Auvergne-Rhône-Alpes

Emploi et métiers territoriaux 2018:

Quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain en Auvergne-Rhône-Alpes ?



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

Septembre 2019

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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
(Régime remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes sans perte de rémunération)
RH : Ressources Humaines
RPS : Risques Psycho Sociaux (Eléments portant atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'un employé)
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée..... p4

I. Défis et enjeux « ressources humaines »..... p16

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018 ..... p31
- A. Effectifs p33
- B. Emploi p46
- C. Démographie p61
- D. Métiers p74

III. Evolution des besoins RH..... p82

IV. Choix et stratégies RH..... p100

V. Politiques de formation..... p112

Conclusion générale..... p126

ANNEXES..... p130
1. Tableaux de résultats détaillés
2. Précisions méthodologiques
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)

Introduction :
l’observation régionalisée



Introduction : l’observation régionalisée



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

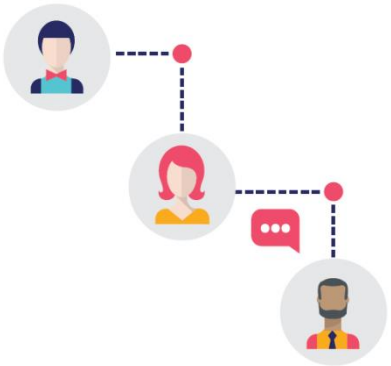
Un comité de suivi **accompagne la réalisation de l'étude, mobilise les réseaux et adapte éventuellement les enquêtes aux spécificités locales.**

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 1er 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 %**

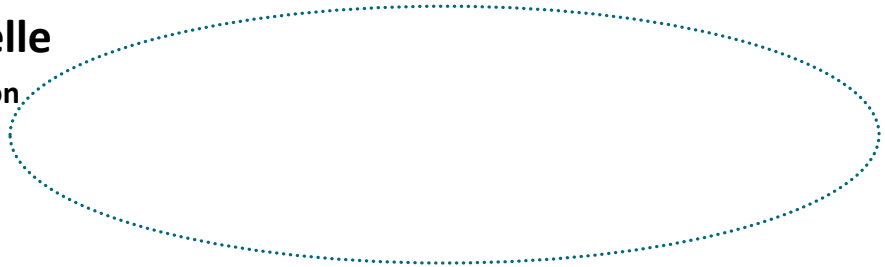
- **Taux de couverture en effectif : 57 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).

- 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 :



Statutaire

selon le statut des agents

Organisationnelle

par service d'affectation

Institutionnelle

par type de collectivités

Démographique

selon la tranche d'âge

Professionnelle

par métier

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

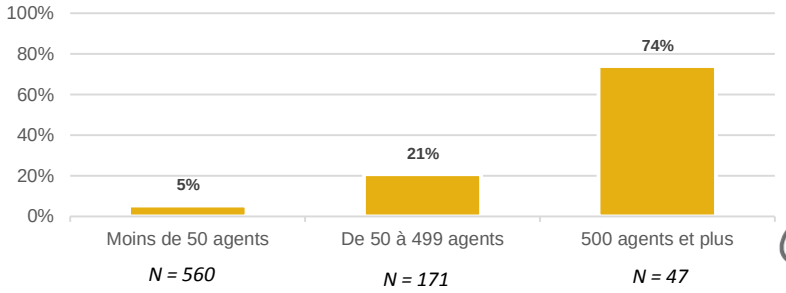
Près de la moitié des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie, responsable RH ou maire (48 % d'entre eux). Les autres fonctions citées sont assistant RH, responsable de formation, directeur général des services ou adjoint administratif.

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
Total	**787**

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.

Les effectifs des établissements répondants



2.5 Principales attentes exprimées

Par le comité de suivi :

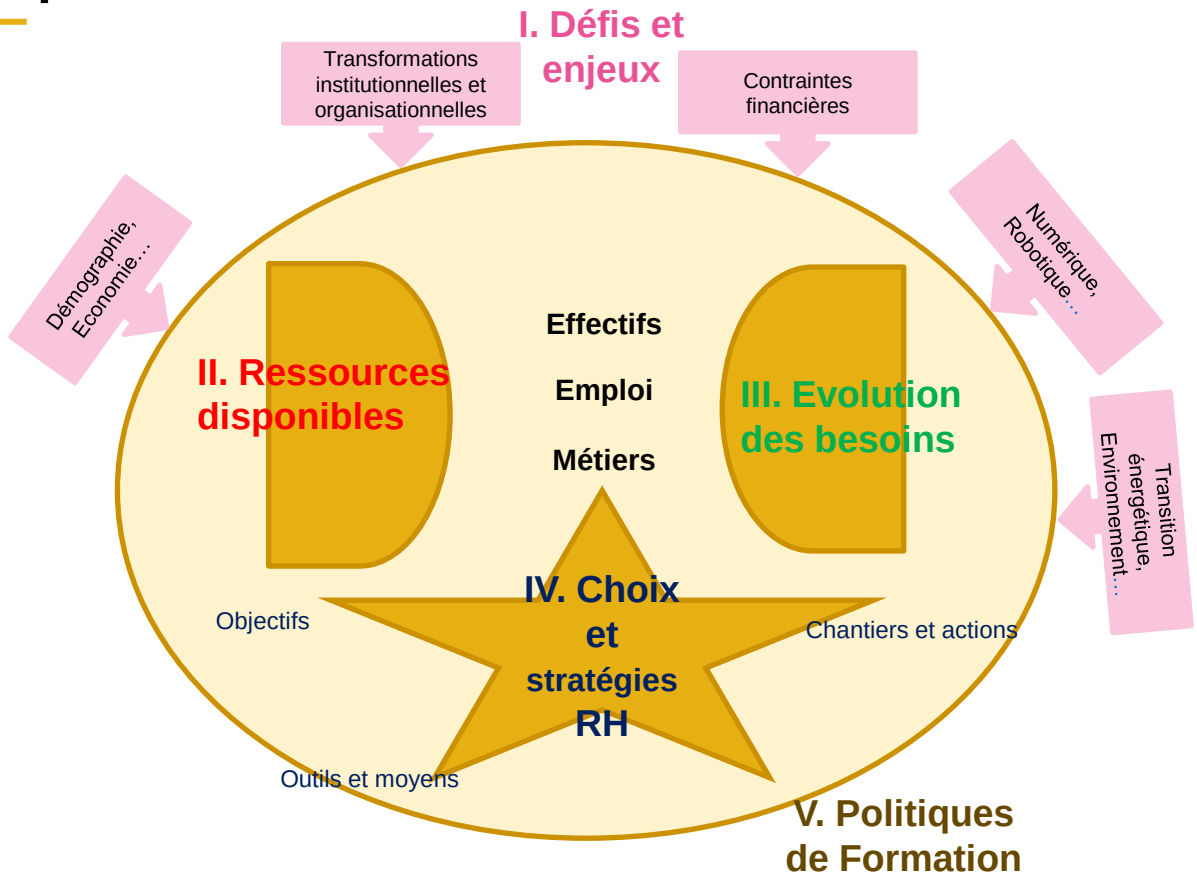
Plusieurs thématiques ont été évoquées, pouvant faire l'objet d'étude approfondies :

- 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

Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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

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/km²** (France : 106 hab/km²). (2)
- **Un large territoire :** 69 711 km² de superficie (France : 633 109 km²), soit la 4ème 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 :

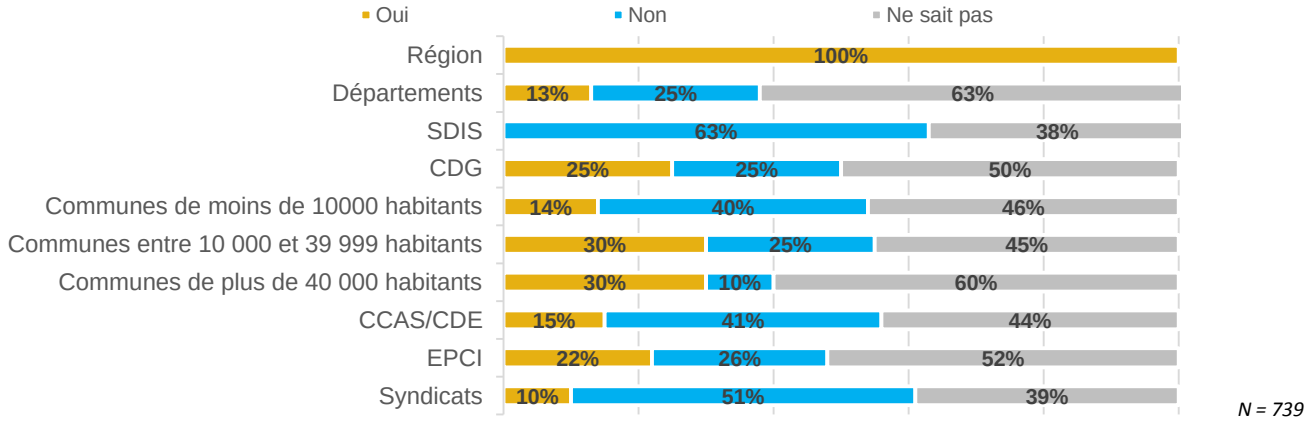
- **Nombre de communes** : 4 030 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 12 (France : 101 départements)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 25 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 138 (France : 1 001)
- **Métropole(s) :** 4 (France : 22)

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 0000 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 ?



N = 739

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.

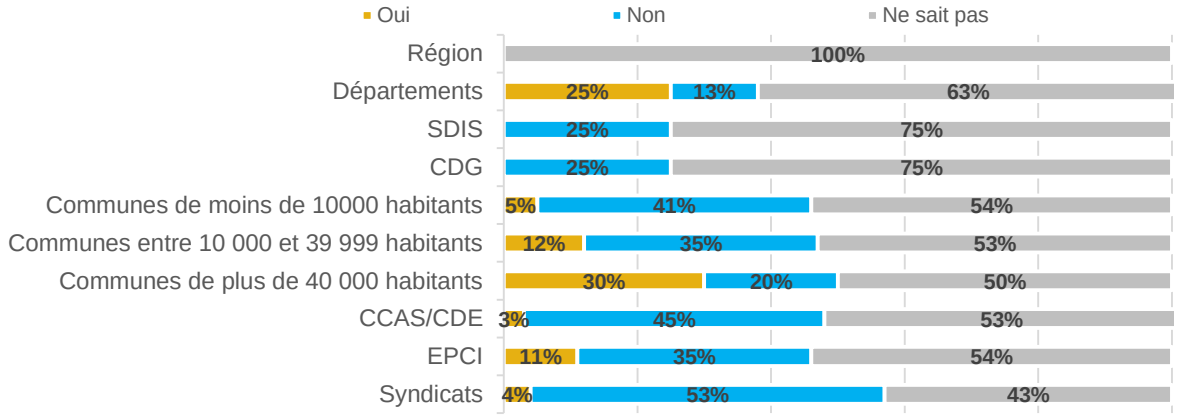
À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (45 % de réponses « ne sait pas »).

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

3. Les transformations énergétiques

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.

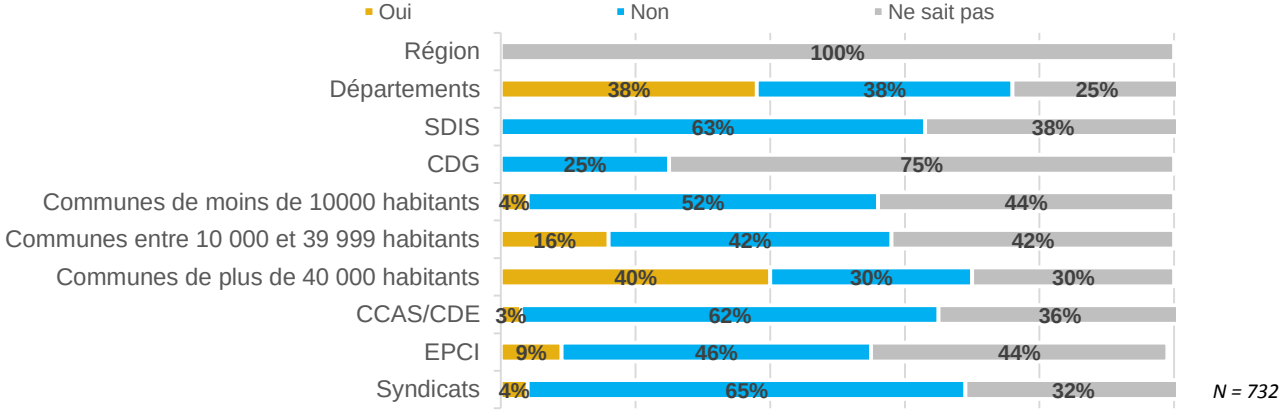
À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (51 % de réponses « ne sait pas »).

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 0000 habitants seront impactées 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.

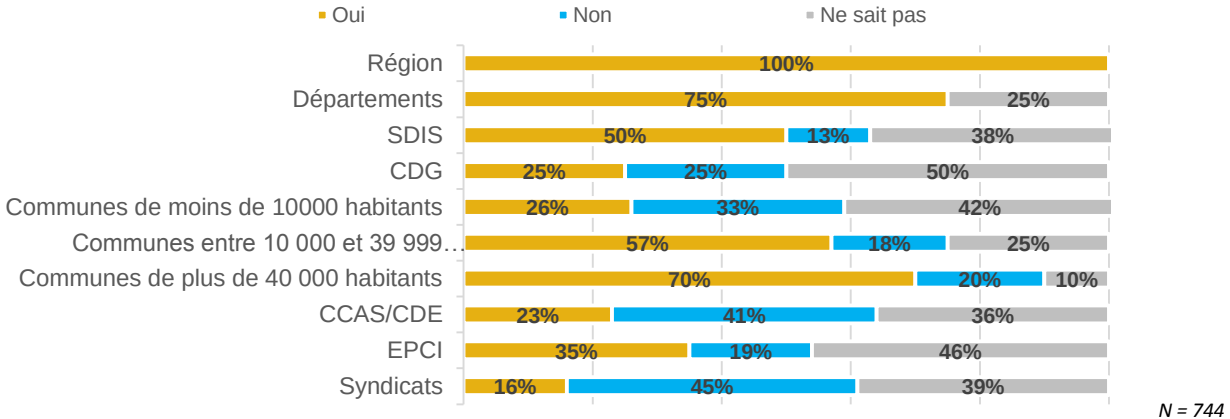
À noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

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 répondants, seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

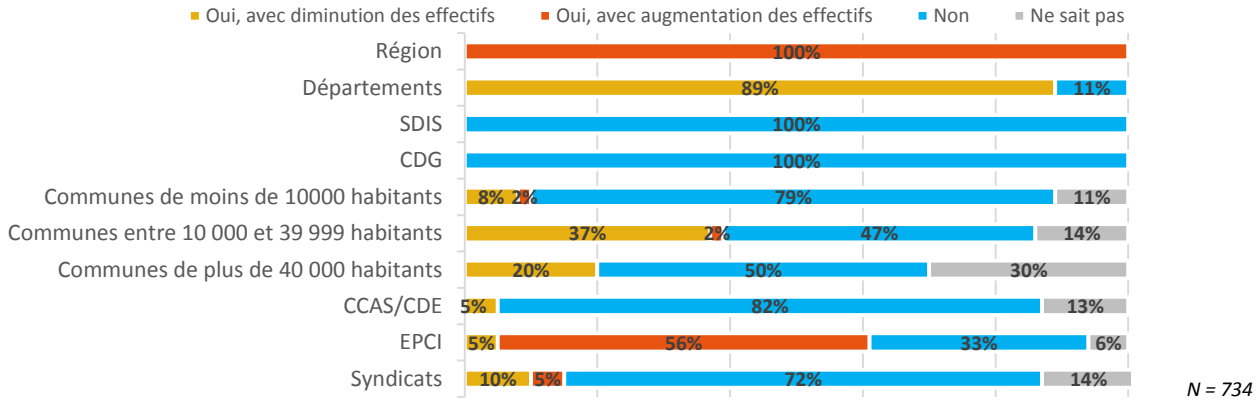
A noter toutefois une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (40 % de réponses « ne sait pas »).

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…) ?



N = 734

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.

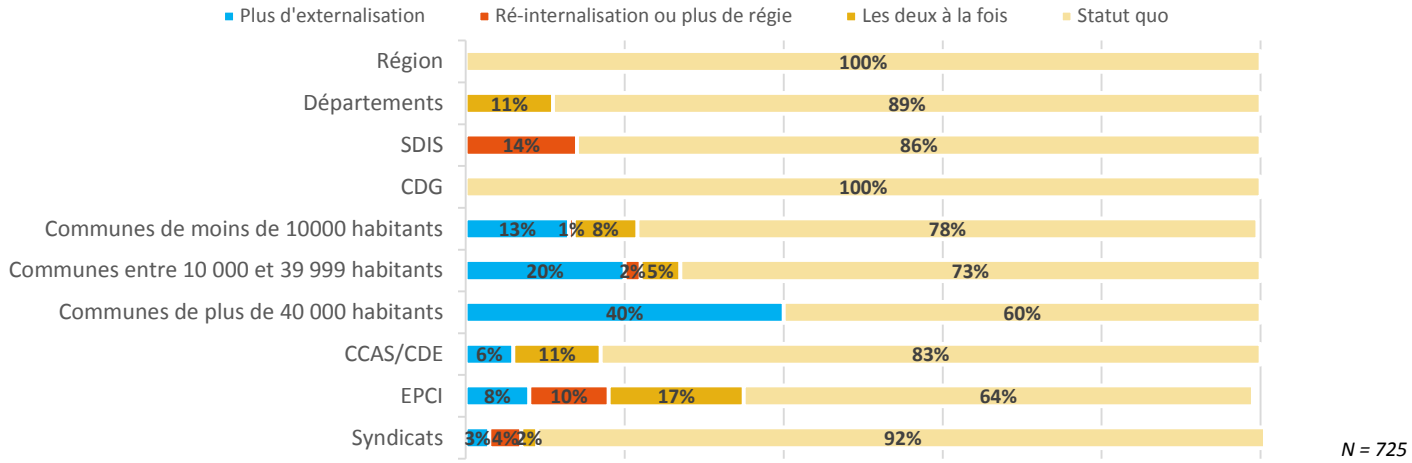
À noter : Pour l'Auvergne et la délégation de Grenoble, plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants prévoit une diminution des effectifs en raison de transferts de personnel, du fait des récentes réformes territoriales, pour 16 % seulement de la délégation de Lyon.

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 ?



N = 725

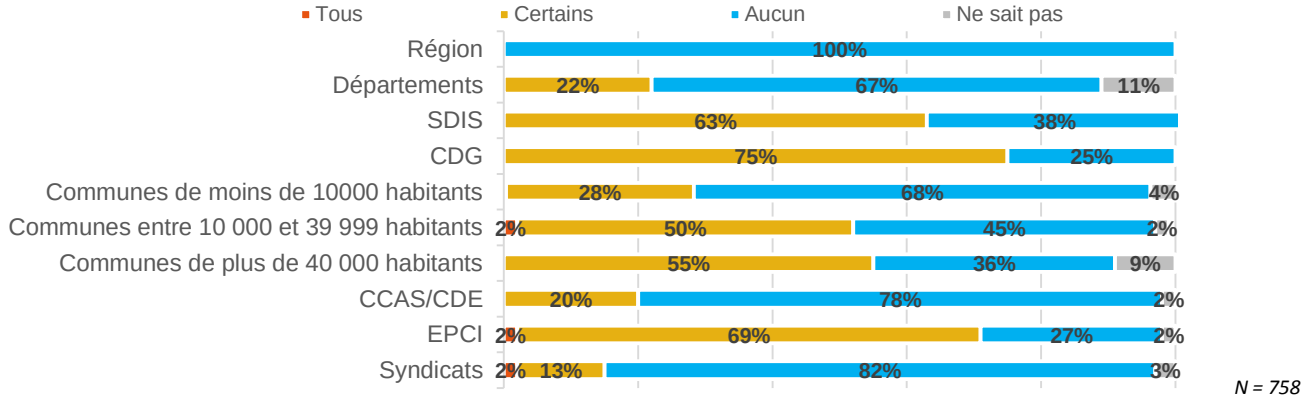
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seules deux communes de plus de 40 000 habitants sur cinq et une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq répondantes tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de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

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

8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

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 ?



N = 758

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.

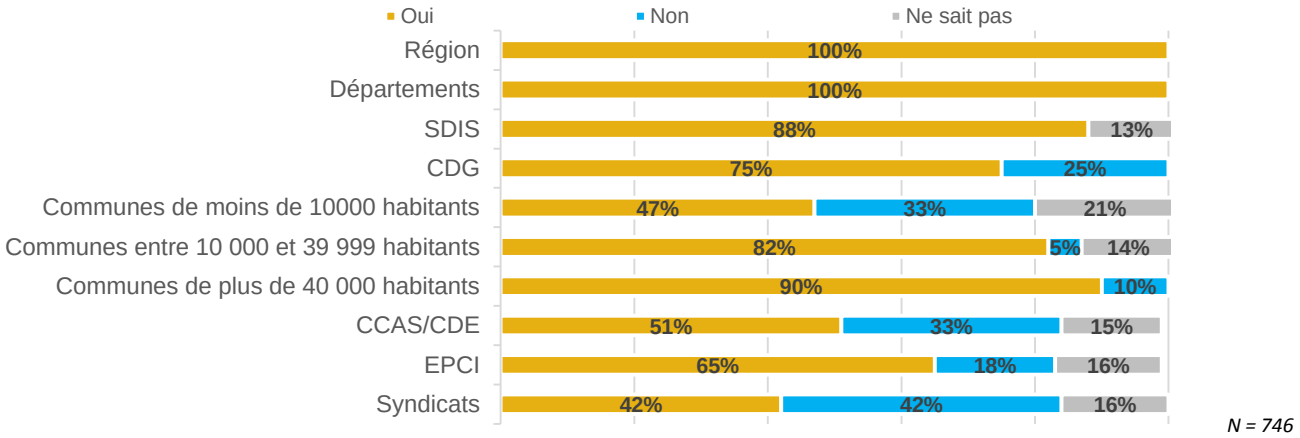
À noter : Pour la délégation de Grenoble, deux départements mutualisent certains de leurs services avec d'autres collectivités.

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 ?



N = 746

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).

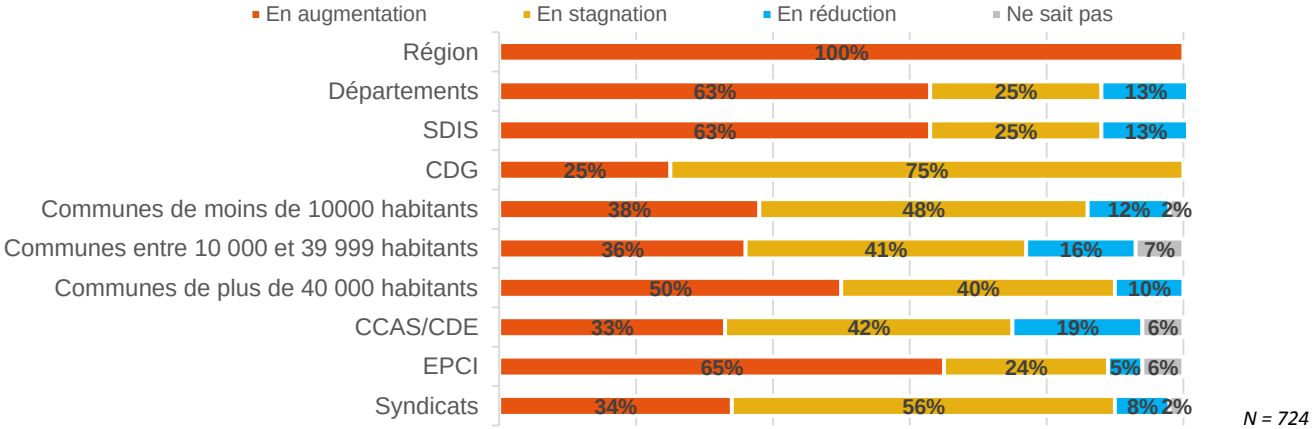
Les collectivités de plus de 500 agents citent également **les non remplacement des départs** (10 fois) et **la maîtrise de la masse salariale** (9 fois).

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 ?



N = 724

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

1. Volume et poids de la FPT……p34

1.1 Poids et évolution des effectifs

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

2. Temps de travail……p36

2.1 Modalités du temps de travail

2.2 Durée légale du travail

3. Service d'affectation……p38

3.1 Effectifs et évolution

3.2 Panorama des services

4. Effectif selon le type d'employeur ……p40

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

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

5. Géographie des effectifs territoriaux ……..p44

5.1 Répartition territoriale des effectifs

5.2 Taux d'administration selon le territoire

1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

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 1er 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 inférieure 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.

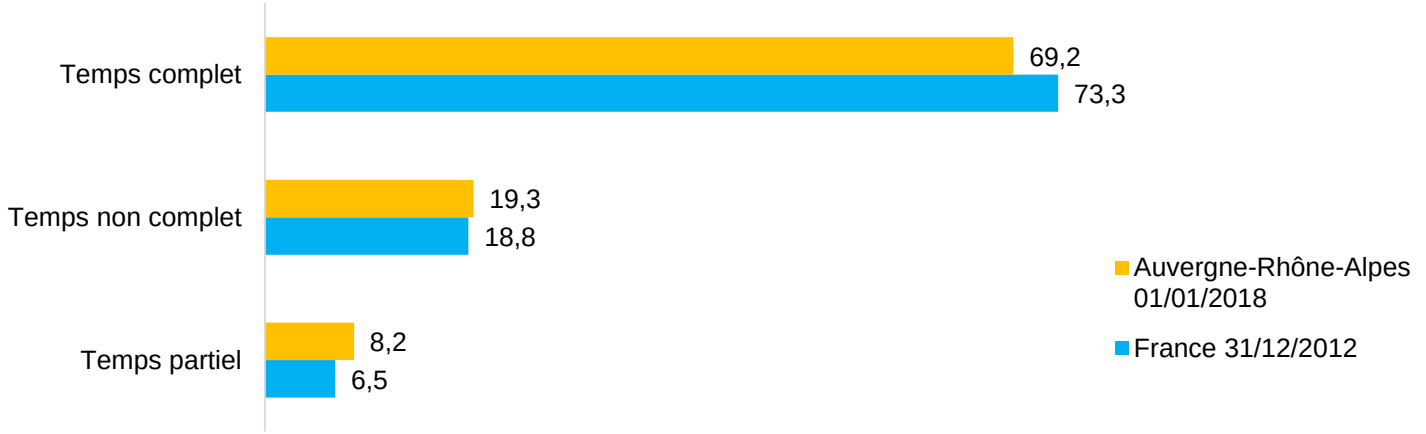
2. Temps de travail

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 (%)



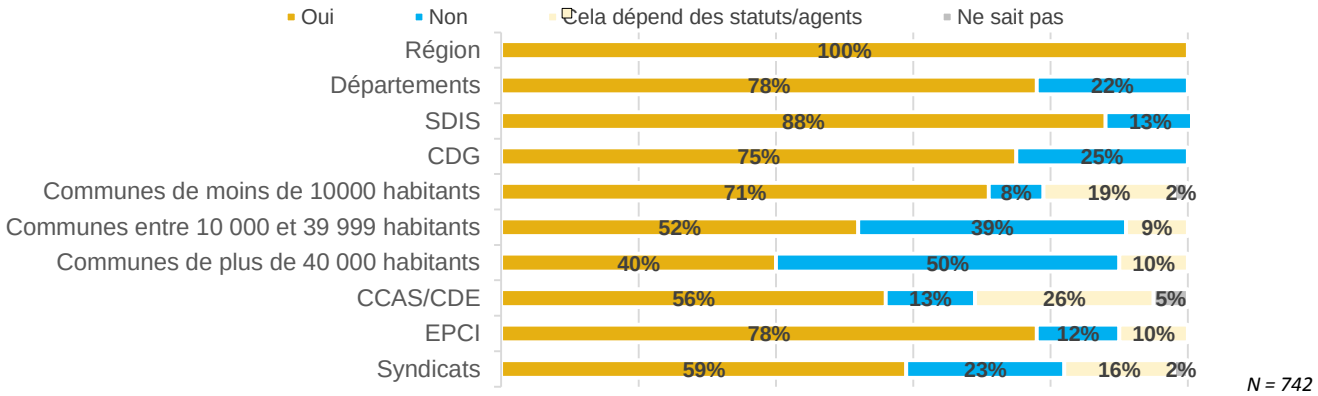
Définition : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du **temps partiel**, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique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



N = 742

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

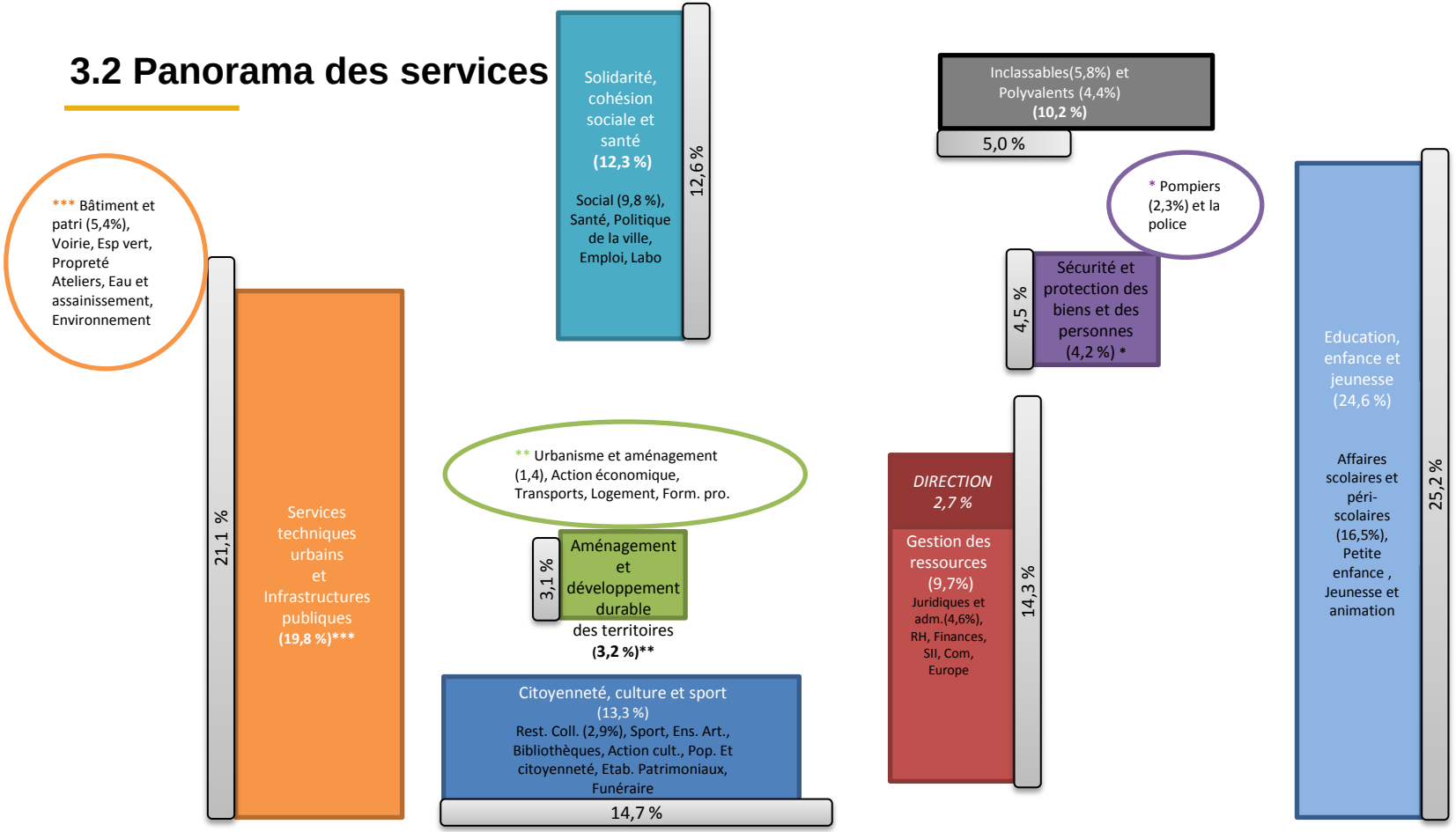
Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont **les affaires scolaires et périscolaires, le social et la petite enfance.** Ces trois services regroupent 31,7 % des agents d'Auvergne-Rhône-Alpes.

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%
Dix principaux services	**132 841**	**58,0%**	**63,0%**

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

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

3.2 Panorama des services

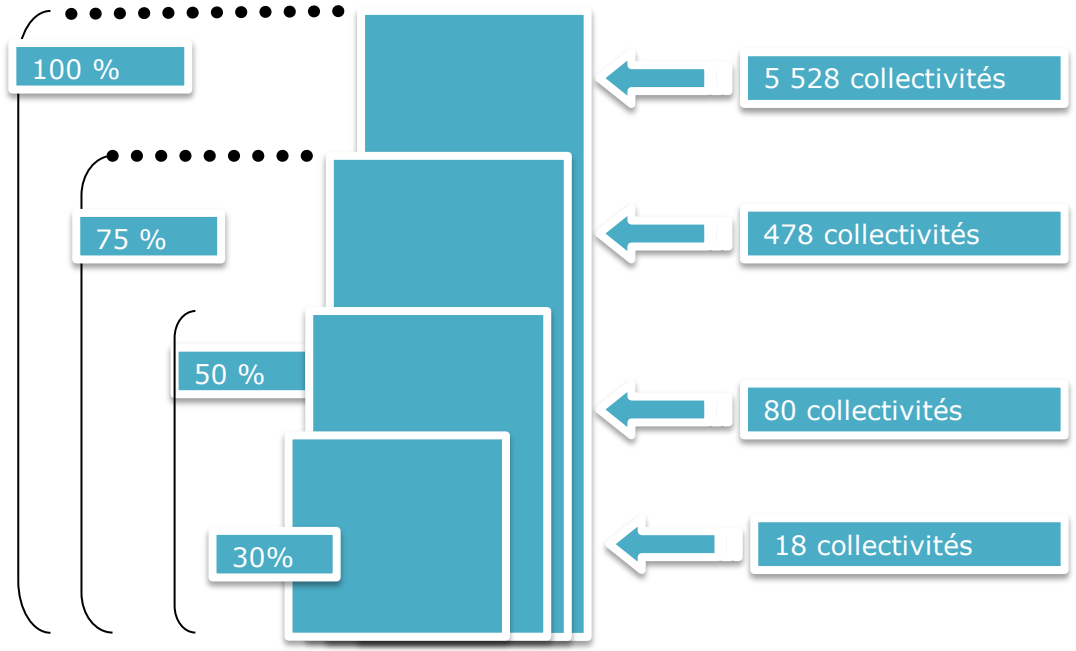


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

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
Ensemble des communes	**122 350**	**53,4**	**53,8**
Centres communaux d'action sociale	13 405	5,9	6,4
Caisses des écoles	79	0	0,5
Communautés de communes	11455	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	3914	1,7	1,3
Syndicats mixtes communaux	4756	2,1	1,8
Autre	510	0	0,5
Ensemble des collectivités	**228 958**		

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
Ensemble collectivités	**100**	**100**	**100**	**100**

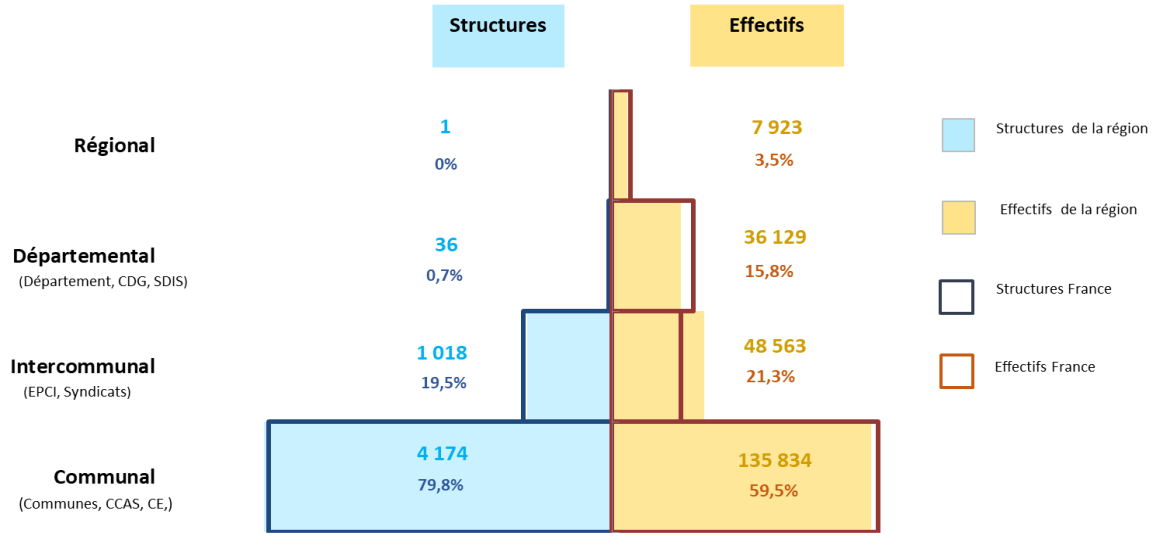
Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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

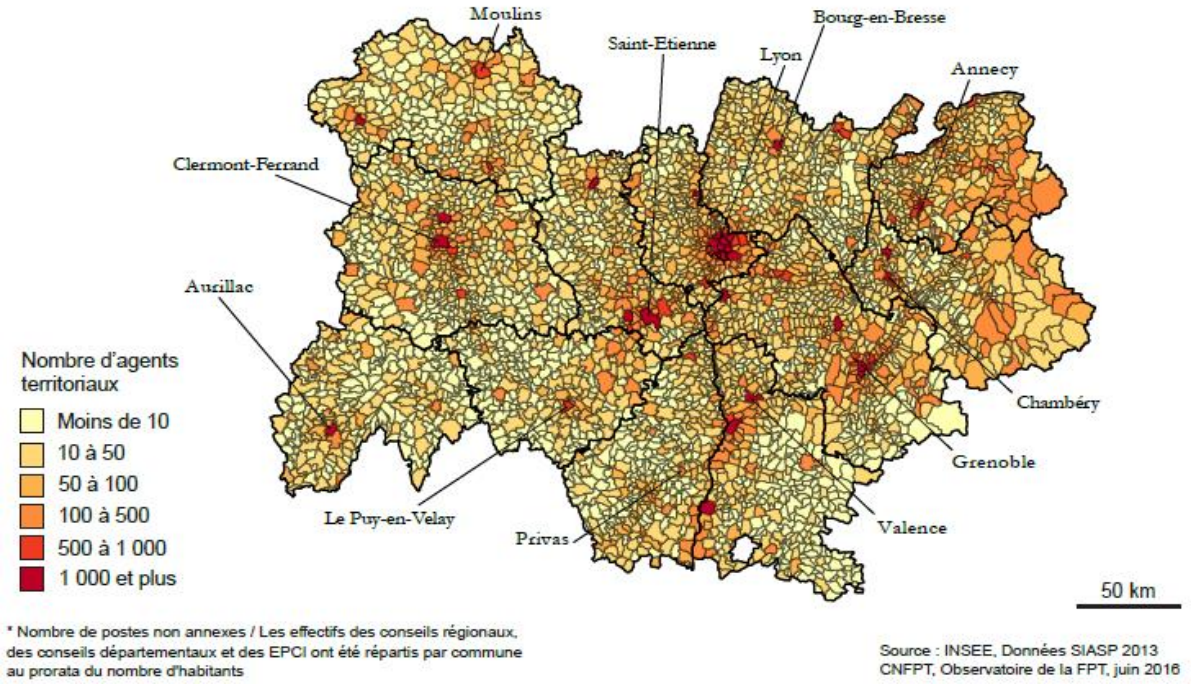


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

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

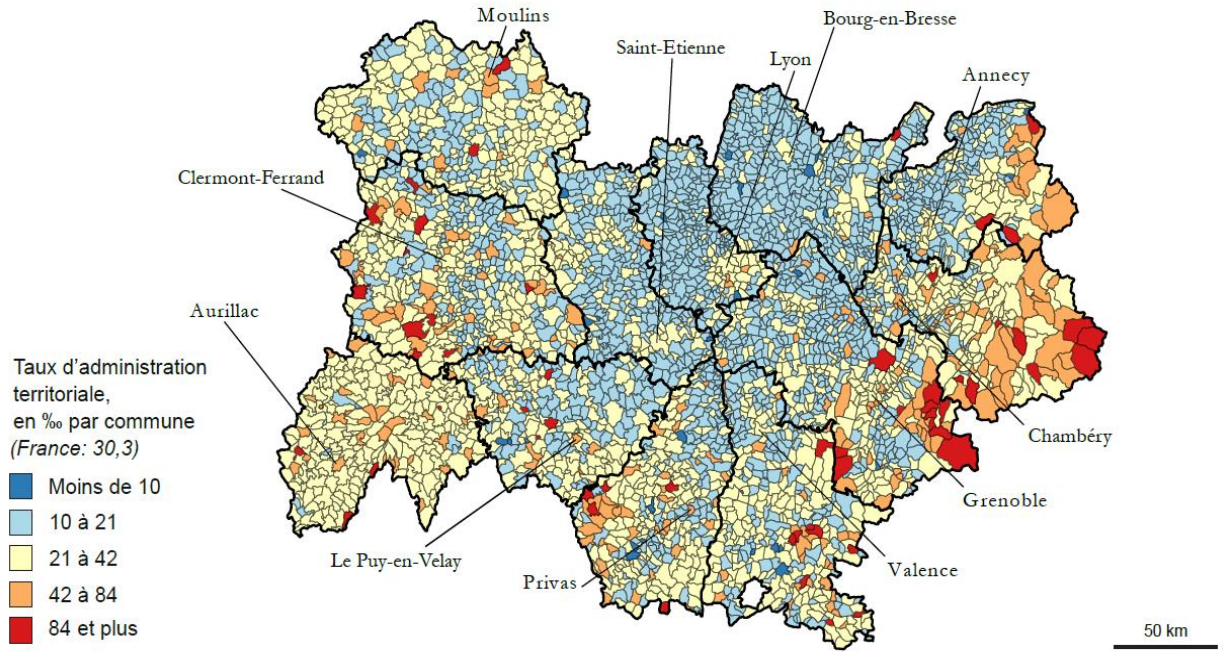
Source : INSEE, Données SIASP 2013
CNFPT, Observatoire de la FPT, juin 2016

Cette carte représente la répartition à l'échelle communale des agents territoriaux de la région au 31/12/2013.

Les agents territoriaux de la région sont sur les chefs-lieux, la capitale, la vallée du Rhône, vallée de l'Isère et les zones de montagne (Alpes).

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 de postes non annexes / Les effectifs des conseils régionaux, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants

Source : INSEE, Données SIASP 2013
CNFPT, Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, juin 2016

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

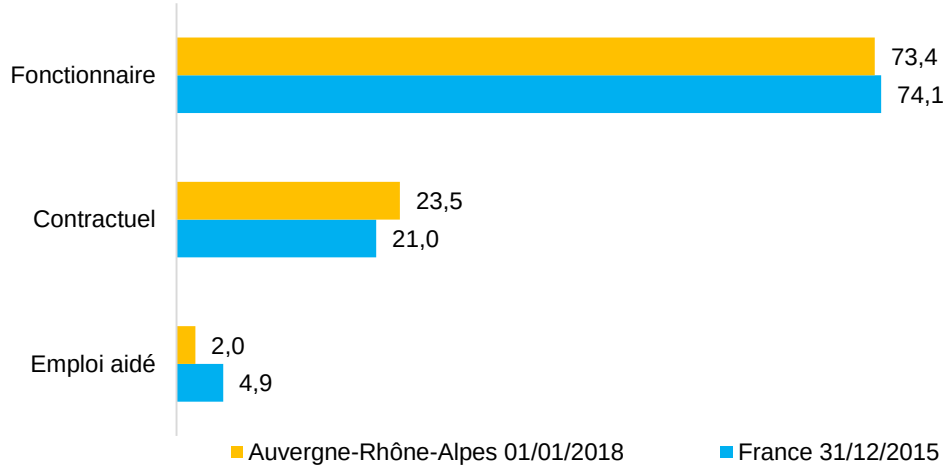
1. Statut

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.

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



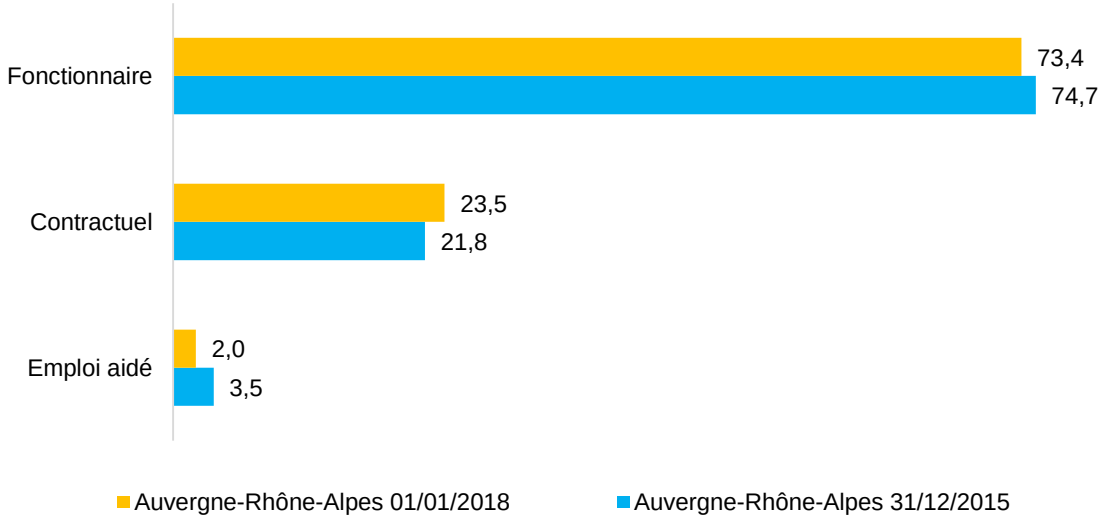
La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

Evolution de la répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



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**
Ensemble des collectivités	**73,4**	**23,5**	**34,7**	**45,1**	**2,0**

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
Ensemble tous secteurs	**73,4**	**23,5**	**34,7**	**45,1**	**2,0**

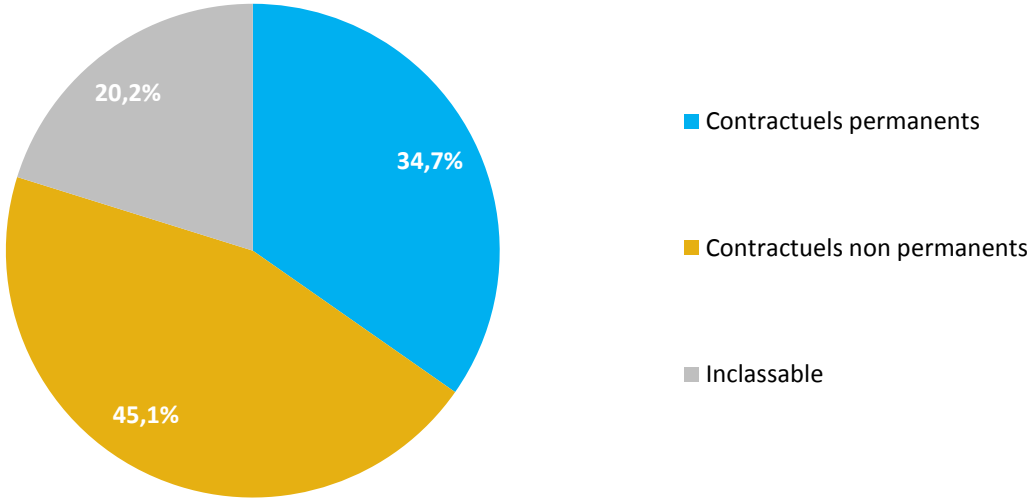
La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

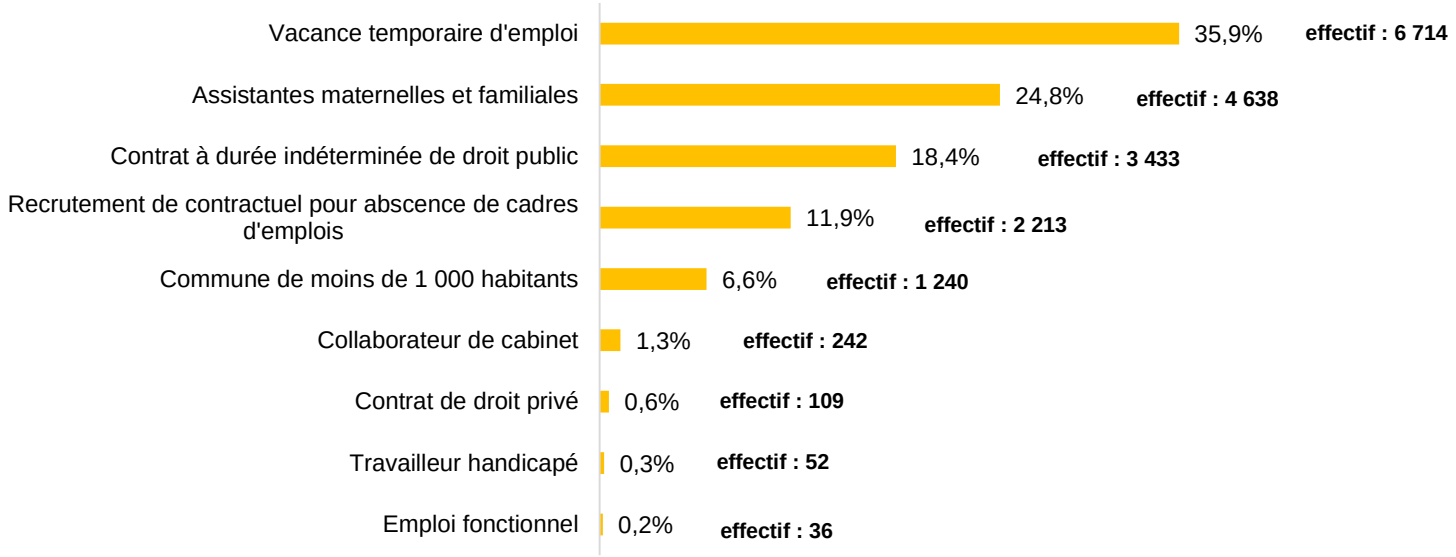


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur les contractuels permanents

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

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

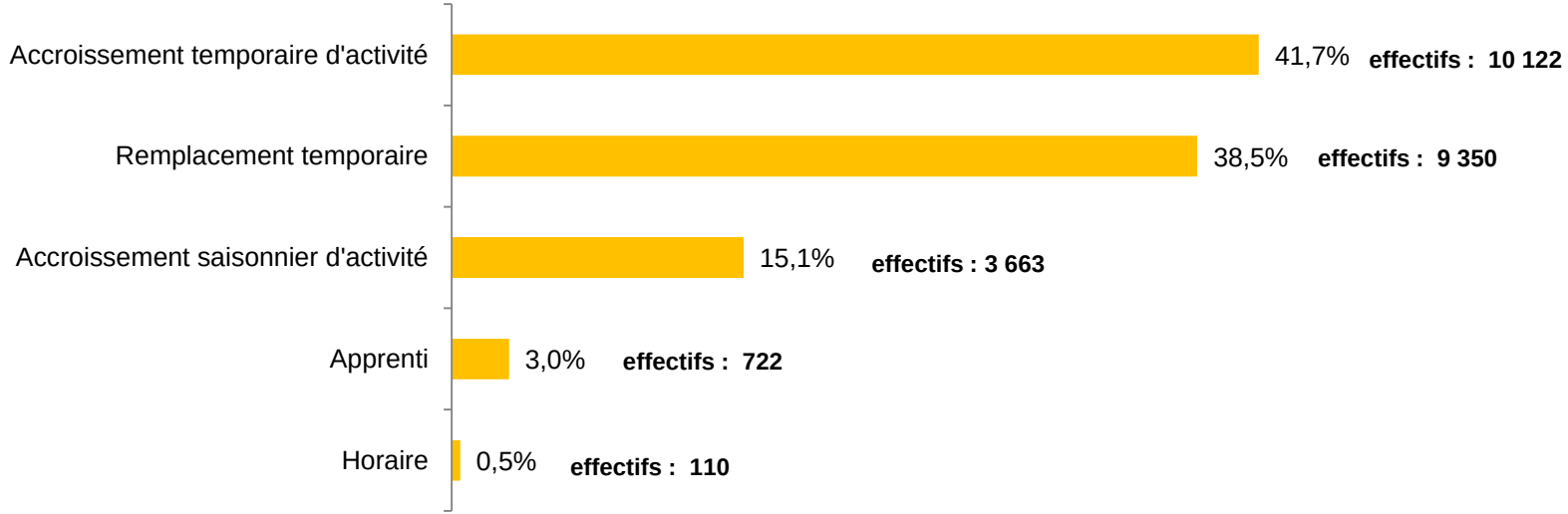


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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
Inclassables	*4 376*	*1,9*	*nd*

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

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

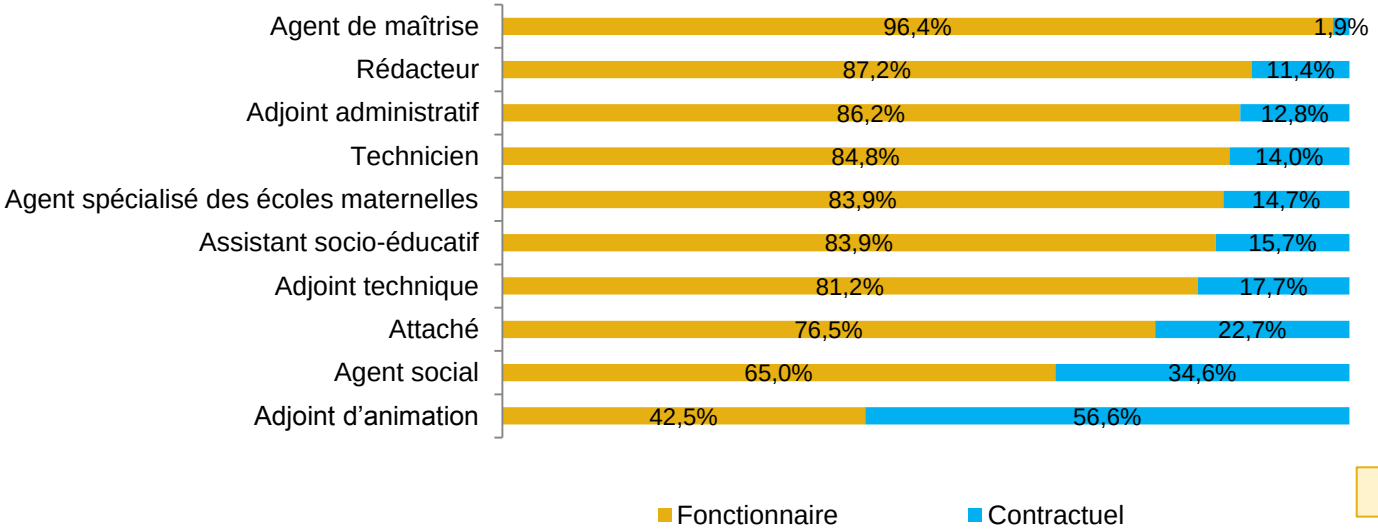
Hors emplois aidés

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



Hors emplois aidés

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
Inclassables	*8 103*	*3,6*	*nd*
Ensemble	**224 443**	**100**	**100**

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

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
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
Ensemble	**96,4**	**99,9**	

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

Hors emplois aidés

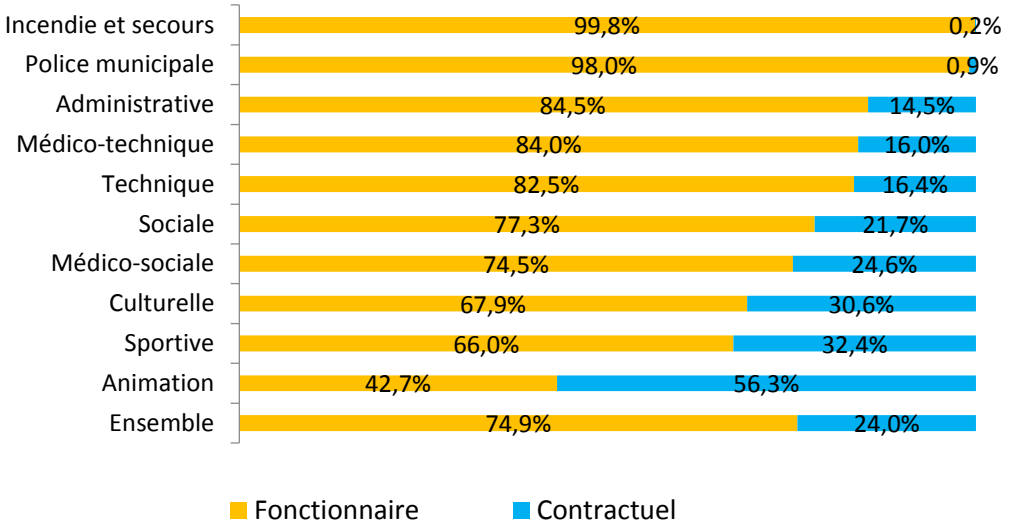
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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

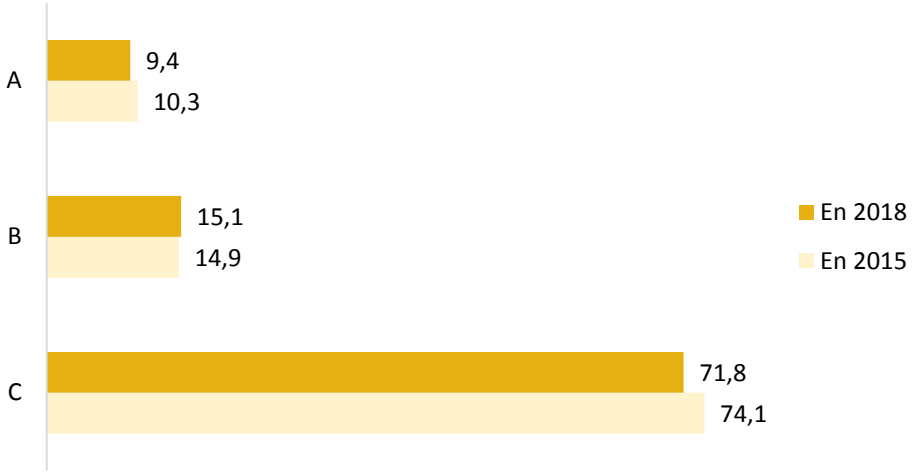
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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 2012. 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 2012 et 2018 (%)



France 2015

Catégorie A : 9,6 %
Catégorie B : 14 %
Catégorie C : 75,7 %

Hors emplois aidés

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

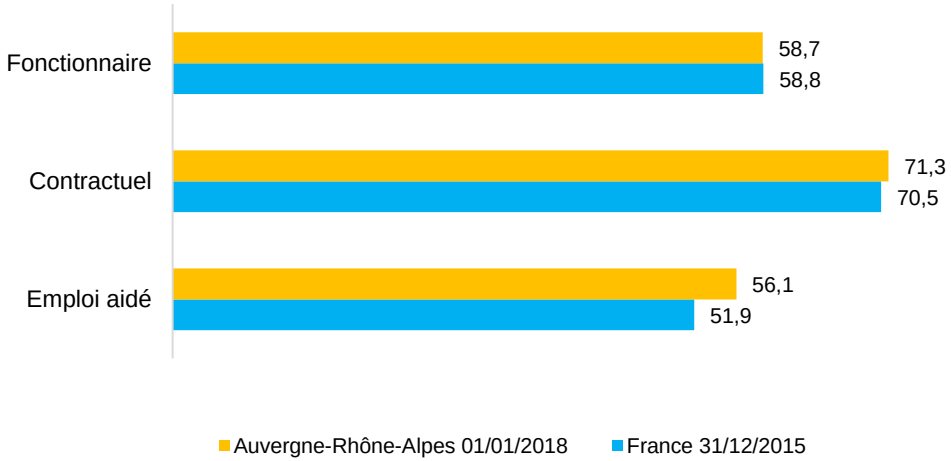
1. Genre

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 des femmes selon le statut des agents territoriaux (%)



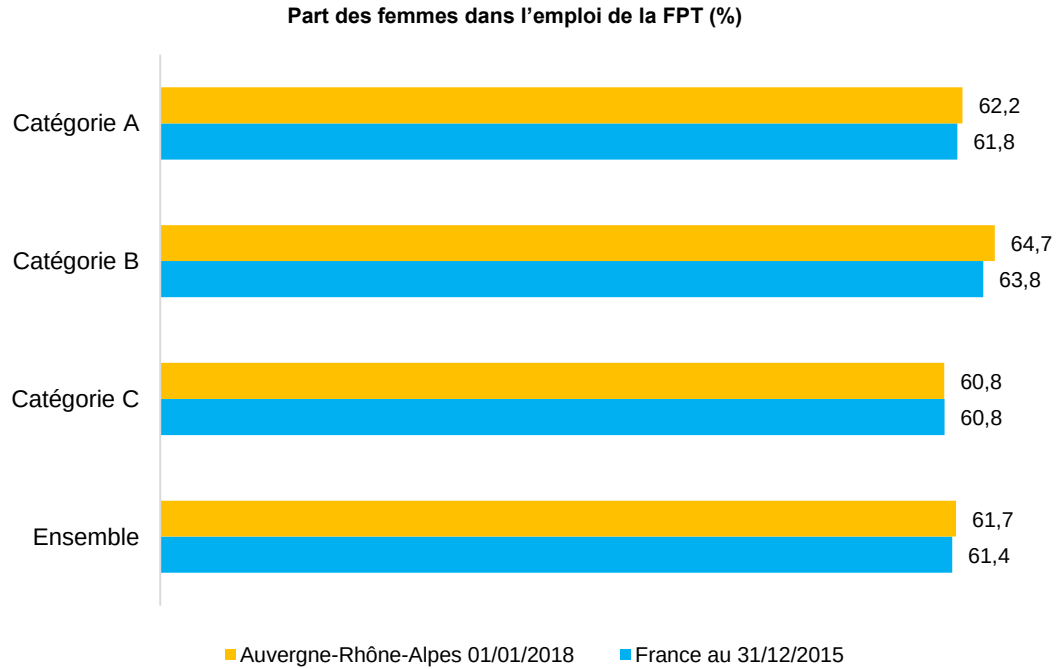
Part de femmes dans l'emploi de la FPT au 31/12/2015

- 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



Hors emplois aidés

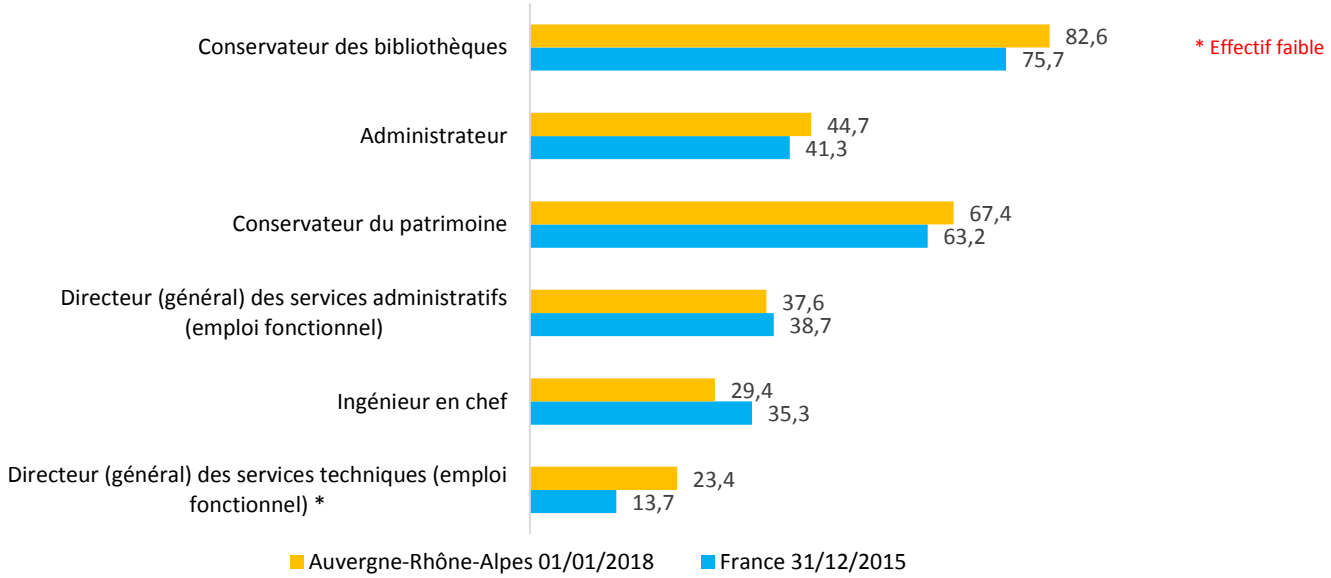
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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 (%)



* Effectif faible

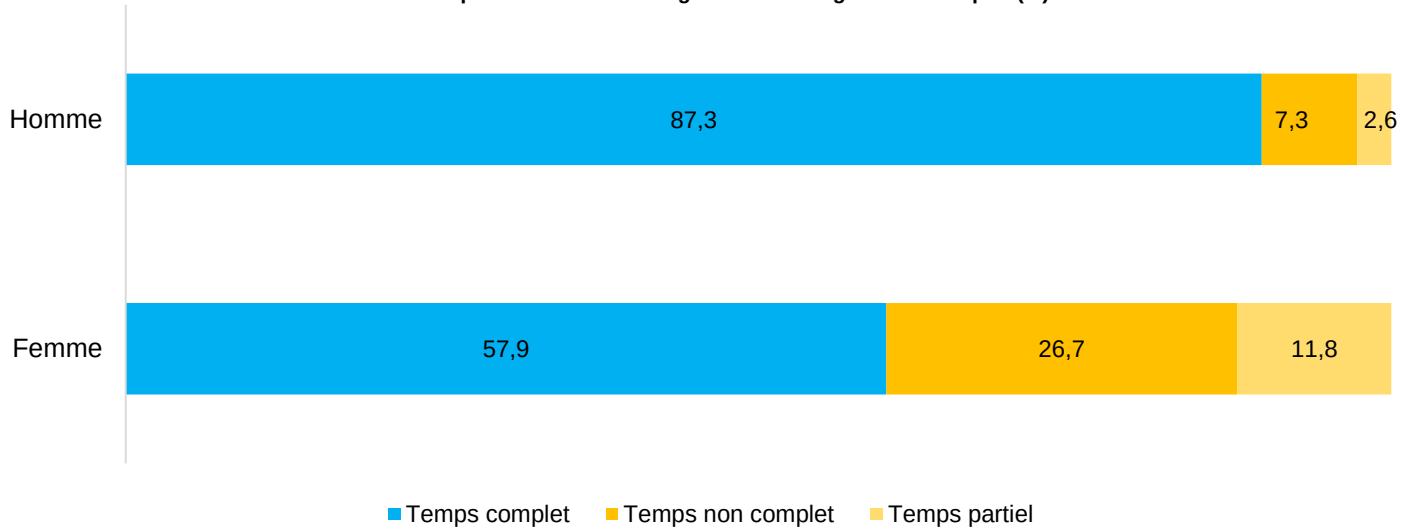
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

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.

Temps de travail selon le genre en Auvergne-Rhône-Alpes (%)



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

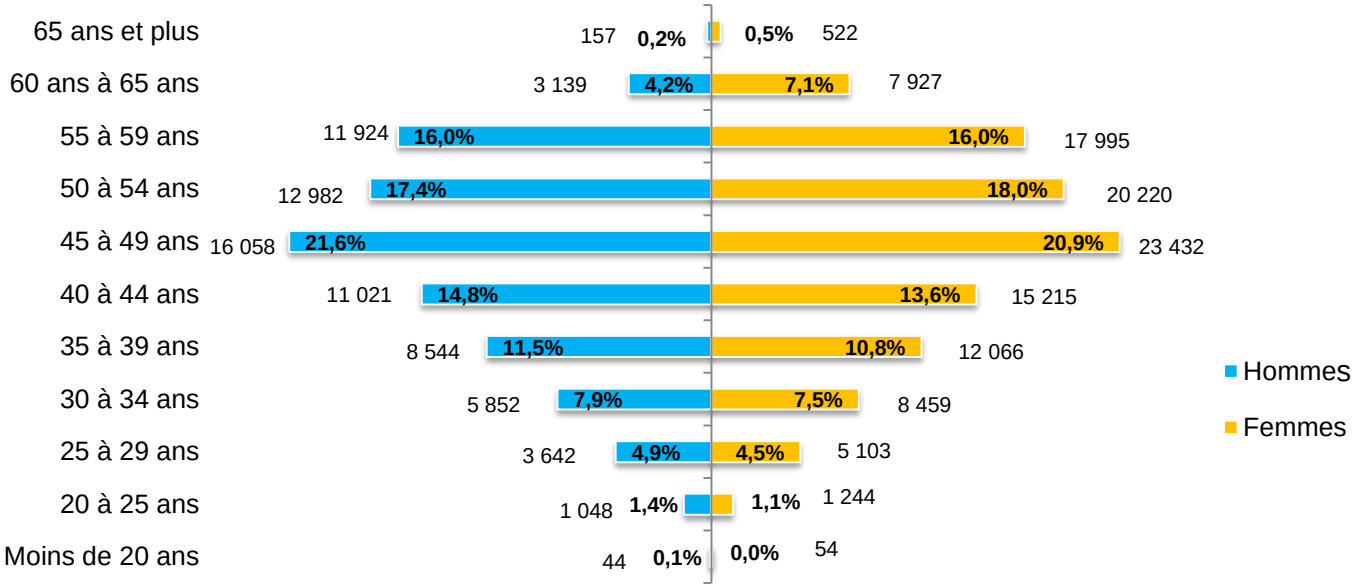
2. Âge

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

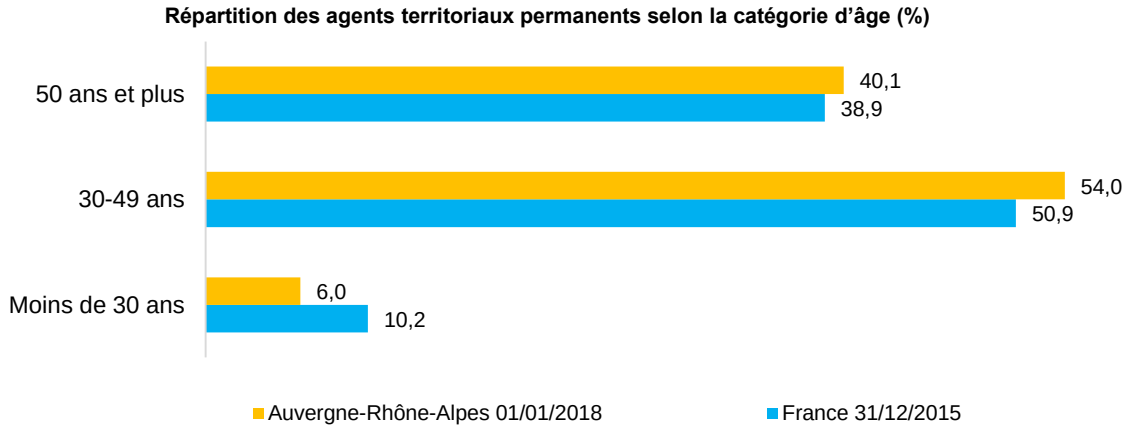
Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 40,1 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 38,9 % pour la moyenne française. Les agents représentent de moins de 30 ans représentent 6 % contre 10,2 % à l'échelle nationale.

- **Âge moyen *:***

➢ Fonctionnaires : **47 ans**

➢ Contractuels : **39 ans et 10 mois**

➢ Emplois aidés : **35 ans et 6 mois**



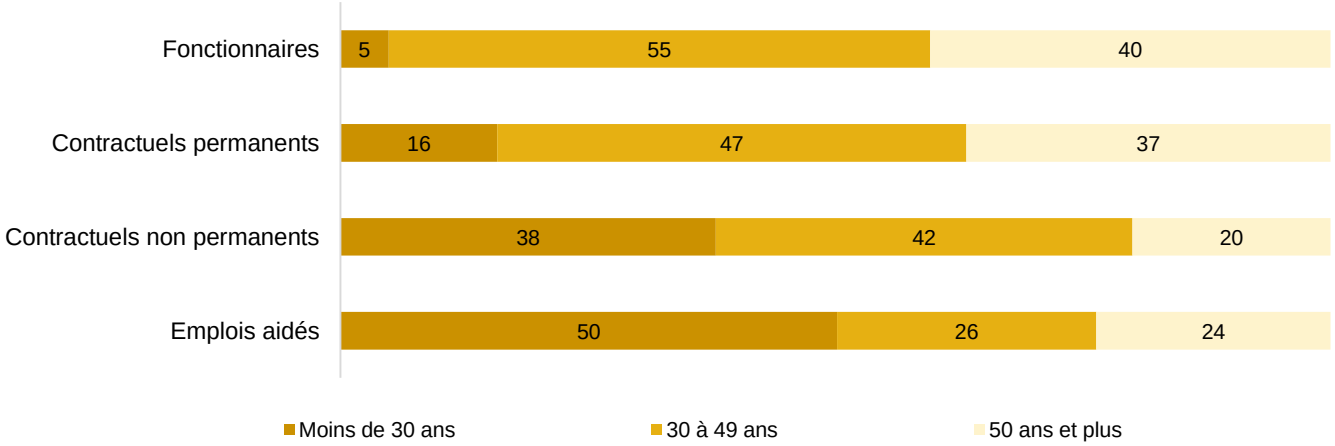
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2015

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

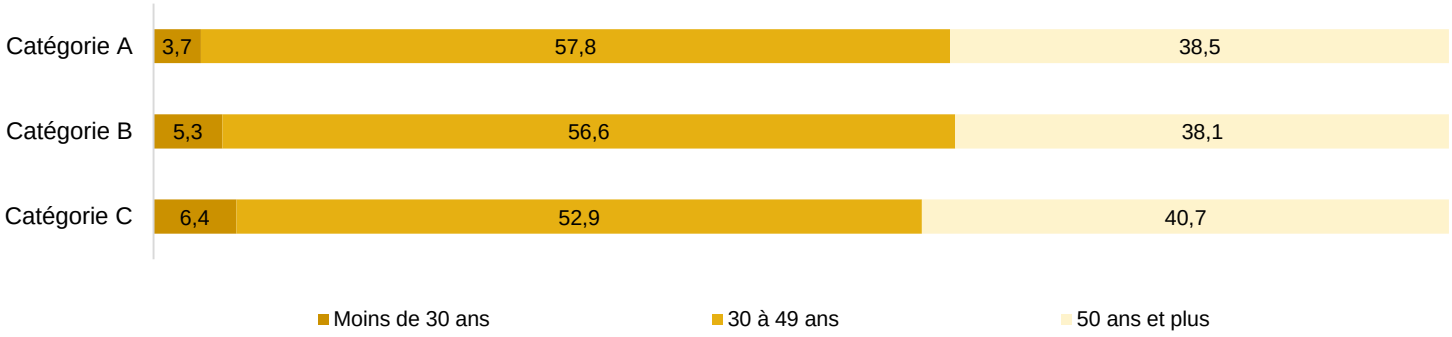
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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 (%)



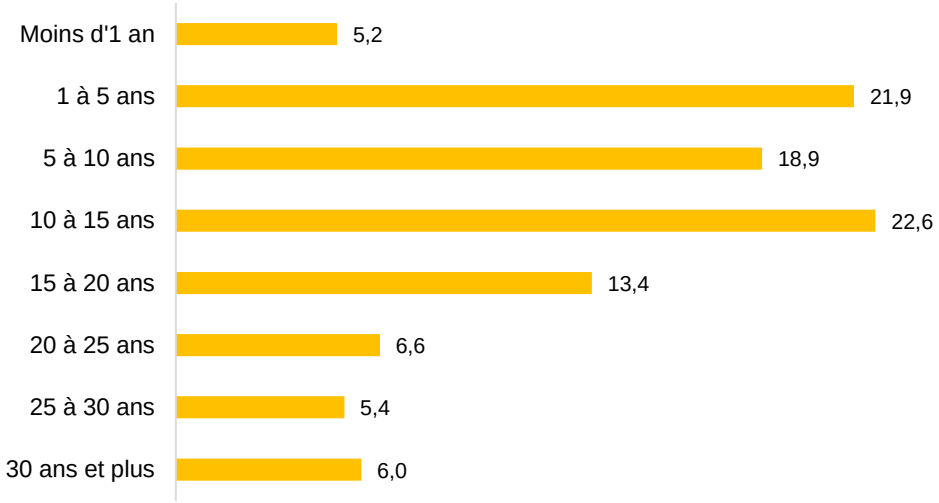
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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 (%)

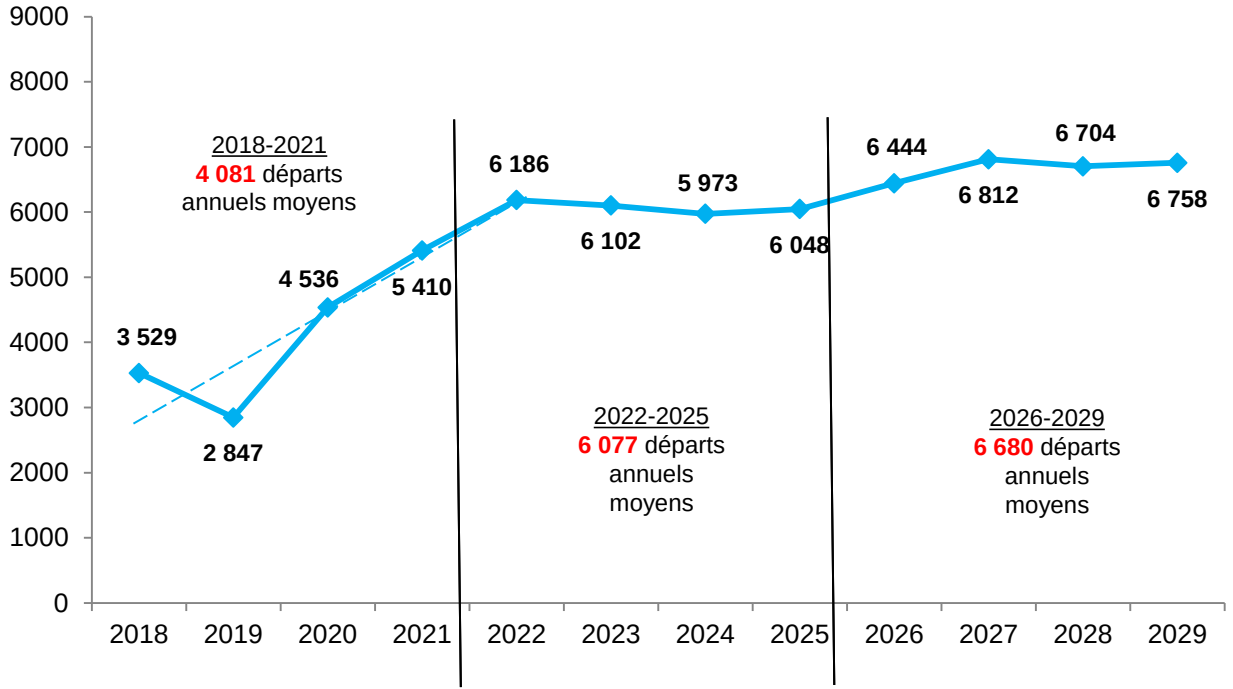


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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**

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



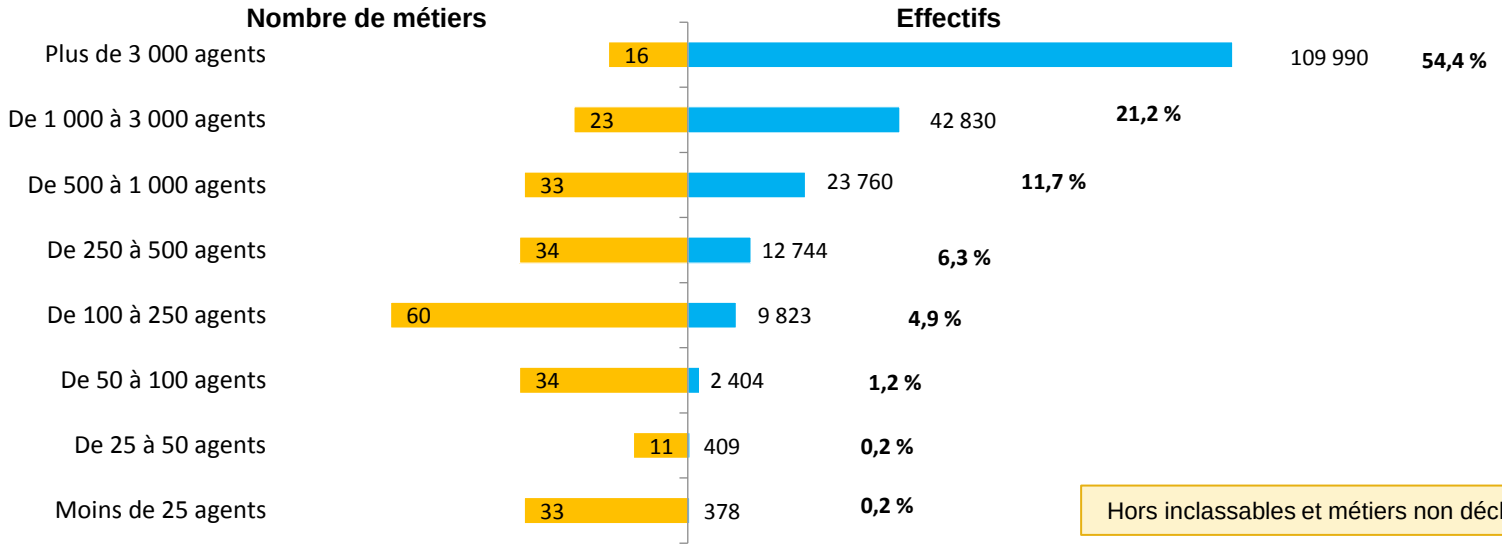
D. Métiers

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

1 Volumétrie

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

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Hors inclassables et métiers non déclarés

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

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 :

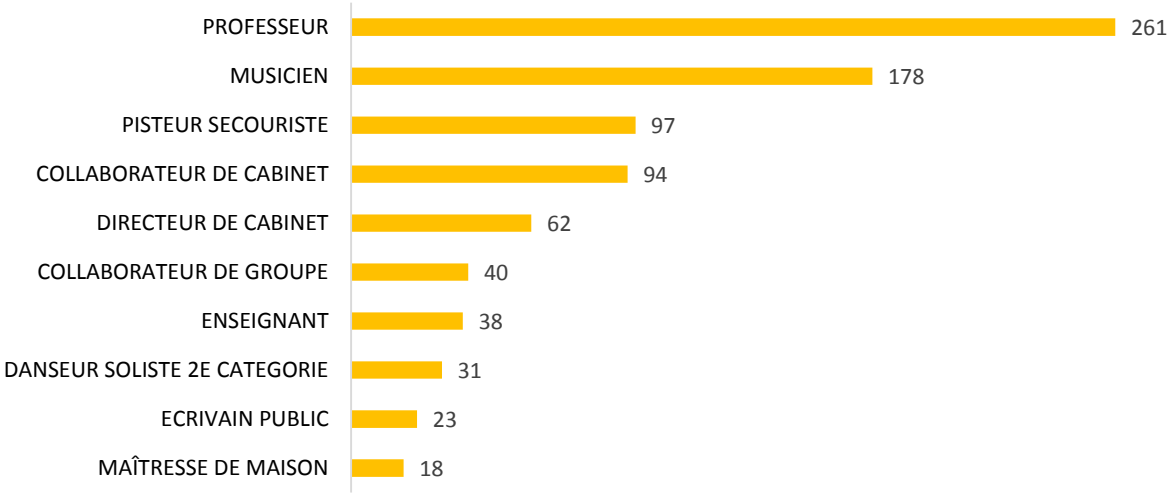
- Pharmacien
- Assistant de prévention des risques professionnels
- Médecin chef de SDIS
- Conseiller funéraire
- Préleveur
- Psychomotricien
- Instructeur gestionnaire des fonds européens
- Responsable métrologie
- Responsable de parc animalier
- Chef d'atelier d'imprimerie
- Maître de cérémonie
- Manipulateur 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
Ensemble	**73,4**	**23,5**	**2,0**

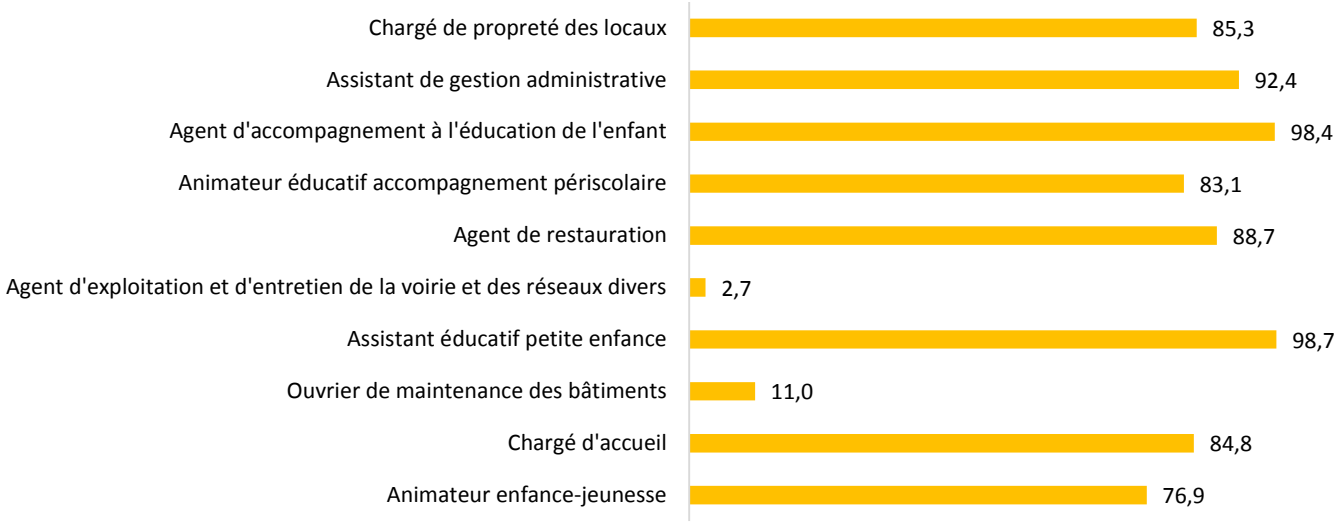
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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
Ensemble (tout métier confondu)	**11 745**	**6,3**

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

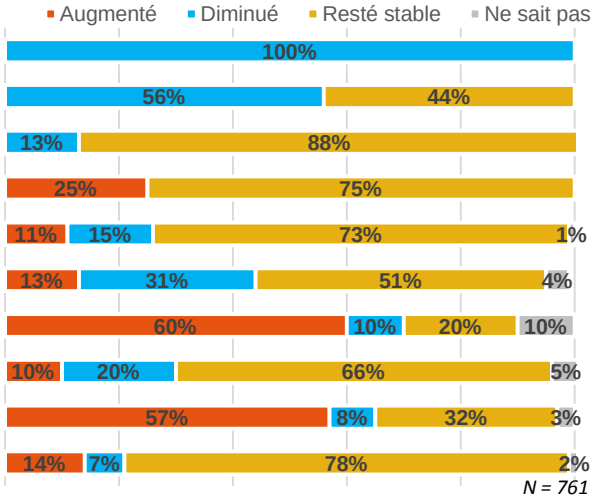
1. Tendances d'évolution des effectifs

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



N = 761

Région

Départements

SDIS

CDG

Communes de moins de 10 000 habitants

Communes entre 10 000 et 39 999 habitants

Commune de plus de 40 000 habitants

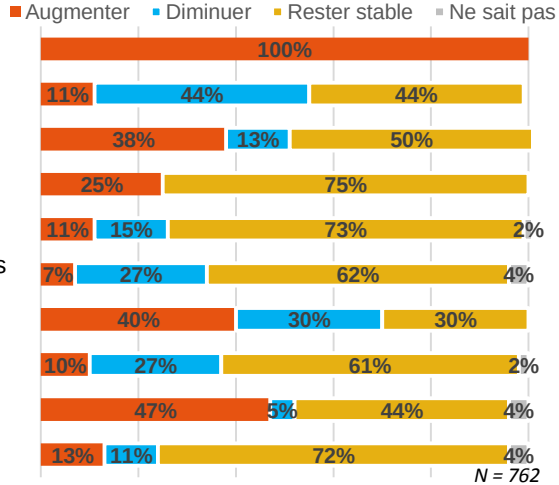
CCAS/CDE

EPCI

Syndicats

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

En 2018



N = 762

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.

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

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 vue 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

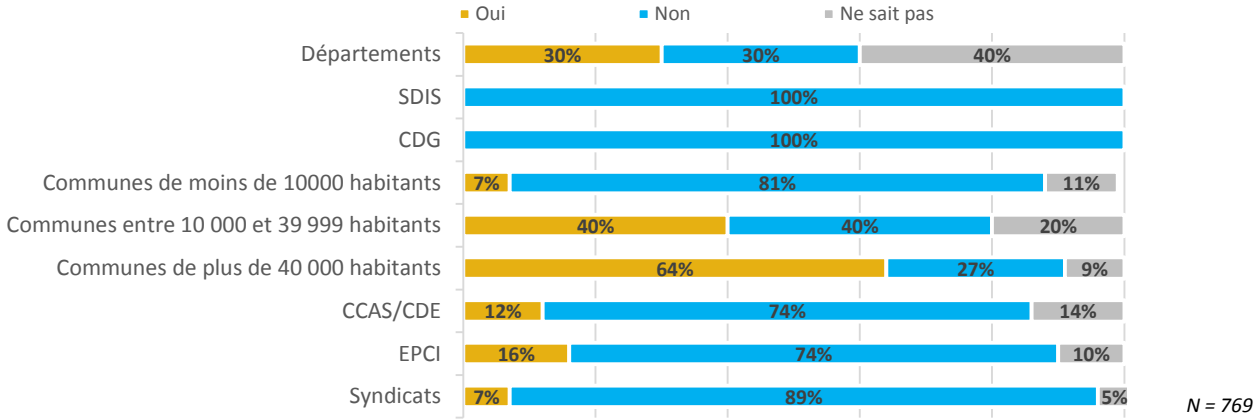
11 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2018, notamment 7 communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats prévoient des suppressions de postes en 2018.

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 surpressions de postes

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



N = 769

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).

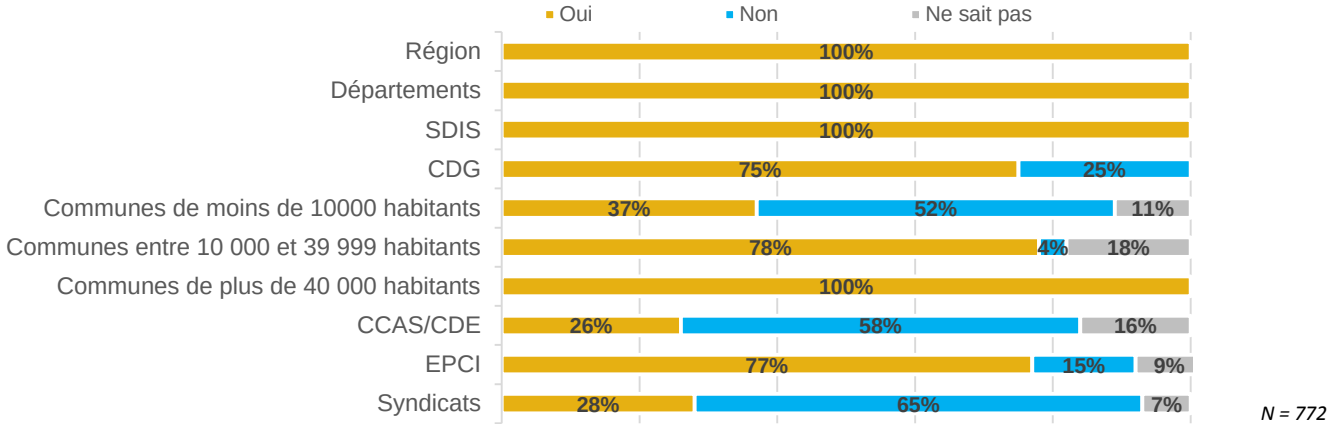
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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) ?



N = 772

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.

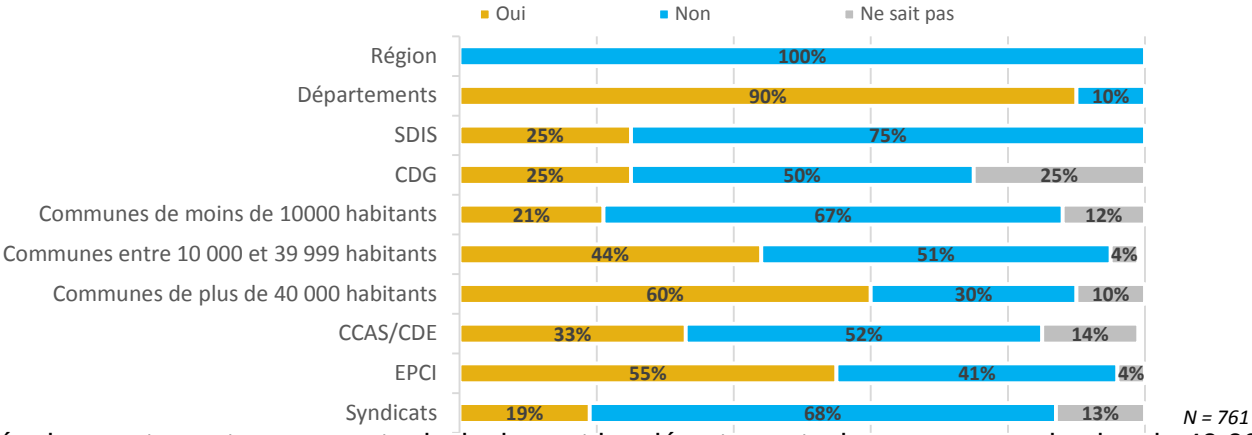
À noter : En Auvergne, trois communes de moins de 10 000 habitants sur cinq prévoient des recrutements, pour moins de la moitié pour la délégation de Grenoble.

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 ?



N = 761

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).

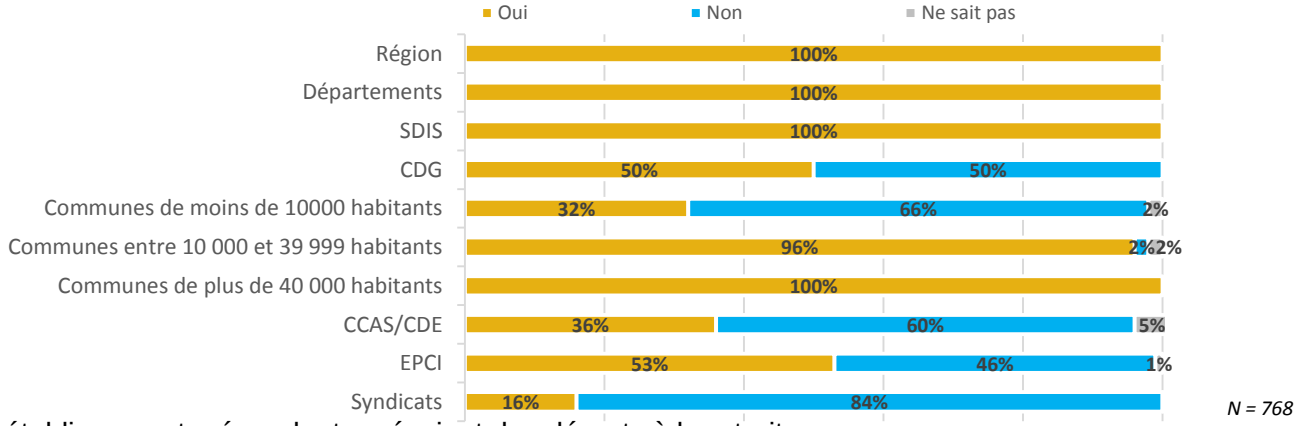
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'agent chargé de réalisation de travaux de voierie et réseaux divers** (par 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI), **d'agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement** (par 5 EPCI), **d'assistant éducatif petite 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 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 ?



N = 768

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.

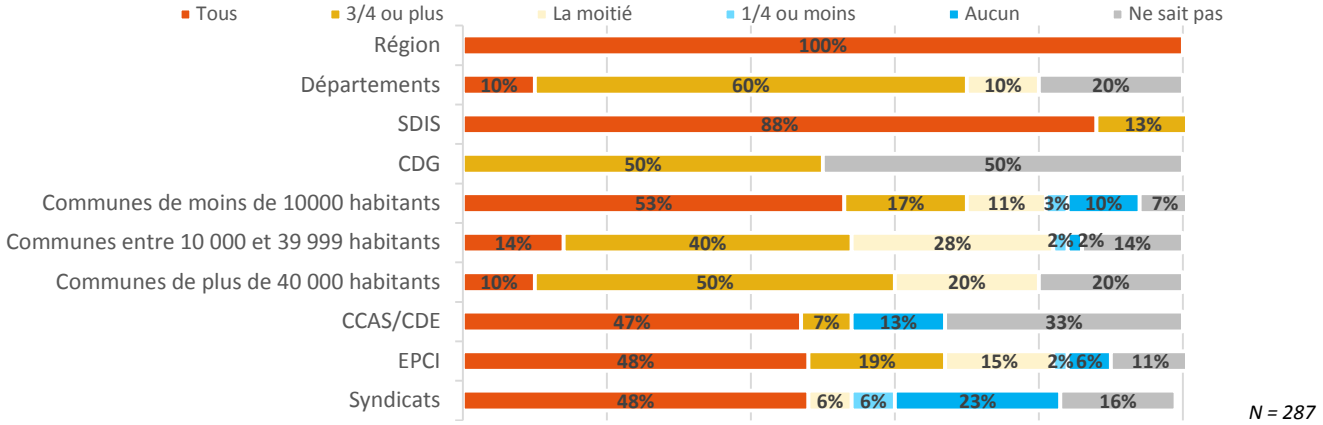
À noter : En Auvergne les deux centres de gestion anticipent des départs à la retraite, contrairement aux deux centres de gestion pour la délégation de Grenoble, qui n'en prévoient aucun en 2018.

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 ?



N = 287

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/ Synoptic

4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➢ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour la région, les départements, les communes de plus de 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. Choix et stratégies RH



IV. Choix et stratégies 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)



Maitriser 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.

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

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

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

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=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

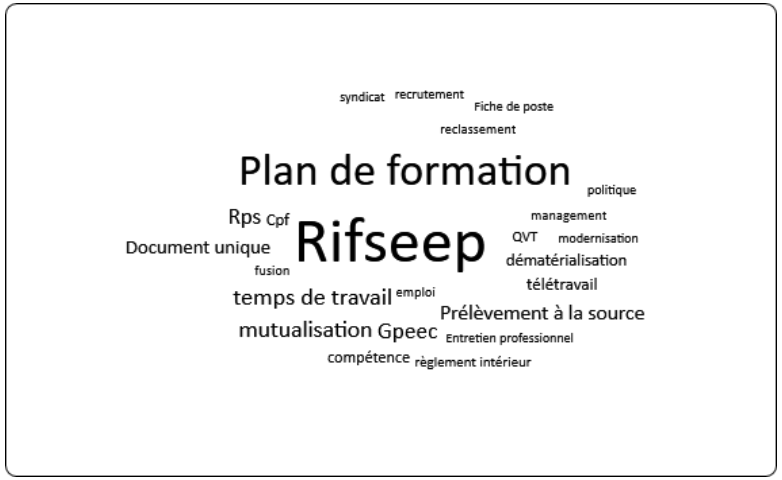
*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,7/5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

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.**

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. 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 0000 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

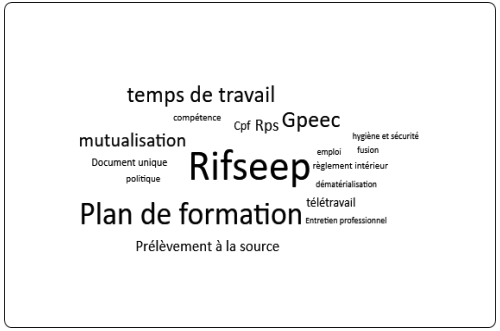
Zoom sur les grands chantiers RH, selon le nombre d'agents

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 ?

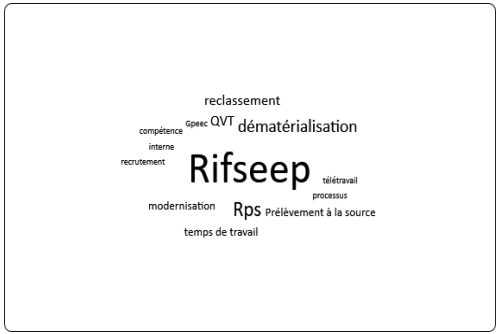
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

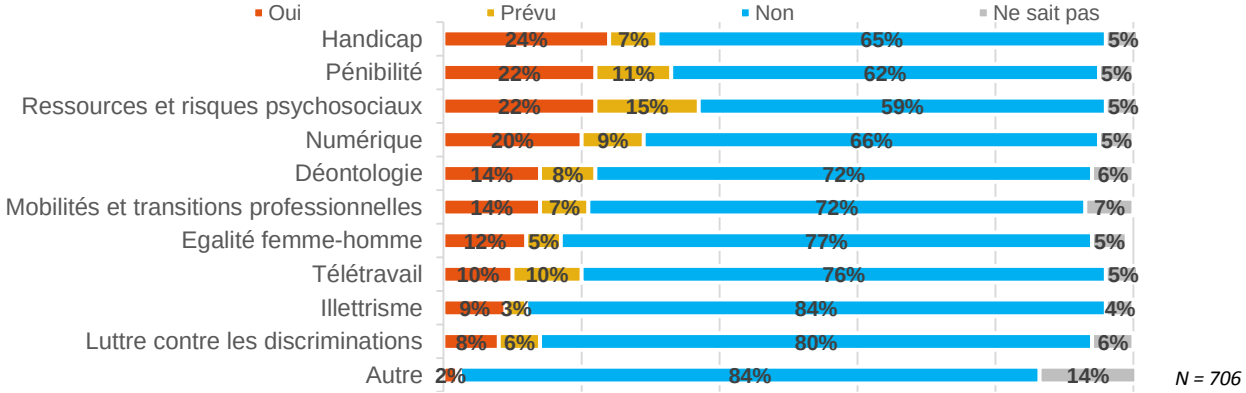
Les collectivités de moins de 50 agents et les collectivités de 50 à 500 agents citent **le plan de formation** (respectivement 30 fois et 26 fois)**.** Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **la GPEEC** et **la gestion du temps de travail** (citées chacun 19 fois).

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%

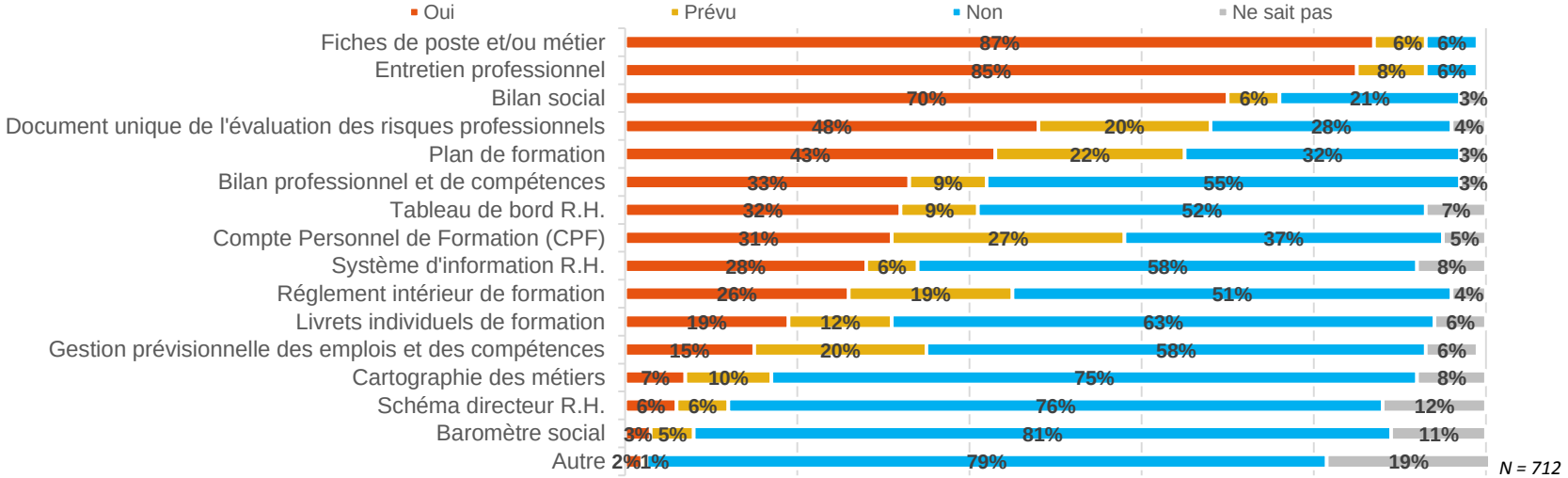
*Note de lecture : 76% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

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 ?



N = 712

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.

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

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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=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.

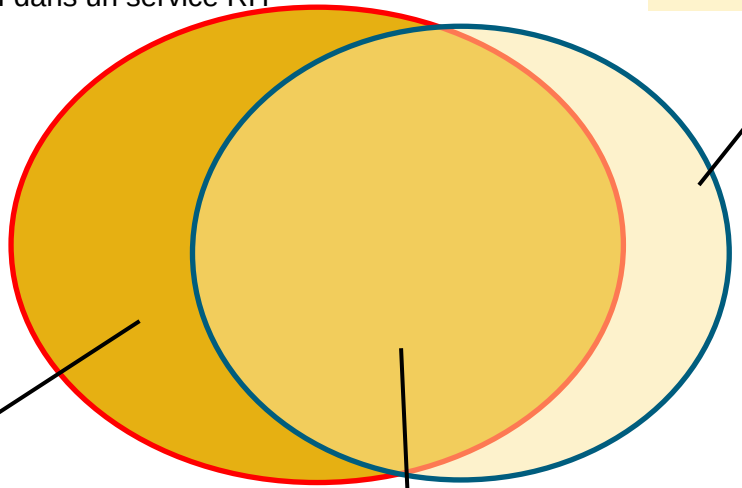
Les grandes collectivités répondantes utilisent **les entretiens professionnels, les plans de formations, les systèmes d'informations R.H, les fiches de poste et/ou métier et le bilan social.**

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



17 % des agents ayant un métier RH relèvent d'un autre service que RH

29,9 % des agents travaillent dans un service RH, mais n'exercent pas un métier RH

53,1 % des agents exercent un métier RH tout en travaillant dans un service de ressources humaines

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		
Adjoint administratif	43,7	12,2
Rédacteur	23,7	4,5
Attaché	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		
Assistant de gestion ressources humaines	32,5	
Directeur des ressources humaines	10,2	

Dans les services RH, 88,5 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 82,2 % contre 61,6 % tous secteurs confondus. Les catégorie 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

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation



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

1. Principaux objectifs de la formation des agents

De fortes attentes 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/ Synoptic

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

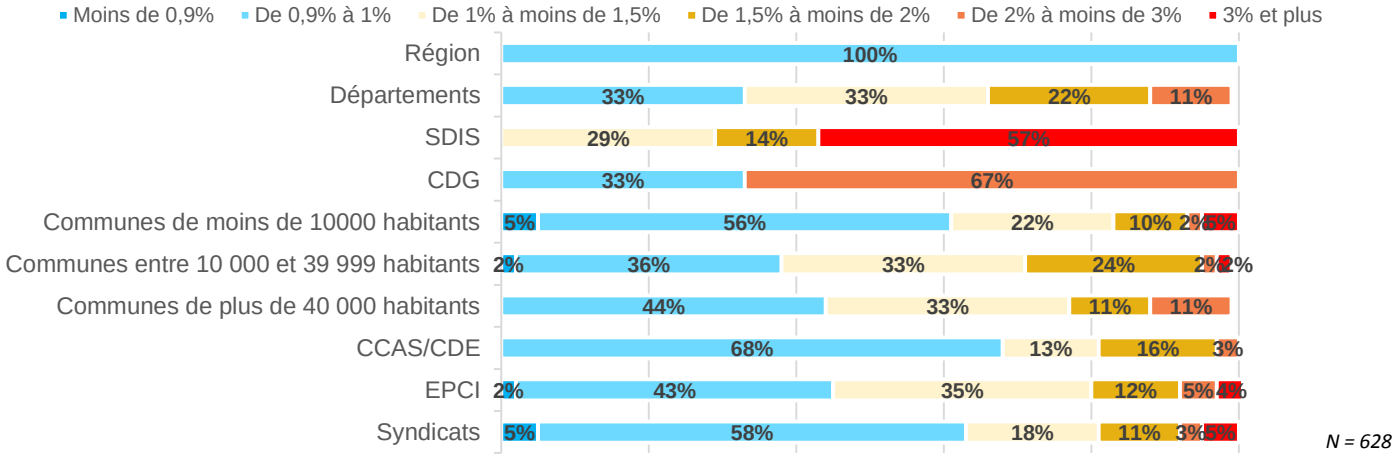
- **… parmi les objectifs RH**
  - ✓ **Développer la formation** est le 3ème objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est considéré comme très important par la moitié CDG, plus d'un tiers des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 CCAS/CDE sur 3.
  - ✓ **Développer les compétences** est le 2ème 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 0000 à 40 0000 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) ?



N = 628

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.

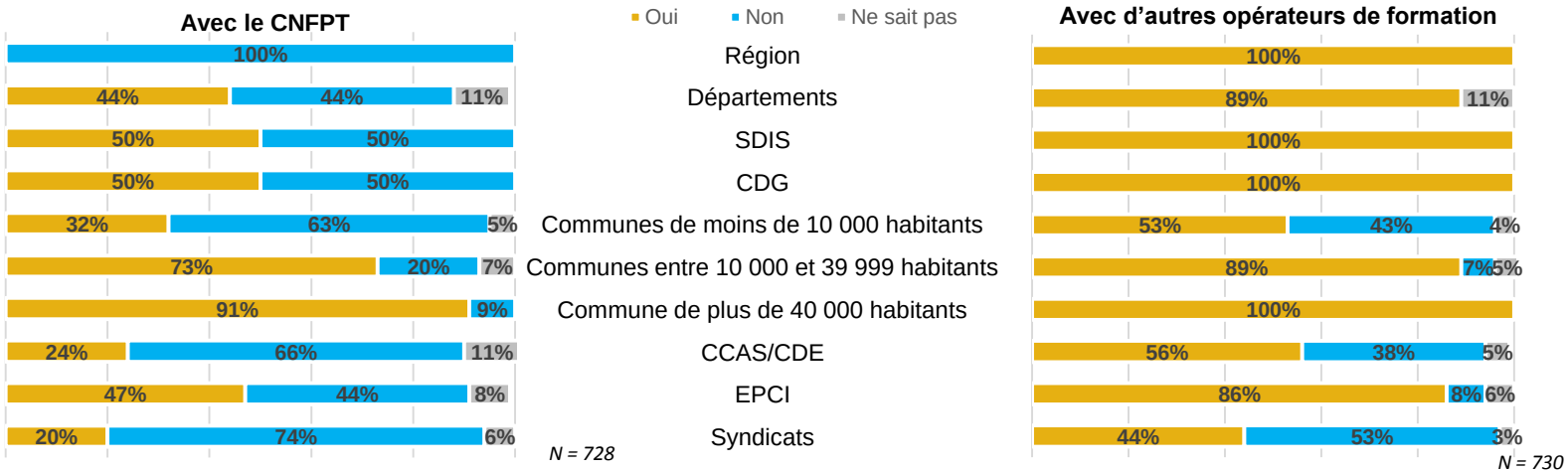
A l'inverse, plus de la moitié des SDIS consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2017.

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** (cité 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** (cité 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.

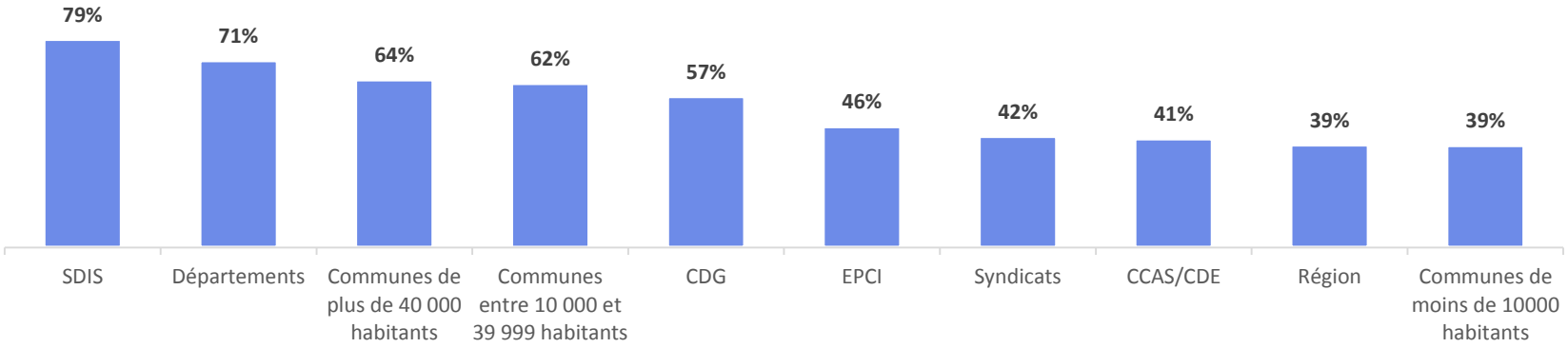
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

Un plus fort recours aux formations pour les SDIS, les départements et communes de plus de 10 000 habitants

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



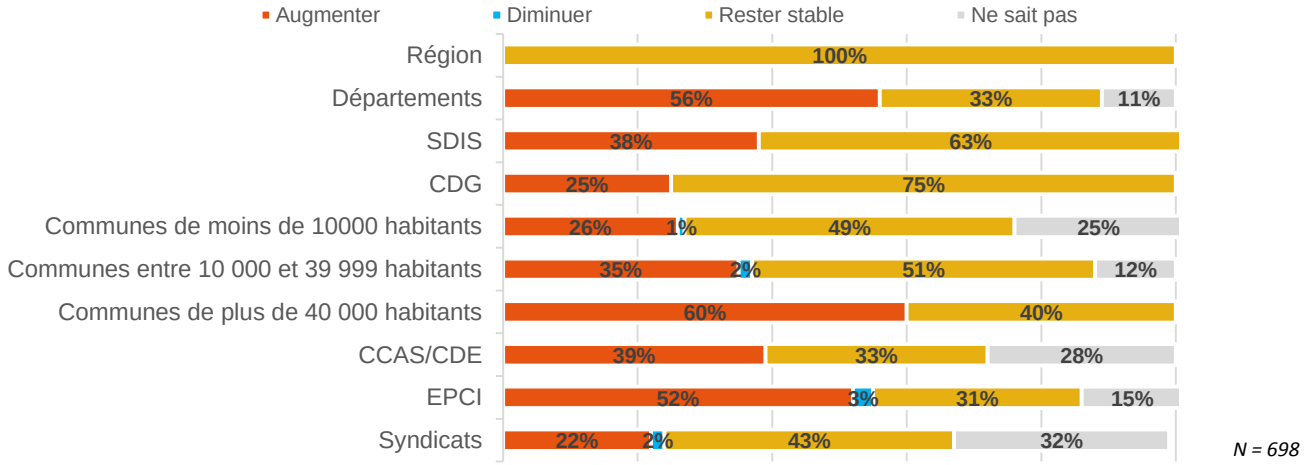
N = 623

Les communes de moins de 10 000 habitants, la région et les CCAS/CDE répondants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2017 que les autres établissements. Les SDIS, départements et les communes de plus de 40 000 habitants 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 ?



N = 698

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+ N=67	Catégorie A N=143	Catégorie B N=178	Catégorie C 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 Enérg : 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 : 👴 Séniors 👦 Jeunes ♂ Hommes ♀ Femmes × Difficulté de recrutement Non remplacement des retraités Remplacement des retraités ⊗ Métier pénible Priorisé en formation

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

Conclusion générale

1.3 Des préoccupations RH très variées …

- Les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnels (mode de gestion, mutualisation), les changements techniques (transition énergétique, automatisation …) 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 :

- **Elevé** : 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.

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
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 2ème volet d'étude sur les tendances et les politiques RH : Synoptic

Centre national de la fonction publique territoriale
Observatoire de l'emploi, des Métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
80, rue de Reuilly – cs 41232 – 75578 paris cedex 12
tél. : 01 55 27 44 00 – fax : 01 55 27 44 01
www.cnfpt.fr