

ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX BRETAGNE

SEPTEMBRE 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

Introduction : l'observation régionalisée en Bretagne	p4
I. Défis et enjeux « ressources humaines »	p16
II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019	p31
A. Effectifs	p33
B. Emploi	p47
C. Démographie	p66
D. Métiers	p84
III. Evolution des besoins RH	p93
IV. Politiques RH	p111
V. Politiques de formation	p123
Conclusion générale	p136
ANNEXES	p140
1. Tableaux de résultats détaillés	
2. Précisions méthodologiques	
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)	

Introduction : l'observation régionalisée en Bretagne



Introduction : l'observation régionalisée en Bretagne



1. **L'Observatoire de la fonction publique territoriale.....p6**
2. **Le dispositif d'observation régionalisée.....p7**
 - 2.1 Un dispositif inscrit dans le programme national des études, voté par le conseil d'administration du CNFPT
 - 2.2 Le comité de suivi
 - 2.3 Deux enquêtes complémentaires
 - 2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses
 - Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux*
 - Zoom sur l' Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation*
 - 2.5 Principales attentes exprimées
3. **Logique d'ensemble.....p14**
- Avertissement méthodologique.....p15**

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

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



2.2 Le comité de suivi

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

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

- Conseil régional de la Bretagne
- Conseil départemental des Côtes d'Armor
- Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine
- Brest Métropole
- Commune de Brest
- Commune de Plougastel
- Centre de gestion des Côtes d'Armor
- Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine
- Centre de gestion du Morbihan
- SGAR
- INSEE
- Université Bretagne Sud



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative
et questionnaire en
annexe p 162 à 168

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **825 collectivités** parmi les 2 043 collectivités de la région (fichier SIREN)
- **45 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **48 %** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
 - Lancement : mars 2019
 - Collecte : de mars 2019 à juillet 2019
 - Traitement et analyse : d'août 2019 à avril 2020
 - Restitution des résultats définitifs : Septembre 2020

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 161

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **592** collectivités interrogées
- **361 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **61 %**
- **Taux de couverture en effectif : 47 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
 - Lancement : juin 2019
 - Collecte : de mi-juillet 2019 à novembre 2019
 - Traitement et analyse : de décembre 2019 à janvier 2020
 - Restitution des résultats définitifs : Septembre 2020

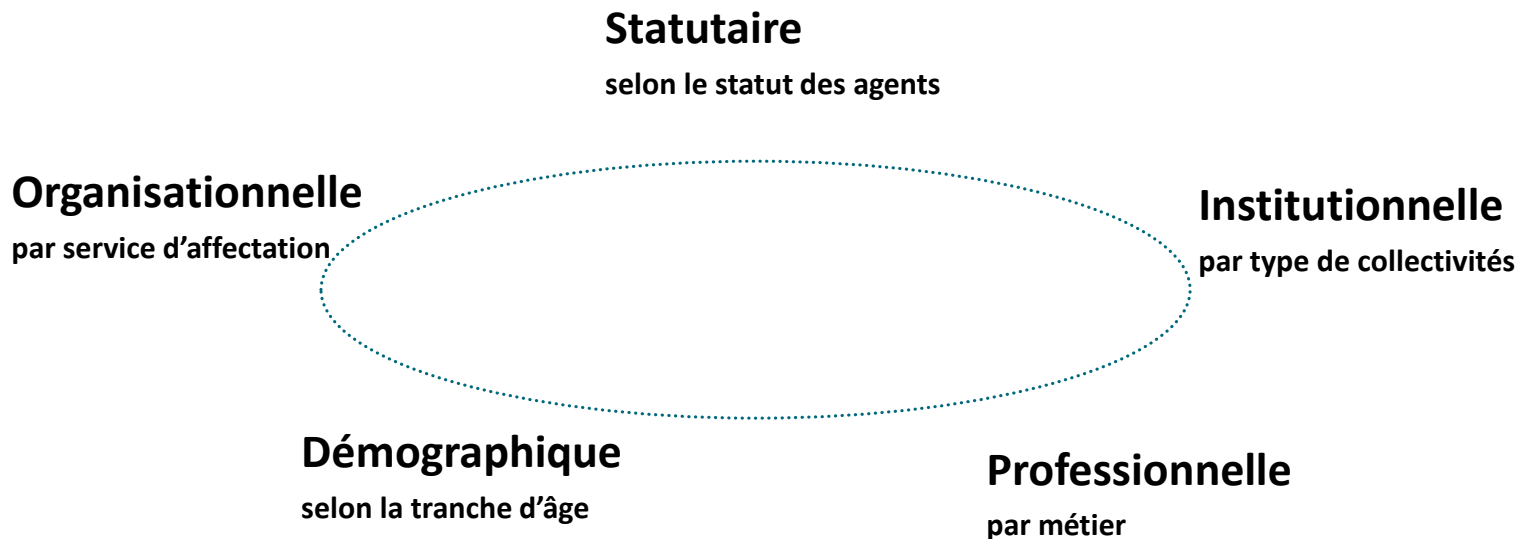
En exhaustif : la région, les départements, les SDIS, les centres de gestion, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, la métropole, les communes de plus de 10 000 habitants, les communautés de communes, les SIVOM, les caisses de crédits municipales et les caisses des écoles.

Echantillonnage : les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS, les SIVU et les syndicats mixtes.



Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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



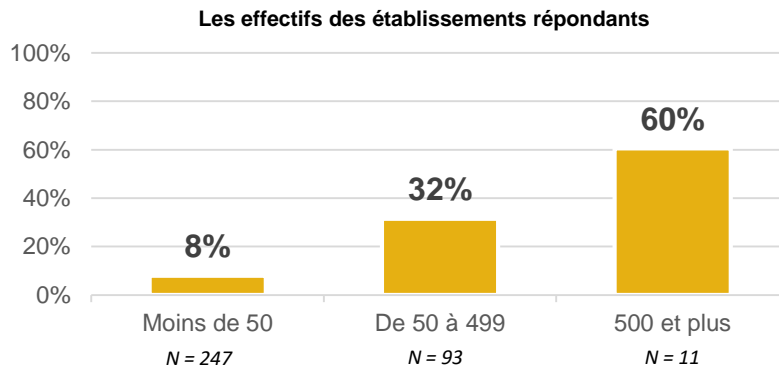
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie ou responsable RH (52% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont directeur général des services, assistant RH, responsable de formation, ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Région	1
Départements	4
SDIS	3
CDG	4
Communes de moins de 10 000 habitants	169
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	19
Communes de plus de 40 000 habitants	4
CCAS/CDE	45
EPCI	37
Syndicats	65
Autres	10
Total	361

Les établissements sont en majorité composés de moins de 50 agents (247 d'entre eux), mais ne représentent que **8%** des effectifs. Les 11 établissements de plus de 500 agents représentent **60%** des effectifs des établissements répondants.

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



2.5 Principales attentes exprimées

Par le comité de suivi :

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

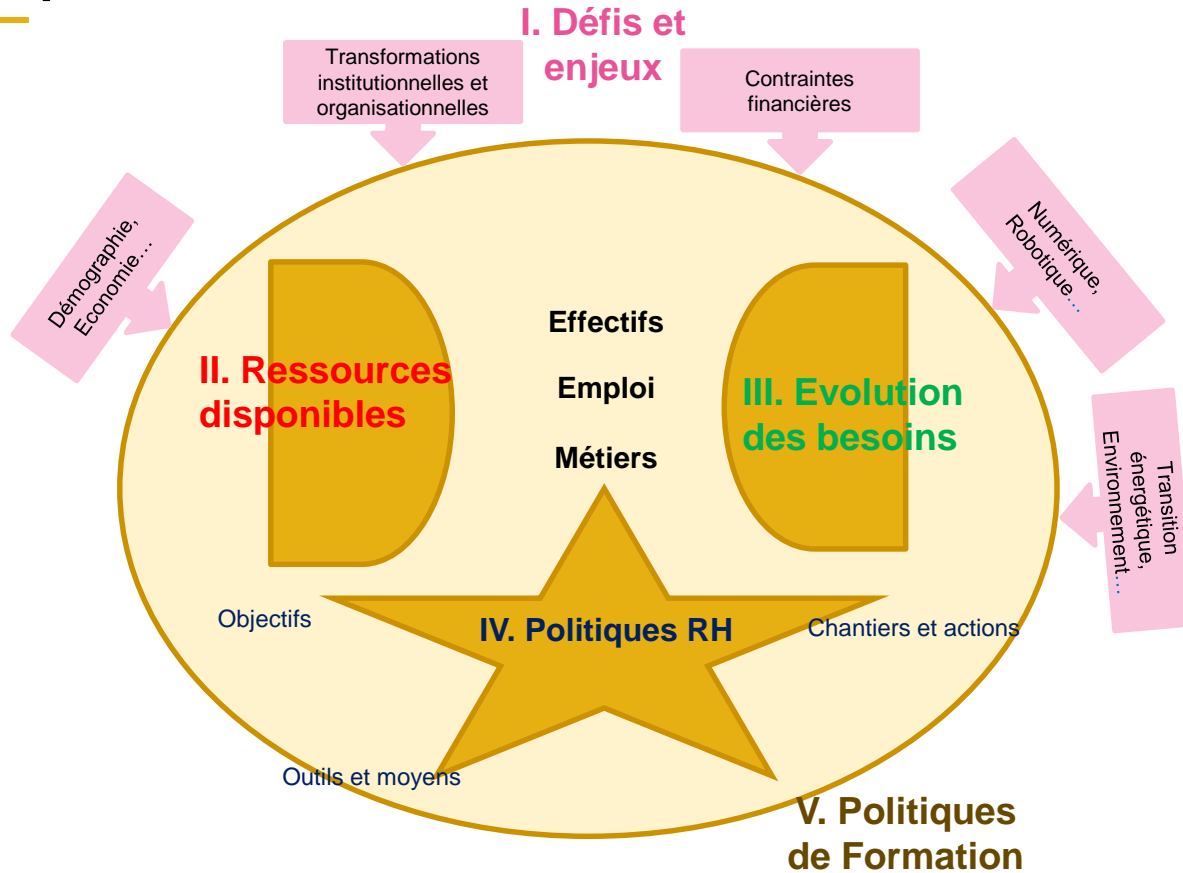
- **Recrutement / Mobilité :**
 - Par bassin d'emplois/aire de mobilité
 - Selon la taille des collectivités
 - Métiers en tension (attractivité)
 - Difficultés de recrutement
 - Porosité des métiers

- **Développement des compétences :**
 - Reclassement / deuxième carrière...

- **Recours aux contractuels**



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

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

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



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



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

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **3 333 720 habitants** en 2019, soit 5,0 % de la population française.⁽¹⁾
- **Une part de jeunes proche de la moyenne** (23,4 % de jeunes de moins de 20 ans contre 24,2 % à l'échelle nationale).⁽¹⁾
- **Une part plus importante de seniors** (29 % de seniors de plus de 60 ans contre 26,2 % en France).⁽¹⁾
- **Une évolution de la population proche de la moyenne** avec une hausse sur 5 ans (+1,7 % entre 2014 et 2019 contre +1,3 % en France). ⁽¹⁾ Et une projection de l'évolution de la population d'ici 2040 plus importante qu'à l'échelle nationale (+11,4% par rapport à 2019, contre +7,3% en France).⁽³⁾

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population moyenne : 122,5 hab/km²** (France : 105,8 hab/km²).⁽²⁾
- **Une part des communes rurales de 71,9 % en 2018** (France : 79,8 %).⁽⁹⁾
- **Une part des communes de plus de 5 000 habitants élevée : 10,5 %** (France : 6,2 %).⁽⁴⁾

ECONOMIE :

- **Un PIB qui s'élève à 27 838 € / hab, soit la 5ème région française** (France : 32 967 € / hab).⁽⁵⁾
- **Un taux d'activité des 15-64 ans proche de la moyenne : 73,3 %** (France : 73,8 %).⁽⁴⁾
- **Et un taux de chômage au 1^{er} trimestre 2019 de 7,2 %** (France métropolitaine : 8,4 %).⁽⁶⁾

SOCIAL :

- **Un taux de pauvreté relativement bas : 11,1 %** (France : 14,7 %).⁽⁷⁾
- **Au 31 décembre 2018, 3,3 % de la population totale sont allocataires du RSA** (France : 5,8 %).⁽⁸⁾

Sources :

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

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

(5) Insee 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 2016

(8) CNAF, MSA ; Insee, estimations de population au 01/01/2019 (Résultats provisoires arrêtés début 2019)

(9) DGCL, INSEE



1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 1 208 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 4 (France : 101 départements)
- **Métropole(s)** : 2 (France : 22)
- **Communauté(s) urbaine(s)** : 0 (France : 13)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 15 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 42 (France : 1 001)

- **Communes nouvelles en 2018** : 16 (France : 239)
- **Communes fusionnées** : 40 (France : 626)

Sources : Insee Siren, Banatic

FINANCES LOCALES :

Dépenses de fonctionnement (en € par habitants)

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental	Région
Bretagne	800	357	760	281
France	996	366	875	300

Dépenses de personnel/Dépenses de fonctionnement (R7) %

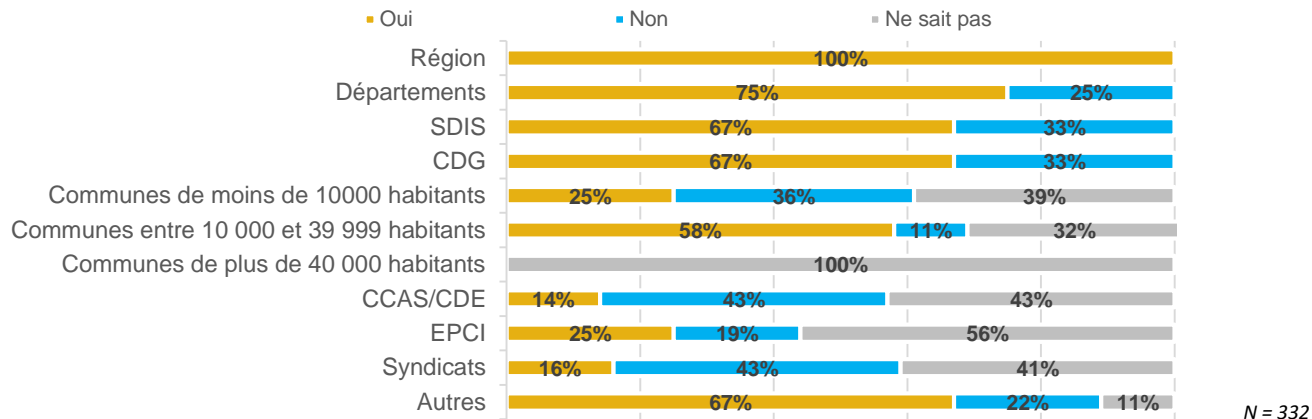
	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental	Région
Bretagne	54,0	42,8	23,5	17,1
France	55,7	36,6	20,8	17,0



2. Les transformations environnementales/développement durable

Un impact plus marqué pour la région, les départements, les SDIS, les CDG et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants

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



Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont assez diversement perçues selon les collectivités. La région, 3 départements sur 4, les deux tiers des SDIS et CDG et près de 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

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

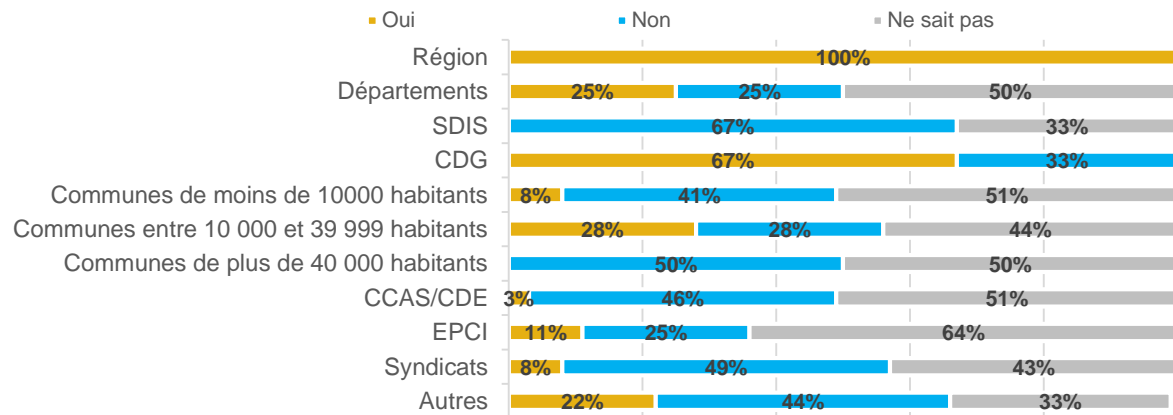
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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 = 332

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

Toutefois, la région, 2 CDG sur 3, 1 département sur 4, 28% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'une minorité d'EPCI, communes de moins de 10 000 habitants, syndicats et CCAS/CDE répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (49% de réponses « ne sait pas »).

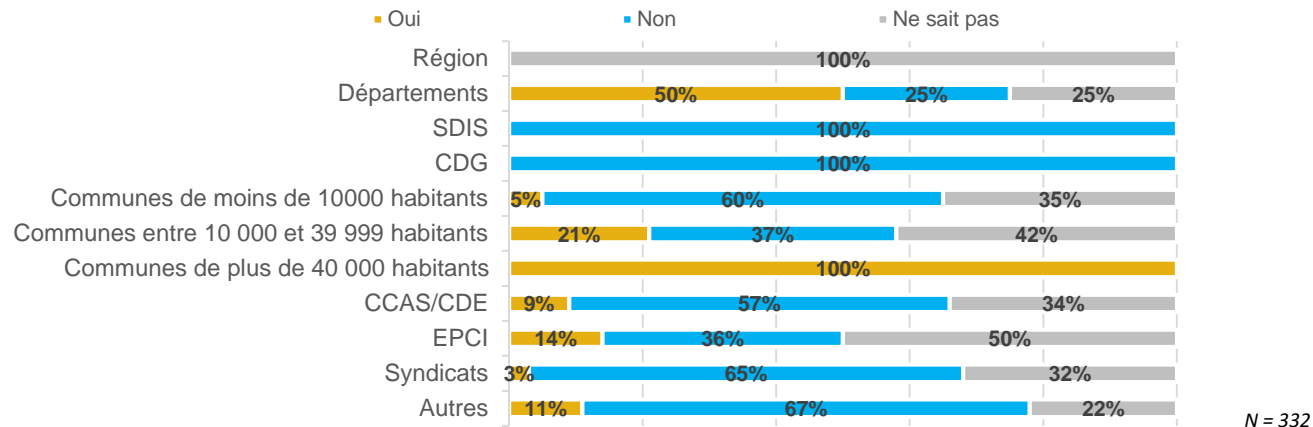
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

Les communes de plus de 40 000 habitants et la moitié des départements seront impactés par des transformations d'automatisation/de robotique

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



Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités. Les communes de plus de 40 000 habitants, la moitié des départements, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et une minorité d'EPCI, CCAS/CDE, communes de moins de 10 000 habitants et syndicats répondants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

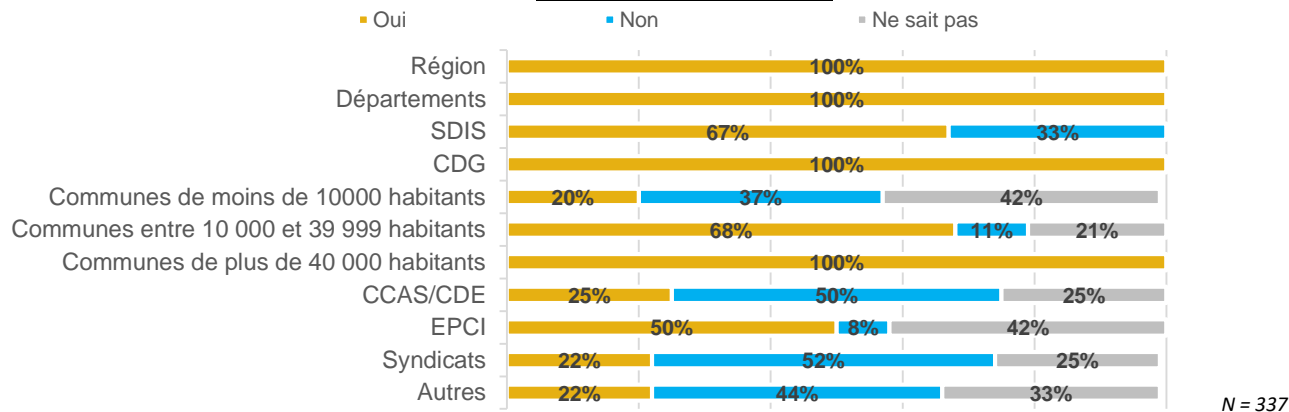
À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (35% de l'ensemble des répondants).

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

5. Les transformations numériques

Un impact plus marqué pour la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les CDG

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



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

La région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG, deux tiers des SDIS et des communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

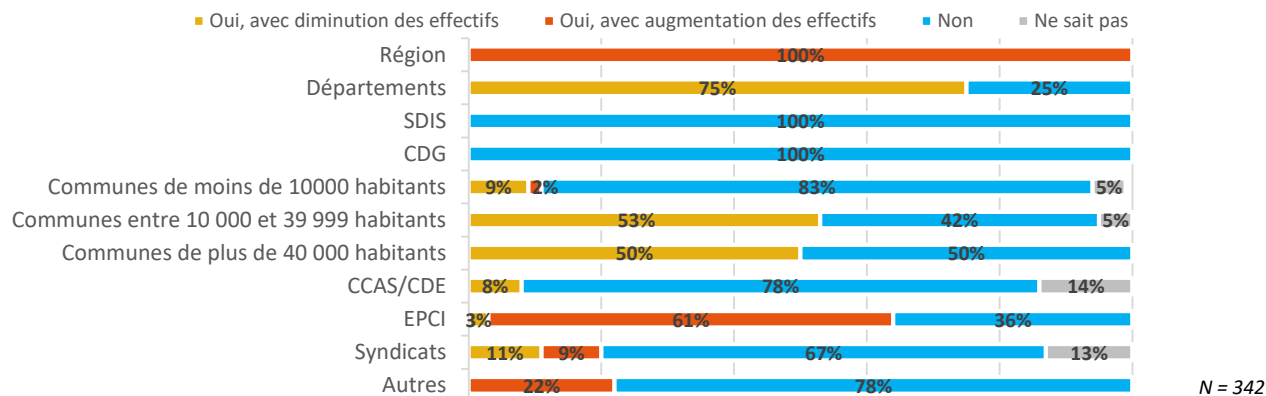
À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (34% de réponses « ne sait pas »).



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

Trois quarts des départements et la moitié des communes de plus de 10 000 habitants sont concernés par la baisse des effectifs

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



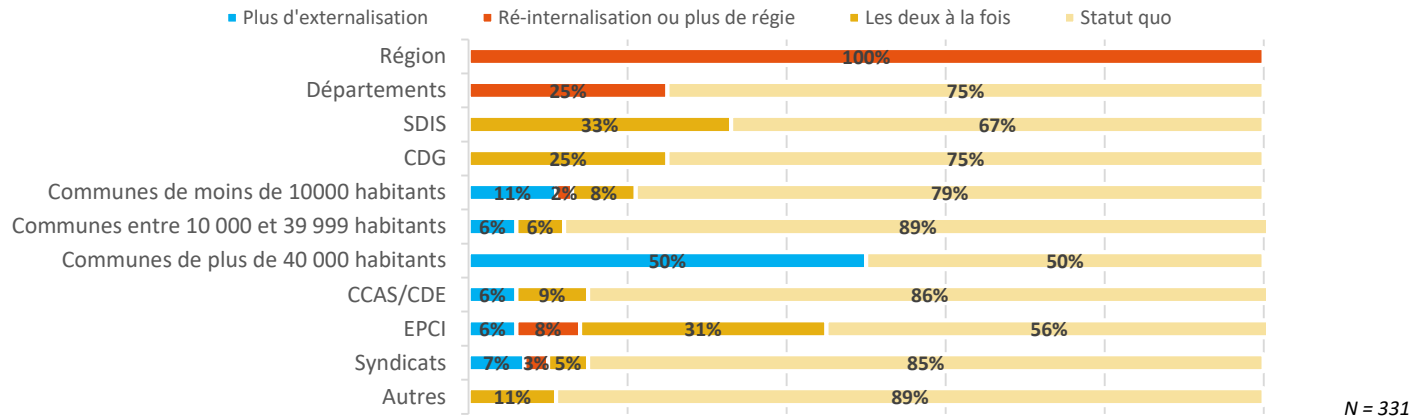
Les transferts de personnel (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu principalement pour la région et 3 EPCI sur 5 répondants.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu pour 3 départements sur 4, 1 commune de plus de 10 000 habitants sur 2 et une minorité de syndicats et de communes de moins de 10 000 habitants.

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

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

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



Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seule une commune de plus de 40 000 habitants sur 2 ainsi qu'une minorité de syndicats, CCAS/CDE, EPCI et communes de moins de 40 000 habitants répondants tendent vers plus d'externalisation.

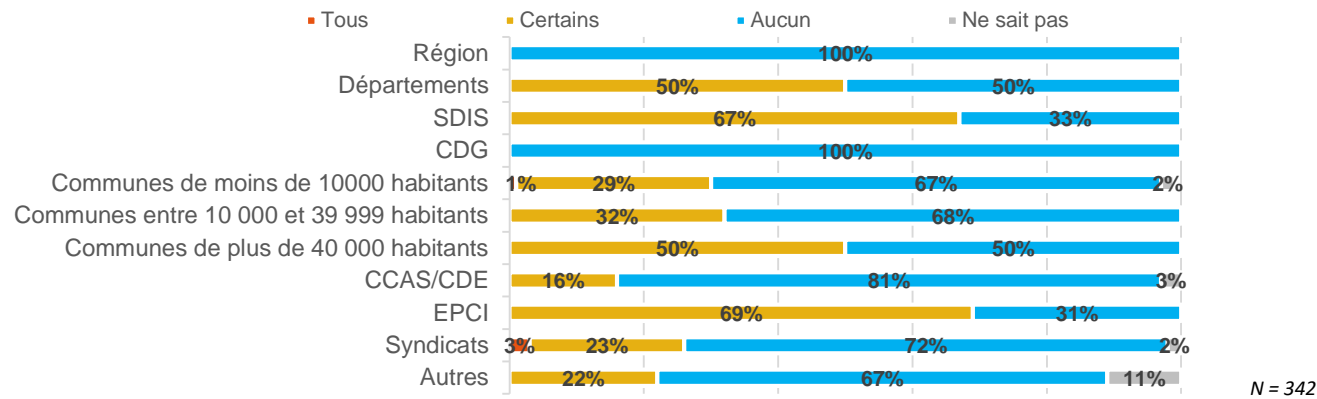
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

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

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



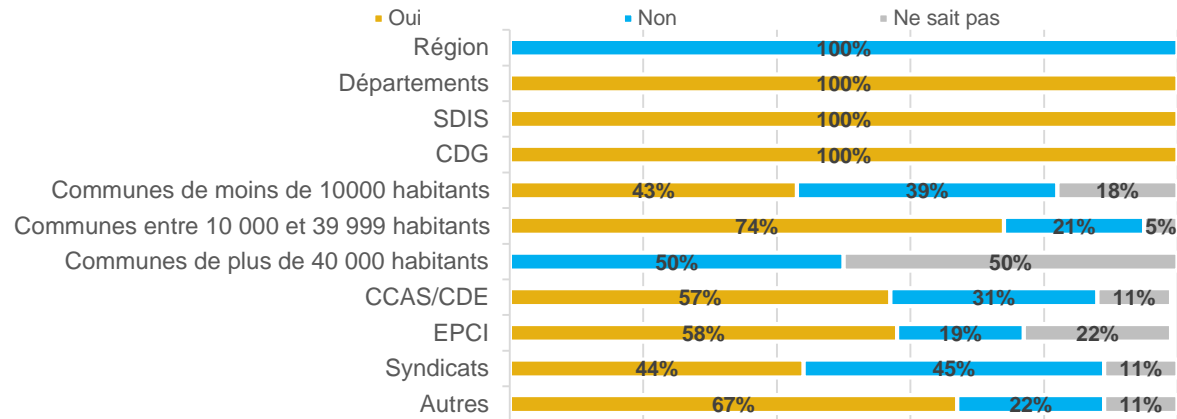
Les EPCI, les SDIS, les départements ainsi qu'une commune de plus de 40 000 habitants sur 2 sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation des services** avec d'autres collectivités.

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

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

Un impact pour la moitié des collectivités répondantes

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



N = 334

La situation financière des collectivités n'aurait pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour la région, une commune de plus de 40 000 habitants sur 2, 45% des syndicats, près de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5, près d'un tiers des CCAS/CDE et environ 1 EPCI et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5.

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



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 (citée 46 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par les EPCI, les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants.

On retrouve ensuite :

- **Le régime indemnitaire** (24 fois), principalement cité par les CCAS/CDE, les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants.
- **Le non remplacement des départs** (retraite et autres) (19 fois) est surtout évoqué par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Les départements évoquent notamment **le non remplacement des départs** (retraite et autres).

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

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 ?

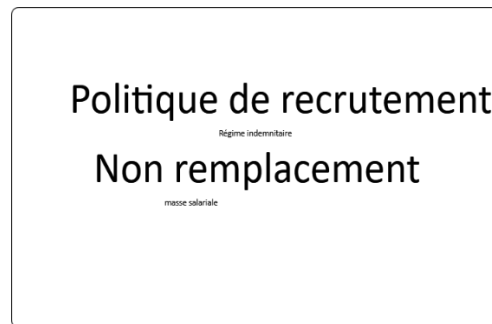
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



La **politique de recrutement** et le **non remplacement des départs** (retraite et autres) sont cités quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également le **régime indemnitaire** (13 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent encore la **maîtrise de la masse salariale** (13 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi le **régime indemnitaire** et la **maîtrise de la masse salariale** (cités chacun 2 fois).

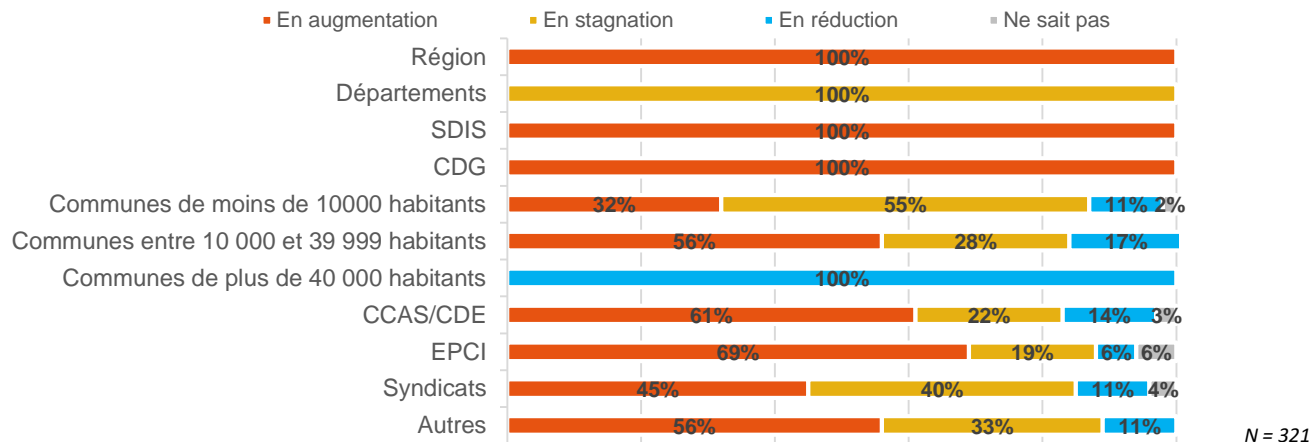
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Une augmentation des dépenses de personnel pour 45 % des collectivités répondantes

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



Les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2018 pour la région, les SDIS, les CDG, les EPCI, et dans une moindre mesure les CCAS/CDE et communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants.

À l'inverse, les communes de plus de 40 000 habitants ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE, syndicat et d'EPCI et de communes de moins de 40 000 habitants ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour les départements et plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants.

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



A. Effectifs	p33
B. Emploi	p47
C. Démographie.....	p66
D. Métiers	p84

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

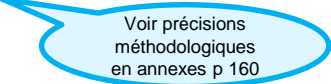
A. Effectifs

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



1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

- On dénombre **94 702¹ agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Bretagne au 1^{er} janvier 2019

- Le taux d'administration territoriale en Bretagne **est ainsi de 28,4 %² habitants²** contre 29,2 %³ à l'échelle nationale (emplois aidés inclus).
- Entre 2014 et 2018, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale a augmenté de 3,2 %** (2 850 agents), hors emplois aidés⁴. Les effectifs augmentent en moyenne de 0,8 % par année, contre 0,3 % en France.
- La territoriale représente ainsi **7,7 % du salariat de la Bretagne**, soit un taux proche de la moyenne nationale (7,6 % hors emplois aidés)⁵.

Sources :

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

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

3 Siasp, Insee, traitement CNFPT

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

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

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



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

Un taux d'administration territoriale proche de la moyenne nationale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **25,3 agents pour 1 000 habitants en Bretagne**, contre 25,9 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente 28,3 ‰ habitants, contre 30,4 ‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région est de 71,9 ‰ habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Bretagne	28,8	25,3	17,8	71,9
France	30,4	25,9	16,3	72,7

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

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

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



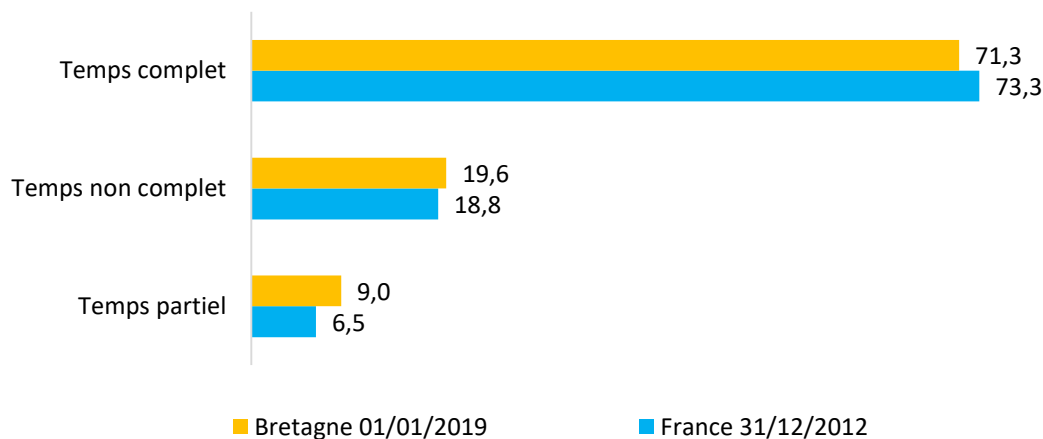
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Des agents moins souvent à temps complet qu'au niveau national

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

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



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

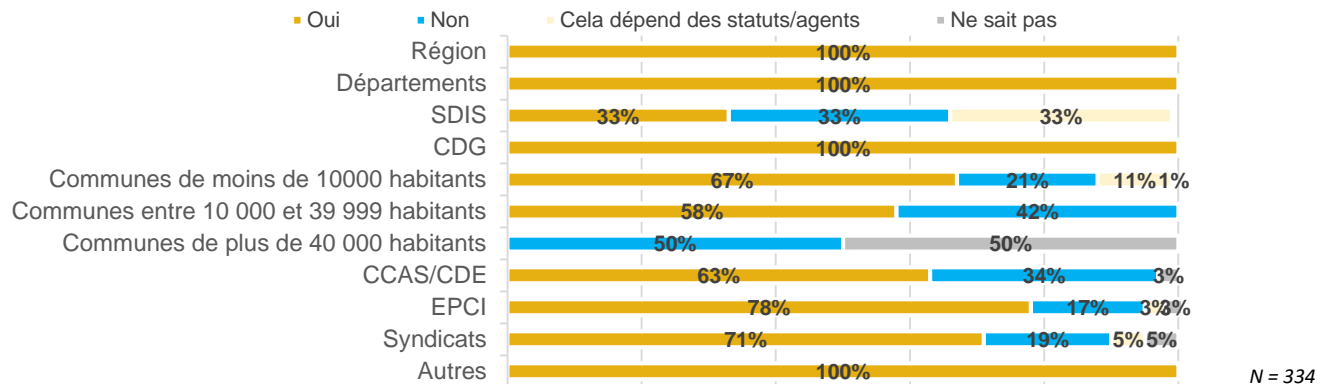
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

Près de 7 collectivités sur 10 font travailler leurs agents sur la base de la durée légale du travail

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



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

Une commune de plus de 40 000 habitants sur 2, plus de 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, un tiers des SDIS et CCAS/CDE ainsi qu'environ 1 commune de moins de 10 000 habitants, EPCI et syndicats sur 5 ne travaillent pas sur cette base légale.

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



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Le service social mobilise près d'un agent sur cinq

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont le social, les affaires scolaires et périscolaires et le bâtiment et patrimoine bâti. Ces trois services concentrent 37,1 % des agents de Bretagne.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Bretagne		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Ensemble du social	18 071	19,1	10,3
Affaires scolaires et périscolaires	11 415	12,1	16,4
Bâtiment et patrimoine bâti	5 621	5,9	6,0
Restauration collective	4 742	5,0	3,6
Affaires juridiques et administratives	4 527	4,8	6,8
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4 490	4,7	5,0
Espaces verts et paysages	4 061	4,3	3,4
Petite enfance	3 420	3,6	5,7
Jeunesse et animation	3 017	3,2	3,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	2 685	2,8	3,1
Dix principaux services	62 048	65,5	64,0

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

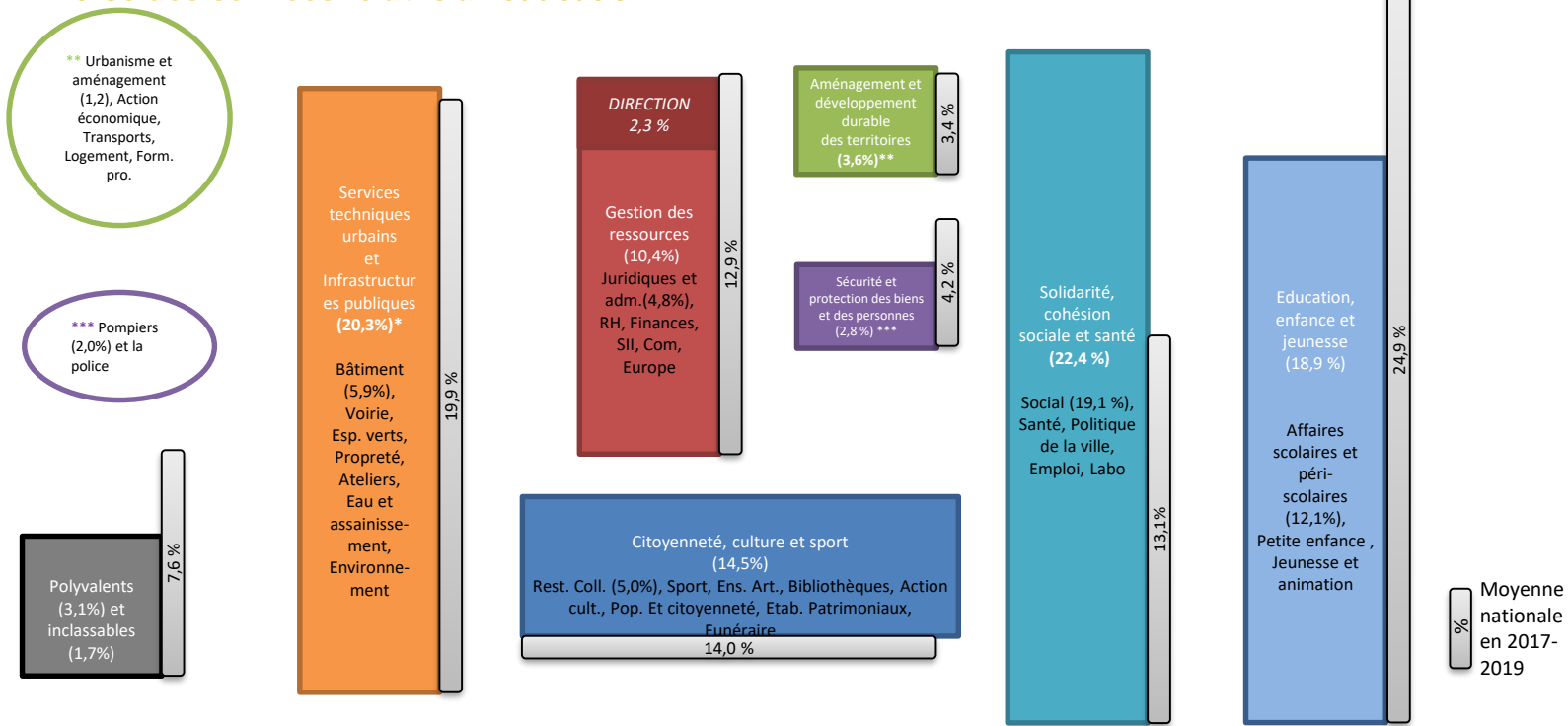
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

La liste détaillée des services d'affectation cités est disponible en annexes p 153 et 154



3.2 Panorama des services

Les services relatifs au social sont particulièrement surreprésentés par rapport au national, à l'inverse des services relatifs à l'éducation



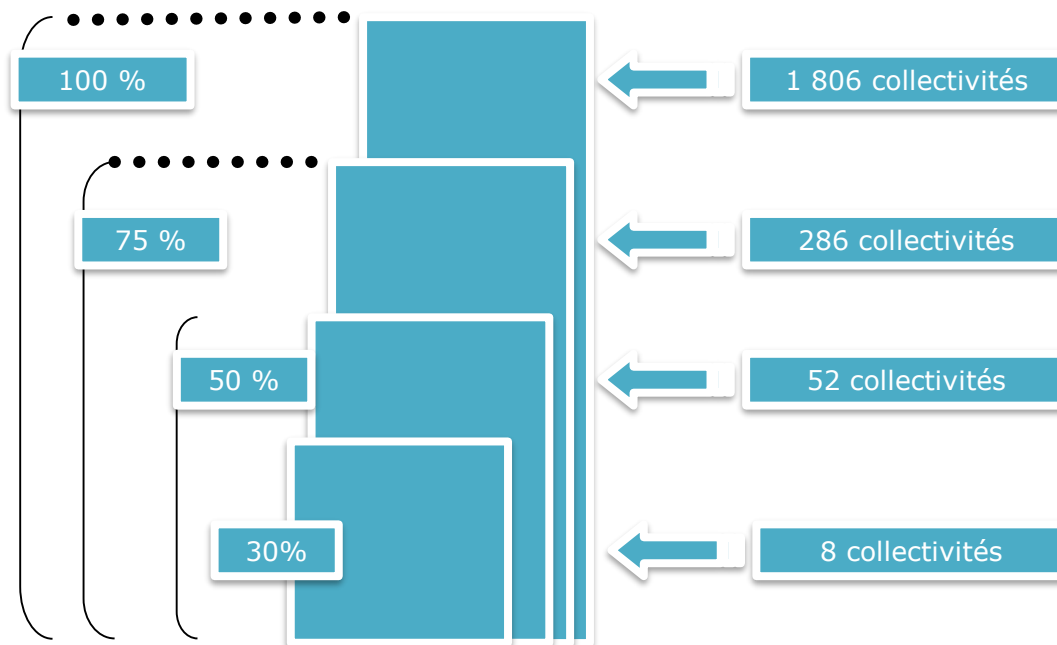
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

8 collectivités représentent 30 % de l'emploi



Source : SIASP, INSEE – Traitement CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Poids important des agents dans les communes de 1 000 à 10 000 habitants

En 2019, les **communes regroupent 44 % des emplois** de la FPT de Bretagne, contre 53 % en moyenne en France.

Les plus petites communes regroupent seulement 2,7 % des agents de Bretagne contre 4,6 % à l'échelle nationale.

A l'inverse, les communes de 1 000 à 10 000 habitants concentrent que 24,5 % des agents, contre 16,8 % en moyenne en France.

Enfin, on observe une part plus élevée d'agents dans les centres communaux d'action sociale en Bretagne par rapport niveau national, respectivement 13,6 % et 6,2 %.

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Bretagne		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	4 628	4,9	4,6
Départements	14 286	15,1	14,7
SDIS	2 290	2,4	2,6
Communes de moins de 1 000 habitants	2 597	2,7	4,6
Communes de 1 000 à 3 499 habitants	10 264	10,8	7,2
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	12 917	13,6	9,6
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	7 150	7,6	6,9
Communes de 20 000 à 79 999 habitants	5 326	5,6	16,0
Communes de plus de 80 000 habitants	3 355	3,5	8,4
Ensemble des communes	41 610	43,9	52,7
Centres communaux d'action sociale	12 852	13,6	6,2
Caisses des écoles	34	0,0	0,5
Communautés urbaines et métropoles	5 695	6,0	4,4
Communautés de communes	4 416	4,7	4,3
Communautés d'agglomération	5 523	5,8	4,8
Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	185	0,2	0,5
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	1 305	1,4	1,3
Syndicats mixtes communaux	1 415	1,5	1,8
Autres établissements publics	465	0,5	0,4
Ensemble des collectivités	94 702	100,0	

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



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une surreprésentation des petites et moyennes collectivités

20,6 % des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent 80,3% des structures.

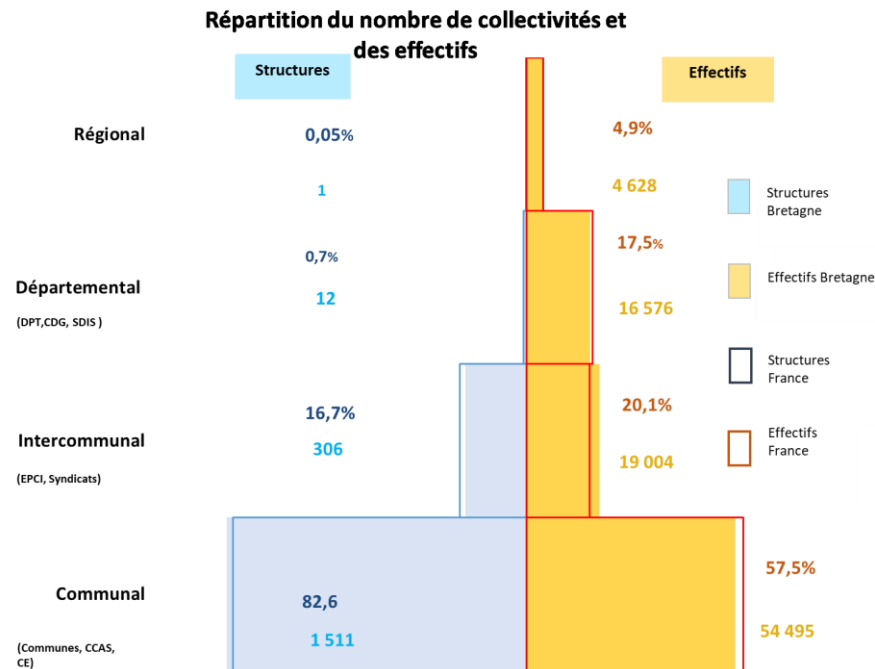
	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Bretagne au 31/12/2017	France au 31/12/2017	Bretagne au 31/12/2017	France au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	20,5	42,6	0,9	2,0
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	59,8	44,8	19,7	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	18,5	11,1	39,5	32,1
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	1,2	1,5	39,9	41,0
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,0	0,1	0,0	11,1
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

Source : SIASP, INSEE – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017 - Traitement CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



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

Une surreprésentation des effectifs au niveau d'intervention intercommunal



Note de lecture :

Les 1 511 structures communales représentent 82,6% des collectivités de Bretagne.

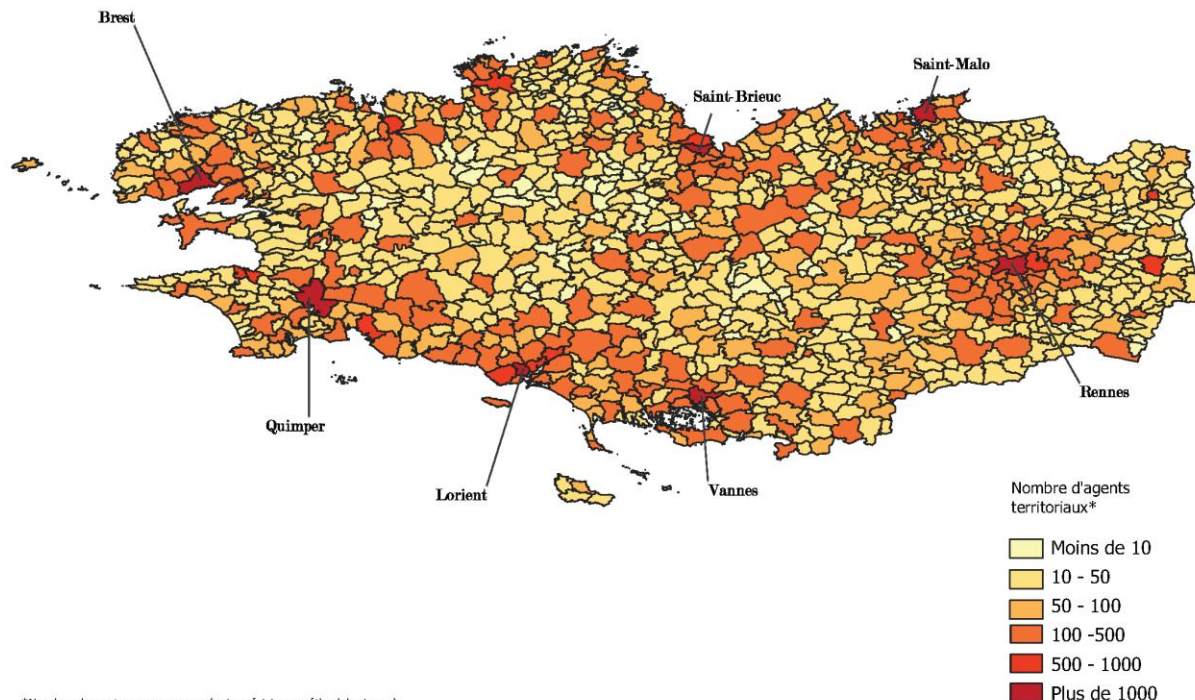
Les 54 495 agents que ces structures emploient représentent 57,5% des effectifs de la fonction publique territoriale de Bretagne.

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

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Concentration des effectifs dans la capitale, les chefs-lieux et les zones littorales du sud de la région



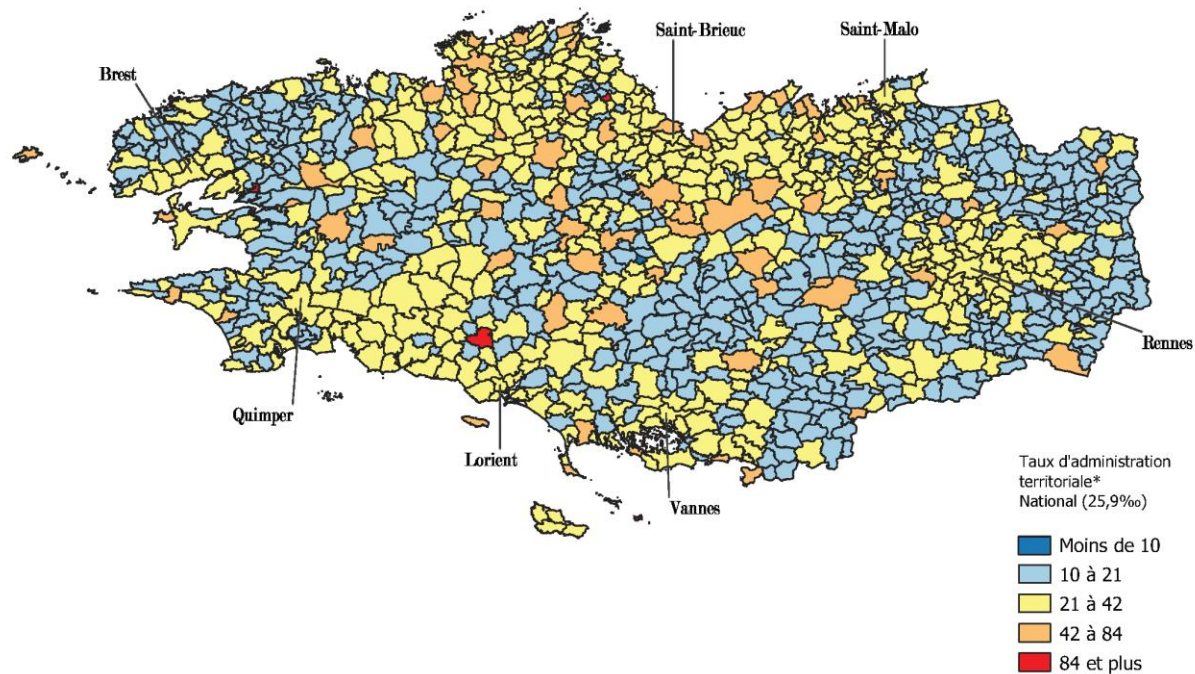
*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).

Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants. Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats intercommunaux, cette carte ne les prend pas en compte.

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

5.2 Taux d'administration selon le territoire

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



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

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

5.3 Répartition départementale des effectifs

Près d'un tiers des agents dans le département d'Ille-et-Vilaine

Parmi les départements administratifs de la Bretagne, l'Ille-et-Vilaine est celui qui regroupe le plus d'agents (1,7 % des agents de la FPT française). Il représente à lui seul près d'un tiers des agents de la région.

Les Côtes-d'Armor concentre plus de contractuels. L'Ille-et-Vilaine enregistre une proportion plus importante d'agents de catégorie A, tandis que les Côtes-d'Armor compte davantage d'agents de catégorie C.

Le Finistère concentre plus d'agents de plus de 55 ans que les autres départements.

Postes principaux non annexes au 31/12/2017	% des effectifs à l'échelle de la Bretagne	% des effectifs à l'échelle nationale	% Fonctionnaires	% Contractuels*	% Femmes	% postes de catégorie A (hors emplois aidés)	% postes de catégorie B (hors emplois aidés)	% postes de catégorie C (hors emplois aidés)	% des plus de 55 ans (hors emplois aidés)
Côtes-d'Armor	21,1	1,1	73,0	25,0	65,3	8,5	13,8	76,9	21,9
Finistère	25,3	1,3	75,1	22,4	61,9	9,6	14,9	72,7	23,0
Ille-et-Vilaine	32,8	1,7	76,2	21,6	63,6	10,4	16,3	72,5	20,1
Morbihan	20,8	1,0	73,8	22,7	64,7	8,8	15,0	75,4	21,9
France	/	100	74,5	22,0	61,2	9,5	14,2	75,5	23,3

* ensemble des contractuels y compris les assistantes maternelles et les apprentis

Source : Données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

B. Emploi

1. Statut.....p48

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

2. Catégorie hiérarchiquep63

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



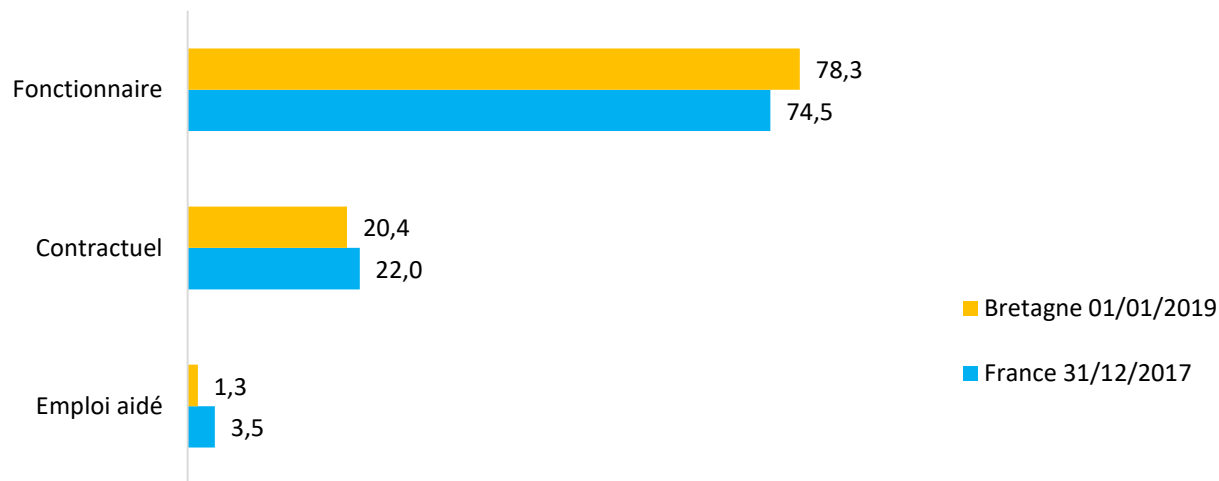
1. Statut

1.1 Structure générale

Davantage de fonctionnaires qu'au niveau national

78,3 % des agents de Bretagne sont fonctionnaires, contre 74,5 % à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)

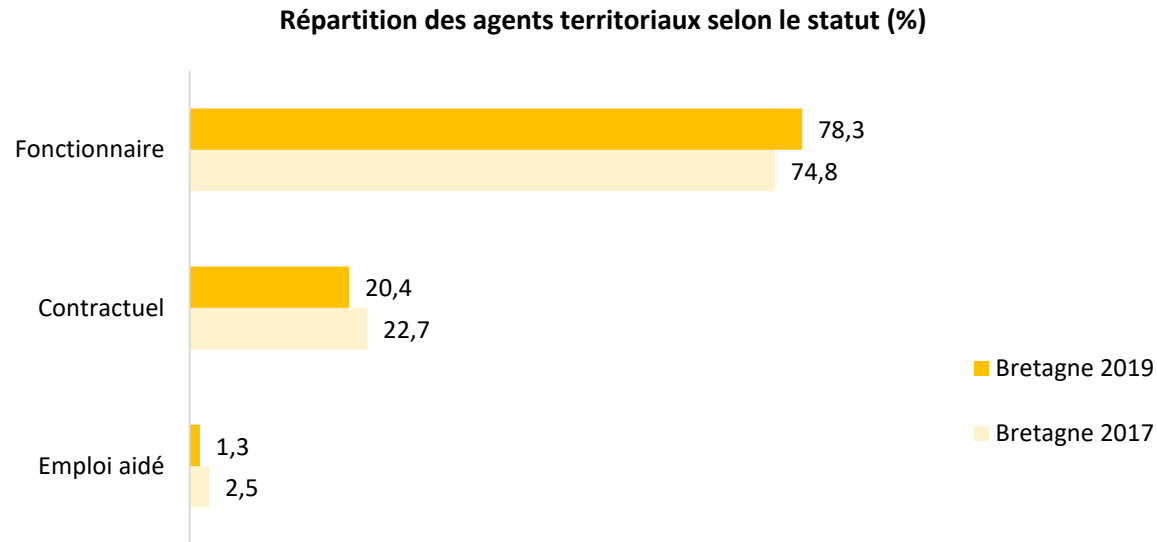


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2017.



1.2 Evolution de la structure générale

Baisse des contractuels et des emplois aidés entre 2017 et 2019



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



Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

1 agent contractuel sur 2 est non permanent

Détail des situations juridiques par statut (en %)

Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	75,5	Contrat à durée indéterminée de droit public	2,4	Accroissement temporaire d'activité	4,3	CAE-CUI	0,9
Mise à disposition	0,7	Assistantes maternelles et familiales	2,1	Remplacement temporaire	4,1	Contrat d'avenir	0,2
Détachement	0,5	Vacance temporaire d'emploi	2,1	Accroissement saisonnier d'activité	1,0	PEC	0,1
Autres cas et inclassables	1,5	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	0,7	Apprenti	0,4	Adultes relais	0,0
		Collaborateur de cabinet	0,2	Horaire	0,3	Autres cas et inclassables	0,1
		Commune de moins de 1 000 habitants	0,1				
		Travailleur handicapé	0,1				
		Emploi fonctionnel	0,1				
		Contrat de droit privé	0,0				
Ensemble	78,3	Ensemble	7,8	Ensemble	10,2	Ensemble	1,3
Autres cas et inclassables : 2,4							

Note de lecture : 75,5 % des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

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



1.3 Statut par type de collectivité

Une forte présence des contractuels non permanents au sein des établissements communaux

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	87,4	12,5	52,7	47,3	0,2
Départements	72,5	26,8	81,1	18,5	0,8
SDIS	98,2	1,6	13,3	83,3	0,2
Communes de moins de 1 000 hab	79,5	16,8	56,1	8,8	3,7
Communes de 1 000 à 3 499 hab	83,2	14,5	21,9	63,6	2,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	77,9	20,8	18,6	70,0	1,2
Communes de 10 000 à 19 999 hab	77,0	22,2	24,3	57,2	0,8
Communes de 20 000 à 79 999 hab	79,9	19,9	20,6	72,1	0,3
Communes de plus de 80 000 hab	84,0	15,1	22,6	76,0	0,8
Centres communaux d'action sociale	75,3	22,6	17,9	61,2	2,1
Caisses des écoles	71,4	28,6	16,7	83,3	0,0
Communautés urbaines et métropoles	80,0	19,7	30,9	68,5	0,4
Communautés de communes	75,9	20,3	40,2	46,1	3,8
Communautés d'agglomération	78,0	21,1	38,5	48,7	0,9
Syndicats de communes à vocation multiple : SIVOM	75,7	24,4	3,6	46,4	0,0
Syndicats de communes à vocation unique : SIVU	65,8	34,3	28,0	12,0	0,0
Syndicats mixtes communaux	73,1	25,0	70,5	19,2	1,9
Autres établissements publics	63,8	36,2	62,8	23,5	0,0
Ensemble des collectivités	78,3	20,4	38,1	50,0	1,3

Note de lecture :

87,4 % des agents du conseil régional ont le statut de fonctionnaire et 12,5 % ont le statut de contractuel. Parmi ces contractuels, 52,7 % sont des contractuels permanents

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

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

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

Parmi les 10 principaux services d'affectation, les **fonctionnaires** représentent une majorité des effectifs, notamment dans les services voirie, infrastructures et réseaux divers (94,7 %), affaires juridiques et administratives (89,3 %) et espaces verts et paysages (86,4 %). Les **contractuels** sont surreprésentés dans les services jeunesse et animation, social et petite enfance.

Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	dont contractuels permanents	dont contractuels non permanents	
Ensemble du social	64,6	34,3	54,4	36,3	1,0
Affaires scolaires et périscolaires	78,1	21,1	12,6	79,8	0,8
Bâtiment et patrimoine bâti	82,0	15,1	27,7	54,1	2,9
Restauration collective	77,0	22,3	27,1	62,3	0,7
Affaires juridiques et administratives	89,3	9,6	36,7	44,3	1,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	94,7	4,9	32,2	63,3	0,5
Espaces verts et paysages	86,4	8,6	15,9	69,4	5,0
Petite enfance	72,8	26,8	49,9	41,1	0,4
Jeunesse et animation	62,8	37,0	13,4	75,2	0,2
Propreté, collecte et gestion des déchets	80,5	17,5	19,3	75,1	2,0
Ensemble tous secteurs	78,3	20,4	38,1	50,0	1,3

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

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

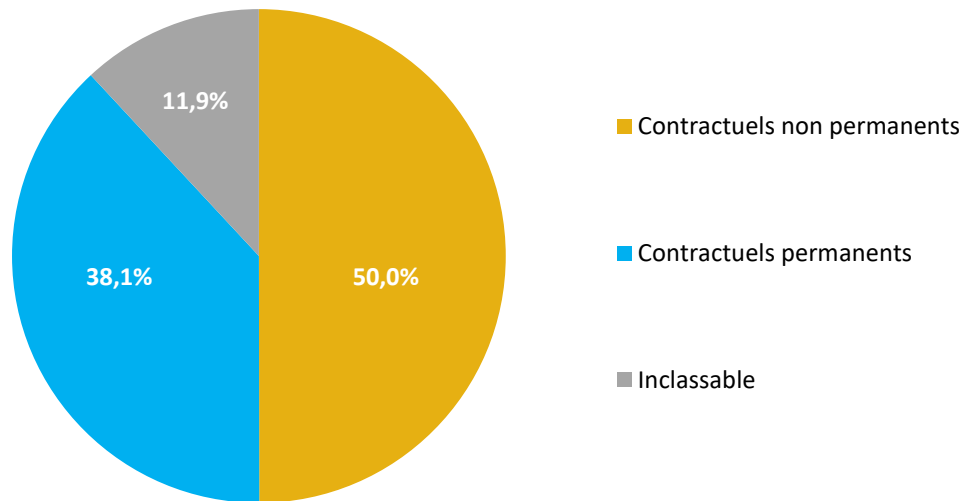
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.4 Situation juridique des contractuels

Un agent contractuel sur deux occupe un emploi non permanent

Répartition des agents contractuels de Bretagne
selon la situation juridique



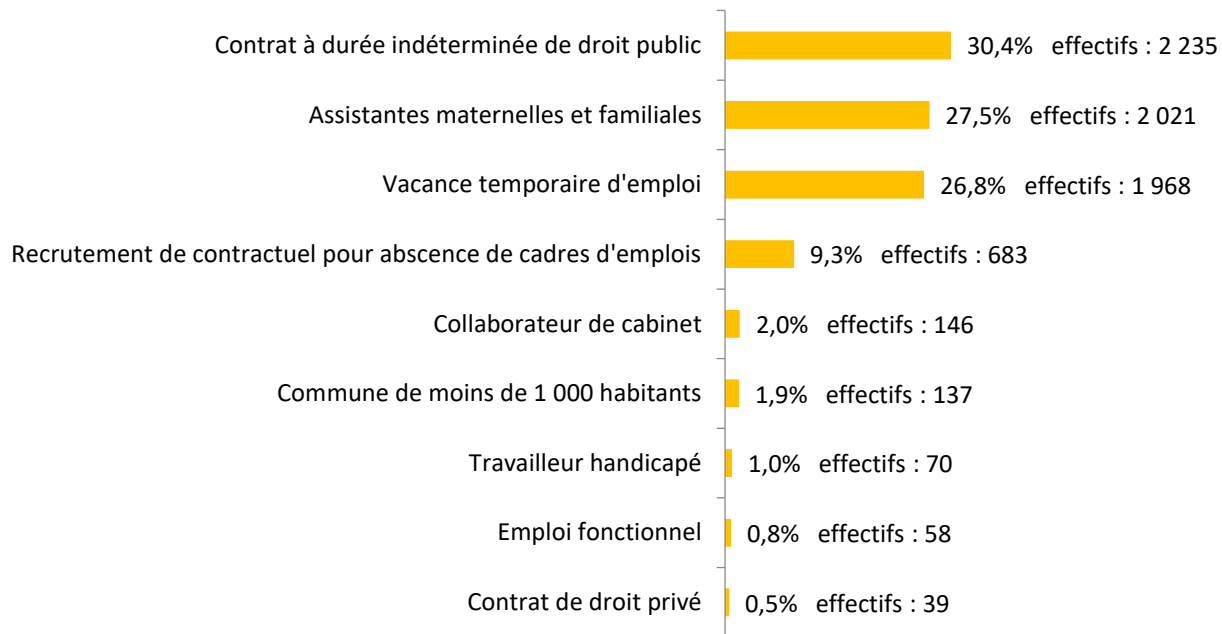
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

30,9 % des **contractuels permanents** occupent un poste en **contrat à durée indéterminée de droit public**.

Types de contrats de travail des agents territoriaux contractuels permanents de Bretagne



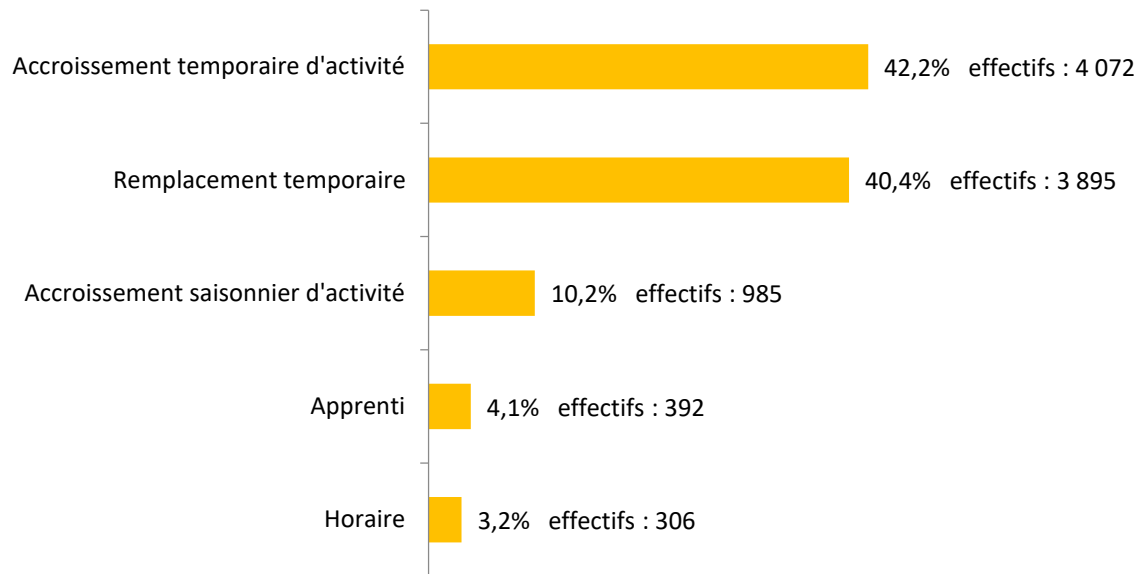
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des **contractuels non permanents** est **l'accroissement temporaire d'activité (42,2 % des cas)**, puis le **remplacement temporaire (40,4 %)**.

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Bretagne



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



1.5 Cadre d'emploi

30 % des agents sont adjoints techniques

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **74,8 %** des agents.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Bretagne		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	28 441	30,4	28,9
Adjoint administratif	10 757	11,5	12,9
Agent social	5 221	5,6	2,9
Adjoint d'animation	4 259	4,6	5,5
Rédacteur	4 199	4,5	4,4
Attaché	3 970	4,2	4,0
Agent de maîtrise	3 687	3,9	4,1
Technicien	3 232	3,5	2,8
Auxiliaire de soins	3 107	3,3	1,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3 040	3,3	5,7
<i>Inclassable</i>	1 037	1,1	0,2

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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

La liste détaillée des cadres d'emplois cités est disponible en annexes p 155 à 158

Cadre d'emploi et évolution

Une progression de la part des adjoints techniques (+ 2 points) qui compenserait la baisse des adjoints techniques des établissements d'enseignement

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

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	30,4	28,4	2,0
Adjoint administratif	11,5	10,8	0,7
Agent social	5,6	6,5	-0,9
Adjoint d'animation	4,6	4,3	0,2
Rédacteur	4,5	4,4	0,1
Attaché	4,2	4,0	0,2
Agent de maîtrise	3,9	3,6	0,4
Technicien	3,5	3,2	0,2
Auxiliaire de soins	3,3	3,6	-0,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3,3	5,4	-2,1

Hors emplois aidés

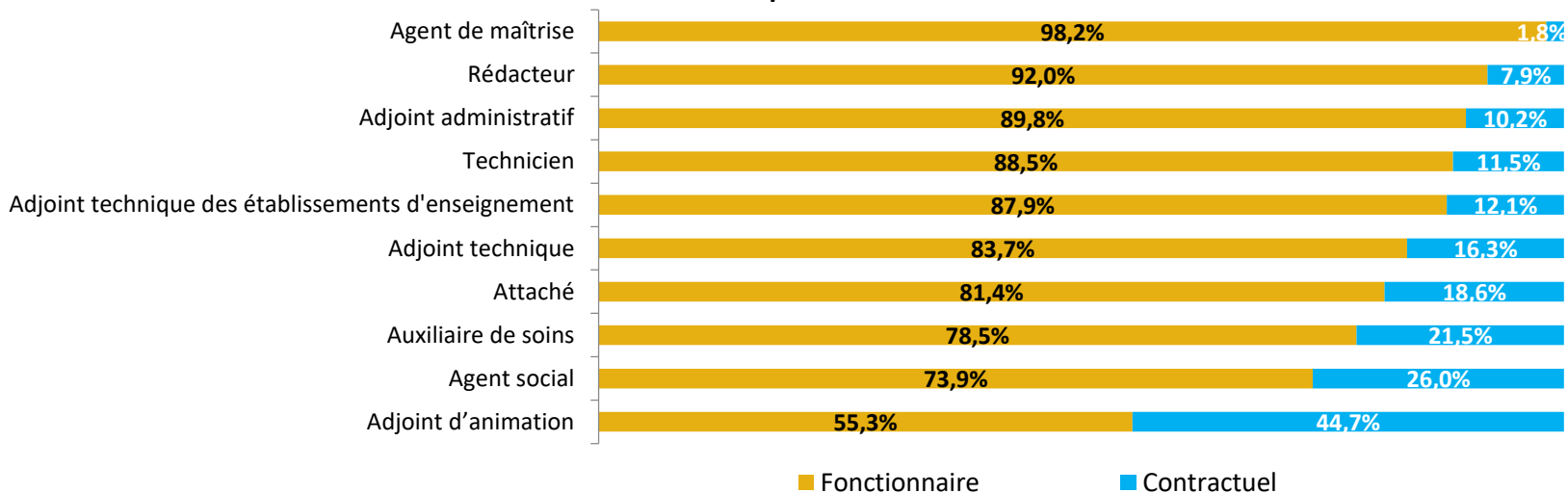


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, tous sont occupés majoritairement par des fonctionnaires, en particulier les cadres d'emplois d'agent de maîtrise et de rédacteur avec respectivement 98,2 % et 92 % d'agents fonctionnaires.

Répartition des agents territoriaux de Bretagne selon le statut parmi les 10 principaux cadres d'emplois



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

Hors emplois aidés



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

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) fortement composés d'agents...			
Titulaires	%	Contractuels	%
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Assistante maternelle	100,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Médecin	49,6
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Psychologue	46,2
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	98,2	Adjoint d'animation	44,7
Agent de maîtrise	98,2	Assistant d'enseignement artistique	44,4
Bibliothécaire	98,2	Infirmier	41,5
Agent de police municipale	97,9	Professeur d'enseignement artistique	32,3
Technicien paramédical	94,1	Animateur	28,0
Agent spécialisé des écoles maternelles	94,0	Agent social	26,0
Rédacteur	92,0	Infirmier en soins généraux	25,3
Ensemble	79,3	Ensemble	20,7

Note de lecture : 100 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels » sont titulaires

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



1.6 Filière

Les deux filières généralistes relativement moins dotées en effectifs

42,9 % des agents relèvent de la filière technique soit une proportion moins élevée que la moyenne nationale (44,5 %). On retrouve ensuite la filière administrative avec 20,6 % des agents.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Bretagne au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	40 122	42,9	44,5
Administrative	19 293	20,6	22,7
Sociale	10 832	11,6	8,7
Médico-sociale	5 904	6,3	4,6
Animation	5 114	5,5	6,8
Culturelle	4 323	4,6	3,8
Emplois hors filière NET	3 386	3,6	4,0
Incendie et secours	1 771	1,9	2,1
Sportive	871	0,9	1,0
Police municipale	588	0,6	1,3
Médico-technique	213	0,2	0,1

Hors emplois aidés

Il n'a pas pu être attribué de filière à 1,1 % des agents

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



Filière et évolution

Une légère augmentation de la part de la filière culturelle entre 2015 et 2019

Depuis 2015, la part des agents territoriaux qui relèvent de la filière culturelle a connu une légère progression de 0,9 point. Dans le même temps, la part des emplois hors filières a reculé de 0,8 point tandis que les autres filières sont restées stables.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Technique	42,9	43,6	-0,7
Administrative	20,6	20,2	0,4
Sociale	11,6	12,2	-0,6
Médico-sociale	6,3	6,9	-0,5
Animation	5,5	5,2	0,3
Culturelle	4,6	3,8	0,9
Emplois hors filière NET	3,6	4,4	-0,8
Incendie et secours	1,9	1,9	0,0
Sportive	0,9	1,0	-0,1
Police municipale	0,6	0,5	0,1
Médico-technique	0,2	0,3	0,0

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

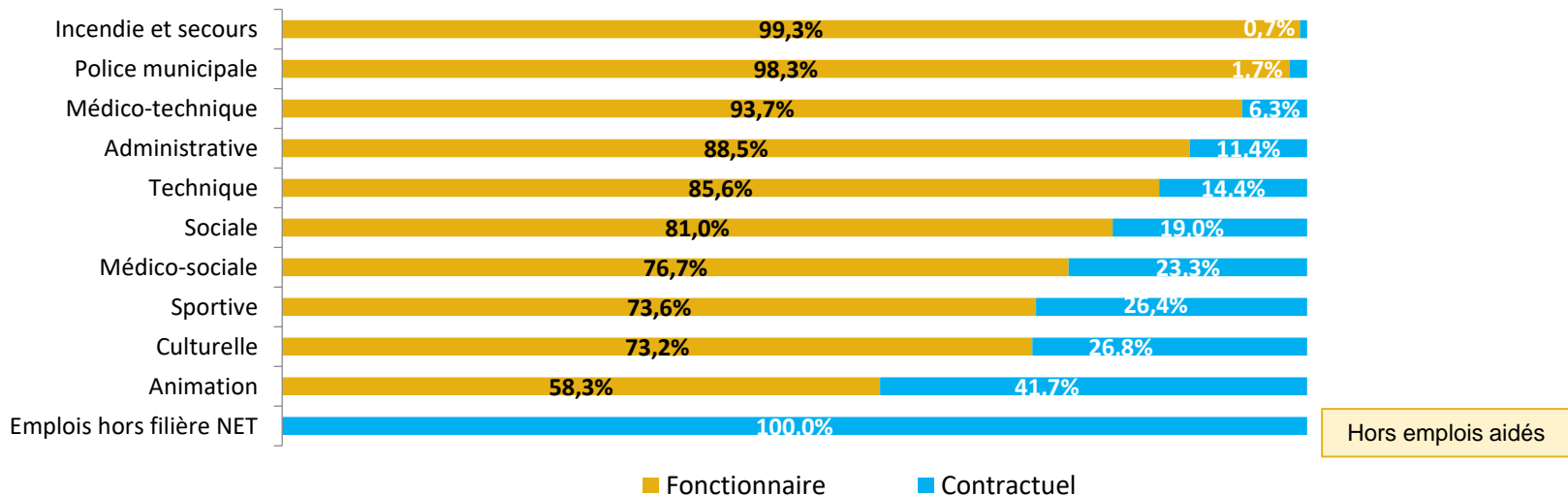


Zoom sur le statut selon la filière

Les fonctionnaires majoritaires dans l'ensemble des filières mais en proportion variable

La filière qui concentre la plus forte proportion d'agents contractuels est la filière animation.

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



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

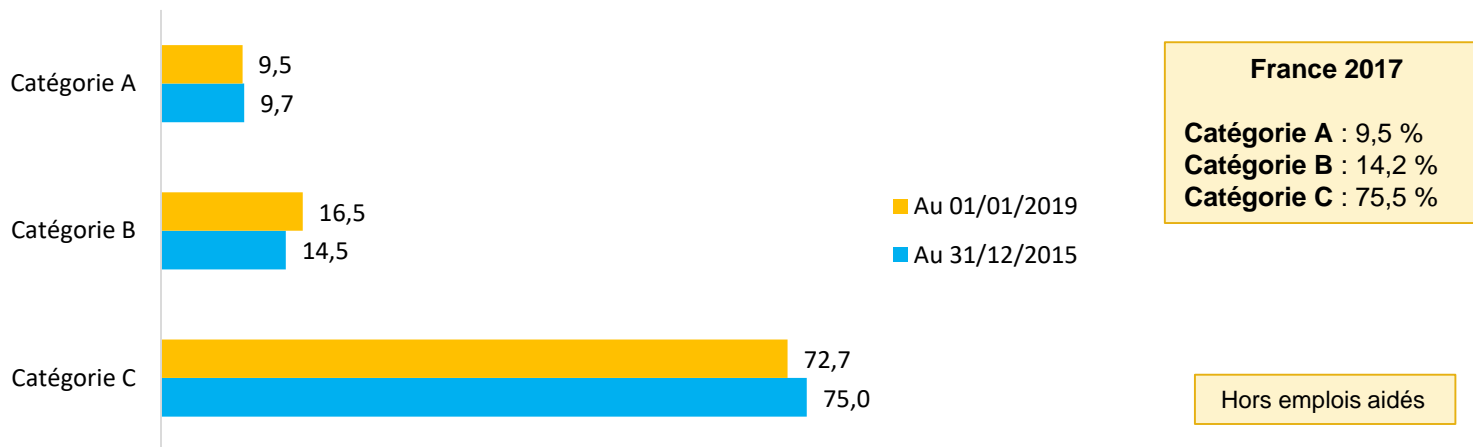


2. Catégorie hiérarchique

Surreprésentation de la catégorie B par rapport au national

16,5 % des agents appartiennent à la catégorie B soit un peu plus qu'en 2015 (14,5 %) tandis qu'au niveau national cette part s'élève à 14,2 %.

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



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

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

Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

C'est au sein de la catégorie A que l'on trouve davantage d'agents **contractuels** : 21,3 % contre 20,7 % en moyenne régionale.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	78,7	21,3
Catégorie B	82,8	17,2
Catégorie C	80,0	20,0
Ensemble	79,3	20,7

Hors emplois aidés

Note de lecture : 78,7 % des agents territoriaux de catégorie A sont fonctionnaires

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

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



Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service

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

Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Social	8,7	19,8	70,8
Affaires scolaires et périscolaires	1,1	3,0	93,0
Bâtiment et patrimoine bâti	2,8	7,9	89,0
Restauration collective	0,4	2,2	96,9
Affaires juridiques et administratives	12,0	21,5	66,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4,0	12,7	83,0
Espaces verts et paysages	0,6	3,2	94,1
Petite enfance	4,4	19,7	73,1
Jeunesse et animation	1,9	17,0	80,5
Polyvalents	1,9	4,5	93,6
Propreté, collecte et gestion des déchets	2,1	3,7	94,1
Equipe de direction	57,4	20,4	21,8
Enseignements artistiques	19,0	75,9	4,9
Santé	30,3	8,2	60,6
Sport	3,8	39,9	52,1
Ensemble tous secteurs	9,5	16,5	72,7

Hors emplois aidés

Note de lecture : 8,7 % des agents qui travaillent dans le service « Social » sont issus de la catégorie A

Le total n'est pas égal à 100 % car les catégories inclassables n'ont pas été incluses dans le tableau

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

C. Démographie

1. Genre.....p67

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

2. Âgep74

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



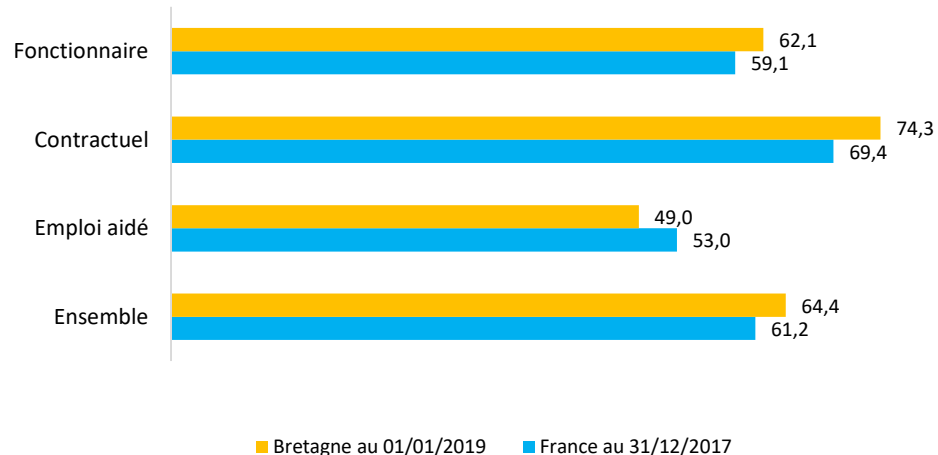
1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

Les femmes relativement surreprésentées par rapport à la moyenne nationale

Les femmes représentent 64,4 % des agents de la FPT, contre 61,2 % à l'échelle nationale. 74,3 % postes de contractuels sont occupés par des femmes.

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



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

- 64,4 % en Bretagne
- 61,2 % pour la France entière

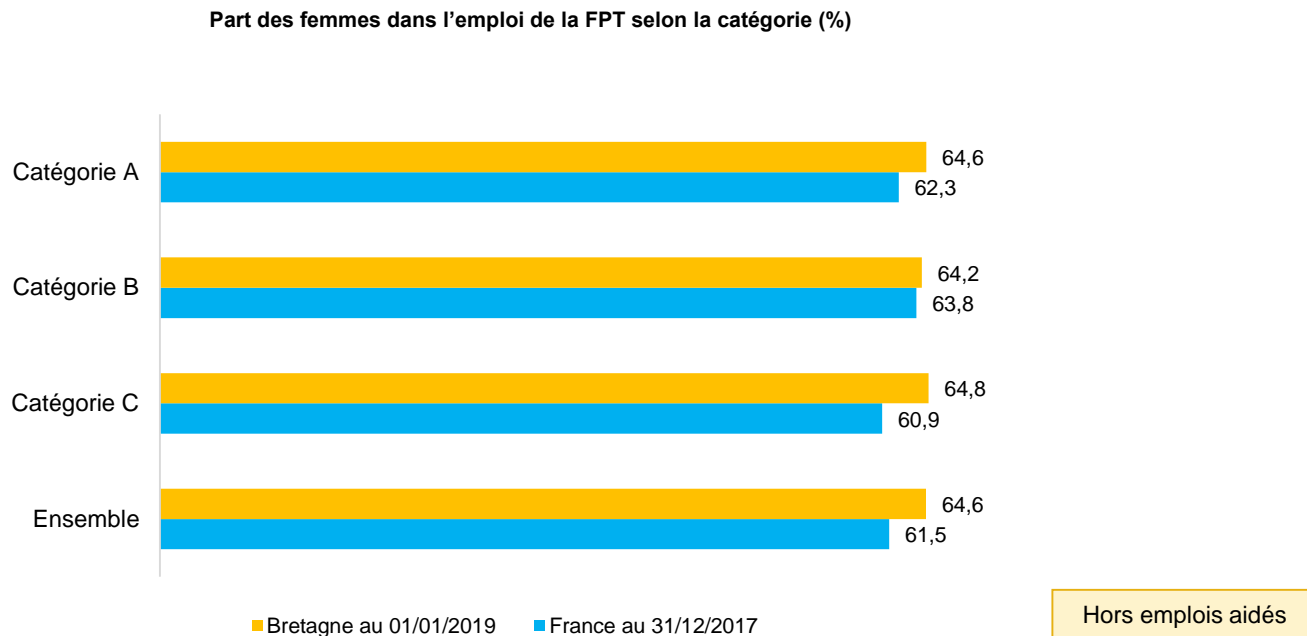
Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

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

France : Insee SIASP 31/12/2017

1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

Les femmes particulièrement surreprésentées en catégorie C par rapport à la moyenne nationale



Les inclassables n'ont pas été pris en compte dans le calcul du pourcentage

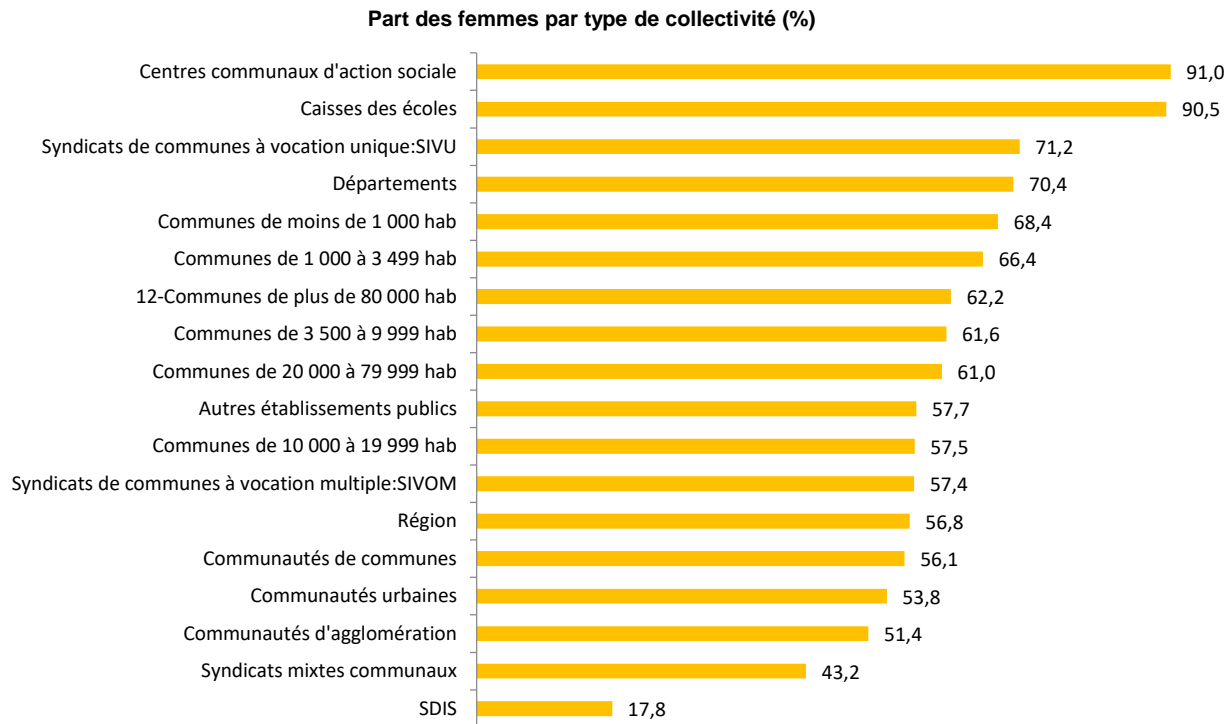
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Dans les CCAS et les caisses des écoles, neuf agents sur dix sont des femmes



Note de lecture : 91,0 % des agents territoriaux exerçant au sein d'un centre communal d'action sociale sont des femmes

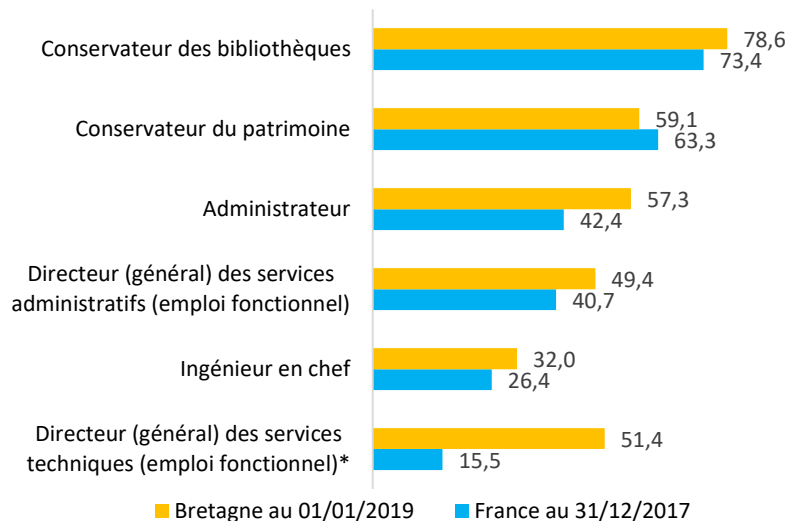
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

A l'exception de « conservateur du patrimoine », une part de femmes plus importante qu'au niveau national sur l'ensemble des cadres d'emplois de direction

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



* Effectif faible

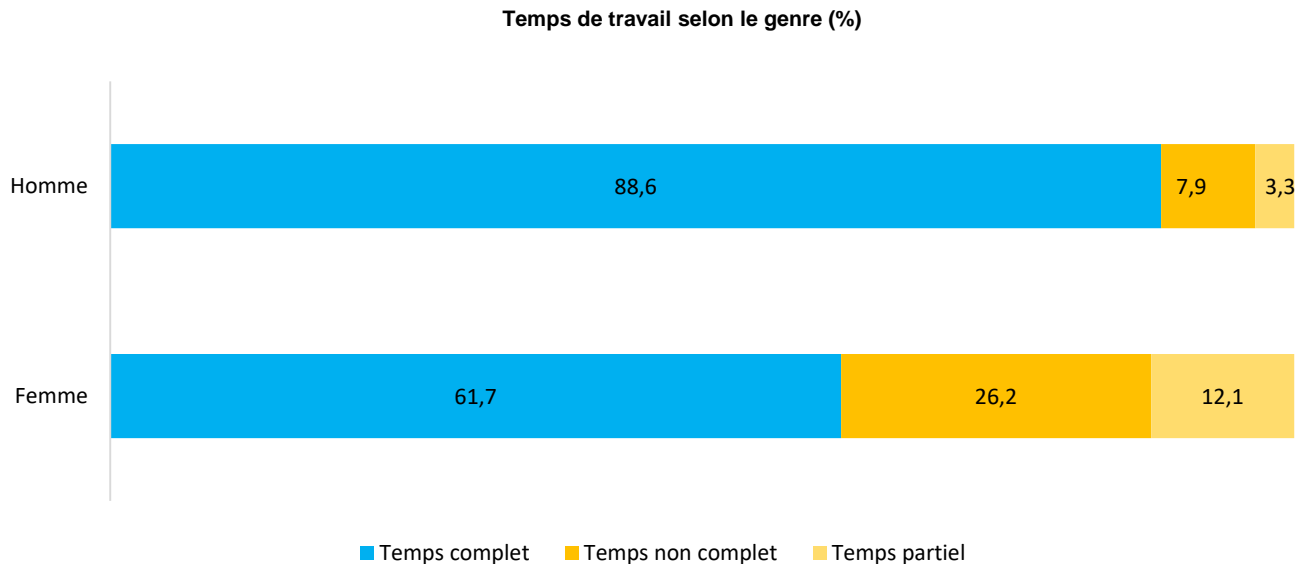
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017



1.5 Temps de travail selon le genre

Des femmes moins souvent à temps complet que les hommes

38,3 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 12,2 % des hommes. Les **emplois en temps partiel sont plus de trois fois plus fréquents que pour les hommes.**



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

Le total n'est pas égal à 100 car ces dernières ne sont pas incluses dans le graphique

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

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

Une plus forte présence des femmes dans les cadres d'emplois relevant des filières du social, du médico-social et de l'administratif

Les dix principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	97,3	Puéricultrice	99,3
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	96,0	Auxiliaire de puériculture	99,3
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	93,5	Educateur de jeunes enfants	98,6
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	89,1	Agent spécialisé des écoles maternelles	98,2
Agent de maîtrise	84,9	Agent social	97,2
Agent de police municipale	77,6	Auxiliaire de soins	92,5
Technicien	76,7	Infirmier en soins généraux	92,3
Educateur des activités physiques et sportives	73,3	Adjoint administratif	92,2
Ingénieur en chef	68,0	Assistant socio-éducatif	91,5
Ingénieur	60,4	Psychologue	89,1

Rappel : en Bretagne, hors emplois aidés, 64,6% des agents sont des femmes et 35,4% sont des hommes

Hors emplois aidés

Note de lecture : 97,3 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels » sont des hommes

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



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Dans les services « petite enfance », « personnes âgées » et « santé », plus de neuf agents sur dix sont des femmes

Les dix services territoriaux les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Pompiers et secours	91,4	Petite enfance	97,2
Espaces verts et paysages	91,0	Personnes âgées	93,5
Ateliers et matériels	90,1	Santé	91,1
Voirie, infrastructures et réseaux divers	89,6	Personnes handicapées	89,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	81,0	Action sociale	89,7
Police et sécurité	72,7	Population et citoyenneté	88,1
Système d'information et informatique	72,3	Protection de l'enfance	87,3
Eau et assainissement	68,2	Personnel et ressources humaines	85,4
Funéraire	67,9	Affaires juridiques et administratives	84,4
Transports et déplacements	65,4	Europe, International	84,3
Rappel : en Bretagne, 64,4% des agents sont des femmes et 35,6% sont des hommes			

Note de lecture : 91,4 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Pompiers et secours » sont des hommes

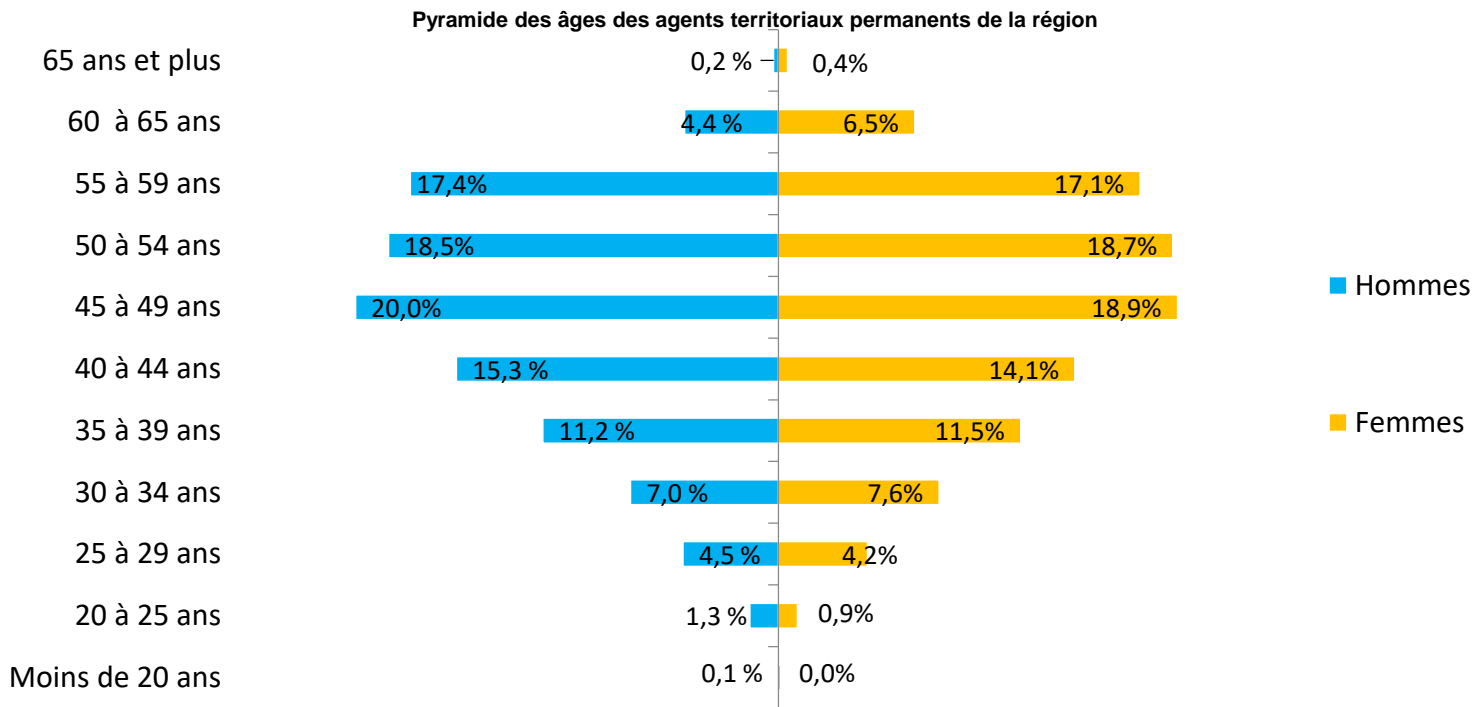
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Plus de quatre agents sur dix ont 50 ans et plus



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

2.2 Structure des âges des agents permanents

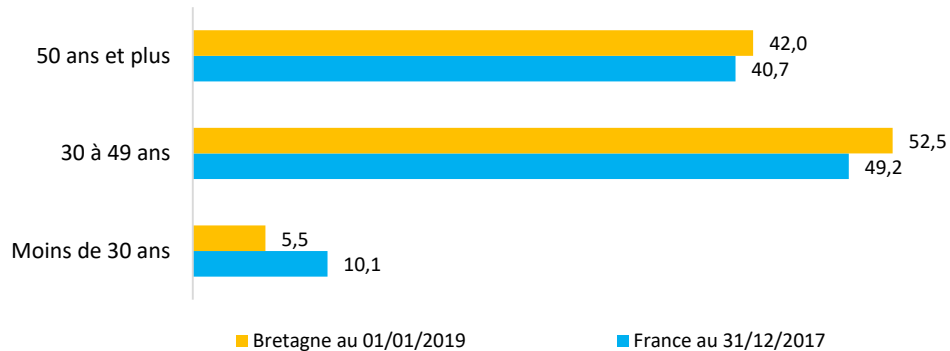
Les agents de Bretagne plus âgés qu'à l'échelle nationale

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent** 42 % de l'ensemble des agents permanents, contre 40,7 % à l'échelle nationale.

▪ **Âge moyen :**

- Fonctionnaires : **47 ans**
- Contractuels (permanents et non-permanents) : **40 ans et 8 mois**
- Emplois aidés : **35 ans et 11 mois**

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



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

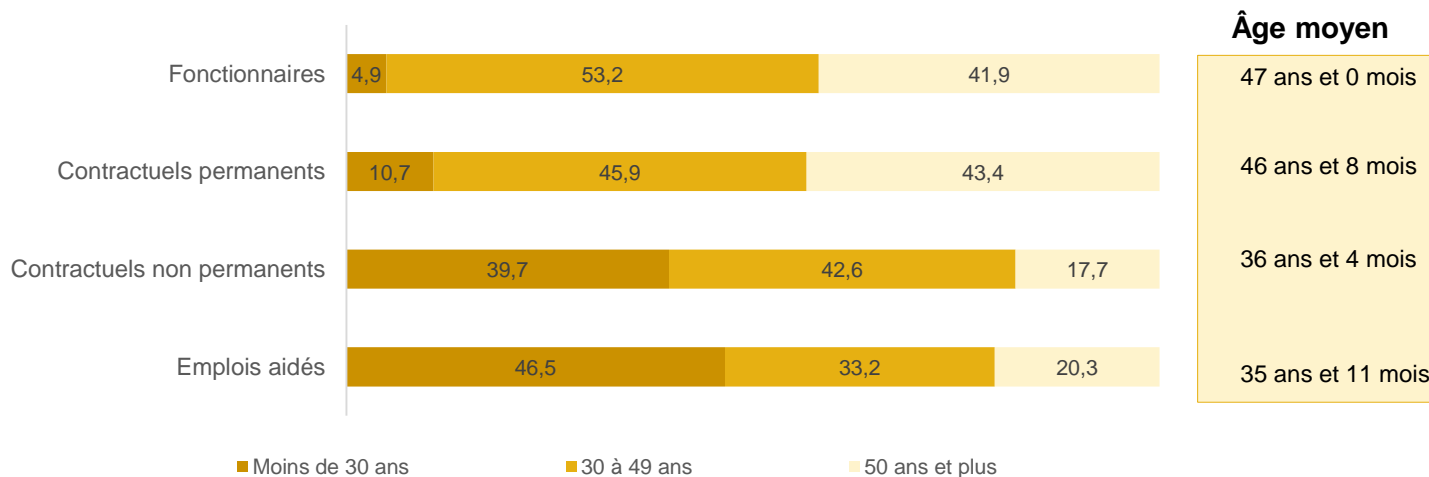


2.3 Structure des âges selon le statut

Un poids des plus de 50 ans plus élevé chez les fonctionnaires que chez les contractuels permanents

Les **agents en emploi aidé** sont principalement représentés parmi les moins de 30 ans. Ainsi, l'âge moyen des emplois aidés est de 35 ans et 11 mois. Les fonctionnaires et les contractuels permanents ont la moyenne d'âge la plus élevée.

Répartition des agents territoriaux de la région selon la catégorie d'âge et le statut (%)

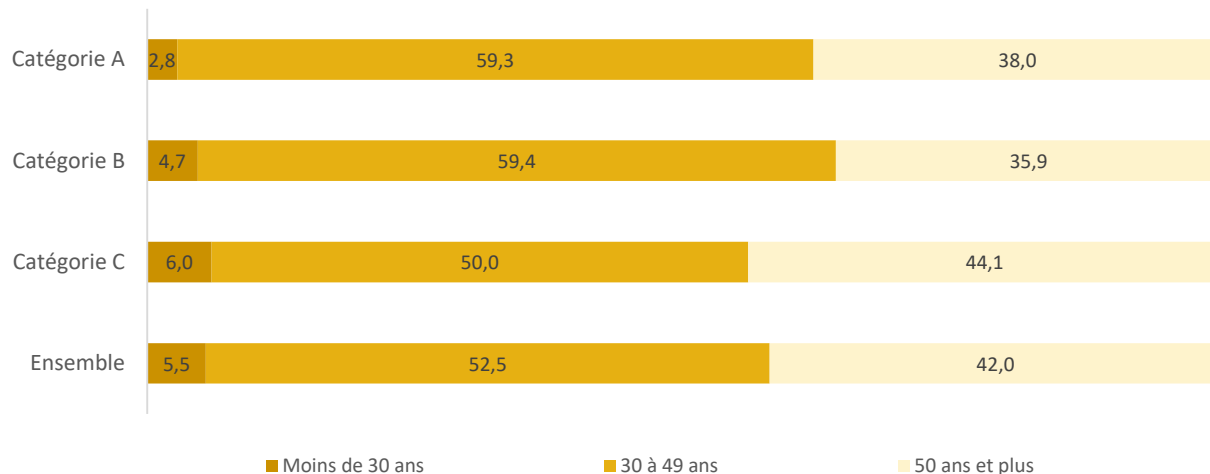


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

La catégorie C présente e plus fort taux d'agents de plus de 50 ans

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



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



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

Plus d'un agent sur deux du cadre d'emploi « médecin » a 55 ans et plus

Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans et plus	%
Adjoint d'animation	30,9	Médecin	55,5
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	21,1	Assistante maternelle	45,4
Animateur	15,7	Ingénieur en chef	45,0
Educateur des activités physiques et sportives	14,3	Bibliothécaire	38,8
Educateur de jeunes enfants	14,1	Professeur d'enseignement artistique	37,8
Auxiliaire de soins	14,0	Adjoint technique des établissements d'enseignement	31,8
Auxiliaire de puériculture	13,4	Conseiller socio-éducatif	30,3
Assistant socio-éducatif	13,3	Agent de maîtrise	29,3
Agent social	11,7	Agent spécialisé des écoles maternelles	24,6
Psychologue	11,7	Adjoint technique	24,3
Pour rappel, hors emplois aidés, 9,5% des agents ont moins de 30 ans et 21,7% des agents ont 55 ans et plus			

Hors emplois aidés

Note de lecture : 55,5 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Médecin » ont 55 ans ou plus

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



2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Plus d'un tiers des agents exerçant dans le service « protection de l'enfance » ont 55 ans ou plus

Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Jeunesse et animation	26,3	Protection de l'enfance	35,3
Communication	18,6	Restauration collective	29,5
Sport	18,1	Funéraire	28,1
Espaces verts et paysages	15,4	Bâtiment et patrimoine bâti	27,7
Environnement	14,4	Voirie, infrastructures et réseaux divers	27,2
Personnes âgées	14,1	Transports et déplacements	25,6
Petite enfance	13,9	Formation professionnelle	25,1
Politique de la ville	12,3	Polyvalents	24,4
Action économique et développement local	12,3	Ateliers et matériels	24,3
Emploi et insertion professionnelle	12,2	Affaires scolaires et périscolaires	24,3

Pour rappel, 10,0% des agents ont moins de 30 ans et 21,6% des agents ont 55 ans et plus

Note de lecture : 26,3 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Jeunesse et animation » ont moins de 30 ans

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

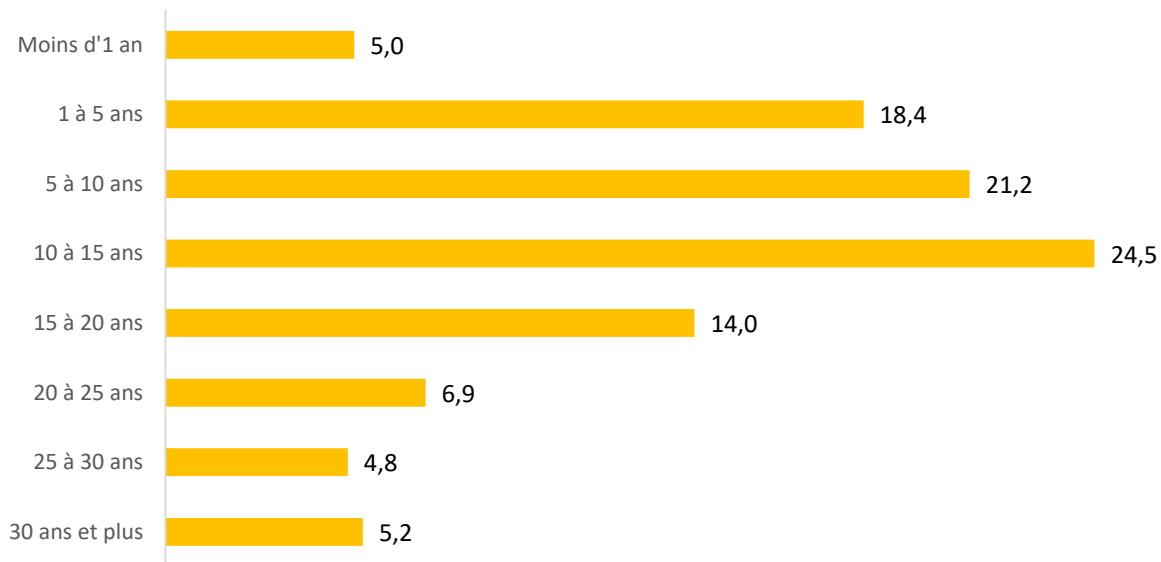


2.7 Ancienneté

Près d'un quart des agents permanents ont moins de 5 ans d'ancienneté

16,9% des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 5,0 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté

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



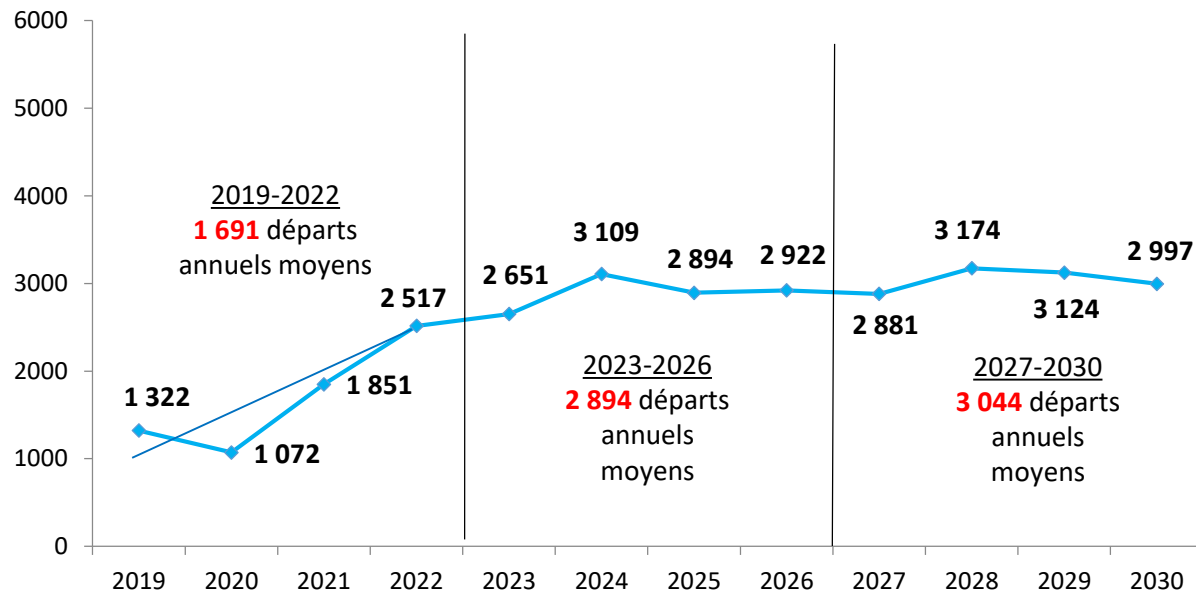
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.8 Projection des départs à la retraite

Une accélération des départs à la retraite à partir de 2022

Projection des départs en retraite des agents permanents de la région



Voir précisions
méthodologiques
en annexes p 160

A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2019 et 2020 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2019, alors que ces départs seront lissés dans le temps. 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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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

Un quart des prochains sortants se trouvent au sein des conseils départementaux

On dénombre **4 950 agents permanents âgés de 60 ans ou plus** (6,1% des 81 493 agents permanents).

17,8% des prochains sortants sont contractuels permanents. Les contractuels sont 9,0% chez les permanents, toute ancienneté confondue.

25,6% des prochains sortants se trouvent au sein des conseils départementaux, contre 16,5% chez les permanents.

Agents territoriaux permanents de la région et situation des prochains sortants

	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part de contractuels	17,8	9,0
Région	5,6	5,3
Départements	25,6	16,5
Communautés d'agglomération	2,9	5,8
Adjoint administratif	9,8	12,3
Assistante maternelle	11,0	3,4
Adjoint technique	28,0	30,3
Affaires scolaires et périscolaires	12,7	11,3
Protection de l'enfance	11,5	4,7
Personnes âgées	9,8	8,4
Action sociale	6,4	4,9
Assistant familial	10,7	3,4
Chargé de propreté des locaux	10,4	6,9
Agent de restauration	6,7	5,0

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

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



2.10 Qui sont les nouveaux entrants?*

Parmi les nouveaux arrivants permanents, un agent sur trois est contractuel et un agent sur cinq a moins de 30 ans

On dénombre **4 061 agents permanents avec moins d'un an d'ancienneté** (5,0 % des agents permanents).

20,2 % des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 5,5 % toute ancienneté confondue. En outre, 31,7 % des nouveaux arrivants sont contractuels (9,0 % sur l'ensemble).

Agents territoriaux permanents de la région et situation des nouveaux entrants

	Nouveaux entrants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Contractuels	31,7	9,0
Moins de 30 ans	20,2	5,5
Région	4,2	5,3
Départements	15,8	16,5
Communautés d'agglomération	10,9	5,8
Affaires juridiques et administratives	7,0	5,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	5,6	5,3
Protection de l'enfance	6,5	4,7
Affaires scolaires et périscolaires	6,9	11,3
Adjoint administratif	13,0	12,3
Attaché	7,9	4,6
Adjoint technique	27,2	30,3
Assistant familial	4,0	3,4
Chargé de propreté des locaux	3,8	5,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3,6	6,9

* Les nouveaux entrants sont les agents permanents ayant moins d'un an d'ancienneté

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



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

D. Métiers

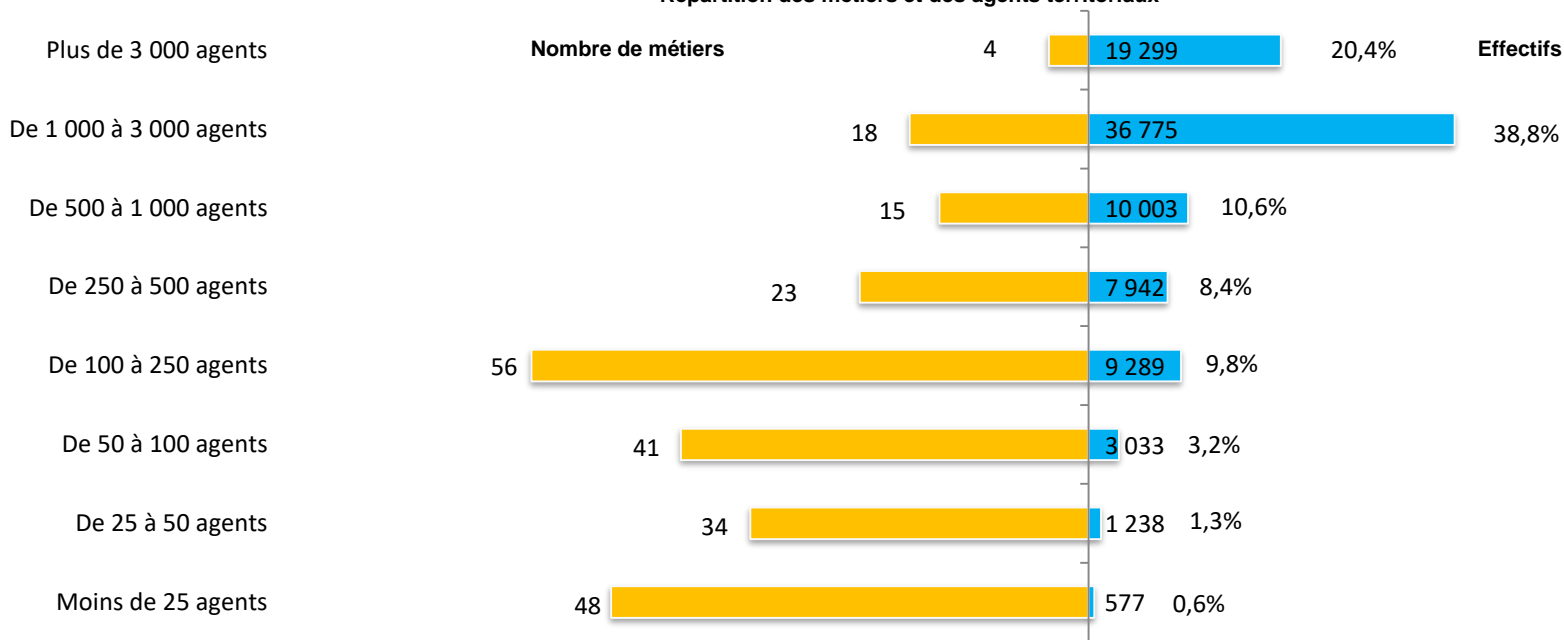
1. **Volumétrie**..... p85
2. **Métiers clés** p86
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**..... p89
4. **Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés** p90
5. **Métiers selon le genre**..... p91
6. **Métiers âgés**..... p92



1 Volumétrie

Sur 239 différents métiers*, les 22 principaux métiers regroupent près de 60% des effectifs

Répartition des métiers et des agents territoriaux



Note de lecture : 48 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 577 agents (0,6 % du nombre total d'agents)

*Parmi les métiers recensés dans la nomenclature des emplois territoriaux, excluant donc les métiers non répertoriés et les métiers inclassables
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Métiers clés

Le métier de chargé de propreté des locaux est moins représenté qu'à l'échelle nationale

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 37,7 % des agents exprimés en ETP. Ils représentent 37,9% des agents exprimés en effectifs physiques.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Bretagne				France
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	5836	6,8	6 705	7,1	10,3
Agent de restauration	3849	4,5	4 987	5,3	2,6
Aide à domicile	3646	4,2	4 202	4,4	1,9
Assistant de gestion administrative	3180	3,7	3 406	3,6	7,6
Aide-soignant	2769	3,2	2 943	3,1	0,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	2639	3,1	2 940	3,1	4,1
Assistant familial	2775	3,2	2 777	2,9	1,8
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2709	3,2	2 760	2,9	3,1
Jardinier	2533	2,9	2 645	2,8	2,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2477	2,9	2 518	2,7	2,6

La liste détaillée des métiers cités est disponible en annexes p 141 à 152

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

Zoom sur les métiers rares

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

- Animalier
- Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation
- Conseiller funéraire
- Chargé d'évaluation des politiques publiques
- Pharmacien
- Responsable métrologie
- Masseur-kinésithérapeute
- Directeur de la gestion locative
- Infirmier de SDIS
- Médecin de SDIS
- Auditeur interne
- Acheteur public
- Chef d'atelier d'imprimerie
- Médecin chef de SDIS
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Pharmacien de SDIS
- Ergonome
- Responsable de parc animalier

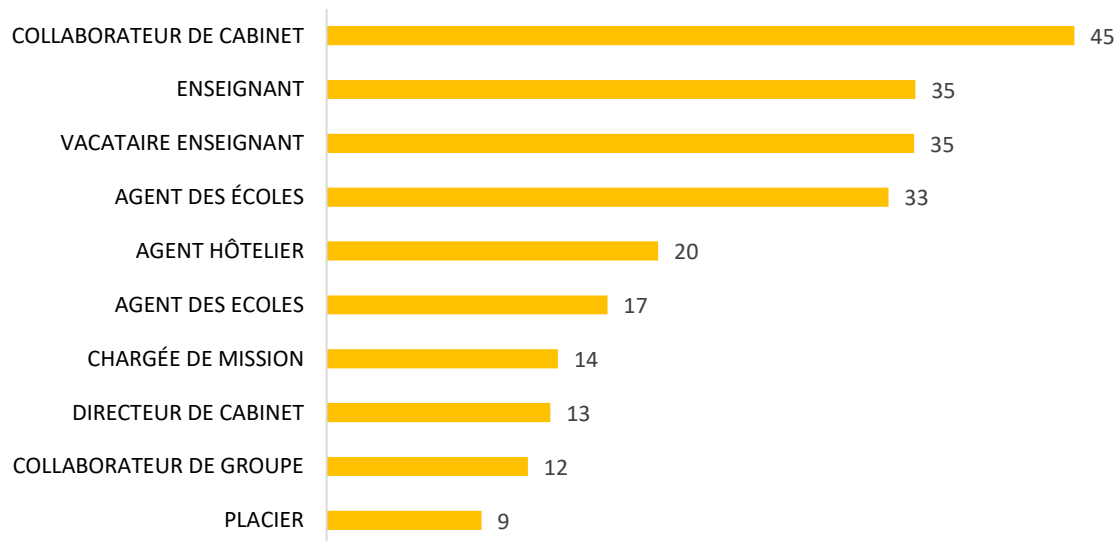
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les métiers hors répertoire

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

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



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



3. Métiers selon le statut

Des différences statutaires très marquées selon les métiers

Les métiers plus souvent occupés par des contractuels sont ceux d'assistant familial et d'aide à domicile. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les jardiniers .

Les dix principaux métiers des agents territoriaux de Bretagne selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	78,8	19,7	1,5
Agent de restauration	75,9	23,5	0,6
Aide à domicile	72,6	26,8	0,5
Assistant de gestion administrative	89,4	10,0	0,6
Aide-soignant	77,2	22,8	0,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	89,0	10,6	0,4
Assistant familial	2,7	97,3	0,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	87,7	10,9	1,4
Jardinier	80,3	10,1	9,6
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	94,2	5,3	0,5
Ensemble	78,3	20,4	1,3

La somme des ensembles n'est pas égale à 100 car les statuts inclassables ne sont pas inclus dans le tableau

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



4. Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés (parmi ceux de plus de 100 agents)

Les principaux métiers territoriaux (plus de 100 agents) fortement composés d'agents...			
Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Encadrant des opérations de secours	100,0	Assistant familial	97,3
Policier municipal	100,0	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	53,4
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	100,0	Chargé d'études environnement	50,3
Responsable d'atelier	100,0	Animateur enfance-jeunesse	47,4
Responsable des bâtiments	99,5	Médecin	47,2
Coordonnateur budgétaire et comptable	99,4	Psychologue	44,9
Intervenant des opérations de secours	99,2	Enseignant artistique	44,8
Conducteur d'engins	98,7	Animateur éducateur sportif	37,5
Dessinateur CAO-DAO	98,3	Enseignant en arts plastiques	36,5
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	98,0	Infirmier	34,4
Pour rappel, 78,3% des agents sont fonctionnaires, 20,4% des agents sont contractuels et 1,3% des agents sont en emplois aidés			

Aucun métier n'est majoritairement composé d'agents en emplois aidés.

Toutefois, voici les dix métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) avec le plus fort taux d'emplois aidés (moyenne régionale : 1,3%) :

- Jardinier (9,6%)
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (6,9%)
- Chef de projet culturel (6,6%)
- Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine (4,6%)
- Agent de services polyvalent en milieu rural (4,1%)
- Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle (3,5%)
- Chargé de travaux espaces verts (3,0%)
- Chargé d'accueil social (3,0%)
- Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants (2,8%)
- Médiateur culturel (2,6%)

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

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

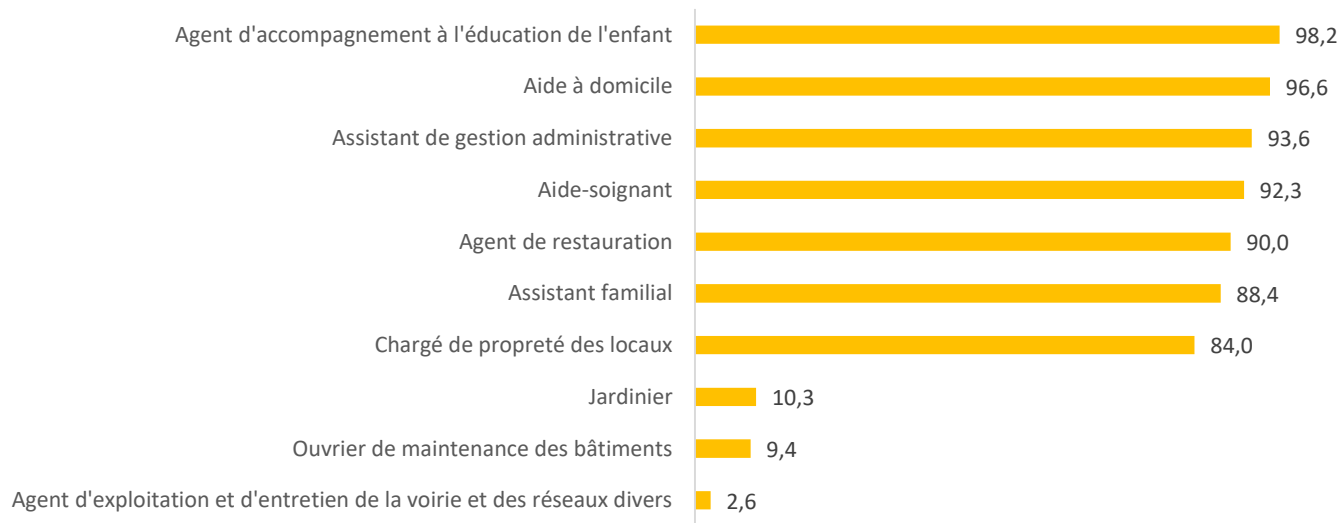
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

5. Métiers selon le genre

La plupart des principaux métiers sont très majoritairement féminins

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

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



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



6. Métiers âgés

528 assistants familiaux ont 60 ans ou plus, soit 19,3% de leurs effectifs

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, on retrouve le métier d'assistant familial avec un agent sur cinq ayant 60 ans et plus, et le métier de chargé de propreté des locaux avec 9,1% d'agents ayant 60 ans et plus..

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

Les 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Bretagne	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Assistant familial	528	19,3
Chargé de propreté des locaux	513	9,1
Agent de restauration	331	8,2
Aide à domicile	274	8,5
Assistant de gestion administrative	224	7,1
Métiers non déclarés	210	4,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	197	7,3
Chargé d'accueil	120	6,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	104	4,2
Enseignant artistique	101	8,4
Ensemble (tout métier confondu)	4 951	6,1

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



III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



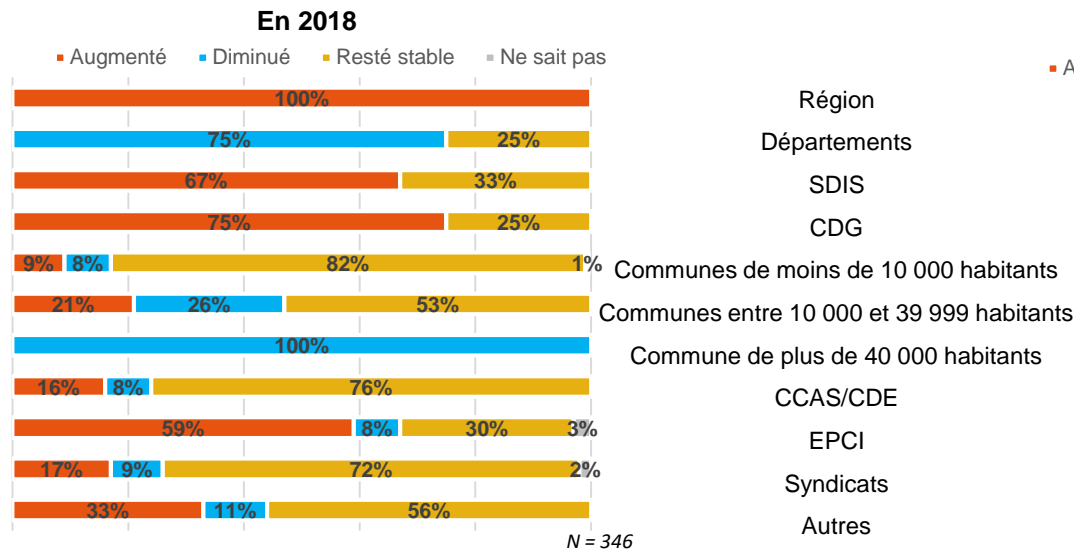
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p95**
 - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
 - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
 - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p99**
 - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
 - 2.2 Les difficultés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

1. Tendances d'évolution des effectifs

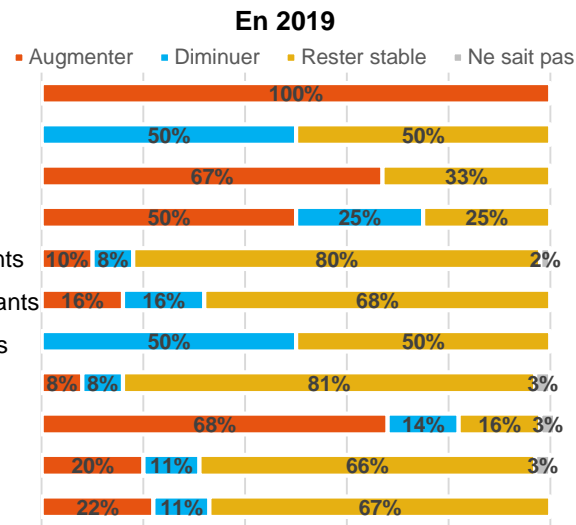
1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Les tendances d'évolution des effectifs restent identiques entre 2018 et 2019

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



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



La région connaît une augmentation des effectifs en 2018 et en 2019 ainsi qu'une majorité de SDIS et d'EPCI.

N = 346

Les communes de moins de 40 000 habitants, les CCAS/CDE et les syndicats connaissent quant à eux majoritairement une stabilisation de leurs effectifs en 2018 et 2019.



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

Une pluralité de facteurs intervenant sur l'évolution de l'emploi de la FPT

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

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

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement 3 départements sur 4, 1 commune de plus de 10 000 habitants sur 2 et une minorité de syndicats et de communes de moins de 10 000 habitants. Les services concernés sont principalement ceux de **l'eau et l'assainissement**, ainsi que de **la voirie, infrastructures et réseaux divers**.

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et 3 EPCI sur 5 répondants. Les services concernés sont principalement ceux de **l'eau et l'assainissement**, ainsi que **des affaires juridiques et administratives**.

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

32% des structures ont recours à la **mutualisation de leurs services** avec d'autres collectivités (principalement leurs services de **l'urbanisme et l'aménagement, des personnels et ressources humaines, des systèmes d'information et informatique, des affaires juridiques et administratives**, ainsi que ceux de **la gestion financière et de la comptabilité**).

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. Seule une commune de plus de 40 000 habitants sur 2 ainsi qu'une minorité de syndicats, CCAS/CDE, EPCI et communes de moins de 40 000 habitants répondants tendent vers plus d'externalisation.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **le bâtiment et patrimoine bâti** (pour les communes de moins de 10 000 habitants, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants et un EPCI), et **les espaces verts et paysages** (pour les communes de moins de 10 000 habitants et un syndicat).

➤ Suppression de postes en 2019

5 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2019, notamment une minorité d'EPCI, CCAS/CDE, communes de moins de 40 000 habitants, et syndicats répondants.

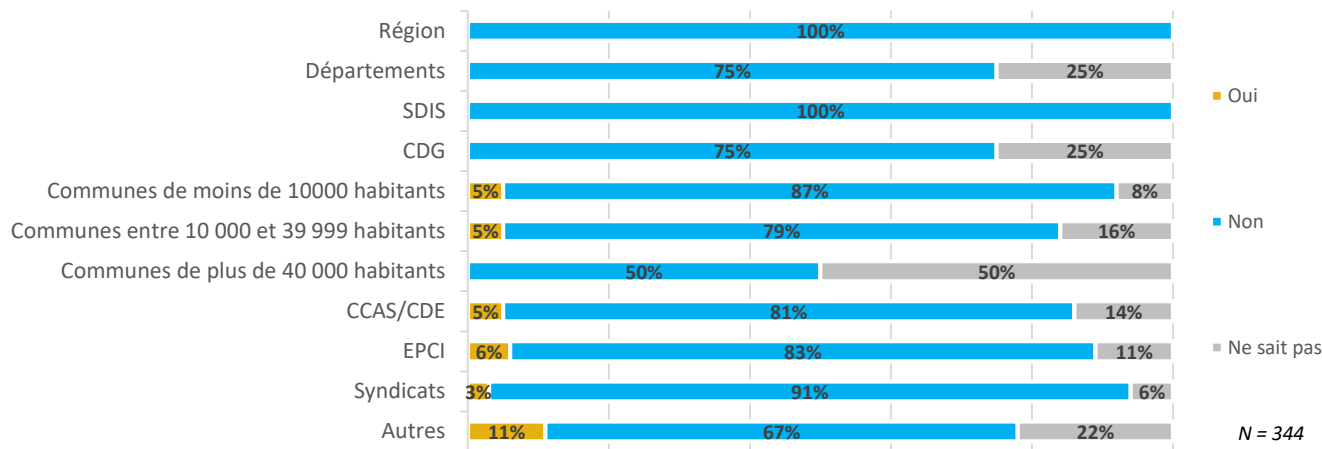
Les services concernés par ces suppressions sont principalement **les affaires scolaires et périscolaires** ainsi que **les espaces verts et paysages**.



1.3 Les suppressions de postes en 2019

Très peu de collectivités prévoient des suppressions de poste

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



Une minorité d'EPCI, CCAS/CDE, communes de moins de 40 000 habitants, et syndicats répondants prévoient des suppressions de postes en 2019.

Les services concernés par ces suppressions sont très variés. Les services les plus cités sont **les affaires scolaires et périscolaires** (4 fois) ainsi que **les espaces verts et paysages** (2 fois).

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

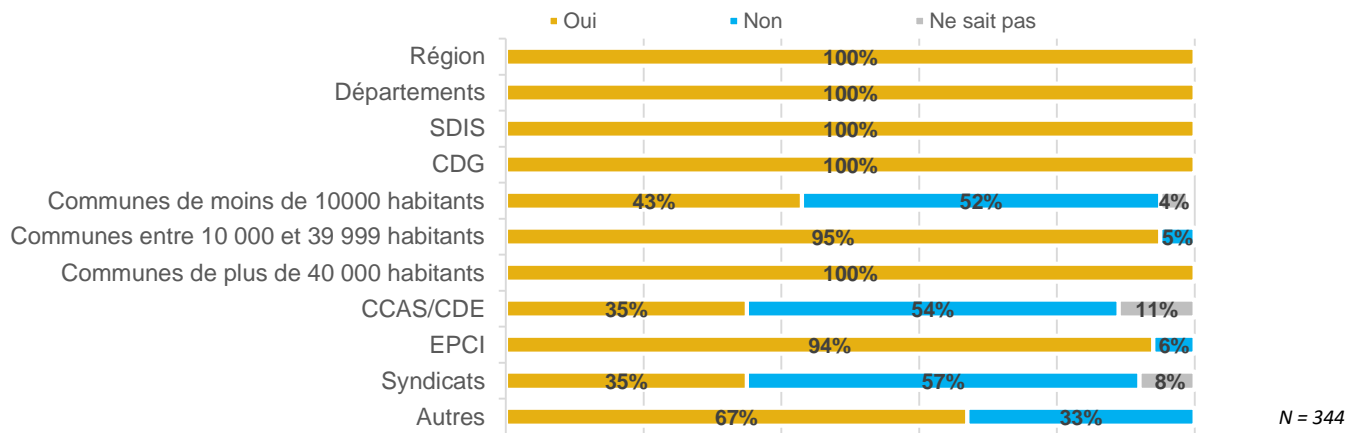


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

La plupart des collectivités envisagent de recruter en 2019

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



Pour l'année 2019, 52% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

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

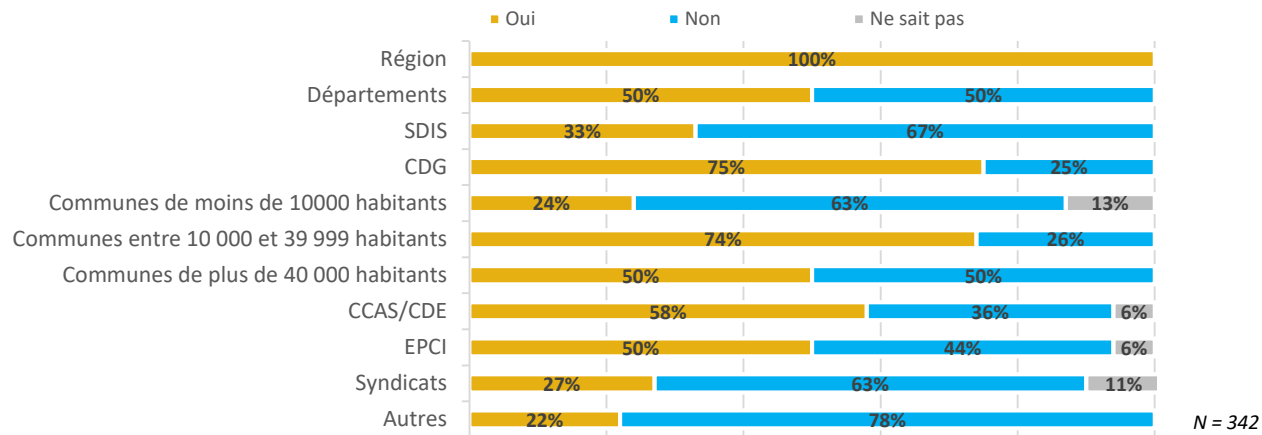
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

Un peu plus d'un tiers des collectivités répondantes ont des difficultés de recrutement

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



35% des établissements et collectivités répondants éprouvent des difficultés à recruter. Cela concerne principalement la région, 1 département sur 2, les trois quarts des CDG et communes entre 10 000 et 39 999 habitants, près de 3 CCAS/CDE sur 5, la moitié des communes de 40 000 habitants et EPCI, 1 SDIS sur 3 ainsi qu'environ un quart des syndicats et communes de moins de 10 000 habitants.

Les **métiers d'aide-soignant** (dans les CCAS/CDE, 2 syndicats, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI) et **d'aide à domicile** (dans les CCAS/CDE, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI), sont considérés comme des métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2019 (13 et 11 citations respectivement).

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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **76 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **de responsable des services techniques** (cité 13 fois, par 8 communes de moins de 10 000 habitants, 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 EPCI et 1 syndicat) et le métier **d'aide-soignant** (cité 10 fois principalement par les CCAS/CDE).
 - ✓ Les grandes collectivités citent également les métiers **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (la région et 1 EPCI), **de cuisinier** (la région) ainsi que **de gestionnaire technique bâtiment** et **d'administrateur systèmes et bases de données** (cités tous deux par 2 EPCI).
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **27 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'aide-soignant** (cité 10 fois, par 7 CCAS/CDE, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 EPCI et 1 syndicat) et le métier **d'infirmier** (cité 7 fois, par 6 CCAS/CDE et 1 syndicat).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable** et **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cités tous deux par 1 département) ainsi que **de responsable de gestion budgétaire et financière** (cité par 1 EPCI).



2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

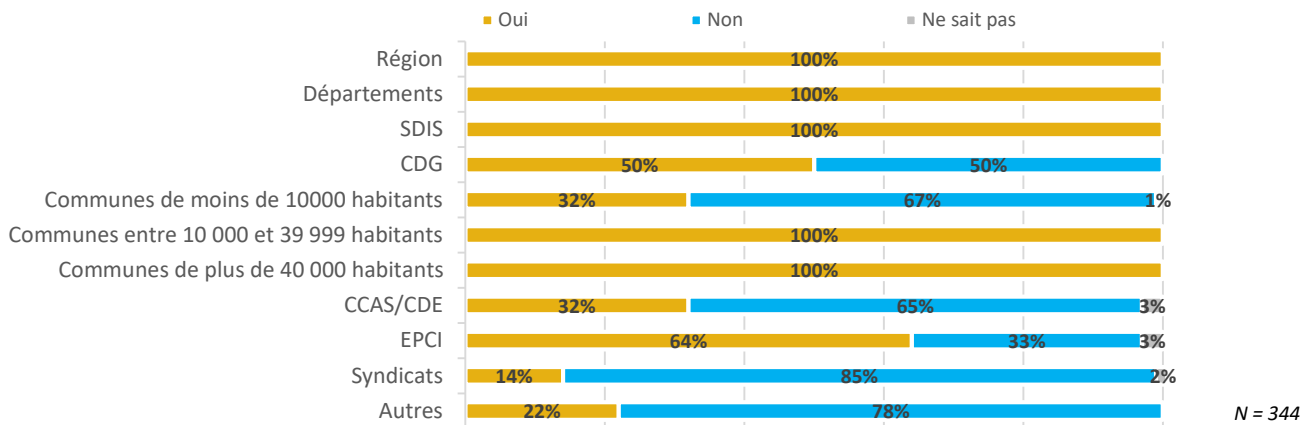
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **69 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'aide à domicile** (cité 10 fois, par 7 CCAS/CDE, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI) et le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 9 fois, par 6 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 communes de moins de 10 000 habitants et 1 CDG).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chargé de support et services des systèmes d'information** (la région et 2 EPCI), **de chef de projet technique des systèmes d'information** (2 départements et 2 EPCI), **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (1 département) ainsi que **de directeur des systèmes d'information** et **d'administrateur systèmes et bases de données** (cités chacun par 3 EPCI).

3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

Des départs à la retraite sont prévus au sein des grandes collectivités

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



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

La région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants, 1 CDG sur 2 et plus de 3 EPCI sur 5 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 2019.

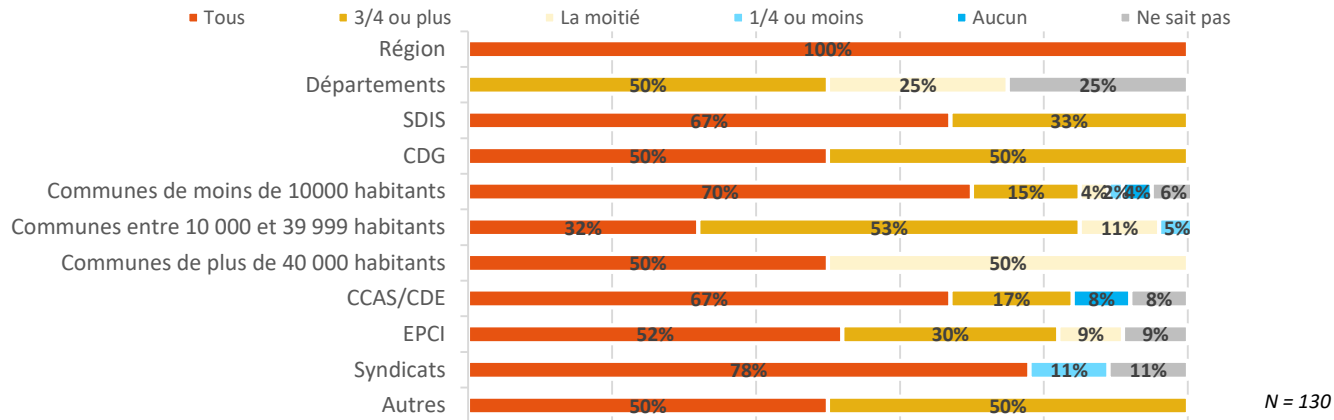
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

La moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et la moitié départements et des CDG répondants prévoient le remplacement des trois quarts des départs en retraite

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



89% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

Une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE ne prévoient pas de remplacements pour ces départs.

La région, près de 4 syndicats sur 5, deux tiers des SDIS et CCAS/CDE, plus de la moitié des EPCI et 1 CDG sur 2 prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

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



Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

• Métiers de catégorie A

- ✓ Les métiers non remplacés sont ceux de **chargé d'opération de construction**, de **coordonnateur enfance jeunesse éducation** et de **secrétaire de mairie** (chacun cité 1 fois).
- ✓ Le métier de **travailleur social** est cité 3 fois parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant les métiers de **directeur général de collectivité ou d'établissement public**, de **directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public** et de **directeur de l'action culturelle**, la situation est plutôt mitigée : ils sont cités à la fois parmi les métiers non remplacés et remplacés.

• Métiers de catégorie B

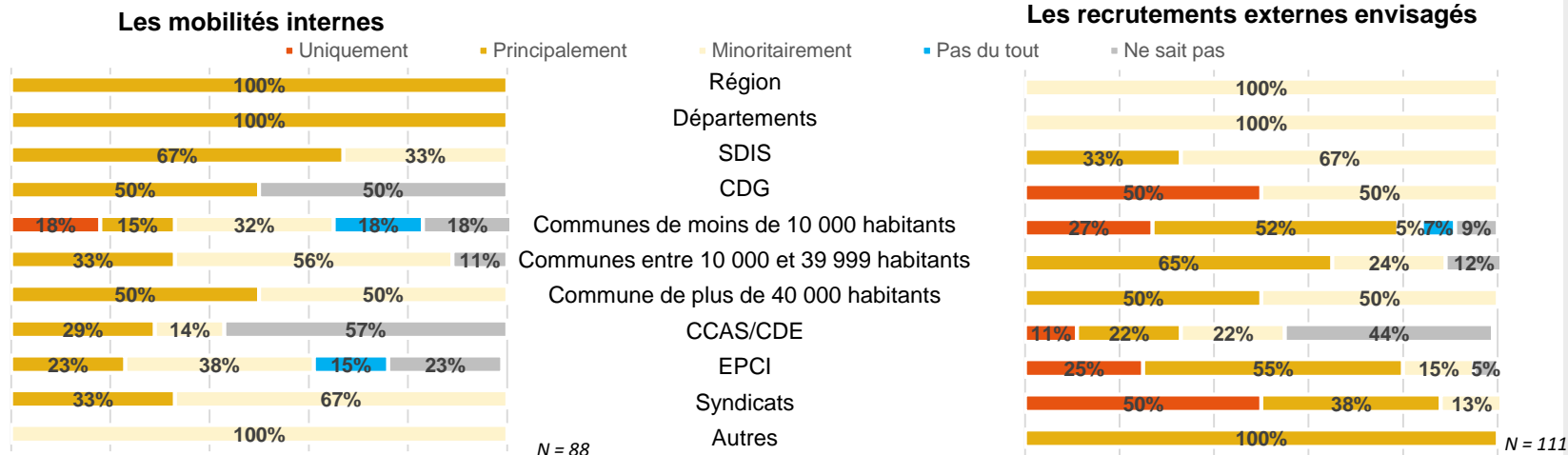
- ✓ Les métiers **d'assistant de direction**, de **bibliothécaire**, de **chargé de la commande publique**, de **responsable de la gestion comptable**, de **responsable des affaires générales** et de **technicien de laboratoire** sont cités chacun 1 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Le métier **d'enseignant artistique** est cité 4 fois parmi les métiers remplacés.

• Métiers de catégorie C

- ✓ Le métier de **chargé d'accueil** est cité 3 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'agent polyvalent de restauration** (cité 7 fois), **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural**, **d'agent de collecte** et **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (chacun cité 6 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural**, la situation est plutôt mitigée : il est cité à la fois parmi les métiers non remplacés (4 fois) et remplacés (5 fois).

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, plus des deux tiers des SDIS, ainsi que par la moitié des CDG et des communes de plus de 40 000 habitants répondants.

Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par la région, les départements, plus des deux tiers des SDIS et 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 2. En revanche les syndicats, les EPCI et les communes de moins de 40 000 habitants envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

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



4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour **la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG, deux tiers des SDIS** et des **communes entre 10 000 et 39 999 habitants**.

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

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts (10%) sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception de la région, 2 CDG sur 3, 1 département sur 4, 28% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants ainsi qu'une minorité d'EPCI, communes de moins de 10 000 habitants, syndicats et CCAS/CDE répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

Sont concernés les métiers **d'ouvrier de maintenance des bâtiments et de gestionnaire technique bâtiment**.



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif pour **la région, 3 départements sur 4, les deux tiers des SDIS et CDG et près de 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5** répondants.

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

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour peu de collectivités (8%), à l'exception des **communes de plus de 40 000 habitants, la moitié des départements, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et une minorité d'EPCI, CCAS/CDE, communes de moins de 10 000 habitants et syndicats** répondants.

Les métiers concernés seraient principalement ceux **d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'assistant de gestion administrative, d'assistant de gestion ressources humaines, de chargé d'accueil** ainsi que **d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants.**



4.2 Les principaux métiers sensibles

Métiers en déclin en 2019 : parmi les 23 métiers cités comme en déclin, c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2019, on retrouve les métiers :

- **d'assistant de gestion administrative** (cité par 1 EPCI, 1 SDIS et 1 commune entre 10 000 39 999 habitants),
- **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité par 2 communes de moins de 10 000 habitants),
- et **de technicien de laboratoire** (cité par 2 départements).

Métiers avec augmentation des effectifs en 2019 : 43 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par 3 communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 syndicat),
- **d'agent d'entretien réseaux d'eau potable et d'assainissement**,
- et **d'assistant éducatif petite enfance** (cité chacun par 3 EPCI).

Métiers en émergence ou nouveaux : 41 métiers sont cités, dont les métiers :

- **de conseiller en organisation** (cité 4 fois),
- **d'administrateur systèmes et bases de données**,
- **de chargé de communication**,
- **de chef de projet communication numérique**,
- et **de responsable sécurité des systèmes d'information** (chacun cité 3 fois).

Métiers dont le contenu évoluerait en terme d'activité : 44 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **d'assistant de gestion ressources humaines** (cité 8 fois),
- **d'assistant de gestion administrative**,
- et **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable** (tous deux cités 6 fois).

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

Métiers très pénibles : parmi les 44 métiers cités, on retrouve les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 22 fois),
- **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (21 fois),
- et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (16 fois).

Métiers générant des difficultés de reclassement parmi ceux considérés comme pénibles : 30 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 16 fois),
- **d'aide à domicile** (12 fois),
- et **d'agent de collecte** (11 fois).



IV. Politiques RH



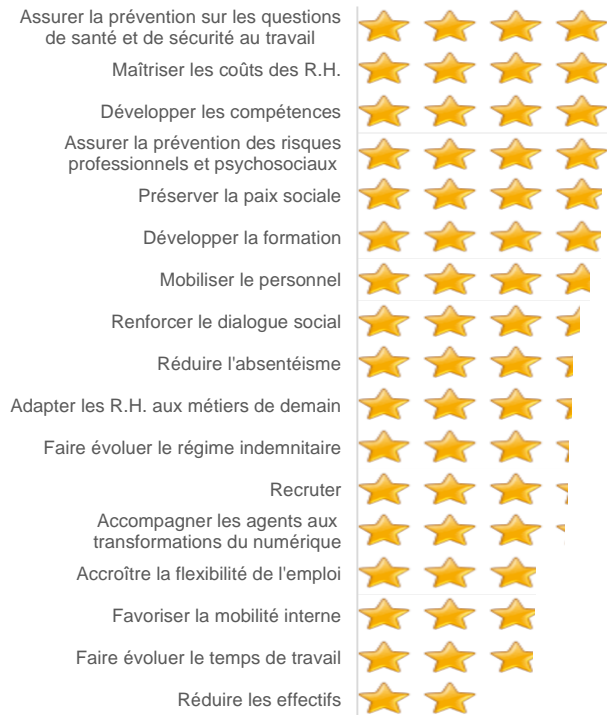
IV. Choix et stratégies RH



- 1. Les principaux objectifs RH.....p113**
Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité
- 2. Les grands chantiers RH.....p115**
Zoom sur les grands chantiers RH selon le nombre d'agents
- 3. Les actions significatives mises en placep117**
Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humainesp119**
Zoom sur les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines par taille de collectivité
- 5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH.....p121**

1. Les principaux objectifs RH

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



Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est l'un des principaux objectifs, principalement pour les départements, les CDG, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI.

Maîtriser les coûts RH est aussi un objectif principal pour les SDIS, les CDG, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI.

Développer les compétences est l'un des objectifs importants, principalement pour la région, les CDG, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les SDIS.

Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux est aussi un objectif important particulièrement pour les départements, les CDG, les SDIS, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les EPCI.

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 2019, 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=247)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=93)	Collectivités de plus de 500 agents (N=11)	Ensemble des répondants
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,7	4,3	4,0	3,9
Maîtriser les coûts des R.H.	3,6	4,3	4,4*	3,9
Développer les compétences	3,7	4,0	4,2	3,8
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,6	4,2	3,9	3,8
Préserver la paix sociale	3,6	4,0	3,3	3,7
Développer la formation	3,6	3,9	3,4	3,7
Mobiliser le personnel	3,4	3,8	2,9	3,5
Renforcer le dialogue social	3,1	3,9	3,4	3,4
Réduire l'absentéisme	2,8	3,9	3,5	3,3
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,9	3,7	3,9	3,2
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,2	3,2	3,3	3,2
Recruter	3,0	3,5	3,3	3,2
Accompagner les agents aux transformations du numérique	3,0	3,3	4,0	3,1
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,5	3,0	3,0	2,7
Favoriser la mobilité interne	2,3	3,2	3,2	2,7
Faire évoluer le temps de travail	2,6	2,7	3,5	2,7
Réduire les effectifs	1,7	2,4	2,1	2,0
Autre	1,0	3,0	2,7	1,8

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

Les grandes collectivités répondantes ont pour principaux objectifs en matière de ressources humaines **la maîtrise des coûts RH, le développement des compétences, l'accompagnement des agents aux transformations du numérique** ainsi que **la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail**.

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



2. Les grands chantiers RH

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



N=148

Note de lecture :

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

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

Le RIFSEEP est cité 43 fois par tout type de collectivité et principalement évoqué par les communes de moins de 10 000 habitants et celles de plus de 40 000 habitants.

Le plan de formation est cité 35 fois par tout type de collectivité, notamment par les communes de moins de 10 000 habitants.

Le temps de travail est évoqué 20 fois, surtout par les communes entre 10 000 et 39 999 habitants, les syndicats et les CCAS/CDE.

Les départements mentionnent notamment le **plan de formation** en priorité.

La région évoque **le RISEEP** comme chantier RH prioritaire en 2019.

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



N=74

Collectivités de 50 à 500 agents



N=63

Collectivités de plus de 500 agents



N=11

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

Les collectivités de moins de 50 agents citent le **règlement intérieur** (9 fois) et le **temps de travail** (8 fois).

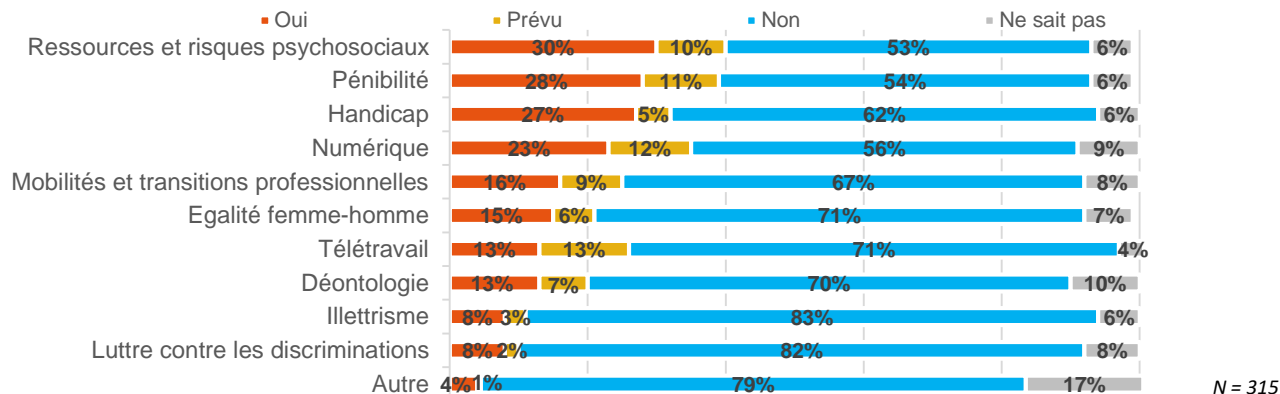
Les collectivités de 50 à 500 agents citent principalement **le temps de travail** (13 fois) ainsi que **la GPEEC** (11 fois) et **le télétravail** (9 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **le management** et **la GPEEC** (cités chacun 2 fois).

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

3. Les actions significatives mises en place

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



Près d'une collectivité sur trois a déjà mis en place des actions **pour la prévention des risques psychosociaux**, c'est particulièrement le cas pour les départements, les CDG, les communes de plus de 40 000 habitants et les SDIS.

Egalement, plus d'une collectivité sur quatre répondantes a déjà mis en place des actions significatives **contre la pénibilité**, essentiellement au sein des départements et des SDIS. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

Plus d'une collectivité sur quatre a déjà mis en place des actions significatives **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, principalement au sein de la région, des départements et des CDG. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par une collectivité sur 20.

La lutte contre les discrimination et 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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=247)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=93)	Collectivités de plus de 500 agents (N=11)	Ensemble des répondants
Ressources et risques psychosociaux	19%	55%	80%	30%
Pénibilité	23%	38%	70%	28%
Handicap	20%	39%	73%*	27%
Numérique	17%	35%	55%	23%
Mobilités et transitions professionnelles	8%	31%	80%	16%
Egalité femme-homme	10%	21%	82%	15%
Déontologie	8%	18%	64%	13%
Télétravail	6%	22%	73%	13%
Illettrisme	2%	20%	45%	8%
Lutte contre les discriminations	5%	9%	60%	8%
Autre	1%	11%	33%	4%

*Note de lecture : 73% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

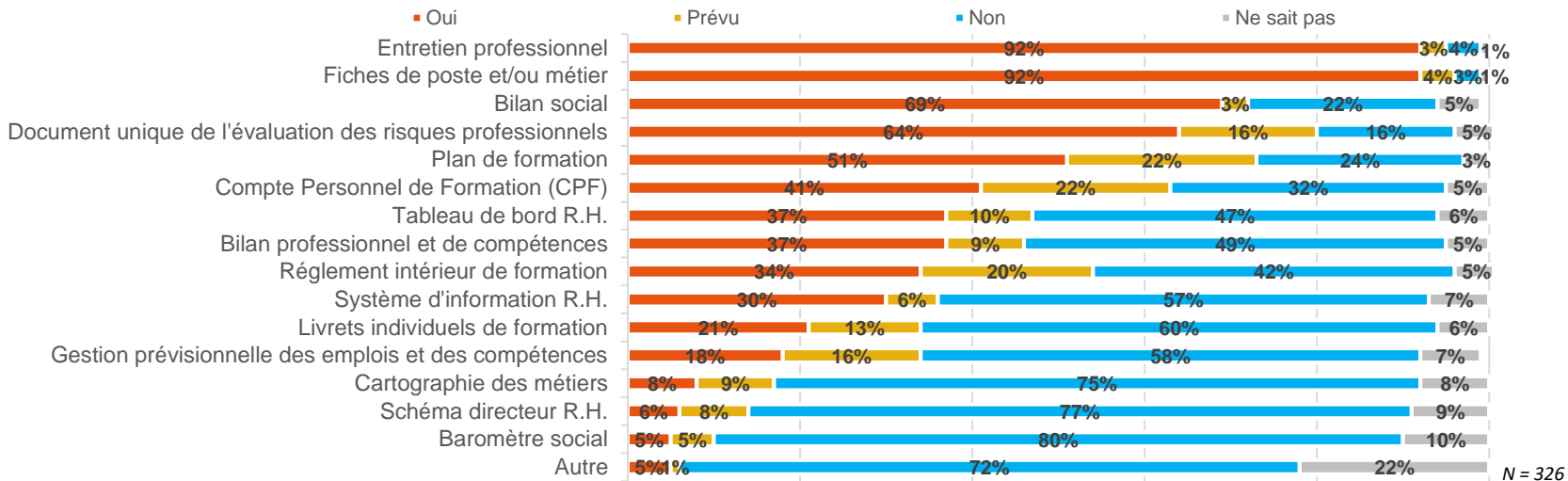
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **de l'égalité femme-homme, des mobilités et transitions professionnelles** ainsi que **des ressources et risques psychosociaux**.



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

4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

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



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

On notera également de fortes intentions de mises en œuvre pour le **plan de formation**, le **CPF**, le **règlement intérieur de formation**, le **DUERP** et la **GPEC**.

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

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



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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=247)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=93)	Collectivités de plus de 500 agents (N=11)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	90%*	97%	91%	92%
Entretien professionnel	89%	100%	100%	92%
Bilan social	61%	88%	82%	69%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	55%	84%	73%	64%
Plan de formation	35%	84%	91%	51%
Compte Personnel de Formation (CPF)	33%	55%	91%	41%
Bilan professionnel et de compétences	29%	51%	73%	37%
Tableau de bord R.H.	22%	66%	82%	37%
Règlement intérieur de formation	14%	68%	100%	34%
Système d'information R.H.	15%	58%	82%	30%
Livrets individuels de formation	17%	26%	60%	21%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	10%	35%	27%	18%
Cartographie des métiers	3%	12%	60%	8%
Schéma directeur R.H.	2%	11%	55%	6%
Baromètre social	2%	10%	22%	5%
Autre	1%	25%	100%	5%

*Note de lecture : 90% 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, le règlement intérieur de formation, le Compte Personnel de Formation (CPF), les fiches de poste et/ou métier et les plans de formations.**

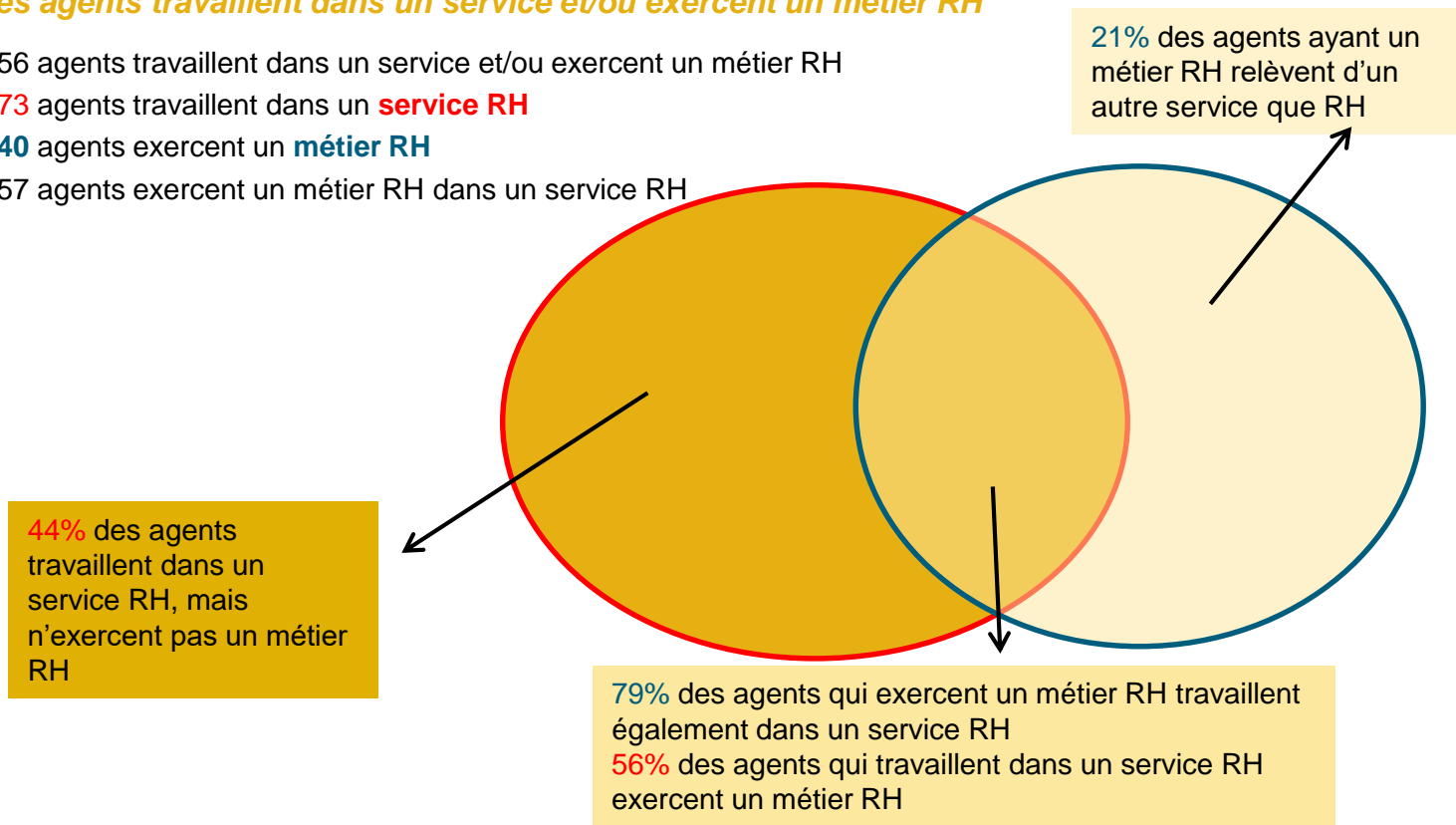


Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,3 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 2 156 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 1 873 agents travaillent dans un **service RH**
- 1 340 agents exercent un **métier RH**
- 1 057 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines	Tous secteurs confondus
Part des fonctionnaires	94,0	78,3
Part des femmes	85,4	64,4
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
Adjoint administratif	43,1	11,5
Rédacteur	26,4	4,5
Attaché	13,7	4,2
Part des catégories A	17,6	9,5
Part des catégories B	33,7	16,5
Part des agents des deux principaux métiers		
Assistant de gestion ressources humaines	25,2	0,6
Assistant de gestion administrative	12,7	3,6

Note de lecture :
94% des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 94 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 85,4 % contre 64,4 % tous secteurs confondus.

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



V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation

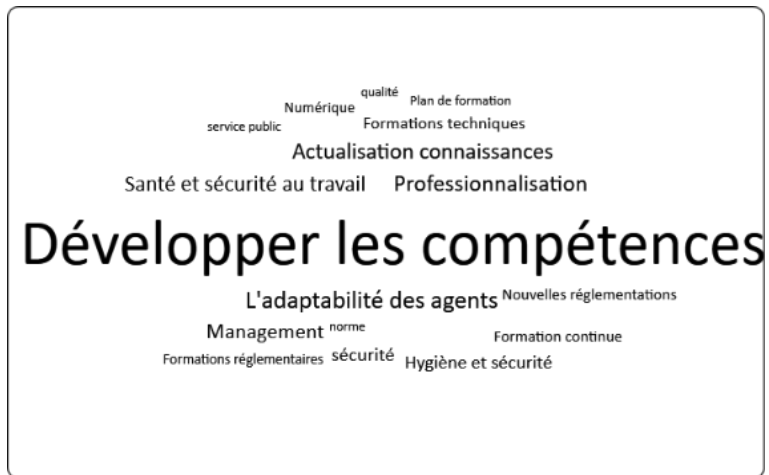


1. Principaux objectifs de la formation des agents	p125
<i>Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités</i>	
2. Place de la formation dans les politiques RH.....	p127
3. Moyens budgétaires.....	p128
3.1 Part de la masse salariale consacrée en 2018 à la formation	
3.2 Formations payantes souscrites	
4. Bénéficiaires.....	p130
4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018	
4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années	
5. Priorités de formation	p132
6. Modalités de formation	p134
7. Typologie des pratiques de formation.....	p135

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 60 fois, surtout par les départements et les communes de moins de 40 000 habitants.

L'adaptabilité des agents est évoquée 18 fois, notamment par les départements, les SDIS et les CDG.

La professionnalisation est mentionnée 18 fois par l'ensemble des communes et les CCAS/CDE.

La région évoque notamment **le management**, **l'hygiène et sécurité** ainsi que **le numérique** comme principaux objectifs en matière de formation.

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



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

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

Collectivités de moins de 50 agents



N=123

Collectivités de 50 à 500 agents



N=70

Collectivités de plus de 500 agents



N=11

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

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **la professionnalisation** (11 fois), **l'actualisation des connaissances** (10 fois) et **l'adaptabilité des agents** (9 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **le management** (12 fois), ainsi que **la santé et sécurité au travail** (8 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi **le management** (4 fois).

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



2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... **parmi les objectifs RH**
 - ✓ **Développer les compétences** est le 3^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est jugé comme très important par la région, 1 département sur 4, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 2 et près d'un EPCI sur 3.
 - ✓ **Développer la formation** est le 6^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par près d'un EPCI sur 4.
- ... **concernant l'action de lutte contre l'illettrisme**
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 8% des collectivités. La région et 1 département ont mis en place des actions sur le sujet, ainsi que 6 EPCI et 1 commune de plus de 40 000 habitants.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, 3 départements sur 4, plus de 2 CDG et SDIS sur 3, près des deux tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 3 CCAS/CDE sur 5, 1 commune de plus de 40 000 sur 2 et près de la moitié des EPCI.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, les départements, les CDG, les communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que pour les trois quarts des EPCI et près de 7 CCAS/CDE sur 10. 22% des collectivités ont également prévu de le mettre en place.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par 1 commune de 40 000 habitants, 1 département sur 2 et 1 SDIS sur 3.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la région, les départements, les CDG, les SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, près de 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 et la moitié des EPCI. On notera également que 22% des collectivités ont prévu de le mettre en place.

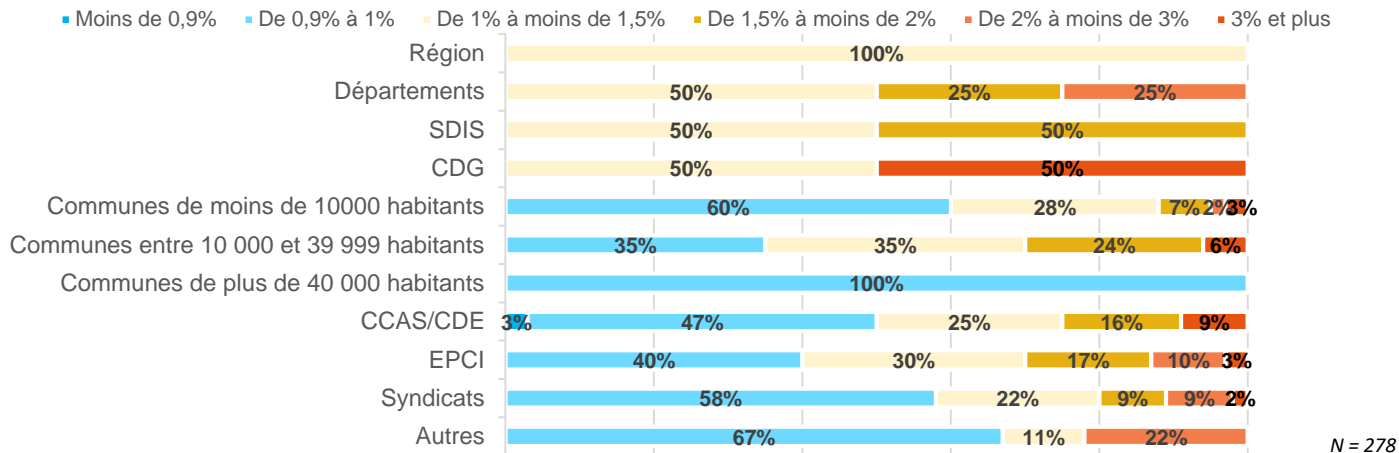


3. Moyens budgétaires

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

La moitié des SDIS et un quart des départements consacrent au moins 1,5 % de leur masse salariale à la formation

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



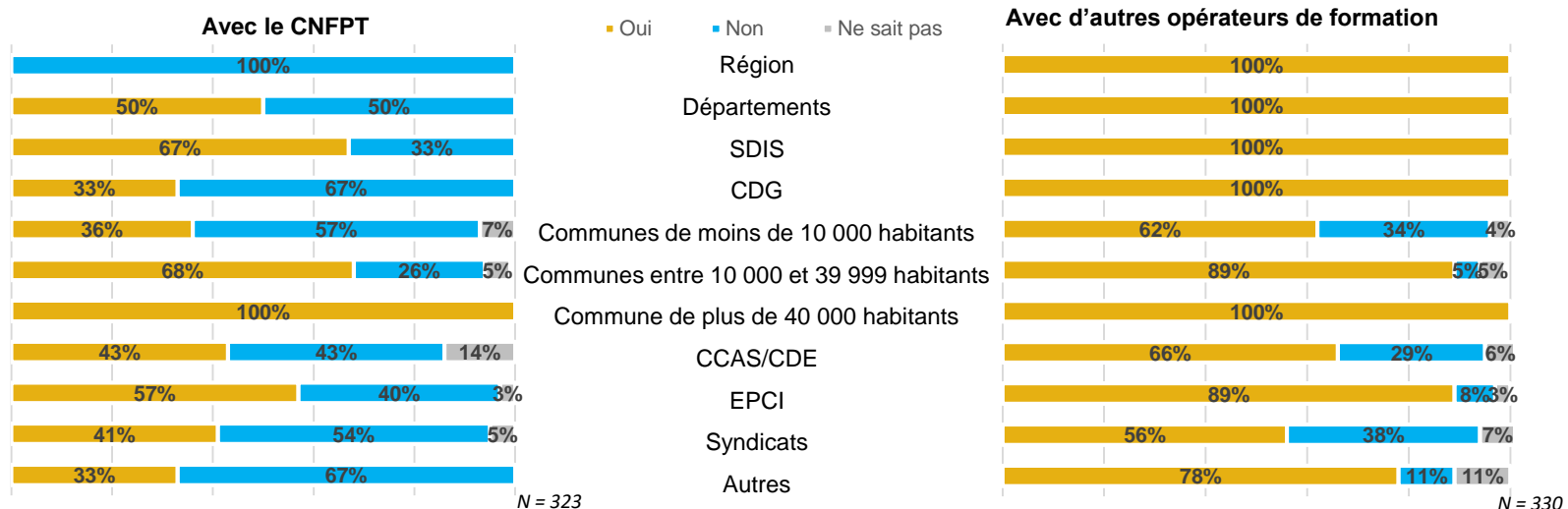
Les communes de plus de 40 000 habitants, 3 communes de moins de 10 000 habitants et syndicats sur 5, près de la moitié des CCAS/CDE, 2 EPCI sur 5 et plus d'un tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants répondants consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2018.

À l'inverse, 1 CDG sur 2, et près d'un dixième des CCAS/CDE consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2018.

3.2 Formations payantes souscrites

Un très fort recours à d'autres opérateurs de formation par les moyennes et grandes collectivités

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



Les communes de plus de 10 000 habitants, les SDIS et les EPCI répondants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2018 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 31 fois) ainsi que **la sécurité des biens et des personnes** (cité 25 fois).

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de près de 2 syndicats sur 5, plus d'un tiers des communes de moins de 10 000 habitants et 29% des CCAS/DCE. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 67 fois), mais aussi **l'informatique** (28 fois) et **le génie civil** (25 fois).

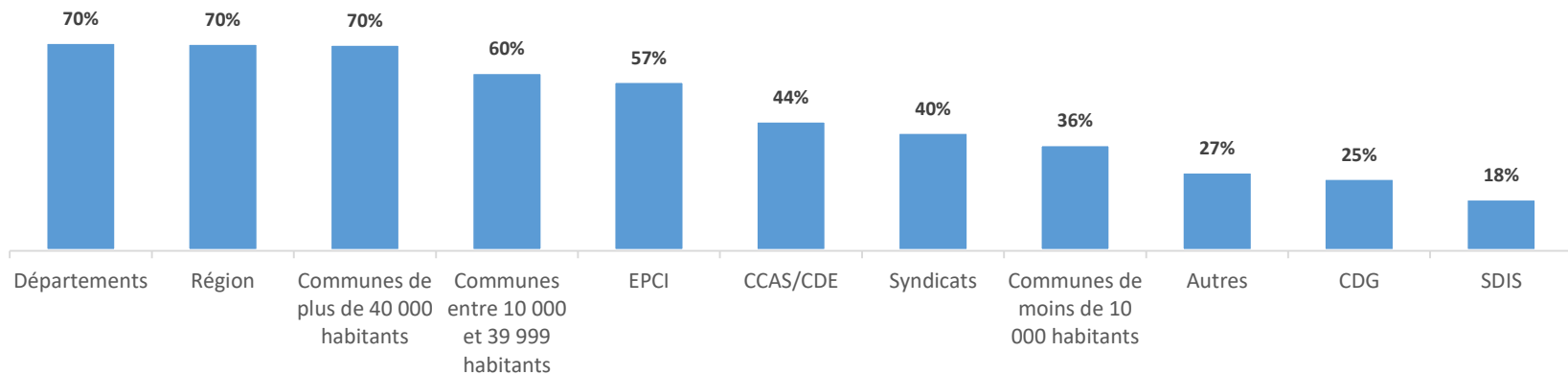
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

Un plus fort recours aux formations pour les grandes collectivités

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



N = 276

En moyenne, 58% des agents permanents des collectivités enquêtées ont effectué une formation en 2018. Les SDIS, les CDG et les communes de moins de 10 000 habitants répondants forment en moyenne moins d'agents permanents en 2018 que les autres établissements. La région, les départements et les communes de plus de 40 000 habitants sont ceux qui forment le plus d'agents.

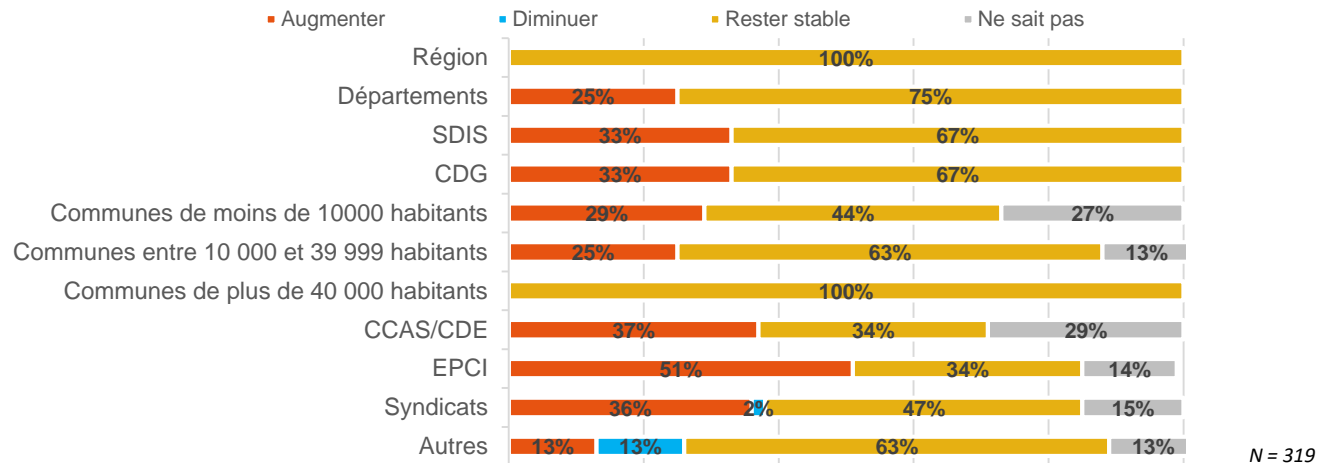
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Pour la région et les communes de 40 000 habitants répondants, le volume de formation va rester stable

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



Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour un peu plus de la moitié des EPCI, plus d'un syndicat et CCAS/CDE sur 3, un tiers des SDIS et CDG, 29% des communes de moins de 10 000 habitants, 1 département et commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 4 répondants.

Seule une minorité de syndicats attendent des volumes de formation à la baisse.

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



5. Priorités de formation

• Priorités A+

20 métiers différents sont cités par les 37 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** sont principalement cités (plus de 8 fois), plus particulièrement au sein des EPCI, des CDG et des communes. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (cité 20 fois), **l'administration** (6 fois) et **les ressources humaines** (5 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 2 formations sur 3. La région, 2 départements, 1 CDG, 1 commune de moins de 10 000 habitants, 3 EPCI, 2 CCAS/CDE et 2 syndicats auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (57%). Toutefois, 38% des répondants envisagent des formations mixtes.

• Priorités A

44 métiers différents sont cités par les 77 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 29 fois), **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** ou de **responsable de gestion budgétaire et financière** (cités tous deux 7 fois) sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** (cité 36 fois), puis **l'administration**, **les ressources humaines** et **les finances** (cités chacun 14 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour près de 7 formations sur 10. La région, 2 départements, 2 CDG, 3 CCAS/CDE, 3 syndicats, 4 EPCI, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont en présentiel (49%), mais aussi mixtes pour un peu plus de 4 collectivités sur 10.



5. Priorités de formation

• Priorités B

55 métiers différents sont cités par les 87 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de secrétaire de mairie** (cité 21 fois) est particulièrement mentionnés pour ces agents, on retrouve ensuite le métier **de responsable de gestion budgétaire et financière** (11 fois). Les domaines de formation dispensés sont principalement **les finances** et **les ressources humaines** (cités chacun 22 fois), **le management** (17 fois) **et l'administration** (15 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 3 formations sur 4. La région, 2 départements, 1 CDG, 1 CCAS/CDE, 5 syndicats, 4 EPCI ainsi qu'une minorité de communes auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (59%), et mixtes pour 36% des répondants.

• Priorités C

73 métiers différents sont cités par les 145 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **chargé d'accueil** (cités chacun 28 fois) ainsi que les métiers **d'assistant de gestion administrative** (22 fois) et **d'agent polyvalent de restauration** (21 fois) sont principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 39 fois) et **l'administration** (23 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 7 formations sur 10. La région, 2 départements, 6 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 7 EPCI, 6 syndicats, 1 CDG ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel (71%), et mixtes pour 23% des répondants.



6. Modalités de formation

Les formations en présentiel et mixtes privilégiées pour toutes les catégories

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

Modalités de formation en Bretagne (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=37	N=77	N=87	N=145
Exclusivement en présentiel	16	9	11	25
Plutôt en présentiel	41	40	48	46
Mixte	38	42	36	23
Plutôt à distance	3	5	2	1
Exclusivement à distance	0	1	0	3

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



7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 7 établissements (1%), notamment 3 communes de moins de 10 000 habitants, 2 syndicats, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 EPCI) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2018 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2018).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 63 établissements (11%), dont la région, 1 département, et 10 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements (88%), moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 53% d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des plus de 94 700 territoriaux de Bretagne :

- Une fonction publique territoriale proche de la moyenne française avec un taux d'administration de 25,3 contre 25,9 au niveau national ;
- Le secteur social est davantage doté en effectifs (19,1 % contre 10,3 % en France), contrairement au secteur des affaires scolaires et périscolaires (12,1 % contre 16,4 % en France) ;
- Moins d'agents de catégorie C (72,7 %) qu'en 2015 (75 %) et qu'en moyenne nationale (75,5 %) ;
- Une fonction publique territoriale plus féminisée qu'à l'échelle nationale ;
- Les emplois à temps non complet, occupés principalement par des femmes, sont un peu plus fréquents en Bretagne ;
- 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

- 239 métiers identifiés avec notamment le métier de chargé de propreté des locaux qui représente 7,1 % des agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 56,9 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi on peut y lire notamment que le métier chargé de propreté des locaux est vieillissant et plus souvent composé de femmes relevant de catégorie C. Ce métier fait partie des métiers pour lesquels les collectivités rencontrent des difficultés de recrutement notamment en raison d'une concurrence avec les autres fonctions publiques. Il devrait enregistrer une baisse d'effectif malgré que les collectivités envisagent de remplacer les départs en retraite en 2019. Par ailleurs, il est catégorisé par les collectivités comme générant de la pénibilité et fait partie des métiers ciblés comme priorités en matière de formation.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Bretagne en 2019	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C : contractuel F : fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation / robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	6 705		♀		C	×	FP		↘	×		
Agent de restauration	4 987		♀		C							
Aide à domicile	4 202		♀	C	C	×	Col & FP & P		↗	×	Num & Auto	
Assistant de gestion administrative	3 406		♀	F	c		Col		↘		Env & Num & Auto	
Aide-soignant	2 943		♀		C	×	Col & FP & P		↗	×	Auto	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	2 940		♀	F	C							
Assistant familial	2 777		♀		C							
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2 760		♂	F	C	×	Col & FP & P		↘		Auto & Energ	
Jardinier	2 645		♂	EA	C		P			×	Env	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2 518		♂	F	C	×	P		↗	×	Auto	
Assistant éducatif petite enfance	2 194		♀		C		FP		↗	×		
Travailleur social	2 172		♀	F	B				↗	×		
Chargé d'accueil	2 166		♀	F / EA	C		Col & FP		↘		Num & Auto	
Animateur enfance-jeunesse	2 131		♀		c	×	Col		↗			
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1 990		♀		C				↘			
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 695		♂	EA	C	×	Col & P		↘	×	Env & Auto & Energ	
Enseignant artistique	1 657		♂		C		A / B					
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 472		♀	F	B							
Cuisinier	1 355		♂	F	C	×	Col				Env	
Agent de collecte	1 155		♂		C		P			×		

Légende :

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

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



Conclusion générale

1.3 Des préoccupations RH très variées ...

- Les collectivités et établissements publics ne sont pas pareillement concernés par les changements institutionnels et organisationnels (mode de gestion, mutualisation), les changements techniques (transition énergétique, automatisation ...) cependant les grandes collectivités qui se déclarent concernées par les transformations numériques et la moitié des collectivités par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement attentive concernant la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont le plan de formation, le CPF, le règlement intérieur de formation, le DUERP et la GPEC.
- De fortes attentes exprimées concernant le développement des compétences.

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

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. L'analyse des actions (1,6 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (5,2 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé** : 67 établissements (11%) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : la région, les départements, les SDIS, 3 CDG sur 4, près des deux tiers des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 commune de plus de 40 000 habitants sur 2, près de 2 EPCI sur 5, 8 CCAS/CDE, 13 communes de moins de 10 000 habitants et 4 syndicats. Pour ceux-ci, tous les départements, les 2 communes de plus de 40 000 habitants et 10 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 3 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI. Une GPEEC est mise en place par la région, 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI. Enfin, la région, 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 164 établissements (28%) ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire, dont 19 EPCI.
- **Faible** : Les autres établissements (61%) ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	94702	100,0	78,3	20,4	1,3	0,0	21,6	64,4
Affaires générales	8856	9,4	89,0	10,2	0,8	0,0	20,2	86,3
Assistant de direction	1150	1,2	92,3	7,7	0,0	0,0	23,9	97,5
Assistant de gestion administrative	3406	3,6	89,4	10,0	0,6	0,0	21,5	93,6
Chargé d'accueil	2166	2,3	83,7	14,3	2,1	0,0	20,1	88,2
Instructeur/gestionnaire de dossier	378	0,4	84,9	15,1	0,0	0,0	19,4	93,5
Responsable des affaires générales	515	0,5	96,4	3,6	0,0	0,0	15,1	75,1
Responsable des services techniques	579	0,6	92,7	7,3	0,0	0,0	16,4	10,5
Secrétaire de mairie	662	0,7	92,6	7,4	0,0	0,0	15,3	94,6
Affaires juridiques	452	0,5	93,6	6,4	0,0	0,0	17,0	76,7
Acheteur public	4	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	73,9
Chargé de la commande publique	270	0,3	97,7	2,3	0,0	0,0	20,2	74,6
Gestionnaire des assurances	25	0,0	80,2	19,8	0,0	0,0	38,5	89,2
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	15	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	20,3	100,0
Responsable des affaires juridiques	138	0,1	87,0	13,0	0,0	0,0	6,9	76,1
Arts et techniques du spectacle	269	0,3	73,4	26,6	0,0	0,0	20,6	18,6
Directeur d'établissement culturel	32	0,0	38,3	61,7	0,0	0,0	15,8	62,1
Régisseur de spectacle et d'événementiel	168	0,2	76,5	23,5	0,0	0,0	21,5	15,1
Technicien du spectacle et de l'événementiel	70	0,1	81,8	18,2	0,0	0,0	20,7	7,2

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

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ateliers et Véhicules	1230	1,3	95,2	4,2	0,7	0,0	26,5	8,5
Chauffeur	280	0,3	97,2	2,8	0,0	0,0	24,7	20,4
Conducteur de transports en commun	31	0,0	53,4	46,6	0,0	0,0	38,9	37,9
Conducteur de véhicules poids lourds	163	0,2	96,9	3,1	0,0	0,0	38,7	2,5
Conducteur d'engins	231	0,2	98,7	1,3	0,0	0,0	25,8	2,0
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	303	0,3	90,6	6,6	2,8	0,0	18,9	6,9
Responsable d'atelier	197	0,2	100,0	0,0	0,0	0,0	25,9	2,9
Responsable de flotte de véhicules	25	0,0	96,1	3,9	0,0	0,0	52,2	3,9
Bibliothèques et centres documentaires	1730	1,8	87,8	11,2	1,0	0,0	24,0	83,6
Bibliothécaire	412	0,4	93,7	6,3	0,0	0,0	29,3	86,3
Chargé d'accueil en bibliothèque	974	1,0	83,6	14,6	1,8	0,0	21,0	83,3
Directeur de bibliothèque	249	0,3	93,4	6,6	0,0	0,0	20,7	78,7
Documentaliste	95	0,1	90,3	9,7	0,0	0,0	40,6	87,8
Communication	731	0,8	70,4	29,2	0,4	0,0	7,3	76,9
Chargé de communication	478	0,5	70,4	29,6	0,0	0,0	5,7	81,3
Chargé de création graphique	59	0,1	77,3	18,1	4,6	0,0	6,2	66,4
Chargé de publication	35	0,0	60,3	39,7	0,0	0,0	14,2	68,9
Chef de projet communication numérique	41	0,0	49,7	50,3	0,0	0,0	5,2	50,1
Directeur de la communication	98	0,1	76,1	23,9	0,0	0,0	8,3	86,0
Photographe-vidéaste	21	0,0	83,5	16,5	0,0	0,0	35,9	28,8

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Développement territorial	657	0,7	77,8	22,2	0,0	0,0	10,9	68,4
Chargé du développement territorial	79	0,1	74,7	25,3	0,0	0,0	6,3	66,5
Chargé du développement touristique	69	0,1	80,1	19,9	0,0	0,0	12,3	81,6
Chargé des affaires européennes et internationales	67	0,1	79,3	20,7	0,0	0,0	13,3	74,3
Chargé d'études	80	0,1	86,7	13,3	0,0	0,0	15,1	52,4
Chef de projet développement territorial	90	0,1	70,2	29,8	0,0	0,0	10,6	74,9
Développeur économique	135	0,1	68,5	31,5	0,0	0,0	7,9	70,1
Directeur du développement territorial	115	0,1	87,3	12,7	0,0	0,0	14,4	59,6
Instructeur gestionnaire Fonds européens	22	0,0	84,2	15,8	0,0	0,0	0,0	84,2
Direction générale	848	0,9	82,9	17,1	0,0	0,0	24,1	56,2
Auditeur interne	5	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25,0	100,0
Chargé d'évaluation des politiques publiques	8	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25,0	62,5
Conseiller en organisation	16	0,0	67,0	33,0	0,0	0,0	6,3	81,1
Contrôleur de gestion	38	0,0	88,5	11,5	0,0	0,0	13,7	59,2
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	128	0,1	77,9	22,1	0,0	0,0	24,5	46,5
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	654	0,7	83,6	16,4	0,0	0,0	25,0	56,9
Eau et assainissement	492	0,5	87,2	12,8	0,0	0,0	9,7	26,0
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	123	0,1	88,8	11,2	0,0	0,0	13,4	26,7
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	145	0,2	92,2	7,8	0,0	0,0	6,7	6,9
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	49	0,1	72,5	27,5	0,0	0,0	6,7	2,1
Directeur eau potable et assainissement	64	0,1	98,2	1,8	0,0	0,0	5,1	51,1
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	61	0,1	85,2	14,8	0,0	0,0	15,3	43,5
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	50	0,1	70,9	29,1	0,0	0,0	11,0	49,7

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Education et animation	11200	11,8	72,1	27,6	0,3	0,0	15,3	86,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	2940	3,1	89,0	10,6	0,4	0,0	23,5	98,2
Animateur de relais assistantes maternelles	224	0,2	83,0	17,0	0,0	0,0	7,8	100,0
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1990	2,1	46,2	53,4	0,4	0,0	14,1	82,4
Animateur enfance-jeunesse	2131	2,2	52,1	47,4	0,5	0,0	7,1	68,7
Assistant éducatif petite enfance	2194	2,3	77,8	21,8	0,4	0,0	14,0	97,7
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	402	0,4	89,9	10,1	0,0	0,0	19,3	70,3
Directeur d'équipement socioculturel	22	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	4,5	22,7
Directeur enfance-jeunesse-éducation	302	0,3	94,0	6,0	0,0	0,0	17,4	64,0
Educateur de jeunes enfants	379	0,4	76,9	23,1	0,0	0,0	14,9	97,6
Responsable de structure d'accueil de loisirs	332	0,4	94,0	6,0	0,0	0,0	6,6	71,0
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	282	0,3	91,8	8,2	0,0	0,0	20,5	96,3
Enseignements artistiques	2029	2,1	57,8	42,2	0,0	0,0	22,0	48,7
Directeur d'établissement d'arts plastiques	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	128	0,1	79,4	20,6	0,0	0,0	29,0	36,3
Enseignant artistique	1657,3	1,8	55,2	44,8	0,0	0,0	19,7	50,2
Enseignant en arts plastiques	241	0,3	63,5	36,5	0,0	0,0	34,4	45,2
Entretien et services généraux	9730	10,3	80,3	17,5	2,2	0,0	30,8	70,5
Agent de services polyvalent en milieu rural	1695	1,8	79,4	16,5	4,1	0,0	28,6	57,2
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	674	0,7	84,9	8,2	6,9	0,0	19,0	11,9
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	14	0,0	57,9	42,1	0,0	0,0	22,7	68,2
Chargé de propreté des locaux	6705	7,1	78,8	19,7	1,5	0,0	32,4	84,0
Coordonnateur d'entretien des locaux	201	0,2	95,5	4,5	0,0	0,0	34,9	44,0
Logisticien	36	0,0	96,8	3,2	0,0	0,0	22,2	22,0
Magasinier	289	0,3	94,7	5,3	0,0	0,0	35,1	27,3
Manutentionnaire	115	0,1	89,5	10,5	0,0	0,0	25,3	0,0

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Environnement	551	0,6	71,8	28,2	0,0	0,0	9,8	37,9
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	94	0,1	66,0	34,0	0,0	0,0	10,1	53,9
Chargé d'études environnement	105	0,1	49,7	50,3	0,0	0,0	7,2	43,2
Chef de projet paysage	44	0,0	47,1	52,9	0,0	0,0	18,7	65,5
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	151	0,2	79,1	20,9	0,0	0,0	4,8	24,0
Directeur de l'environnement	82	0,1	84,0	16,0	0,0	0,0	17,3	45,2
Garde gestionnaire des espaces naturels	37	0,0	91,6	8,4	0,0	0,0	0,0	2,7
Responsable des espaces naturels protégés	40	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	19,5	26,1
Espaces verts	3885	4,1	83,6	9,0	7,3	0,0	15,7	9,4
Animalier	10	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	10,0	27,2
Chargé de travaux espaces verts	1055	1,1	89,3	7,7	3,0	0,0	15,4	6,1
Concepteur paysagiste	21	0,0	95,2	4,8	0,0	0,0	19,3	29,0
Directeur espaces verts et biodiversité	72	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	26,4	9,3
Grimpeur élagueur	53	0,1	100,0	0,0	0,0	0,0	9,8	1,9
Jardinier	2645	2,8	80,3	10,1	9,6	0,0	15,7	10,3
Responsable de parc animalier	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Responsable de production végétale	28	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	9,7	45,3
Etablissements et services patrimoniaux	661	0,7	74,9	22,9	2,1	0,0	14,5	72,9
Archéologue	10	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	10,0	70,0
Archiviste	133	0,1	91,8	8,2	0,0	0,0	11,6	68,8
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	180	0,2	65,9	29,5	4,6	0,0	21,4	77,3
Directeur d'établissement patrimonial	69	0,1	94,0	6,0	0,0	0,0	11,6	78,7
Médiateur culturel	221	0,2	66,5	30,8	2,6	0,0	10,1	70,5
Régisseur d'œuvres	34	0,0	87,9	12,1	0,0	0,0	8,8	62,4
Restaurateur d'œuvres	13	0,0	53,8	46,2	0,0	0,0	53,8	92,3

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Finances	2286	2,4	93,8	6,0	0,1	0,1	22,5	83,3
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1472	1,6	93,4	6,5	0,1	0,0	22,5	86,9
Coordonnateur budgétaire et comptable	180	0,2	99,4	0,6	0,0	0,0	25,0	86,7
Directeur financier	173	0,2	93,6	6,4	0,0	0,0	22,9	61,0
Responsable de gestion budgétaire et financière	229	0,2	91,3	8,7	0,0	0,0	22,2	73,1
Responsable de gestion comptable	233	0,2	94,4	4,6	0,0	1,0	20,1	84,2
Formation professionnelle	155	0,2	71,8	28,2	0,0	0,0	21,9	69,0
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	83	0,1	68,4	31,6	0,0	0,0	18,6	80,1
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	72	0,1	75,7	24,3	0,0	0,0	25,6	56,2
Habitat logement	191	0,2	90,6	9,4	0,0	0,0	19,8	45,2
Chargé de gestion locative	38	0,0	94,2	5,8	0,0	0,0	31,7	78,1
Directeur de la gestion locative	5	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Gardien d'immeuble	91	0,1	96,7	3,3	0,0	0,0	27,0	17,1
Responsable de l'habitat et du logement	56	0,1	77,4	22,6	0,0	0,0	1,8	63,2
Imprimerie	72	0,1	84,8	13,6	1,6	0,0	27,5	33,9
Chef d'atelier d'imprimerie	4	0,0	72,3	27,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Façonnier	22	0,0	95,4	4,6	0,0	0,0	44,5	39,9
Imprimeur reprographe	47	0,0	80,9	16,6	2,5	0,0	21,8	33,8

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Incendie secours	1770	1,9	99,0	1,0	0,0	0,0	7,1	6,6
Chef de centre d'incendie et de secours	63	0,1	98,1	1,9	0,0	0,0	15,4	5,8
Chef de groupement	59	0,1	95,9	4,1	0,0	0,0	30,6	10,2
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	45	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	8,1	8,1
Encadrant des opérations de secours	613	0,6	100,0	0,0	0,0	0,0	5,5	4,7
Infirmier de SDIS	5	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	75,0
Intervenant des opérations de secours	786	0,8	99,2	0,8	0,0	0,0	5,4	4,9
Médecin chef de SDIS	2	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Médecin de SDIS	5	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	52,3	21,6
Opérateur en CTA-CODIS	148	0,2	96,7	3,3	0,0	0,0	4,1	20,5
Pharmacien de SDIS	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Préventionniste	29	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	20,8	4,2
Prévisionniste	15	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
Infrastructures	3634	3,8	94,7	4,9	0,4	0,0	26,9	5,7
Agent de port	184	0,2	94,2	4,6	1,2	0,0	36,4	22,4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2518	2,7	94,2	5,3	0,5	0,0	25,6	2,6
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	198	0,2	93,4	6,6	0,0	0,0	27,1	14,8
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	183	0,2	91,8	8,2	0,0	0,0	23,7	12,2
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	202	0,2	100,0	0,0	0,0	0,0	28,1	1,6
Responsable de port	57	0,1	98,0	2,0	0,0	0,0	38,7	33,6
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	292	0,3	98,0	2,0	0,0	0,0	31,5	8,7

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Laboratoires	325	0,3	95,1	4,9	0,0	0,0	13,9	70,6
Aide de laboratoire	117	0,1	95,7	4,3	0,0	0,0	10,2	81,2
Directeur de laboratoire	31	0,0	96,8	3,2	0,0	0,0	35,3	44,9
Préleveur	22	0,0	91,0	9,0	0,0	0,0	4,5	55,0
Responsable métrologie	7	0,0	85,7	14,3	0,0	0,0	0,0	71,4
Responsable qualité en laboratoire	21	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	19,3	80,7
Technicien de laboratoire	126	0,1	94,5	5,5	0,0	0,0	13,4	68,2
Patrimoine bâti	3819	4,0	89,4	9,6	1,0	0,0	24,4	11,7
Assistant de suivi de travaux bâtiment	139	0,1	89,5	10,5	0,0	0,0	25,2	6,5
Chargé d'opération de construction	98	0,1	93,2	6,8	0,0	0,0	22,6	16,8
Dessinateur CAO-DAO	186	0,2	98,3	1,7	0,0	0,0	25,4	28,1
Gestionnaire de flux	10	0,0	77,8	22,2	0,0	0,0	11,4	9,9
Gestionnaire technique bâtiment	277	0,3	93,5	6,5	0,0	0,0	27,9	18,6
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et dimatisation	19	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	11,8	0,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2760	2,9	87,7	10,9	1,4	0,0	23,7	9,4
Responsable de conception et de réalisation de constructions	48	0,1	79,7	20,3	0,0	0,0	32,3	33,4
Responsable des bâtiments	217	0,2	99,5	0,5	0,0	0,0	32,2	14,7
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et dimatisation	8	0,0	86,4	13,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable énergie	15	0,0	57,5	42,5	0,0	0,0	0,0	55,6
Spécialiste fluides	41	0,0	95,1	4,9	0,0	0,0	16,8	2,4
Population et funéraire	614	0,6	88,8	11,2	0,0	0,0	25,3	73,9
Agent funéraire	84	0,1	75,9	24,1	0,0	0,0	30,9	15,7
Chargé d'accueil des publics itinérants	25	0,0	47,0	53,0	0,0	0,0	33,4	23,4
Conseiller funéraire	8	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0
Conservateur de cimetière	10	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	47,6
Directeur de régie funéraire	13	0,0	83,7	16,3	0,0	0,0	63,8	87,7
Maître de cérémonie	12	0,0	81,9	18,1	0,0	0,0	27,3	0,0
Officier d'état civil	340	0,4	93,3	6,7	0,0	0,0	23,2	93,9
Responsable du service population	122	0,1	93,4	6,6	0,0	0,0	23,7	80,3

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Prévention et sécurité	973	1,0	91,1	8,9	0,0	0,0	17,7	31,2
Agent de gardiennage et de surveillance	121	0,1	91,5	8,5	0,0	0,0	29,9	51,9
Agent de médiation et de prévention	65	0,1	79,3	20,7	0,0	0,0	15,8	70,5
Agent de surveillance des voies publiques	178	0,2	67,0	33,0	0,0	0,0	30,8	41,6
Garde champêtre	26	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Opérateur de vidéoprotection	50	0,1	93,5	6,5	0,0	0,0	4,0	32,6
Policier municipal	435	0,5	100,0	0,0	0,0	0,0	11,4	22,9
Responsable du service de police municipale	98	0,1	99,0	1,0	0,0	0,0	19,6	5,5
Propreté et déchets	2392	2,5	82,0	17,1	0,8	0,0	20,5	12,2
Agent de collecte	1155	1,2	73,9	25,9	0,2	0,0	17,5	5,1
Agent de déchèterie	240	0,3	90,5	9,5	0,0	0,0	27,7	9,8
Agent de propreté des espaces publics	680	0,7	89,8	7,6	2,6	0,0	23,6	18,5
Coordonnateur collecte	113	0,1	92,4	7,6	0,0	0,0	29,1	17,7
Responsable de la gestion des déchets	87	0,1	86,4	13,6	0,0	0,0	8,7	43,0
Responsable propreté des espaces publics	89	0,1	87,6	12,4	0,0	0,0	15,0	15,7
Responsable traitement des déchets	28	0,0	81,2	18,8	0,0	0,0	22,1	47,4
Ressources humaines	1340	1,4	95,4	4,6	0,0	0,0	20,0	86,6
Assistant de gestion ressources humaines	596	0,6	93,9	6,1	0,0	0,0	15,4	91,9
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	0	0,0						
Chargé de projet GPEEC	47	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	34,4	67,6
Chargé du recrutement	30	0,0	89,1	10,9	0,0	0,0	11,1	85,7
Conseiller en prévention des risques professionnels	97	0,1	94,6	5,4	0,0	0,0	20,2	47,3
Conseiller emploi, mobilité, carrière	43	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	18,9	100,0
Directeur des ressources humaines	225	0,2	97,7	2,3	0,0	0,0	23,0	85,7
Ergonome	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Responsable de la formation	59	0,1	96,4	3,6	0,0	0,0	27,5	85,5
Responsable de la gestion administrative du personnel	242	0,3	96,8	3,2	0,0	0,0	25,3	92,1

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Restauration collective	6933	7,3	79,8	19,6	0,6	0,0	28,0	74,7
Agent de restauration	4987	5,3	75,9	23,5	0,6	0,0	28,6	90,0
Cuisinier	1355	1,4	88,7	10,4	0,9	0,0	23,9	35,1
Directeur de la restauration collective	115	0,1	92,7	7,3	0,0	0,0	36,4	31,4
Responsable de production culinaire	270	0,3	91,5	8,5	0,0	0,0	29,0	15,9
Responsable des sites de distribution de repas	30	0,0	96,6	3,4	0,0	0,0	25,4	96,6
Responsable d'office	165	0,2	94,3	5,7	0,0	0,0	35,6	63,0
Responsable qualité en restauration collective	11	0,0	90,9	9,1	0,0	0,0	9,1	47,8
Santé	4535	4,8	75,3	24,7	0,0	0,0	19,6	91,5
Aide-soignant	2943	3,1	77,2	22,8	0,0	0,0	17,5	92,3
Coordonnateur de santé	159	0,2	91,7	8,3	0,0	0,0	30,5	94,6
Directeur de santé publique	20	0,0	83,8	16,2	0,0	0,0	20,0	85,0
Ergothérapeute	71	0,1	69,3	30,7	0,0	0,0	12,6	90,7
Infirmier	760	0,8	65,6	34,4	0,0	0,0	16,9	89,7
Masseur-kinésithérapeute	7	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Médecin	210	0,2	52,8	47,2	0,0	0,0	53,9	82,7
Médecin de médecine préventive	11	0,0	19,0	81,0	0,0	0,0	73,5	64,6
Pharmacien	7	0,0	83,3	16,7	0,0	0,0	22,2	16,7
Psychomotricien	21	0,0	87,3	12,7	0,0	0,0	30,9	100,0
Puériculteur	255	0,3	89,4	10,6	0,0	0,0	17,3	99,2
Responsable en santé environnementale	12	0,0	74,3	25,7	0,0	0,0	0,0	39,5
Sage-femme	45	0,0	83,6	16,4	0,0	0,0	15,4	97,8
Technicien de santé environnementale	13	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	30,2	72,7

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Services culturels	292	0,3	76,0	20,2	3,8	0,0	12,1	61,7
Chef de projet culturel	167	0,2	71,2	22,2	6,6	0,0	10,6	69,3
Directeur de l'action culturelle	125	0,1	82,4	17,6	0,0	0,0	14,1	51,5
Social	11928	12,6	60,1	39,4	0,5	0,1	26,6	91,7
Agent d'intervention sociale et familiale	317	0,3	71,4	28,6	0,0	0,0	23,8	95,6
Aide à domicile	4202	4,4	72,6	26,8	0,5	0,2	22,8	96,6
Assistant familial	2777	2,9	2,7	97,3	0,0	0,0	44,8	88,4
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	356	0,4	85,2	14,8	0,0	0,0	24,9	92,8
Chargé d'accueil social	536	0,6	84,9	12,2	3,0	0,0	26,2	93,1
Conseiller d'action sociale	600	0,6	94,6	5,4	0,0	0,0	28,4	90,0
Directeur de l'action sociale	138	0,1	85,8	14,2	0,0	0,0	39,8	83,1
Psychologue	204	0,2	55,1	44,9	0,0	0,0	12,4	89,4
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	457	0,5	68,9	27,6	3,5	0,0	18,6	79,8
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	107	0,1	84,1	15,9	0,0	0,0	17,8	77,6
Responsable territorial d'action sociale	62	0,1	87,8	12,2	0,0	0,0	29,4	88,8
Travailleur social	2172	2,3	83,0	16,8	0,2	0,0	13,3	89,7
Sports	1622	1,7	78,4	21,3	0,3	0,0	19,1	32,7
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	643	0,7	90,1	9,2	0,8	0,0	23,9	38,6
Animateur éducateur sportif	732	0,8	62,5	37,5	0,0	0,0	12,6	32,7
Directeur du service des sports	72	0,1	98,6	1,4	0,0	0,0	24,1	16,9
Responsable d'équipement sportif	102	0,1	94,6	5,4	0,0	0,0	27,5	19,1
Responsable des activités physiques et sportives	73	0,1	91,7	8,3	0,0	0,0	25,5	15,0

Métiers	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Systèmes d'information et TIC	1000	1,1	85,6	14,4	0,0	0,0	15,5	23,9
Administrateur systèmes et bases de données	26	0,0	87,0	13,0	0,0	0,0	3,8	28,4
Chargé de support et services des systèmes d'information	491	0,5	87,8	12,2	0,0	0,0	13,8	17,6
Chargé des réseaux et télécommunications	68	0,1	76,6	23,4	0,0	0,0	4,4	6,2
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	133	0,1	82,2	17,8	0,0	0,0	24,6	41,3
Chef de projet système d'information géographique	109	0,1	77,1	22,9	0,0	0,0	15,5	43,9
Chef de projet technique des systèmes d'information	23	0,0	91,2	8,8	0,0	0,0	17,6	38,0
Directeur des systèmes d'information	71	0,1	88,4	11,6	0,0	0,0	23,3	23,8
Responsable des études et applications des systèmes d'information	22	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	22,4	13,5
Responsable production et support des systèmes d'information	47	0,0	92,0	8,0	0,0	0,0	15,5	20,2
Responsable sécurité des systèmes d'information	11	0,0	81,8	18,2	0,0	0,0	9,1	9,1
Transports et Déplacements	135	0,1	86,4	13,6	0,0	0,0	15,8	51,6
Chargé de la gestion du réseau de transport	28	0,0	92,4	7,6	0,0	0,0	26,9	53,6
Chargé de projets mobilité durable	50	0,1	89,4	10,6	0,0	0,0	10,9	57,4
Contrôleur du service public de voyageurs	16	0,0	85,9	14,1	0,0	0,0	35,8	29,0
Responsable des transports et déplacements	41	0,0	78,9	21,1	0,0	0,0	6,4	52,0
Urbanisme et aménagement	722	0,8	92,0	7,7	0,3	0,0	16,6	71,6
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	127	0,1	81,5	18,5	0,0	0,0	18,1	48,8
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	183	0,2	94,5	5,5	0,0	0,0	17,5	71,0
Instructeur des autorisations d'urbanisme	343	0,4	94,1	5,3	0,7	0,0	11,6	80,3
Responsable des affaires immobilières et foncières	69	0,1	94,1	5,9	0,0	0,0	36,5	72,0
Métier non déclaré	6153	6,5	66,5	27,4	6,2	0,0	16,0	62,6
Métiers non répertoriés	392	0,4	33,5	60,7	5,7	0,0	21,2	59,6
Formateur occasionnel	85	0,1	32,1	67,9	0,0	0,0	37,0	43,2
Surveillant de port maritime	14	0,0	78,6	21,4	0,0	0,0	42,9	7,1

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Services	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	94702	100,0	78,3	20,4	1,3	0,0	21,6	64,4
Equipe de direction	2190	2,3	81,4	18,5	0,0	0,0	21,7	57,4
Affaires juridiques et administratives	4527	4,8	89,3	9,6	1,1	0,0	18,0	84,4
Gestion financière et comptabilité	1739	1,8	94,0	5,8	0,1	0,1	19,7	81,6
Personnel et ressources humaines	1873	2,0	94,0	5,8	0,2	0,0	22,8	85,4
Système d'information et informatique	955	1,0	82,8	17,2	0,0	0,0	14,5	27,7
Communication	649	0,7	69,4	30,2	0,4	0,0	9,5	75,4
Politique de la ville	271	0,3	80,0	19,2	0,8	0,0	17,1	68,3
Urbanisme et aménagement	1119	1,2	89,5	9,8	0,6	0,0	17,1	62,0
Transports et déplacements	593	0,6	90,2	9,8	0,0	0,0	25,6	34,6
Environnement	849	0,9	61,9	28,3	9,8	0,0	12,7	39,4
Action économique et développement local	1092	1,2	76,7	21,3	2,0	0,0	14,6	65,2
Emploi et insertion professionnelle	443	0,5	59,4	17,2	23,4	0,0	17,4	73,4
Formation professionnelle	319	0,3	64,0	35,5	0,5	0,0	25,1	61,8
Europe, International	94	0,1	86,4	13,6	0,0	0,0	13,6	84,3
Bâtiment et patrimoine bâti	5621	5,9	82,0	15,1	2,9	0,0	27,7	44,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4490	4,7	94,7	4,9	0,5	0,0	27,2	10,4
Eau et assainissement	769	0,8	86,4	13,3	0,3	0,0	10,0	31,8
Propreté, collecte et gestion des déchets	2685	2,8	80,5	17,5	2,0	0,0	21,7	19,0
Espaces verts et paysages	4061	4,3	86,4	8,6	5,0	0,0	15,8	9,0
Ateliers et matériels	775	0,8	92,8	5,7	1,5	0,0	24,3	9,0
Action culturelle et spectacles	1063	1,1	80,1	17,8	2,1	0,0	19,2	56,6
Bibliothèques et centres documentaires	1807	1,9	86,9	11,9	1,2	0,0	22,1	83,3
Etablissements patrimoniaux	801	0,8	80,1	18,8	1,2	0,0	19,2	71,4



Services	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Enseignements artistiques	2184	2,3	59,1	40,9	0,0	0,0	21,2	49,9
Action sociale	4538	4,8	83,2	14,8	2,1	0,0	22,8	89,7
Protection de l'enfance	4053	4,3	29,0	70,9	0,1	0,0	35,3	87,3
Personnes âgées	9059	9,6	70,9	28,2	0,9	0,1	22,3	93,5
Handicap	421	0,4	74,6	25,4	0,0	0,0	15,9	89,7
Restauration collective	4742	5,0	77,0	22,3	0,7	0,0	29,5	79,0
Logement, habitat	248	0,3	89,7	10,3	0,0	0,0	12,4	75,0
Santé	2049	2,2	85,3	14,7	0,0	0,0	17,5	91,1
Laboratoires	402	0,4	93,0	7,0	0,0	0,0	16,2	67,3
Sport	1909	2,0	76,6	23,0	0,4	0,0	19,3	37,3
Petite enfance	3420	3,6	72,8	26,8	0,4	0,0	14,5	97,2
Affaires scolaires et périscolaires	11415	12,1	78,1	21,1	0,8	0,0	24,2	77,4
Jeunesse et animation	3017	3,2	62,8	37,0	0,2	0,0	8,1	69,8
Population et citoyenneté	1079	1,1	83,8	15,6	0,6	0,0	18,9	88,1
Funéraire	188	0,2	83,7	15,2	1,1	0,0	28,1	32,1
Police et sécurité	769	0,8	91,0	9,0	0,0	0,0	14,1	27,3
Pompiers et secours	1872	2,0	98,9	1,0	0,1	0,0	7,2	8,6
Agents polyvalents	2919	3,1	79,0	18,4	2,7	0,0	24,4	60,6
Autres situations	26	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	34,6	19,2
Inclassable	1606	1,7	84,6	12,6	2,8	0,0	24,3	58,1

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble (hors emplois aidés)	93454	100,0	79,3	20,7	0,0	21,7	64,6
Filière administrative	19293	20,6	88,5	11,4	0,0	20,1	85,5
Adjoint administratif	10757	11,5	89,8	10,2	0,0	17,7	92,2
Administrateur	83	0,1	76,0	24,0	0,0	36,8	57,3
Attaché	3970	4,2	81,4	18,6	0,0	21,2	69,9
Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	205	0,2	86,9	13,1	0,0	22,2	49,4
Rédacteur	4199	4,5	92,0	7,9	0,1	24,2	85,2
Secrétaire de mairie	80	0,1	100,0	0,0	0,0	42,8	86,2
Filière technique	40122	42,9	85,6	14,4	0,0	24,8	43,6
Adjoint technique	28441	30,4	83,7	16,3	0,0	24,3	48,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3040	3,3	87,9	12,1	0,0	31,8	59,3
Agent de maîtrise	3687	3,9	98,2	1,8	0,0	29,3	15,1
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	4	0,0	51,4	48,6	0,0	0,0	51,4
Ingénieur	1593	1,7	78,7	21,3	0,0	15,4	39,6
Ingénieur en chef	125	0,1	91,3	8,7	0,0	45,0	32,0
Technicien	3232	3,5	88,5	11,5	0,0	21,1	23,3

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière culturelle	4323	4,6	73,2	26,8	0,0	20,2	65,1
Adjoint du patrimoine	1299	1,4	84,3	15,7	0,0	16,4	80,4
Assistant d'enseignement artistique	1649	1,8	55,6	44,4	0,0	18,2	49,3
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	691	0,7	87,5	12,5	0,0	19,2	83,5
Attaché de conservation du patrimoine	104	0,1	87,6	12,4	0,0	10,6	75,4
Bibliothécaire	124	0,1	98,2	1,8	0,0	38,8	80,6
Conservateur des bibliothèques	19	0,0	100,0	0,0	0,0	16,0	78,6
Conservateur du patrimoine	39	0,0	97,4	2,6	0,0	41,3	59,1
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	13	0,0	67,3	32,7	0,0	12,8	37,8
Professeur d'enseignement artistique	400	0,4	67,7	32,3	0,0	37,8	43,3
Filière sportive	871	0,9	73,6	26,4	0,0	18,3	27,0
Conseiller des activités physiques et sportives	35	0,0	97,1	2,9	0,0	50,9	26,0
Educateur des activités physiques et sportives	771	0,8	75,6	24,4	0,0	17,1	26,7
Opérateur des activités physiques et sportives	65	0,1	36,6	63,4	0,0	14,6	31,3
Filière animation	5114	5,5	58,3	41,7	0,0	7,4	73,3
Adjoint d'animation	4259	4,6	55,3	44,7	0,0	7,0	75,5
Animateur	874	0,9	72,0	28,0	0,0	9,6	62,8

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière sociale	10832	11,6	81,0	19,0	0,1	20,8	95,8
Agent social	5221	5,6	73,9	26,0	0,1	24,1	97,2
Agent spécialisé des écoles maternelles	2247	2,4	94,0	6,0	0,0	24,6	98,2
Assistant socio-éducatif	2464	2,6	83,4	16,6	0,0	13,2	91,5
Conseiller socio-éducatif	119	0,1	91,4	8,6	0,0	30,3	81,5
Educateur de jeunes enfants	732	0,8	81,8	18,2	0,0	11,0	98,6
Moniteur-éducateur et intervenant familial	48	0,1	82,1	17,9	0,0	4,2	61,2
Filière médico sociale	5904	6,3	76,7	23,3	0,0	19,4	93,2
Auxiliaire de puériculture	958	1,0	82,0	18,0	0,0	14,1	99,3
Auxiliaire de soins	3107	3,3	78,5	21,5	0,0	18,0	92,5
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	82	0,1	91,9	8,1	0,0	54,3	89,1
Cadre de santé paramédical	79	0,1	87,7	12,3	0,0	47,3	88,6
Infirmier	245	0,3	58,5	41,5	0,0	20,0	88,8
Infirmier en soins généraux	663	0,7	74,7	25,3	0,0	18,1	92,3
Médecin	241	0,3	50,4	49,6	0,0	55,5	81,8
Psychologue	198	0,2	53,8	46,2	0,0	12,7	89,1
Puéricultrice	279	0,3	89,9	10,1	0,0	12,4	99,3
Puéricultrice cadre de santé	5	0,0	100,0	0,0	0,0	60,0	100,0
Sage-femme	47	0,0	84,0	16,0	0,0	15,0	97,9
Filière médico technique	213	0,2	93,7	6,3	0,0	13,0	78,9
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	21	0,0	89,3	10,7	0,0	34,9	49,5
Technicien paramédical	193	0,2	94,1	5,9	0,0	10,7	82,0
Filière police municipale	588	0,6	98,3	1,7	0,0	12,1	19,0
Agent de police municipale	479	0,5	97,9	2,1	0,0	10,0	22,4
Chef de service de police municipale	81	0,1	100,0	0,0	0,0	28,4	5,4
Directeur de police municipale	3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Garde champêtre	26	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autres	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière sapeurs pompiers professionnels	1771	1,9	99,3	0,7	0,0	7,0	5,8
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	5	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25,0
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	150	0,2	100,0	0,0	0,0	15,3	6,5
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	6	0,0	60,0	40,0	0,0	0,0	40,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	182	0,2	100,0	0,0	0,0	20,0	2,7
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	7	0,0	50,0	50,0	0,0	33,3	50,0
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	345	0,4	98,2	1,8	0,0	0,0	10,9
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	1076	1,2	100,0	0,0	0,0	5,7	4,0
Emplois hors filière	3386	3,6	0,0	100,0	0,0	39,1	82,4
Apprenti	313	0,3	0,0	100,0	0,0	0,0	39,3
Assistante maternelle	2811	3,0	0,0	100,0	0,0	45,4	88,9
Collaborateur de cabinet	138	0,1	0,0	100,0	0,0	15,9	51,3
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	91	0,1	0,0	100,0	0,0	22,1	76,6
Inclassable	1037	1,1	9,0	91,0	0,0	12,2	65,2

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble	94702	100,0	78,3	20,4	1,3	21,6	64,4
Région	4628	4,9	87,4	12,5	0,1	26,6	56,8
Départements	14286	15,1	72,5	26,8	0,8	29,0	70,4
SDIS	2290	2,4	98,2	1,6	0,2	9,4	17,8
Centres de gestion*	0	0,0	-	-	-	-	-
Communes de moins de 1 000 hab	2597	2,7	79,5	16,8	3,7	26,1	68,4
Communes de 1 000 à 3 499 hab	10264	10,8	83,2	14,5	2,3	21,1	66,4
Communes de 3 500 à 9 999 hab	12917	13,6	77,9	20,8	1,2	19,4	61,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	7150	7,6	77,0	22,2	0,8	24,1	57,5
Communes de 20 000 à 79 999 hab	5326	5,6	79,9	19,9	0,3	19,7	61,0
Communes de plus de 80 000 hab	3355	3,5	84,0	15,1	0,8	19,2	62,2
Centres communaux d'action sociale	12852	13,6	75,3	22,6	2,1	22,0	91,0
Caisses des écoles	34	0,0	71,4	28,6	0,0	23,8	90,5
Communautés urbaines	5695	6,0	80,0	19,6	0,4	21,4	53,8
Communautés de communes	4416	4,7	75,9	20,3	3,8	15,4	56,1
Communautés d'agglomération	5523	5,8	77,9	21,1	0,9	14,6	51,4
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	185	0,2	75,7	24,3	0,0	17,4	57,4
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	1305	1,4	65,8	34,2	0,0	16,4	71,2
Syndicats mixtes communaux	1415	1,5	73,1	25,0	1,9	15,0	43,2
Autres établissements publics	465	0,5	63,8	36,2	0,0	24,5	57,7

* Les effectifs des centres de gestion ont été neutralisés en raison d'incohérences entre les chiffres qui auraient dû être présentés et les chiffres SIASP 2017

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

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

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

Pondération et estimation des effectifs

- La base de sondage de l'enquête « Recensement des emplois et des métiers territoriaux » a été établie de sorte à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la région. Pour ce faire, un coefficient de redressement a été attribué à chaque agent selon le type de collectivité auquel il est rattaché.
- Ce coefficient est basé sur une population « théorique »*.
- $$\text{Coefficient} = \text{Population théorique 2019} / \text{répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019}$$
- *La population théorique, qui correspond à l'ensemble des agents territoriaux de la région, est basée sur :
 - Les effectifs répondants à l'enquête Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019
 - Une estimation des non-répondants en 2019, basée sur les effectifs SIASP au 31/12/2017 auquel on attribue un pourcentage d'évolution théorique.

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Type de collectivité	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs réponses	Taux de couverture global (%)
01-Région	1	1	100,0	3 866	100,0
02-Départements	4	4	100,0	13 531	93,3
04-SDIS	4	3	75,0	1 899	82,8
05-Centres de gestion	4	4	100,0	625	42,3
06-Communes de moins de 500 hab	68	30	44,1	91	15,0
07-Communes de 500 à 999 hab	77	32	41,6	210	10,0
08-Communes de 1 000 à 1 999 hab	86	31	36,0	431	9,1
08.1-Communes de 2 000 à 3 499 hab	67	26	38,8	672	11,7
09-Communes de 3 500 à 9 999 hab	94	37	39,4	2 620	20,2
10-Communes de 10 000 à 19 999 hab	29	13	44,8	2 636	43,3
11-Communes de 20 000 à 39 999 hab	2	0	0,0	0	0,0
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 hab	5	3	60,0	3 150	59,0
12-Communes de plus de 80 000 hab	2	2	100,0	3 920	100,0
13-Centres communaux d'action sociale	81	42	51,9	2 072	14,9
14-Caisses des écoles	25	12	48,0	21	43,8
15-Métropoles et communautés urbaines	2	2	100,0	5 167	100,0
16-Communautés de communes	43	18	41,9	1 465	23,7
17-Communautés d'agglomération	14	6	42,9	2 489	82,0
19-Syndicats intercommunal à vocation multiple:SIVOM	29	12	41,4	117	43,8
20-Syndicats intercommunal à vocation unique:SIVU	62	22	35,5	151	10,8
20.1-Syndicats mixtes et pôles métropolitains	78	44	56,4	633	49,5
26-Autres établissements publics	48	27	56,3	287	88,3
Total général	825	371	45,0	46 053	48,0

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

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

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

NOTICE EXPLICATIVE

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

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

AVANT LE xxxxx 2019

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

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

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

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

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLEIR LE QUESTIONNAIRE

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

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

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



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

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



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

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers territoriaux en Région Etat des lieux au 01/01/2019									
Nom de la collectivité		Code postal		N° SIRET					
Tableau des effectifs à compléter (une seule ligne par agent / si l'information est manquante, laisser la cellule vide)									
Statut	Situation juridique	Sexe	Date de naissance	Date de première entrée dans la collectivité	Cadre d'emploi	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/10/75	06/1987	Adjoint principal	Coordonnateur budgétaire	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1999	04/1999	Adjoint administratif	Agent de gestion (ressources)	R. Contrôle Financier et comptable	TC	
T	CEA	H	11/1965	01/1987	Adjoint technique en chef	Exploitant Production végétale	P. Espaces verts et parcs	TP	90%
T	ACT	F	07/1963	08/1984	Suppléant A.P.3.	Inspecteur des AP3	DD. Services	TP	90%
T	TEC	H	02/1957	05/1983	Adjoint technique	Chargé principal de maintenance des bâtiments	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	
NT	11B	F	08/1957	04/1998	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	S. Bâtiment et maintenance Bât	TNC	20h
NT	31B	H	01/1946	08/2003	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	Un. Voies, infrastructures	TNC	24h
EA	CIE	F	12/1962	08/2004	Adjoint technique	Proteine en bâtiment	S. Bâtiment et maintenance Bât	TC	

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

3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXX@XXXXXXX

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : xxxxxx

4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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

ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

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

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

A RENSEIGNER DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET DU CNFPT : <http://www.cnfpt.fr/via/former/la-media/etude/les-etudes>

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

AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2019

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

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

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

Signataire (à renseigner précisément)
Votre identifiant (code figurant sur le courrier d'accompagnement) :

Nom de la collectivité : Code postal :

Nom, Prénom (du répondant) :

Fonction exacte :

Téléphone :

E-mail :

E-mail de votre DRH (si différent) :

Effectifs (nombre de personnes physiques, un agent à mi-temps est comptabilisé pour une personne) tous statuts confondus :

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

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

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

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté Diminué Resté stable NSP

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

.....

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

Oui Non NSP

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

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(2 réponses au maximum cf. annexe 2)

.....

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

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



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

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

Oui Non NSP

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

DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui Non NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

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

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

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

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

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

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

METIERS SENSIBLES

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

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

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

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

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

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

CHANTIERS RH

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

Si concerné :

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

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

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui Non NSP

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

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

En augmentation En stagnation En réduction NSP

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

• Numérique Oui Non NSP

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

• Énergétique Oui Non NSP

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

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

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

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

SUJETS RH

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

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

OBJECTIFS RH

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

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

OUTILS RH

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

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

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

.....
 Non Concerné

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
 Non Concerné

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
 Non Concerné

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

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

.....
 Non Concerné

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

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

Exclusivement en présentiel Plutôt en présentiel

Mixte Plutôt à distance

Exclusivement à distance Autres modalités

à préciser :

➡ Nous vous remercions pour vos réponses.

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

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Fouad Amar, Gulizar Elidemir, Mladen Stojkovic, , Adrien Marquié

Référent observation de la délégation : Sylvie Gain

Gestionnaire d'enquête : Loriane Tréman

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

www.cnfpt.fr

