9	10,1	0,0	0,0	13,6	27,7



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Ressources humaines</b>	<b>2968</b>	<b>1,5</b>	<b>91,6</b>	<b>8,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>17,7</b>	<b>83,8</b>
Assistant de gestion ressources humaines	1490	0,8	89,9	9,4	0,4	0,3	16,9	87,9
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	15	0,0	92,3	7,7	0,0	0,0	14,0	66,1
Chargé de projet GPEEC	71	0,0	93,6	6,4	0,0	0,0	5,8	86,6
Chargé du recrutement	41	0,0	92,7	7,3	0,0	0,0	14,6	87,8
Conseiller en prévention des risques professionnels	168	0,1	87,0	13,0	0,0	0,0	17,3	53,0
Conseiller emploi, mobilité, carrière	139	0,1	90,9	9,1	0,0	0,0	17,0	90,0
Directeur des ressources humaines	498	0,3	94,6	4,9	0,0	0,4	18,6	80,5
Ergonome	6	0,0	16,4	83,6	0,0	0,0	0,0	49,8
Responsable de la formation	126	0,1	91,6	8,4	0,0	0,0	17,4	72,6
Responsable de la gestion administrative du personnel	413	0,2	97,0	3,0	0,0	0,0	22,5	87,1
<b>Restauration collective</b>	<b>7894</b>	<b>4,1</b>	<b>82,5</b>	<b>15,6</b>	<b>1,8</b>	<b>0,2</b>	<b>27,1</b>	<b>69,1</b>
Agent de restauration	5332	2,7	78,7	18,8	2,4	0,1	28,1	85,2
Cuisinier	1667	0,9	87,9	11,2	0,6	0,4	22,3	31,7
Directeur de la restauration collective	287	0,1	97,1	2,9	0,0	0,0	33,6	16,5
Responsable de production culinaire	307	0,2	91,4	7,6	0,7	0,4	24,4	28,8
Responsable des sites de distribution de repas	131	0,1	93,1	6,9	0,0	0,0	32,2	85,4
Responsable d'office	139	0,1	99,3	0,7	0,0	0,0	41,6	81,8
Responsable qualité en restauration collective	31	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	9,5	64,0



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Santé</b>	4146	2,1	64,8	34,6	0,5	0,1	21,9	90,4
Aide-soignant	1895	1,0	59,1	39,8	1,0	0,0	16,6	93,7
Coordonnateur de santé	101	0,1	76,2	23,8	0,0	0,0	30,7	84,0
Directeur de santé publique	39	0,0	71,2	26,0	0,0	2,8	19,5	67,4
Ergothérapeute	36	0,0	26,7	73,3	0,0	0,0	0,0	89,0
Infirmier	767	0,4	65,2	34,8	0,0	0,0	15,1	92,1
Masseur-kinésithérapeute	2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Médecin	444	0,2	50,4	49,6	0,0	0,0	53,0	80,0
Médecin de médecine préventive	44	0,0	30,2	69,8	0,0	0,0	62,2	51,7
Orthophoniste	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Pharmacien	29	0,0	96,0	4,0	0,0	0,0	28,5	11,9
Psychomotricien	21	0,0	37,9	62,1	0,0	0,0	20,6	81,0
Puériculteur	575	0,3	89,6	10,0	0,0	0,4	19,1	99,5
Responsable en santé environnementale	12	0,0	83,2	16,8	0,0	0,0	24,1	66,6
Sage-femme	121	0,1	82,6	17,4	0,0	0,0	26,6	98,2
Technicien de santé environnementale	58	0,0	94,8	5,2	0,0	0,0	25,0	41,1
<b>Services culturels</b>	595	0,3	74,3	25,3	0,0	0,3	18,6	66,6
Chef de projet culturel	403	0,2	67,9	31,6	0,0	0,5	18,4	69,3
Directeur de l'action culturelle	192	0,1	87,8	12,2	0,0	0,0	19,3	61,1



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Social</b>	18093	9,3	48,9	49,7	0,5	0,9	30,5	91,4
Agent d'intervention sociale et familiale	95	0,0	56,9	39,0	4,1	0,0	34,4	87,5
Aide à domicile	7156	3,7	43,8	53,3	0,5	2,3	32,8	98,0
Assistant familial	4117	2,1	0,2	99,8	0,0	0,0	43,7	88,6
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	438	0,2	89,9	10,1	0,0	0,0	25,5	74,0
Chargé d'accueil social	741	0,4	84,6	12,7	2,7	0,0	24,7	83,7
Conseiller d'action sociale	538	0,3	89,1	10,9	0,0	0,0	28,3	82,8
Directeur de l'action sociale	191	0,1	86,3	13,7	0,0	0,0	35,0	76,8
Psychologue	309	0,2	58,7	41,3	0,0	0,0	15,9	88,6
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	447	0,2	78,0	19,0	3,0	0,0	21,8	76,8
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	274	0,1	93,2	6,8	0,0	0,0	19,4	86,4
Responsable territorial d'action sociale	344	0,2	95,8	4,2	0,0	0,0	25,2	83,7
Travailleur social	3446	1,8	83,4	16,2	0,5	0,0	15,6	90,5
<b>Sports</b>	3302	1,7	86,0	13,5	0,6	0,0	25,3	26,4
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1678	0,9	87,4	11,4	1,1	0,0	26,9	24,2
Animateur éducateur sportif	1109	0,6	80,0	20,0	0,0	0,0	21,3	31,5
Directeur du service des sports	221	0,1	96,3	3,7	0,0	0,0	32,9	24,9
Responsable d'équipement sportif	154	0,1	92,6	7,4	0,0	0,0	26,3	17,4
Responsable des activités physiques et sportives	140	0,1	91,9	8,1	0,0	0,0	25,3	24,7



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	194326	100,0	76,3	21,9	1,5	0,2	23,6	60,6
<b>Systèmes d'information et TIC</b>	1571	0,8	86,0	13,4	0,7	0,0	18,5	29,0
Administrateur systèmes et bases de données	142	0,1	88,6	11,4	0,0	0,0	15,3	29,5
Chargé de support et services des systèmes d'information	678	0,3	86,3	12,5	1,3	0,0	19,1	35,0
Chargé des réseaux et télécommunications	124	0,1	83,6	14,7	1,6	0,0	20,1	7,7
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	138	0,1	81,0	19,0	0,0	0,0	27,2	41,0
Chef de projet système d'information géographique	163	0,1	78,6	21,4	0,0	0,0	13,3	32,8
Chef de projet technique des systèmes d'information	18	0,0	94,3	5,7	0,0	0,0	16,9	18,1
Directeur des systèmes d'information	189	0,1	92,0	8,0	0,0	0,0	20,5	13,7
Responsable des études et applications des systèmes d'information	44	0,0	85,6	14,4	0,0	0,0	14,7	19,8
Responsable production et support des systèmes d'information	68	0,0	90,5	9,5	0,0	0,0	10,9	27,4
Responsable sécurité des systèmes d'information	9	0,0	84,8	15,2	0,0	0,0	0,0	11,7
<b>Transports et Déplacements</b>	283	0,1	90,7	9,3	0,0	0,0	21,3	44,7
Chargé de la gestion du réseau de transport	37	0,0	94,1	5,9	0,0	0,0	8,1	34,5
Chargé de projets mobilité durable	98	0,1	88,0	12,0	0,0	0,0	13,2	53,6
Contrôleur du service public de voyageurs	49	0,0	92,4	7,6	0,0	0,0	30,9	32,8
Responsable des transports et déplacements	100	0,1	91,2	8,8	0,0	0,0	29,4	45,6



Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>194326</b>	<b>100,0</b>	<b>76,3</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,2</b>	<b>23,6</b>	<b>60,6</b>
<b>Urbanisme et aménagement</b>	<b>1381</b>	<b>0,7</b>	<b>89,8</b>	<b>10,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,1</b>	<b>69,5</b>
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	356	0,2	82,7	17,3	0,0	0,0	18,3	67,6
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	334	0,2	90,9	9,1	0,0	0,0	18,7	61,5
Instructeur des autorisations d'urbanisme	559	0,3	92,6	7,4	0,0	0,0	20,7	74,3
Responsable des affaires immobilières et foncières	133	0,1	94,1	5,9	0,0	0,0	25,7	74,5
<b>Métiers non déclarés</b>	<b>16030</b>	<b>8,2</b>	<b>72,0</b>	<b>24,9</b>	<b>2,7</b>	<b>0,4</b>	<b>22,8</b>	<b>50,1</b>
<b>Métiers non répertoriés</b>	<b>1215</b>	<b>0,6</b>	<b>34,0</b>	<b>65,9</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>17,9</b>	<b>60,7</b>
<b>Assistant de prévention des risques professionnels</b>	7	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	27,9	25,5
<b>Correspondant informatique et liberté</b>	3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3
<b>Formateur occasionnel</b>	64	0,0	20,4	79,6	0,0	0,0	27,3	30,5
<b>Surveillant de port maritime</b>	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble (hors services non renseignés)	194324	100,0	76,3	21,9	1,5	0,2	23,6	60,6
Equipe de direction	4422	2,3	83,7	15,8	0,2	0,3	26,1	60,6
Affaires juridiques et administratives	10310	5,3	87,0	11,9	0,6	0,5	25,0	81,5
Gestion financière et comptabilité	3075	1,6	91,2	8,1	0,5	0,1	22,8	78,4
Personnel et ressources humaines	4066	2,1	86,9	12,6	0,4	0,0	20,1	82,2
Système d'information et informatique	1746	0,9	83,8	15,0	1,1	0,0	19,5	28,7
Communication	1441	0,7	70,8	29,0	0,2	0,0	14,3	63,9
Politique de la ville	452	0,2	72,5	21,0	6,5	0,0	19,3	61,4
Urbanisme et aménagement	2153	1,1	87,5	12,3	0,1	0,0	20,1	68,8
Transports et déplacements	1049	0,5	77,9	21,5	0,4	0,2	31,0	40,9
Environnement	1929	1,0	81,5	17,5	1,0	0,0	17,2	29,5
Action économique et développement local	3093	1,6	78,1	20,3	1,6	0,0	20,8	60,1
Emploi et insertion professionnelle	1024	0,5	59,5	22,7	17,8	0,0	21,0	64,4
Formation professionnelle	257	0,1	67,7	31,3	1,0	0,0	25,9	52,5
Europe, International	152	0,1	76,0	23,3	0,7	0,0	12,6	71,1
Bâtiment et patrimoine bâti	10130	5,2	83,0	14,2	2,5	0,2	30,1	43,5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9379	4,8	91,2	7,3	1,3	0,2	26,1	9,3
Eau et assainissement	2699	1,4	78,7	20,4	0,8	0,0	17,0	20,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	7707	4,0	81,9	16,5	1,6	0,0	21,5	12,2
Espaces verts et paysages	5107	2,6	83,4	11,5	5,1	0,1	18,3	9,9
Ateliers et matériels	2225	1,1	92,4	6,6	0,8	0,1	24,0	11,0
Action culturelle et spectacles	2620	1,3	71,6	27,7	0,6	0,1	20,7	56,0

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



Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble (hors services non renseignés)	194324	100,0	76,3	21,9	1,5	0,2	23,6	60,6
Bibliothèques et centres documentaires	2827	1,5	87,0	12,0	1,0	0,0	28,6	78,6
Établissements patrimoniaux	2913	1,5	84,9	14,7	0,4	0,0	28,3	65,4
Enseignements artistiques	2388	1,2	56,4	43,3	0,4	0,0	27,0	46,7
Action sociale	8332	4,3	79,1	20,3	0,7	0,0	23,8	87,9
Protection de l'enfance	5009	2,6	27,6	72,3	0,1	0,0	36,8	86,0
Personnes âgées	11043	5,7	51,5	45,8	1,1	1,6	28,6	94,4
Handicap	395	0,2	80,2	18,9	0,8	0,0	20,9	85,9
Restauration collective	5728	2,9	79,8	17,4	2,6	0,2	27,3	75,3
Logement, habitat	490	0,3	87,1	12,9	0,0	0,0	24,1	73,3
Santé	1838	0,9	72,4	26,9	0,7	0,1	24,1	89,6
Laboratoires	458	0,2	79,6	19,7	0,5	0,2	15,6	68,1
Sport	4014	2,1	86,3	13,1	0,6	0,1	24,6	29,7
Petite enfance	10263	5,3	68,9	30,0	1,1	0,1	18,9	96,7
Affaires scolaires et périscolaires	28809	14,8	74,0	24,6	1,4	0,0	24,5	78,4
Jeunesse et animation	8768	4,5	47,5	49,4	3,0	0,2	9,4	73,4
Population et citoyenneté	2551	1,3	85,5	13,8	0,7	0,0	26,8	77,8
Funéraire	457	0,2	86,1	13,9	0,0	0,0	35,4	29,2
Police et sécurité	4631	2,4	93,6	5,3	1,1	0,0	18,3	26,1
Pompiers et secours	3672	1,9	99,0	0,3	0,6	0,0	12,3	9,2
Agents polyvalents	7931	4,1	79,3	16,3	4,2	0,2	27,6	48,4
Autres situations	41	0,0	85,0	15,0	0,0	0,0	26,1	33,6
Inclassable	6726	3,5	82,1	15,0	2,1	0,9	24,3	45,4

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



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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>191345</b>	<b>100,0</b>	<b>77,5</b>	<b>22,3</b>	<b>0,2</b>	<b>23,7</b>	<b>60,7</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>40513</b>	<b>21,2</b>	<b>88,2</b>	<b>11,6</b>	<b>0,1</b>	<b>23,7</b>	<b>84,1</b>
Adjoint administratif	24671	12,9	89,4	10,4	0,2	20,6	88,9
Administrateur	141	0,1	66,3	33,7	0,0	49,9	30,7
Attaché	6949	3,6	80,5	19,5	0,1	27,8	68,3
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	329	0,2	84,4	14,9	0,7	24,6	38,2
Rédacteur	7990	4,2	92,5	7,5	0,0	27,9	85,2
Secrétaire de mairie	433	0,2	77,9	22,1	0,0	50,8	93,5
<b>Filière technique</b>	<b>85002</b>	<b>44,4</b>	<b>85,7</b>	<b>14,1</b>	<b>0,2</b>	<b>25,8</b>	<b>38,3</b>
Adjoint technique	62199	32,5	84,1	15,8	0,2	25,1	42,5
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3548	1,9	75,5	24,5	0,0	27,1	60,7
Agent de maîtrise	9724	5,1	98,6	1,1	0,3	32,9	12,2
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	35	0,0	42,3	57,7	0,0	45,8	11,6
Ingénieur	2896	1,5	83,3	16,6	0,0	19,3	40,0
Ingénieur en chef	332	0,2	95,7	4,3	0,0	52,3	22,0
Technicien	6268	3,3	88,2	11,8	0,0	23,4	25,2



Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	191345	100,0	77,5	22,3	0,2	23,7	60,7
<b>Filière culturelle</b>	6427	3,3	76,8	23,2	0,0	26,0	65,7
Adjoint du patrimoine	2494	1,3	86,4	13,5	0,0	24,8	76,9
Assistant d'enseignement artistique	1732	0,9	53,7	46,3	0,0	22,4	48,5
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	966	0,5	89,6	10,4	0,0	23,4	78,2
Attaché de conservation du patrimoine	217	0,1	78,9	21,1	0,0	20,1	75,9
Bibliothécaire	211	0,1	91,5	8,5	0,0	39,6	81,0
Conservateur des bibliothèques	41	0,0	96,8	3,2	0,0	34,7	69,9
Conservateur du patrimoine	67	0,0	98,5	1,5	0,0	47,1	55,3
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	31	0,0	46,5	53,5	0,0	58,6	37,1
Professeur d'enseignement artistique	670	0,3	71,9	28,1	0,0	36,4	43,6
<b>Filière sportive</b>	1528	0,8	82,3	17,7	0,0	24,5	29,3
Conseiller des activités physiques et sportives	28	0,0	80,9	19,1	0,0	41,9	44,6
Educateur des activités physiques et sportives	1384	0,7	84,0	16,0	0,0	24,5	29,4
Opérateur des activités physiques et sportives	116	0,1	61,7	38,3	0,0	20,7	24,8
<b>Filière animation</b>	14313	7,5	50,2	49,7	0,1	9,0	74,8
Adjoint d'animation	12721	6,6	46,8	53,1	0,1	8,4	76,9
Animateur	1592	0,8	77,1	22,7	0,1	14,3	58,2



Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>191345</b>	<b>100,0</b>	<b>77,5</b>	<b>22,3</b>	<b>0,2</b>	<b>23,7</b>	<b>60,7</b>
<b>Filière sociale</b>	<b>19861</b>	<b>10,4</b>	<b>69,5</b>	<b>29,6</b>	<b>0,9</b>	<b>26,1</b>	<b>96,8</b>
Agent social	9256	4,8	48,6	49,7	1,8	30,5	97,4
Agent spécialisé des écoles maternelles	5791	3,0	91,9	7,9	0,2	27,3	99,4
Assistant socio-éducatif	3260	1,7	83,9	16,1	0,0	14,7	91,6
Conseiller socio-éducatif	183	0,1	91,0	8,4	0,6	44,5	87,7
Educateur de jeunes enfants	1325	0,7	79,2	20,5	0,3	16,2	95,7
Moniteur-éducateur et intervenant familial	46	0,0	90,8	9,2	0,0	9,6	80,2
<b>Filière médico sociale</b>	<b>7271</b>	<b>3,8</b>	<b>72,9</b>	<b>27,1</b>	<b>0,0</b>	<b>21,6</b>	<b>95,2</b>
Auxiliaire de puériculture	2634	1,4	80,1	19,8	0,1	18,1	99,5
Auxiliaire de soins	1737	0,9	62,7	37,3	0,0	16,6	94,4
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	167	0,1	97,7	2,3	0,0	57,9	90,6
Cadre de santé paramédical	32	0,0	93,8	6,2	0,0	53,7	93,1
Infirmier	181	0,1	56,1	43,9	0,0	19,7	92,7
Infirmier en soins généraux	768	0,4	71,9	28,1	0,0	18,1	93,7
Médecin	535	0,3	52,9	47,1	0,0	55,7	77,2
Psychologue	327	0,2	57,7	42,3	0,0	16,9	88,7
Puéricultrice	763	0,4	88,4	11,6	0,0	17,0	99,9
Puéricultrice cadre de santé	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Sage-femme	126	0,1	83,1	16,9	0,0	29,0	99,1
<b>Filière médico technique</b>	<b>196</b>	<b>0,1</b>	<b>65,7</b>	<b>33,8</b>	<b>0,6</b>	<b>13,0</b>	<b>77,4</b>
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	31	0,0	85,6	10,8	3,6	28,9	61,0
Technicien paramédical	165	0,1	61,9	38,1	0,0	10,0	80,5
<b>Filière police municipale</b>	<b>3218</b>	<b>1,7</b>	<b>98,8</b>	<b>1,2</b>	<b>0,1</b>	<b>17,1</b>	<b>18,9</b>
Agent de police municipale	2717	1,4	98,6	1,3	0,1	13,1	20,8
Chef de service de police municipale	377	0,2	99,5	0,5	0,0	37,5	7,8
Directeur de police municipale	23	0,0	100,0	0,0	0,0	65,1	0,0
Garde champêtre	101	0,1	100,0	0,0	0,0	35,9	12,7

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>191345</b>	<b>100,0</b>	<b>77,5</b>	<b>22,3</b>	<b>0,2</b>	<b>23,7</b>	<b>60,7</b>
<b>Filière sapeurs pompiers professionnels</b>	<b>3553</b>	<b>1,9</b>	<b>99,7</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>11,5</b>	<b>4,6</b>
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	316	0,2	98,4	1,6	0,0	21,6	6,1
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	465	0,2	100,0	0,0	0,0	28,4	2,0
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	10	0,0	66,7	33,3	0,0	22,2	66,7
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	692	0,4	99,5	0,5	0,0	0,7	9,4
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	2067	1,1	100,0	0,0	0,0	9,7	3,0
<b>Emplois hors filière</b>	<b>5279</b>	<b>2,8</b>	<b>0,9</b>	<b>99,1</b>	<b>0,0</b>	<b>35,8</b>	<b>80,9</b>
Apprenti	509	0,3	0,0	100,0	0,0	0,0	42,1
Assistante maternelle	4081	2,1	0,0	100,0	0,0	44,1	89,1
Collaborateur de cabinet	203	0,1	0,0	100,0	0,0	17,0	35,0
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	487	0,3	10,3	89,7	0,0	13,3	76,0
<b>Inclassable</b>	<b>4184</b>	<b>2,2</b>	<b>8,8</b>	<b>89,9</b>	<b>1,2</b>	<b>18,5</b>	<b>67,4</b>



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	194326	100,0	76,3	21,9	1,5	0,2	23,6	60,6
Région	7733	4,0	85,2	14,8	0,0	0,0	29,6	57,5
Départements	31734	16,3	78,9	20,5	0,4	0,1	29,0	63,6
SDIS	4663	2,4	98,7	1,1	0,1	0,0	13,9	15,5
Centres de gestion	635	0,3	67,3	32,3	0,5	0,0	17,3	73,1
Communes de moins de 1 000 hab	11187	5,8	73,4	21,8	4,5	0,4	26,9	61,6
Communes de 1 000 à 3 499 hab	14329	7,4	81,1	14,4	3,8	0,7	24,8	62,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	20169	10,4	78,3	19,5	2,2	0,1	22,3	59,8
Communes de 10 000 à 19 999 hab	10293	5,3	78,6	20,0	1,3	0,1	20,6	58,7
Communes de 20 000 à 79 999 hab	15074	7,8	83,4	16,0	0,6	0,1	26,6	52,7
Communes de plus de 80 000 hab	18515	9,5	76,9	22,6	0,6	0,0	22,0	64,2
Centres communaux d'action sociale	15307	7,9	56,8	40,8	2,4	0,1	24,0	89,4
Caisses des écoles	273	0,1	32,2	67,8	0,0	0,0	11,4	75,0
Communautés urbaines	8566	4,4	82,7	16,9	0,4	0,0	19,9	35,8
Communautés de communes	13918	7,2	69,4	27,9	2,5	0,1	18,7	62,0
Communautés d'agglomération	11302	5,8	76,6	22,5	0,7	0,2	19,6	61,5
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	1815	0,9	61,6	36,1	2,2	0,0	16,2	78,7
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	2286	1,2	55,7	41,0	3,0	0,4	20,7	74,2
Syndicats mixtes communaux	5398	2,8	70,4	24,8	1,3	3,4	19,6	35,7
Autres établissements publics	1128	0,6	68,3	31,1	0,6	0,0	26,0	52,2

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



# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

## Estimation des départs à la retraite

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

## Pondération et estimation des effectifs

- La base de sondage de l'enquête « Recensement des emplois et des métiers territoriaux » a été établie de sorte à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région Occitanie. Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le type de collectivité auquel il est rattaché.
- Ce coefficient est basé sur une population « théorique »\*.
- $$\text{Coefficient} = \text{Population théorique 2019} / \text{répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019}$$
- La population théorique, qui correspond à l'ensemble des agents territoriaux de la région Occitanie, est basée sur :
  - Les effectifs répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019
  - Une estimation des non-répondants en 2019, basée sur les effectifs SIASP 2017 auquel on attribue un pourcentage d'évolution théorique.



# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Type de collectivité	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	% de réponse	Effectif réponse	Taux de couverture
Région	1	1	100,0	7733	100,0
Départements	13	11	84,6	27506	83,4
SDIS	13	11	84,6	4118	89,7
Centres de gestion	13	12	92,3	635	80,9
Communes de moins de 500 hab	223	132	59,2	433	6,3
Communes entre 500 et 999 habitants	250	114	45,6	1018	18,3
Communes de 1 000 à 2 000 hab	232	108	46,6	1772	23,5
communes de 2 000 à 3 500 hab	228	107	46,9	3479	44,7
Communes de 3 500 à 9 999 hab	222	111	50,0	10133	46,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab	41	24	58,5	5700	55,0
Communes de 20 000 à 39 999 hab	11	6	54,5	3406	48,7
Communes de 40 000 à 79 999 hab	8	4	50,0	5390	63,4
Communes de plus de 80 000 hab	4	4	100,0	18596	94,4
Centres communaux d'action sociale	192	96	50,0	3981	24,4
Caisses des écoles	21	10	47,6	236	100,0
Communauté urbaine	3	3	100,0	8566	100,0
Communautés d'agglomération	20	14	70,0	8837	65,0
Communautés de communes	138	75	54,3	6963	72,6
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	116	35	30,2	585	32,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	202	60	29,7	276	10,5
Syndicats mixtes communaux	222	94	42,3	2504	50,6
Caisse de crédit municipal	2	1	50,0	21	-
Autre établissement administratif	88	26	29,5	426	60,7
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>2263</b>	<b>1059</b>	<b>46,8</b>	<b>122314</b>	<b>62,8</b>

- \* basé sur les données Insee SIASP 2017 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019 (voir méthodologie pondération).



# ANNEXES 3

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



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

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

### NOTICE EXPLICATIVE

#### RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN xxxxxx AU 1<sup>er</sup> 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 questions .....6

*Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif, téléchargeable sur le site internet de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT ou de la délégation, des agents de votre collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 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<sup>er</sup> 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 REEMPLIR 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<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> , loi du 12 mars 2012) - 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3 <sup>ème</sup> , 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 <sup>ème</sup> L.12 mars 2012) - VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1 <sup>er</sup> L.12 mars 2012) ... Autres cas : préciser en toutes lettres  <u>Pour les apprentis</u> : - AP : Apprentis
* Des emplois aidés	<u>Pour les emplois aidés</u> : - CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi - EAV : Emplois d'avenir
	Remarques : les agents en disponibilité ou en congé parental sont résumés par la collectivité au 01/01/2019 et sont pas à prendre en compte.



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

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

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers tertiaires en Région Occitanie									
Etat des lieux au 01/01/2019									
Nom de la collectivité :		Code postal :		SIRET :		N° SIRET :			
Nom :		Code :		SIRET :		N° SIRET :			
Prénom :		Code :		SIRET :		N° SIRET :			
Titre :		Code :		SIRET :		N° SIRET :			
Adresse :		Code :		SIRET :		N° SIRET :			
Tableau des effectifs à compléter									
(un seul lien 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
M	ACT	H	07/10/75	06/1987	Adjoint principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
M	ACT	F	09/1969	04/1989	Adjoint administratif	Agent de gestion (ressources)	R. Contrôle financier et comptable	TC	
M	CEA	H	11/1965	01/1987	Adjoint technique en chef	Exploitant Production végétale	P. Espaces verts et parcs	TP	90%
M	ACT	F	07/1963	08/1984	Adjoint A 2 3	Responsable des APS	MS Sports	TP	90%
M	TEC	H	02/1957	05/1983	Adjoint technique	Chargé adjoint de maintenance des bâtiments	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	
M	TEC	F	08/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	S. Bâtiment et maintenance Bât	TNC	20h
M	TEC	H	01/1946	08/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	MS. Voies, infrastructures	TNC	24h
F	CEA	F	12/1962	08/2004	Adjoint technique	Proteine en bâtiment	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	

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



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

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

[XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX](mailto:XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX)

- 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<sup>er</sup> janvier et la date de réponse à l'enquête ? (changement du statut de la collectivité ou changement de la situation professionnelle de l'agent)

- L'état des lieux concerne bien la date du 1<sup>er</sup> janvier qui sert de référence et donc de la situation de l'agent au 1<sup>er</sup> janvier.

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

- Il s'agit d'indiquer leur grade ou leur cadre d'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 : [enquete.observatoire@synoptic.pro](mailto:enquete.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 CNFPF : <http://www.cnfpf.fr/via/former/la-media/la-etaude>

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<sup>er</sup> 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 CNFPF où le formulaire a été mis en ligne - <http://www.cnfpf.fr/via/former/la-media/la-etaude> - 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 CNFPF 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.cnfpf.fr/via/former/la-media/la-etaude>, cliquez sur « Formulaire en ligne - Enquête Politiques RH et de formation ». Après avoir saisi votre identifiant précisé dans le courrier joint, le formulaire à compléter apparaît. Pour le renseigner, il est très important de vous munir au préalable de trois informations chiffrées (cf. paragraphe IV).

#### III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

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

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

### LE QUESTIONNAIRE

#### QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signature (à renseigner précisément)  
Votre identifiant (code figurant sur le courrier d'accompagnement) : ..... Code postal : .....  
Nom de la collectivité : .....  
Nom, Prénom (du répondant) : .....  
Fonction exacte : .....  
Téléphone : .....  
E-mail : .....  
E-mail de votre DRH (si différent) : .....  
Effectifs (nombre de personnes physiques, un agent à mi-temps est comptabilisé pour une personne) tous statuts confondus : .....

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

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

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

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

##### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

**Q1A** Au cours de l'année 2018, votre effectif global en équivalent temps plein a :

Augmenté  Diminué  Resté stable  NSP

**Q1B** En 2019, votre effectif en équivalent temps plein global va-t-il :

Augmenter  Diminuer  Rester stable  NSP

**Q1C** 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)

.....

**Q1A** Au cours de l'année 2019, envisagez-vous de recruter ? (créations de postes et remplacements de départs définitifs) ?

Oui  Non  NSP

**Q1B** Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(2 réponses au maximum cf. annexe 2)

.....

**Q1C** 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

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

.....  
 Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

.....  
 Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

.....  
 Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

#### ➡ 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

**Référents observation des délégations** : Sandrine Dussenty (Midi-Pyrénées), Agnès Guyot et Sylvie Sintès (Languedoc-Roussillon)

**Chef de projet** : Adrien Marquié

**Rédacteur** : Adrien Marquié

**Gestionnaires d'enquête** : Mélanie Carde (Midi-Pyrénées), Jennifer Cresta (Languedoc-Roussillon)

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

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

