Normandie

Emploi et métiers territoriaux 2018:

Quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain en Normandie ?



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

Septembre 2019

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
CDE : Caisse Des Ecoles
CDG : Centre De Gestion
CPF : Compte Personnel de Formation
DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
(Document qui identifie et évalue les risques de danger et détermine les mesures de prévention en conséquence)
EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale
GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences
(Gestion des Ressources humaines en vue d'une meilleure efficience de la part des employés)
PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération
(Revalorisation des salaires des employés et création d'une cadence unique d'avancement d'échelon)
RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
(Régime remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes sans perte de rémunération)
RH : Ressources Humaines
RPS : Risques Psycho Sociaux (Eléments portant atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'un employé)
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

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

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

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

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

IV. Choix et stratégies RH..... p100

V. Politiques de formation..... P112

Conclusion générale..... p125

ANNEXES..... p129
1. Tableaux de résultats détaillés
2. Précisions méthodologiques
3. Notice explicative et questionnaire enquête qualitative (volet RH)

Introduction :
l’observation régionalisée



Introduction : l’observation régionalisée



1. L’Observatoire de la fonction publique territoriale……p6

2. Le dispositif d’observation régionalisée……..…p7

2.1 Un dispositif inscrit dans le programme national des études, voté par le conseil d'administration du CNFPT
2.2 Le comité de suivi
2.3 Deux enquêtes complémentaires
2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses
Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux
Zoom sur l’ Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation
2.5 Principales attentes exprimées

3. Logique d’ensemble……..……p14

Avertissement méthodologique…..……..……p15

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

- Un objectif de **connaissance**, en mettant à disposition des informations sur l'emploi public territorial et ses évolutions, à l'échelle régionale comme à l'échelle nationale ;

- Un objectif **stratégique**, en permettant au CNFPT, à ses partenaires et aux collectivités territoriales d'anticiper les besoins en formation et en compétences des collectivités territoriales, de disposer d'informations objectivées comme support au débat partenarial ou au dialogue social interne aux collectivités, pour mieux orienter leurs politiques liées aux enjeux emploi-formation ;

- Un objectif **opérationnel**, en fournissant les données utiles et nécessaires pour la définition des programmes de formation proposés par le CNFPT et ses délégations, d'une part ; la définition de politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et de plans de formation à l'échelle des Collectivités Territoriales, d'autre part.

2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

- Dans le cadre de son projet d'Etablissement, le **Conseil d'administration du CNFPT a validé le 30 mars 2016 la refonte de l'observation régionalisée** de l'emploi et des métiers de la FPT, qui constitue un levier stratégique majeur. Deux enquêtes seront réalisées en parallèle sur trois ans, permettant de couvrir l'ensemble des inter-délégations : la première sur les emplois et les métiers territoriaux ; la seconde sur les tendances et politiques RH.

- Cette refonte permettra de :
  - s'adapter au **périmètre** stratégique des nouvelles régions ;
  - donner plus de **régularité** et augmenter le degré de **couverture** à l'ensemble des régions ;
  - augmenter le niveau **d'intégration** et de **lisibilité** des études régionales ;
  - renforcer leur **opérationnalité,** notamment en les rendant plus légères et plus exploitables ;
  - les rendre plus en phase avec les diverses **attentes** des délégations

- En 2018, cinq inter-délégations sont retenues pour la deuxième campagne d'enquête :
  - Grand Est,
  - Auvergne-Rhône-Alpes
  - PACA
  - Corse
  - **Normandie**

- Validation du **CNO**, de la **commission prospective** et du **CRO**

2.2 Le comité de suivi

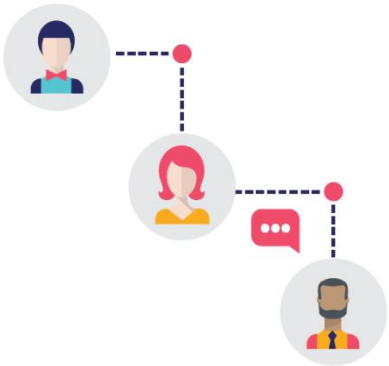
Un comité de suivi **accompagne la réalisation de l'étude, mobilise les réseaux et adapte éventuellement les enquêtes aux spécificités locales.**

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

- Conseil Régional de Normandie
- Conseil départemental du Calvados
- Centre de gestion de Seine-Maritime
- Mairie de Rouen
- Mairie du Havre
- Mairie d'Elbeuf
- SNDGCT (Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales)
- ADGCF (Association des Directeurs Généraux des Communautés de France)
- AITF (Association des Ingénieurs Territoriaux de France)
- INSEE
- CARIF OREF Normandie







2.3 Deux enquêtes complémentaires

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **1 140 collectivités** parmi les 4 085 collectivités de Normandie ayant au moins un agent (fichier SIREN)

- **51 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **66 %** des agents territoriaux de Normandie.

- Calendrier :
  - Lancement : février 2018
  - Collecte : avril à août 2018
  - Traitement et analyse : mars à juillet 2019
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2019

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **1 031** collectivités interrogées

- **534 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **52 %**

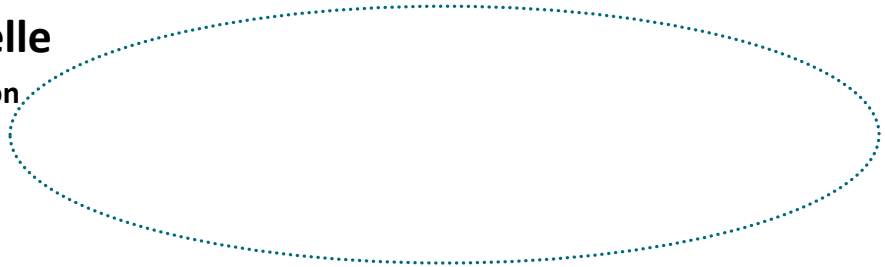
- **Taux de couverture en effectif : 65 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).

- Calendrier :
  - Lancement : mi-juillet 2018
  - Collecte : mi-juillet à novembre 2018
  - Traitement et analyse : décembre 2018 à février 2019
  - Restitution des 1ers résultats : mars 2019
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2019

- **En exhaustif** : Région, départements, SDIS, centres de gestion, communautés d'agglomération, métropole, communautés urbaines, communes de plus de 2 000 habitants, communautés de communes, SIVOM, caisses de écoles, caisse de crédit municipal.
- **Echantillonnage** : Communes de moins de 2 000 habitants, CCAS, SIVU et syndicats mixtes.

Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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



Statutaire

selon le statut des agents

Organisationnelle

par service d'affectation

Institutionnelle

par type de collectivités

Démographique

selon la tranche d'âge

Professionnelle

par métier

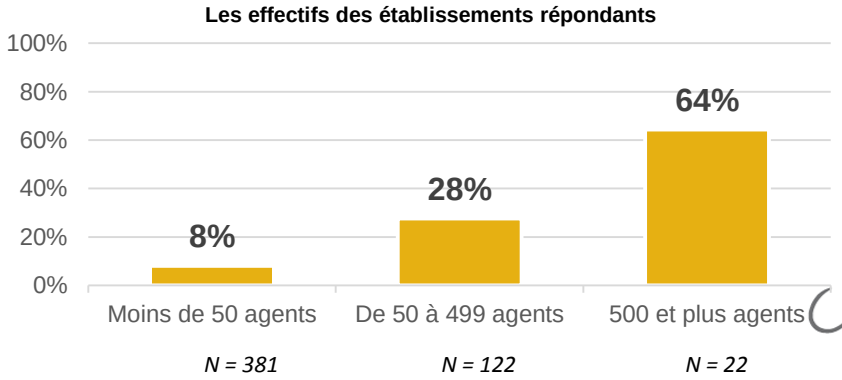
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

La majorité des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie, responsable RH ou maire (50 % d'entre eux). Les autres fonctions citées sont assistant RH, responsable de formation, directeur général des services ou adjoint administratif.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2018
Région	1
Départements	4
SDIS	5
CDG	4
Communes de moins de 10 000 habitants	306
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	17
Communes de plus de 40 000 habitants	5
CCAS/CDE	40
EPCI	39
Syndicats	111
Autres	2
Total	534

381 établissements sont composés de **moins de 50 agents** et représentent **8%** des effectifs. Les 22 établissements de 500 agents et plus représentent **64%** des effectifs des établissements répondant.

33 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 :

Différents points sont évoqués lors du 2ème comité de suivi :

- Le développement d'une approche « compétences » (transversalité des compétences)
- Les métiers en tension
- Les métiers en transformation, les impacts des changements techniques, la digitalisation et les impacts du numérique

- Le vieillissement des agents

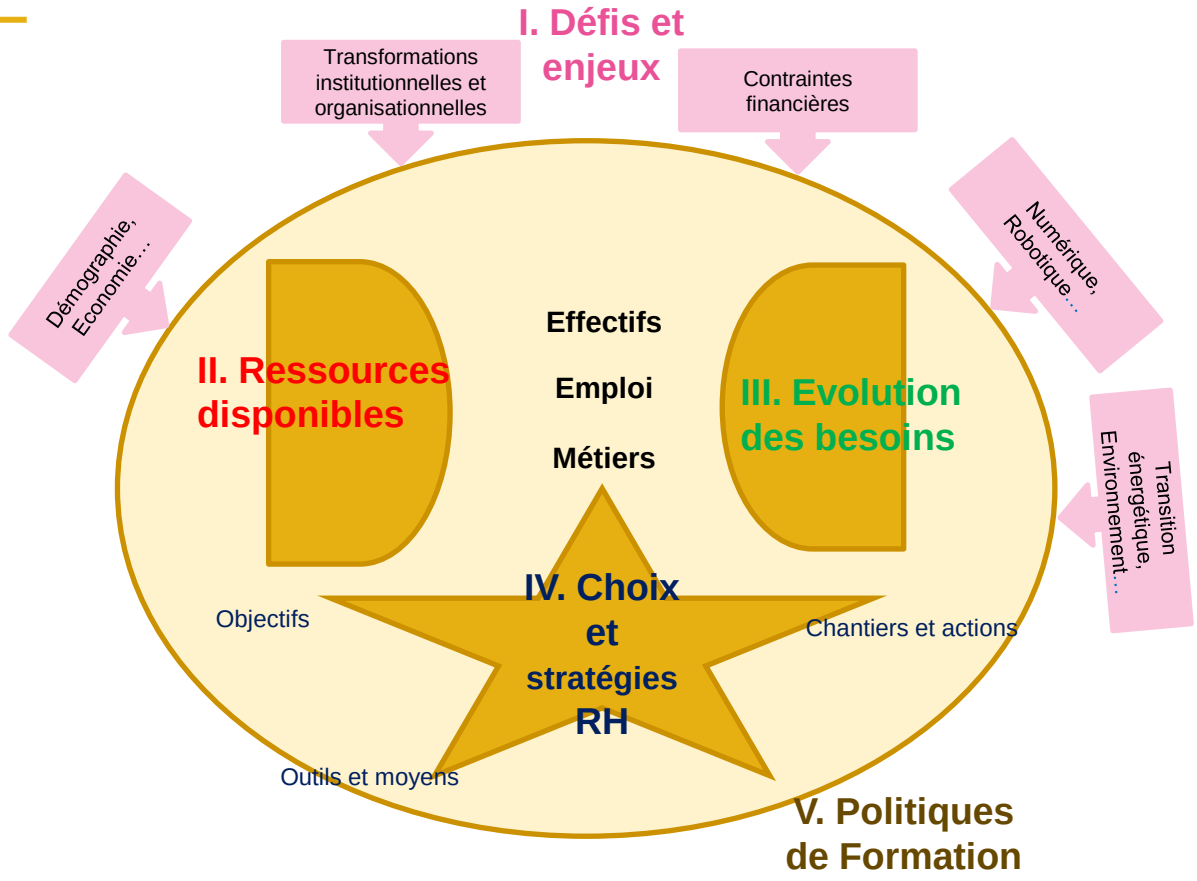
- La prévention des risques professionnels et la pénibilité
- L'absentéisme
- L'inaptitude physique, le reclassement

- L'accès aux savoirs de base
- Parcours individuels
- L'évolution des rapports à l'usager
- Les enjeux liés à la responsabilité individuelle
- L'individualisation des rémunérations avec le RIFSEEP





3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

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

- Il s'agit d'une **enquête « déclarative »** sur la situation actuelle et les évolutions possibles pour les années à venir des collectivités. Cette enquête a donc pour but d'observer des tendances et de rendre compte des perceptions des responsables des ressources humaines.

- Les **questions relatives aux transformations** « numériques », « énergétiques », « environnementales/développement durable » et « automatisation/robotique » **font référence à des notions générales**, perçues de manière très variable par les services RH.

I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



1. Démographie, géographie et socio économie du territoire…… p18
2. Les transformations environnementales/développement durable ……..p20
3. Les transformations énergétiques ……..…….... p21
4. Les transformations d'automatisation/de robotique ……..... p22
5. Les transformations numériques ……... p23
6. Les transferts de personnel du fait des récentes réformes territoriales (loi NOTRe, loi MAPTAM…) p24
7. Les tendances de mode de gestion des services…… p25
8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités……..…… p26
9. L'impact de la situation financière des collectivités sur la politique RH……..……..……..p27

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

10. L'évolution des dépenses de personnel par rapport à 2017……. P30

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **3 326 567 habitants** en 2018, soit 5% de la population française.(1)
- **Autant de jeunes** de moins de 20 ans (24,1%) qu'à l'échelle nationale (24,3%), mais un peu **plus de seniors** (27,7% de plus de 60 ans contre 25,7 % en France). (1)
- **Une évolution de la population peu dynamique,** avec un léger recul sur 5 ans (-0,1% entre 2013 et 2018 contre + 2 %en France). (1) Et une projection de l'évolution de la population d'ici 2040 plus faible qu'à l'échelle nationale (+2,1% par rapport à 2018, contre +7,7 % en France). (3)

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population moyenne :** 111 hab/km² (France : 106 hab/km²). 29 907 km² de superficie (France : 633 109 km²), soit la 11ème région de France métropolitaine. (2)
- **Peu de communes de plus de 5 000 habitants: 3,6 %** (France : 6,2 %). (4)

ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 27 465 € / hab, soit la 7ème 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 qui se maintient à un niveau moyen (9,2% au 1er trimestre 2018 contre** 8,9% en France). (6)

SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté relativement bas : 13,9 %** (France : 14,9 %). (7)
- En 2018, **5 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,6 %). (8)

Sources :
(1) Insee, Estimations de population 2018 (résultats provisoires arrêtés fin 2018)
(2) IGN, Insee 2016
(3) Insee, Omphale 2017
(4) Insee RP2016
(5) Insee 2015- Comptes régionaux base 2010, Estimations de population
(6) Insee, Estimations de taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT
(7) Insee FiLoSoFi 2015
(8) CNAF, MSA ; Insee, estimations de population au 01/01/2018 (Résultats provisoires arrêtés début 2018)

1. Démographie, géographie et socio économie du territoire

COLLECTIVITES :

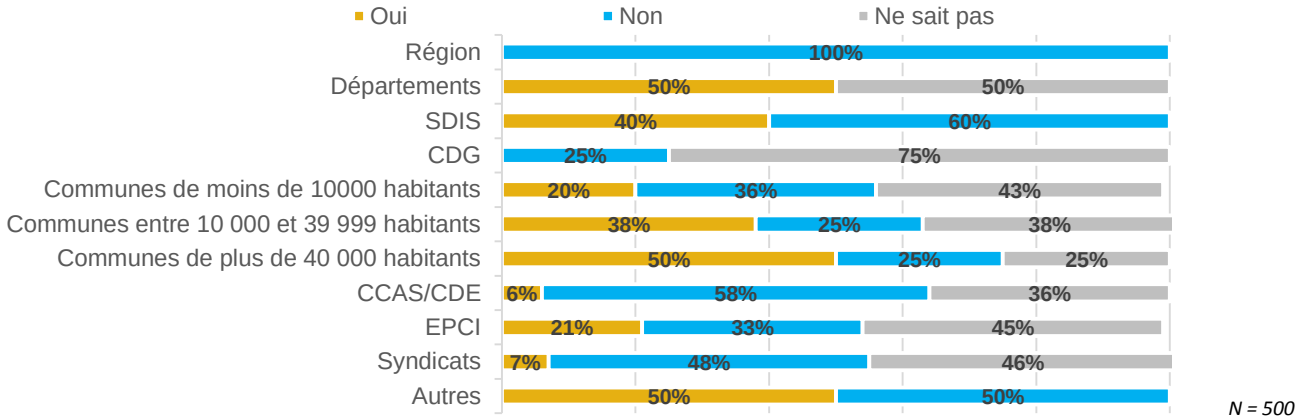
- **Nombre de communes** : 2 651 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 5 (France : 101 départements)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 12 (France : 223)
- **Communauté(s) urbaine(s) :** 2 (France : 13)
- **Métropole(s) :** 1 (France : 22)

Sources : Insee Siren, Banatic

2. Les transformations environnementales/développement durable

Les départements, SDIS et communes de plus de 10 000 habitants seront davantage impactés

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



N = 500

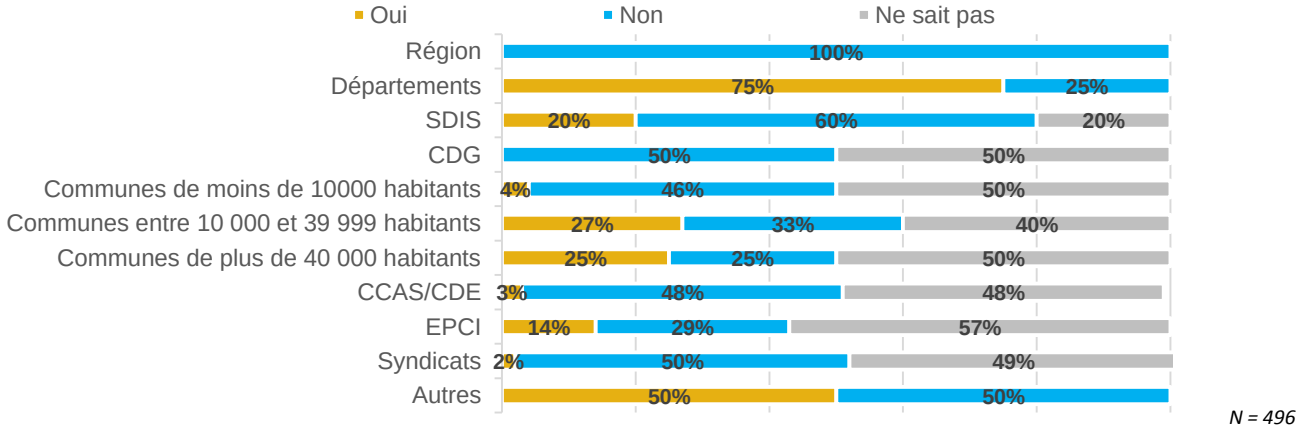
Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu citées, à l'exception d'un département et d'une commune de plus de 40 000 habitants sur 2, environ 2 SDIS et communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, un EPCI et commune de moins de 10 000 habitants sur 5 répondants. À noter toutefois une forte proportion de réponse « ne sait pas » à cette question (43% de l'ensemble des répondants).

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

3. Les transformations énergétiques

Les départements plus concernés par les transformations énergétiques

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 = 496

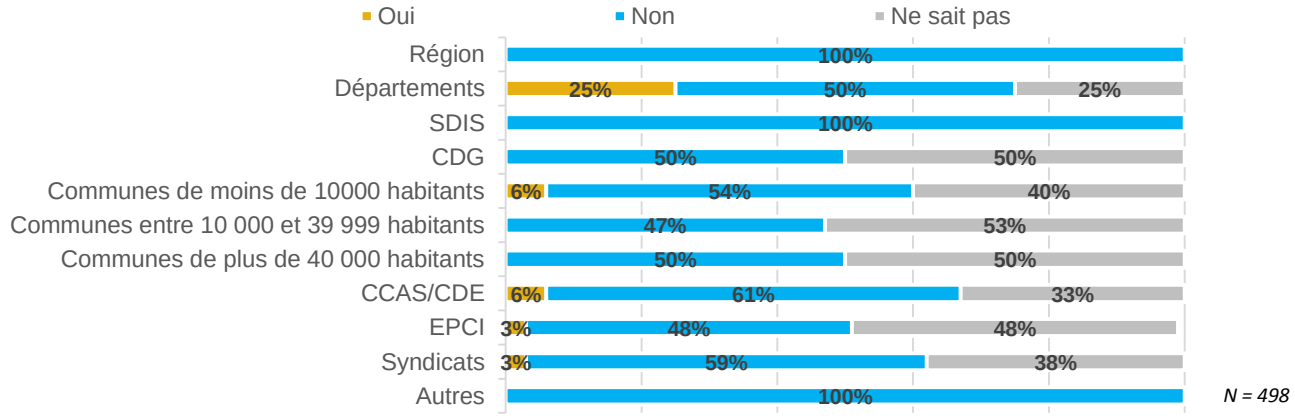
Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. Toutefois, trois départements et environ un quart des communes de plus de 10 000 habitants, un SDIS sur cinq et 14% des EPCI répondants prévoient des impacts liés à ces transformations. 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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

4. Les transformations d'automatisation/de robotique

Un impact des transformations d'automatisation peu perçu par les collectivités

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, à l'exception principalement d'un département.

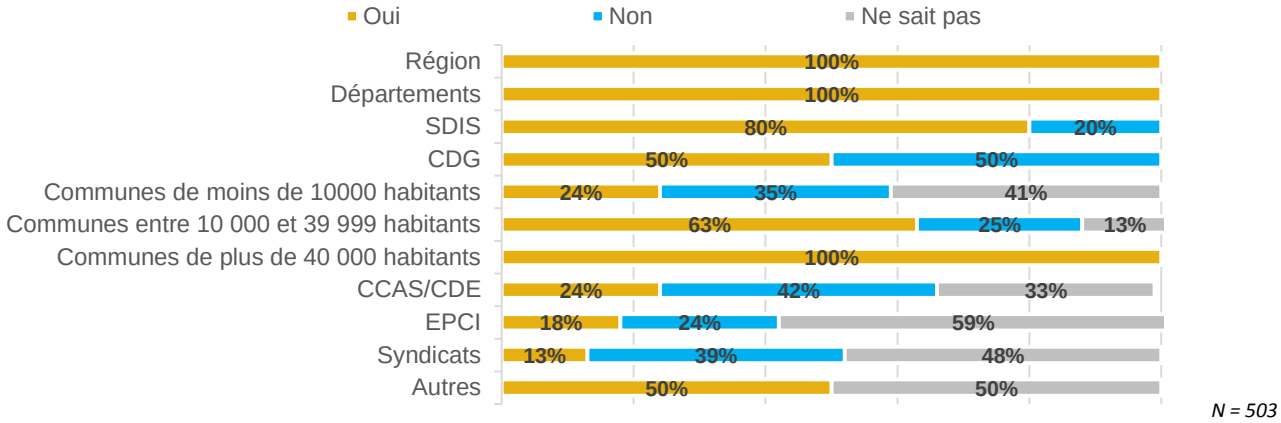
On retrouve également pour cette question une proportion importante de répondants qui ne se prononce pas sur ce sujet (39% de réponses « ne sait pas »).

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

5. Les transformations numériques

Un impact important pour les grandes collectivités, à l'exception des EPCI

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



N = 503

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

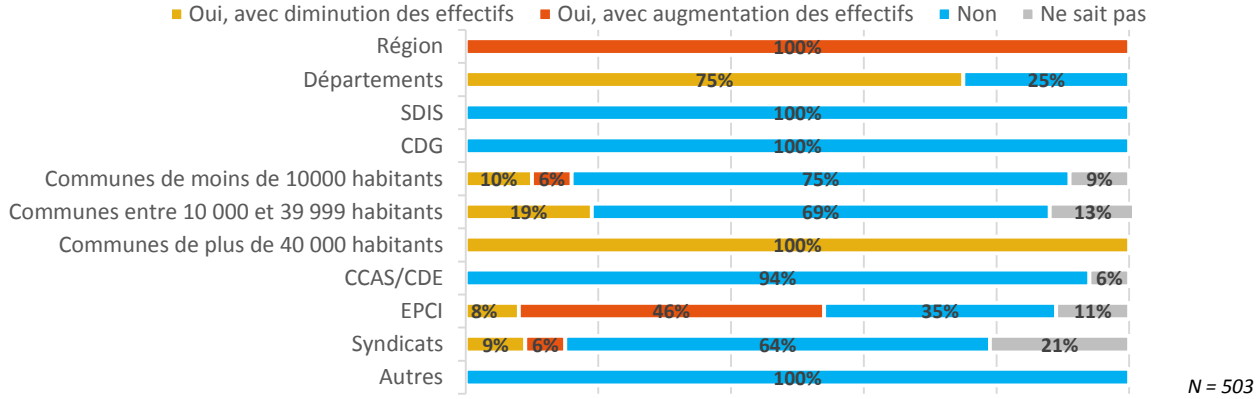
La région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants seraient les collectivités les plus touchées par ces transformations. À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (41% de l'ensemble des répondants).

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

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

Une diminution des effectifs pour les communes de plus de 40 000 habitants et les départements

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



N = 503

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 près de la moitié des EPCI répondants.

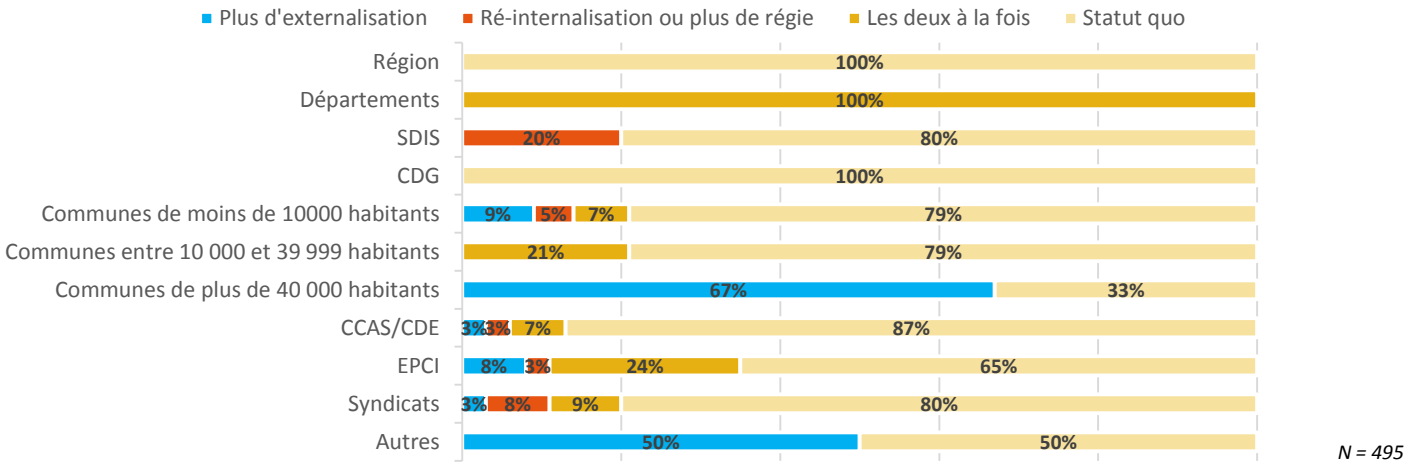
En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu pour les communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements sur 4 et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants.

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

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

Plus d'externalisation pour les communes de plus de 40 000 habitants

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



N = 495

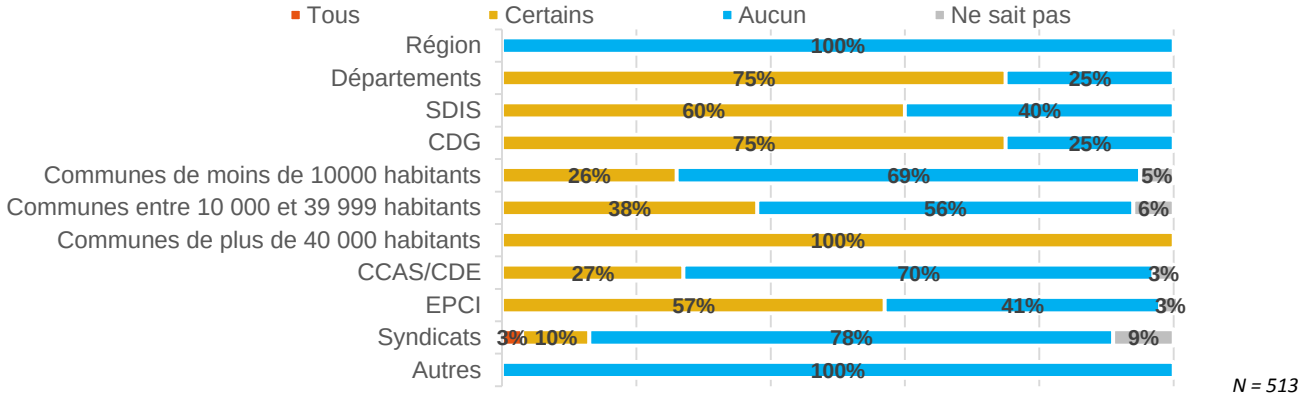
Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Toutefois, les communes de plus de 40 000 habitants répondantes tendent à plus d'externalisation, tandis que les départements associeront externalisation et ré-internalisation.

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

8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

Mutualisation partielle des services pour les grandes communes, départements, CDG, SDIS et EPCI

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



N = 513

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

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

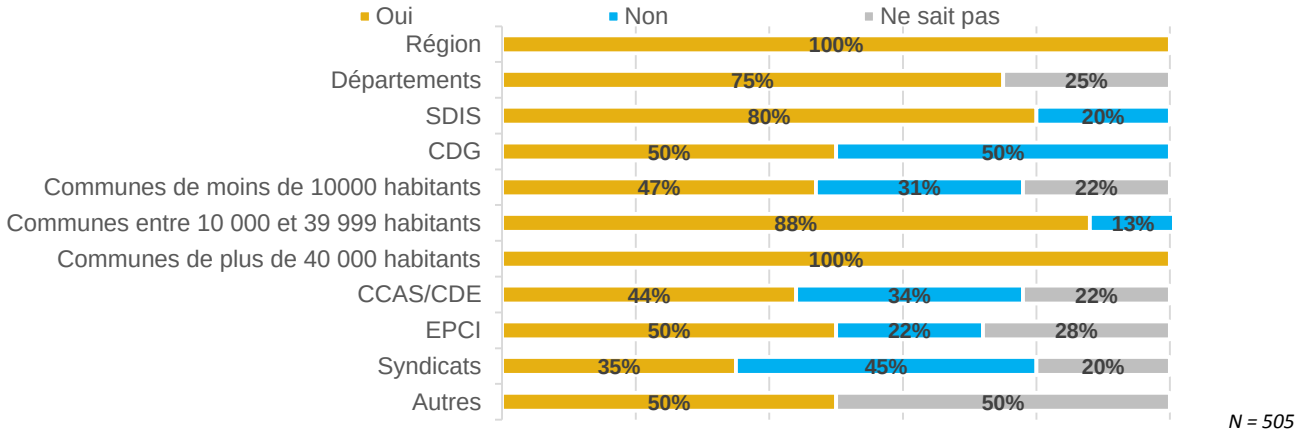
À noter : Pour la Basse-Normandie, 7 EPCI sur 10 mutualisent certains de leurs services avec d'autres collectivités, pour seulement un peu plus d'un tiers en Haute-Normandie.

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

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

47% des collectivités voient leur politique RH impactée par leur situation financière

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



N = 505

La situation financière des collectivités a un impact sur la politique RH de nombreuses collectivités. Toutefois, la perception est plus contrastée pour les CDG, les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE ainsi que pour les syndicats.

À noter : En Basse-Normandie, 7 EPCI sur 10 estiment que la situation financière a eu un impact sur leur politique de ressources humaines, pour seulement 15% des EPCI de Haute-Normandie.

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

Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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



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

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

La politique de recrutement (citée 82 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par la région, les CDG, les communes de plus de 40 000 habitants et celles de moins de 10 000 habitants.

On retrouve ensuite :

- **le non remplacement des départs** (retraite et autres cité 31 fois), principalement cité par la région, les CDG, les EPCI et les syndicats.
- **Le régime indemnitaire** (30 fois), surtout évoqué par les syndicats et l'ensemble des communes.

Le département évoque **la maitrise de la masse salariale**.

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

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



La politique de recrutement (citée 82 fois) et **le non remplacement des départs** (retraite et autres cité 31 fois) sont cités quelle que soit la taille de la collectivité.

Les collectivités de moins de 50 agents et celles de 50 à 500 agents mentionnent également **le régime indemnitaire** (respectivement 18 fois et 11 fois).

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi **la rémunération** (13 fois).

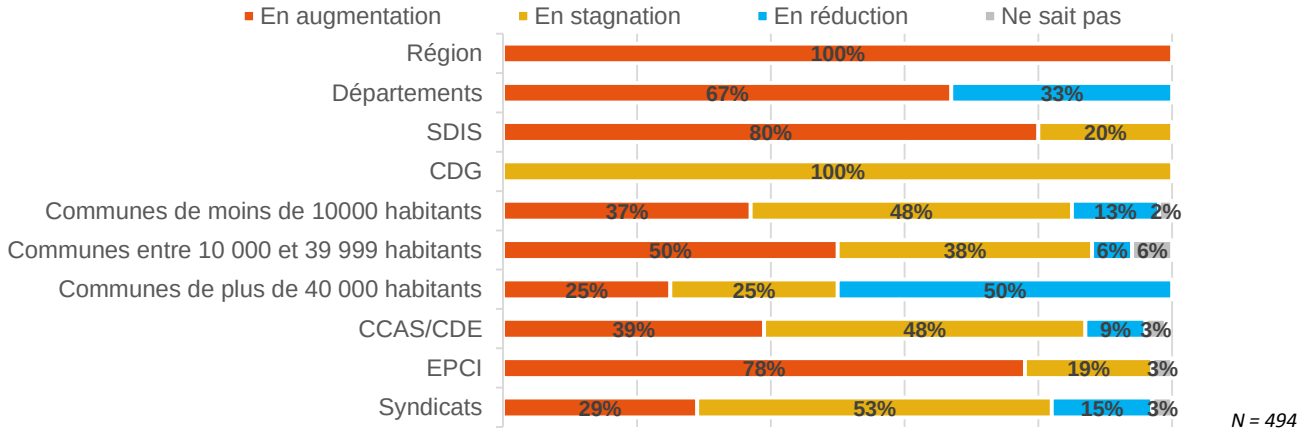
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent encore **la maitrise de la masse salariale** (10 fois).

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

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

Les dépenses de personnel en hausse pour une part importante des collectivités

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



N = 494

Les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2017 pour la région, les SDIS, les EPCI et 2 départements sur 3 répondants. À l'inverse, la moitié des communes de plus de 40 000 habitants et 1 département ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour les CDG, environ la moitié des syndicats, CCAS/CDE et communes de moins de 10 000 habitants et près de deux communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq.

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



A. Effectifs ……...p33

B. Emploi ……...p46

C. Démographie……p61

D. Métiers ……...p74

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



A. Effectifs

1. Volume et poids de la FPT……p34

1.1 Poids et évolution des effectifs

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

2. Temps de travail……p36

2.1 Modalités du temps de travail

2.2 Durée légale du travail

3. Service d'affectation……p38

3.1 Effectifs et évolution

3.2 Panorama des services

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

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

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

5. Géographie des effectifs territoriaux ……..p44

5.1 Répartition territoriale des effectifs

5.2 Taux d'administration selon le territoire

1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

Plus de 100 000 emplois en 2018, mais une légère baisse de l'emploi depuis 2013

- On dénombre **100 113*** **agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés dans la région Normandie au 1er janvier 2018

- Le taux d'administration territoriale normand **est ainsi de 30,1 ‰ hab** (emplois aidés inclus).**

- Entre 2013 et 2017, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale diminue de 0,2 %** (-207 agents), hors emplois aidés.*** Les effectifs varient en moyenne de -0,05 % par année, contre +0,3 % en France.

- La territoriale représente ainsi **8,1 % du salariat de Normandie**, contre 7,6 % à l'échelle nationale (hors emplois aidés).****

Sources :
** Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.*
*** Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT et Insee, Estimations de population 2018, traitement CNFPT*
**** Insee, Siasp au 31/12/2016 et 31/12/2012 en effectifs physiques, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information*
Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés..
***** Insee Siasp au 31/12/2016 et Insee, Estimation localisée de l'emploi 2017, traitement CNFPT*

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

Un taux d'administration légèrement inférieur à la moyenne nationale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2017, la FPT compte **24,8 agents pour 1 000 habitants dans la région Normandie**, contre 25,7 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente 26,1 agents pour 1 000 habitants, contre 30,1 ‰ habitants pour la France.

Dans l'ensemble, le taux d'administration normand est de 69,6 ‰ habitants, contre 72,1 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Normandie	**26,1**	**24,8**	**18,6**	**69,6**
France	30,1	25,7	16,3	72,1

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

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

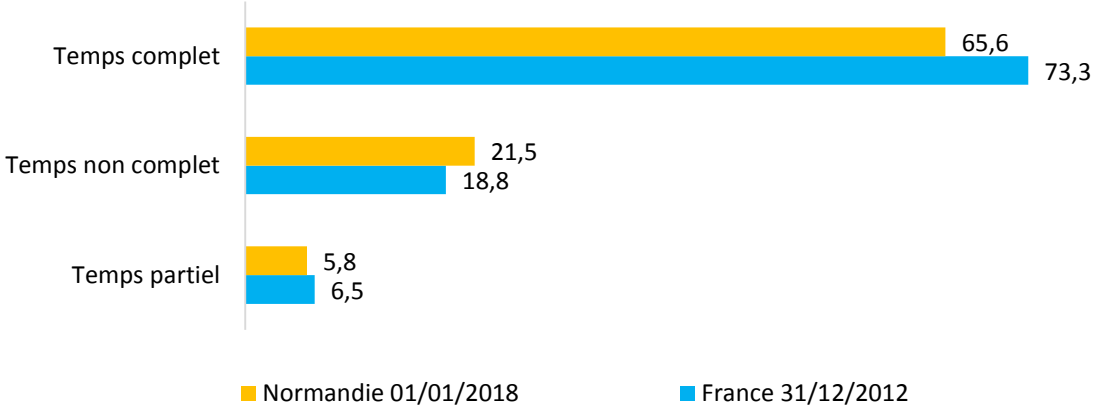
2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Davantage d'emplois à temps non complet

65,6 % des agents territoriaux de Normandie travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.

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



Les non réponses et inclassables ne sont pas indiqués dans le graphique

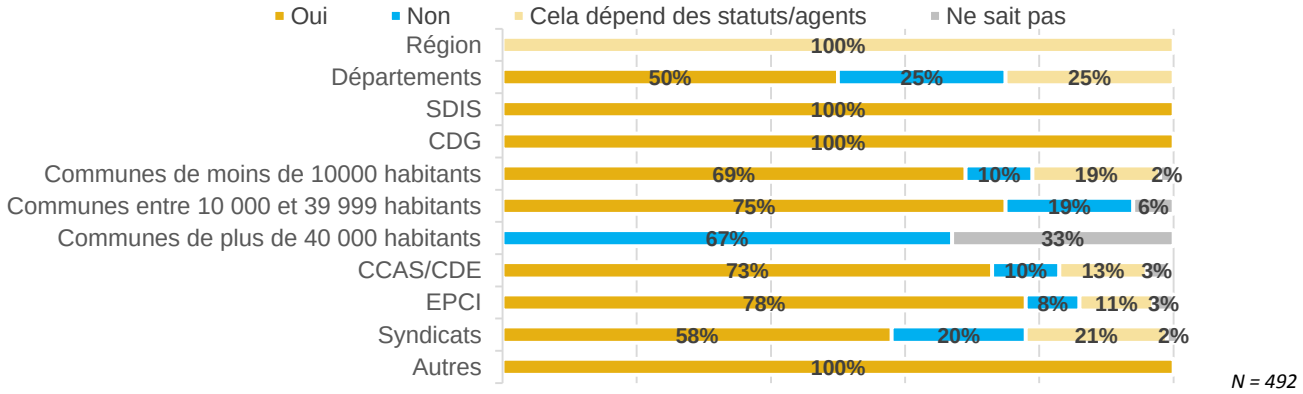
Définition : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du **temps partiel**, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique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

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

2.2 La durée légale du travail

Une grande majorité des agents travaille sur la base des 1 607 heures

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



N = 492

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

Plus des deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants, un département ainsi qu'un syndicat et commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur cinq ne travaillent pas sur cette base légale.

À noter : Les deux communes de plus de 40 000 habitants de Haute-Normandie déclarent ne pas travailler sur cette base légale.

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

3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Les affaires scolaires et la petite enfance sont sous-représentés, à l'inverse de la restauration collective

Les trois principaux services, tous statuts confondus, sont **les affaires scolaires et périscolaires, le social et le bâtiment et patrimoine bâti.** Ces trois services regroupent 31,6% des agents de Normandie. On notera également la forte présence de la restauration collective comparativement à la moyenne nationale.

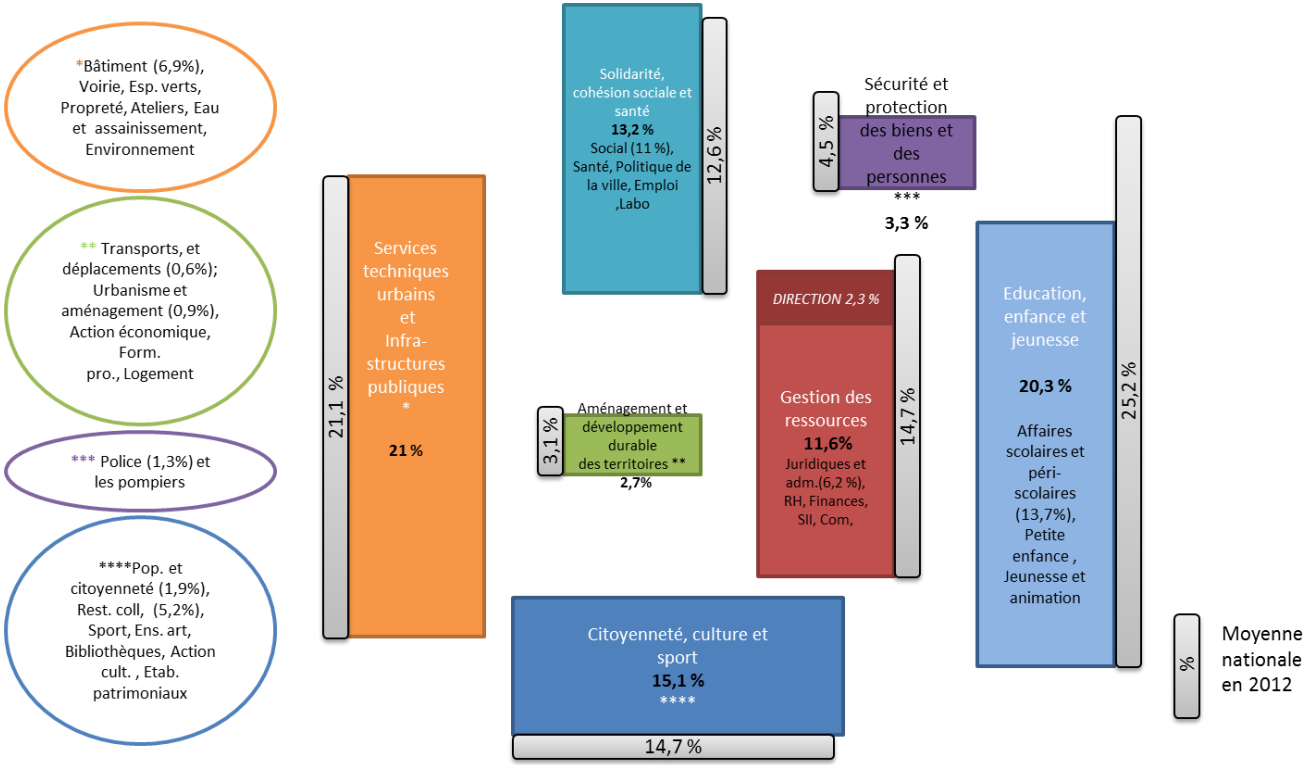
Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Normandie		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	13 725	13,7%	16,4%
Ensemble du Social	10 977	11,0%	10,3%
Bâtiment et patrimoine bâti	6 891	6,9%	6,0%
Affaires juridiques et administratives	6 195	6,2%	6,8%
Restauration collective	5 214	5,2%	3,6%
Espaces verts et paysages	4 026	4,0%	3,4%
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3 807	3,8%	5,0%
Petite enfance	3 320	3,3%	5,7%
Jeunesse et animation	3 253	3,2%	3,7%
Propreté, collecte et gestion des déchets	3 148	3,1%	3,1%
Dix principaux services	**60 556**	**60,5%**	**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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

3.2 Panorama des services

Un agent sur cinq relève des services techniques

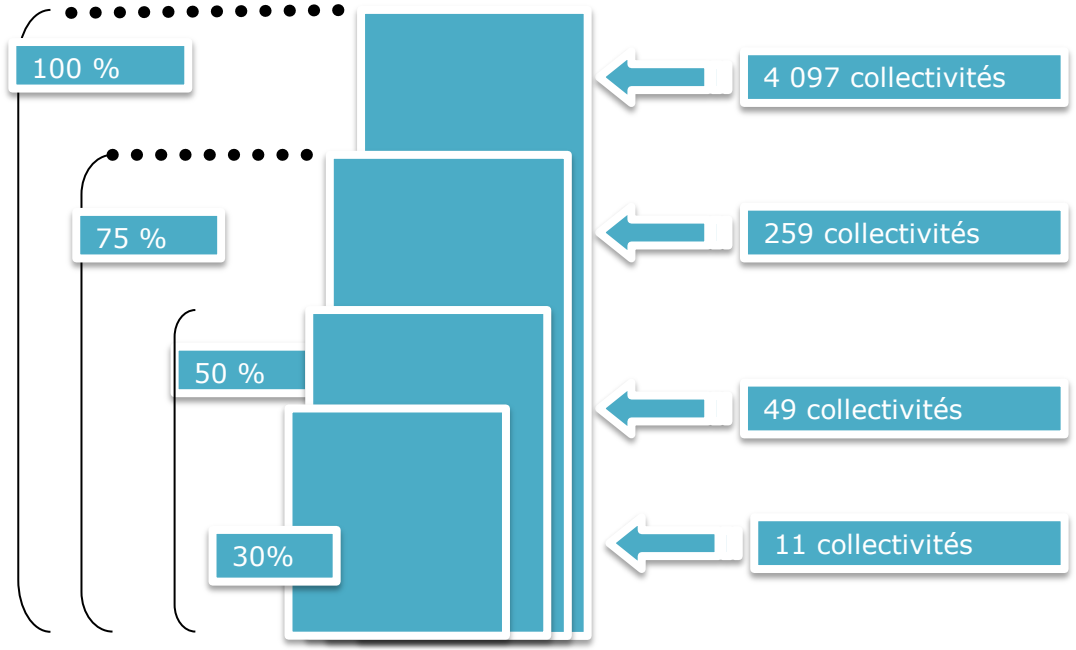


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

11 collectivités concentrent 30% des agents territoriaux de Normandie



Source : SIASP postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015, INSEE

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Part importante d'agents dans les communes de moins de 1000 habitants

En 2018, les **communes regroupent 49,1 % des emplois** de la FPT de Normandie, contre 54 % en moyenne en France.

Les plus petites communes regroupent 8,3% des agents de Normandie contre seulement 4,8% à l'échelle nationale.

A l'inverse, les communes de plus de 20 000 habitants ne concentrent que 15,3% des agents, contre 24,9% en moyenne en France.

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

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Normandie		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	4 944	4,9	4,3
Départements	15 117	15,1	15,1
SDIS	2 472	2,5	2,6
Centres de gestion	446	0,4	0,8
Communes de moins de 1 000 hab	8 315	8,3	4,8
Communes de 1 000 à 3 499 hab	8 122	8,1	7,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	10 646	10,6	9,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab	6 714	6,7	7,2
Communes de 20 000 à 39 999 hab	4 477	4,5	8,3
Communes de plus de 40 000 hab	10 884	10,9	16,6
Ensemble des communes	**49 158**	**49,1**	**54**
Centres communaux d'action sociale	6 943	6,9	6,4
Caisses des écoles	40	0	0,5
Communautés de communes	6838	6,8	4,7
Communautés d'agglomération	4 118	4,1	4,5
Communautés urbaines et métropole	4 407	4,4	2,9
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	376	0,4	0,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	2990	3,0	1,4
Syndicats mixtes communaux	2182	2,2	1,8
Caisses de crédit municipal	7	0	*n.d.*
Autre	75	0,1	0,5
Ensemble des collectivités	**100 113**		

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

4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Davantage d'emplois au sein de plus petites structures

Les collectivités de Normandie sont plus fréquemment de petites tailles (57,5 % comptent moins de 5 agents contre 46,2 % en moyenne). Les emplois sont essentiellement concentrés dans les structures de moins de 500 agents (59,3 % contre 49 % en moyenne).

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Normandie au 31/12/2015	France au 31/12/2015	Normandie au 31/12/2015	France au 31/12/2015
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	57,5	46,2	4,8	2,4
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	36,0	42,8	19,7	15,1
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	6,0	9,6	34,8	31,5
Grandes collectivités de plus de 500 agents	0,6	1,4	40,7	51
Ensemble collectivités	**100**	**100**	**100**	**100**

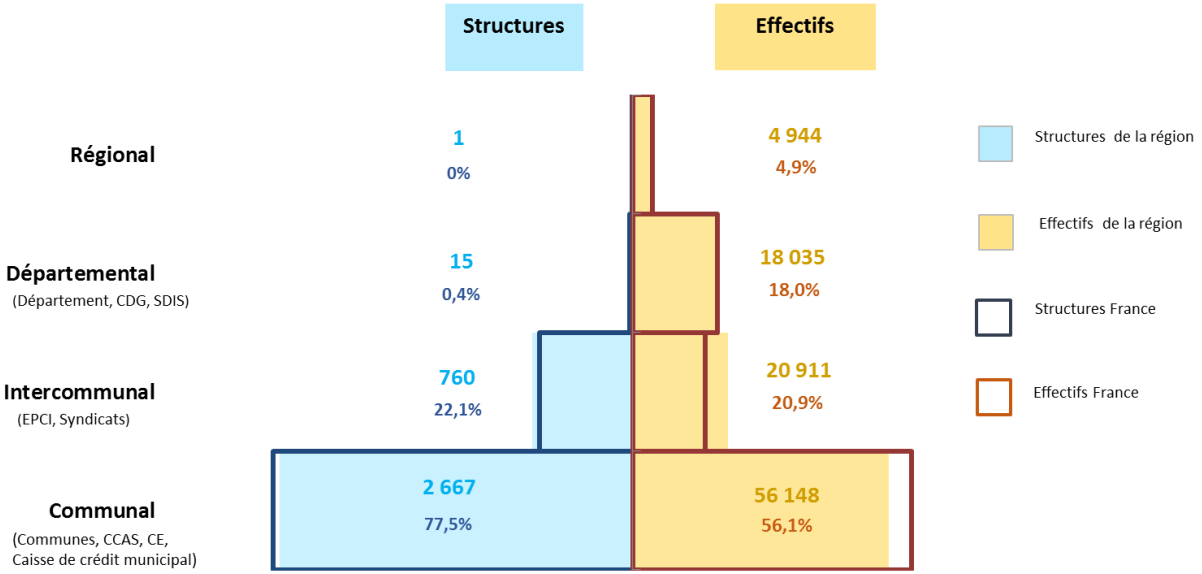
Source : SIASP postes principaux et secondaires non annexes au 31/12/2015, INSEE

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

Une répartition des structures proche de celle nationale

Les 2 667 structures communales représentent 77,5 % des collectivités de Normandie. Les 56 148 agents que ces structures emploient représentent 56,1 % des effectifs de la fonction publique territoriale normande. Comparativement à la France, on observe une proportion d'agents plus importante au niveau intercommunal, et moins importante au niveau communal.

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs

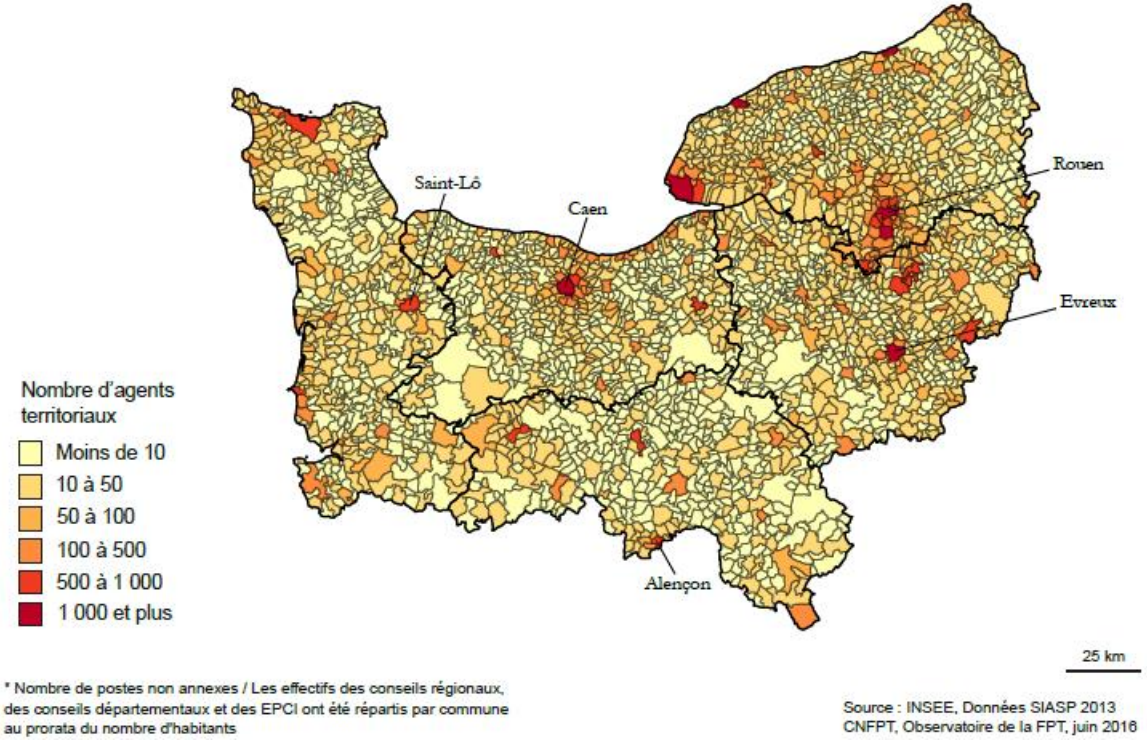


Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2015.

5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Concentration des effectifs dans les chefs-lieux et au Havre



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

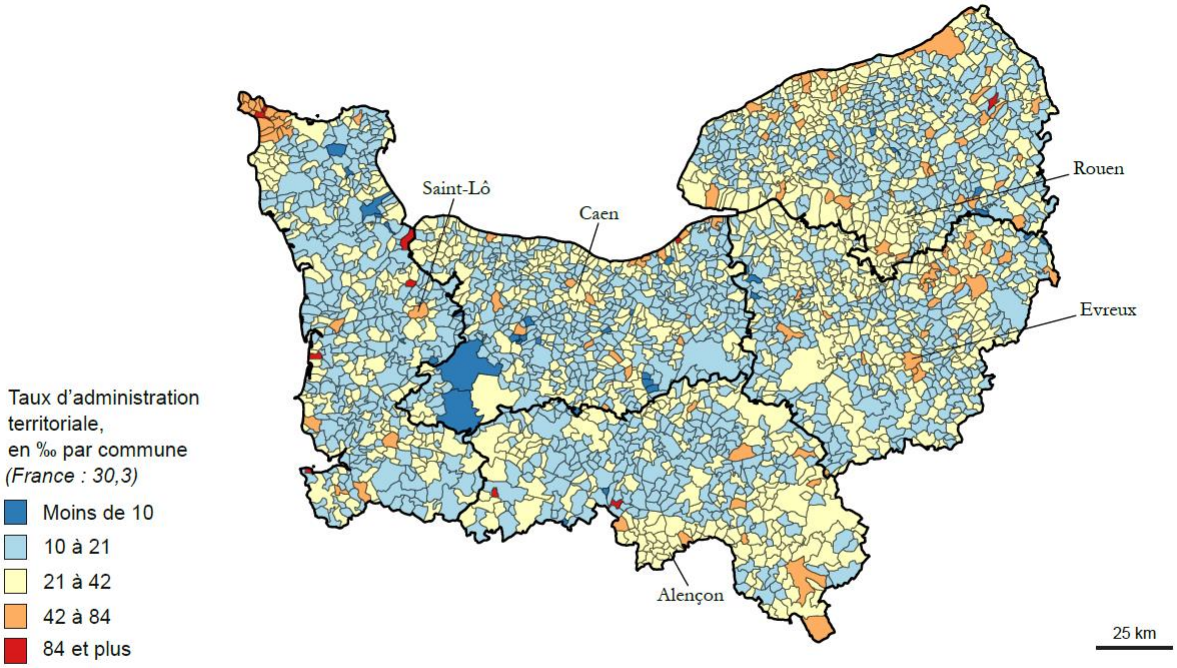
Source : INSEE, Données SIASP 2013
CNFPT, Observatoire de la FPT, juin 2016

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

Les agents territoriaux de Normandie sont plus concentrés dans les chefs- lieux ainsi qu'au Havre.

5.2 Taux d'administration selon le territoire

Un taux plus élevé dans la pointe nord-ouest de la Manche



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

Le taux d'administration territoriale est plus élevé dans les communes situées dans la pointe nord-ouest de la Manche.

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

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



B. Emploi

1. Statut……..p47

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

2. Catégorie hiérarchique ……..p60

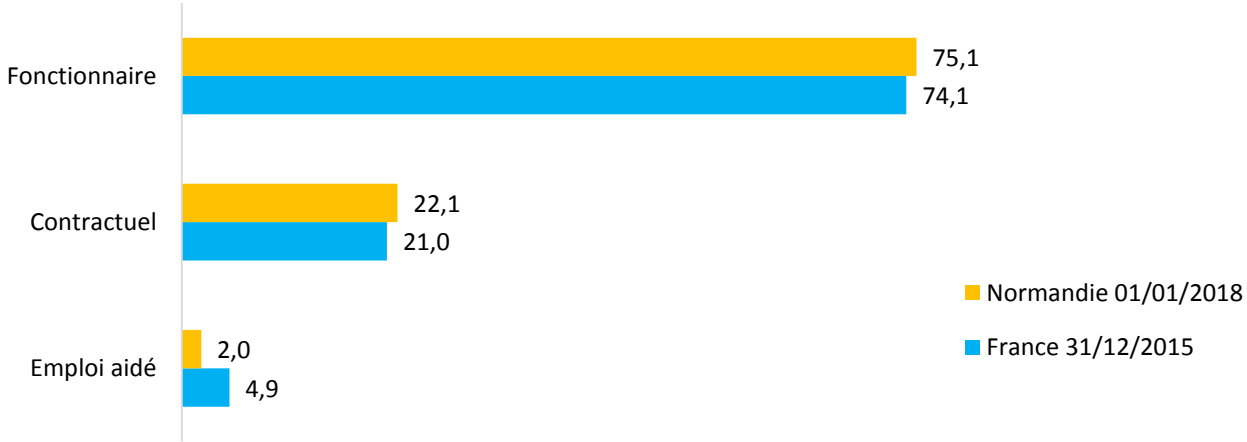
1. Statut

1.1 Structure générale

22 % d'agents contractuels

75,1 % des agents de Normandie sont fonctionnaires, contre 74,1% à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux selon le statut (%)



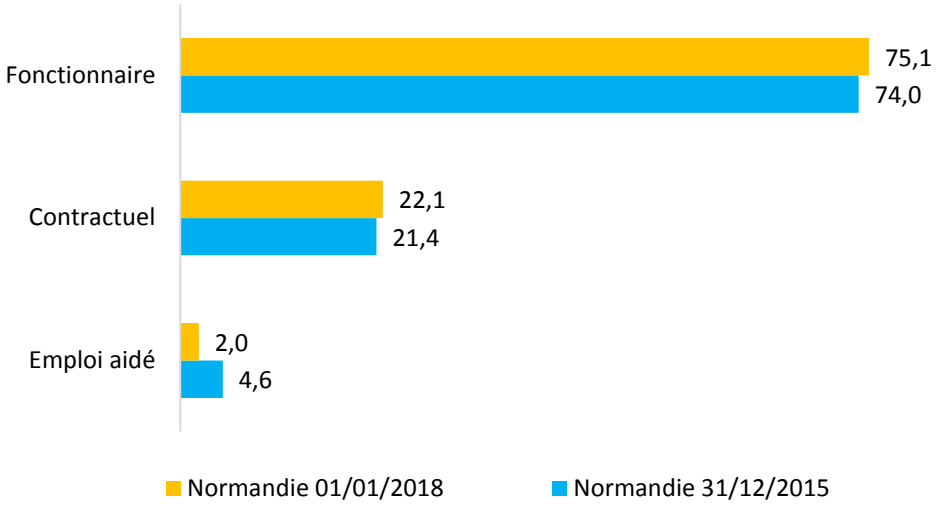
Données 2018 : la somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

1.2 Evolution de la structure générale

Légère hausse des fonctionnaires et des contractuels

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



Données 2018 : la somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

1.3 Statut par type de collectivité

Davantage de contractuels dans les CDE, CDG et communautés de communes

Une forte proportion de fonctionnaires au sein des SDIS, des CU/métropoles, de la région, des communes de 1000 à 3500 habitants, tandis que les contractuels sont surreprésentés dans les CDE, les CDG, ainsi que les communautés de communes.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble contractuels	*dont contractuels permanents*	*dont contractuels non permanents*	
Région	82,8	17,0	*33,0*	*67,0*	0,2
Départements	73,3	26,0	*11,1*	*6,2*	0,5
SDIS	97,1	2,7	*84,9*	*15,2*	0,2
Centres de gestion	39,7	60,3	*10,0*	*89,2*	0,0
Communes de moins de 1 000 hab	68,3	26,7	*58,5*	*15,5*	5,0
Communes de 1 000 à 3 499 hab	80,7	16,0	*30,1*	*30,8*	3,3
Communes de 3 500 à 9 999 hab	78,0	19,2	*23,8*	*37,6*	2,5
Communes de 10 000 à 19 999 hab	78,6	18,8	*34,9*	*38,6*	2,3
Communes de 20 000 à 39 999 hab	74,4	24,0	*33,8*	*47,6*	1,7
Communes de plus de 40 000 hab	77,5	21,0	*23,5*	*55,6*	1,5
Centres communaux d'action sociale	68,2	24,9	*33,1*	*24,6*	2,0
Caisses des écoles	12,5	87,5	*0,0*	*0,0*	0,0
Ensemble des communes et établissements communaux	***75,4***	***21,3***	***34,2***	***35,2***	***2,6***
Communautés de communes	64,2	31,5	*39,1*	*27,1*	2,2
Communautés d'agglomération	66,0	25,9	*33,2*	*41,9*	1,6
Communautés urbaines / métropole	83,2	15,8	*31,5*	*29,8*	1,0
Syndicats à vocation multiple:SIVOM	79,5	19,5	*63,2*	*23,7*	1,0
Syndicats à vocation unique:SIVU	77,2	18,8	*46,2*	*13,5*	4,0
Syndicats mixtes communaux	75,7	22,4	*51,1*	*29,4*	1,4
Caisses de crédit municipal	71,4	28,6	*0,0*	*0,0*	0,0
Ensemble des collectivités	**75,1**	**22,1**	***31,0***	***30,5***	**2,0**

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

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

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

Les fonctionnaires sont plus fréquents au sein des affaires juridiques et administratives, mais aussi dans les services techniques, tels que la voirie, le bâtiment ou la propreté. Les contractuels sont surreprésentés dans les secteurs social et jeunesse-animation. 31 % des contractuels sont des agents permanents.

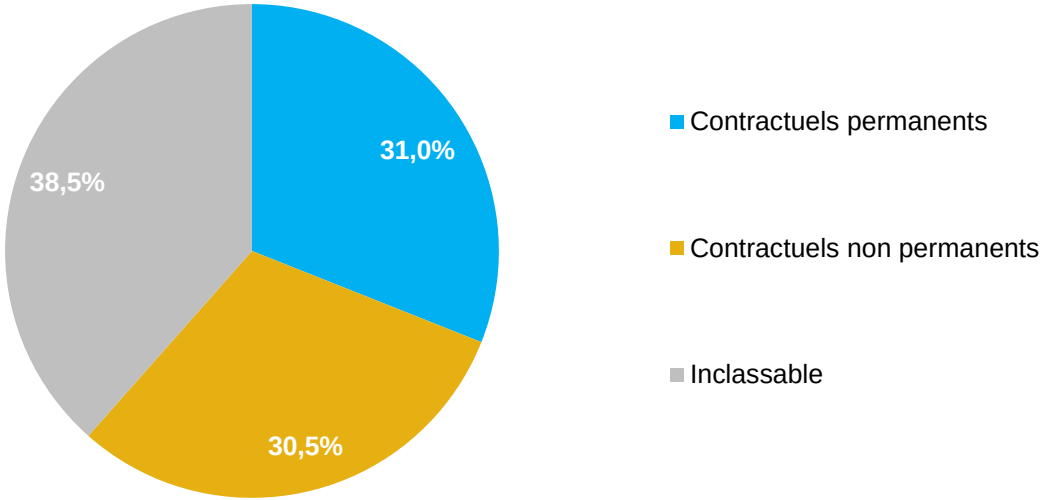
Répartition des agents parmi les 10 principaux services d'affectation, selon le statut (%)	Fonctionnaires	Contractuels			Emplois Aidés
		Ensemble des contractuels	*dont contractuels permanents*	*dont contractuels non permanents*	
Affaires scolaires et périscolaires	71,7	26,4	*28,7*	*41,3*	1,2
Ensemble du social	53,6	42,1	*16,8*	*10,3*	1,0
Bâtiment et patrimoine bâti	82,1	15,5	*38,2*	*32,2*	2,3
Affaires juridiques et administratives	83,0	15,6	*58,2*	*21,2*	1,1
Restauration collective	79,8	18,8	*20,4*	*34,5*	1,3
Espaces verts et paysages	80,5	10,6	*46,8*	*31,4*	8,9
Voirie, infrastructures et réseaux divers	89,1	8,1	*34,2*	*16,9*	2,6
Petite enfance	74,2	24,9	*42,7*	*25,3*	0,9
Jeunesse et animation	45,9	49,2	*17,7*	*53,1*	2,8
Propreté, collecte et gestion des déchets	82,0	14,3	*28,6*	*47,5*	3,5
Ensemble tous secteurs	**75,1**	**22,1**	***31,0***	***30,5***	**2,0**

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

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

1.4 Situation juridique des contractuels

Répartition des agents contractuels de Normandie selon la situation juridique

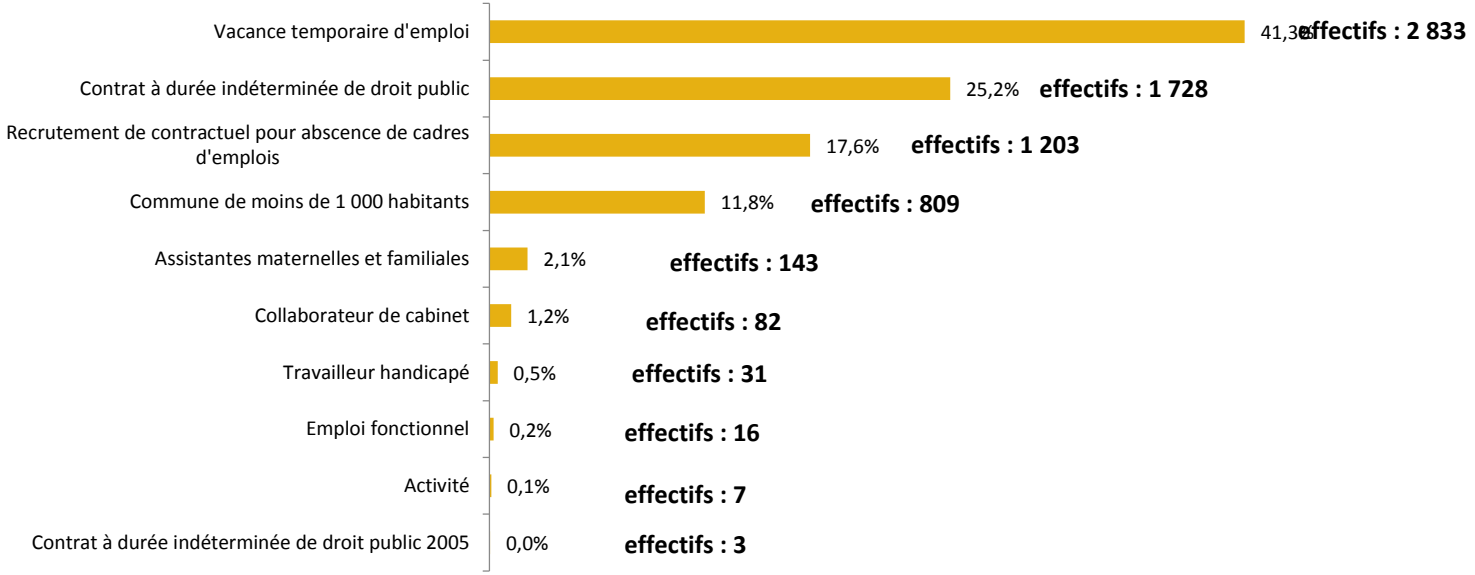


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur les contractuels permanents

41,3 % des contractuels permanents occupent un poste sur une vacance temporaire d'emploi.

Types de contrats de travail des contractuels permanents de Normandie

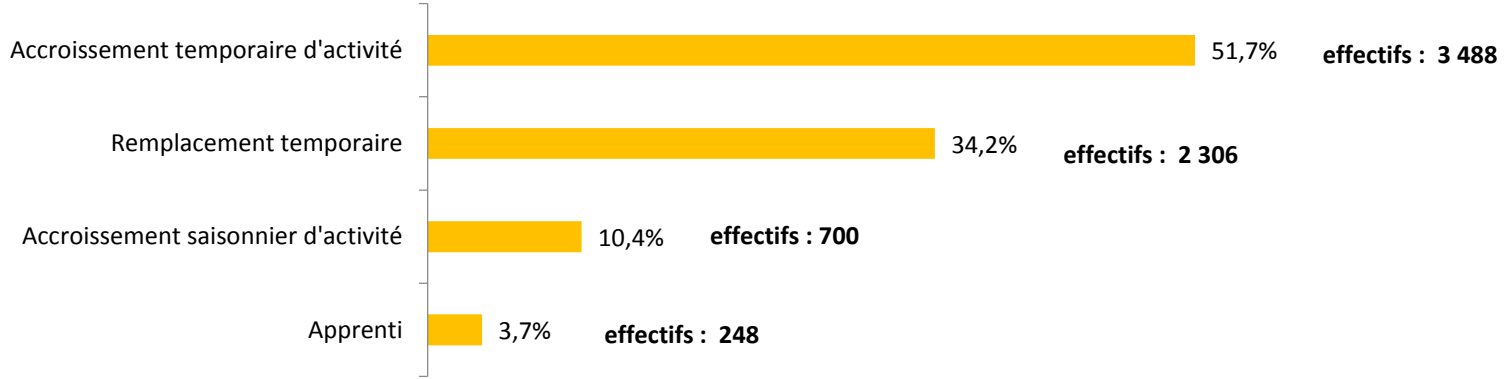


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l'accroissement temporaire d'activité (51,7 % des cas), puis le remplacement temporaire (34,2 %).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Normandie



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

1.5 Cadre d'emploi

Plus d'un agent sur trois est adjoint technique

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent 77,4 % des agents.

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Normandie		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	33 721	34,4	29,5
Adjoint administratif	11 501	11,7	12,8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5 579	5,7	6
Rédacteur	5 067	5,2	4,3
Adjoint d'animation	4 468	4,6	5,2
Agent de maîtrise	3 633	3,7	3,9
Attaché	3 353	3,4	3,9
Agent social	3 233	3,3	2,9
Assistant maternel	2 750	2,8	2,6
Technicien	2 624	2,7	2,7
Inclassables	*1 378*	*1,4*	*nd*

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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

1.5 Cadre d'emploi

Une progression des effectifs des cadres d'emplois d'adjoint technique et d'adjoint d'animation

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une augmentation de la part des adjoints techniques et des adjoints d'animation (respectivement +1,9 et +1,1 point). Dans le même temps la part des adjoints techniques des établissements d'enseignement diminue de 1,9 point.

Répartition des agents territoriaux de Normandie parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part en 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	34,4	32,4	1,9
Adjoint administratif	11,7	11,3	0,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5,7	7,6	-1,9
Rédacteur	5,2	5,2	0,0
Adjoint d'animation	4,6	3,4	1,1
Agent de maîtrise	3,7	3,7	0,0
Attaché	3,4	3,5	-0,1
Agent social	3,3	3,2	0,1
Assistante maternelle	2,8	3,1	-0,3
Technicien	2,7	2,6	0,0

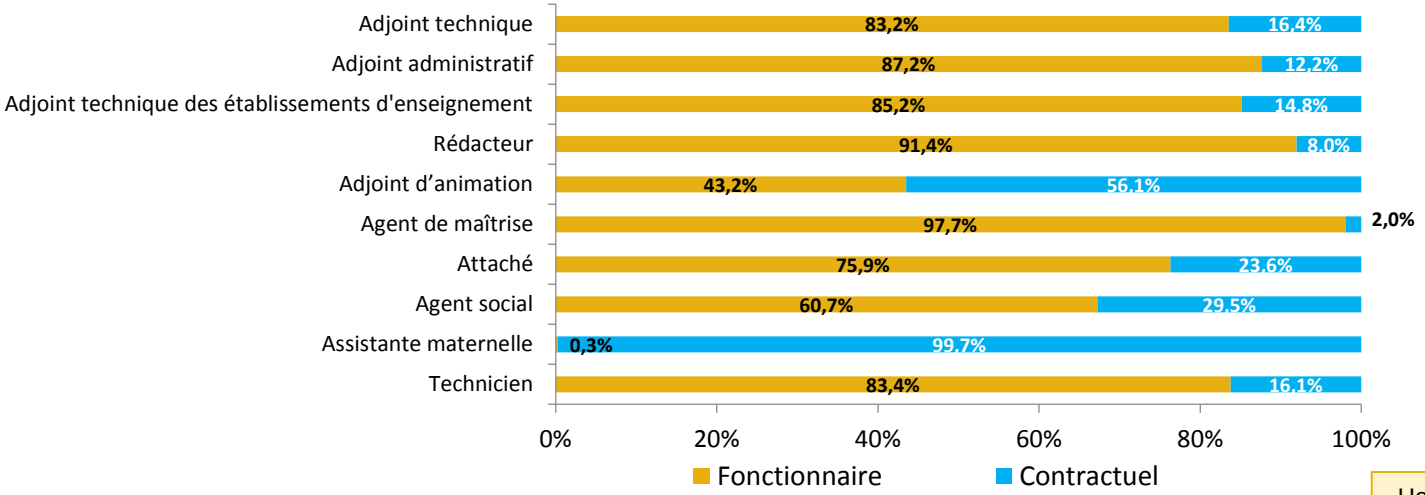
Hors emplois aidés

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

Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, huit sont occupés majoritairement par des fonctionnaires (en particulier le cadre d'emploi agent de maîtrise avec 97,7%). Les cadres d'emplois adjoint d'animation et assistante maternelle sont occupés majoritairement par des contractuels (respectivement à 56,1% et 99,7%).

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



Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux
Le total n'est pas égal à 100% car il convient d'ajouter les inclassables non représentés sur le graphiques

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

1.6 Filière

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

Près d'un agent sur deux relève de la filière technique, soit une proportion un peu plus importante qu'en moyenne. On retrouve ensuite la filière administrative avec 20,9 % des agents.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Normandie au 01/01/2018		France au 31/12/2015
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Administrative	20 466	20,9	22,5
Technique	47 115	48,0	44,8
Culturelle	3 557	3,6	3,9
Sportive	929	0,9	1,0
Sociale	7 974	8,1	9,0
Médico-sociale	2 904	3,0	4,6
Médico-technique	130	0,1	0,2
Police municipale	818	0,8	1,3
Incendie et secours	1 881	1,9	2,2
Animation	5 383	5,5	6,5

Hors emplois aidés

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 4,2 % des agents

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

1.6 Filière

Une légère diminution du poids des deux principales filières par rapport à 2015

Depuis 2015, la part des agents normands qui relèvent des filières techniques et administratives a diminué de 1,2 point. Dans le même temps, la filière animation a progressé de 0,9 point.

Répartition des agents territoriaux de Normandie selon la filière	Part au 01/01/2018 (%)	Part au 31/12/2015 (%)	Evolution en points
Administrative	20,9	22,0	-1,2
Technique	48,0	49,2	-1,2
Culturelle	3,6	3,7	-0,1
Sportive	0,9	1,0	0,0
Sociale	8,1	8,6	-0,5
Médico-sociale	3,0	3,1	-0,2
Médico-technique	0,1	0,2	-0,1
Police municipale	0,8	0,9	0,0
Incendie et secours	1,9	2,1	-0,2
Animation	5,5	4,6	0,9

Hors emplois aidés

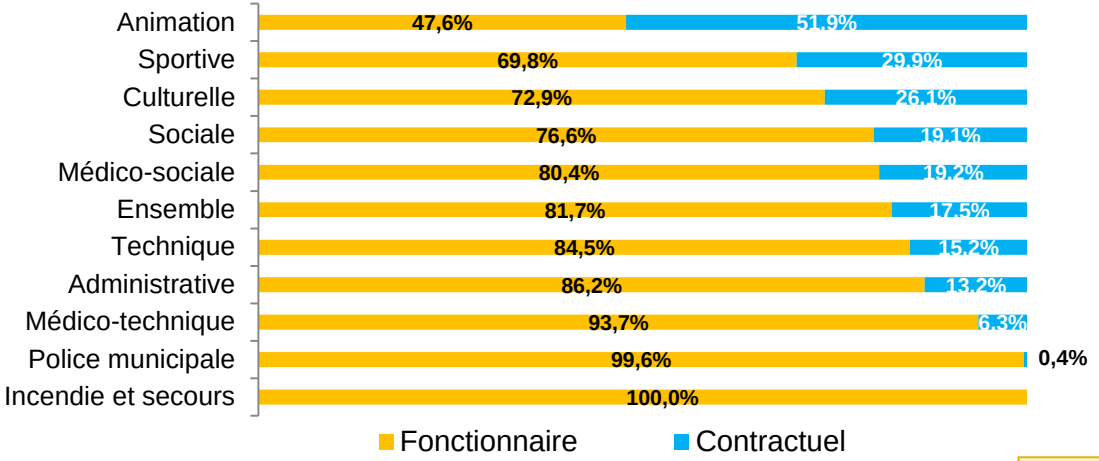
La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

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

Zoom sur le statut selon la filière

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

Répartition des agents territoriaux de Normandie selon la filière et le statut (%)



Hors emplois aidés

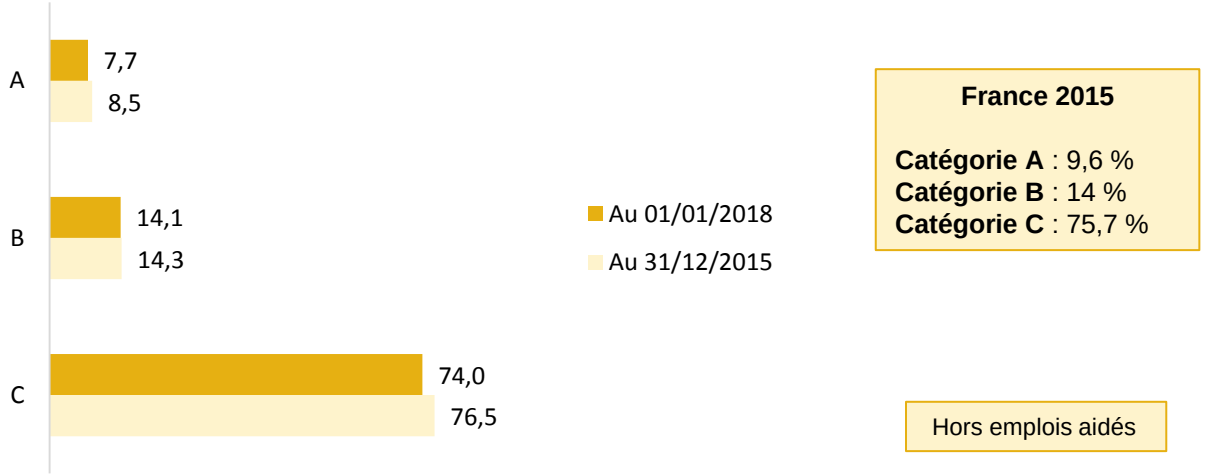
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Catégorie hiérarchique

Un léger sous encadrement de catégorie A qui s'accentue

74 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 76,5 % en 2015.

Répartition des agents territoriaux de Normandie selon la catégorie en 2015 et 2018 (%)



France 2015

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

Hors emplois aidés

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

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



C. Démographie

1. Genre……...p62

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

2. Âge ……...p66

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

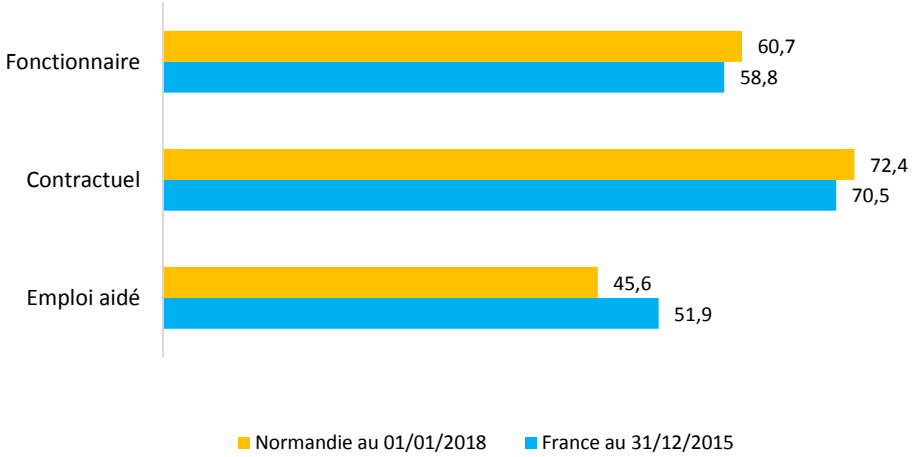
1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

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

Les femmes représentent 63,1 % des agents de la FPT, contre 60,9 % à l'échelle nationale. 72,4 % des postes de contractuels sont occupés par des femmes.
En comparaison avec la France en 2015, la part des femmes occupant un emploi aidé est relativement faible.

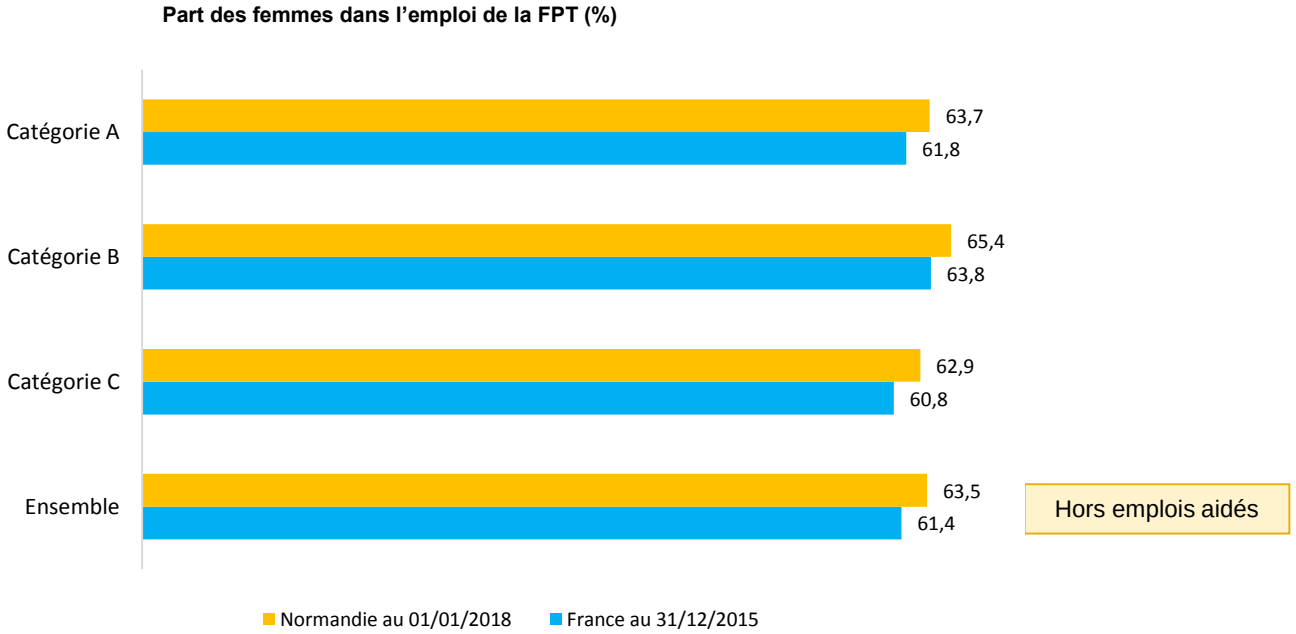
Part des femmes selon le statut des agents territoriaux (%)



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

1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

La catégorie B est légèrement la plus féminisée



Hors emplois aidés

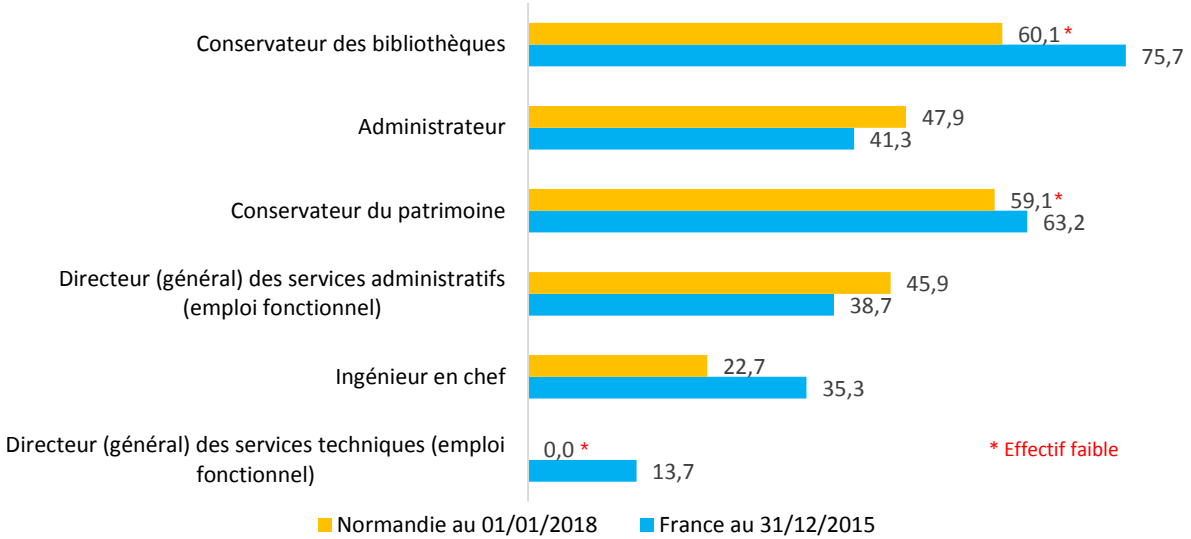
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

1.3 Part des femmes dans les emplois de direction

40,8% des emplois de directions sont occupés par des femmes

Parmi les emplois de direction, la part des femmes administrateur et directeur des services administratifs est plus importante qu'au niveau national.

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



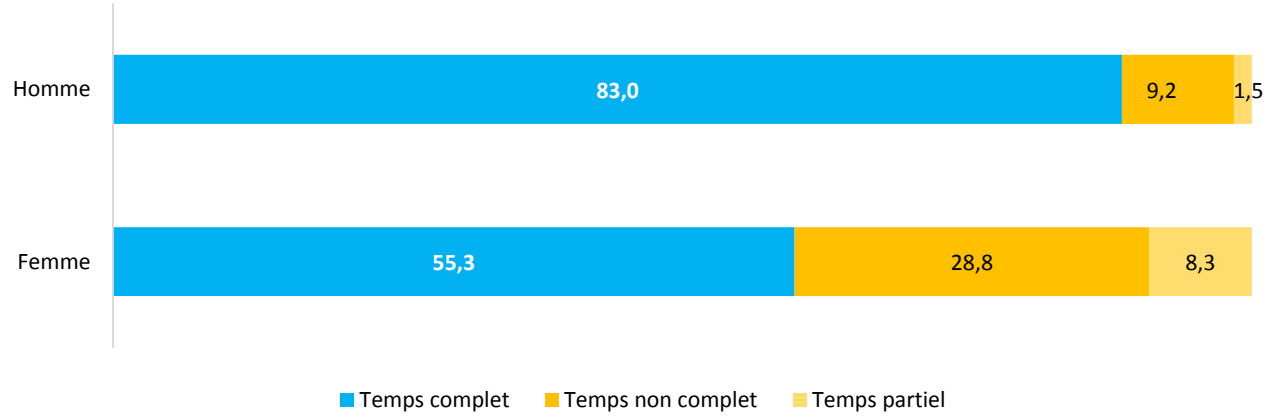
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015

1.4 Temps de travail selon le genre

Plus d'une femme sur trois travail à temps non complet ou partiel

37,1 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10,7 % des hommes. Les **emplois à temps non complet sont plus de 3 fois plus fréquents que pour les hommes**. Cette importante proportion de l'emploi à temps non complet chez les femmes se manifeste surtout dans les communes de moins de 3 500 habitants, les caisses des écoles, les SIVU et les SIVOM.

Temps de travail selon le genre de Normandie (%)



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

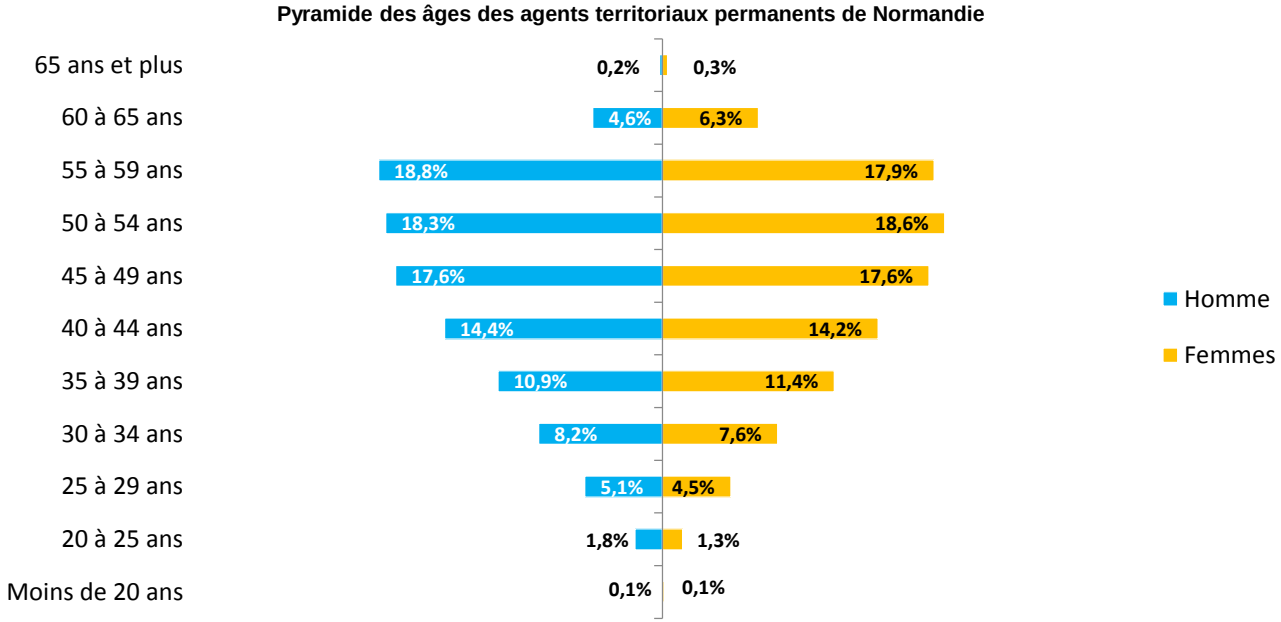
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Des agents territoriaux permanents vieillissants

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



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

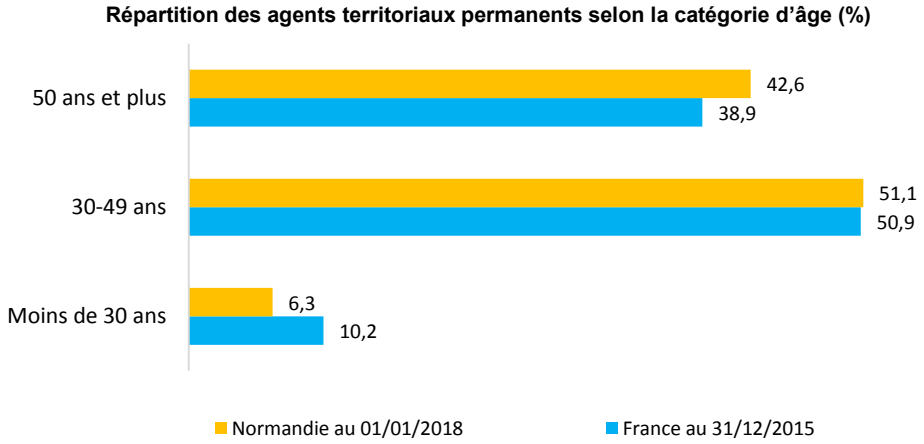
2.2 Structure des âges des agents permanents

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

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 42,6 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 38,9 % à l'échelle nationale. Les agents âgés **de moins de 30 ans** ne représentent que **6,3%**.

Age moyen :

- Fonctionnaires : 47,3 ans
- Contractuels: 40,5 ans
- Emplois aidés : 35,8 ans



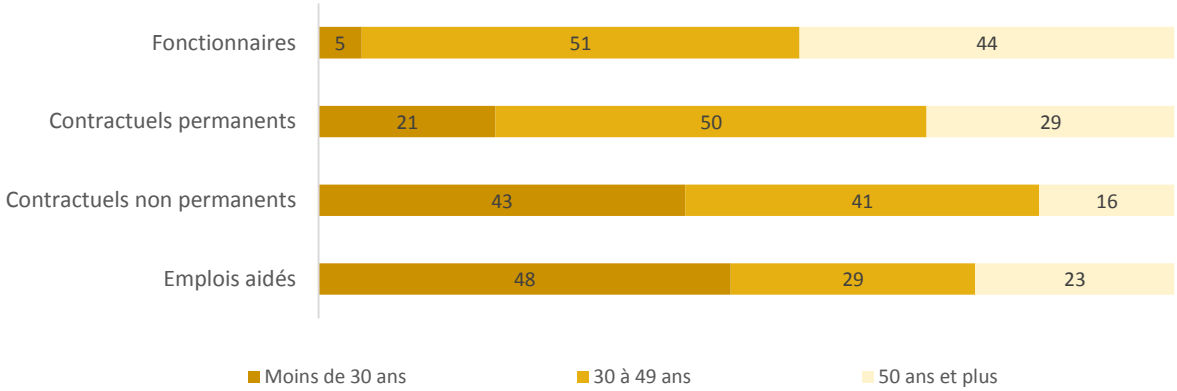
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Insee SIASP au 31/12/2015

2.3 Structure des âges selon le statut

44% des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **agents en emploi aidé** et les **contractuels non permanents** sont relativement plus jeunes (respectivement 48 % et 43 % d'agents de moins de 30 ans). Ainsi, l'âge moyen de ces agents est proche de 36 ans. Les fonctionnaires concentrent des agents plus âgés (44 % de plus de 50 ans).

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



Âge moyen
47 ans et 3 mois
41 ans et 8 mois
35 ans et 3 mois
35 ans et 8 mois

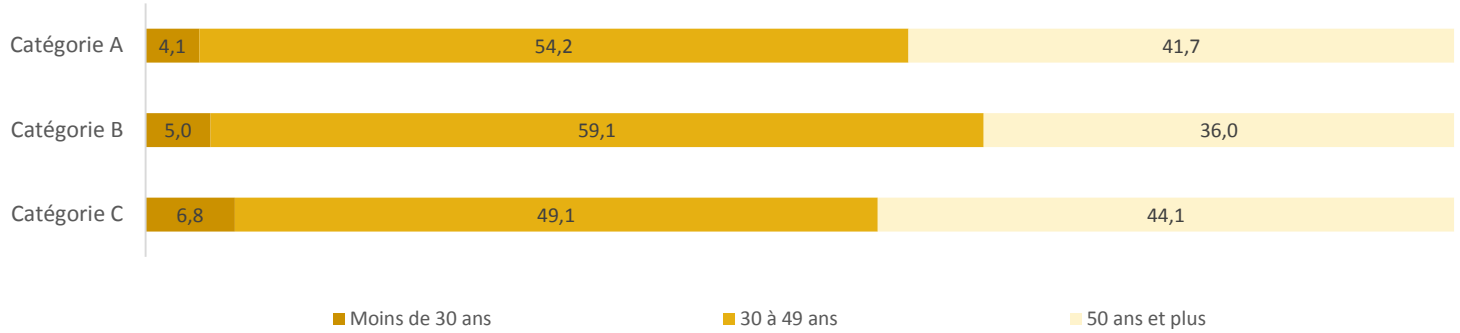
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

44 % des agents permanents de catégorie C ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie B sont légèrement plus jeunes que ceux des autres catégories (36 % ont plus de 50 ans).

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



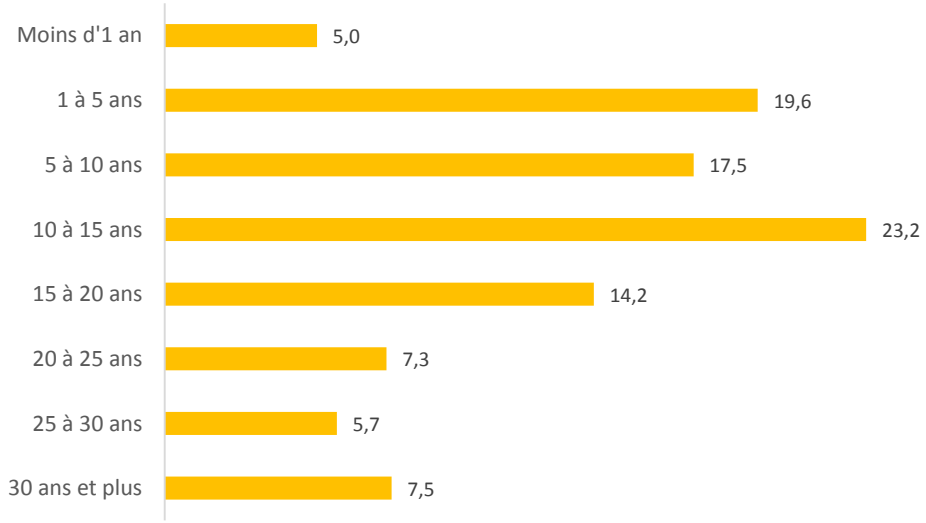
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.5 Ancienneté

Près d'un agent sur quatre a entre 10 et 15 ans d'ancienneté

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

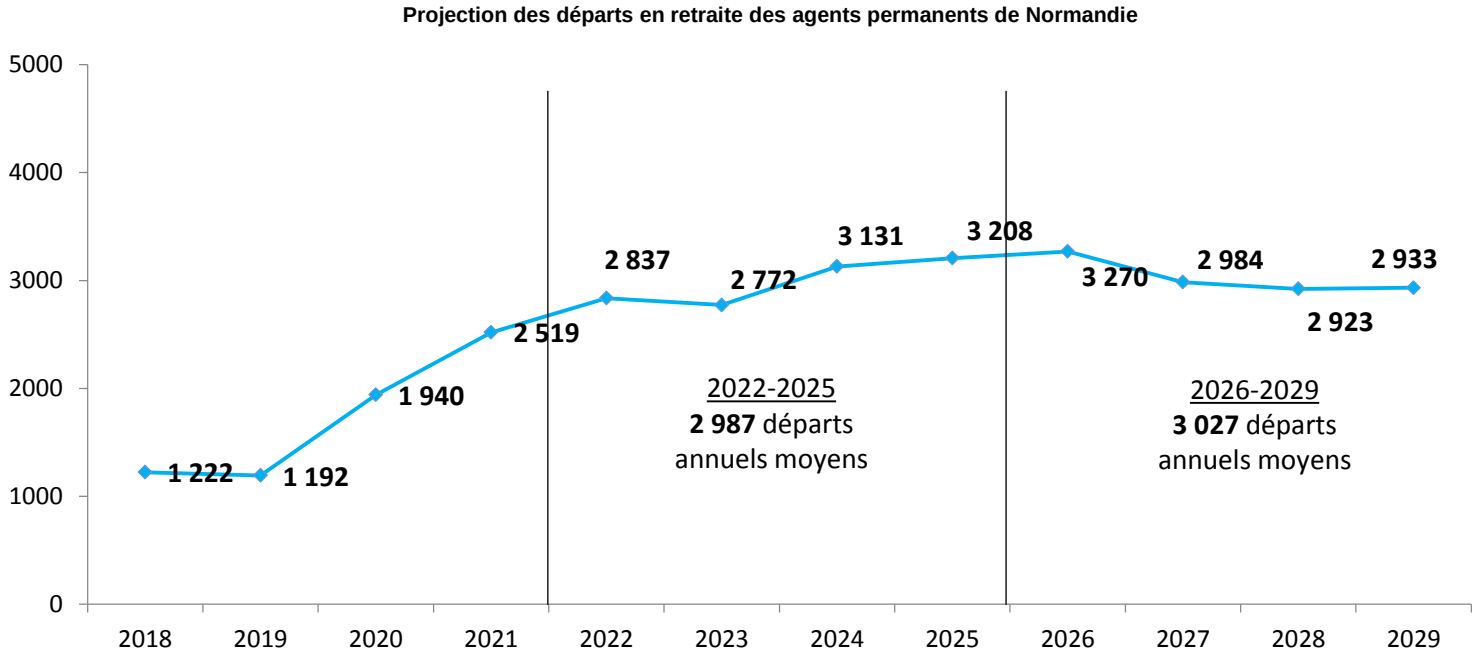
Part des agents territoriaux permanents de Normandie selon l'ancienneté au sein de la collectivité (%)



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

2.6 Projection des départs à la retraite

19% des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite d'ici 2024 et 38% d'ici 2029



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

2.7 Situation des prochains sortants ayant 60 ans et plus*

Près de 40% des plus de 60 ans sont adjoints techniques

Les agents permanents de 60 ans et plus sont plus fréquents au sein des départements et des grandes communes et 39,4 % sont adjoints techniques

Agents territoriaux permanents de Normandie et situation des prochains sortants

Agents permanents	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Départements	15,4	14,0
SDIS	0,7	3,0
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	9,0	10,7
Communes de plus de 40 000 habitants	13,0	10,9
Restauration collective	8,1	5,3
Pompiers et secours	0,4	2,3
Affaires scolaires et périscolaires	15,2	13,3
Adjoint technique	39,4	36,5
Adjoint administratif	10,4	13,0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	8,0	6,0
Chargé de propreté des locaux	13,4	8,7
Agent de restauration	7,6	5,7

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

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

2.8 Qui sont les nouveaux entrants?

40 % des nouveaux entrants permanents sont contractuels

On dénombre **4 131 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (5 % des agents permanents). Un quart d'entre eux a moins de 30 ans. En outre, 40 % sont contractuels (8,4 % sur l'ensemble).

Agents permanents	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des agents de moins de 30 ans	24,3	6,3
Département	8,9	14,0
Communes de plus de 40 000 habitants	5,7	10,9
Communautés de communes	12,2	6,4
Centres communaux d'action sociale	10,1	6,5
Part des contractuels permanents	40,0	8,4
Social - Personnes âgées	6,9	3,5
Espaces verts et paysages	1,6	4,2
Adjoint technique	27,2	36,5
Adjoint administratif	16,2	13,0
Agent de maîtrise	1,6	4,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3,8	1,6

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2018



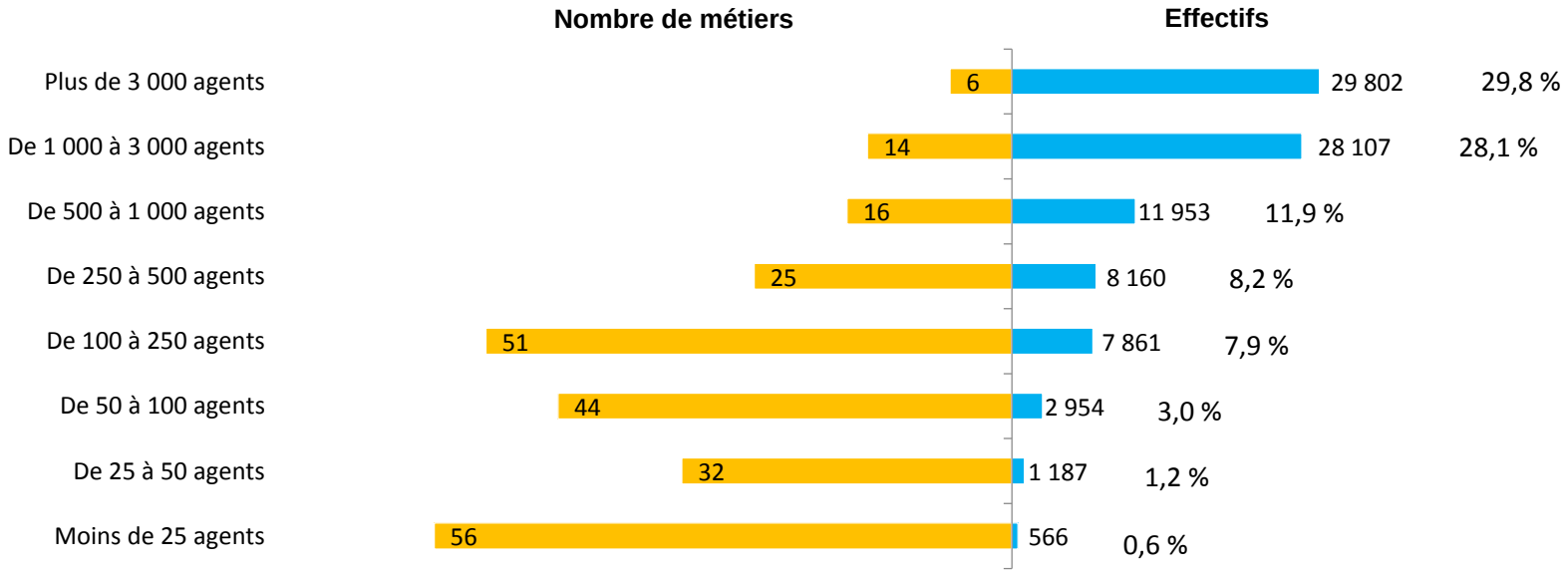
D. Métiers

1. Volumétrie……..p75
2. Métiers clés ……..…p76
   Zoom sur les métiers rares
   Zoom sur les métiers hors répertoire
3. Métiers selon le statut…….....p79
4. Métiers selon le genre……..……...p80
5. Métiers âgés……..……p81

1 Volumétrie

Parmi les 244 métiers répertoriés, six concentrent près de 30% des agents

Répartition des métiers et des agents territoriaux



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

Note de lecture : 56 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 566 agents (0,6 % du nombre total d'agents)

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

2. Métiers clés

Les agents de restauration comme 2ème métier des agents territoriaux normands

Parmi les métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 39,5 % des agents exprimés en ETP. On notera le poids relativement important des agents de restauration, qui arrivent en 2ème position des métiers cités.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Normandie				France
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	7024	8,0	8863	8,9	10,3
Agent de restauration	4659	5,3	5428	5,4	2,6
Assistant de gestion administrative	4291	4,9	4889	4,9	7,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3478	3,9	3915	3,9	4,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3459	3,9	3663	3,7	3,1
Animateur enfance-jeunesse	2503	2,8	3044	3,0	2,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	1911	2,2	2982	3,0	1,9
Jardinier	2542	2,9	2730	2,7	2,7
Assistant familial	2656	3,0	2656	2,7	2,0
Chargé d'accueil	2309	2,6	2572	2,6	2,4

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

Zoom sur les métiers rares

Parmi les métiers les moins cités (entre 1 à 4 citations), on retrouve les métiers suivants :

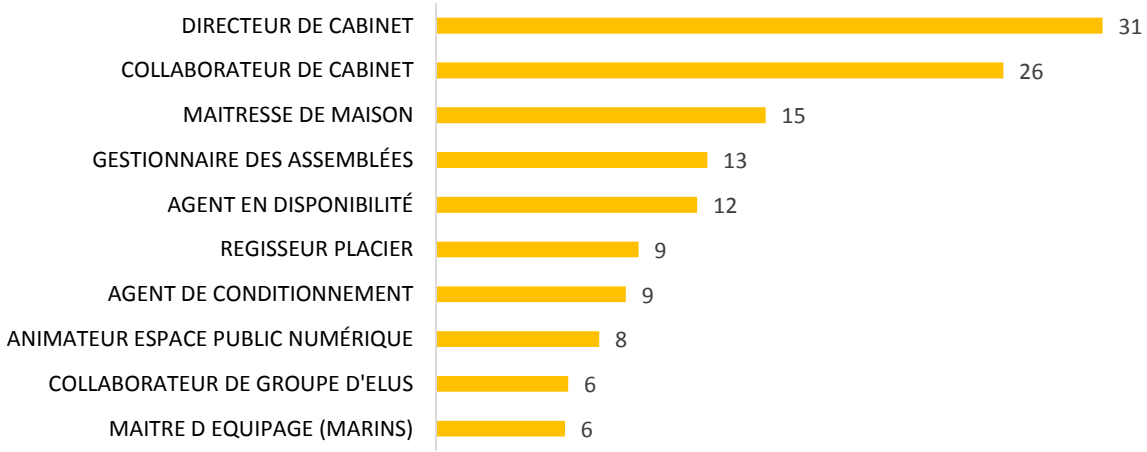
- Pharmacien
- Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation
- Archéologue
- Ergonome
- Restaurateur d'œuvres
- Chef de projet paysage
- Surveillant de port maritime
- Orthophoniste
- Médecin chef de SDIS
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Psychomotricien
- Auditeur interne
- Responsable de parc animalier
- Responsable métrologie

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

Zoom sur les métiers hors répertoire

Parmi les métiers déclarés par les collectivités, certains ne peuvent être classifiés dans la nomenclature actuelle. Les métiers le plus cités sont celui de directeur et 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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

3. Métiers selon le statut

Des emplois aidés plus fréquents pour les jardiniers

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

Les dix principaux métiers des agents territoriaux selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	72,6	24,1	2,7
Agent de restauration	81,8	16,5	1,5
Assistant de gestion administrative	87,4	10,9	1,5
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	83,7	14,7	1,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	85,2	12,4	2,0
Animateur enfance-jeunesse	33,0	61,9	2,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	28,8	67,7	3,0
Jardinier	81,8	12,5	5,7
Assistant familial	0,3	99,7	0,0
Chargé d'accueil	81,5	16,0	2,4
Ensemble	**75,1**	**22,1**	**2,0**

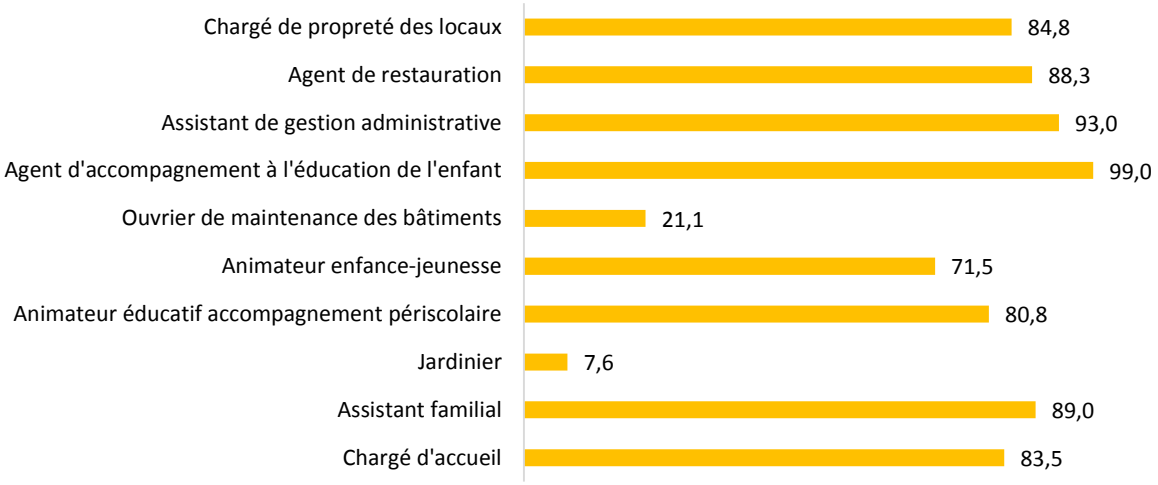
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

4. Métiers selon le genre

De fortes disparités selon les métiers

Les femmes occupent une large majorité des emplois pour huit des dix principaux métiers. A l'inverse, les métiers de jardinier et d'ouvrier de maintenance des bâtiments sont essentiellement occupés par des hommes.

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



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

5. Métiers âgés

Une plus forte présence des plus de 60 ans parmi les chargés de propreté des locaux

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les chargés de propreté des locaux, les agents de restauration et les assistants de gestion administrative.**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus de Normandie

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans ou plus en Normandie	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	651	9,2
Agent de restauration	370	7,9
Assistant de gestion administrative	313	6,9
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	192	5,6
Chargé d'accueil	176	7,8
Ouvrier de maintenance des bâtiments	165	5,2
Aide à domicile	150	8,1
Agent de services polyvalent en milieu rural	129	6,8
Enseignant artistique	107	8,6
Secrétaire de mairie	104	5,6
Ensemble (tous métiers confondus)	**4 862**	**5,9**

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

III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



1. Tendances d'évolution des effectifs……p84

1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018
1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
1.3 Les suppressions de postes en 2018

2. Tendances de recrutement……p88

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018
2.2 Les difficultés de recrutement
2.3 Les métiers en concurrence avec d'autres collectivités et avec d'autres fonctions publiques
2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

3. Gestion des âges……p92

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018
3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018
Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers
Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes

4. Dynamique des métiers……p96

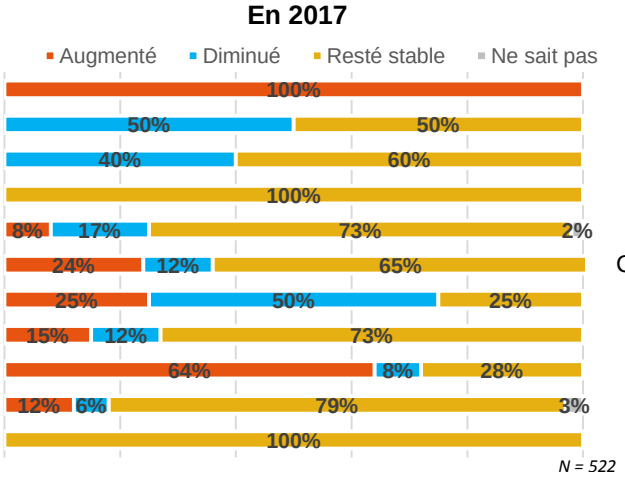
4.1 Dynamique des métiers
4.2 Les principaux métiers sensibles
4.3 Les métiers très pénibles et les métiers avec difficultés de reclassement

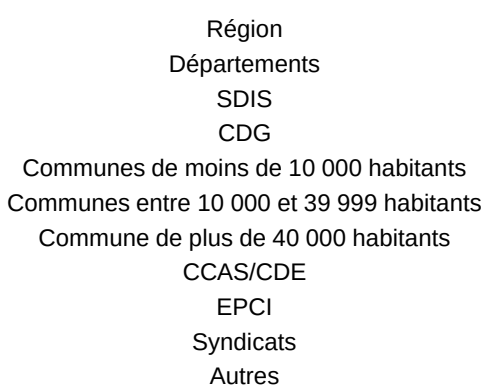
1. Tendances d'évolution des effectifs

1.1 Evolution des effectifs en 2017 et 2018

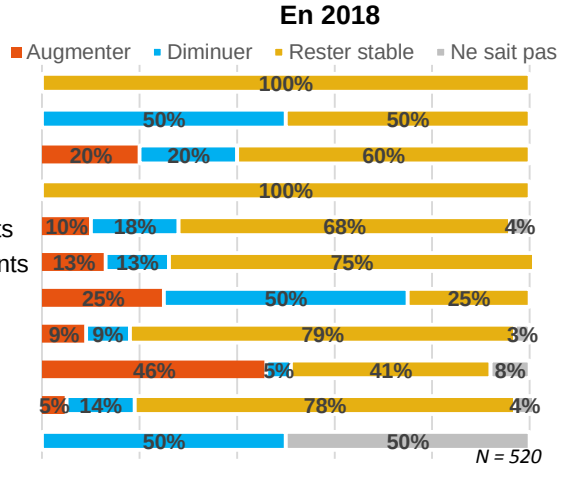
Une stabilité des effectifs pour un grand nombre de collectivités

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





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



La moitié des communes de plus de 40 000 habitants et des départements répondants connaissent une diminution de leurs effectifs en 2017 et en 2018.

La région, qui a connu une augmentation des effectifs en 2017, tend à une stabilisation de ses effectifs en 2018. Les EPCI enregistrent une tendance à la hausse de leur effectif en 2017 et dans une moindre mesure en 2018.

Les autres structures connaissent quant à elles majoritairement une stabilisation de leurs effectifs sur ces deux années.

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

1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

  Comme vue précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement les **communes de plus de 40 000 habitants, 3 départements sur 4 et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants**. Les services concernés sont ceux de **la voirie, infrastructures et réseaux divers,** ainsi que ceux des **espaces verts et paysages.**

  On rappellera néanmoins les **augmentations d'effectifs** pour **la région et près de la moitié des EPCI répondants**. Les services concernés sont principalement ceux de **la voirie, infrastructures et réseaux divers**, ceux de **l'eau et l'assainissement** ainsi que ceux des **affaires scolaires et périscolaires.**

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

  Les communes de plus de 40 000 habitants, les départements, les CDG et dans une moindre mesure les SDIS et les EPCI sont les structures qui ont le plus recours à la **mutualisation de leurs services** avec d'autres collectivités (principalement leurs services des **personnels et ressources humaines, des systèmes d'information et informatique , de l'urbanisme et l'aménagement** ainsi que de **la gestion financière et de la comptabilité**).

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

1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

➢ Mode de gestion des services

Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au **statu quo** en matière de mode de gestion des services. **Les communes de plus de 40 000 habitants répondantes tendent à plus d'externalisation** dans le mode gestion de leurs services, tandis que **les départements associeront externalisation et ré-internalisation**.

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **les espaces verts et paysages**, **le bâtiment et patrimoine bâti** et **la voirie, infrastructures et réseaux divers.**

➢ Suppression de postes en 2018

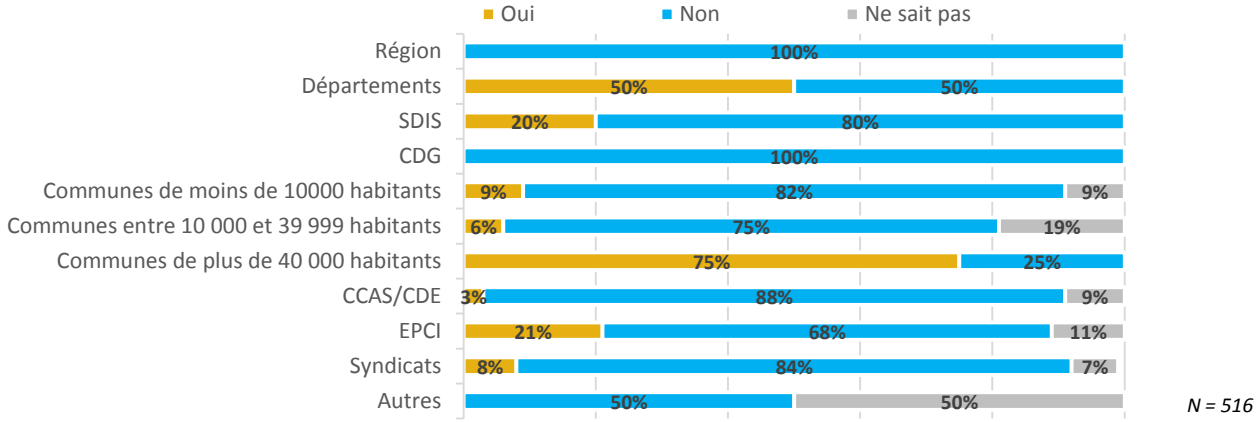
10 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2018.

Le principal service concerné par ces suppressions est celui des **affaires scolaires et périscolaires.**

1.3 Les suppressions de postes en 2018

Les communes de plus de 40 000 habitants et la moitié des départements prévoient des suppressions de poste

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



N = 516

3 communes de plus de 40 000 habitants sur 4, la moitié des départements et une minorité de SDIS et d'EPCI répondants prévoient des suppressions de postes en 2018.

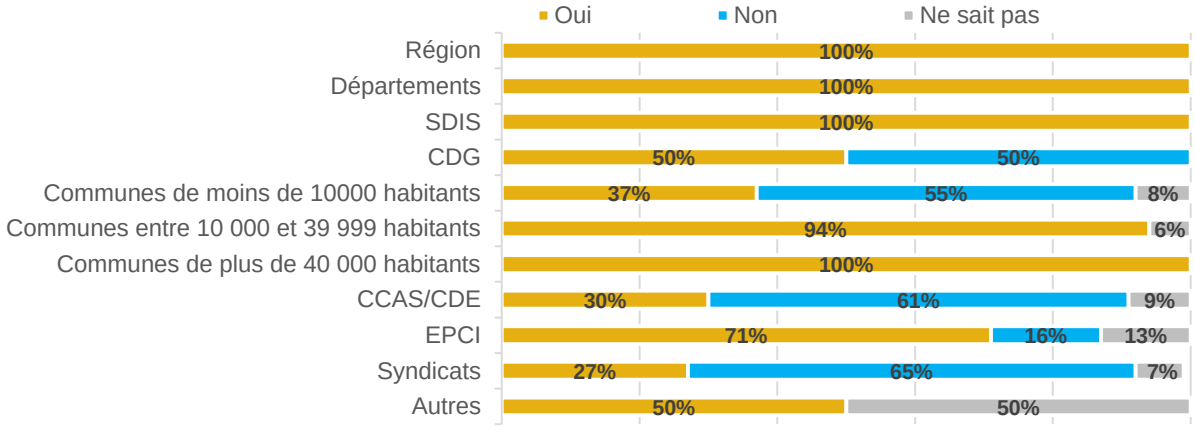
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2018

Une majorité des syndicats, CCAS/CDE, petites communes et CDG ne prévoient pas de recrutement

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



N = 521

Pour l'année 2018, 41% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

Près des deux tiers des syndicats, 61% des CCAS/CDE et environ la moitié des CDG et communes de moins de 10 000 habitants ne prévoient pas de recruter.

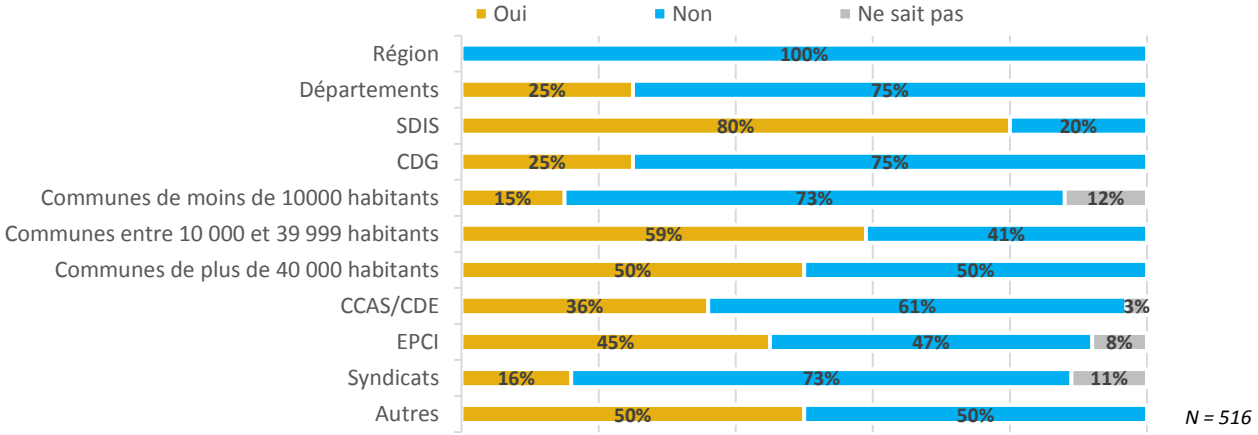
À noter : En Haute-Normandie 80% des EPCI prévoient des recrutements, pour moins des deux tiers en Basse-Normandie.

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

2.2 Les difficultés de recrutement

Une collectivité sur cinq rencontre des difficultés à recruter

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



N = 516

Les difficultés de recrutement concernent d'abord les SDIS, les communes moyennes et près d'un répondant sur deux pour les grandes communes et les EPCI. À l'inverse, la région, les départements, les CDG, les syndicats, ou encore les petites communes et les CCAS/CDE font état de peu de difficultés.

Les **métiers d'aide à domicile** (dans les CCAS/CDE, communes de moins de 40 000 habitants et 1 EPCI) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (dans les communes de moins de 10 000 habitants et syndicats), sont cités à plus de 8 reprises comme métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2018.

À noter : En Haute-Normandie, les deux communes de plus de 40 000 habitants ont rencontré des difficultés de recrutement en 2018 alors que celles de Basse-Normandie n'ont pas éprouvé de difficultés.

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

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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**

  - ✓ **72 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **d'assistant de gestion administrative** (cité 7 fois, par **1 département, 1 EPCI 2 communes de moins de 10 000 habitants ainsi que 3 syndicats**), le métier **de secrétaire de mairie** (cité 7 fois principalement par **les communes de moins de 10 000 habitants**).

  - ✓ Les grandes collectivités citent également les métiers **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif** (**3 EPCI**) et de **médecin** (**2 départements**).

- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**

  - ✓ **26 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'assistant éducatif petite enfance** (cité 3 fois, par **2 communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune de plus de 40 000 habitants**), de **cuisinier** (cité 3 fois par **1 département et 2 syndicats**), **d'infirmier** (cité 3 fois, **par les CCAS/CDE**) et **de médecin** (cité 3 fois par **2 départements et 1 CCAS**).

  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de médecin** (par **2 départements**), **de cuisinier** (par **1 département**), **de contrôleur de gestion** (par **1 département**), **de chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers** (par **1 département et 1 EPCI**) ou encore **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif** (par **1 EPCI**).

2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

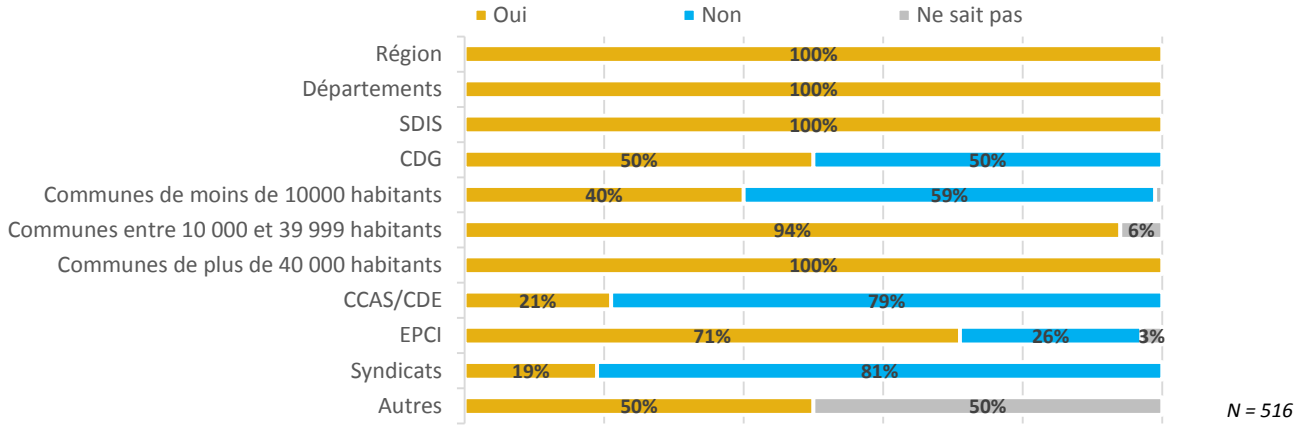
- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
  - ✓ **56 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'aide à domicile** (cité 8 fois essentiellement par les **CCAS/CDE**) et le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 8 fois par **l'ensemble des communes**).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de cuisinier** (pour **1 département et 1 EPCI**), **d'opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants** (pour **1 EPCI et une commune de plus de 40 000 habitants**), de **responsable d'exploitation eau potable et assainissement** et **de responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration** (pour **2 EPCI**).

3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2018

Les CDG, petites communes, CCAS/CDE et syndicats prévoient moins de départs à la retraite

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



N = 516

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

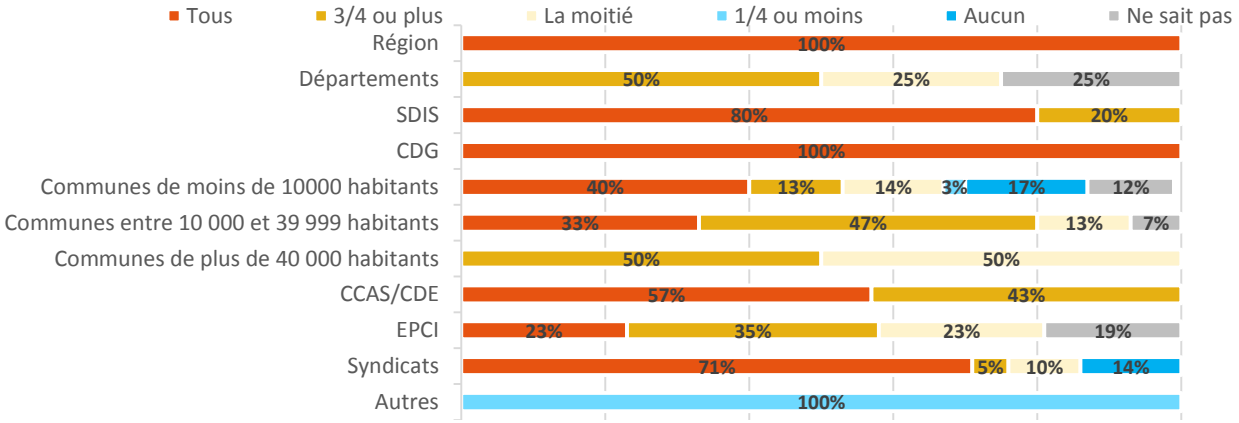
Les syndicats, les CCAS/CDE et les communes de moins de 10 000 habitants ainsi qu'un CDG sur deux ne prévoient quant à eux majoritairement pas de départ en 2018.

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

3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2018

41% des collectivités remplaceront tous les départs à la retraite

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



N = 205

76% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite ; 61 % au moins les trois quart des départs.

17% de communes de moins de 10 000 habitants et 14% des syndicats ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

La région, les CDG, SDIS, syndicats et CCAS/CDE prévoient pour plus de la moitié d'entre eux le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

À noter : Pour la Haute-Normandie, plus d'un tiers des EPCI prévoient le remplacement de tous les départs à la retraite en 2018, pour seulement 13% des EPCI de Basse-Normandie.

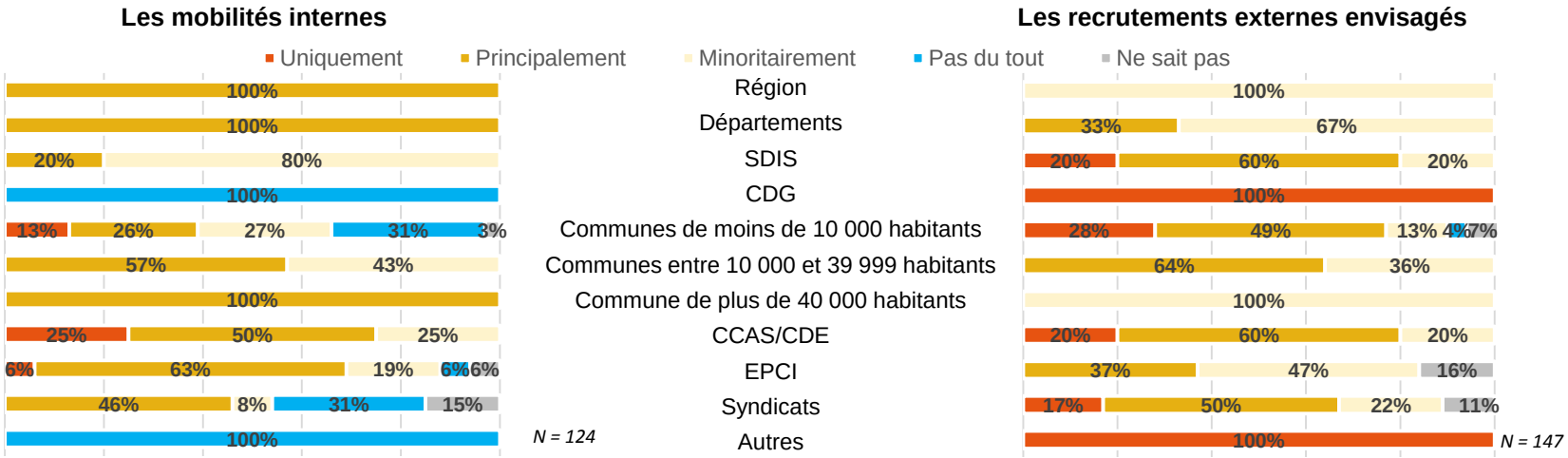
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**
  - ✓ Les **secrétaires de mairie** (cités 4 fois) sont cités parmi les métiers non remplacés.
  - ✓ À l'inverse, les métiers remplacés cités sont ceux de **directeur général de collectivité ou d'établissement public** (cités 8 fois) et **de directeur financier** (4 fois).
- **Métiers de catégorie B**
  - ✓ Le métier **de gestionnaire technique bâtiment** est cité 2 fois parmi les métiers non remplacés.
  - ✓ Les métiers **d'enseignant artistique** (cité 3 fois), **de bibliothécaire, de chef de centre d'incendie et secours** ainsi que **de responsable des affaires générales** (2 fois chacun) sont cités parmi les métiers remplacés.
- **Métiers de catégorie C**
  - ✓ Le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural** est cité à la fois parmi les métiers non remplacés (7 fois) et remplacés (10 fois).
  - ✓ Les métiers **de jardinier ainsi que d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** sont cités plus de 8 fois parmi les métiers remplacés.

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

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



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la région, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI répondants.
Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par la région, les communes de plus de 40 000 habitants et 2 départements. En revanche les SDIS, CDG, communes de moins de 40 000 habitants, syndicats et un département envisagent de recourir au recrutement externe.
Les CCAS/CDE sont partagés entre mobilités internes et externes.

À noter : En Basse-Normandie, 4 EPCI sur 5 privilégient les mobilités internes en 2018, pour la moitié en Haute-Normandie.

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

4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➢ Transformations numériques

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 SDIS et dans une moindre mesure les communes entre 10 000 et 39 999 habitants seraient les collectivités les plus touchées par ces transformations. Ces dernières concernent principalement les métiers **d'assistant de gestion administrative**, **de secrétaire de mairie et d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable**.

➢ Transformations énergétiques

Peu d'impacts sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des **transformations énergétiques**. Toutefois, **trois départements et environ un quart des communes de plus de 10 000 habitants, un SDIS sur cinq et 14% des EPCI** répondants prévoient des impacts liés à ces transformations, notamment sur les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **de gestionnaire technique bâtiment**.

4.1 Dynamique des métiers

➢ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et ou liées au développement durable sont globalement peu citées, à l'exception **d'un département et d'une commune de plus de 40 000 habitants sur 2, environ 2 SDIS et communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5, un EPCI et commune de moins de 10 000 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, de jardinier et de chargé de travaux espaces verts**.

➢ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités, à l'exception principalement **d'un département**. Le métier **d'agent de services polyvalent en milieu rural** est cité parmi ceux impactés par ces transformations.

4.2 Les principaux métiers sensibles

Les principaux métiers cités comme étant **en déclin,** c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2018, sont ceux **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (cité par **2 EPCI, 2 communes de moins de 10 000 habitants et 1 commune de plus de 40 000 habitants**) et **d'animateur éducatif-accompagnement périscolaire** (cité par **3 communes de moins de 10 000 habitants et 1 EPCI**). Au total, ce sont 16 métiers qui sont mentionnés.

En revanche, 26 métiers connaissent **une augmentation de leurs effectifs** en 2018, parmi lesquels les métiers **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par **3 communes de moins de 10 000 habitants et 1 syndicat**) et **d'aide à domicile** (cité par **2 CCAS/CDE et 1 commune de moins de 10 000 habitants**).

43 métiers sont vus **en émergence ou nouveaux**, dont les métiers **de chargé de communication** (cité 5 fois) et **d'assistant de gestion administrative** (4 fois).

Les métiers dont le contenu va **évoluer fortement en terme d'activité** seraient les métiers **de secrétaire de mairie** (cités 11 fois), **d'assistant de gestion administrative** (10 fois) **ou d'assistant de gestion ressources humaines** (6 fois). Au total, ce sont 51 métiers qui sont cités.

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

Les métiers **très pénibles** cités sont notamment ceux **de chargé de propreté des locaux** (33 fois), **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cités 32 fois) **et d'aide à domicile** (21 fois). 44 métiers différents sont ainsi cités.

Ces trois métiers génèrent également **des difficultés de reclassement**.

IV. Choix et stratégies RH



IV. Choix et stratégies RH



1. Les principaux objectifs RH……..p102

Zoom sur les principaux objectifs RH par taille de collectivité

2. Les grands chantiers RH……..……...p104

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

3. Les actions significatives mises en place ……p106

Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines ……..p108

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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH……..…p110

1. Les principaux objectifs RH

La maîtrise des coûts RH en priorité

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



Maitriser les coûts RH est l'un des principaux objectifs pour la région, les départements, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CDG.

Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail est aussi un objectif principal, particulièrement pour la région, les départements, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CDG.

Développer les compétences est l'un des objectifs importants, principalement pour la région, les départements, les SDIS et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

Développer la formation est également l'un des objectifs importants, notamment pour la région, les départements et les communes entre 10 000 et 39 999 habitants.

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

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

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

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

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

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=381)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=122)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Maîtriser les coûts des R.H.	**3,5**	**4,3**	**4,6***	**3,8**
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,4	4,0	4,1	3,6
Développer les compétences	3,4	3,8	4,2	3,6
Développer la formation	**3,5**	3,7	3,7	3,6
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,2	4,0	4,2	3,5
Préserver la paix sociale	3,2	3,7	3,2	3,3
Mobiliser le personnel	3,2	3,6	3,6	3,3
Renforcer le dialogue social	3,0	3,5	3,4	3,2
Réduire l'absentéisme	2,9	3,6	3,7	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,7	3,5	3,6	3,0
Faire évoluer le régime indemnitaire	2,8	3,0	3,0	2,9
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,7	2,9	3,4	2,8
Recruter	2,5	3,2	3,7	2,8
Favoriser la mobilité interne	2,3	2,9	3,9	2,6
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,4	2,8	2,5	2,5
Faire évoluer le temps de travail	2,2	2,4	3,1	2,3
Réduire les effectifs	2,0	2,6	2,9	2,2
Autre	1,4	1,9	4,0	1,5

*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,6 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 et la prévention des risques professionnels et psychosociaux 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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

2. Les grands chantiers RH

Le RIFSEEP comme grand chantier prioritaire en 2018

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



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

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

Le RIFSEEP (cité 49 fois) est cité par tout type de collectivité.
Le plan de formation (18 fois) est surtout cité par les EPCI, les communes de moins de 40 0000 habitants, les CCAS/CDE et les syndicats.
La GPEEC (16 fois) est principalement évoquée par les EPCI et CCAS/CDE.

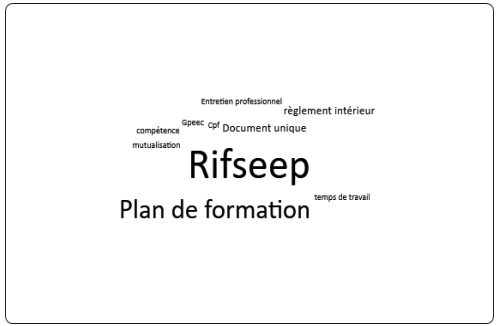
Les départements mentionnent notamment le **RIFSEEP** et **la lutte contre l'absentéisme**.
La région évoque **la santé** et le **numérique** comme chantiers RH prioritaires en 2018.

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

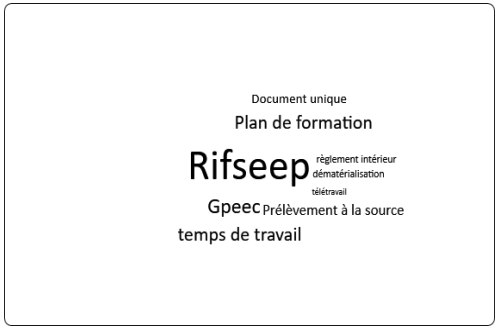
Zoom sur les grands chantiers RH, selon le nombre d'agents

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

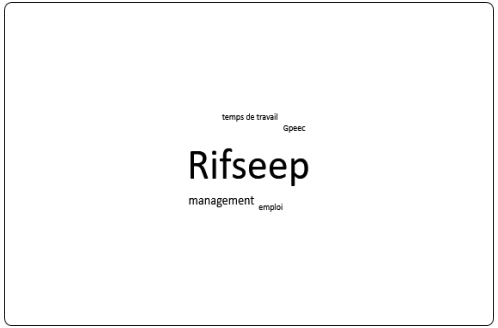
Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents et celles de 50 à 500 agents citent aussi **le plan de formation** (respectivement 9 et 8 fois)**.** Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent également **la GPEEC** (11 fois) et **le temps de travail** (11 fois).

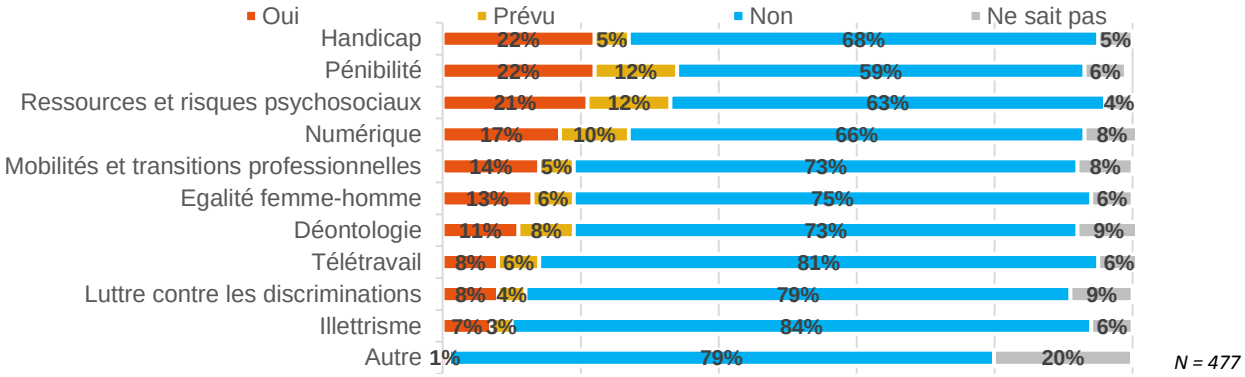
Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **le management** (3 fois) .

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

3. Les actions significatives mises en place

Accessibilité, pénibilité et prévention des risques psycho-sociaux

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 %)



N = 477

Les principales actions mises en place concernent :

- **l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, en particulièrement pour la région, les départements, les CDG et les communes de plus de 10 000 habitants.
- **la pénibilité**, essentiellement au sein des départements, des CDG et des communes de plus de 40 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.
- **la prévention des risques psychosociaux**, principalement au sein des départements, des communes de plus de 10 000 habitants et les CDG. Il est également prévu la mise en place d'actions dans les années à venir.

On notera également que 17 % des collectivités déclarent avoir mis en place des actions liées au **numérique** et 10 % prévoient d'en mettre en place à l'avenir, conformément au déclarations des répondants sur l'impact du numérique.

Le télétravail, la lutte contre les discriminations ou l'illettrisme sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.

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

Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=381)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=122)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Handicap	**13%**	**42%**	**74%***	**22%**
Pénibilité	**16%**	**32%**	**78%**	**22%**
Ressources et risques psychosociaux	10%	**49%**	**72%**	**21%**
Numérique	**14%**	23%	28%	17%
Mobilités et transitions professionnelles	6%	31%	61%	14%
Egalité femme-homme	10%	18%	53%	13%
Déontologie	5%	22%	50%	11%
Lutte contre les discriminations	5%	11%	44%	8%
Télétravail	3%	14%	47%	8%
Illettrisme	2%	17%	47%	7%
Autre	0,3%	2%	0%	1%

*Note de lecture : 74% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet du handicap.

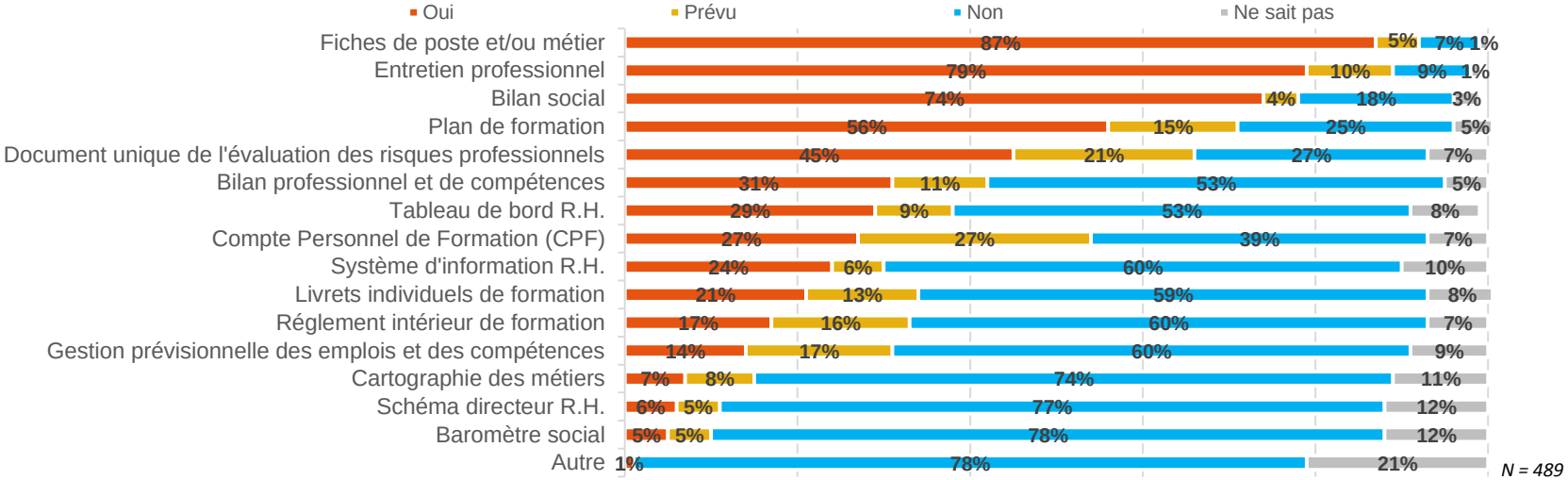
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage d'actions en place. Elles privilégient celles liées à la pénibilité, le handicap et les risques psychosociaux, à l'image des collectivités de taille moyenne. Les petites collectivités placent en priorité les actions liées à la pénibilité, puis le numérique et le handicap.

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

4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

Fiches de postes et entretiens professionnels sont les outils les plus utilisés

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



N = 489

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, trois quarts des collectivités utilisent le **bilan social** et plus de la moitié le **plan de formation**.

On notera également de fortes intentions de mises en œuvre pour le CPF et le Document unique de l'évaluation des risques professionnels.

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 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=381)	Collectivités de 50 à 499 agents (N=122)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	**83%***	**97%**	**95%**	**87%**
Entretien professionnel	**73%**	**94%**	**95%**	**79%**
Bilan social	**67%**	**92%**	**95%**	**74%**
Plan de formation	45%	83%	89%	56%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	36%	66%	72%	45%
Bilan professionnel et de compétences	26%	36%	83%	31%
Tableau de bord R.H.	15%	60%	90%	29%
Compte Personnel de Formation (CPF)	20%	43%	72%	27%
Système d'information R.H.	12%	46%	**94%**	24%
Livrets individuels de formation	16%	31%	47%	21%
Règlement intérieur de formation	7%	35%	78%	17%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	6%	34%	32%	14%
Cartographie des métiers	4%	14%	22%	7%
Schéma directeur R.H.	4%	10%	27%	6%
Baromètre social	3%	8%	13%	5%
Autre	1%	7%	0%	1%

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

Les grandes collectivités répondantes utilisent prioritairement **les fiches de poste et/ou métier, les entretiens professionnels et le bilan social.** Les **systèmes d'informations R.H, les tableaux de bord R.H et les plans de formation** sont également fortement utilisés par les grandes collectivités**.**

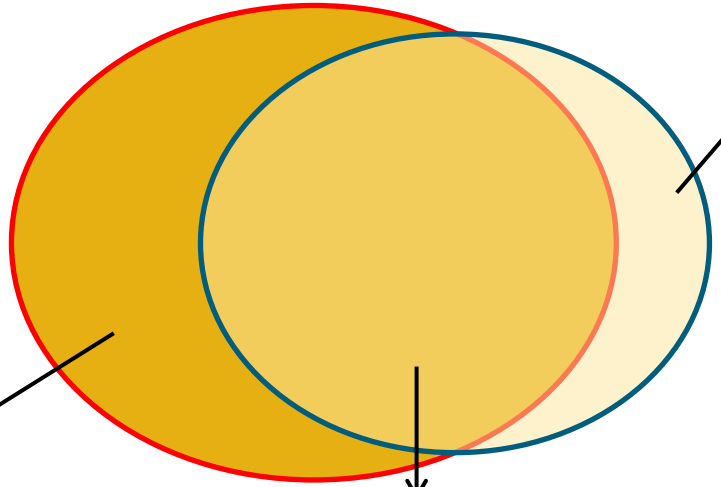
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,5 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 2 527 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 2 091 agents travaillent dans un **service RH**
- 1 591 agents exercent un **métier RH**
- 1 156 agents exercent un métier RH dans un service RH

17,2 % des agents ayant un métier RH relèvent d'un autre service que RH



37 % des agents travaillent dans un service RH, mais n'exercent pas un métier RH

45,7 % des agents exercent un métier RH tout en travaillant dans un service de ressources humaines

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

5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH de Normandie

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	84,3	75,1
Part des femmes	84,3	63,1
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
Adjoint administratif	36,5	11,7
Rédacteur	25,1	5,2
Adjoint technique	12,8	34,4
Part des catégories A	13,6	7,7
Part des catégories B	28,7	14,1
Part des agents des deux principaux métiers		
Assistant de gestion ressources humaines	33,4	
Assistant de gestion administrative	9,6	

Dans les services RH, 84,3 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes représentent 84,3 % des agents contre 63,1 % tous secteurs confondus. Les catégorie A et B représentent 42,3 % des agents contre 21,8% en moyenne en Normandie.

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

V. Politiques de formation

Investissement formation et priorités



V. Politiques de formation



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

1. Principaux objectifs de la formation des agents

Développer les compétences en priorité

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 (cité 77 fois) est surtout cité par les départements, les syndicats et les CDG.

La sécurité (39 fois) est principalement mentionnée par les communes, les CCAS/CDE et les syndicats.

L'adaptabilité des agents (28 fois) est évoquée notamment par la région, les communes de moins de 10 000 habitants et les CDG.

La professionnalisation (20 fois) est mentionnée par les EPCI, les communes de moins de 40 000 habitants et les CCAS/CDE.

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

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents et de 50 à 500 agents mentionnent également **la sécurité** (respectivement 17 et 19 fois) et **l'adaptabilité des agents** (respectivement 13 et 14 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **le management** (8 fois) .

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

2. Place de la formation dans les politiques RH

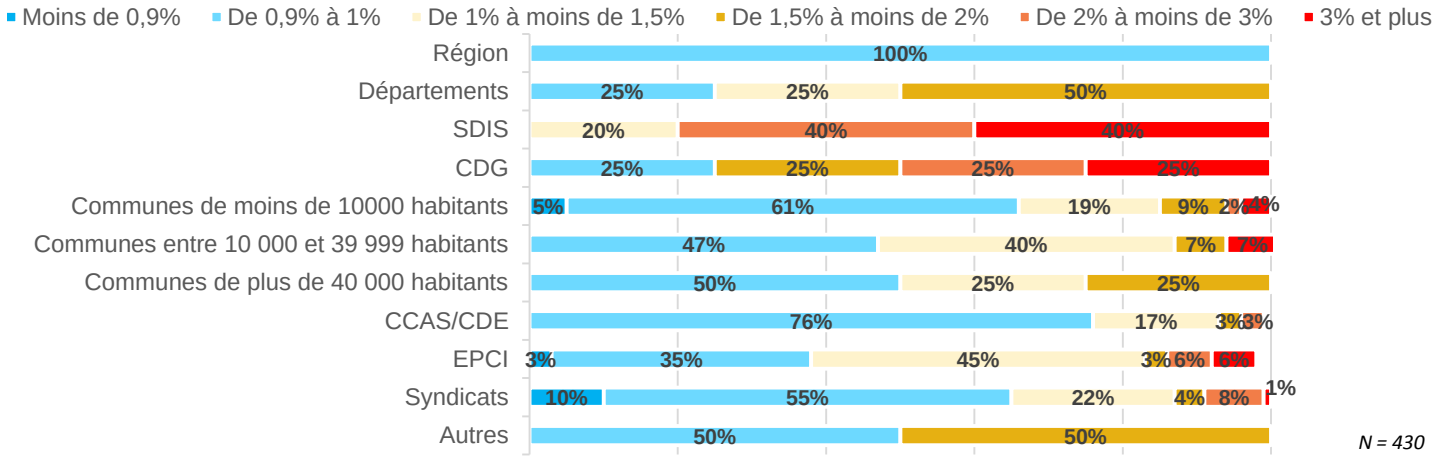
- **… parmi les objectifs RH**
  - ✓ **Développer la formation** est le 4ème objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme important par la région, les départements, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants et les CDG.
  - ✓ **Développer les compétences** est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

3. Moyens budgétaires

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

62% des collectivités consacrent moins de 1% de leur masse salariale à la formation

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



N = 430

La région, les trois quarts des CCAS/CDE, les deux tiers des communes de moins de 10 000 habitants et des syndicats, environ la moitié des communes de plus de 10 000 habitants, un département sur quatre, ainsi que deux EPCI sur cinq répondants consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2017.

À l'inverse, les trois quart des CDG et un département sur deux dépassent les 1,5 % de leur masse salariale. Ce sont les SDIS qui consacrent la part la plus importante : plus de 2 % pour 4 répondants sur 5.

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

3.2 Formations payantes souscrites

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

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



Les communes de plus de 10 000 habitants, les CDG, les SDIS et les EPCI répondants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2017 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 43 fois) **ainsi que la sécurité des biens et des personnes** (cité 39 fois)**.**

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2017 avec d'autres opérateurs**, à l'exception d'environ la moitié des communes de moins de 10 000 habitants, des syndicats et des CCAS/DCE. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 75 fois)**,** mais aussi **l'informatique** (33 fois), les **secours et gestion des risques** (26 fois), ou encore les **transports et déplacements** (25 fois)**.**

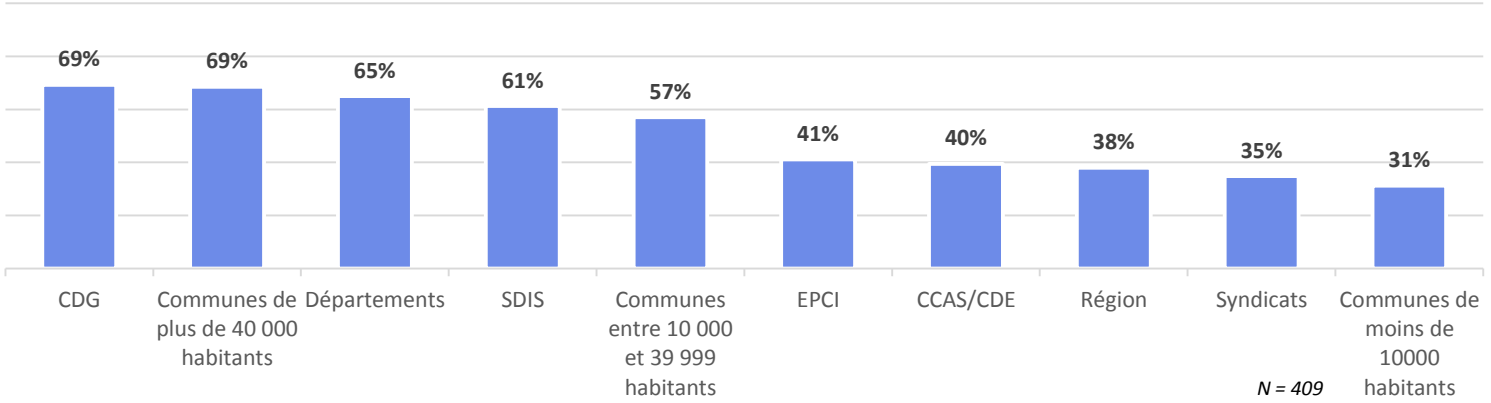
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2017

Les CDG, grandes communes, départements et SDIS ont formés plus de 60% de leurs agents

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



En moyenne, 36 % des agents permanents ont suivi une formation en 2017.

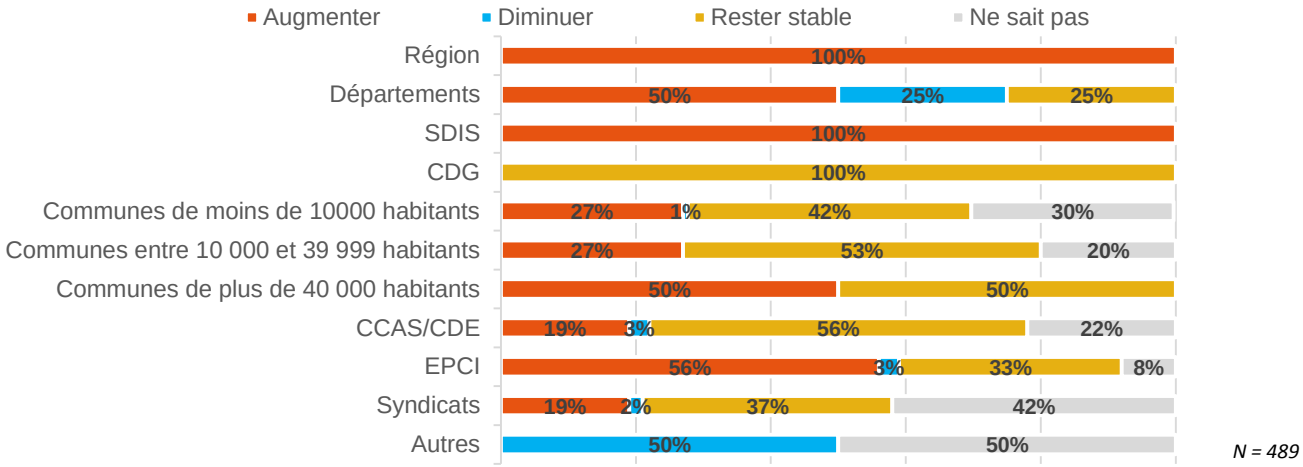
Les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats répondants forment moins d'agents permanents en 2017 qu'en moyenne. Les autres établissements (notamment dans le domaine de l'habitat), les CDG et les communes de plus de 40 000 habitants sont ceux qui forment le plus d'agents.

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

4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Un volume de formation qui va augmenter ou rester stable pour une majorité d'établissements

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



N = 489

Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour la région, les SDIS et plus de la moitié des EPCI, départements et grandes communes.

Seule un département et une minorité de CCAS/CDE, d'EPCI et de syndicats attendent des volumes de formation à la baisse.

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

5. Priorités de formation

- **Priorités A+**

33 métiers différents sont cités par 47 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 particulièrement au sein des EPCI et des communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management, les finances** et **l'administration**.

✓ Le CNFPT est mentionné pour 2 formations sur 3. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel. Toutefois, 34 % des répondants envisagent des formations mixtes.

- **Priorités A**

60 métiers différents sont cités par 97 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement**, **de directeur des ressources humaines** ou de **secrétaire de mairie** sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management**, puis **l'administration, les ressources humaines** et **les finances**.

✓ Le CNFPT est choisi pour 7 formations sur 10. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, mais aussi mixtes pour 4 collectivités sur 10.

5. Priorités de formation

- **Priorités B**

68 métiers différents sont cités par 139 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

✓ Les métiers **de secrétaire de mairie** est particulièrement mentionnés pour ces agents. On retrouve ensuite les métiers **de responsable des affaires générales**, ou encore de **directeur des ressources humaines**. Les domaines de formation dispensés sont principalement **les finances**, **les ressources humaines**, **l'administration et le management**.

✓ Le CNFPT est mentionné pour 8 formations sur 10. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel, et mixtes pour 38% des répondants.

- **Priorités C**

63 métiers différents sont cités par 219 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural**, **d'assistant de gestion administrative et de secrétaire de mairie** sont principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants et dans une moindre mesure les syndicats. Les domaines de formations dispensés concernent **l'hygiène et la sécurité au travail**, **les espaces naturels et espaces verts, ainsi que l'administration**.

✓ Le CNFPT est mentionné pour 3 formations sur 4. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel, et mixtes pour 20% des répondants.

6. Modalités de formation

Les modalités de formation plutôt en présentiel et mixte sont privilégiés

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

Modalités de formation en Normandie (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=47	N=97	N=139	N=219
Exclusivement en présentiel	23	15	17	34
Plutôt en présentiel	38	43	41	41
Mixte	34	38	38	20
Plutôt à distance	4	1	0	3
Exclusivement à distance	0	1	1	0,5
Autre(s) modalité(s)	0	1	2	1

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

7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé :** 4 établissements (un CDG, une commune entre 10 000 et 39 999 habitants, une de moins de 10 000 habitants et un syndicat) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2017 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2017).

- **Niveau d'investissement intermédiaire :** 74 établissements, dont trois départements, une commune de plus de 40 000 habitants et 11 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2017, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2017. À l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.

- **Niveau d'investissement minimal :** Enfin pour les autres établissements, moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 49% d'entre eux.

Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des plus de 100 000 territoriaux de Normandie :

- Une fonction publique territoriale proportionnellement en deçà de la moyenne française, avec relativement plus d'agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les intercommunalités (communautés de communes et communautés urbaines/métropole notamment) ;
- Les services relevant de l'éducation, l'enfance et la jeunesse sont moins présents qu'à l'échelle nationale ;
- Les services à la population, et notamment la restauration collective, sont davantage dotés en effectifs ;
- Moins d'agents de catégorie A et davantage de catégorie C ;
- Une fonction publique territoriale plus féminisée qu'à l'échelle nationale ;
- Occupés principalement par des femmes, les emplois à temps non complet sont plus fréquents en Normandie ;
- Un vieillissement des territoriaux constaté parmi les agents permanents, notamment de catégorie C.

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

- 244 métiers identifiés avec en 2ème position les agents de restauration (5 428 emplois).
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 67 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi on peut y lire notamment que le métier d'agents de restauration est souvent féminin, relevant de la catégorie C et que les plus de 50 ans y sont surreprésentés. Ce métier est également considéré par les collectivités comme générant de la pénibilité et des difficultés de recrutement avec un effet de concurrence avec les autres fonctions publiques et parfois avec le secteur privé. Par ailleurs, s'il est considéré comme en déclin, le métier d'agent de restauration fait toutefois partie des métiers pour lesquels les collectivités envisagent des remplacements de départs en retraite en 2018 et il fait partie de leurs priorités de formation.

Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Normandie en 2018	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2018					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2018						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge sur représentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésentés C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentés	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondus)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme très pénibles	Tendances impacts sur les métiers cités Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Enérg : énergétiques	Métiers cités comme priorisés en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	8 863	Séniors	♀		C						Auto	
Agent de restauration	5 428	Séniors	♀		C	×	FP & P					
Assistant de gestion administrative	4 889		♀	T		×	Coll & FP & P				Num & Env & Auto	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3 915		♀		C		Coll					
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3 663		♂	T	C		P				Energ & Env	
Animateur enfance-jeunesse	3 044			C			Coll				Auto	
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	2 982	Jeunes	♀	C		×	Coll & FP				Env	
Jardinier	2 730		♂		C						Env	
Assistant familial	2 656	Séniors	♀	C	C							
Chargé d'accueil	2 572		♀		C						Num & Env	
Aide à domicile	2 363		♀	C	C	×	Coll & P				Auto	
Agent de services polyvalent en milieu rural	2 266				C	×	Coll				Energ & Env & Auto	
Assistant éducatif petite enfance	2 066		♀		C	×	Coll & FP & P					
Secrétaire de mairie	1 952		♀		B	×	Coll				Num & Energ & Auto	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1 855		♂	T	C						Env & Auto	
Travailleur social	1 715		♀		B							
Enseignant artistique	1 463		♂	C	B		Coll					
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1 258		♂		C	×	P				Num & Energ & Env	
Agent de propreté des espaces publics	1 208		♂	EA	C						Num & Env	
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 022		♀	T		×	Coll				Num	

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

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

Conclusion générale

1.3 Des préoccupations RH très variées …

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

1.4 … et donc des niveaux inégaux de maturité RH

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. **L'analyse des actions (1,3 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (4,5 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Elevé** : 63 établissements ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : la région, 3 départements sur 4, 3 SDIS, 2 CDG, 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, 12 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 6% des communes de moins de 10 000 habitants, 10 EPCI, et 4 syndicats. Pour ceux-ci, la région, 2 départements, les 3 communes de plus de 40 000 habitants et 8 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 1 département, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 2 EPCI. Une GPEEC est mise en place par la région, 2 départements et 1 EPCI. Enfin, la région, 1 département, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 2 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 219 établissements ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire, dont 1 commune de plus de 40 000 habitants et 21 EPCI.
- **Faible** : Les autres établissements ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.

ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	**100 113**	**100,0**	**75,1**	**22,1**	**2,0**	**0,0**	**22,6**	**63,1**
Affaires générales	11 551	11,5	86,4	12,0	1,3	-	24,5	88,1
Assistant de direction	982	1,0	92,6	7,3	0,1	-	20,1	96,1
Assistant de gestion administrative	4 889	4,9	87,4	10,9	1,5	0,0	22,7	93,0
Chargé d'accueil	2 572	2,6	81,5	16,0	2,4	-	28,7	83,5
Instructeur/gestionnaire de dossier	251	0,3	91,0	9,0	-	-	20,9	88,8
Responsable des affaires générales	572	0,6	87,5	10,9	-	-	21,6	71,0
Responsable des services techniques	333	0,3	95,4	4,2	-	-	33,4	10,4
Secrétaire de mairie	1 952	1,9	84,9	14,1	1,0	-	25,5	96,2
Affaires juridiques	537	0,5	85,3	14,7	-	-	15,6	75,5
Acheteur public	28	0,0	76,6	23,4	-	-	20,4	62,4
Chargé de la commande publique	277	0,3	90,6	9,4	-	-	15,0	79,6
Gestionnaire des assurances	29	0,0	96,5	3,5	-	-	23,3	85,0
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	23	0,0	77,9	22,1	-	-	22,1	86,7
Responsable des affaires juridiques	181	0,2	77,8	22,2	-	-	13,8	68,5
Arts et techniques du spectacle	402	0,4	80,1	18,9	0,6	0,4	20,6	20,6
Directeur d'établissement culturel	23	0,0	47,6	52,4	-	-	33,2	66,8
Régisseur de spectacle et d'évènementiel	211	0,2	82,8	16,5	-	-	21,3	25,3
Technicien du spectacle et de l'évènementiel	168	0,2	81,1	17,4	1,5	-	18,0	8,7

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	1 569	1,6	85,9	13,5	0,6	-	31,4	9,3
Carrossier peintre	10	0,0	100,0	-	-	-	33,1	-
Chauffeur	251	0,3	87,8	11,3	1,0	-	18,3	15,4
Conducteur de transports en commun	265	0,3	62,8	37,2	-	-	47,5	26,9
Conducteur de véhicules poids lourds	216	0,2	83,6	15,4	1,0	-	27,5	2,8
Conducteur d'engins	279	0,3	94,0	6,0	-	-	40,3	2,2
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	358	0,4	92,6	5,9	1,4	-	17,8	1,7
Responsable d'atelier	138	0,1	94,5	5,5	-	-	46,4	9,3
Responsable de flotte de véhicules	53	0,1	89,9	10,1	-	-	35,0	8,1
Bibliothèques et centres documentaires	1 369	1,4	83,5	13,3	1,1	-	21,0	80,9
Bibliothécaire	453	0,5	86,0	13,5	0,5	-	16,9	83,8
Chargé d'accueil en bibliothèque	699	0,7	78,5	15,7	1,8	-	20,8	77,6
Directeur de bibliothèque	157	0,2	95,8	4,2	-	-	33,0	86,5
Documentaliste	60	0,1	91,2	8,8	-	-	22,9	82,3
Communication	764	0,8	73,4	26,0	0,6	-	9,7	62,0
Chargé de communication	460	0,5	72,8	26,4	0,8	-	8,9	67,8
Chargé de création graphique	75	0,1	81,2	18,8	-	-	9,8	49,1
Chargé de publication	52	0,1	61,2	38,8	-	-	11,7	47,6
Chef de projet communication numérique	37	0,0	66,7	30,6	2,7	-	-	50,8
Directeur de la communication	101	0,1	72,6	27,4	-	-	9,9	72,0
Photographe-vidéaste	38	0,0	90,9	9,1	-	-	25,4	23,5

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	486	0,5	63,4	35,9	-	-	10,6	60,1
Chargé des affaires européennes et internationales	55	0,1	56,2	43,8	-	-	5,5	69,9
Chargé d'études	124	0,1	76,2	23,8	-	-	14,6	45,5
Chargé du développement territorial	50	0,1	62,9	34,1	-	-	-	63,9
Chargé du développement touristique	71	0,1	67,3	30,5	-	-	7,8	79,3
Chef de projet développement territorial	30	0,0	54,8	45,2	-	-	13,7	47,7
Développeur économique	93	0,1	48,1	51,9	-	-	11,2	59,9
Directeur du développement territorial	48	0,0	72,6	27,4	-	-	17,9	65,4
Instructeur gestionnaire Fonds européens	15	0,0	51,9	48,1	-	-	13,0	53,2
Direction générale	744	0,7	86,1	13,6	-	-	30,4	53,6
Auditeur interne	1	0,0	-	100,0	-	-	100,0	100,0
Chargé d'évaluation des politiques publiques	11	0,0	89,2	10,8	-	-	18,7	85,8
Conseiller en organisation	36	0,0	66,6	33,4	-	-	11,1	54,7
Contrôleur de gestion	61	0,1	82,9	17,1	-	-	13,7	64,6
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	249	0,2	88,7	10,2	-	0,5	27,6	49,5
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	387	0,4	86,8	13,2	-	-	36,7	53,3
Eau et assainissement	535	0,5	85,0	8,0	2,1	-	16,1	13,1
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	45	0,0	70,1	29,9	-	-	12,9	21,3
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	298	0,3	93,2	3,1	3,7	-	17,1	4,1
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	36	0,0	100,0	-	-	-	13,2	-
Directeur eau potable et assainissement	36	0,0	90,2	9,8	-	-	16,8	48,9
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	66	0,1	46,4	13,1	-	-	9,8	28,2
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	54	0,1	85,6	14,4	-	-	22,2	22,3

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Education et animation	13 344	13,3	57,9	39,5	1,9	-	15,4	87,0
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3 915	3,9	83,7	14,7	1,3	-	24,3	99,0
Animateur de relais assistantes maternelles	88	0,1	80,0	20,0	-	-	11,8	96,6
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	2 982	3,0	28,8	67,7	3,0	-	12,7	80,8
Animateur enfance-jeunesse	3 044	3,0	33,0	61,9	2,9	-	7,1	71,5
Assistant éducatif petite enfance	2 066	2,1	71,7	27,3	1,1	-	17,0	99,2
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	289	0,3	84,5	15,5	-	-	12,7	75,4
Directeur d'équipement socioculturel	33	0,0	71,6	28,4	-	-	11,0	37,0
Directeur enfance-jeunesse-éducation	208	0,2	85,9	14,1	-	-	12,1	65,4
Educateur de jeunes enfants	261	0,3	72,4	27,6	-	-	10,8	96,7
Responsable de structure d'accueil de loisirs	197	0,2	81,0	19,0	-	-	7,6	69,3
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	262	0,3	92,3	7,7	-	-	15,7	97,5
Enseignements artistiques	1 587	1,6	54,2	44,6	-	0,3	22,6	46,1
Directeur d'établissement d'arts plastiques	2	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	65	0,1	73,0	27,0	-	-	25,5	27,4
Enseignant artistique	1 463	1,5	54,0	45,7	-	-	22,2	46,6
Enseignant en arts plastiques	58	0,1	37,3	36,1	-	-	29,2	53,8
Entretien et services généraux	13 134	13,1	75,4	20,4	3,8	-	28,6	69,4
Agent de services polyvalent en milieu rural	2 266	2,3	76,0	16,8	7,2	-	28,6	58,7
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	1 258	1,3	84,2	8,3	7,4	-	25,3	10,7
Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie	87	0,1	97,2	2,8	-	-	25,2	9,9
Chargé de propreté des locaux	8 863	8,9	72,6	24,1	2,7	0,0	29,2	84,8
Coordonnateur d'entretien des locaux	58	0,1	96,4	3,6	-	-	25,0	50,8
Logisticien	69	0,1	80,5	18,1	1,4	-	24,8	17,7
Magasinier	308	0,3	94,4	4,5	1,1	-	26,5	20,5
Manutentionnaire	225	0,2	89,3	8,8	1,9	-	25,9	7,7

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Environnement	327	0,3	67,0	32,3	0,7	-	11,0	47,2
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	117	0,1	61,9	36,1	1,9	-	10,5	59,3
Chargé d'études environnement	44	0,0	75,6	24,4	-	-	15,2	42,6
Chef de projet paysage	3	0,0	66,7	33,3	-	-	-	33,3
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	38	0,0	37,5	62,5	-	-	9,5	41,8
Directeur de l'environnement	90	0,1	83,1	16,9	-	-	10,9	52,2
Garde gestionnaire des espaces naturels	12	0,0	9,7	90,3	-	-	9,7	-
Responsable des espaces naturels protégés	24	0,0	90,4	9,6	-	-	10,2	5,1
Espaces verts et paysages	3 717	3,7	84,1	10,8	5,1	-	21,6	8,1
Animalier	22	0,0	86,6	13,4	-	-	9,0	47,7
Chargé de travaux espaces verts	713	0,7	88,5	6,8	4,6	-	21,4	6,3
Concepteur paysagiste	39	0,0	92,2	7,8	-	-	18,5	24,4
Directeur espaces verts et biodiversité	58	0,1	96,3	3,7	-	-	22,1	20,0
Grimpeur élagueur	103	0,1	98,1	1,9	-	-	11,3	1,1
Jardinier	2 730	2,7	81,8	12,5	5,7	-	21,7	7,6
Responsable de parc animalier	1	0,0	-	100,0	-	-	-	100,0
Responsable de production végétale	51	0,1	95,5	4,5	-	-	43,8	31,8
Etablissements et services patrimoniaux	783	0,8	78,4	21,0	0,6	-	20,9	60,7
Archéologue	4	0,0	100,0	-	-	-	32,4	32,4
Archiviste	144	0,1	85,6	13,7	0,7	-	22,1	58,2
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	349	0,3	76,4	23,0	0,6	-	22,8	55,6
Directeur d'établissement patrimonial	58	0,1	85,3	14,7	-	-	26,5	58,5
Médiateur culturel	187	0,2	70,6	29,4	-	-	14,4	75,0
Régisseur d'œuvres	39	0,0	93,5	2,6	3,9	-	19,2	54,9
Restaurateur d'œuvres	3	0,0	100,0	-	-	-	30,2	69,8

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Finances	1 838	1,8	89,4	9,5	1,0	-	20,9	85,4
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 022	1,0	88,5	9,8	1,8	-	17,4	90,8
Coordonnateur budgétaire et comptable	111	0,1	97,6	2,4	-	-	24,1	83,4
Directeur financier	247	0,2	89,5	9,8	-	-	27,3	73,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	144	0,1	82,8	17,2	-	-	18,1	65,0
Responsable de gestion comptable	314	0,3	92,4	7,6	-	-	27,7	87,1
Formation professionnelle	65	0,1	85,8	14,2	-	-	13,8	67,0
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	57	0,1	85,5	14,5	-	-	14,1	64,3
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	8	0,0	87,5	12,5	-	-	12,2	85,9
Habitat et logement	173	0,2	77,0	23,0	-	-	13,2	60,7
Chargé de gestion locative	60	0,1	57,2	42,8	-	-	1,7	58,8
Directeur de la gestion locative	35	0,0	94,3	5,7	-	-	11,6	82,1
Gardien d'immeuble	47	0,0	90,7	9,3	-	-	33,2	30,7
Responsable de l'habitat et du logement	32	0,0	75,2	24,8	-	-	7,1	85,4
Imprimerie	93	0,1	91,2	7,8	1,1	-	31,6	28,6
Chef d'atelier d'imprimerie	5	0,0	100,0	-	-	-	81,2	21,8
Façonnier	10	0,0	100,0	-	-	-	30,6	40,3
Imprimeur reprographe	78	0,1	89,4	9,3	1,3	-	28,4	27,5

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	1 896	1,9	99,2	0,7	0,1	-	8,0	7,4
Chef de centre d'incendie et de secours	113	0,1	100,0	-	-	-	14,2	4,4
Chef de groupement	55	0,1	94,5	5,5	-	-	27,3	14,5
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	8	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Encadrant des opérations de secours	774	0,8	100,0	-	-	-	7,4	2,9
Infirmier de SDIS	9	0,0	88,9	11,1	-	-	-	44,4
Intervenant des opérations de secours	723	0,7	99,7	-	0,3	-	2,4	4,9
Médecin chef de SDIS	2	0,0	100,0	-	-	-	50,0	-
Médecin de SDIS	7	0,0	61,5	38,5	-	-	46,1	53,9
Opérateur en CTA-CODIS	103	0,1	100,0	-	-	-	13,6	9,7
Pharmacien de SDIS	6	0,0	100,0	-	-	-	50,0	47,5
Préventionniste	72	0,1	91,3	8,7	-	-	17,1	58,0
Prévisionniste	25	0,0	100,0	-	-	-	36,0	32,0
Infrastructures	2 568	2,6	90,1	8,6	1,2	-	23,1	4,1
Agent de port	172	0,2	68,5	31,5	-	-	14,4	10,8
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1 855	1,9	92,7	5,6	1,5	-	21,5	1,2
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	59	0,1	91,4	8,6	-	-	42,7	4,6
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	112	0,1	80,5	18,6	0,9	-	23,3	23,8
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	172	0,2	90,2	9,8	-	-	31,0	3,7
Responsable de port	12	0,0	80,4	19,6	-	-	32,7	33,9
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	186	0,2	90,0	10,0	-	-	32,3	13,6
Laboratoires	203	0,2	98,0	2,0	-	-	14,3	69,1
Aide de laboratoire	5	0,0	100,0	-	-	-	-	79,6
Directeur de laboratoire	8	0,0	100,0	-	-	-	25,0	37,5
Préleveur	40	0,0	100,0	-	-	-	12,5	77,5
Responsable métrologie	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable qualité en laboratoire	15	0,0	93,4	6,6	-	-	6,6	68,5
Technicien de laboratoire	134	0,1	97,8	2,2	-	-	15,7	68,7

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	4 691	4,7	85,2	12,9	1,6	-	27,3	21,4
Assistant de suivi de travaux bâtiment	110	0,1	92,2	7,8	-	-	31,7	13,5
Chargé d'opération de construction	124	0,1	74,8	25,2	-	-	23,5	24,4
Dessinateur CAO-DAO	173	0,2	84,2	14,2	1,6	-	24,9	32,2
Gestionnaire de flux	13	0,0	77,2	22,8	-	-	7,5	54,7
Gestionnaire technique bâtiment	309	0,3	90,2	9,8	-	-	24,1	22,9
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	35	0,0	100,0	-	-	-	21,8	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3 663	3,7	85,2	12,4	2,0	-	28,1	21,1
Responsable de conception et de réalisation de constructions	45	0,0	75,8	24,2	-	-	16,5	51,8
Responsable des bâtiments	144	0,1	88,9	11,1	-	-	32,0	11,9
Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation	4	0,0	100,0	-	-	-	58,7	-
Responsable énergie	28	0,0	64,5	35,5	-	-	15,0	33,9
Spécialiste fluides	44	0,0	64,2	35,8	-	-	2,3	5,0
Population et funéraire	561	0,6	88,7	10,9	0,4	-	24,5	69,2
Agent funéraire	73	0,1	86,9	9,7	3,4	-	25,3	5,7
Chargé d'accueil des publics itinérants	9	0,0	83,3	16,7	-	-	50,0	83,3
Conseiller funéraire	7	0,0	100,0	-	-	-	37,4	47,0
Conservateur de cimetière	39	0,0	100,0	-	-	-	32,5	18,5
Directeur de régie funéraire	10	0,0	100,0	-	-	-	50,7	50,7
Maître de cérémonie	5	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Officier d'état civil	297	0,3	85,6	14,4	-	-	24,2	91,4
Opérateur de crémation	19	0,0	86,6	13,4	-	-	24,6	7,7
Responsable du service population	102	0,1	93,1	6,9	-	-	17,2	84,3

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Prévention et sécurité	1 937	1,9	88,4	9,8	1,7	-	20,1	33,1
Agent de gardiennage et de surveillance	598	0,6	80,2	19,5	0,2	-	30,1	43,3
Agent de médiation et de prévention	123	0,1	68,5	11,8	19,6	-	12,7	51,1
Agent de surveillance des voies publiques	327	0,3	82,4	15,1	2,6	-	22,2	39,8
Garde champêtre	53	0,1	96,1	3,9	-	-	39,0	12,2
Opérateur de vidéoprotection	33	0,0	92,6	7,4	-	-	14,4	14,4
Policier municipal	699	0,7	99,6	0,4	-	-	10,6	24,3
Responsable du service de police municipale	104	0,1	97,4	2,6	-	-	21,2	7,1
Propreté et déchets	2 921	2,9	80,9	12,4	6,6	-	20,8	13,7
Agent de collecte	940	0,9	82,3	14,6	3,1	-	16,7	2,6
Agent de déchèterie	511	0,5	73,1	20,6	5,9	-	18,2	11,2
Agent de propreté des espaces publics	1 208	1,2	80,3	8,7	10,9	-	26,1	22,0
Coordonnateur collecte	107	0,1	94,7	5,3	-	-	14,8	14,8
Responsable de la gestion des déchets	56	0,1	89,7	10,3	-	-	12,1	38,1
Responsable propreté des espaces publics	80	0,1	95,9	4,1	-	-	20,8	13,2
Responsable traitement des déchets	19	0,0	100,0	-	-	-	11,5	27,4
Ressources humaines	1 591	1,6	90,5	8,2	0,4	-	16,2	87,0
Assistant de gestion ressources humaines	902	0,9	92,8	6,5	0,7	-	16,1	91,5
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	8	0,0	48,6	51,4	-	-	-	70,9
Chargé de projet GPEEC	34	0,0	87,6	12,4	-	-	20,4	85,1
Chargé du recrutement	42	0,0	91,6	8,4	-	-	14,0	89,2
Conseiller emploi, mobilité, carrière	21	0,0	75,7	24,3	-	-	9,7	95,1
Conseiller en prévention des risques professionnels	95	0,1	85,7	14,3	-	-	13,6	48,5
Directeur des ressources humaines	243	0,2	81,5	12,9	-	-	19,9	87,0
Ergonome	3	0,0	100,0	-	-	-	30,2	65,1
Responsable de la formation	89	0,1	91,6	8,4	-	-	8,2	80,8
Responsable de la gestion administrative du personnel	156	0,2	98,1	1,9	-	-	18,0	88,4

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	7 485	7,5	84,1	14,6	1,2	-	28,4	77,3
Agent de restauration	5 428	5,4	81,8	16,5	1,5	-	29,1	88,3
Cuisinier	972	1,0	86,2	13,0	0,8	-	26,8	48,6
Directeur de la restauration collective	76	0,1	90,7	9,3	-	-	31,3	50,5
Responsable de production culinaire	646	0,6	93,9	6,1	-	-	23,4	25,8
Responsable des sites de distribution de repas	79	0,1	92,9	7,1	-	-	39,9	89,4
Responsable d'office	240	0,2	96,6	3,4	-	-	29,7	91,1
Responsable qualité en restauration collective	45	0,0	87,4	12,6	-	-	20,7	57,1
Santé	1 438	1,4	74,6	25,3	0,1	-	22,9	88,8
Agent de santé environnementale	15	0,0	92,0	8,0	-	-	37,1	14,3
Aide-soignant	547	0,5	73,9	26,1	-	-	14,9	91,9
Coordonnateur de santé	18	0,0	81,5	18,5	-	-	-	94,4
Directeur de santé publique	11	0,0	44,5	55,5	-	-	26,6	80,6
Ergothérapeute	13	0,0	-	100,0	-	-	-	61,2
Infirmier	353	0,4	83,4	16,6	-	-	18,0	96,1
Médecin	213	0,2	49,4	50,6	-	-	49,4	73,1
Médecin de médecine préventive	22	0,0	36,1	63,9	-	-	77,4	58,7
Orthophoniste	2	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Pharmacien	4	0,0	100,0	-	-	-	50,0	100,0
Psychomotricien	1	0,0	-	100,0	-	-	-	100,0
Puériculteur	166	0,2	94,4	4,7	0,9	-	23,0	98,8
Responsable en santé environnementale	8	0,0	85,2	14,8	-	-	-	58,6
Sage-femme	51	0,1	94,1	5,9	-	-	21,6	100,0
Technicien de santé environnementale	13	0,0	75,5	24,5	-	-	16,5	24,3

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Services culturels	233	0,2	73,3	17,0	-	-	19,3	64,9
Chef de projet culturel	117	0,1	59,2	21,4	-	-	17,5	69,5
Directeur de l'action culturelle	116	0,1	87,4	12,6	-	-	21,2	60,2
Social	8 664	8,7	48,8	46,9	0,4	-	25,8	91,2
Agent d'intervention sociale et familiale	400	0,4	79,1	20,5	0,4	-	11,6	85,6
Aide à domicile	2 363	2,4	64,8	34,4	0,7	-	25,5	97,9
Assistant familial	2 656	2,7	0,3	99,7	-	-	36,7	89,0
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	239	0,2	82,9	16,2	-	-	29,3	82,9
Chargé d'accueil social	424	0,4	89,4	10,3	0,4	-	17,1	92,4
Conseiller d'action sociale	123	0,1	81,3	17,9	0,8	-	19,7	94,2
Directeur de l'action sociale	137	0,1	93,4	6,6	-	-	18,7	69,0
Psychologue	113	0,1	58,5	41,5	-	-	9,8	95,4
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	352	0,4	71,8	26,1	2,1	-	22,8	67,5
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	72	0,1	84,7	15,3	-	-	22,2	91,7
Responsable territorial d'action sociale	70	0,1	88,1	11,9	-	-	19,6	88,9
Travailleur social	1 715	1,7	65,5	14,3	0,2	-	17,6	93,9
Sports	2 001	2,0	77,5	20,6	0,9	-	20,8	26,9
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	873	0,9	88,1	10,6	1,3	-	26,1	25,5
Animateur éducateur sportif	804	0,8	61,4	35,2	0,9	-	14,1	31,1
Directeur du service des sports	115	0,1	90,9	9,1	-	-	13,1	16,6
Responsable d'équipement sportif	105	0,1	92,0	8,0	-	-	34,4	15,9
Responsable des activités physiques et sportives	104	0,1	83,5	16,5	-	-	24,1	28,1

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

	Effectifs	%	% Titulaire	% Non titulaire	% Emploi aidé	% Autre	% Plus de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	678	0,7	79,6	19,7	0,7	-	15,2	21,2
Administrateur systèmes et bases de données	34	0,0	70,9	29,1	-	-	16,7	18,5
Chargé de support et services des systèmes d'information	306	0,3	83,2	15,6	1,2	-	11,6	20,6
Chargé des réseaux et télécommunications	69	0,1	86,7	13,3	-	-	16,3	12,4
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	90	0,1	83,7	15,2	1,1	-	17,9	28,4
Chef de projet système d'information géographique	43	0,0	68,3	31,7	-	-	10,1	38,1
Chef de projet technique des systèmes d'information	12	0,0	100,0	-	-	-	24,1	16,1
Directeur des systèmes d'information	74	0,1	58,1	41,9	-	-	29,4	11,4
Responsable des études et applications des systèmes d'information	7	0,0	85,2	14,8	-	-	14,8	47,6
Responsable production et support des systèmes d'information	33	0,0	82,7	17,3	-	-	12,2	29,4
Responsable sécurité des systèmes d'information	10	0,0	84,1	15,9	-	-	-	10,7
Transports et déplacements	160	0,2	89,1	10,9	-	-	8,8	61,8
Chargé de la gestion du réseau de transport	24	0,0	95,8	4,2	-	-	16,9	49,5
Chargé de projets mobilité durable	20	0,0	76,9	23,1	-	-	5,1	75,3
Contrôleur du service public de voyageurs	52	0,1	100,0	-	-	-	1,9	90,4
Responsable des transports et déplacements	64	0,1	81,5	18,5	-	-	12,6	39,1
Urbanisme et aménagement	527	0,5	78,2	21,3	0,2	-	14,6	65,8
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	126	0,1	72,1	27,9	-	-	7,0	53,4
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	129	0,1	81,5	18,5	-	-	17,6	60,6
Instructeur des autorisations d'urbanisme	214	0,2	78,1	21,2	-	-	13,2	75,1
Responsable des affaires immobilières et foncières	59	0,1	84,7	13,5	1,7	-	29,2	69,8
Correspondant informatique et liberté	6	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Surveillant de port maritime	2	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Formateur occasionnel	10	0,0	100,0	-	-	-	19,5	49,6
Métiers non répertoriés	443	0,4	57,9	37,6	1,4	-	20,0	51,2
Métiers non déclarés	9 079	9,1	71,8	23,1	3,8	0,3	21,3	56,9

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

ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	**100 113**	**100,0**	**75,1**	**22,1**	**2,0**	**0,0**	**22,6**	**63,1**
Equipe de direction	2 334	2,3	80,3	18,7	0,3	0,0	25,9	59,8
Affaires juridiques et administratives	6 195	6,2	83,0	15,6	1,1	0,0	24,4	86,6
Gestion financière et comptabilité	1 714	1,7	88,6	9,5	1,1	0,1	19,2	82,3
Personnel et ressources humaines	2 091	2,1	84,3	14,8	0,4	0,0	17,9	84,6
Système d'information et informatique	691	0,7	80,2	18,1	1,1	0,0	14,5	25,7
Communication	843	0,8	73,8	25,4	0,4	0,0	12,4	57,6
Politique de la ville	1 053	1,1	86,9	12,2	0,8	0,0	22,6	79,4
Urbanisme et aménagement	873	0,9	80,1	18,7	0,9	0,0	15,8	67,5
Transports et déplacements	587	0,6	57,4	32,6	9,6	0,0	28,0	62,1
Environnement	621	0,6	71,9	26,7	0,5	0,0	16,3	46,5
Action économique et développement local	773	0,8	67,8	29,7	1,1	0,0	15,8	64,3
Emploi et insertion professionnelle	460	0,5	47,4	13,9	38,7	0,0	18,4	65,4
Formation professionnelle	169	0,2	83,8	14,0	2,2	0,0	14,0	74,6
Europe, International	88	0,1	66,9	33,1	0,0	0,0	7,9	68,7
Bâtiment et patrimoine bâti	6 891	6,9	82,1	15,5	2,3	0,0	28,9	46,6
Voirie, infrastructures et réseaux divers	3 807	3,8	89,1	8,1	2,6	0,0	25,0	10,3
Eau et assainissement	1 073	1,1	84,7	10,7	2,0	0,0	15,9	26,9
Propreté, collecte et gestion des déchets	3 148	3,1	82,0	14,3	3,5	0,0	20,7	20,0
Espaces verts et paysages	4 026	4,0	80,5	10,6	8,9	0,0	21,4	9,1
Ateliers et matériels	1 485	1,5	89,4	9,8	0,8	0,0	26,7	11,8
Action culturelle et spectacles	1 134	1,1	72,7	24,3	0,9	0,1	20,0	54,1
Bibliothèques et centres documentaires	1 561	1,6	82,0	15,0	1,2	0,0	20,4	78,5
Etablissements patrimoniaux	1 013	1,0	74,5	24,9	0,5	0,0	21,3	58,8

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

Service	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors services non renseignés)	**100 113**	**100,0**	**75,1**	**22,1**	**2,0**	**0,0**	**22,6**	**63,1**
Enseignements artistiques	1 746	1,7	58,6	40,0	0,2	0,0	24,3	48,7
Action Sociale	5 475	5,5	53,6	38,2	1,6	0,3	23,5	88,2
Protection de l'enfance	1 879	1,9	19,0	80,7	0,1	0,2	34,0	89,8
Personnes âgées	3 501	3,5	71,9	27,6	0,6	0,0	23,2	93,1
Handicap	121	0,1	61,6	36,8	1,6	0,0	21,2	86,3
Restauration collective	5 214	5,2	79,8	18,8	1,3	0,0	28,9	79,7
Logement, habitat	309	0,3	77,2	19,4	1,4	0,0	16,0	67,5
Santé	622	0,6	82,5	16,7	0,0	0,0	25,4	88,1
Laboratoires	55	0,1	91,0	9,0	0,0	0,0	13,1	64,9
Sport	2 321	2,3	78,2	19,7	1,1	0,0	22,0	33,5
Petite enfance	3 320	3,3	74,2	24,9	0,9	0,1	17,6	98,3
Affaires scolaires et périscolaires	13 725	13,7	71,7	26,4	1,2	0,0	24,2	83,5
Jeunesse et animation	3 253	3,2	45,9	49,2	2,8	0,0	9,4	73,6
Population et citoyenneté	1 924	1,9	61,3	37,7	1,1	0,0	16,2	82,5
Funéraire	206	0,2	93,4	5,3	1,2	0,0	33,4	24,1
Police et sécurité	1 317	1,3	91,8	7,4	0,7	0,0	17,0	29,6
Pompiers et secours	1 937	1,9	98,9	1,0	0,1	0,0	8,5	7,1
Agents polyvalents	5 419	5,4	77,3	18,7	4,0	0,0	24,7	63,0
Autres situation	41	0,0	39,5	60,5	0,0	0,0	15,3	60,8
Inclassable	4 390	4,4	84,1	13,8	1,5	0,1	24,3	52,0
Non réponse	706	0,7	75,5	21,3	2,5	0,6	20,6	70,2

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

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	98 112	100,0	76,6	22,5	0,0	22,8	63,5
Filière administrative	20 466	20,9	86,2	13,2	0,0	21,4	87,1
Directeur (général) des services administratif (emploi fonctionel)	174	0,2	90,0	8,8	0,0	26,7	45,9
Administrateur	116	0,1	27,9	72,1	0,0	26,9	47,9
Attaché	3 353	3,4	75,9	23,6	0,0	23,2	70,5
Secrétaire de mairie	256	0,3	95,5	4,5	0,0	67,1	97,4
Rédacteur	5 067	5,2	91,3	8,0	0,0	23,2	88,8
Adjoint administratif	11 501	11,7	87,2	12,2	0,0	19,0	92,0
Filière technique	47 115	48,0	84,5	15,2	0,0	26,0	46,6
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	11	0,0	79,3	20,7	0,0	44,2	0,0
Ingénieur	1 399	1,4	78,6	21,3	0,0	19,5	35,9
Ingénieur en chef	149	0,2	91,1	8,2	0,0	57,3	22,7
Technicien	2 624	2,7	83,4	16,1	0,0	19,5	20,9
Agent de maîtrise	3 633	3,7	97,7	2,0	0,0	30,8	13,8
Adjoint technique	33 721	34,4	83,2	16,4	0,0	25,5	49,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5 579	5,7	85,2	14,8	0,0	29,6	65,3

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière culturelle	3 557	3,6	72,9	26,0	0,0	20,4	62,8
Conservateur du patrimoine	46	0,0	89,7	10,3	0,0	28,9	60,8
Conservateur des bibliothèques	29	0,0	96,4	0,0	0,0	37,6	60,1
Attaché de conservation du patrimoine	150	0,2	84,5	14,8	0,0	15,2	63,9
Bibliothécaire	118	0,1	80,7	18,5	0,0	28,3	91,4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	12	0,0	46,7	53,3	0,0	28,6	0,0
Professeur d'enseignement artistique	275	0,3	80,3	16,7	0,0	41,5	43,4
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	506	0,5	86,0	12,8	0,0	18,1	77,8
Assistant d'enseignement artistique	1 296	1,3	51,0	48,5	0,0	19,1	47,1
Adjoint du patrimoine	1 124	1,1	87,1	11,7	0,0	16,8	76,9
Filière sportive	929	0,9	69,8	29,9	0,0	16,2	30,2
Conseiller des APS	27	0,0	95,0	5,0	0,0	30,4	23,9
Educateur des APS	789	0,8	74,9	24,7	0,0	17,4	30,6
Opérateur des APS	112	0,1	28,0	72,0	0,0	4,5	29,2
Filière sociale	7 974	8,1	76,6	19,1	0,0	22,5	96,6
Conseiller socio-éducatif	68	0,1	81,2	17,3	0,0	37,2	86,7
Assistant socio-éducatif	1 716	1,7	88,1	11,9	0,0	15,1	92,1
Educateur de jeunes enfants	491	0,5	79,1	19,0	0,0	13,9	97,3
Moniteur-éducateur et intervenant familial	51	0,1	45,5	54,5	0,0	8,7	48,8
ASEM	2 415	2,5	89,8	9,6	0,0	27,8	98,8
Agent social	3 233	3,3	60,7	29,5	0,0	23,8	98,1

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière médico-sociale	2 904	3,0	80,4	19,2	0,0	19,9	95,1
Médecin	210	0,2	53,3	46,7	0,0	53,1	71,6
Psychologue	118	0,1	63,8	36,2	0,0	12,3	93,5
Sage-femme	50	0,1	96,0	4,0	0,0	22,0	100,0
puéricultrice, cadre de santé	6	0,0	100,0	0,0	0,0	75,1	100,0
Puéricultrice	321	0,3	95,5	3,6	0,0	16,8	98,2
Cadre de santé paramédical	53	0,1	92,3	7,7	0,0	60,2	89,8
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	24	0,0	95,8	0,0	0,0	35,5	87,7
Infirmier en soins généraux	331	0,3	85,6	14,4	0,0	20,4	96,8
Infirmier	56	0,1	81,0	19,0	0,0	15,5	87,4
Auxiliaire de puériculture	1 101	1,1	81,6	17,7	0,0	14,6	99,2
Auxiliaire de soins	633	0,6	77,2	22,8	0,0	16,4	94,4
Filière médico-technique	130	0,1	93,7	6,3	0,0	16,2	74,5
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	18	0,0	100,0	0,0	0,0	44,4	55,6
Technicien paramédical	112	0,1	92,7	7,3	0,0	11,7	77,5

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

Cadre d'emploi	Effectifs	Pourcentage	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Autre	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière police municipale	818	0,8	99,6	0,4	0,0	13,1	20,6
Directeur de la police municipale	3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chef de service de police municipale	62	0,1	100,0	0,0	0,0	28,4	2,1
Agent de police municipale	699	0,7	99,8	0,2	0,0	9,9	23,0
Garde champêtre	53	0,1	96,1	3,9	0,0	39,0	12,2
Filière incendie et secours	1 881	1,9	100,0	0,0	0,0	8,2	3,7
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	137	0,1	100,0	0,0	0,0	20,4	5,8
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	165	0,2	100,0	0,0	0,0	27,9	2,4
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	981	1,0	100,0	0,0	0,0	8,1	2,8
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	598	0,6	100,0	0,0	0,0	0,2	5,2
Filière animation	5 383	5,5	47,6	51,9	0,0	9,4	73,0
Animateur	915	0,9	68,7	31,2	0,0	10,7	58,7
Adjoint d'animation	4 468	4,6	43,2	56,1	0,0	9,2	75,9
Hors filière	2 881	2,9	1,1	98,4	0,0	35,5	87,4
Collaborateur de cabinet	38	0,0	9,2	90,8	0,0	7,2	44,1
Assistante maternelle	2 750	2,8	0,3	99,7	0,0	36,9	89,4
Apprenti	69	0,1	17,3	79,0	0,0	1,8	30,5
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	24	0,0	31,3	11,4	0,0	10,4	84,4
Non réponse	2 697	2,7	12,4	86,8	0,1	13,4	70,0
Inclassable	1 378	1,4	24,2	70,9	1,8	21,0	61,0

Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2018, 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 2018-2029. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Cet âge moyen a été décliné par filière, par cadre d'emploi et par sexe au niveau national. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départs à la retraite.

Pondération et estimation des effectifs

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

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

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

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

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

NB : l'unique commune de Normandie relevant de la strate 40 000 à moins de 80 000 habitants n'ayant pas répondu à l'enquête, nous ne disposons pas de l'information sur les métiers pour cette strate. Nous avons effectué le redressement sur deux strates (40 000 à moins de 80 000 habitants et plus de 80 000 habitants).

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Normandie	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs répondants	Taux de couverture des effectifs (%)
Région	1	1	100,0	4 944	100,0
Départements	5	5	100,0	13 970	100,0
SDIS	5	5	100,0	2 472	100,0
Centre de gestion	5	4	80,0	360	60,2
Communes de moins de 1 000 habitants	253	109	43,1	613	7,9
Communes de 1 000 à 3 500 habitants	237	146	61,6	3 521	39,0
Communes de 3 500 à 10 000 habitants	114	84	73,7	8 444	83,2
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	25	16	64,0	4 416	60,7
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	9	7	77,8	3 594	65,6
Communes de 40 000 habitants à 79 999 habitants	1	0	0,0	0	0,0
Communes de plus de 80 000 habitants	4	4	100,0	9 402	100,0
Centres communaux d'action sociale	109	56	51,4	3 333	48,8
Caisses des écoles	18	4	22,2	16	12,4
Métropole et communauté urbaine	3	3	100,0	4 407	100,0
Communautés de communes	58	40	69,0	4 544	48,1
Communautés d'agglomération	12	9	75,0	4 013	94,0
SIVOM	37	11	29,7	195	55,6
SIVU	145	34	23,4	276	9,4
Syndicats mixtes et pôle métropolitain	98	40	40,8	988	46,9
Caisses de crédit municipal	1	1	100,0	7	100,0
Autre	0	1	nd	75	nd
Ensemble des collectivités	**1 140**	**580**	**50,9**	**69 590**	**66,3**

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

Dossier suivi par le gestionnaire d'enquête
Courriel : XXXXXXXXX

NOTICE EXPLICATIVE

**RECENSEMENT DES EMPLOIS ET METIERS
DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX
EN XXXXXX AU 1er JANVIER 2018**

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

AVANT LE XXXXX 2018

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

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

LES OBJECTIFS DE L'ENQUETE
Dresser un état des lieux des métiers des agents territoriaux de la région au **1er janvier 2018.**

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

COMMENT ACCEDER AU QUESTIONNAIRE ?
Le questionnaire est téléchargeable sur le site du CNFPT de la délégation – www.cnfpt.fr

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

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES PAR CE RECENSEMENT ?
Le recensement concerne uniquement **les agents rémunérés par votre collectivité au 1er janvier 2018, tous statuts confondus.**

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

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

Informations	Précisions et modalités de saisie
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 : préciser en toutes lettres
☛ **Des contractuels**	Pour les agents **contractuels**, préciser le code de l'une des **conditions de recrutements** suivantes : **Pour les agents permanents,** il s'agit principalement des situations suivantes : - **31V :** Vacance temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012) - **33 :** Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 1er, 2ème, loi du 12 mars 2012) - **34 :** Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3ème, L 12 mars 2012), - **38 :** Travailleurs handicapés (article 38) - **47 :** Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47) - **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 - **PACTE :** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis) ... Autres cas : préciser en toutes lettres **Pour les agents non permanents :** - **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 **Pour les apprentis :** - **AP :** Apprentis
☛ **Des emplois aidés**	**Pour les emplois aidés :** - **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 non rémunérés par la collectivité au 01/01/2018 ne 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	Préciser en toutes lettres (sans abréviation) : Pour les **fonctionnaires**, le **grade** Pour les **contractuels,** préciser le **cadre d'emplois de référence** auquel est assimilé le poste occupé par l'agent, c'est-à-dire auquel correspondent ses fonctions et sa grille de rémunération
Intitulé du poste, du métier ou de la fonction	Préciser en toutes lettres (sans abréviation) l'intitulé du poste, du métier ou de la fonction de l'agent, tel qu'il figure dans le fichier du personnel. À toute fin utile, vous pouvez vous référer au ***Répertoire des métiers territoriaux (Cf. Annexe A)***
Service d'affectation	Préciser en toutes lettres (sans abréviation ou sigles) le service d'affectation (ou la direction d'affectation), tel qu'il figure dans le fichier du personnel. À toute fin utile, vous pouvez vous référer à la ***Liste des services d'affectation*** (***Cf. Annexe B)***
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 pourcentage (en référence à la durée hebdomadaire de travail dans la collectivité) **Pour les agents à temps non complet (TNC)**, préciser la durée hebdomadaire de travail exprimée en nombre d'heures.

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

Préalablement aux informations concernant les agents, seront indiqués comme dans l'exemple si dessous :
- le nom de votre collectivité,
- le code postal
- le siret de votre collectivité
- les coordonnées de la personne à contacter pour tout renseignement (nom, fonction, téléphone, mail).

Voici un exemple de fichier :

Enquête sur les métiers territoriaux en Région
Etat des lieux au 01/01/2018

Nom de la collectivité :		Nom	
Code postal :		Fonction	
N° SIRET :		Tél.	
		Mail	

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'emplois	Intitulé du métier	Secteur d'affectation	Temps complet ou non	Durée hebdomadaire de travail
T	ACT	H	07/1973	08/1997	Attaché principal	Conseiller statutaire/déontologue	Direction	TC	
T	ACT	F	09/1966	04/1995	Adjoint administratif	Agent de gestion financière	9. Gestion financière et comptabilité	TC	
T	CTA	H	10/1965	01/1987	Adjoint technique en chef	Exploitant	19. Espaces verts et paysages	TP	20%
T	ACT	F	07/1963	08/1994	Educateur APS 1	Educateur des APS	20. Sport	TP	20%
T	DET	H	02/1967	09/1993	Adjoint technique	Plombier polyvalent de maintenance des bâtiments	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TC	
NT	21 R	F	09/1957	04/1995	Agent de maîtrise	Agent d'entretien polyvalent	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TNC	20 H
NT	21 R	H	01/1965	09/2005	Adjoint technique	Agent d'exploitation de la voie publique	16. Voirie, infrastructures	TNC	28 H
EA	CUI	F	12/1962	05/2006	Adjoint technique	Peintre en bâtiment	15. Bâtiment et patrimoine bâti	TC	

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

3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

  XXXXXXXXX@cnfpt.fr

- par courrier à l'adresse suivante :

  XXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXXXXXXX

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 1er 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 1er janvier qui sert de référence et donc de la situation de l'agent au 1er janvier.*

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

Quelle est la situation juridique des instituteurs surveillants de cantine qui assurent des 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 empois aidés, principaux ou secondaires, permanents ou non permanents. Et ce pour mieux distinguer les différentes composantes de l'emploi public territorial.*

ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

Dossier suivi par la société Synoptic
Tél. : 0 805 698 959
Courriel : enquete.observatoirefpt@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/sinformer/la-mediatheque/les-etudes
OU PAR TELEPHONE AVEC LA SOCIETE SYNOPTIC AU NUMERO GRATUIT : 0 805 698 959

AVANT LE 7 SEPTEMBRE 2018

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

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

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

Centre national 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

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

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

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

- Votre collectivité ou établissement seul ☐
- Votre collectivité et d'autres établissements publics rattachés ☐ *(cas où il existe un Comité Technique commun),*

dans ce cas, lesquels ?
Communes ☐
Centre communal d'action sociale ☐
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 2018

I. LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES METIERS TERRITORIAUX EN 2018

EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES METIERS

Q1.1 Au cours de l'année 2017, votre effectif global en équivalent temps plein a :
Augmenté ☐ Diminué ☐ Resté stable ☐ NSP ☐

Q1.2 En 2018, votre effectif en équivalent temps plein global va-t-il :
Augmenter ☐ Diminuer ☐ Rester stable ☐ NSP ☐

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

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

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

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

Q1.5 Globalement, votre collectivité éprouve-t-elle des difficultés à recruter ?
Oui ☐ Non ☐ *(aller à la question Q1.6)* NSP ☐ *(aller à la question Q1.6)*

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?
(3 réponses au maximum cf. annexe3)
.....
.....

Q1.6 Quels sont les principaux métiers pour lesquels vous subissez une concurrence au niveau du recrutement avec :
- d'autres collectivités (3 réponses au maximum) : ..... ☐ Non Concerné
- les autres fonctions publiques (3 réponses au maximum) : ..... ☐ Non Concerné
- le secteur privé (3 réponses au maximum) : ..... ☐ Non Concerné

Q1.7 Au cours de l'année 2018, prévoyez-vous des suppressions de postes dans votre collectivité ?
Oui ☐ Non ☐ NSP ☐
. Quels sont les principaux services concernés par ces suppressions ? (3 réponses au maximum cf. annexe 1)
.....
.....

DEPARTS A LA RETRAITE

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

Q1.9 Au cours de l'année 2018, remplacerez-vous les départs à la retraite de votre collectivité?
Tous ☐ 3/4 ou plus ☐ La moitié ☐ 1/4 ou moins ☐ Aucun ☐ NSP ☐

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :
Uniquement ☐ Principalement ☐ Minoritairement ☐ Pas du tout ☐

• des recrutements externes :
Uniquement ☐ Principalement ☐ Minoritairement ☐ Pas du tout ☐

Q1.10 Quels sont les principaux métiers de **Catégorie A** que :
- vous ne souhaitez pas remplacer (3 maximum cf. annexe3) :
.....
.....
.....
- vous prévoyez de remplacer (3 métiers maximum cf. annexe3) :
.....
.....
.....

Q1.11 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) :
.....
.....

Q1.12 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

Q1.13 Concernant l'évolution des métiers territoriaux, pouvez-vous nous indiquer pour l'année 2018, quels seront dans votre collectivité :

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

Q1.14 Quels sont les principaux métiers considérés dans votre collectivité comme très pénibles (3 réponses maximum cf. annexe3) ?
.....
.....
.....

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

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

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

CHANTIERS RH

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

Q2.2 Etes-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, ...*

Q2.3 Avez-vous des services mutualisés avec d'autres collectivités ?
☐ Tous ☐ Certains ☐ Aucun (aller à la question Q2.4) ☐ NSP (aller à la question Q2.4)

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

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

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

GRANDES TRANSFORMATIONS

Q2.5 Estimez-vous que la situation financière de votre collectivité a un impact sur votre politique de ressources humaines ?
Oui ☐ Non ☐ NSP ☐
Si oui, sur quels aspects ? *(3 réponses au maximum)* : .....
.....
.....

Q2.6 Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou établissement ?
En augmentation ☐ En stagnation ☐ En réduction ☐ NSP ☐

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

- Numérique Oui ☐ Non ☐ NSP ☐ ;
Si oui, sur quels métiers *(3 réponses au maximum)* .....
.....
- Energétique Oui ☐ Non ☐ NSP ☐ ;
Si oui, sur quels métiers *(3 réponses au maximum)* : .....
.....

- Environnementale/développement durable Oui ☐ Non ☐ NSP ☐ ;

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

.....

- Automatisation/robotique Oui ☐ Non ☐ NSP ☐ ;

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

.....

- Autres transformations (précisez lesquelles) : ..... Non concerné ☐

Si concerné, sur quels métiers *(3 réponses au maximum)*

.....

SUJETS RH

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				
Illettrisme				
Ressources et risques psychosociaux				
Egalité femme-homme				
Lutte contre les discriminations				
Pénibilité				
Mobilités et transitions professionnelles				
Déontologie				
Télétravail				
Numérique				
Autre, à préciser.....				

OBJECTIFS RH

Q2.9 Dans les 3 prochaines années, quelle importance accorderez-vous aux objectifs RH suivants ?
(*Noter chaque objectif de 0 à 5 : 0 pour les non concernés, 1 pour les moins importants et 5 pour les plus importants*).

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

OUTILS RH

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

Q3.1 • Actuellement, quels sont les principaux objectifs de votre collectivité en matière de formation de vos agents ? *(3 réponses au maximum)* Non concerné ☐

.....

.....

Q3.2 • En 2017, quelle est la part (en %) de la masse salariale qui est consacrée à la formation (cotisation au CNFPT incluse) des agents de votre collectivité (hors salaires et frais de déplacement) ?

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

Q3.3 • Votre collectivité a-t-elle souscrit à des formations payantes *(hors cotisations)* avec le CNFPT en 2017 ?
Oui ☐ Non ☐ *(aller à la question 3.4)* Ne sait pas ☐ *(aller à la question 3.4)*

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

.....

.....

Q3.4 • En dehors du CNFPT, votre collectivité a-t-elle fait appel à d'autres opérateurs de formation en 2017 ?
Oui ☐ Non ☐ *(aller à la question 3.5)* Ne sait pas ☐ *(aller à la question 3.5)*

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

.....

.....

Q3.5 • Globalement quelle est la part (en %) des agents permanents de votre collectivité ayant suivi au moins une formation en 2017 ?

☐ %

PRIORITE DE FORMATION

Q3.6 • Au cours des trois prochaines années, votre volume de formation, exprimé en journées formation, va-t-il

Augmenter ☐ Diminuer ☐ Rester stable ☐ NSP ☐

Q3.7 • Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A+ priorisez-vous en matière de formation ? *(3 au maximum cf. annexe 3)*

.....

.....☐ Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensées ? *(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 : .....

Q3.8 • Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie A (hors A+) priorisez-vous en matière de formation ? *(3 au maximum cf. annexe 3)*

.....

.....☐ Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensées ? *(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 : .....

Q3.9 • Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie B priorisez-vous en matière de formation ? *(3 au maximum cf. annexe 3)*

.....

.....☐ Non Concerné

Quels seront les domaines de formation qui leurs seront dispensées ? *(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 : .....

Q3.10 • Globalement, en 2018 quels principaux métiers de catégorie C priorisez-vous en matière de formation ? *(3 au maximum cf. annexe 3)*

.....

.....☐ Non Concerné

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

.....

.....

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

CNFPT ☐ Autres opérateurs ☐ en Interne ☐ NSP ☐

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

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

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale
Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Laurent Trijoulet
Rédacteur en chef : Mohamed Amine
Rédacteurs : Adrien Marquié, Emilie Piguet, Aurélie Soulier
Référente observation de la délégation : Manon Bondiguel
Gestionnaires d'enquête : Corentin Brelivet, Stéphanie Moulin
Prestataire pour la réalisation du 2ème volet d'étude sur les tendances et les politiques RH : Synoptic

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