



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

---

# EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

---

SEPTEMBRE 2019



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 Auvergne-Rhône-Alpes</b> .....	p4
<b>I. Défis et enjeux « ressources humaines »</b> .....	p16
<b>II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018</b> .....	p31
A. Effectifs .....	p33
B. Emploi .....	p46
C. Démographie .....	p61
D. Métiers .....	p74
<b>III. Evolution des besoins RH</b> .....	p82
<b>IV. Politiques RH</b> .....	p100
<b>V. Politiques de formation</b> .....	p112
<b>Conclusion générale</b> .....	p126
<b>ANNEXES</b> .....	p130
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	



---

# Introduction :

## l'observation régionalisée en Auvergne-Rhône-Alpes



# Introduction : l'observation régionalisée en Auvergne-Rhône-Alpes



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

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

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

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

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

2.5 Principales attentes exprimées

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

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

# 1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

---

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



## 2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

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



## 2.2 Le comité de suivi

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

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

- Conseil départemental du Puy-de-Dôme
- Commune de Grenoble
- Commune de Lyon
- Commune de Clermont-Ferrand
- Commune de Le Versoud
- Commune de Langeac
- Commune de Saint Genis Laval
- Commune de Chambon Feugerolles
- Centre de Gestion (38)
- CARIF OREF
- Communauté d'agglomération du Pays Voironnais
- Métropole de Lyon



## 2.3 Deux enquêtes complémentaires

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

### Recensement des emplois et des métiers territoriaux

Disposer d'une photographie au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de l'emploi et des métiers sur le territoire, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier).

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

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

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

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

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



## 2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

### Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **1 420 collectivités** parmi les 5 036 collectivités d'Auvergne-Rhône-Alpes (fichier SIREN)
- **47,4 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **50,3 %** des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes.
- Calendrier :
  - Lancement : février 2018
  - Collecte : avril à juillet 2018
  - Traitement et analyse : août 2018 à septembre 2019
  - Restitution des 1ers résultats : mars 2019
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2019

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

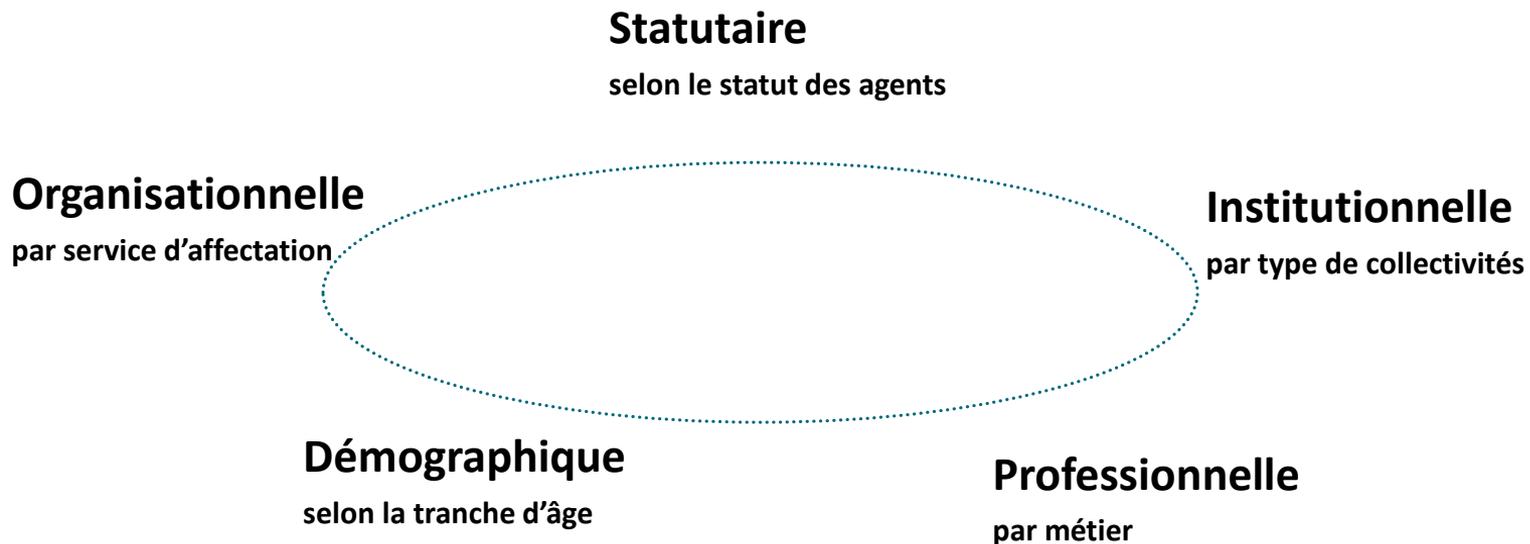
- **1 290** collectivités interrogées
- **787 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **61 %**
- **Taux de couverture en effectif : 57 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
  - Lancement : mi-juillet 2018
  - Collecte : mi-juillet à novembre 2018
  - Traitement et analyse : décembre 2018 à janvier 2019
  - Restitution des 1ers résultats : décembre 2018
  - Restitution des résultats définitifs : février 2019

- **En exhaustif** : Région, départements, SDIS, centres de gestion, communautés d'agglomération, métropole, communautés urbaines, communes de plus de 10 000 habitants, communautés de communes, SIVOM, caisses de écoles, caisse de crédit municipal.
- **Echantillonnage** : Communes de moins de 10 000 habitants, CCAS, SIVU et syndicats mixtes.



## 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 :



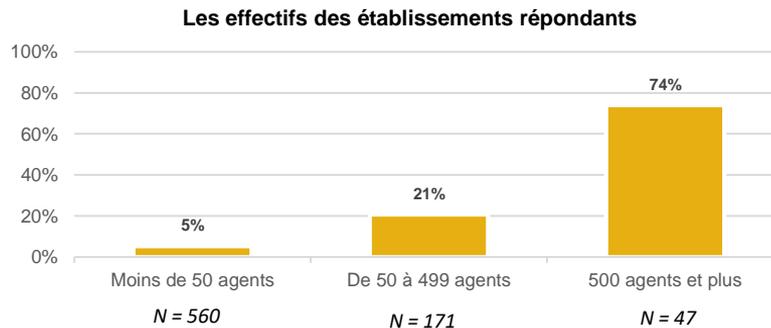
## Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Près de la moitié des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie, responsable RH ou maire (48 % 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 2018
Région	1
Départements	10
SDIS	8
CDG	4
Communes de moins de 10 000 habitants	356
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	47
Communes de plus de 40 000 habitants	11
CCAS/CDE	51
EPCI	103
Syndicats	196
<b>Total</b>	<b>787</b>

Les établissements sont en majorité composés de **moins de 50 agents** (560 d'entre eux), mais ne représentent que **5%** des effectifs. Les 47 établissements de plus de 500 agents représentent **74%** des effectifs des établissements répondants.

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



## 2.5 Principales attentes exprimées

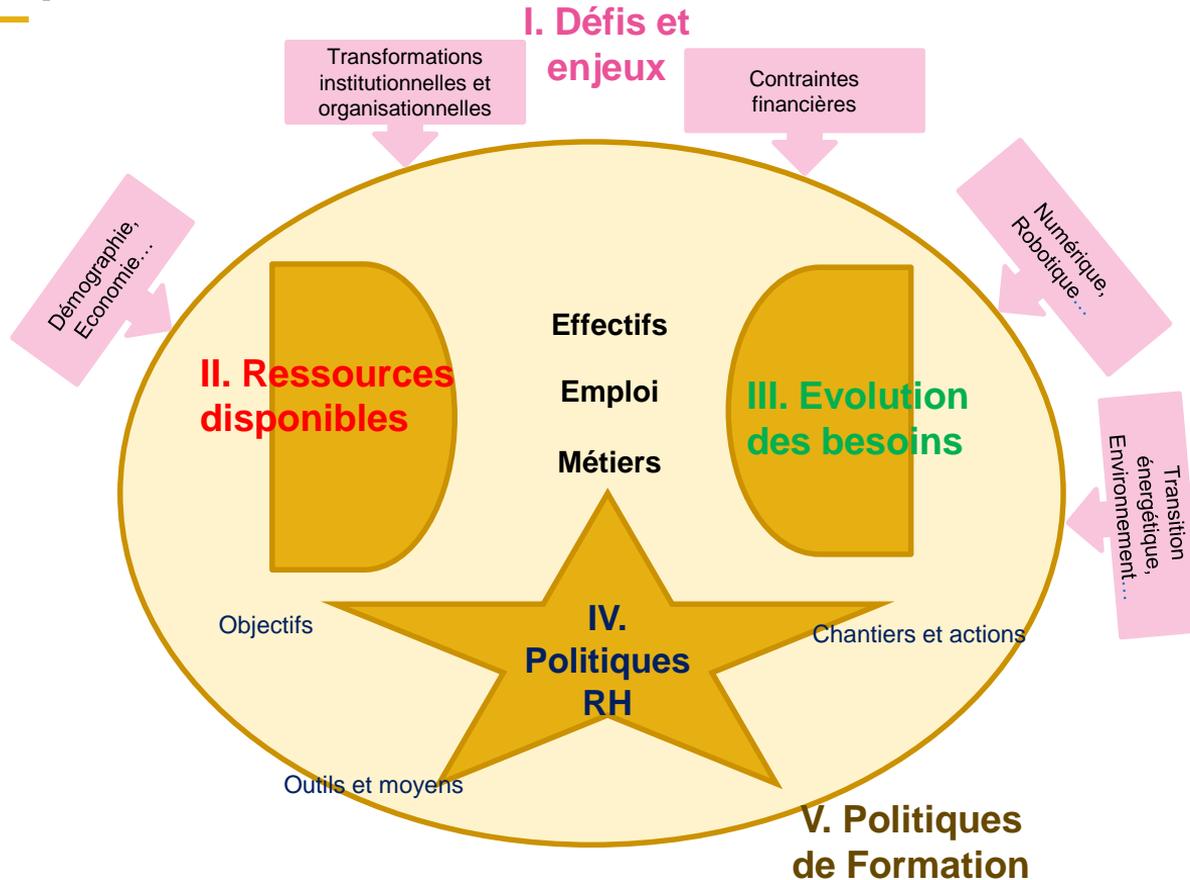
### Par le comité de suivi :

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

- Les recrutements infructueux ou comment gérer les difficultés de recrutement dans le cadre d'une politique budgétaire contrainte.
  - Le maintien dans l'emploi avec son corollaire, le maintien des compétences. Comment susciter le « désir de formation » chez des agents en poste, et des agents de catégorie C surtout, qui semblent plus réfractaires au départ en formation (éloignement, sédentarité, appétence...).
- Modifications structurelles des politiques de formation, et de la formation professionnelle elle-même (acquisitions de compétences et durée de formation par ex, acquisitions de compétences et éloignement des centres de formation, l'entre-soi en formation...); retravailler l'échanges de pratiques entre publics peu mobiles pour redonner du sens au départ en formation.
- Le reclassement et le problème démographique (report de l'âge de départ en retraite)
  - La question de la mobilité et les politiques de formation interne (avantages/inconvénients).



# 3. Logique d'ensemble



# Avertissement méthodologique

---

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

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

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



---

# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



# I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio économie du territoire.....	p18
2. Les transformations environnementales/développement durable .....	p20
3. Les transformations énergétiques .....	p21
4. Les transformations d'automatisation/de robotique .....	p22
5. Les transformations numériques .....	p23
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...) .....	p24
7. Les tendances de mode de gestion des services.....	p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités.....	p26
9.L'impact de la situation financière des collectivités sur la Politique RH.....	p27
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière</i>	
<i>Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille</i>	
10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à 2017.....	p30

# 1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

## DEMOGRAPHIE :

- **7 992 341 habitants** en 2018, soit 11,9 % de la population française. (1)
- **Autant de jeunes** de moins de 20 ans (24,4 %) contre 24,3 % à l'échelle nationale et **autant de seniors** (25,5 % de plus de 60 ans contre 25,7 % en France). (1)
- **Évolution de la population sur 5 ans** : +3,0 % entre 2013 et 2018 (France : + 2 %). (1)
- **Évolution de la population d'ici 2040** : +13,2 % par rapport à 2018 (France : +7,7 %). (3)

## GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population moyenne** : **115 hab/km<sup>2</sup>** (France : 106 hab/km<sup>2</sup>). (2)
- **Un large territoire** : 69 711 km<sup>2</sup> de superficie (France : 633 109 km<sup>2</sup>), soit la 4<sup>ème</sup> région de France métropolitaine. (2)
- **6,7 % de communes de plus de 5 000 habitants** (France : 6,2 %). (4)

## ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 31 639 € / hab** (France : 32 967 € / hab) (5)
- Un **taux d'activité des 15-64 ans plus élevé** : 75,1 % (France : 73,8 %). (4)
- Et un **taux de chômage** en 2015 de 7,9 % (France : 8,9 %). (6)

## SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté relativement bas** : **12,8 %** (France : 14,9 %). (7)
- En 2018, **3,9 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,6 %). (8)

### Sources :

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

(2) IGN, *Insee 2016*

(3) Insee, *Omphale 2017*

(4) Insee *RP2016*

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

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

(7) Insee *FiLoSoFi 2015*

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



# 1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

## COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 4 030 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 12 (France : 101 départements)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 25 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 138 (France : 1 001)
- **Métropole(s)** : 4 (France : 22)

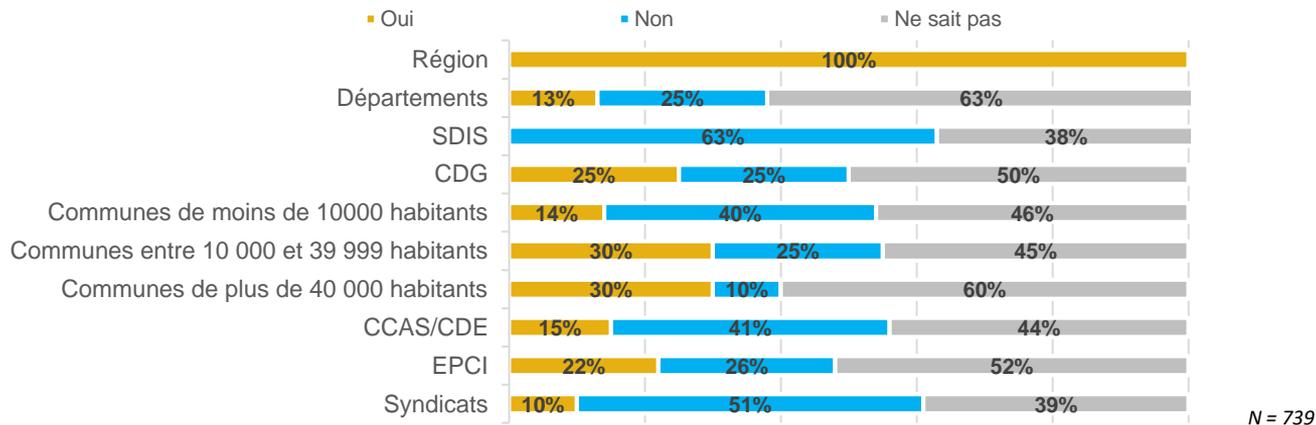
Sources : Insee Siren, Banatic



## 2. Les transformations environnementales/développement durable

### Un impact plus marqué pour la région et près d'un tiers des communes de plus de 10 000 habitants

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 ?



**Les transformations environnementales et ou liées au développement durable** sont globalement peu citées, à l'exception de la région, de près d'un tiers des communes de plus de 10 000 habitants, d'un quart des EPCI, d'un CDG sur cinq et d'environ un dixième des départements, CCAS/CDE, syndicats et communes de moins de 10 000 habitants répondants.

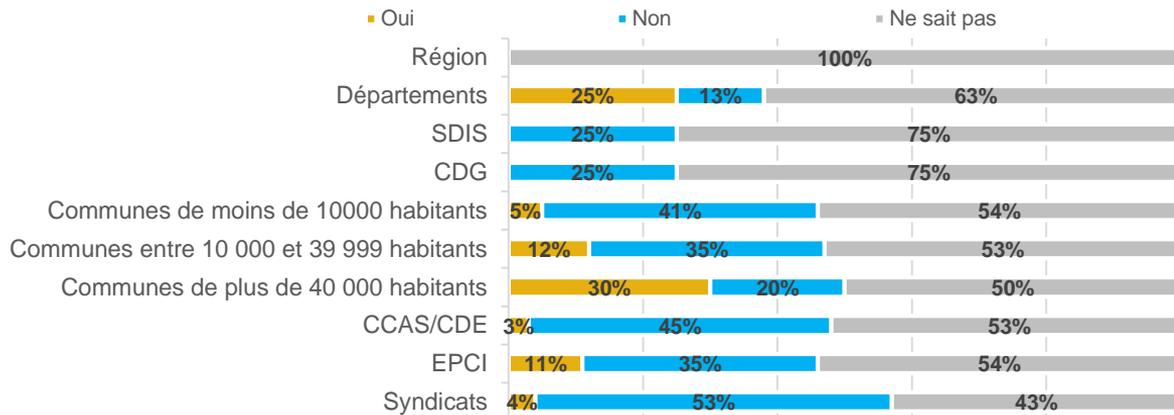
À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (45 % de réponses « ne sait pas »).



### 3. Les transformations énergétiques

#### Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu à 3 ans

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



N = 721

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. Toutefois, près d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, un quart des départements ainsi qu'environ un dixième des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (51 % de réponses « ne sait pas »).

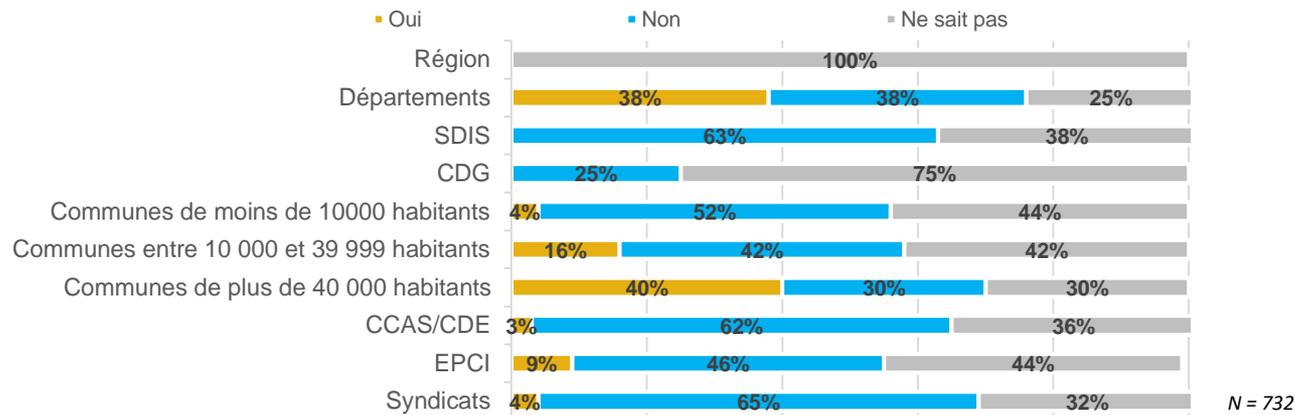
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Près de 40 % des départements et des communes de plus de 40 000 habitants seront impactés par des transformations d'automatisation/de robotique

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



Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités. A l'exception de 2 départements et 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, ainsi qu'une minorité d'EPCI et de communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants qui prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

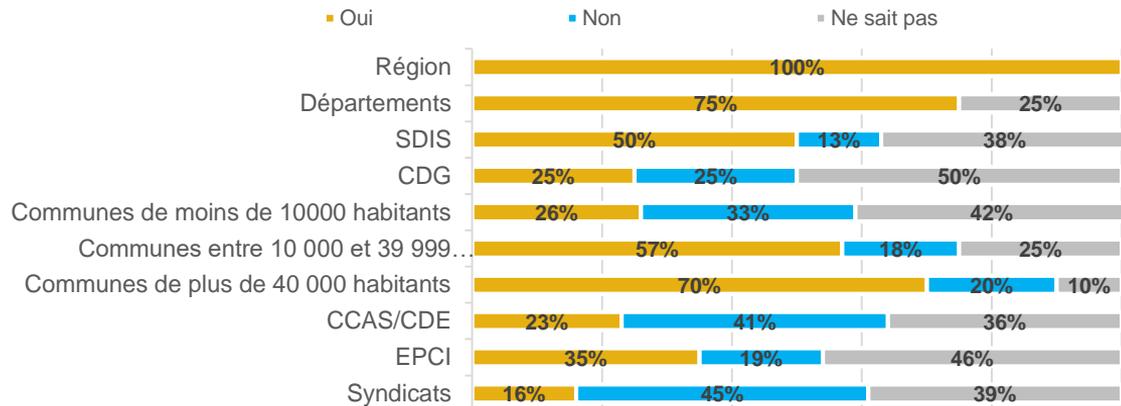
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 5. Les transformations numériques

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

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



N = 744

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

La région, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les SDIS et les EPCI répondeurs, seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

A noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

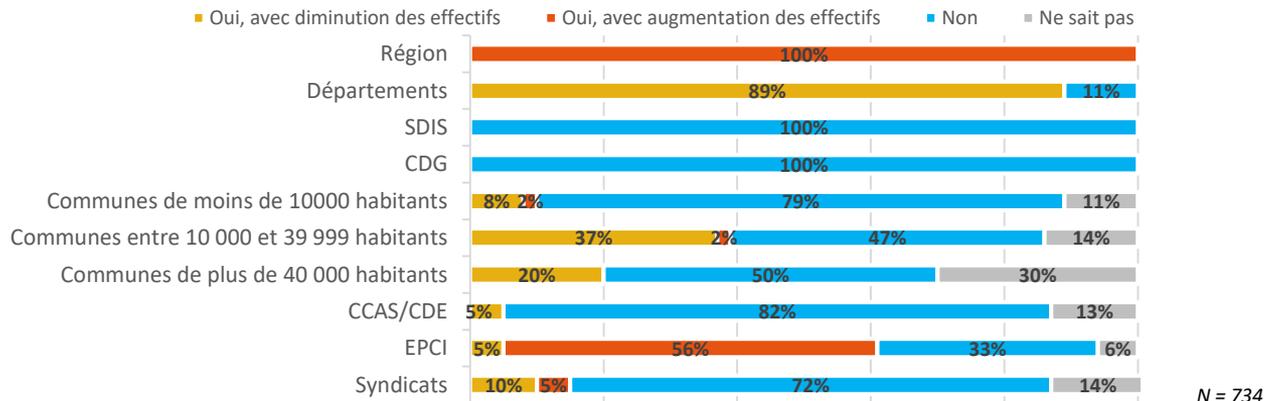
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

*Avec une baisse des effectifs attendue pour les départements*

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



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

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

À noter : Pour l'Auvergne et la délégation de Grenoble, plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants prévoit une diminution des effectifs en raison de transferts de personnel, du fait des récentes réformes territoriales, pour 16 % seulement de la délégation de Lyon.

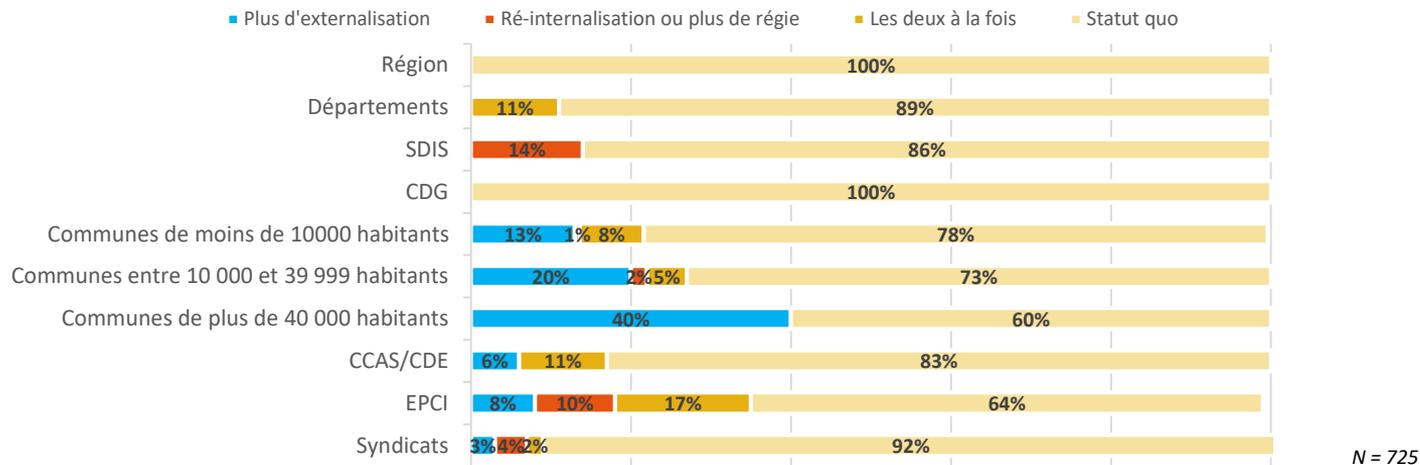
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

## Une tendance plutôt au statu quo pour les trois années à venir

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



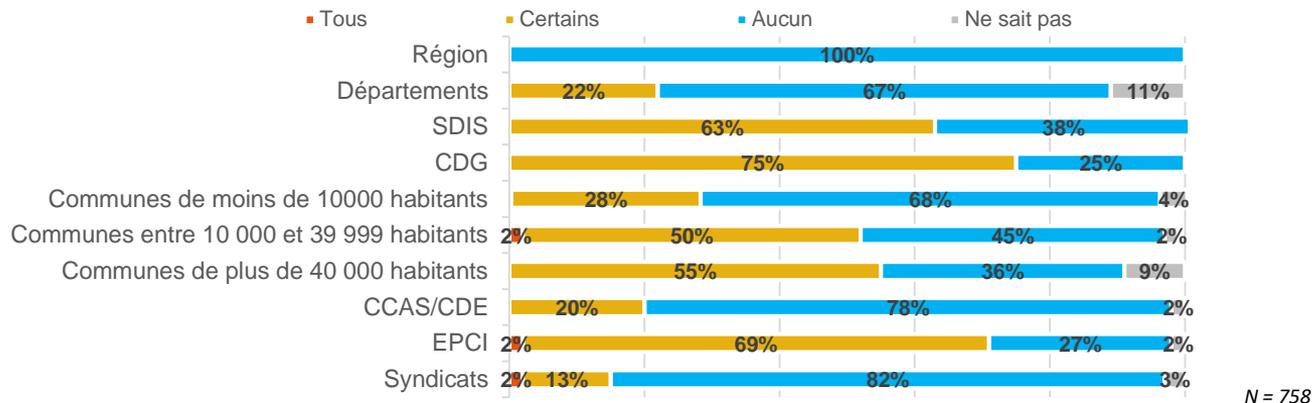
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seules deux communes de plus de 40 000 habitants sur cinq et une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq répondantes tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.



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

Les EPCI, les SDIS et les communes de plus de 40 000 habitants mutualisent davantage leurs services

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



Les CDG, les EPCI, les SDIS et dans une moindre mesure les communes de plus de 10 000 habitants 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.

À noter : Pour la délégation de Grenoble, deux départements mutualisent certains de leurs services avec d'autres collectivités.

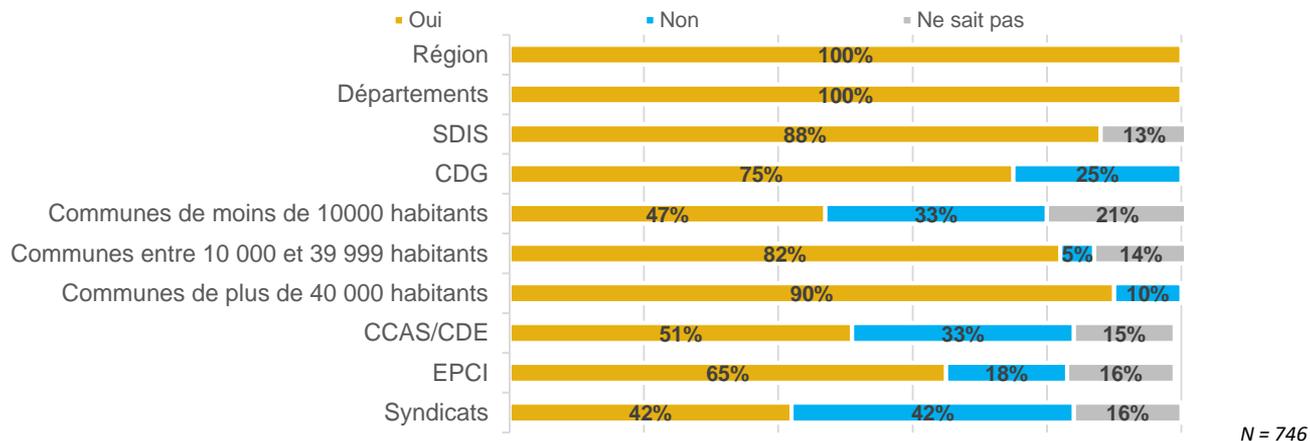
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

## Un impact pour une grande majorité des collectivités

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



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

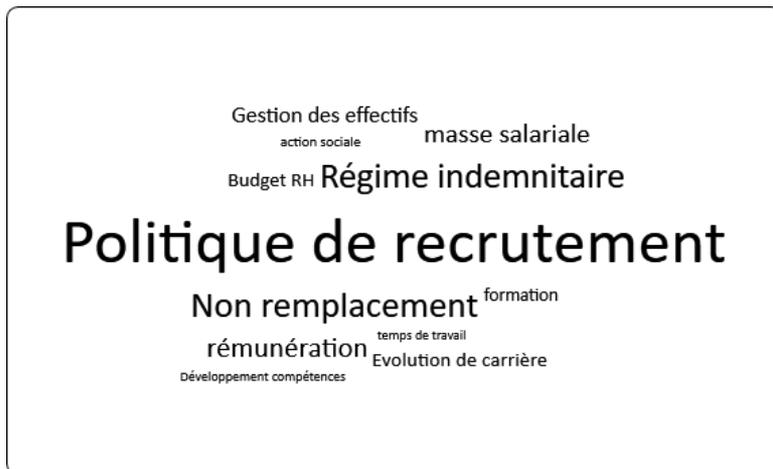
À noter : Pour la délégation de Lyon, 8 EPCI sur 10 estiment que la situation financière a un impact sur la politique de ressources humaines, pour seulement 58 % des EPCI d'Auvergne.

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



## Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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



### Note de lecture :

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

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

**La politique de recrutement** est mentionnée 111 fois, surtout par les syndicats, les CDG, les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

**Le non remplacement des départs** (retraite et autres) est cité 54 fois, principalement par les départements, les EPCI, les CCAS/CDE et les communes de plus de 10 000 habitants.

**Le régime indemnitaire** est évoqué 53 fois, surtout par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants et les SDIS.

La région et les départements mentionnent principalement **la maîtrise de la masse salariale**.

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

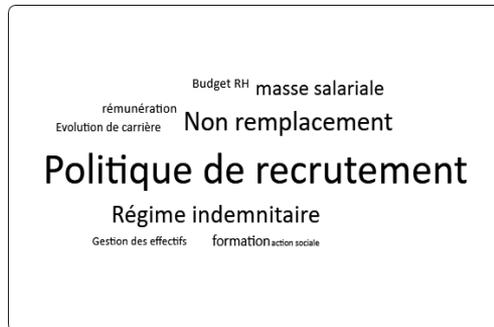
## Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille

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

### Collectivités de moins de 50 agents



### Collectivités de 50 à 500 agents



### Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également le **régime indemnitaire** (cité 29 fois) et la **rémunération** (23 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent aussi 25 fois **les non remplacement des départs** (retraite et autres) et le **régime indemnitaire** (22 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent également **les non remplacement des départs** (10 fois) et la **maîtrise de la masse salariale** (9 fois).

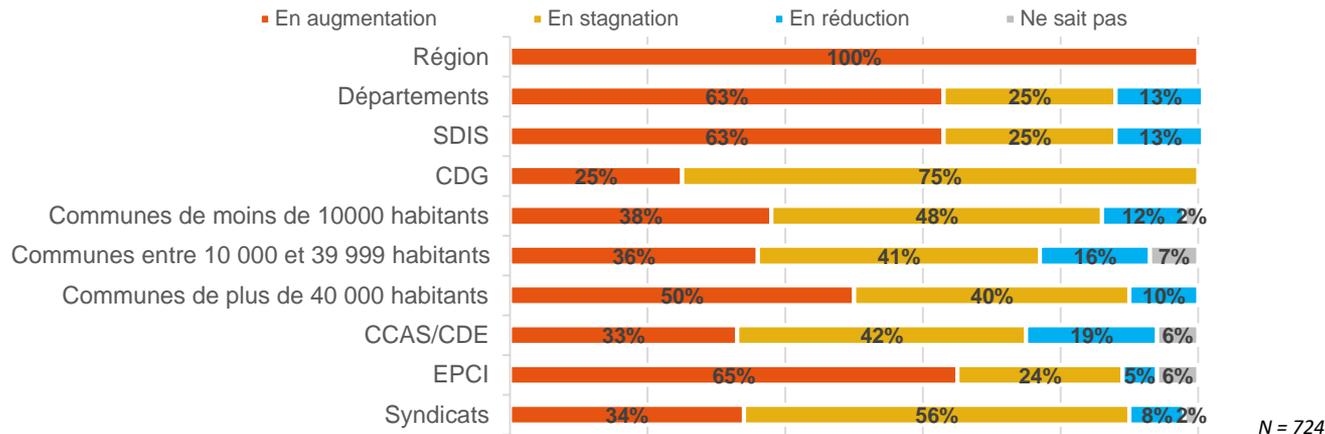
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

**Une augmentation des dépenses de personnel pour la région, près des deux tiers des EPCI, des départements et des SDIS**

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



**Les dépenses de personnel** sont en augmentation par rapport à l'année 2017 pour la région, près des deux tiers des départements, EPCI et SDIS et la moitié des communes de plus de 40 000 habitants répondants. A l'inverse, 1 CCAS/CDE sur 5 a connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour les trois quarts des CDG, environ la moitié des syndicats et communes de moins de 10 000 habitants.

À noter : Pour la délégation de Lyon, 7 communes de plus de 40 000 habitants sur 10 ont connu une augmentation des dépenses de personnel, alors que pour la délégation de Grenoble et en Auvergne, elles ont connu une stagnation ou une réduction de ces dépenses.

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

---

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

*Etat des lieux*



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



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

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

## A. Effectifs

<b>1. Volume et poids de la FPT.....</b>	<b>p34</b>
1.1 Poids et évolution des effectifs	
1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP	
<b>2. Temps de travail.....</b>	<b>p36</b>
2.1 Modalités du temps de travail	
2.2 Durée légale du travail	
<b>3. Service d'affectation.....</b>	<b>p38</b>
3.1 Effectifs et évolution	
3.2 Panorama des services	
<b>4. Effectif selon le type d'employeur .....</b>	<b>p40</b>
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	
<b>5. Géographie des effectifs territoriaux .....</b>	<b>p44</b>
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

### Plus de 228 000 territoriaux en Auvergne-Rhône-Alpes

- On dénombre **228 958\*** agents fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Le taux d'administration territoriale d'Auvergne-Rhône-Alpes **est ainsi de 28,6 % hab** (emplois aidés inclus).\*\*
- Entre 2013 et 2017, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale augmente de 2 %** (+ 4 076 agents), hors emplois aidés.\*\*\* Les effectifs augmentent en moyenne de 0,5 % par année, contre 0,3 % en France.
- La territoriale représente ainsi **7,2 % du salariat d'Auvergne-Rhône-Alpes**, contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).\*\*\*\*

#### Sources :

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

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

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

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



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

### Un taux d'administration inférieur à la moyenne nationale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2017, la FPT compte **23,9 agents pour 1 000 habitants en Auvergne-Rhône-Alpes**, contre 25,7 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente 27,4 ‰ habitants, contre 30,1 ‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration en Auvergne-Rhône-Alpes est de 67,6 ‰ habitants, contre 72,1 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	23,9	16,3	67,6
France	30,1	25,7	16,3	72,1

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

Source : Siasp au 31/12/2016 en ETP, Insee, traitement 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.



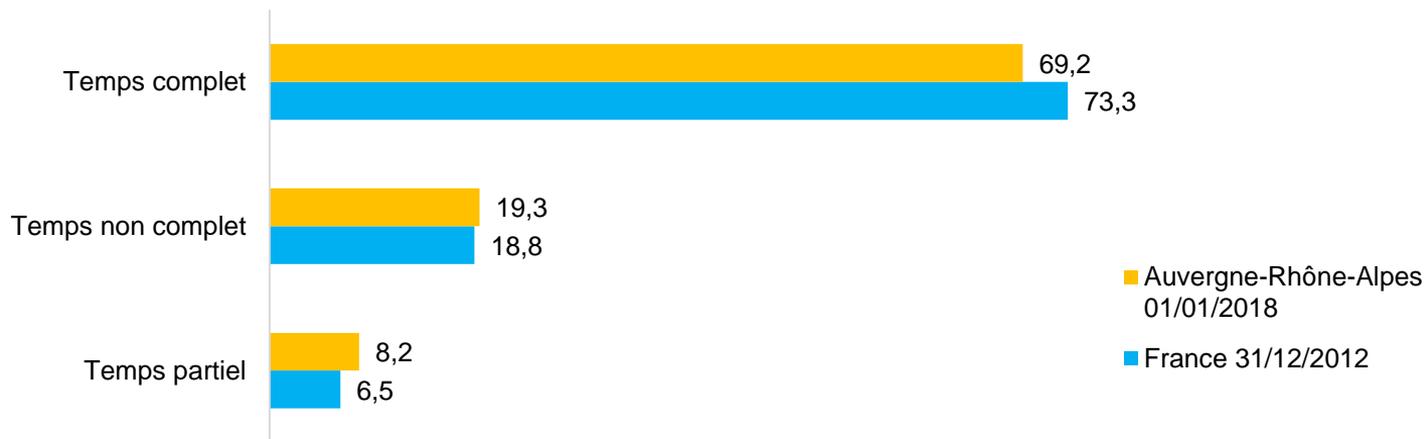
## 2. Temps de travail

### 2.1 Modalités du temps de travail

*Moins d'agents à temps complet mais plus d'agents à temps partiel qu'en moyenne*

69,2 % des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



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

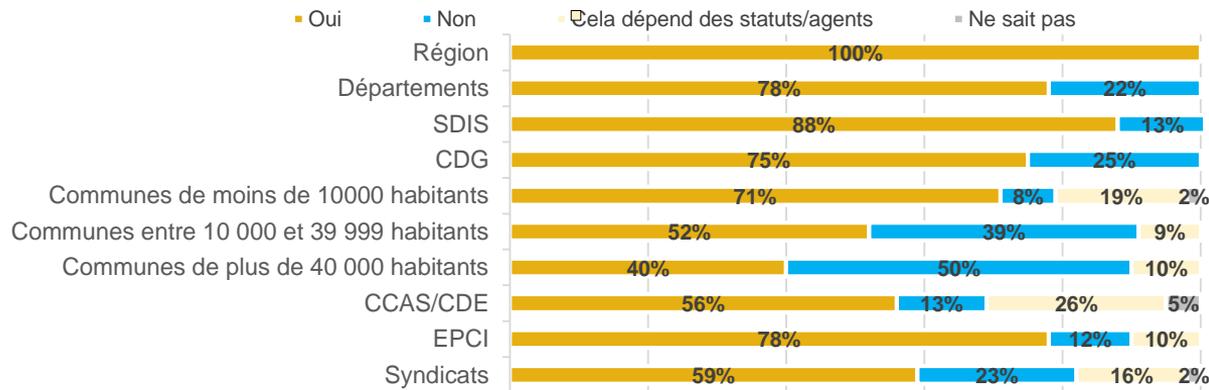
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



## 2.2 La durée légale du travail

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

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



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

La moitié des communes de plus de 40 000 habitants, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, un quart des CDG et un peu plus de 1 département et syndicat sur 5 ne travaillent pas sur cette base légale.

À noter : Pour la délégation de Grenoble, plus des trois quarts des EPCI travaillent sur la base légale, pour moins des deux tiers en Auvergne.

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



# 3. Service d'affectation

## 3.1 Effectifs et évolution

*Le poids des services... est en-deçà de la moyenne nationale*

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont **les affaires scolaires et périscolaires, le social et la petite enfance**. Ces trois services regroupent 31,7 % des agents d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Auvergne-Rhône-Alpes		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	37 665	16,5%	16,4%
Ensemble du social	22 472	9,8%	10,3%
Petite enfance	12 390	5,4%	5,7%
Bâtiment et patrimoine bâti	12 320	5,4%	6,0%
Affaires juridiques et administratives	10 602	4,6%	6,8%
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9 818	4,3%	5,0%
Propreté, collecte et gestion des déchets	8 043	3,5%	3,1%
Sport	6 654	2,9%	3,0%
Restauration collective	6 646	2,9%	3,0%
Jeunesse et animation	6 230	2,7%	3,7%
<b>Dix principaux services</b>	<b>132 841</b>	<b>58,0%</b>	<b>63,0%</b>

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

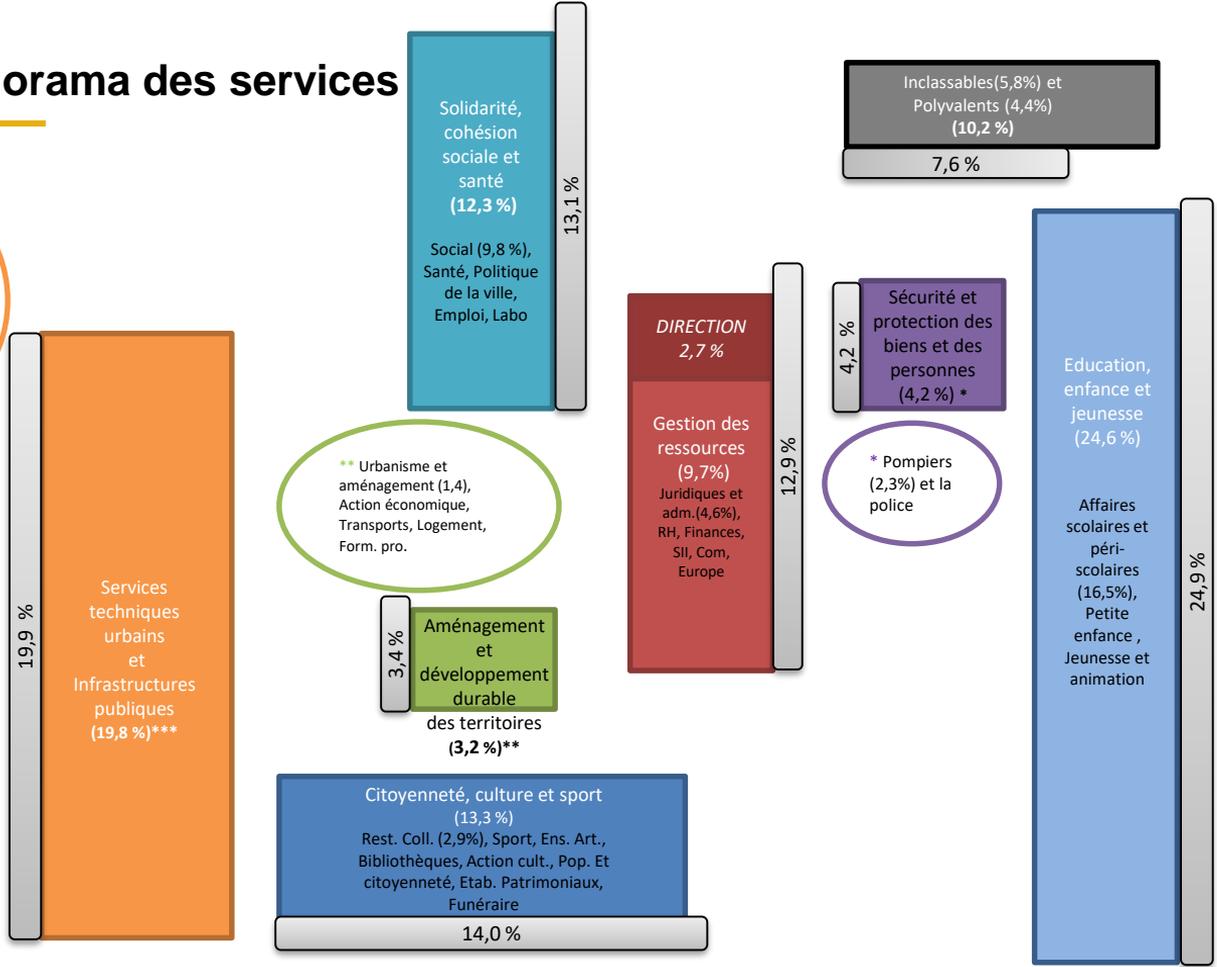
La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 143 à 144

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



## 3.2 Panorama des services

\*\*\* Bâtiment et patri (5,4%), Voirie, Esp vert, Propreté Ateliers, Eau et assainissement, Environnement



%

Moyenne nationale en 2017-2019

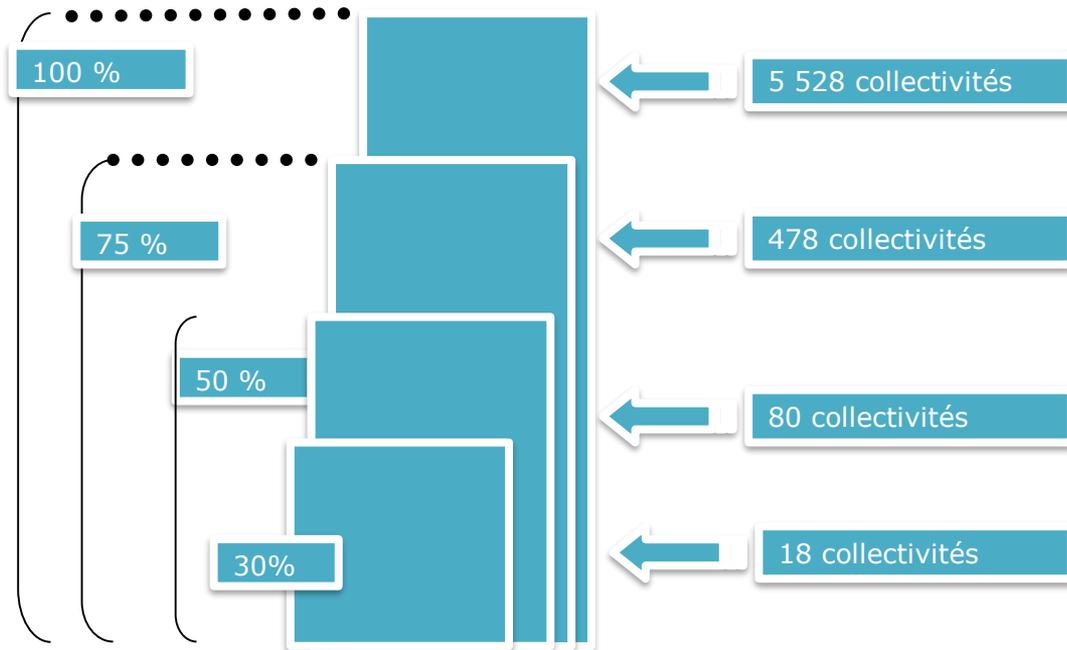


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

# 4. Effectifs selon le type d'employeur

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

18 collectivités représentent 30 % de l'emploi



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



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

### Autant d'agents dans les communes

En 2018, les **communes regroupent 53,4 % des emplois** de la FPT d'Auvergne-Rhône-Alpes, contre 53,8 % en moyenne en France.

Les plus petites communes concentrent une part de l'emploi territorial (15,3 %) plus importante que la moyenne française (11,7 %).

A l'inverse, les plus grandes communes emploient moins d'agents (20,9 %) que ce que l'on observe à l'échelle nationale (25 %).

Enfin, on observe une part plus importante d'agents dans les communautés d'agglomération et les communautés urbaines et métropoles.

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Auvergne-Rhône-Alpes		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	7 923	3,5	4,4
Départements	28 266	12,3	15,3
SDIS	6 820	3,0	2,7
Centres de gestion	1 043	0,5	0,7
Communes de moins de 1 000 hab	13 980	6,1	4,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab	21 063	9,2	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	25 191	11,0	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab	14 454	6,3	7,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	23 931	10,5	16,2
Communes de plus de 80 000 hab	23 731	10,4	8,8
<b>Ensemble des communes</b>	<b>122 350</b>	<b>53,4</b>	<b>53,8</b>
Centres communaux d'action sociale	13 405	5,9	6,4
Caisses des écoles	79	0	0,5
Communautés de communes	11 455	5,0	4,7
Communautés d'agglomération	13 949	6,1	4,5
Communautés urbaines et métropole	13 226	5,8	2,9
Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	1 264	0,6	0,5
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	3 914	1,7	1,3
Syndicats mixtes communaux	4 756	2,1	1,8
Autre	510	0	0,5
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>228 958</b>		

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



## 4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

### Des agents plus nombreux dans les collectivités de moins de 50 agents

Les collectivités de moins de 50 agents regroupent 21,3 % des emplois en Auvergne-Rhône-Alpes contre 17,5 % pour la France. Les petites collectivités (entre 5 à 49 agents) représentent 54,7 % des structures en Auvergne-Rhône-Alpes contre 42,8 % à l'échelle nationale.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2015	France au 31/12/2015	Auvergne-Rhône-Alpes au 31/12/2015	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	33,9	46,2	2,0	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	54,7	42,8	19,3	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	10,2	9,6	32,1	31,5
Grandes collectivités entre 500 et 4 999 agents	1,1	1,3	35,7	42,2
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,1	0,1	11,0	8,8
<b>Ensemble collectivités</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

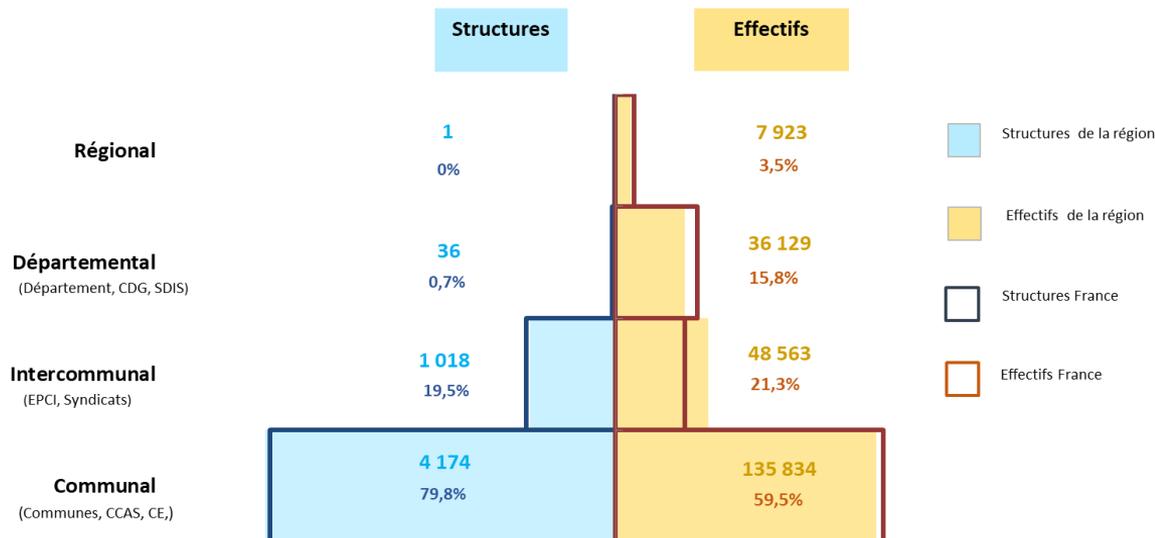


## 4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention

### Plus d'effectif au niveau intercommunal

Les **4 174 structures communales** représentent **79,8 % des collectivités** d'Auvergne-Rhône-Alpes. Les **135 834 agents** que ces structures emploient représentent **59,5 % des effectifs** de la fonction publique territoriale d'Auvergne-Rhône-Alpes. En comparaison à la structure moyenne française, le niveau départemental présente une part plus faible des effectifs et le niveau intercommunal une part plus importante.

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs

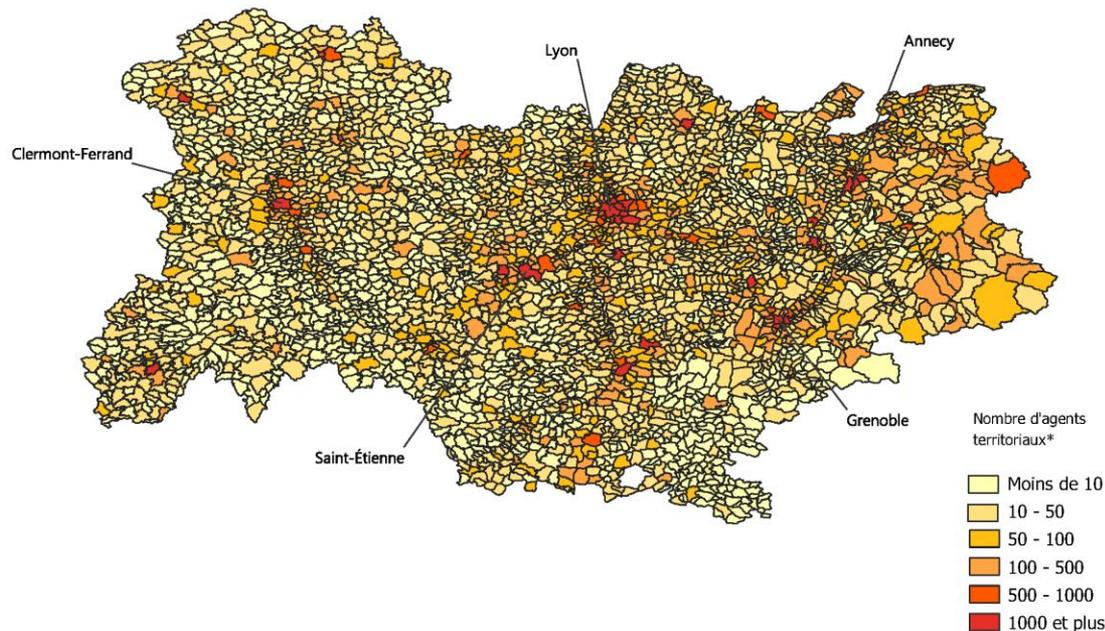


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

# 5. Géographie des effectifs territoriaux

## 5.1 Répartition territoriale des effectifs

**Concentration des effectifs dans les chefs-lieux, la capitale, la vallée du Rhône, vallée de l'Isère et les zones de montagne (Alpes)**

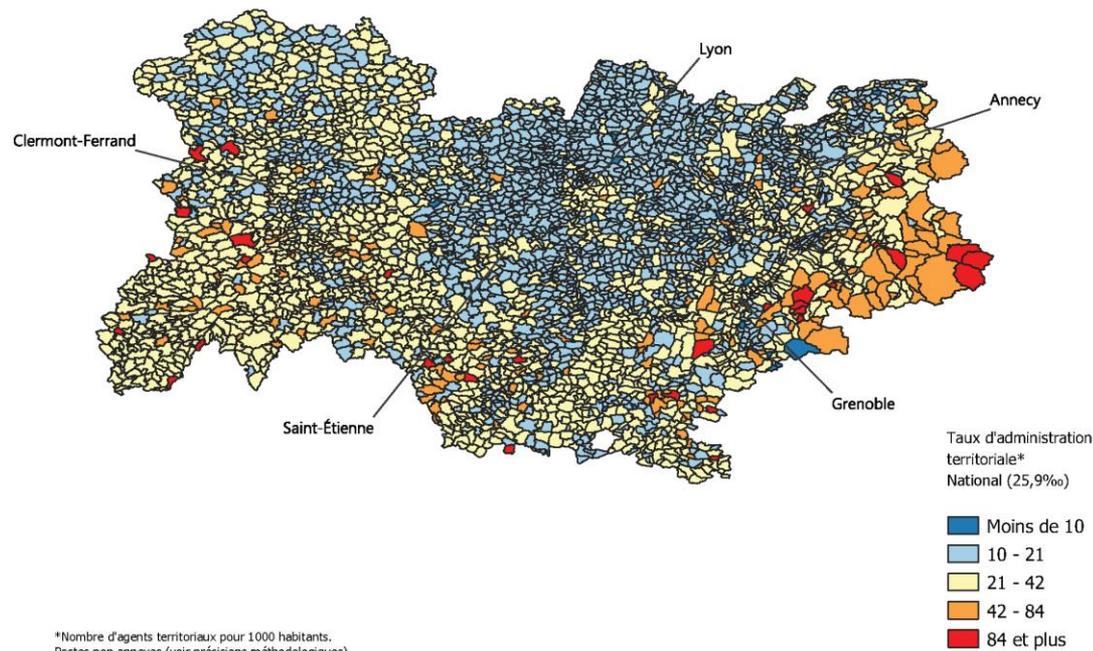


\*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).  
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.  
Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats 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 plus élevé dans les communes situées dans les massifs montagneux et à l'Ouest*



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

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

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

Le taux d'administration territoriale de la région Auvergne-Rhône-Alpes est plus élevé dans les communes situées dans les massifs montagneux (dans le Sud-Est de la Haute-Savoie, de la Savoie et de l'Isère ; au niveau de la frontière avec la Suisse et l'Italie), à l'Ouest (le Cantal, le Puy-de-Dôme et l'Allier) de la région.

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

## B. Emploi

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

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

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

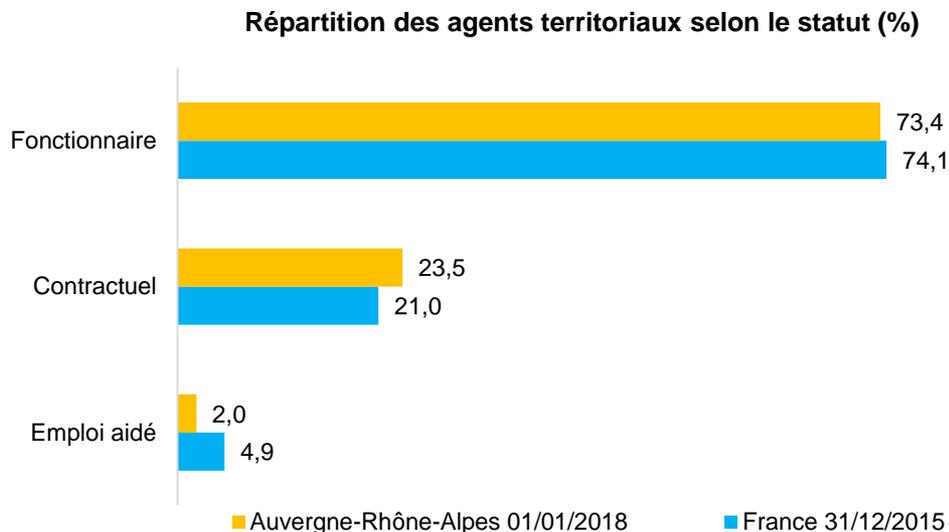


# 1. Statut

## 1.1 Structure générale

*Plus de contractuels qu'au niveau national*

La part des agents fonctionnaires d'Auvergne-Rhône-Alpes est similaire à la moyenne française. 23,5 % des agents sont contractuels, contre 21 % à l'échelle nationale.



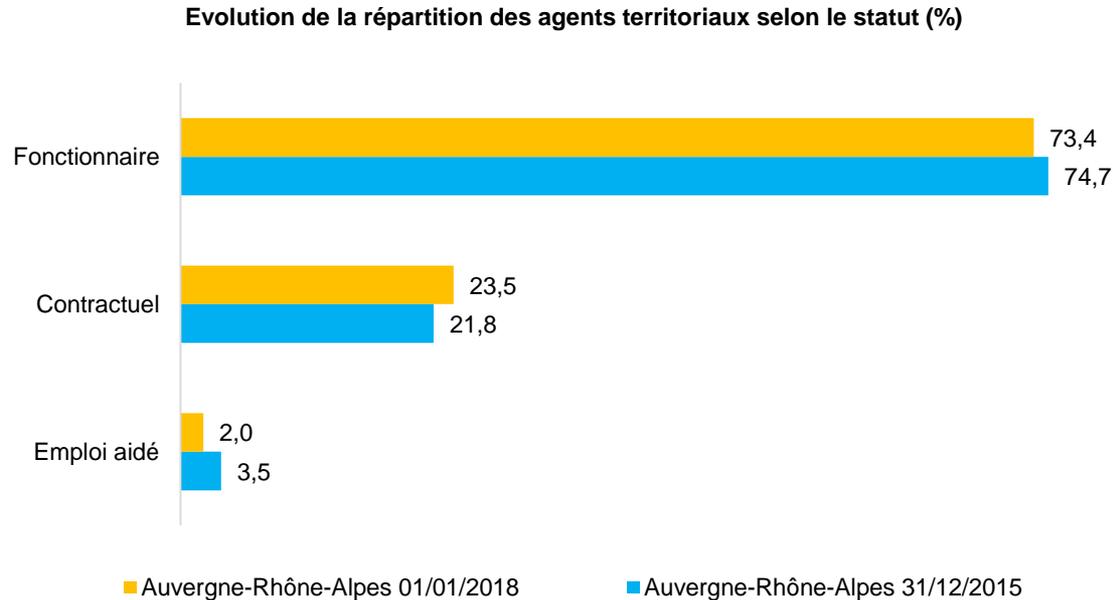
La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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



## 1.2 Evolution de la structure générale

### Augmentation du poids des contractuels ces dernières années



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

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



## 1.3 Statut par type de collectivité

### Une plus forte présence des fonctionnaires dans les SDIS, la région et les communautés urbaines

0,3 % des agents de la région occupent un emploi aidé, 90,6 % ont le statut de fonctionnaire et 9,1 % sont contractuels.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	90,6	9,1	N.D	N.D	0,3
Départements	74,9	24,4	71,2	27,6	0,6
SDIS	97,9	2,0	40,2	40,2	0,2
Centres de gestion	54,6	43,5	20,5	75,9	2,0
Communes de moins de 1 000 hab	68,7	24,2	49,4	26,2	6,5
Communes de 1 000 à 3 499 hab	74,8	20,8	24,9	49,0	3,4
Communes de 3 500 à 9 999 hab	73,2	23,9	20,7	66,9	2,8
Communes de 10 000 à 19 999 hab	70,3	23,6	27,7	58,0	1,1
Communes de 20 000 à 79 999 hab	71,7	27,2	32,6	57,6	1,0
Communes de plus de 80 000 hab	71,4	27,2	9,2	35,1	1,4
Centres communaux d'action sociale	67,1	30,5	25,5	65,8	2,3
Caisses des écoles	52,2	47,8	45,5	45,5	0,0
Communautés urbaines	88,8	10,9	0,0	4,7	0,3
Métropole	84,1	14,3	65,8	28,7	1,7
Communautés de communes	67,2	29,9	41,8	39,4	2,9
Communautés d'agglomération	65,7	23,8	40,2	43,2	1,3
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	72,3	24,5	32,3	50,3	2,3
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	65,3	29,4	54,2	19,3	4,6
Syndicats mixtes communaux	74,4	24,5	31,2	55,0	1,1
Autres établissements publics	55,8	44,2	89,5	10,5	0,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>73,4</b>	<b>23,5</b>	<b>34,7</b>	<b>45,1</b>	<b>2,0</b>

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

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



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

On observe une proportion des agents fonctionnaires plus importante dans les secteurs des affaires juridiques et administratives (85,8 %) et de la voirie, infrastructures et réseaux divers (84 %). Les agents contractuels sont surreprésentés dans les secteurs de la jeunesse et animation (48,8 %) et dans la restauration collective (34,3 %).

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Affaires scolaires et périscolaires	66,0	31,1	17,2	49,2	2,4
Ensemble du social	64,9	33,6	57,9	35,4	1,3
Petite enfance	61,8	34,2	55,4	34,9	1,7
Bâtiment et patrimoine bâti	80,3	15,6	43,2	43,0	3,0
Affaires juridiques et administratives	85,8	12,6	42,3	39,7	1,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	84,0	13,6	27,0	54,5	1,4
Propreté, collecte et gestion des déchets	80,2	16,4	16,3	73,3	1,9
Sport	69,8	26,1	17,7	62,0	1,3
Restauration collective	61,8	34,3	22,1	62,8	3,1
Jeunesse et animation	46,4	48,8	22,6	59,8	3,5
<b>Ensemble tous secteurs</b>	<b>73,4</b>	<b>23,5</b>	<b>34,7</b>	<b>45,1</b>	<b>2,0</b>

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

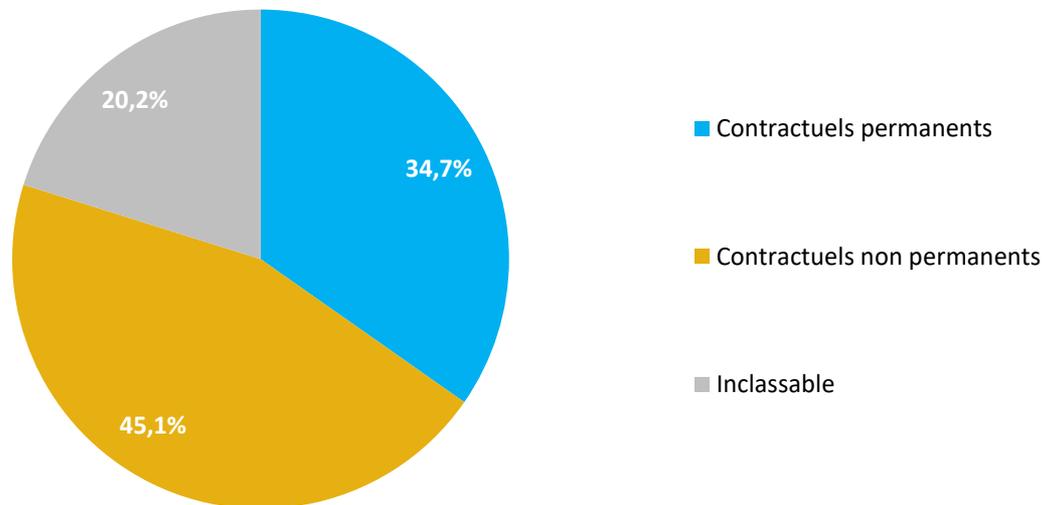
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 1.4 Situation juridique des contractuels

*Un recours aux contractuels qui se fait plus souvent sur des postes non permanents*

Répartition des agents contractuels d'Auvergne-Rhône-Alpes  
selon la situation juridique



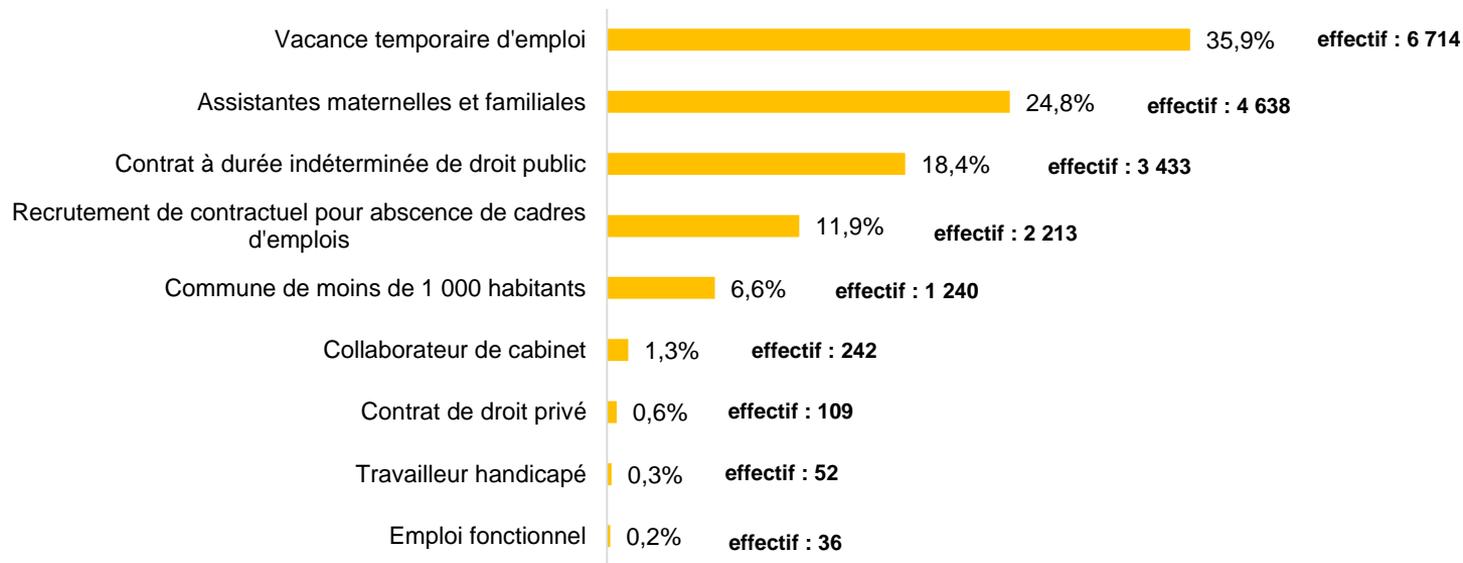
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les contractuels permanents

35,9 % des contractuels permanents a une situation juridique correspondant à des contrats de type « Vacances temporaire d'emploi ».

Types de contrats de travail des contractuels permanents en Auvergne-Rhône-Alpes



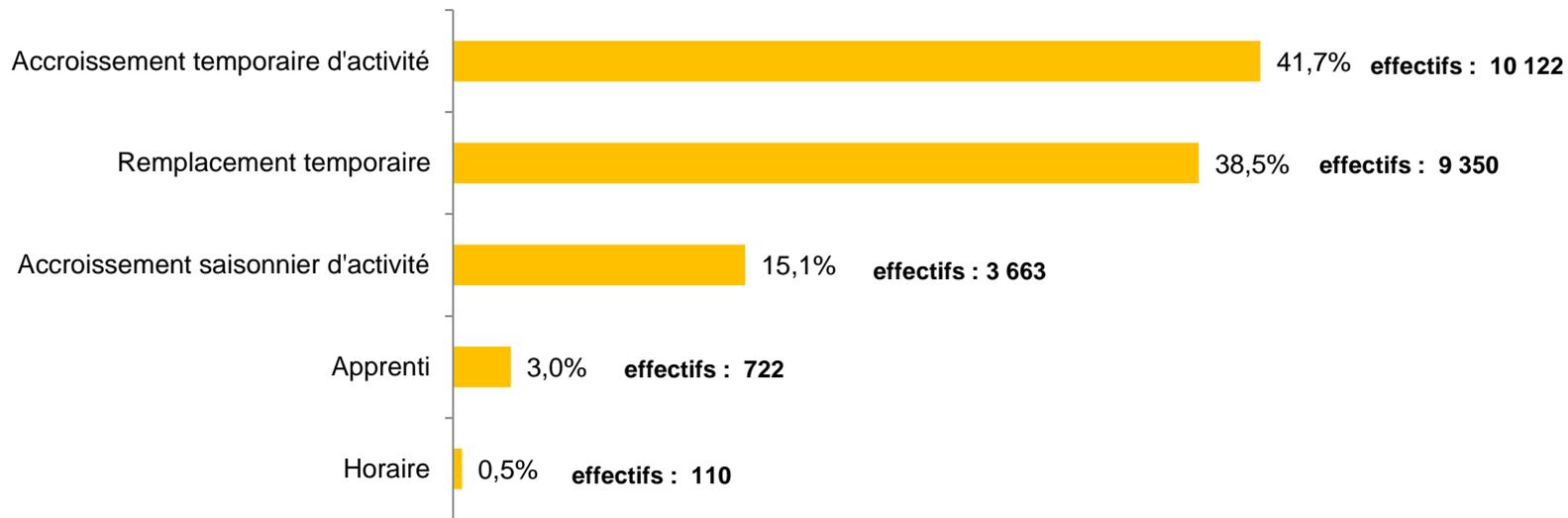
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l'accroissement temporaire d'activité (41,7 % des cas), puis le remplacement temporaire (38,5 %).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents d'Auvergne-Rhône-Alpes



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



## 1.5 Cadre d'emploi

### Un tiers des agents sont des adjoints techniques

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent 75,5 % des agents.

Les postes d'adjoints techniques et d'adjoints administratifs concentrent presque la moitié des effectifs (45,9 %).

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Auvergne-Rhône-Alpes		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	75 555	33,7	29,5
Adjoint administratif	27 442	12,2	12,8
Adjoint d'animation	12 510	5,6	5,2
Rédacteur	10 065	4,5	4,3
Attaché	9 839	4,4	3,9
Agent de maîtrise	8 816	3,9	3,9
Agent spécialisé des écoles maternelles	7 420	3,3	3,0
Technicien	7 207	3,2	2,7
Agent social	6 242	2,8	2,9
Assistant socio-éducatif	4 313	1,9	1,9
<i>Inclassables</i>	4 376	1,9	<i>nd</i>

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

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

Hors emplois aidés



## 1.5 Cadre d'emploi

### Des adjoints techniques plus nombreux qu'en 2015

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une hausse des adjoints techniques (+2,8 points) et des adjoints d'animation (+1,3 points).

Répartition des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part en 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	33,7	30,8	2,8
Adjoint administratif	12,2	12,2	0,1
Adjoint d'animation	5,6	4,2	1,3
Rédacteur	4,5	4,5	0,0
Attaché	4,4	4,3	0,1
Agent de maîtrise	3,9	3,7	0,3
Agent spécialisé des écoles maternelles	3,3	3,6	-0,3
Technicien	3,2	3,1	0,1
Agent social	2,8	2,9	-0,1
Assistant socio-éducatif	1,9	2,1	-0,2

Hors emplois aidés

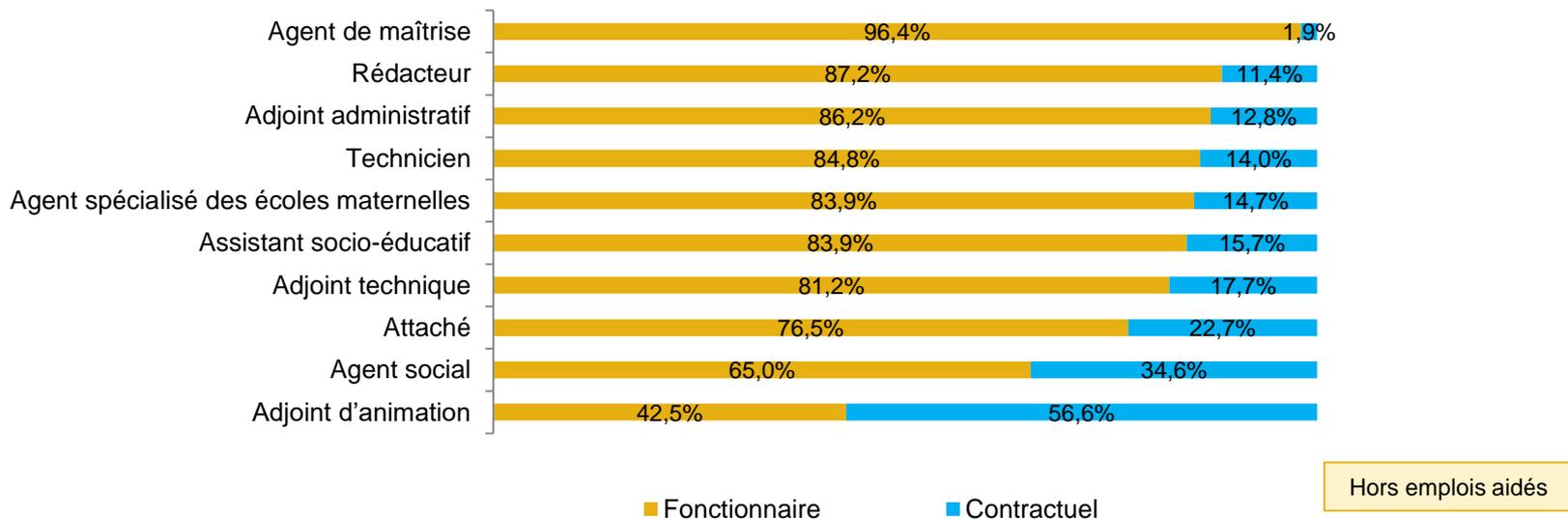


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, la part des agents fonctionnaires est majoritaire sauf pour les adjoints d'animation qui sont essentiellement contractuels (56,6 %).

Répartition des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes selon le statut, parmi les 10 principaux cadres d'emplois



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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



## 1.6 Filière

### Une représentation des agents quasi comparable à la moyenne nationale

44,1 % des agents relèvent de la filière technique et 21,4 % de la filière administrative, contre respectivement 44,8 % et 22,5 % à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	99 037	44,1	44,8
Administrative	48 105	21,4	22,5
Sociale	20 093	9,0	9,0
Incendie et secours	14 719	6,6	6,5
Animation	9 896	4,4	3,9
Médico-sociale	9 488	4,2	4,6
Culturelle	5 158	2,3	2,2
Police municipale	4 585	2,0	4,1
Hors filière NET	2 755	1,2	1,3
Sportive	2 306	1,0	1,0
Médico-technique	197	0,1	0,2
<i>Inclassables</i>	8 103	3,6	<i>nd</i>
<b>Ensemble</b>	<b>224 443</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 3,6 % des agents

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

## 1.6 Filière

### Une hausse de 4 points pour la filière incendie et secours

Entre 2015 et 2018, on observe une baisse du poids de 8 filières sur 11, en particulier pour la filière culturelle (-1,8 points). Le poids de la filière incendie et secours a augmenté de 4 points et la filière police municipale de 0,8 points.

Répartition des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes selon la filière	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution en points
Technique	44,1	45,0	-0,9
Administrative	21,4	22,4	-1,0
Sociale	9,0	9,7	-0,7
Incendie et secours	6,6	2,5	4,0
Animation	4,4	5,2	-0,8
Médico-sociale	4,2	5,0	-0,8
Culturelle	2,3	4,1	-1,8
Police municipale	2,0	1,3	0,8
Hors filière NET	1,2	3,4	-2,2
Sportive	1,0	1,0	0,0
Médico-technique	0,1	0,2	-0,1
<b>Ensemble</b>	<b>96,4</b>	<b>99,9</b>	

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

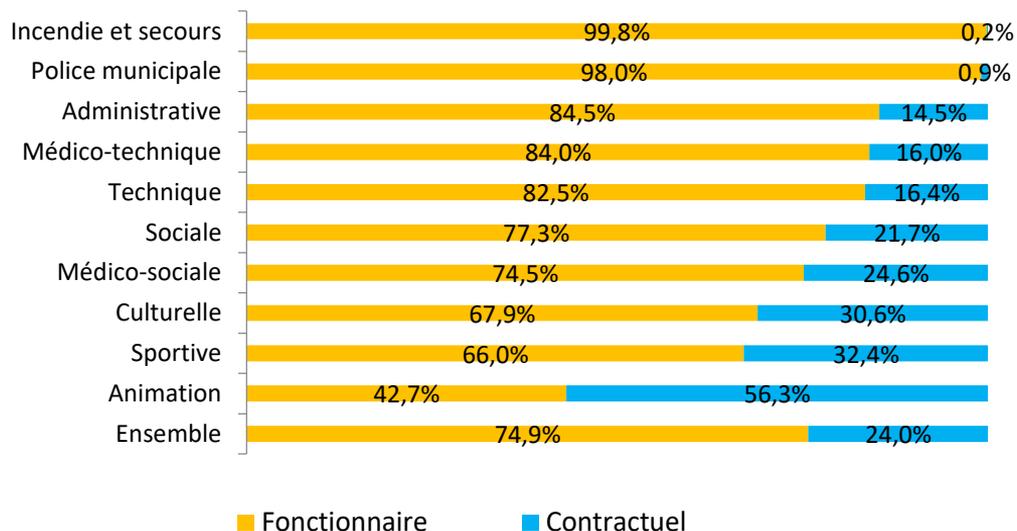


## Zoom sur le statut selon la filière

Un statut fonctionnaire majoritaire dans toutes les filières, sauf animation

56,3 % des agents de la filière animation sont contractuels.

Répartition des agents territoriaux selon la filière et le statut



Hors emplois aidés

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

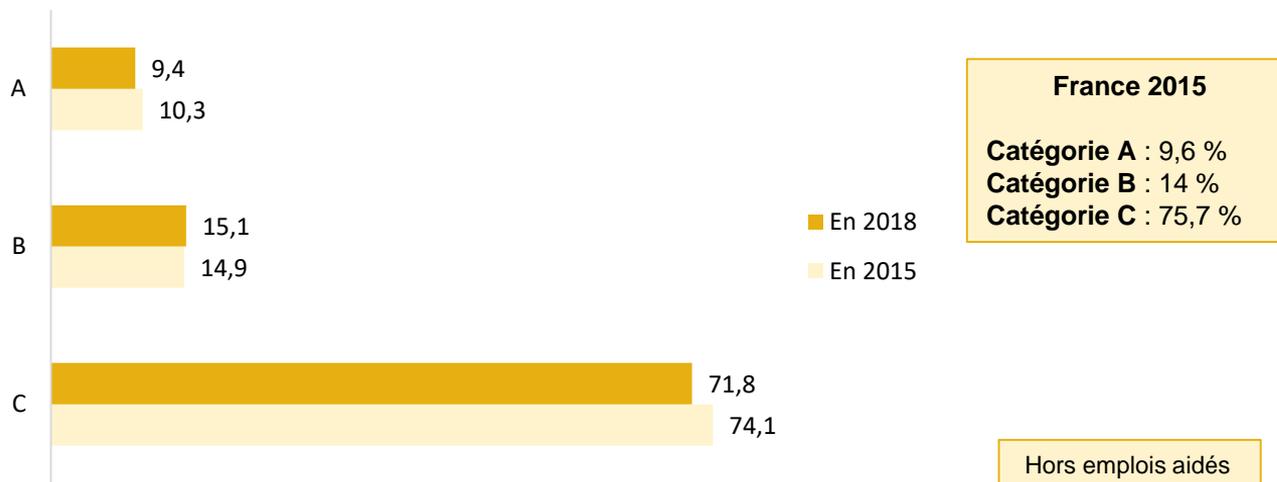


## 2. Catégorie hiérarchique

**La catégorie B est légèrement surreprésentée par rapport au national**

71,8 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 74,1 % en 2015. La répartition des agents par catégorie hiérarchique est proche de celle observée à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes selon la catégorie en 2015 et 2018 (%)



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

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

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

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

## C. Démographie

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

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

### 2. Âge .....p66

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

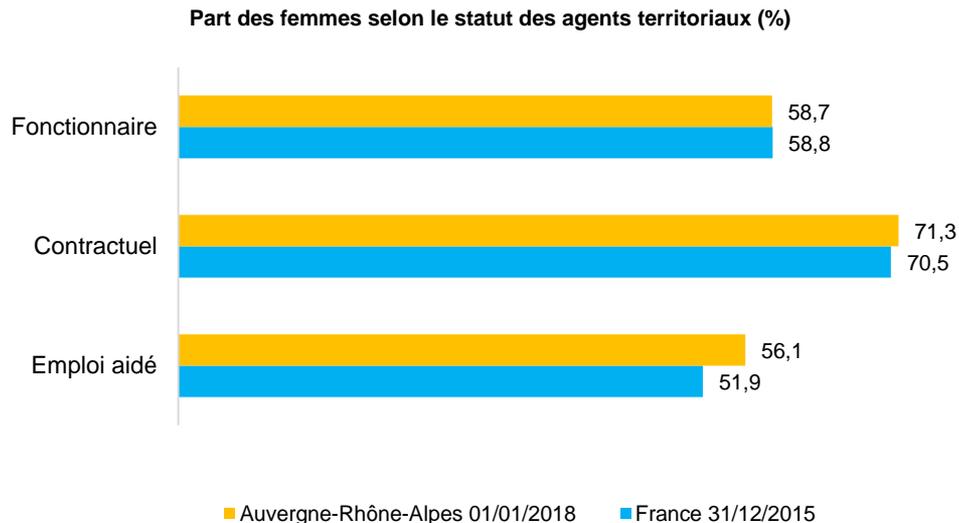


# 1. Genre

## 1.1 Part des femmes selon le statut

*Les femmes plus présentes chez les contractuels et dans les emplois aidés qu'à l'échelle nationale*

Les femmes représentent 61,6 % des agents de la FPT en 2018, contre 60,9 % à l'échelle nationale en 2015. 71,3 % de postes de contractuels et 56,1% d'emplois aidés sont occupés par des femmes, soit des proportions plus élevées comparé à la moyenne nationale.



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

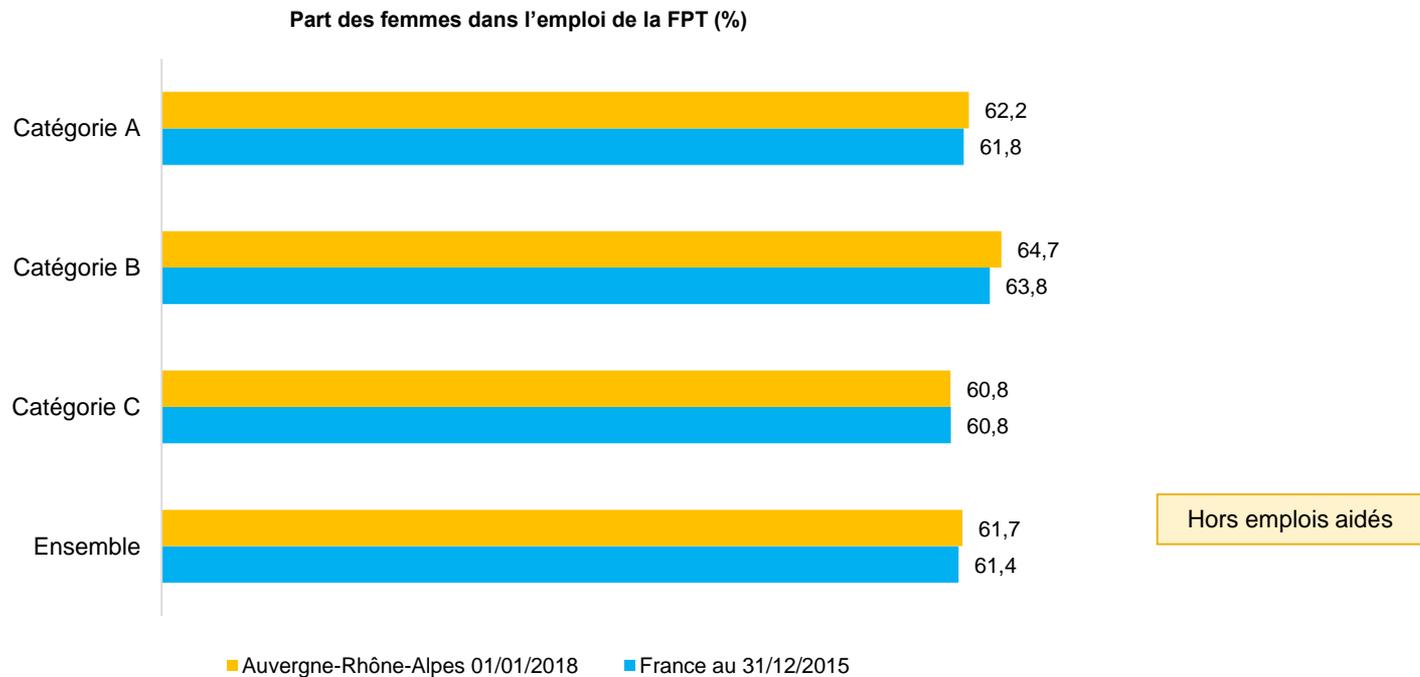
- 61,6 % en Auvergne-Rhône-Alpes
- 60,9 % pour la France entière

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



## 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

*La catégorie B est légèrement plus féminisée*



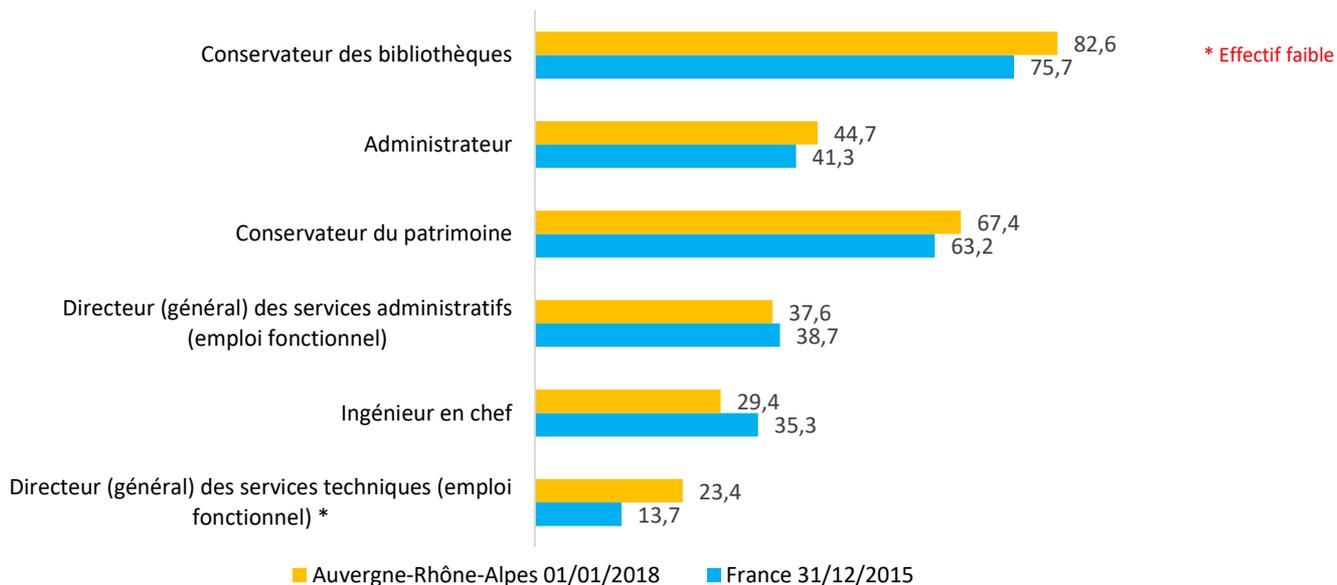
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

## 1.3 Part des femmes dans les emplois de direction

### 82,6 % des conservateurs des bibliothèques sont des femmes

Parmi les emplois de direction, la part des femmes conservateur des bibliothèques, administrateur, conservateur du patrimoine et directeur (général) des services techniques est plus importante en Auvergne-Rhône-Alpes qu'à l'échelle nationale.

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

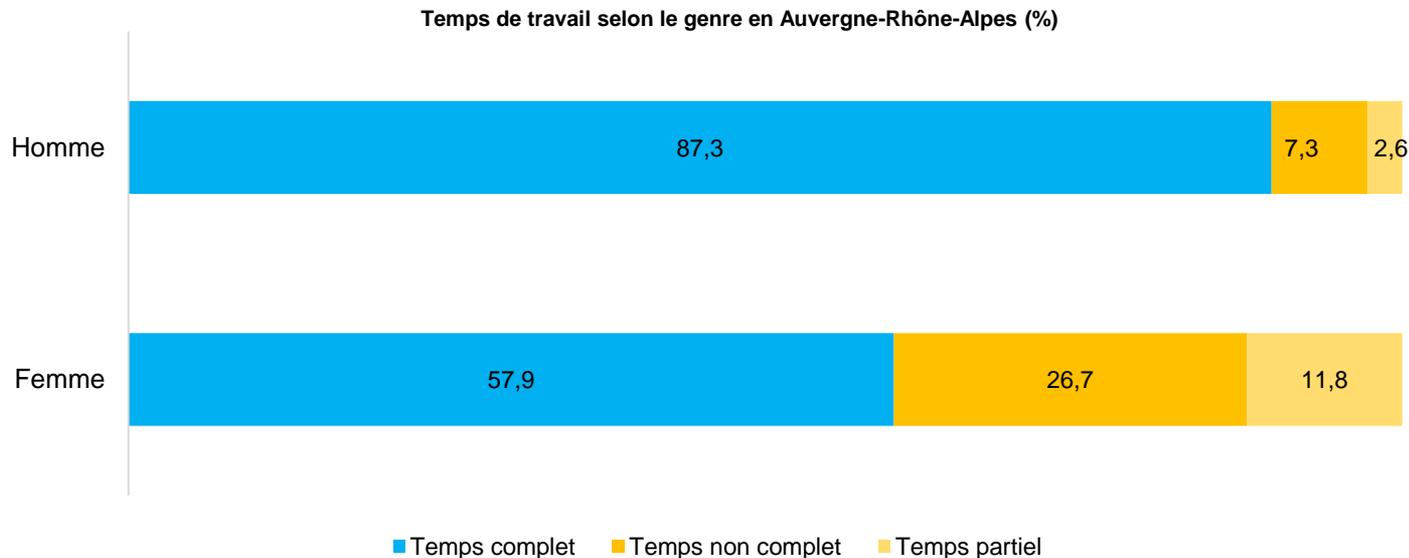


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

## 1.4 Temps de travail selon le genre

### Près de quatre femmes sur dix travaillent à temps non complet ou partiel

38,5 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10 % des hommes. Les emplois en temps partiel sont près de quatre fois plus fréquents que pour les hommes.



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

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



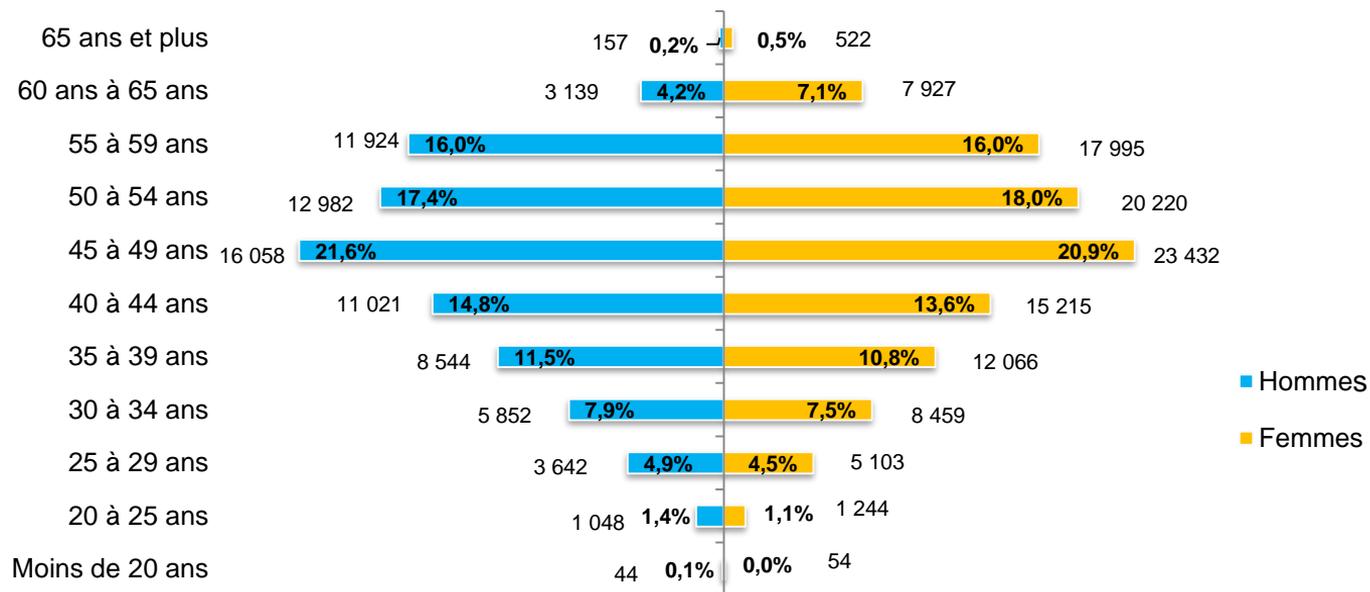
## 2. Âge

### 2.1 Pyramide des âges des agents permanents

*Une structure des âges élevée chez les agents permanents*

On observe une forte répartition des agents permanents âgés entre 45 ans et 55 ans.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents en Auvergne-Rhône-Alpes



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

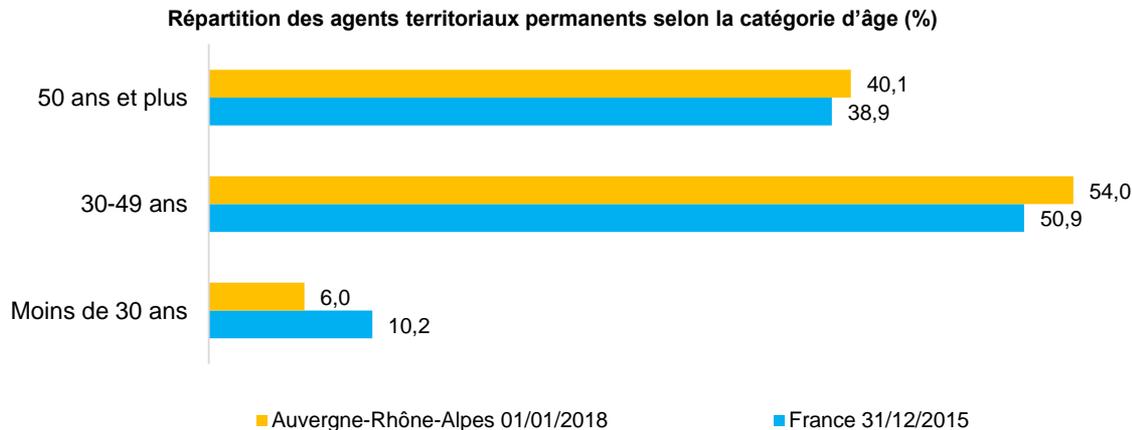
## 2.2 Structure des âges des agents permanents

### Les agents de plus de 50 ans sont plus présents qu'à l'échelle nationale

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 40,1 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 38,9 % pour la moyenne française. Les agents de moins de 30 ans représentent 6 % contre 10,2 % à l'échelle nationale.

#### ▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires : **47 ans**
- Contractuels : **39 ans et 10 mois**
- Emplois aidés : **35 ans et 6 mois**



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

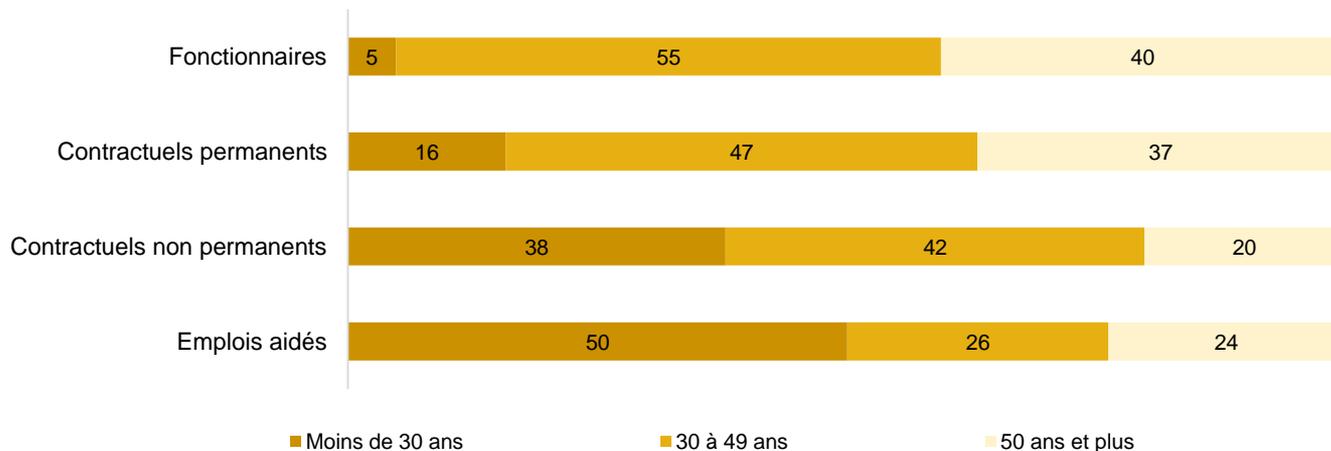


## 2.3 Structure des âges selon le statut

**40 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans**

Les **jeunes** sont principalement représentés parmi les **contractuels non permanents** et les **emplois aidés**. Ainsi, l'âge moyen des contractuels non permanents est de 36 ans et 11 mois et 35 ans et 6 mois pour les emplois aidés. Les fonctionnaires et les contractuels permanents concentrent quant à eux des agents plus âgés.

Répartition des agents territoriaux en Auvergne-Rhône-Alpes selon la catégorie d'âge et le statut (%)



### Âge moyen

47 ans

44 ans et 2 mois

36 ans et 11 mois

35 ans et 6 mois

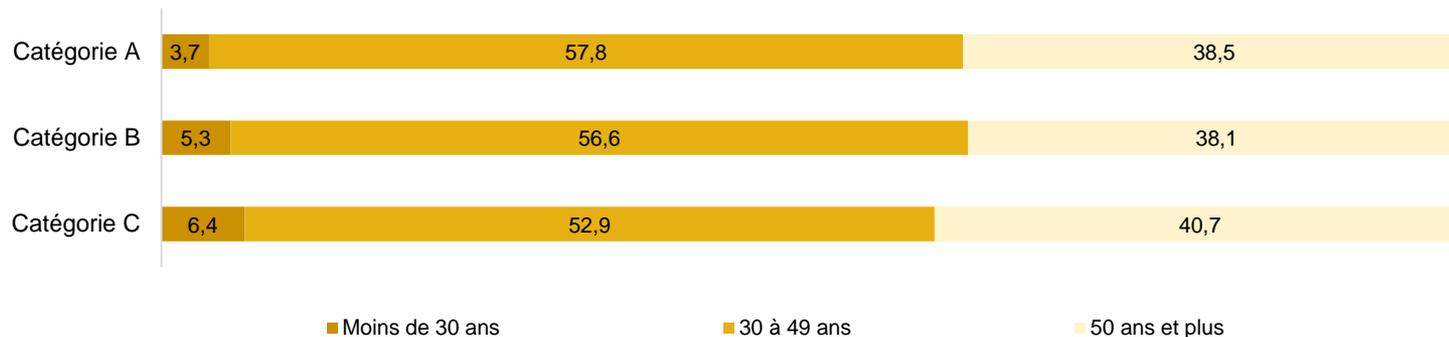
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

40,7 % des catégories C ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie C sont plus âgés que les catégories A et B (35,5 % et 38,1 % respectivement). Une part des agents de moins de 30 ans plus importante dans la catégorie C que dans les catégories A et B.

Répartition des agents territoriaux permanents en Auvergne-Rhône-Alpes selon l'âge et la catégorie (%)



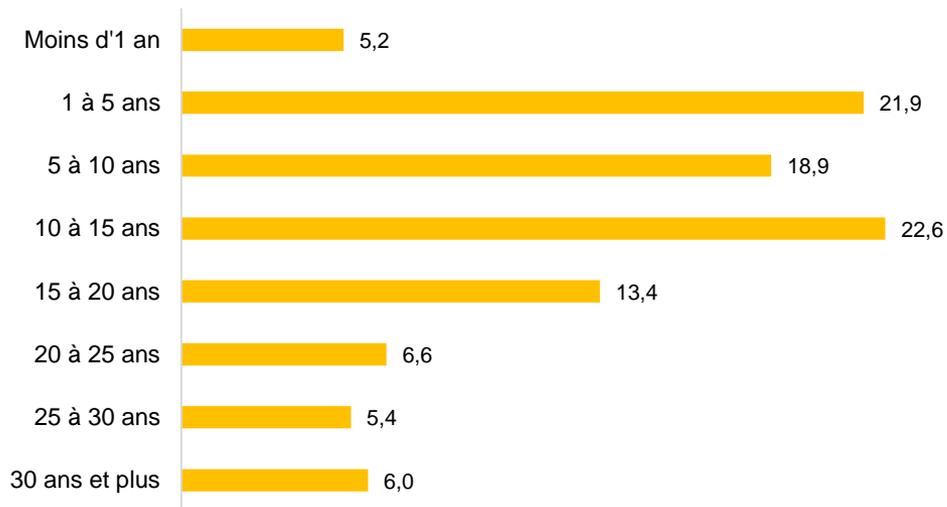
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2.5 Ancienneté

### Un agent sur deux a plus de 10 ans d'ancienneté

18 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. En revanche, plus d'un agent sur quatre à moins de 5 ans d'ancienneté.

Part des agents territoriaux permanents d'Auvergne-Rhône-Alpes selon l'ancienneté au sein de la collectivité (%)



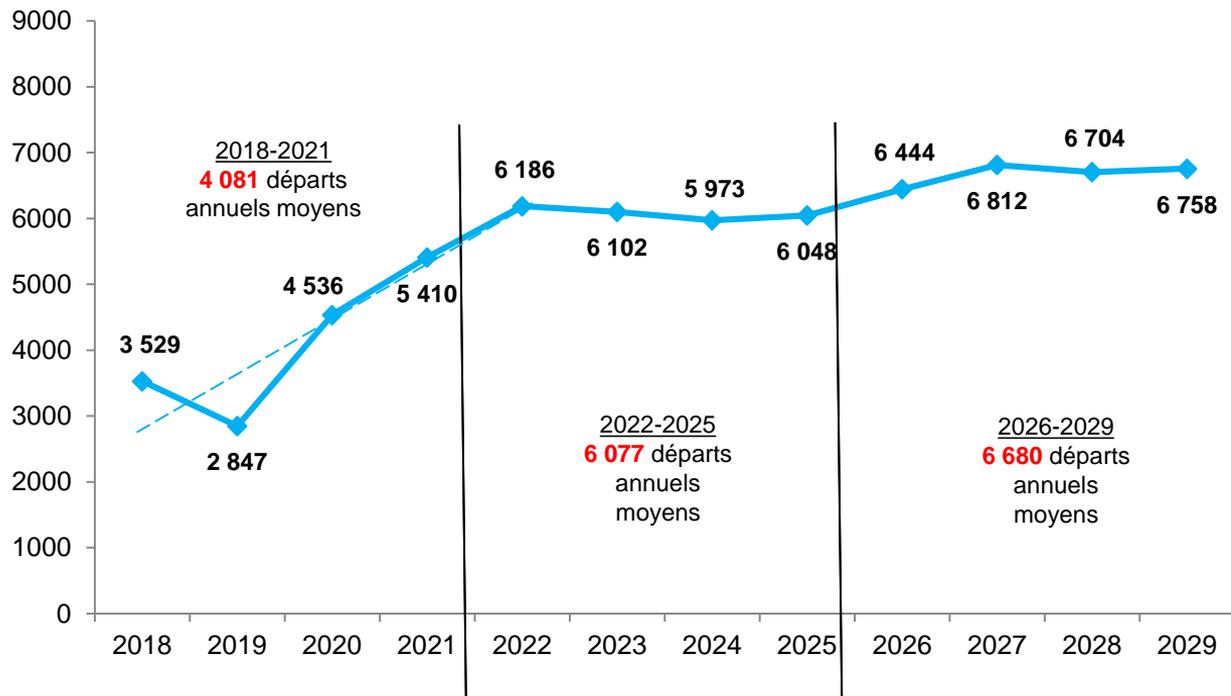
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 2.6 Projection des départs à la retraite

18,5 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2024, 36 % en 2029

Projection des départs en retraite des agents permanents d'Auvergne-Rhône-Alpes



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

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

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

**14,5 % de contractuels parmi les prochains sortants**

Les agents permanents de 60 ans et plus sont plus nombreux dans les départements (20 %) alors qu'ils sont 14 % tout âge confondu.

Agents territoriaux permanents d'Auvergne-Rhône-Alpes et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des contractuels	14,5	10,0
Départements	20,0	14,0
SDIS	1,0	3,6
Centres communaux d'action sociale	7,5	5,4
Action Sociale	8,9	5,8
Pompiers et secours	0,4	2,8
Adjoint administratif	10,6	13,2
Assistante maternelle	6,3	2,2
Chargé de propreté des locaux	10,8	8,1
Assistant familial	5,9	2,0

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

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

## 2.8 Qui sont les nouveaux entrants?

### Une forte présence des nouveaux arrivants chez les contractuels

On dénombre **9 694 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (5,2 % des agents permanents).

Les nouveaux arrivants sont plus souvent jeunes : un peu moins d'un quart (22,5 %) des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 6% toute ancienneté confondue.

Les nouveaux arrivants sont également plus souvent contractuels : 38,3% d'entre eux (10 % sur l'ensemble).

De plus, 14,7 % des nouveaux arrivants se situent dans des communautés d'agglomération contre 5,7 % sur l'ensemble des agents et sont deux fois plus nombreux à être agent social que l'ensemble des agents permanents (5 % contre 2,4 %).

A l'inverse, les nouveaux entrants sont 8,7 % à travailler dans le secteur des affaires scolaires et périscolaires contre 14,4 % sur l'ensemble des effectifs et 4,4 % sont chargés de propreté des locaux contre 8,1 % sur l'ensemble.

Agents territoriaux permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Moins de 30 ans	22,5	6,0
Part des contractuels	38,3	10,0
Départements	9,0	14,0
Communes de plus de 80 000 hab	4,5	9,4
Communautés de communes	8,7	4,9
Communautés d'agglomération	14,7	5,7
Social (Personnes âgées)	6,5	2,8
Petite enfance	8,8	5,4
Affaires scolaires et périscolaires	8,7	14,4
Agent social	5,0	2,4
Adjoint d'animation	6,2	3,6
Adjoint technique	23,5	34,5
Agent de maîtrise	2,3	4,6
Chargé de propreté des locaux	4,4	8,1
Aide à domicile	4,7	1,4



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

### D. Métiers

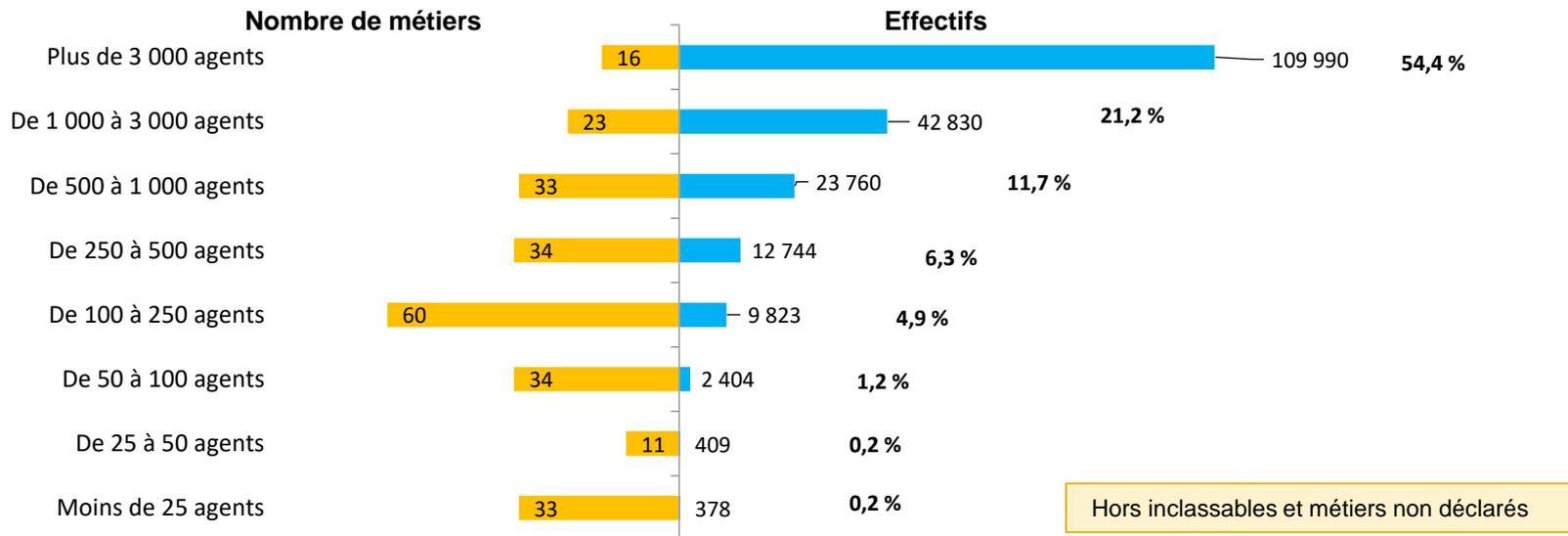
1. **Volumétrie**.....p75
2. **Métiers clés (exprimés en équivalent temps plein)**....p76  
*Zoom sur les métiers rares*  
*Zoom sur les métiers hors répertoire*
3. **Métiers selon le statut**.....p79
4. **Métiers selon le genre**.....p80
5. **Métiers âgés**.....p81



# 1 Volumétrie

Parmi les 244 métiers répertoriés, 16 d'entre eux concentrent 54,4 % des agents

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Note de lecture : 33 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 378 agents (0,2 % du nombre total d'agents )

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



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

*En ETP, les dix principaux métiers regroupent 38,1 % des agents*

Dix principaux métiers des agents territoriaux-tous statuts confondus	Auvergne-Rhône-Alpes				France
	Effectifs physiques		ETP		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	19 037	8,3	16 367	8,4	10,3
Assistant de gestion administrative	12 029	5,3	11 058	5,7	7,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 529	4,6	9 396	4,8	4,1
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	7 741	3,4	4 962	2,5	1,9
Agent de restauration	7 340	3,2	6 054	3,1	2,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	6 617	2,9	6 549	3,4	2,6
Assistant éducatif petite enfance	6 500	2,8	5 955	3,1	3,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 085	2,7	5 923	3,0	3,1
Chargé d'accueil	6 046	2,6	5 466	2,8	2,4
Animateur enfance-jeunesse	5 273	2,3	3 939	2,0	2,4

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 131 à 142

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



## Zoom sur les métiers rares

---

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

- Pharmacien
- Assistant de prévention des risques professionnels
- Médecin chef de SDIS
- Conseiller funéraire
- Préleveur
- Psychomotricien
- Instructeur gestionnaire des fonds européens
- Responsable métrologie
- Responsable de parc animalier
- Chef d'atelier d'imprimerie
- Maître de cérémonie
- Manipulateur d'électroradiologie
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Ergonome
- Chargé d'accueil des publics itinérants
- Surveillant de port maritime
- Orthophoniste

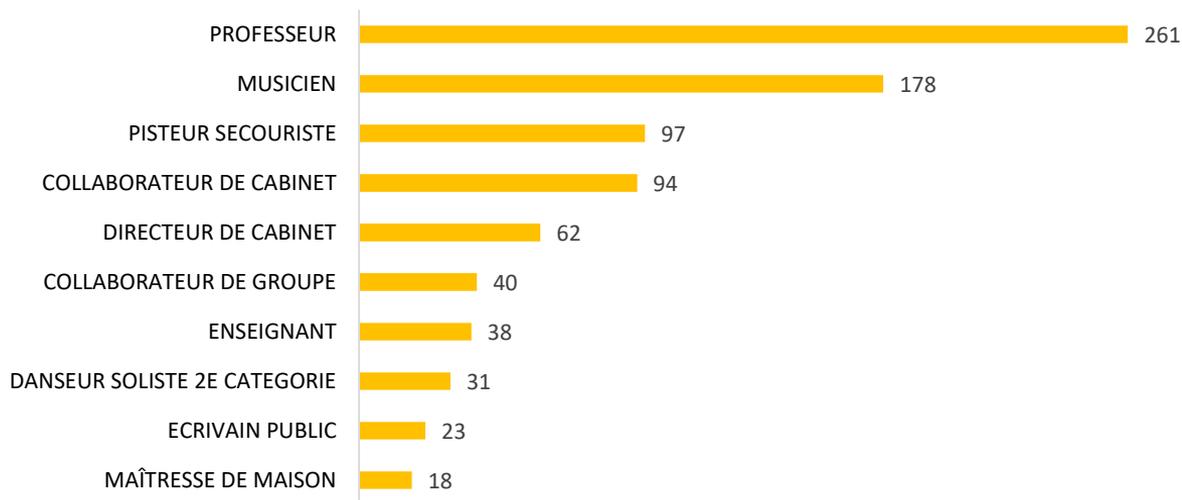
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les métiers hors répertoire

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

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



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



### 3. Métiers selon le statut

Parmi les dix principaux métiers, les deux métiers de l'animation sont davantage occupés par des contractuels

Les métiers plus souvent occupés par des contractuels sont ceux d'animateur éducatif accompagnement périscolaire et d'animateur enfance-jeunesse. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les animateurs enfance-jeunesse.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	72,6	23,3	2,8
Assistant de gestion administrative	85,7	12,5	0,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	79,0	17,8	2,3
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	28,2	69,2	2,6
Agent de restauration	69,2	27,6	2,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	81,9	14,9	1,5
Assistant éducatif petite enfance	65,1	31,1	2,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	87,5	8,5	2,0
Chargé d'accueil	80,2	16,4	2,2
Animateur enfance-jeunesse	36,8	56,9	4,8
<b>Ensemble</b>	<b>73,4</b>	<b>23,5</b>	<b>2,0</b>

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

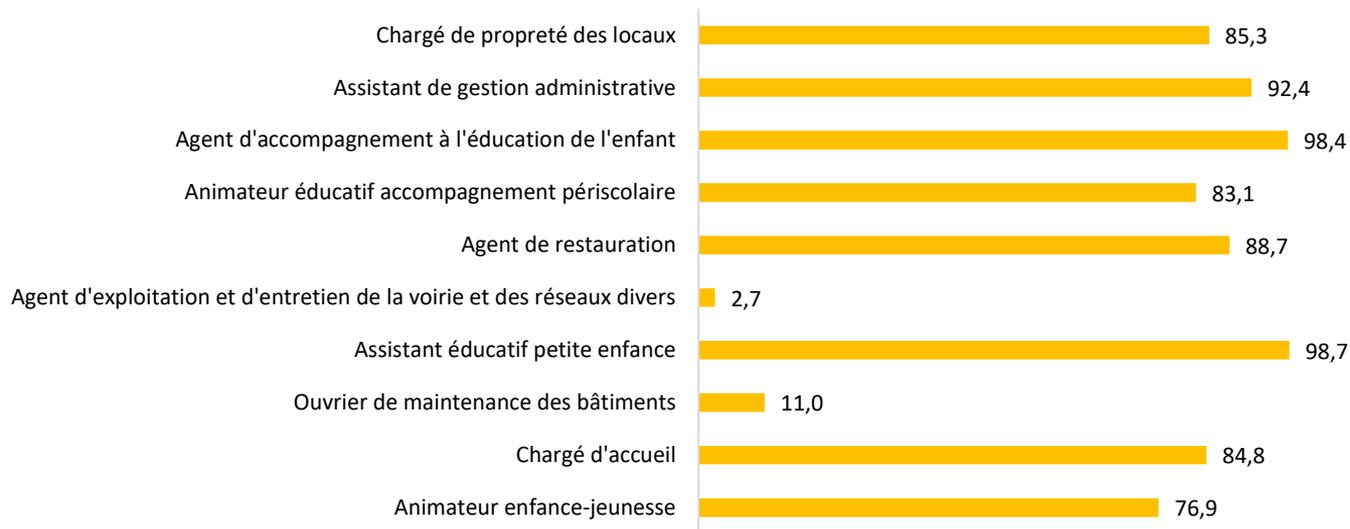


## 4. Métiers selon le genre

### Les femmes majoritaires parmi huit des dix principaux métiers

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de huit des dix principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux de d'ouvrier de maintenance des bâtiments et d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers en Auvergne-Rhône-Alpes (%)



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



## 5. Métiers âgés

**18,6 % des assistants familiaux ont plus de 60 ans**

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les métiers d'assistant familial (18,6 %), d'agent de services polyvalent en milieu rural (13,2 %) et d'aide à domicile (11,5 %).**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus d'Auvergne-Rhône-Alpes

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans ou plus en Auvergne-Rhône-Alpes	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	1 265	8,4
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	720	8,1
Assistant familial	693	18,6
Assistant de gestion administrative	659	6,2
Agent de restauration	444	8,0
Chargé d'accueil	389	7,5
Aide à domicile	292	11,5
Agent de services polyvalent en milieu rural	284	13,2
Assistant éducatif petite enfance	277	5,2
Ouvrier de maintenance des bâtiments	255	4,7
<b>Ensemble (tout métier confondu)</b>	<b>11 745</b>	<b>6,3</b>

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

---

# III. Evolution des besoins RH



# III. Evolution des besoins RH



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

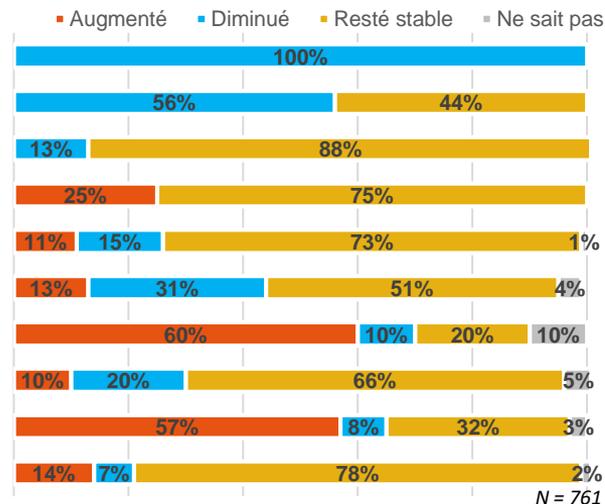
# 1. Tendances d'évolution des effectifs

## 1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018

*Une augmentation des effectifs pour la majorité des EPCI et la région en 2018*

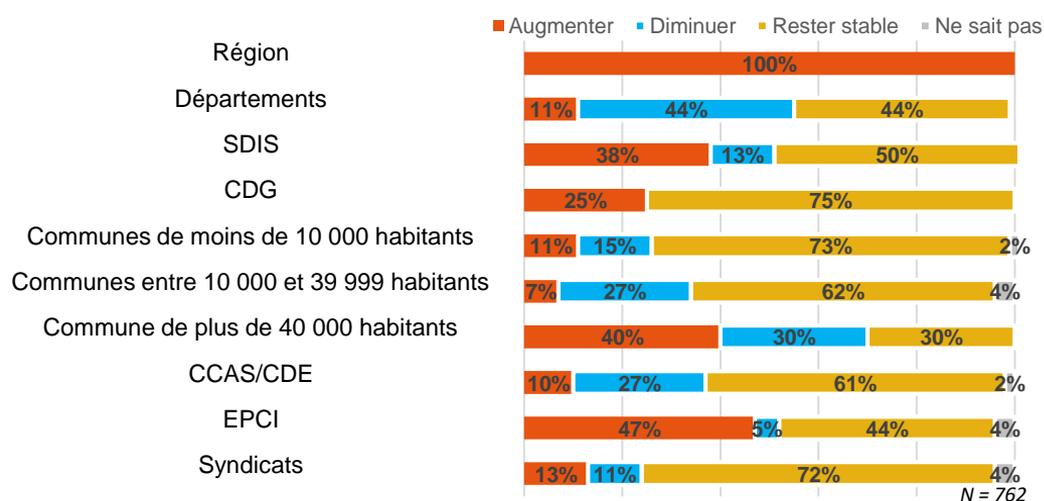
Question : Au cours de l'année 2017, votre effectif global en équivalent temps plein a :

**En 2017**



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

**En 2018**



En 2017, plus de la moitié des départements répondants ont connu une diminution de leurs effectifs. La région qui a connu une diminution des effectifs en 2017 connaît une augmentation des effectifs en 2018. Les communes de plus de 40 000 habitants et les EPCI qui ont connu principalement une augmentation des effectifs en 2017, une stabilisation ou une diminution en 2018 est davantage envisagée. Les autres structures connaissent quant à elles majoritairement une stabilisation de leurs effectifs en 2017 et 2018.

## 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

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

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et plus de la moitié des EPCI répondants. Les services concernés sont principalement ceux **de l'eau et l'assainissement, de la petite enfance, ainsi que ceux de l'urbanisme et l'aménagement.**

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

Les CDG, les EPCI, les SDIS et dans une moindre mesure les communes de plus de 10 000 habitants sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités. Les services mutualisés sont principalement ceux **de l'urbanisme et l'aménagement, des systèmes d'information et informatique, personnels et ressources humaines, ainsi que des affaires juridiques et administratives.**

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. Seules deux communes de plus de 40 000 habitants sur cinq et une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq répondantes 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, les EPCI et 1 syndicat), **la voirie, infrastructures et réseaux divers** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, 1 EPCI et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants) **et les espaces verts et paysages** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 CCAS/CDE et 1 syndicat).

### ➤ Suppression de postes en 2018

**11 % des collectivités répondantes** prévoient des suppressions de postes en 2018, notamment 7 communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats prévoient des suppressions de postes en 2018.

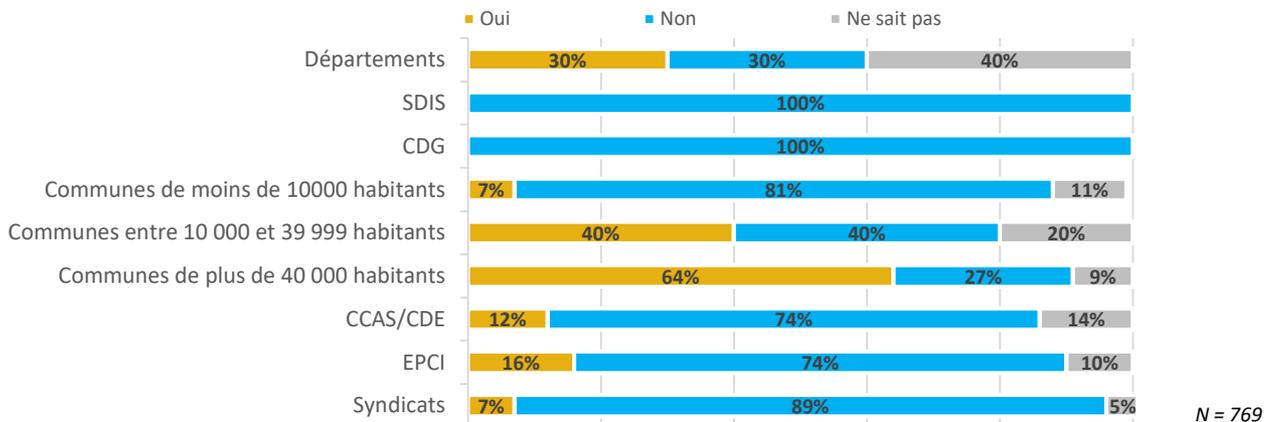
Les services concernés par ces suppressions sont variés (**jeunesse et animation, affaires juridiques et administratives, affaires scolaires et périscolaires, ...**).



## 1.3 Les suppressions de postes en 2018

Près de deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants prévoient des suppressions de postes

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



7 communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats prévoient des suppressions de postes en 2018.

Les services concernés par ces suppressions sont variés (**jeunesse et animation, affaires juridiques et administratives, affaires scolaires et périscolaires, ...**).

À noter : En Auvergne, 2 départements ont prévu des suppressions de postes en 2018 (contre 1 département pour la délégation de Grenoble et aucun pour la délégation de Lyon).

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

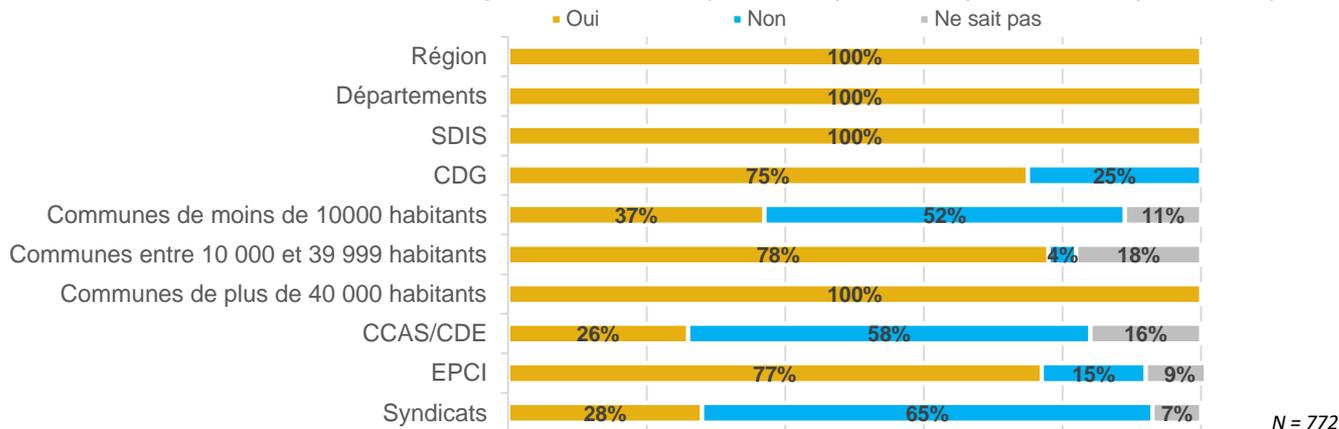


## 2. Tendances de recrutement

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

**Pas de recrutement prévu en 2018 pour une majorité des syndicats, des CCAS/CDE et communes de moins de 10 000 habitants**

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



Pour l'année 2018, 44% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

Seuls deux tiers des syndicats, 58 % des CCAS/CDE et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient pas de recruter.

À noter : En Auvergne, trois communes de moins de 10 000 habitants sur cinq prévoient des recrutements, pour moins de la moitié pour la délégation de Grenoble.

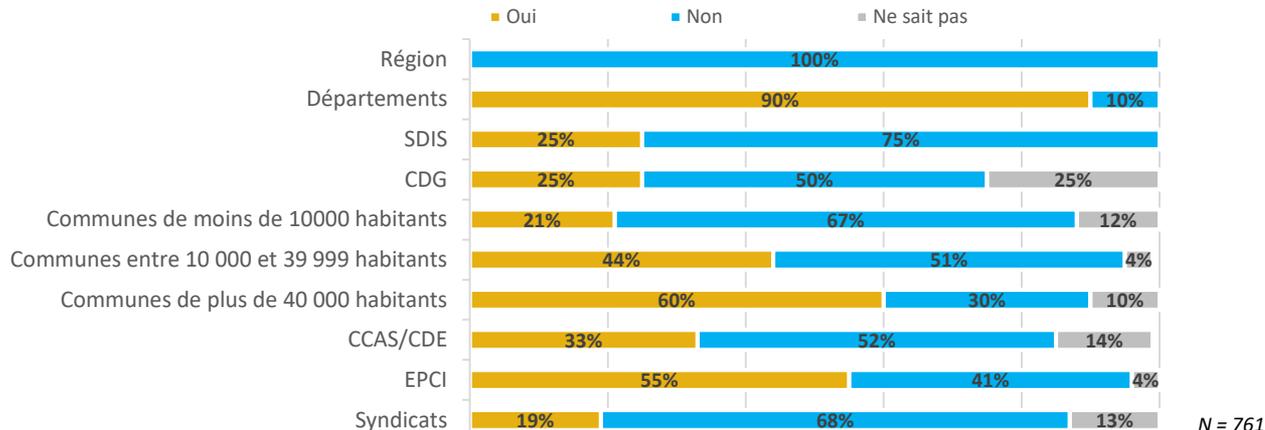
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 2.2 Les difficultés de recrutement

### Difficultés de recrutement pour 9 départements sur 10

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



Les difficultés de recrutement concernent principalement les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les EPCI répondants.

Les **métiers de policier municipal** (dans les communes, toutes tailles confondues), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (dans les communes de moins de 10 000 habitants, 3 EPCI et 2 syndicats), **d'assistant éducatif petite enfance** (dans les EPCI et 3 CCAS/CDE), sont cités à plus de 13 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2018.

À noter : 3 EPCI sur 5 des délégations de Grenoble et Lyon ont rencontré des difficultés de recrutement en 2018, pour seulement un peu plus d'un tiers en Auvergne.

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

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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
  - ✓ **94 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier de **policier municipal** (cité 20 fois, principalement par l'ensemble des communes), le métier **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 14 fois, principalement par les communes de moins de 10 000 habitants, 2 EPCI et 2 syndicats), le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 13 fois, essentiellement par les communes les EPCI et les CCAS/CDE) et le métier **d'instructeur des autorisations d'urbanisme** (cité 13 fois, principalement par les EPCI, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 syndicat).
  - ✓ Les grandes collectivités citent le métier **d'assistant de gestion des ressources humaines** (par 2 départements) ou **d'animateur éducateur sportif** (par 6 EPCI et une commune de plus de 40 000 habitants).
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
  - ✓ **38 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'aide-soignant** (cité 8 fois, par les CCAS/CE, les syndicats, 1 commune et 1 EPCI) et le métier **d'infirmier** (cité 7 fois, principalement par les EPCI, les CCAS/CDE et par les communes de moins de 40 000 habitants).
  - ✓ Les grandes collectivités citent le métier de **médecin** (par 2 départements).



## 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

- Les métiers en concurrence avec le secteur privé
  - ✓ **70 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 16 fois, par l'ensemble des communes, 3 EPCI et 1 syndicat), le métier **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (cité 12 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants, 2 syndicats et 1 EPCI) et le métier **d'aide à domicile** (cité 10 fois, par les CCAS/CDE, les syndicats et les EPCI).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'agent chargé de réalisation de travaux de voirie et réseaux divers** (par 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI), **d'agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement** (par 5 EPCI), **d'assistant éducatif petite enfance** (par 3 EPCI et 1 commune de plus de 40 000 habitants) **de gestionnaire technique bâtiment** (par 2 EPCI et 1 commune de plus de 40 000 habitants), **d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants** et **d'assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable** (par 2 départements).

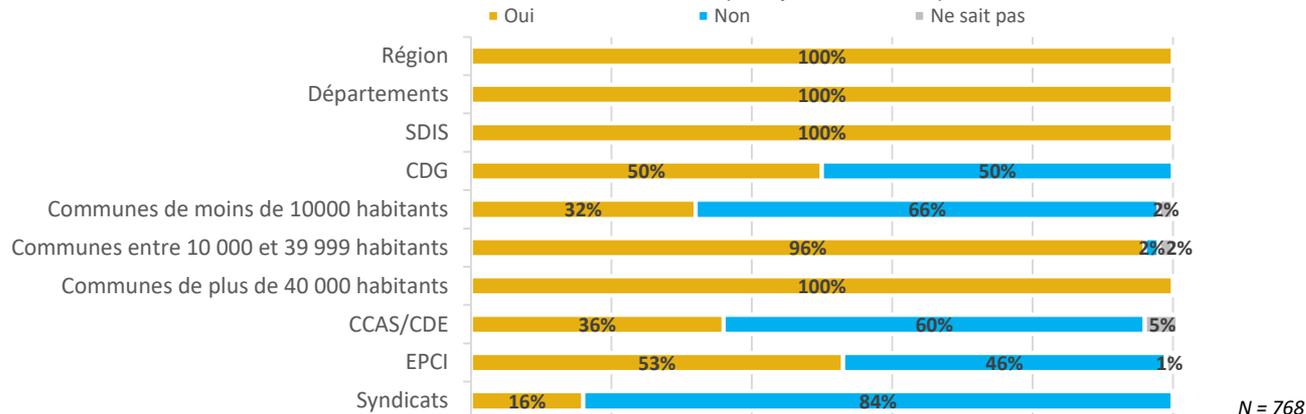


# 3. Gestion des âges

## 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018

Des départs en retraite prévus pour l'ensemble de la région, les départements, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants

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



38% des établissements répondants prévoient des départs à la retraite.

La région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que la moitié des EPCI et des CDG répondants anticipent des départs à la retraite.

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

À noter : En Auvergne les deux centres de gestion anticipent des départs à la retraite, contrairement aux deux centres de gestion pour la délégation de Grenoble, qui n'en prévoient aucun en 2018.

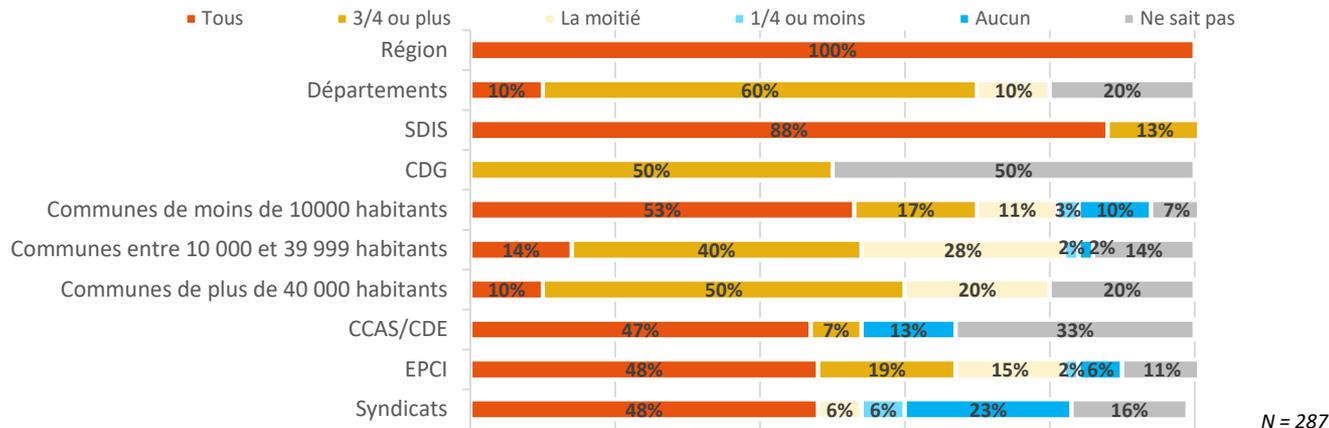
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

### Des remplacements prévus pour la majorité des SDIS et la région

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



77% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

Environ un syndicat sur cinq, ainsi qu'un dixième de communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

La région, 9 SDIS sur 10 et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants prévoient le remplacement de l'ensemble des départs à la retraite.

À noter : Pour la délégation de Grenoble, 59% des communes de moins de 10 000 habitants prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2018, pour seulement 44% de celles d'Auvergne.

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



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

### • Métiers de catégorie A

- ✓ Les **responsables des affaires générales** sont cités 3 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ À l'inverse, les métiers remplacés cités sont ceux de **directeur des ressources humaines** (cité 6 fois), **directeur financier et de responsable des services techniques** (chacun cité 5 fois).
- ✓ Concernant les **directeurs généraux de collectivité ou d'établissement**, on relève à la fois des remplacements (9 fois) et des non remplacements (3 fois) principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants.

### • Métiers de catégorie B

- ✓ Les **assistants de gestion administrative** sont cités 3 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **de travailleur social** (4 fois) et **d'animateur éducateur sportif** (3 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.

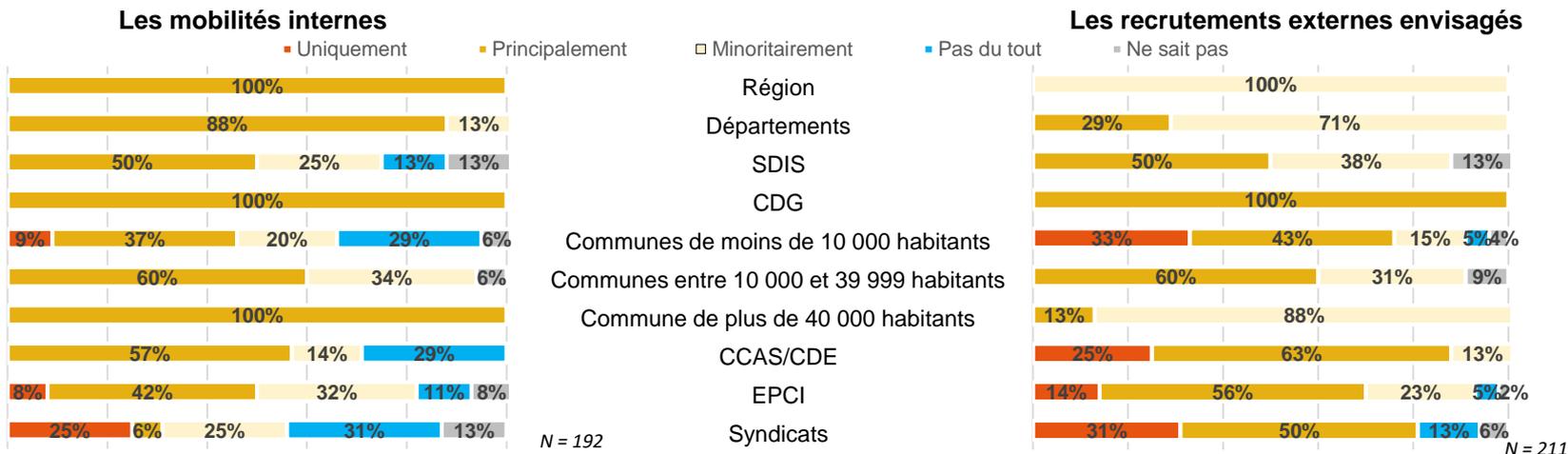
### • Métiers de catégorie C

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'assistant de gestion administrative et de chargé de propreté des locaux** sont cités chacun 10 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, ainsi que d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, sont cités plus de 10 fois parmi les métiers remplacés en 2018.



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

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



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la région, les départements, SDIS, CDG, CCAS/CDE et 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 40 000 habitants. En revanche, les CDG, communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

À noter : En Auvergne, 7 EPCI sur 10 privilégient les mobilités internes en 2018, pour moins de la moitié des EPCI pour la délégation de Grenoble et seulement un tiers de ceux de la délégation de Lyon.

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



## 4. Dynamique des métiers

### 4.1 Dynamique des métiers

#### ➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour la région, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les SDIS et les EPCI.

Ces transformations concernent principalement les métiers **d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie, de chargé d'accueil** et **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**.

#### ➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts des transformations énergétiques sont prévus par les collectivités (6 %). Toutefois près d'un tiers des communes de plus de 40 000 habitants, un quart des départements ainsi qu'environ un dixième des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Sont concernés les métiers de **gestionnaire technique bâtiment, responsable des bâtiments et responsable des services techniques**.



## 4.1 Dynamique des métiers

---

### ➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu citées (15 %), à l'exception de la région, de près d'un tiers des communes de plus de 10 000 habitants, d'un quart des EPCI, d'un CDG sur cinq et d'environ un dixième des départements, CCAS/CDE, syndicats et communes de moins de 10 000 habitants.

Les métiers concernés seront principalement les métiers de **jardinier, et d'agent de services polyvalent en milieu rural.**

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

Peu de collectivités (6 %) estiment que les transformations d'automatisation/de robotique auront un impact sur les ressources humaines à l'exception de 2 départements et 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, ainsi qu'une minorité d'EPCI et de communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Le métier concerné par ces transformations est notamment celui d'**agent de collecte.**



## 4.2 Les principaux métiers sensibles

Les principaux métiers cités comme étant **en déclin**, c'est-à-dire les métiers dont l'effectif diminue en 2018, sont ceux **de chargé de propreté des locaux** (cité 10 fois, principalement par des communes et un département) et **d'animateur éducatif-accompagnement périscolaire** (cité 6 fois par des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les EPCI). Au total, ce sont 27 métiers qui sont mentionnés.

En revanche, 49 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2018, parmi lesquels les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (cité 7 fois, par l'ensemble des communes et un EPCI) et **de policier municipal** (cité 6 fois, par des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, une commune de moins de 10 000 habitants et une de plus de 40 000 habitants).

67 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, dont les métiers **de conseiller en organisation** (cité 6 fois) et **responsable sécurité des systèmes d'information** (5 fois).

Les métiers dont le contenu va fortement **évoluer en terme d'activité** seraient les métiers **d'assistant de gestion administrative** (cité 15 fois), **de secrétaire de mairie** (cité 11 fois) **ou de chargé d'accueil** (cité 10 fois). Au total, ce sont 65 métiers qui sont cités.

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

Les métiers **très pénibles** cités sont notamment ceux **de chargé de propreté des locaux** (cité 57 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (49 fois) **et d'agent de collecte** (43 fois). 51 métiers différents sont ainsi cités.

Et parmi les métiers considérés comme pénibles, ceux qui génèrent **des difficultés de reclassement**, on retrouve prioritairement les métiers **de chargé de propreté des locaux** (cité 37 fois), **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (24 fois), **d'agent de collecte** (22 fois) **et d'agent de services polyvalent en milieu rural** (20 fois). 35 métiers différents sont ainsi cités.



---

# IV. Politiques RH



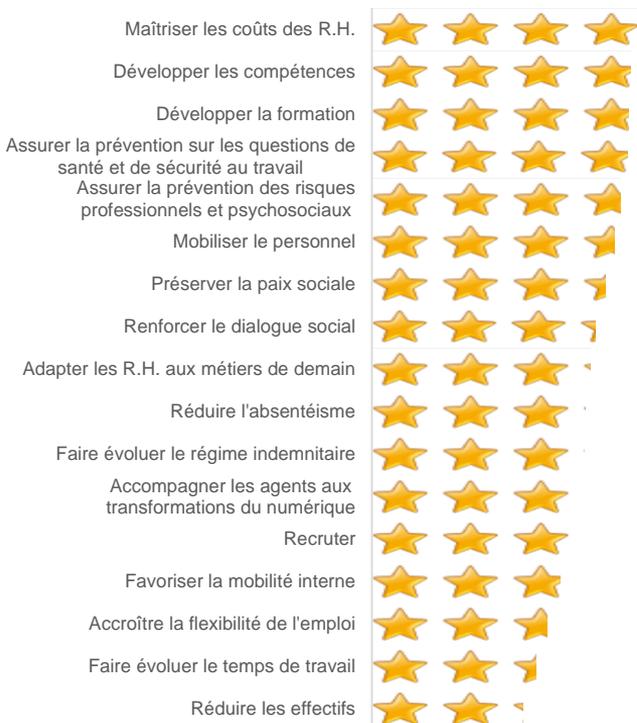
# IV. Politiques RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p102**  
*Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité*
- 2. Les grands chantiers RH.....p104**  
*Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents*
- 3. Les actions significatives mises en place .....p106**  
*Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité*
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines .....p108**  
*Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité*
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p110**

# 1. Les principaux objectifs RH

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



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

**Développer les compétences** est aussi un objectif principal, particulièrement pour la région, les départements, les CDG les EPCI et les communes de plus de 10 000 habitants.

**Développer la formation** est également un objectif important, notamment pour la région, les SDIS et les CDG.

**Assurer la prévention sur les questions de santé sécurité au travail** est aussi un objectif important principalement pour la région, les départements, les SDIS, CDG, EPCI et les communes de plus de 10 000 habitants).

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



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

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

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=560)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=171)	Collectivités de plus de 500 agents (N=47)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	3,6	4,4	4,7*	3,9
Développer les compétences	3,6	3,9	4,2	3,7
Développer la formation	3,6	3,8	4,0	3,7
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,4	4,2	4,3	3,7
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,3	4,1	4,3	3,6
Mobiliser le personnel	3,3	3,8	3,9	3,5
Préserver la paix sociale	3,2	3,8	3,3	3,4
Renforcer le dialogue social	3,0	3,7	3,3	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,9	3,6	3,8	3,1
Réduire l'absentéisme	2,6	3,8	3,8	3,1
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,1	3,1	3,0	3,1
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,9	3,0	3,7	3,0
Recruter	2,7	3,0	3,4	2,9
Favoriser la mobilité interne	2,3	3,2	4,0	2,7
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,3	2,8	2,9	2,5
Faire évoluer le temps de travail	2,1	2,8	2,9	2,4
Réduire les effectifs	1,8	2,6	3,1	2,2
Autre	1,6	2,9	5,0	1,8

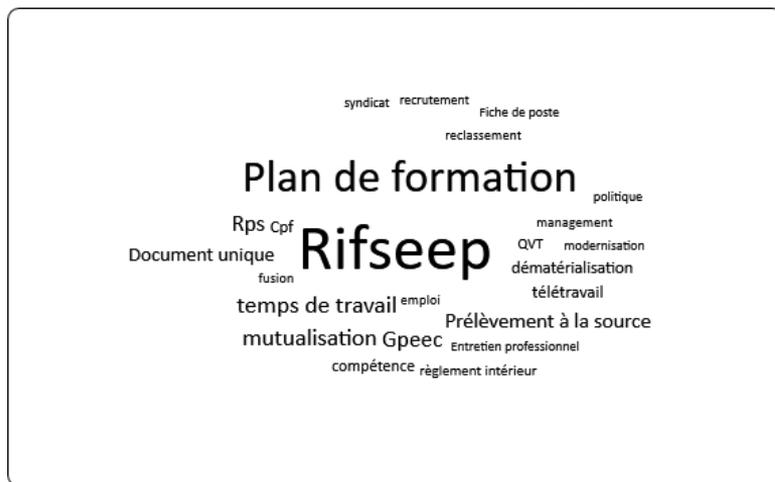
\*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,7/5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

Les grandes collectivités 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, la prévention des risques professionnels et psychosociaux, ainsi que le développement des compétences.**



## 2. Les grands chantiers RH

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



### Note de lecture :

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

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

Le **RIFSEEP** est cité 92 fois, surtout par les communes de plus de 10 000 habitants, les syndicats, les CDG et les SDIS.

Le **plan de formation** est évoqué 57 fois, essentiellement par les EPCI, les CCAS/CDE, les CDG et les communes de moins de 10 000 habitants.

Les départements mentionnent notamment **le recrutement** et **le prélèvement à la source**. La région indique l'action sociale comme chantier RH prioritaire en 2018.

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



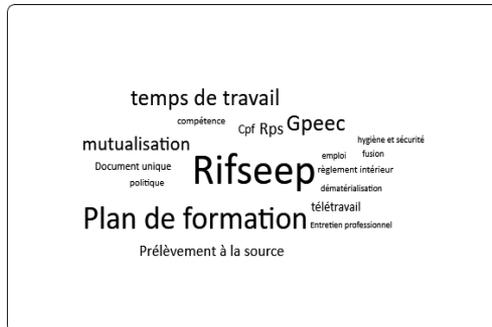
## Zoom sur les grands chantiers RH, selon le nombre d'agents

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

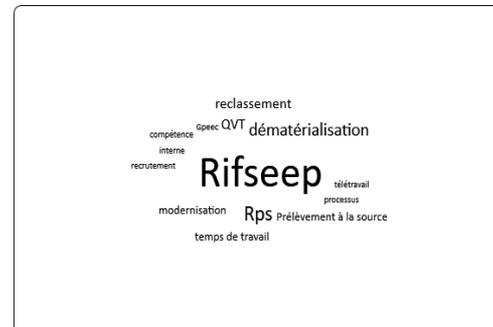
### Collectivités de moins de 50 agents



### Collectivités de 50 à 500 agents



### Collectivités de plus de 500 agents



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

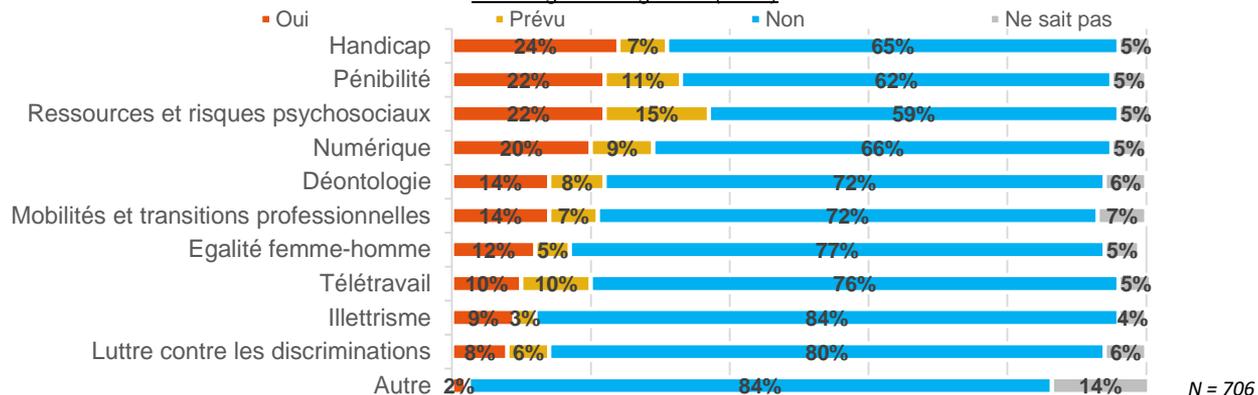
Les collectivités de moins de 50 agents et les collectivités de 50 à 500 agents citent **le plan de formation** (respectivement 30 fois et 26 fois). Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **la GPEEC** et **la gestion du temps de travail** (citées chacun 19 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **les RPS** (7 fois), **le reclassement** et **la QVT** (cités chacun 5 fois).

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

### 3. Les actions significatives mises en place

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



Près d'un quart des collectivités 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 CDG et les communes de plus de 10 000 habitants.

Près d'un quart des collectivités répondantes a déjà mis en place des actions significatives **contre la pénibilité**, notamment pour la région et près de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Il est aussi prévu la mise en place d'actions significatives par un peu plus d'une collectivité sur 10. Egalement, près d'un quart des collectivités a déjà mis en place des actions significatives **pour la prévention des risques psychosociaux**, essentiellement au sein de la région, des départements, des SDIS, des CDG 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.

**La lutte contre les discriminations ou l'illettrisme** sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.

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



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

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=560)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=171)	Collectivités de plus de 500 agents (N=47)	Ensemble des répondants
Handicap	15%	38%	76%*	24%
Pénibilité	18%	31%	45%	22%
Ressources et risques psychosociaux	12%	38%	73%	22%
Numérique	14%	35%	34%	20%
Mobilités et transitions professionnelles	6%	27%	68%	14%
Déontologie	10%	23%	27%	14%
Egalité femme-homme	9%	15%	50%	12%
Télétravail	6%	16%	39%	10%
Illettrisme	2%	19%	67%	9%
Lutte contre les discriminations	6%	9%	33%	8%
Autre	2%	8%	0%	2%

\*Note de lecture : 76% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

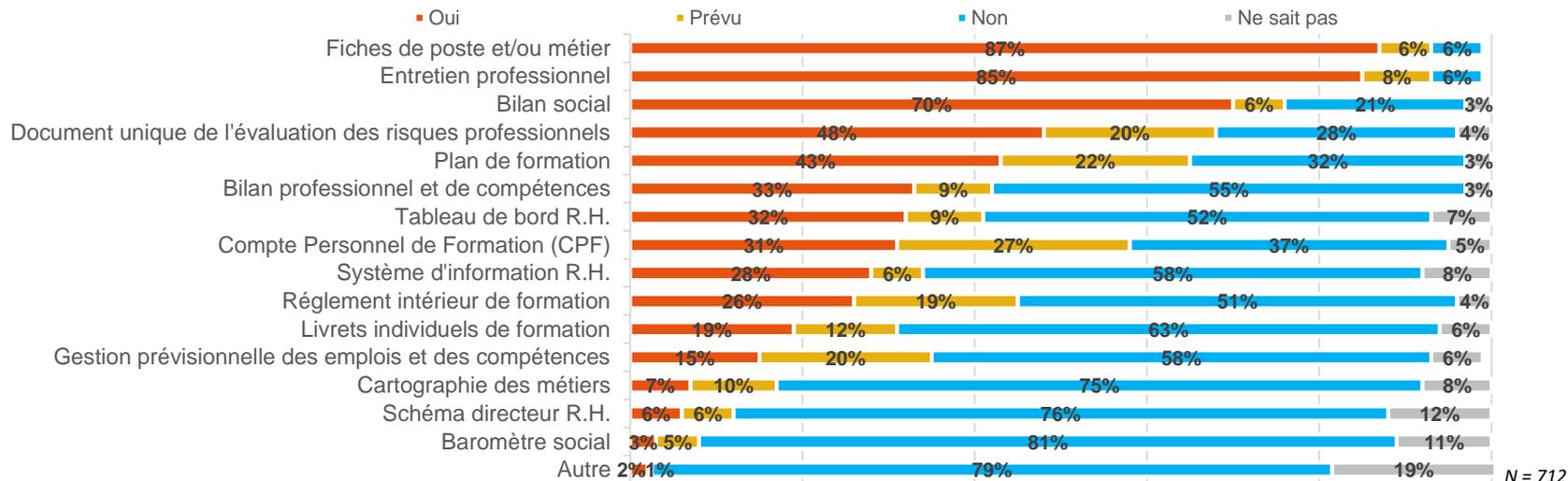
Les grandes collectivités ont mis davantage en place des actions dans les domaines **du handicap, des ressources et risques psychosociaux, des mobilités et transitions professionnelles et de l'illettrisme** que les autres.



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

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

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



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

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 près d'un tiers des collectivités et plus d'un quart ont prévu de le mettre en place.

À noter : En Auvergne, le document unique est mise en place par 38 % des collectivités, alors que pour la délégation de Lyon il est mise en œuvre par 55 % des collectivités.

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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=560)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=171)	Collectivités de plus de 500 agents (N=47)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	83%*	97%	91%	87%
Entretien professionnel	81%	96%	100%	85%
Bilan social	62%	88%	90%	70%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	39%	68%	71%	48%
Plan de formation	32%	62%	95%	43%
Bilan professionnel et de compétences	29%	33%	80%	33%
Tableau de bord R.H.	17%	66%	68%	32%
Compte Personnel de Formation (CPF)	23%	48%	51%	31%
Système d'information R.H.	13%	53%	93%	28%
Règlement intérieur de formation	13%	50%	79%	26%
Livrets individuels de formation	17%	28%	18%	19%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	10%	25%	41%	15%
Cartographie des métiers	4%	7%	37%	7%
Schéma directeur R.H.	2%	10%	32%	6%
Baromètre social	2%	7%	11%	3%
Autre	0%	14%	50%	2%

\*Note de lecture : 83% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les fiches de poste et/ou métier pour la gestion des ressources humaines.

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

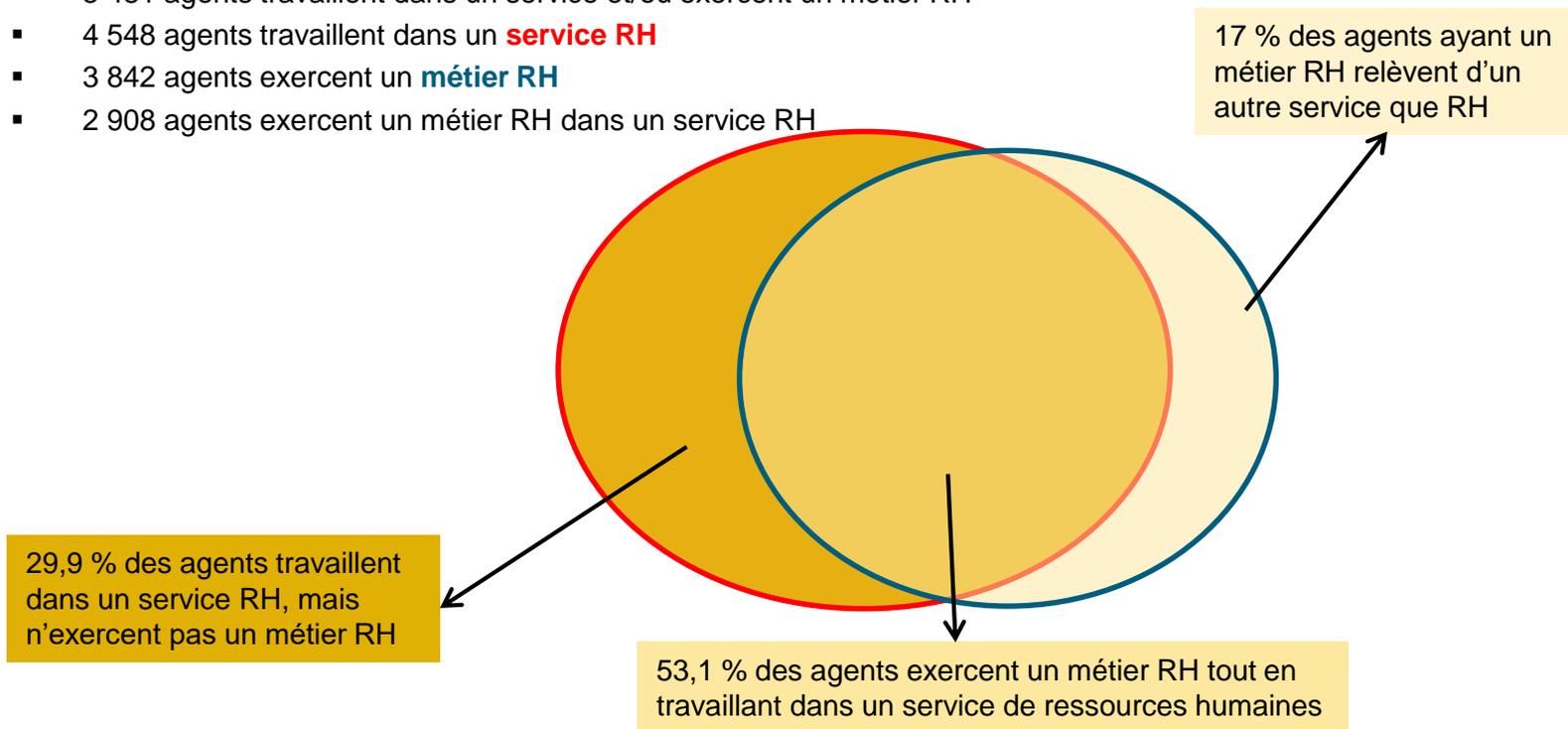
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

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

- 5 481 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 4 548 agents travaillent dans un **service RH**
- 3 842 agents exercent un **métier RH**
- 2 908 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

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

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	88,5	73,4
Part des femmes	82,2	61,6
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	43,7	12,2
<i>Rédacteur</i>	23,7	4,5
<i>Attaché</i>	14,7	4,4
Part des catégories A	20,2	9,4
Part des catégories B	27,8	15,1
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	32,5	
<i>Directeur des ressources humaines</i>	10,2	

Dans les services RH, 88,5 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 82,2 % contre 61,6 % tous secteurs confondus. Les catégories A et B représentent 48 % des agents contre 24,5 % en moyenne pour la région.

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





# V. Politiques de formation

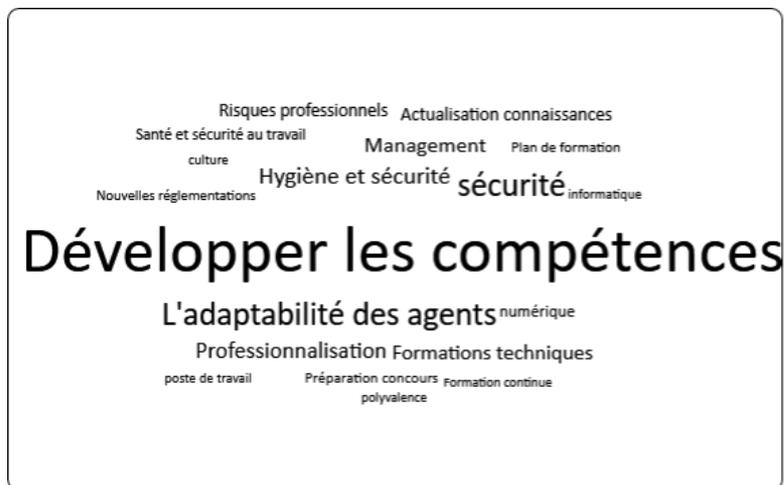


<b>1. Principaux objectifs de la formation des agents .....</b>	<b>p114</b>
<i>Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités</i>	
<b>2. Place de la formation dans les politiques RH.....</b>	<b>p116</b>
<b>3. Moyens budgétaires.....</b>	<b>p117</b>
3.1 Part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

# 1. Principaux objectifs de la formation des agents

## De fortes attentes concernent le développement des compétences

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



### Note de lecture :

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

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

**Le développement des compétences** est cité 129 fois, surtout par les communes de moins de 10 000 habitants, les CDG, les SDIS et la région.

**L'adaptabilité des agents** est évoquée 57 fois, surtout par les EPCI, les CCAS/CDE, les syndicats et les CDG.

**La sécurité** est mentionnée 54 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants.

Les départements citent **le management** et **les formations hygiène et sécurité**.

La région évoque aussi **la santé et sécurité au travail** comme objectif en matière de formation des agents.

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

## 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



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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **l'adaptabilité des agents** (32 fois), **la professionnalisation** (22 fois) et **la sécurité** (18 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent **la sécurité** (27 fois) et **l'adaptabilité des agents** (20 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **le management** (13 fois).

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

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

- ... **parmi les objectifs RH**
  - ✓ **Développer la formation** est le 3<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est considéré comme très important par la moitié CDG, plus d'un tiers des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 CCAS/CDE sur 3.
  - ✓ **Développer les compétences** est le 2<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Toutefois il est jugé comme très important par la région, la moitié des CDG et communes de plus de 40 000 habitants, plus de 2 départements sur 5 et plus d'un tiers des EPCI.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
  - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 9% des collectivités. La région a toutefois mis en place des actions sur le sujet, ainsi que plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et départements ainsi que 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
  - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, les départements, près des trois quarts des communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que 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, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, ainsi que par près de 9 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10 et les trois quarts des SDIS.
  - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 3 départements sur 5 et un tiers des SDIS.
  - ✓ Enfin, **le CPF** est mis en place par la région, 8 des 9 départements, les trois quarts des CDG et plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

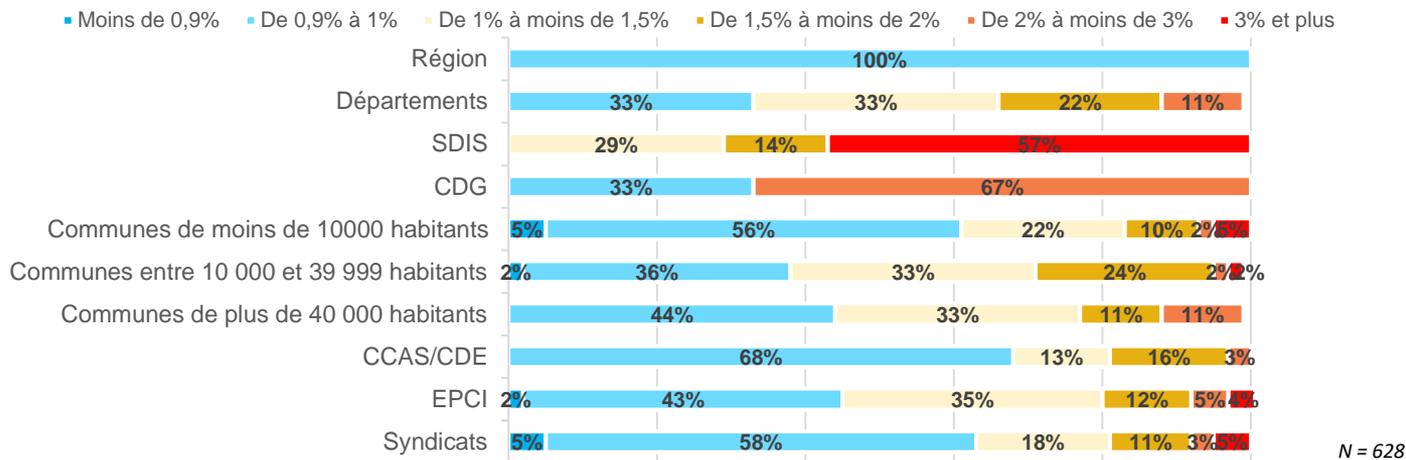


### 3. Moyens budgétaires

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

Plus d'un tiers des départements, des communes de 10 000 à 40 000 habitants consacrent au moins 1,5 % de leur masse salariale à la formation

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



La région, plus des deux tiers des CCAS/CDE, près des deux tiers des syndicats et communes de moins de 10 000 habitants, ainsi que plus de 2 EPCI et communes de plus de 40 000 habitants sur 5 répondants consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2017.

A l'inverse, plus de la moitié des SDIS consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2017.

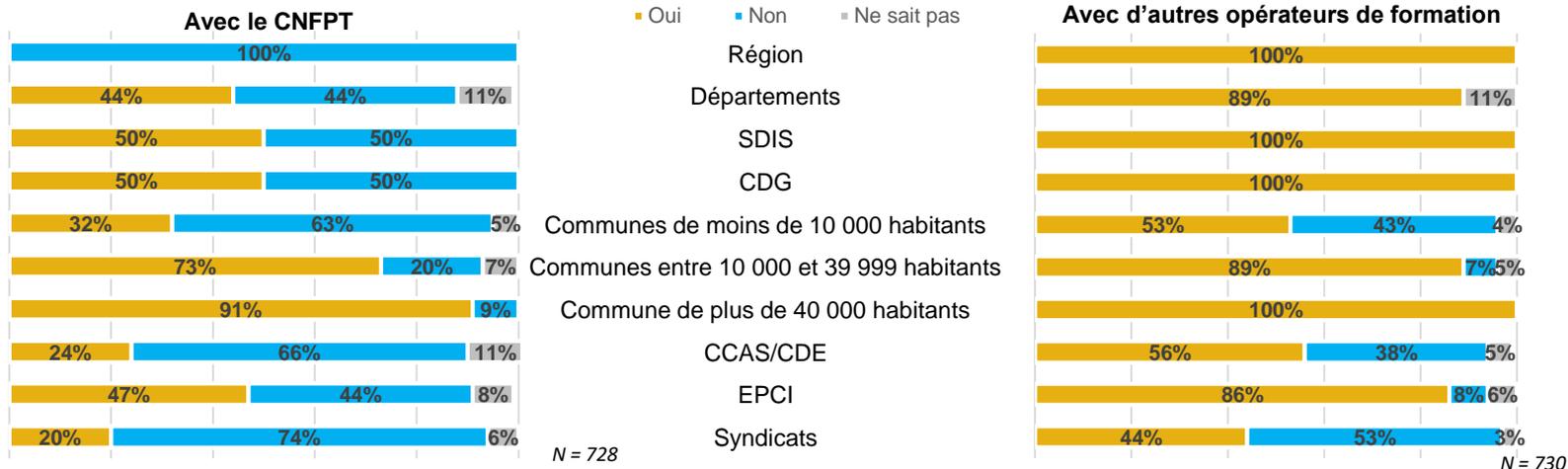
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 3.2 Formations payantes souscrites

### Un plus fort recours aux formations pour les communes de plus de 10 000 habitants

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



Les communes de plus de 10 000 habitants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2017 avec le CNFPT**, ainsi que la moitié des SDIS et CDG et près de la moitié des département et des EPCI répondants. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 55 fois), **ainsi que la sécurité des biens et des personnes** (35 fois).

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2017 avec d'autres opérateurs**, à l'exception d'environ la moitié des syndicats et de près de 2 communes de moins de 10 000 habitants et CCAS/CDE sur 5. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (citée 129 fois), **ainsi que l'informatique** (58 fois).

À noter : Pour la délégation de Lyon, 72% des EPCI ont souscrit une formation avec le CNFPT, pour 44% en Auvergne et 40% pour la délégation de Grenoble.

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

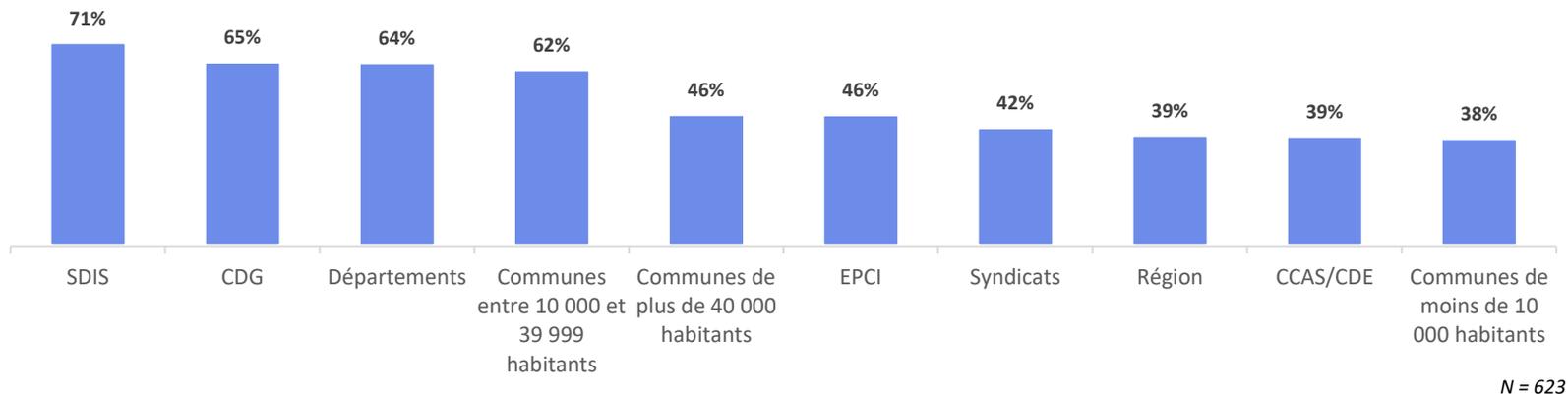


## 4. Bénéficiaires

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

*Un plus fort recours aux formations pour les SDIS, les CDG et les départements*

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



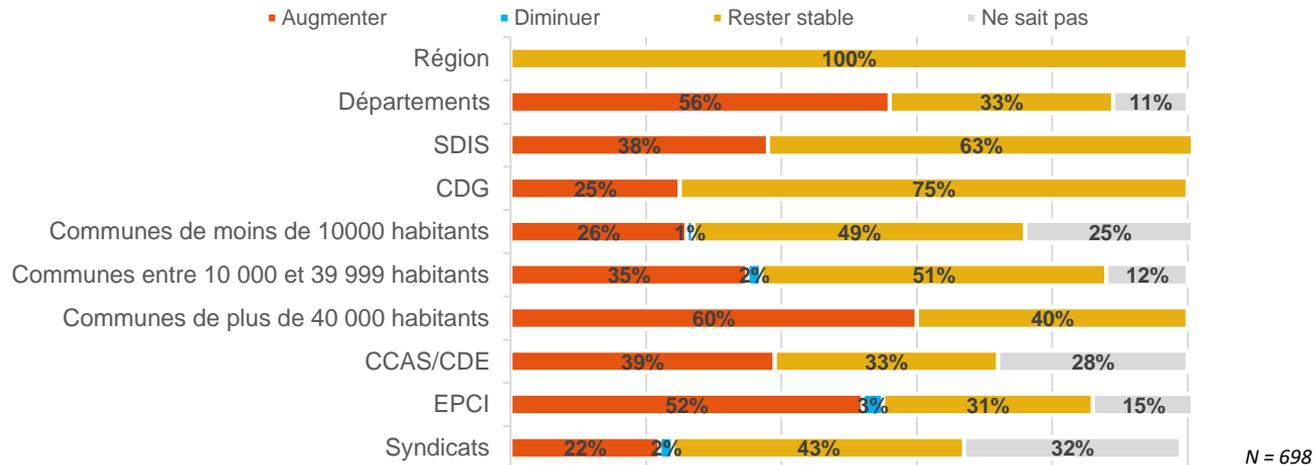
Les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE et la région forment en moyenne moins d'agents permanents en 2017 que les autres établissements. Les SDIS, les CDG ainsi que les départements sont ceux qui forment le plus d'agents.

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



## 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 ?



**Les volumes de formations** sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour trois communes de plus de 40 000 habitants sur cinq, plus de la moitié des départements et des EPCI répondants.

Seule une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, d'EPCI et de syndicats attendent des volumes de formation à la baisse.

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



## 5. Priorités de formation

### • Priorités A+

34 métiers différents sont cités parmi les 67 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 26 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (15 fois) sont principalement cités, plus particulièrement au sein des EPCI. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (cité 34 fois) et **les finances** (15 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 6 formations sur 10. La région, 2 départements, 1 SDIS, ainsi que 3 communes de plus de 40 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour 39% des répondants.

### • Priorités A

59 métiers différents sont cités parmi les 143 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 60 fois), est particulièrement mentionné pour ces agents. On retrouve ensuite les métiers **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (17 fois), et de **responsable des affaires générales** (13 fois), surtout cités par les EPCI, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (cité 67 fois), puis **les finances** (33 fois), **les ressources humaines** et **l'administration** (cités chacun 26 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour près de 7 formations sur 10. 3 départements, 1 CDG, 3 SDIS ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes mixtes pour 37% des répondants.



## 5. Priorités de formation

- **Priorités B**

86 métiers différents sont cités parmi les 178 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de secrétaire de mairie** (cité 36 fois), **d'assistant de gestion administrative** et **de responsable des services techniques** (cités chacun 15 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 52 fois), **les finances** (42 fois), **les ressources humaines** (35 fois) et **l'administration** (28 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 7 formations sur 10. La région, 2 départements, 3 SDIS, un tiers des syndicats ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 31% des répondants.



## 5. Priorités de formation

- **Priorités C**

90 métiers différents sont cités parmi les 326 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'assistant de gestion administrative** (cité 72 fois), **de secrétaire de mairie** (cité 64 fois) **et d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 59 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. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 71 fois), **l'administration** (cité 46 fois), **ainsi que la comptabilité** (cité 33 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour 7 formations sur 10. Deux départements, un tiers de CCAS/CDE, un EPCI et syndicat sur cinq ainsi qu'une minorité de communes 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

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

Modalités de formation en Auvergne-Rhône-Alpes (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=67	N=143	N=178	N=326
Exclusivement en présentiel	14	34	39	111
Plutôt en présentiel	26	54	82	133
Mixte	26	53	55	74
Plutôt à distance	1	0	0	6
Exclusivement à distance	0	0	1	0
Autre(s) modalité(s)	0	2	1	2

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



# 7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 9 établissements (2 SDIS, une commune de plus de 40 000 habitants, une commune de 10 000 à 39 999 habitants, 3 de moins de 10 000 habitants et 2 EPCI) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2017 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2017).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 143 établissements, dont 3 départements, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 31 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2017, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2017. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 56% d'entre eux.



---

# Conclusion générale



# Conclusion générale

## 4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

### 1.1 Spécificités des 228 000 territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes...

- Une fonction publique proportionnellement en deçà de la moyenne française avec relativement plus d'agents à l'échelle intercommunale, autant d'agent à l'échelle communale (avec notamment un poids important des petites communes), et moins d'agents au niveau régional et départemental.
- Le service affaires juridiques et administratives est moins doté en effectifs.
- Davantage d'agents de catégorie B et d'agents exerçant à temps non-complet et partiel.
- Une fonction publique territoriale plus féminisée qu'à l'échelle nationale.
- Un vieillissement des territoriaux constaté parmi les agents permanents, notamment de catégorie C.

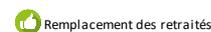
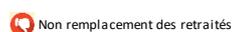
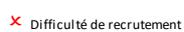
### 1.2 ... avec une cartographie précise des métiers territoriaux au regard des enjeux et des attentes RH

- 244 métiers identifiés avec une prédominance des chargé de propreté des locaux qui représentent plus de 19 000 agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 63,6 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi, on peut y lire notamment que le métier de chargé de propreté des locaux est souvent féminin et relève de la catégorie C. Ce métier est considéré par les collectivités comme très pénibles et rencontrent des difficultés à recruter avec parfois un effet de concurrence avec le secteur privé. Par ailleurs, elles n'envisagent pas toujours de remplacer les départs à la retraite, il est dès lors considéré comme en déclin d'un point de vue quantitatif. L'automatisation semble particulièrement l'impacter d'un point de vue quantitatif et qualitatif et il est assez souvent priorisé en matière de formation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2018	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2018					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge sur représentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésentés C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentés	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondus)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme très pénibles	Tendances impacts sur les métiers cités Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorisés en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	19037		♂		C	×	P	👎	👇	⊗	Auto	🟢
Assistant de gestion administrative	12029		♂+♀	F	C	×	Coll & FP & P	👎			Num & Energ & Env & Auto	🟢
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10529		♂+♀		C		Coll	👍	↗	⊗		🟢
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	7741		♀	C	C	×	Coll & FP		👇			🟢
Agent de restauration	7340		♂		C			👍	↗	⊗	Auto	🟢
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	6617		♂+♀		C		FP & P	👍		⊗	Env & Auto	🟢
Assistant éducatif petite enfance	6500		♂+♀		C	×	Coll & FP & P	👍	↗	⊗		🟢
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6085		♂+♀	F	C	×	P	👍		⊗	Energ	
Chargé d'accueil	6046		♂+♀		C			👍			Num & Auto	🟢
Animateur enfance-jeunesse	5273	👶	♀	C	C	×	Coll & FP		↗	⊗		🟢
Jardinier	4248		♂+♀	F	C			👎	👇	⊗	Energ & Env	
Travailleur social	3845		♂+♀		B			👍	↗			🟢
Aide à domicile	3823	👴	♂+♀	C	C	×	FP & P	👍	↗	⊗		🟢
Assistant familial	3810	👴	♂+♀	C	C							
Enseignant artistique	3535		♂	C	B			👎				
Agent de collecte	3532		♂+♀		C		P	👎		⊗	Env & Auto	🟢
Agent de services polyvalent en milieu rural	2856		♂+♀	EA	C	×	Coll & FP & P	👎		⊗	Energ & Env & Auto	🟢
Secrétaire de mairie	2787		♂+♀	F		×	Coll & FP	👍			Num & Auto	🟢
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2658		♂+♀	F			Coll & FP & P	👎	👇		Num & Energ & Env & Auto	🟢
Agent de propreté des espaces publics	2575		♂	F	C			👍	👇	⊗	Env & Auto	

Légende :



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

# Conclusion générale

## 1.3 Des préoccupations RH très variées ...

- Les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnels (mode de gestion, mutualisation), les changements techniques (transition énergétique, automatisation ...) avec cependant une majorité de collectivités qui se déclarent concernées par les transformations numériques ou encore la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la maîtrise de la masse salariale. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le CPF et le document unique de l'évaluation des risques professionnels.
- De fortes attentes exprimées concernant le développement des compétences des agents surtout au sein des moyennes et des petites collectivités.

## 1.4 ... et donc des niveaux inégaux de maturité RH

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. **L'analyse des actions (1,4 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (4,6 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** : 118 établissements (la région, 9 départements, 2 SDIS, 2 CDG, 8 communes de plus de 40 000 habitants, un peu plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 6% des communes de moins de 10 000, 8 CCAS/CDE, 32 EPCI, et 9 syndicats) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH. Pour ceux-ci, la région, 8 départements, 1 SDIS, les 2 CDG, 7 communes de plus de 40 000 habitants et 24 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 2 départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 6 EPCI. Une GPEEC est mis en place par la région, 2 départements, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 8 EPCI. Enfin, 3 départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 5 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 328 établissements, dont 3 communes de plus de 40 000 habitants et 55 EPCI ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire.
- **Faible** : Les autres établissements 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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
<b>Ensemble des agents territoriaux</b>	<b>228 958</b>	<b>100,0</b>	<b>73,4</b>	<b>23,5</b>	<b>2,0</b>	<b>20,4</b>	<b>61,6</b>
Affaires générales	25 520	11,1	86,1	12,1	1,0	22,2	87,0
Assistant de direction	1 783	0,8	92,1	7,1	0,5	18,2	97,0
Assistant de gestion administrative	12 029	5,3	85,7	12,5	0,8	21,3	92,4
Chargé d'accueil	6 046	2,6	80,2	16,4	2,2	23,8	84,9
Instructeur/gestionnaire de dossier	1 020	0,4	89,6	8,8	0,2	25,0	86,6
Responsable des affaires générales	961	0,4	91,4	7,6	-	27,4	69,8
Responsable des services techniques	894	0,4	93,6	5,8	-	19,2	10,5
Secrétaire de mairie	2 787	1,2	91,4	8,5	0,1	23,4	92,4
Affaires juridiques	1 309	0,6	87,0	12,5	-	15,1	76,6
Acheteur public	33	0,0	72,2	27,8	-	33,5	75,7
Chargé de la commande publique	777	0,3	88,4	11,3	-	16,1	78,0
Gestionnaire des assurances	62	0,0	91,4	4,9	-	33,6	83,4
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	24	0,0	100,0	-	-	-	82,3
Responsable des affaires juridiques	413	0,2	84,1	15,3	-	9,9	72,8
Arts et techniques du spectacle	1 141	0,5	76,9	20,6	1,3	18,9	19,3
Directeur d'établissement culturel	60	0,0	63,7	36,3	-	31,6	60,8
Régisseur de spectacle et d'événementiel	593	0,3	82,7	15,6	1,7	17,5	20,8
Technicien du spectacle et de l'événementiel	488	0,2	71,5	24,6	1,1	19,1	12,3



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	3 009	1,3	89,5	9,8	0,4	26,1	9,1
Carrossier peintre	23	0,0	100,0	-	-	4,3	-
Chauffeur	586	0,3	85,3	14,1	0,6	31,6	24,8
Conducteur de transports en commun	107	0,0	68,2	31,8	-	34,3	62,4
Conducteur de véhicules poids lourds	462	0,2	97,7	2,3	-	25,6	1,2
Conducteur d'engins	394	0,2	76,2	23,8	-	24,5	3,6
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	830	0,4	92,6	5,3	1,0	18,2	0,1
Responsable d'atelier	429	0,2	94,6	5,4	-	28,5	6,7
Responsable de flotte de véhicules	178	0,1	96,1	3,9	-	41,1	7,5
Bibliothèques et centres documentaires	3 707	1,6	85,4	12,6	0,6	23,7	83,0
Bibliothécaire	1 294	0,6	88,6	10,9	0,4	22,5	84,3
Chargé d'accueil en bibliothèque	1 771	0,8	81,4	15,3	0,7	22,2	81,1
Directeur de bibliothèque	474	0,2	91,2	8,3	-	32,1	87,3
Documentaliste	169	0,1	86,6	10,6	2,8	23,9	81,4
Communication	1 722	0,8	66,6	31,3	1,6	8,7	70,8
Chargé de communication	1 030	0,4	67,1	30,7	2,0	7,0	79,3
Chargé de création graphique	193	0,1	67,5	28,6	2,8	7,4	60,6
Chargé de publication	85	0,0	47,7	49,7	-	8,9	70,1
Chef de projet communication numérique	96	0,0	63,9	35,1	1,0	2,4	49,7
Directeur de la communication	241	0,1	65,4	33,6	-	9,7	70,5
Photographe-vidéaste	78	0,0	86,4	13,6	-	38,8	12,0

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	1 437	0,6	62,9	35,0	1,4	14,0	61,5
Chargé des affaires européennes et internationales	72	0,0	70,0	26,4	-	24,5	71,8
Chargé d'études	369	0,2	72,4	26,7	0,8	20,5	58,7
Chargé du développement territorial	178	0,1	58,1	34,5	7,4	11,5	49,2
Chargé du développement touristique	181	0,1	48,4	49,0	1,3	10,4	70,1
Chef de projet développement territorial	151	0,1	60,7	39,3	-	8,2	66,6
Développeur économique	295	0,1	51,9	47,0	0,3	9,2	69,4
Directeur du développement territorial	184	0,1	80,1	18,7	-	15,8	51,1
Instructeur gestionnaire Fonds européens	7	0,0	33,3	33,3	-	-	33,3
Direction générale	2 056	0,9	88,4	11,3	-	25,9	52,3
Chargé d'évaluation des politiques publiques	31	0,0	53,1	46,9	-	7,3	51,5
Conseiller en organisation	83	0,0	62,8	31,8	-	18,4	72,8
Contrôleur de gestion	181	0,1	73,0	27,0	-	11,1	65,3
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	555	0,2	94,3	5,3	-	21,0	44,7
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	1 207	0,5	90,7	9,3	-	31,3	52,5
Eau et assainissement	2 565	1,1	86,2	10,0	1,0	12,8	9,4
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	220	0,1	82,6	16,3	1,1	8,3	39,2
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	1 373	0,6	90,1	7,8	0,5	13,1	2,0
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	432	0,2	74,7	11,8	3,4	11,2	3,5
Directeur eau potable et assainissement	140	0,1	92,2	6,1	-	10,4	34,6
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	197	0,1	82,8	16,0	-	17,0	15,0
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	203	0,1	87,9	11,0	-	16,8	16,6

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Education et animation	34 864	15,2	57,8	38,6	2,5	16,6	90,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 529	4,6	79,0	17,8	2,3	21,7	98,6
Animateur de relais assistantes maternelles	598	0,3	76,0	23,2	0,8	17,5	98,5
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	7 741	3,4	28,2	69,2	2,6	13,8	83,7
Animateur enfance-jeunesse	5 273	2,3	36,8	56,9	4,8	11,1	76,9
Assistant éducatif petite enfance	6 500	2,8	65,1	31,1	2,3	17,6	98,7
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	943	0,4	56,8	42,7	-	16,7	72,3
Directeur d'équipement socioculturel	77	0,0	75,7	14,3	-	13,0	23,9
Directeur enfance-jeunesse-éducation	634	0,3	84,9	13,9	-	11,3	67,6
Educateur de jeunes enfants	1 135	0,5	73,5	22,1	0,4	15,3	97,4
Responsable de structure d'accueil de loisirs	731	0,3	67,4	29,2	2,1	10,7	71,8
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	703	0,3	80,4	16,4	-	16,3	99,3
Enseignements artistiques	3 790	1,7	51,5	44,9	-	19,4	48,4
Directeur d'établissement d'arts plastiques	4	0,0	100,0	-	-	28,0	72,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	161	0,1	85,1	13,5	-	22,0	34,6
Enseignant artistique	3 535	1,5	50,3	45,9	-	19,3	48,7
Enseignant en arts plastiques	90	0,0	36,0	64,0	-	20,1	59,8
Entretien et services généraux	26 139	11,4	74,5	19,9	4,5	25,7	69,4
Agent de services polyvalent en milieu rural	2 856	1,2	68,8	13,3	16,2	32,3	39,6
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	2 213	1,0	83,9	8,7	7,5	27,9	13,4
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	600	0,3	82,8	17,2	-	20,3	30,2
Chargé de propreté des locaux	19 037	8,3	72,6	23,3	2,8	25,0	85,4
Coordonnateur d'entretien des locaux	126	0,1	93,9	6,1	-	24,7	50,5
Logisticien	171	0,1	98,1	1,9	-	31,0	9,8
Magasinier	810	0,4	94,8	5,1	0,1	17,9	21,4
Manutentionnaire	326	0,1	86,2	12,3	1,6	19,4	2,8

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Environnement	939	0,4	72,2	26,1	1,2	10,9	43,8
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	318	0,1	63,5	32,2	2,9	5,3	57,0
Chargé d'études environnement	69	0,0	70,9	29,1	-	22,7	55,3
Chef de projet paysage	17	0,0	59,5	40,5	-	19,2	34,4
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	212	0,1	69,9	29,0	1,1	11,8	21,3
Directeur de l'environnement	162	0,1	92,4	7,6	-	14,1	56,7
Garde gestionnaire des espaces naturels	54	0,0	69,2	30,8	-	8,8	29,0
Responsable des espaces naturels protégés	107	0,0	76,6	23,4	-	13,2	31,3
Espaces verts et paysages	5 682	2,5	86,1	9,1	3,4	19,6	12,7
Animalier	54	0,0	62,4	10,0	27,6	1,9	59,1
Chargé de travaux espaces verts	971	0,4	89,5	7,5	2,5	21,4	8,0
Concepteur paysagiste	60	0,0	58,4	41,6	-	23,7	31,4
Directeur espaces verts et biodiversité	144	0,1	91,2	7,0	-	29,7	14,0
Grimpeur élagueur	111	0,0	91,1	8,0	0,9	9,3	2,1
Jardinier	4 248	1,9	85,5	9,1	3,6	18,9	12,8
Responsable de parc animalier	6	0,0	31,4	68,6	-	37,2	-
Responsable de production végétale	88	0,0	95,4	4,6	-	38,7	30,9
Etablissements et services patrimoniaux	2 242	1,0	70,3	26,7	0,9	18,6	66,1
Archéologue	44	0,0	46,9	53,1	-	10,9	44,6
Archiviste	392	0,2	84,6	14,5	0,9	21,1	73,3
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	788	0,3	65,1	31,7	0,3	19,4	62,2
Directeur d'établissement patrimonial	188	0,1	79,0	18,5	-	28,1	61,6
Médiateur culturel	717	0,3	64,7	31,5	1,9	14,4	68,3
Régisseur d'œuvres	52	0,0	88,8	11,2	-	20,8	54,0
Restaurateur d'œuvres	62	0,0	85,6	3,2	-	16,0	83,2

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Finances	4 528	2,0	89,4	8,7	0,1	22,1	85,5
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	2 658	1,2	88,9	8,5	0,1	21,2	90,9
Coordonnateur budgétaire et comptable	238	0,1	93,9	5,1	-	20,9	79,9
Directeur financier	501	0,2	88,5	11,0	-	16,2	70,2
Responsable de gestion budgétaire et financière	420	0,2	92,6	6,3	-	27,5	71,7
Responsable de gestion comptable	711	0,3	88,7	10,4	0,3	27,1	86,1
Formation professionnelle	153	0,1	72,9	27,1	-	15,3	65,4
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	122	0,1	68,8	31,2	-	12,0	65,9
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	31	0,0	88,6	11,4	-	27,9	63,5
Habitat et logement	488	0,2	77,5	22,3	0,2	27,1	74,5
Chargé de gestion locative	112	0,0	82,1	17,9	-	33,0	87,7
Directeur de la gestion locative	22	0,0	91,0	9,0	-	29,5	76,1
Gardien d'immeuble	191	0,1	69,5	30,5	-	25,1	57,1
Responsable de l'habitat et du logement	163	0,1	81,9	17,5	0,6	25,0	85,5
Imprimerie	113	0,0	90,1	3,8	-	41,6	28,2
Chef d'atelier d'imprimerie	5	0,0	100,0	-	-	73,9	-
Façonnier	14	0,0	100,0	-	-	54,0	62,4
Imprimeur reprographe	94	0,0	88,2	4,6	-	38,1	24,6

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	5 168	2,3	97,6	2,3	0,1	6,7	5,5
Chef de centre d'incendie et de secours	158	0,1	100,0	-	-	10,1	5,8
Chef de groupement	143	0,1	99,2	0,8	-	22,4	12,0
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	23	0,0	100,0	-	-	40,0	-
Encadrant des opérations de secours	2 044	0,9	99,9	0,1	-	8,1	2,8
Infirmier de SDIS	44	0,0	100,0	-	-	2,6	33,5
Intervenant des opérations de secours	2 206	1,0	95,0	4,8	0,3	3,3	5,1
Médecin chef de SDIS	9	0,0	87,5	12,5	-	25,0	-
Médecin de SDIS	16	0,0	72,1	27,9	-	7,0	65,0
Opérateur en CTA-CODIS	387	0,2	99,7	-	0,3	6,2	10,0
Pharmacien de SDIS	11	0,0	90,0	10,0	-	20,0	80,0
Préventionniste	69	0,0	100,0	-	-	19,9	6,6
Prévisionniste	58	0,0	92,2	7,8	-	11,8	15,7
Infrastructures	8 709	3,8	83,2	14,0	1,1	22,2	4,6
Agent de port	186	0,1	89,2	10,8	-	26,6	21,4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	6 617	2,9	81,9	14,9	1,5	20,8	2,7
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	218	0,1	81,9	13,8	-	26,6	11,2
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	320	0,1	59,1	36,6	-	13,3	21,9
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	728	0,3	95,7	3,7	-	33,4	2,7
Responsable de port	18	0,0	74,3	25,7	-	25,8	44,3
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	622	0,3	93,8	5,7	-	26,4	9,9
Laboratoires	388	0,2	81,7	7,7	0,6	19,3	60,3
Aide de laboratoire	69	0,0	38,6	4,7	-	24,3	31,4
Directeur de laboratoire	34	0,0	93,3	6,7	-	44,4	52,6
Préleveur	8	0,0	100,0	-	-	-	16,7
Responsable métrologie	7	0,0	66,7	33,3	-	-	66,7
Responsable qualité en laboratoire	58	0,0	88,6	11,4	-	22,0	31,0
Technicien de laboratoire	213	0,1	91,6	7,3	1,1	14,3	80,2

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	8 749	3,8	87,3	9,6	1,4	22,9	15,0
Assistant de suivi de travaux bâtiment	187	0,1	95,1	4,9	-	31,6	13,6
Chargé d'opération de construction	312	0,1	80,7	15,7	-	25,9	25,4
Dessinateur CAO-DAO	343	0,1	83,9	16,1	-	18,8	32,9
Gestionnaire de flux	37	0,0	59,8	40,2	-	27,2	30,8
Gestionnaire technique bâtiment	1 040	0,5	90,0	9,9	0,1	26,5	26,4
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	60	0,0	95,7	4,3	-	9,7	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	6 085	2,7	87,5	8,5	2,0	22,2	11,1
Responsable de conception et de réalisation de constructions	111	0,0	71,7	24,2	-	14,8	36,6
Responsable des bâtiments	397	0,2	94,9	4,5	-	30,9	16,5
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	23	0,0	80,3	19,7	-	4,3	4,3
Responsable énergie	80	0,0	65,7	34,3	-	8,6	31,2
Spécialiste fluides	73	0,0	77,1	22,9	-	14,9	4,8
Population et funéraire	1 106	0,5	89,2	7,3	0,5	25,0	72,9
Agent funéraire	126	0,1	94,0	6,0	-	23,6	7,4
Chargé d'accueil des publics itinérants	2	0,0	100,0	-	-	-	-
Conseiller funéraire	8	0,0	100,0	-	-	13,2	69,7
Conservateur de cimetière	50	0,0	100,0	-	-	28,4	36,3
Directeur de régie funéraire	13	0,0	92,5	7,5	-	30,2	30,2
Maître de cérémonie	5	0,0	100,0	-	-	50,0	-
Officier d'état civil	650	0,3	85,3	10,0	-	21,6	90,5
Responsable du service population	252	0,1	94,2	2,8	2,1	33,6	72,0

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Prévention et sécurité	5 123	2,2	82,7	14,7	1,6	16,7	28,6
Agent de gardiennage et de surveillance	1 156	0,5	69,4	27,8	2,3	29,6	38,8
Agent de médiation et de prévention	201	0,1	50,2	32,1	17,7	16,5	38,8
Agent de surveillance des voies publiques	889	0,4	59,8	36,0	2,1	11,5	35,0
Garde champêtre	116	0,1	100,0	-	-	34,2	12,2
Opérateur de vidéoprotection	214	0,1	90,4	8,5	1,1	15,9	25,6
Policier municipal	2 128	0,9	97,7	1,1	-	9,8	22,5
Responsable du service de police municipale	419	0,2	98,5	0,8	-	22,6	18,5
Propreté et déchets	7 417	3,2	81,8	15,4	1,7	19,1	7,2
Agent de collecte	3 532	1,5	75,1	21,8	1,3	15,1	2,8
Agent de déchèterie	727	0,3	79,5	16,7	3,7	25,4	10,0
Agent de propreté des espaces publics	2 575	1,1	89,6	8,3	2,2	22,2	10,0
Coordonnateur collecte	275	0,1	89,2	8,3	-	21,2	14,9
Responsable de la gestion des déchets	139	0,1	93,5	6,5	-	14,7	19,1
Responsable propreté des espaces publics	122	0,1	93,7	6,3	-	32,5	19,4
Responsable traitement des déchets	48	0,0	90,3	5,0	-	9,1	25,9
Ressources humaines	3 843	1,7	88,7	9,7	0,4	16,4	84,3
Assistant de gestion ressources humaines	1 883	0,8	88,3	9,2	0,7	14,8	92,2
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	19	0,0	100,0	-	-	64,4	71,1
Chargé de projet GPEEC	104	0,0	84,0	13,8	2,2	13,8	81,0
Chargé du recrutement	67	0,0	90,7	9,3	-	14,9	74,7
Conseiller emploi, mobilité, carrière	58	0,0	84,2	15,8	-	21,8	94,0
Conseiller en prévention des risques professionnels	242	0,1	83,9	14,3	-	19,9	44,1
Directeur des ressources humaines	678	0,3	91,0	8,7	-	12,6	83,0
Ergonome	3	0,0	100,0	-	-	-	-
Responsable de la formation	264	0,1	84,4	14,8	-	18,5	65,1
Responsable de la gestion administrative du personnel	525	0,2	92,3	7,2	-	23,0	87,7

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	10 879	4,8	75,4	22,0	2,0	21,6	74,0
Agent de restauration	7 340	3,2	69,2	27,6	2,6	23,2	88,7
Cuisinier	2 284	1,0	89,7	9,1	1,2	14,2	34,9
Directeur de la restauration collective	124	0,1	85,3	12,6	-	44,0	73,1
Responsable de production culinaire	421	0,2	91,2	8,5	0,3	21,7	27,3
Responsable des sites de distribution de repas	212	0,1	83,3	13,8	-	28,1	68,7
Responsable d'office	485	0,2	82,7	17,3	-	24,7	78,8
Responsable qualité en restauration collective	12	0,0	100,0	-	-	-	42,8
Santé	5 120	2,2	73,4	26,6	-	21,7	89,7
Agent de santé environnementale	121	0,1	94,3	5,7	-	55,4	32,8
Aide-soignant	2 254	1,0	71,8	28,2	-	12,9	93,0
Coordonnateur de santé	84	0,0	61,8	38,2	-	25,4	78,8
Directeur de santé publique	65	0,0	88,8	11,2	-	44,0	85,5
Ergothérapeute	33	0,0	57,0	43,0	-	15,4	83,1
Infirmier	852	0,4	74,1	25,9	-	22,6	93,8
Manipulateur d'électroradiologie	4	0,0	66,7	33,3	-	33,3	66,7
Médecin	492	0,2	48,9	51,1	-	40,1	74,4
Médecin de médecine préventive	93	0,0	32,9	67,1	-	42,6	64,5
Orthophoniste	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0
Pharmacien	10	0,0	55,7	44,3	-	10,0	55,7
Psychomotricien	7	0,0	-	100,0	-	17,0	65,3
Puériculteur	904	0,4	89,8	10,2	-	23,4	99,4
Responsable en santé environnementale	17	0,0	80,9	19,1	-	11,5	69,7
Sage-femme	125	0,1	84,4	15,6	-	28,8	100,0
Technicien de santé environnementale	59	0,0	91,5	8,5	-	23,9	60,9



	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Services culturels	636	0,3	69,9	29,4	-	16,6	67,1
Chef de projet culturel	294	0,1	59,9	38,5	-	10,0	72,1
Directeur de l'action culturelle	342	0,1	78,5	21,5	-	22,2	62,7
Social	14 946	6,5	55,6	43,8	0,6	26,1	91,0
Agent d'intervention sociale et familiale	297	0,1	83,2	16,8	-	21,9	96,1
Aide à domicile	3 823	1,7	62,0	36,6	1,5	25,5	95,7
Assistant familial	3 810	1,7	2,2	97,8	-	41,0	89,9
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	590	0,3	88,0	12,0	-	27,6	78,9
Chargé d'accueil social	565	0,2	85,8	10,1	1,8	31,4	95,5
Conseiller d'action sociale	696	0,3	83,3	16,7	-	18,3	90,0
Directeur de l'action sociale	357	0,2	81,9	18,1	-	24,2	81,2
Psychologue	319	0,1	48,3	51,0	-	21,9	93,1
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	441	0,2	81,1	18,6	0,3	19,8	74,9
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	109	0,0	84,2	15,8	-	15,5	94,5
Responsable territorial d'action sociale	95	0,0	85,5	12,1	2,4	33,4	88,1
Travailleur social	3 845	1,7	79,2	20,4	0,3	14,1	90,9
Sports	4 883	2,1	71,4	23,6	1,2	18,5	28,6
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	2 178	1,0	78,3	15,0	2,1	22,8	21,2
Animateur éducateur sportif	1 955	0,9	56,1	39,5	0,7	10,7	38,2
Directeur du service des sports	233	0,1	91,5	7,5	-	25,3	27,0
Responsable d'équipement sportif	279	0,1	89,1	9,3	-	26,8	15,4
Responsable des activités physiques et sportives	236	0,1	93,9	5,2	1,0	27,8	35,9

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	1 859	0,8	80,7	16,9	0,8	14,0	26,5
Administrateur systèmes et bases de données	142	0,1	83,8	16,2	-	16,4	17,7
Chargé de support et services des systèmes d'information	810	0,4	81,7	13,8	1,3	13,2	26,5
Chargé des réseaux et télécommunications	132	0,1	84,4	12,0	3,6	17,3	11,6
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	215	0,1	76,6	23,4	-	16,4	40,2
Chef de projet système d'information géographique	148	0,1	77,1	22,9	-	6,8	38,5
Chef de projet technique des systèmes d'information	100	0,0	84,3	15,7	-	8,8	24,2
Directeur des systèmes d'information	182	0,1	76,3	22,4	-	15,2	16,8
Responsable des études et applications des systèmes d'information	32	0,0	67,1	32,9	-	6,8	54,1
Responsable production et support des systèmes d'information	81	0,0	90,1	7,1	-	23,5	26,0
Responsable sécurité des systèmes d'information	17	0,0	66,4	33,6	-	26,8	5,9
Transports et déplacements	409	0,2	85,0	15,0	-	22,0	44,2
Chargé de la gestion du réseau de transport	113	0,0	91,5	8,5	-	16,7	41,0
Chargé de projets mobilité durable	147	0,1	78,9	21,1	-	18,1	43,4
Contrôleur du service public de voyageurs	43	0,0	80,9	19,1	-	23,6	58,7
Responsable des transports et déplacements	107	0,0	88,3	11,7	-	32,3	42,8
Urbanisme et aménagement	1 625	0,7	81,5	17,1	0,3	17,1	65,0
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	386	0,2	77,4	22,0	-	19,3	57,4
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	449	0,2	80,5	19,0	-	17,9	61,2
Instructeur des autorisations d'urbanisme	622	0,3	83,1	13,9	0,8	14,0	71,1
Responsable des affaires immobilières et foncières	168	0,1	87,7	12,3	-	21,3	70,3
Correspondant informatique et liberté	11	0,0	90,9	9,1	-	27,3	9,1
Assistant de prévention des risques professionnels	9	0,0	100,0	-	-	24,9	-
Surveillant de port maritime	2	0,0	100,0	-	-	-	-
Formateur occasionnel	51	0,0	72,2	27,8	-	16,8	65,6
Métiers non répertoriés	1 737	0,8	33,8	65,9	0,2	22,2	55,7
Métiers non déclarés	24 883	10,9	63,9	31,1	4,1	18,9	53,8



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble des agents (hors services non renseignés)</b>	<b>228 958</b>	<b>100,0</b>	<b>73,4</b>	<b>23,5</b>	<b>2,0</b>	<b>20,4</b>	<b>61,6</b>
Equipe de direction	6 166	2,7	81,5	18,0	0,4	23,0	52,1
Affaires juridiques et administratives	10 602	4,6	85,8	12,6	1,2	21,9	80,0
Gestion financière et comptabilité	3 492	1,5	87,7	11,1	0,1	21,4	85,4
Personnel et ressources humaines	4 548	2,0	88,5	9,7	0,7	19,5	82,4
Système d'information et informatique	1 818	0,8	78,2	19,0	1,2	16,3	27,1
Communication	1 684	0,7	65,1	32,0	2,2	8,8	70,2
Politique de la ville	2 097	0,9	81,2	13,8	1,9	23,3	65,9
Urbanisme et aménagement	3 082	1,3	82,5	15,7	0,5	16,8	65,9
Transports et déplacements	1 296	0,6	82,3	17,1	0,5	24,2	33,9
Environnement	1 956	0,9	77,2	20,2	2,4	16,6	35,4
Action économique et développement local	1 981	0,9	59,2	37,6	1,7	15,6	60,2
Emploi et insertion professionnelle	617	0,3	78,4	19,9	1,4	19,8	84,2
Formation professionnelle	190	0,1	85,6	13,8	0,5	10,7	59,8
Europe, International	152	0,1	66,1	30,9	3,0	14,0	79,8
Bâtiment et patrimoine bâti	12 320	5,4	80,3	15,6	3,0	27,3	45,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	9 818	4,3	84,0	13,6	1,4	22,0	8,2
Eau et assainissement	3 773	1,6	83,5	12,9	0,3	13,7	17,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	8 043	3,5	80,2	16,4	1,9	20,1	14,9
Espaces verts et paysages	5 768	2,5	83,9	9,4	4,5	19,1	13,9
Ateliers et matériels	3 587	1,6	90,5	7,8	1,0	25,4	10,0
Action culturelle et spectacles	3 874	1,7	63,0	35,2	1,0	17,8	54,8
Bibliothèques et centres documentaires	3 959	1,7	84,7	13,3	0,8	24,2	81,5
Etablissements patrimoniaux	2 733	1,2	70,0	26,1	1,5	20,5	62,3

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



Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Enseignements artistiques	3 649	1,6	54,6	41,3	0,2	20,7	50,0
Action Sociale	12 526	5,5	66,8	32,0	0,9	23,6	89,5
Protection de l'enfance	2 822	1,2	37,0	61,6	1,3	34,1	89,2
Personnes âgées	6 745	2,9	73,0	25,1	1,9	25,2	91,3
Handicap	380	0,2	68,2	30,3	1,2	20,8	84,4
Restauration collective	6 646	2,9	61,8	34,3	3,1	24,8	80,9
Logement, habitat	832	0,4	72,1	27,2	0,7	20,1	80,9
Santé	2 474	1,1	65,1	33,1	1,8	23,0	90,3
Laboratoires	401	0,2	76,7	7,1	0,9	16,4	62,8
Sport	6 654	2,9	69,8	26,1	1,3	19,3	34,6
Petite enfance	12 390	5,4	61,8	34,2	1,7	19,0	96,9
Affaires scolaires et périscolaires	37 665	16,5	66,0	31,1	2,4	18,1	82,1
Jeunesse et animation	6 230	2,7	46,4	48,8	3,5	9,4	75,2
Population et citoyenneté	2 738	1,2	80,4	14,7	2,4	23,3	77,7
Funéraire	294	0,1	90,6	9,4	0,0	28,4	30,1
Police et sécurité	4 252	1,9	83,4	14,8	0,9	15,3	29,6
Pompiers et secours	5 308	2,3	97,5	2,4	0,1	7,4	7,9
Agents polyvalents	10 224	4,5	77,9	15,0	6,6	27,2	54,7
Autres situation	360	0,2	48,8	43,2	8,0	22,2	77,1
Inclassables	11 673	5,1	75,3	21,7	1,9	18,5	58,4
Non réponse	1 141	0,5	66,6	22,6	2,0	12,5	74,8

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Ensemble des agents (hors emplois aidés)</b>	<b>224 443</b>	<b>100,0</b>	<b>74,9</b>	<b>24,0</b>	<b>20,5</b>	<b>61,7</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>48 105</b>	<b>21,4</b>	<b>84,5</b>	<b>14,5</b>	<b>20,8</b>	<b>85,0</b>
Directeur (général) des services administratif (emploi fonctionnel)	400	0,2	97,9	2,1	26,8	37,6
Administrateur	175	0,1	67,1	32,9	28,6	44,7
Attaché	9 839	4,4	76,5	22,7	20,9	68,8
Secrétaire de mairie	184	0,1	92,5	7,5	70,5	82,0
Rédacteur	10 065	4,5	87,2	11,4	25,3	87,0
Adjoint administratif	27 442	12,2	86,2	12,8	18,6	91,0
<b>Filière technique</b>	<b>99 037</b>	<b>44,1</b>	<b>82,5</b>	<b>16,4</b>	<b>22,1</b>	<b>40,2</b>
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	34	0,0	100,0	0,0	18,7	23,4
Ingénieur	3 898	1,7	78,1	21,0	16,1	36,7
Ingénieur en chef	435	0,2	89,8	10,2	46,7	29,4
Technicien	7 207	3,2	84,8	14,0	21,3	22,2
Agent de maîtrise	8 816	3,9	96,4	1,9	28,2	9,5
Adjoint technique	75 555	33,7	81,2	17,7	21,9	44,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3 092	1,4	74,5	25,5	14,8	71,7



Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Plus de 55 ans	% Femmes
<b>Filière culturelle</b>	9 896	4,4	67,9	30,6	20,2	66,1
Conservateur du patrimoine	91	0,0	86,7	10,8	32,1	67,4
Conservateur des bibliothèques	72	0,0	84,8	15,2	38,2	82,6
Attaché de conservation du patrimoine	395	0,2	73,5	24,2	18,0	72,7
Bibliothécaire	285	0,1	94,2	4,9	36,1	87,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	13	0,0	75,3	24,7	41,2	28,4
Professeur d'enseignement artistique	1 135	0,5	49,8	49,0	24,9	49,0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 818	0,8	86,5	12,6	21,2	82,8
Assistant d'enseignement artistique	3 255	1,5	47,2	50,2	19,1	50,5
Adjoint du patrimoine	2 832	1,3	82,5	16,8	16,9	76,9
<b>Filière sportive</b>	2 306	1,0	66,0	32,4	15,5	36,6
Conseiller des APS	84	0,0	94,1	5,9	35,1	28,0
Educateur des APS	1 998	0,9	68,6	29,6	14,8	37,4
Opérateur des APS	225	0,1	32,0	67,0	14,2	33,1
<b>Filière sociale</b>	20 093	9,0	77,3	21,7	20,8	96,5
Conseiller socio-éducatif	247	0,1	91,6	8,4	33,5	82,0
Assistant socio-éducatif	4 313	1,9	83,9	15,7	14,4	92,4
Educateur de jeunes enfants	1 787	0,8	75,6	21,3	15,2	97,8
Moniteur-éducateur et intervenant familial	83	0,0	70,6	29,4	26,2	74,6
ASEM	7 420	3,3	83,9	14,7	24,0	98,9
Agent social	6 242	2,8	65,0	34,6	22,5	97,1



Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	%		% Plus de 55 ans	% Femmes
			Fonctionnaires	Contractuels		
<b>Filière médico-sociale</b>	9 488	4,2	74,5	24,6	19,5	94,6
Médecin	656	0,3	52,0	48,0	44,7	73,1
Psychologue	381	0,2	51,9	47,5	22,9	93,0
Sage-femme	126	0,1	87,3	12,7	29,4	100,0
puéricultrice, cadre de santé	29	0,0	100,0	0,0	74,8	100,0
Puéricultrice	903	0,4	93,2	6,3	15,6	99,6
Cadre de santé paramédical	125	0,1	80,1	19,9	46,2	94,3
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	133	0,1	83,1	16,9	34,0	81,2
Infirmier en soins généraux	819	0,4	86,8	12,7	24,0	96,4
Infirmier	324	0,1	54,5	45,5	20,7	89,1
Auxiliaire de puériculture	3 884	1,7	76,6	21,5	14,8	99,2
Auxiliaire de soins	2 107	0,9	69,9	30,1	15,6	91,7
<b>Filière médico-technique</b>	197	0,1	84,0	16,0	14,5	83,0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	27	0,0	79,7	20,3	30,4	43,4
Technicien paramédical	170	0,1	84,7	15,3	12,0	89,3

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	%	%	% Plus de	% Femmes
			Fonctionnaires	Contractuels	55 ans	
<b>Filière police municipale</b>	2 755	1,2	98,0	0,9	13,1	21,3
Directeur de la police municipale	32	0,0	100,0	0,0	46,2	4,7
Chef de service de police municipale	286	0,1	97,7	0,5	26,6	16,2
Agent de police municipale	2 304	1,0	98,0	1,0	9,8	22,8
Garde champêtre	133	0,1	100,0	0,0	33,7	10,6
<b>Filière incendie et secours</b>	5 158	2,3	99,8	0,2	6,6	4,4
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	478	0,2	99,5	0,5	12,9	4,8
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	18	0,0	68,7	31,2	6,2	56,2
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	441	0,2	100,0	0,0	20,7	3,6
Cadre de santé des sapeurs pompiers professionnels	6	0,0	100,0	0,0	20,0	0,0
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	23	0,0	100,0	0,0	0,0	40,0
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	3 286	1,5	100,0	0,0	5,6	3,2
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	907	0,4	100,0	0,0	0,3	7,1
<b>Filière animation</b>	14 719	6,6	42,7	56,3	11,7	79,7
Animateur	2 209	1,0	44,3	54,6	11,6	63,9
Adjoint d'animation	12 510	5,6	42,5	56,6	11,7	82,5
<b>Hors filière</b>	4 585	2,0	0,1	99,5	39,0	87,2
Collaborateur de cabinet	85	0,0	2,7	91,9	13,1	34,8
Assistante maternelle	4 089	1,8	0,0	99,7	43,0	91,3
Apprenti	373	0,2	0,6	99,4	1,2	59,8
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	39	0,0	0,0	100,0	36,6	26,8
<b>Non réponse</b>	3 727	1,7	3,4	95,0	17,1	68,4
<b>Inclassables</b>	4 376	1,9	11,8	84,2	19,4	64,2

# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

## • Estimation des départs à la retraite

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

## • Pondération et estimation des effectifs

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

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

• *Coefficient = Population théorique 2018 / répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018*

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

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

# ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Auvergne-Rhône-Alpes	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs réponses	Taux de couverture global (%)
01-Région	1	1	100,0	7923	
02-Départements	12	9	75,0	22312	80,9
04-SDIS	12	11	91,7	5983	87,6
05- Centre de Gestion	12	5	41,7	506	33,1
06 / 07-Communes de moins de 1 000 habitants	280	151	53,9	968	7,3
08 / 08.1-Communes de 1 000 à 3 500 habitants	242	120	49,6	3057	14,3
09-Communes de 3 500 à 10 000 habitants	109	50	45,9	4728	18,9
10-Communes de 10 000 à 19 999 habitants	60	24	40,0	5630	35,2
11-Communes de 20 000 à 39 999 habitants	26	13	50,0	6877	45,9
11.1 Communes de 40 000 à 79 999 habitants	8	5	62,5	5360	68,0
12-Communes de plus de 80 000 habitants	6	6	100,0	23731	111,6
13-Centres communaux d'action sociale	106	35	33,0	1048	6,9
14-Caisses des écoles	15	4	26,7	23	32,4
15-Métropole et communauté urbaine	3	3	100,0	4278	72,9
15.1-Métropole de Grand Lyon	1	1	100,0	8753	nd
16-Communautés de communes	135	66	48,9	4845	43,9
17-Communautés d'agglomération	28	12	42,9	6107	69,6
19-SIVOM	151	67	44,4	774	55,8
20-SIVU	102	40	39,2	282	9,4
20.1-Syndicats mixtes et pôle métropolitain	109	49	45,0	1428	28,3
24-Caisses de crédit municipal	1	0	0,0	0	0,0
Autres établissements publics locaux	1	1	100,0	44	nd
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>1420</b>	<b>673</b>	<b>47,4</b>	<b>114657</b>	<b>50,3</b>

\* basé sur les données Insee SIASP 2015 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018 (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  
Courriel : [XXXXXXXXXX](mailto:XXXXXXXXXX)

### NOTICE EXPLICATIVE

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

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

**AVANT LE XXXXX 2018**

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

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

#### LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE

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

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

#### COMMENT ACCEDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

#### LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

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

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

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



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

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



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

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

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Emission sur les mandats certifiés en Région		Etat des lieux au 01/01/2018							
Nom de la collectivité :		Commune							
Code postal :		75000							
N° SIRET :		7500000000							
Tableau des effectifs à compléter									
(une seule ligne par agent, à l'exception de ses mandats, à saisir à la colonne 10)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdo de travail
T	ACT	M	07/1973	05/1997	cadre principal	Coordinateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	03/1965	04/1995	cadre administratif	Agent de gestion financière	S. Gestion Financière et matérielle	TC	
T	CA	M	11/1965	01/1997	cadre technique supérieur	Plaquier, Peintre, Vitrier	S. Services aux usagers	TP	90%
T	ACT	F	07/1962	05/1994	cadre AP 5	Ingénieur de APS	S. Santé	TP	10%
T	CA	M	03/1967	03/1992	cadre technique	Conducteur de véhicules et maintenance des véhicules	S. Services aux usagers	TC	
T	CA	F	08/1957	04/1995	cadre d'emplois	Agent d'entretien public	S. Services aux usagers	TNC	20%
T	CA	M	01/1965	03/2005	cadre technique	Agent d'entretien de voirie publique	S. Voirie, Impôts et taxes	TNC	50%
EA	CA	F	12/1962	03/2006	cadre technique	Préposé de bureau	S. Services aux usagers	TC	

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



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

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

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

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXXXXXXXXX



### 4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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



# ANNEXES 3

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



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

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

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

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

AVANT LE 7 SEPTEMBRE 2018

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

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

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

#### POURQUOI ET COMMENT ?

##### I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

##### II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

##### III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

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

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

#### LE QUESTIONNAIRE

##### QUI REPOND ET POUR QUI ?

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

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

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

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

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

##### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté  Diminué  Resté stable  NSP

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

Augmenter  Diminuer  Rester stable  NSP

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

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

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

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

Oui  Non  NSP

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

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

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

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

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



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

Oui  Non  NSP

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

## DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui  Non  NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

\* des mobilités internes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

\* des recrutements externes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

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

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

.....

## METIERS SENSIBLES

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

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

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

.....

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

.....

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

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

### CHANTIERS RH

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

Si concerné : .....

**Q2.2** Êtes-vous concernés par des transferts de personnel\* du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM...)?

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

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

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

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

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

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

.....

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

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

Oui  Non  NSP

### GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui  Non  NSP

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

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

En augmentation  En stagnation  En réduction  NSP

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

\* Numérique  Oui  Non  NSP

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

\* Energétique  Oui  Non  NSP

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

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

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

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

## SUJETS RH

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

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

## OBJECTIFS RH

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

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

## OUTILS RH

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

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

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

### III. LA FORMATION

#### EFFORT FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

%

#### PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter  Diminuer  Rester stable  NSP

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

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

Non Concerné

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

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

CNFPT  Autres opérateurs  en Interne  NSP

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

Exclusivement en présentiel  Plutôt en présentiel

Mixte  Plutôt à distance

Exclusivement à distance  Autres modalités

à préciser : .....

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Gulizar Elidemir, Alexandre Floury, Adrien Marquié

Référent observation de la délégation : Véronique Borret

Gestionnaires d'enquête : Aïssata Barry, Maeva Bonnard, Bruno Pérucho

Assistants d'étude : Steven Laude, Emilie Piguet

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

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

