



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX PAYS DE LA LOIRE

AVRIL 2020



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

Sommaire général

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

Introduction : l'observation régionalisée en Pays de la Loire



Introduction : l'observation régionalisée



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

1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

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



2.2 Le comité de suivi

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

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

- Conseil régional des Pays de la Loire
- Conseil départemental de la Loire-Atlantique
- Commune d'Angers
- Commune de Nantes
- Commune de Saumur
- Commune de Loire-Authion
- Commune de Verrières-en-Anjou
- Centre de gestion de la Loire-Atlantique
- Centre de gestion du Maine-et-Loire
- Centre de gestion de la Sarthe
- CARIF-OREF
- SGAR
- INSEE
- Université de Nantes



2.3 Deux enquêtes complémentaires

Voir notice explicative
et questionnaire en
annexe p 162 à 168

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

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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

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

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

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

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

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



2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

Recensement des emplois et des métiers territoriaux

- Un sondage portant sur un échantillon représentatif de **798 collectivités** parmi les 2 221 collectivités de la région (fichier SIREN)
- **56,5 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **58,9 %** des agents territoriaux de la région.

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 161

- Calendrier :
 - Lancement : mars 2019
 - Collecte : de mars 2019 à juillet 2019
 - Traitement et analyse : d'août 2019 à mars 2020
 - Restitution des résultats définitifs : avril 2020

Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

- **590** collectivités interrogées
- **374 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **63 %**
- **Taux de couverture en effectif : 58 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
 - Lancement : juin 2019
 - Collecte : de mi-juillet 2019 à novembre 2019
 - Traitement et analyse : de décembre 2019 à février 2020
 - Restitution des résultats définitifs : avril 2020

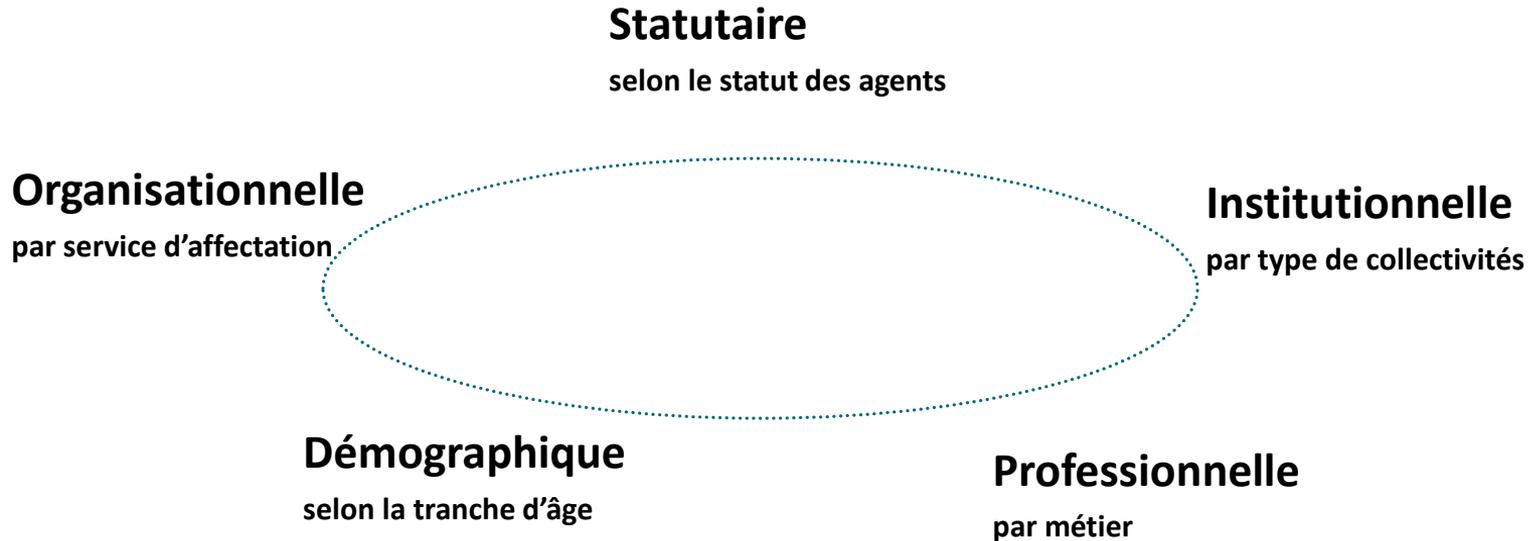
En exhaustif : la région, les départements, les SDIS, les centres de gestion, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, la métropole, les communes de plus de 10 000 habitants, les communautés de communes, les SIVOM, les caisses de crédits municipal et les caisses des écoles.

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



Zoom sur le Recensement des emplois et des métiers territoriaux

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



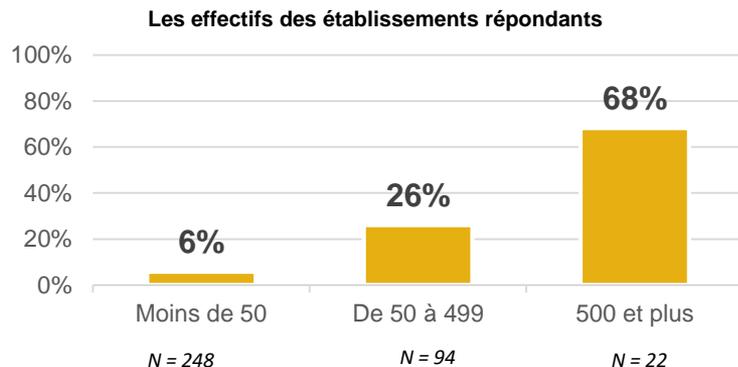
Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Près de la moitié des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie ou responsable RH (42% d'entre eux). Les autres fonctions citées sont directeur général des services, assistant RH, responsable de formation ou adjoint administratif.

Les établissements sont en majorité composés de moins de 50 agents (248 d'entre eux), mais ne représentent que **6%** des effectifs. Les 22 établissements de plus de 500 agents représentent **68%** des effectifs des établissements répondants.

19 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.

Type de collectivité	Nombre de répondants à l'enquête 2019
Région	1
Départements	4
SDIS	3
CDG	5
Communes de moins de 10 000 habitants	169
Communes entre 10 000 et 39 999 habitants	28
Communes de plus de 40 000 habitants	7
CCAS/CDE	37
EPCI	44
Syndicats	70
Autres	6
Total	374



2.5 Principales attentes exprimées

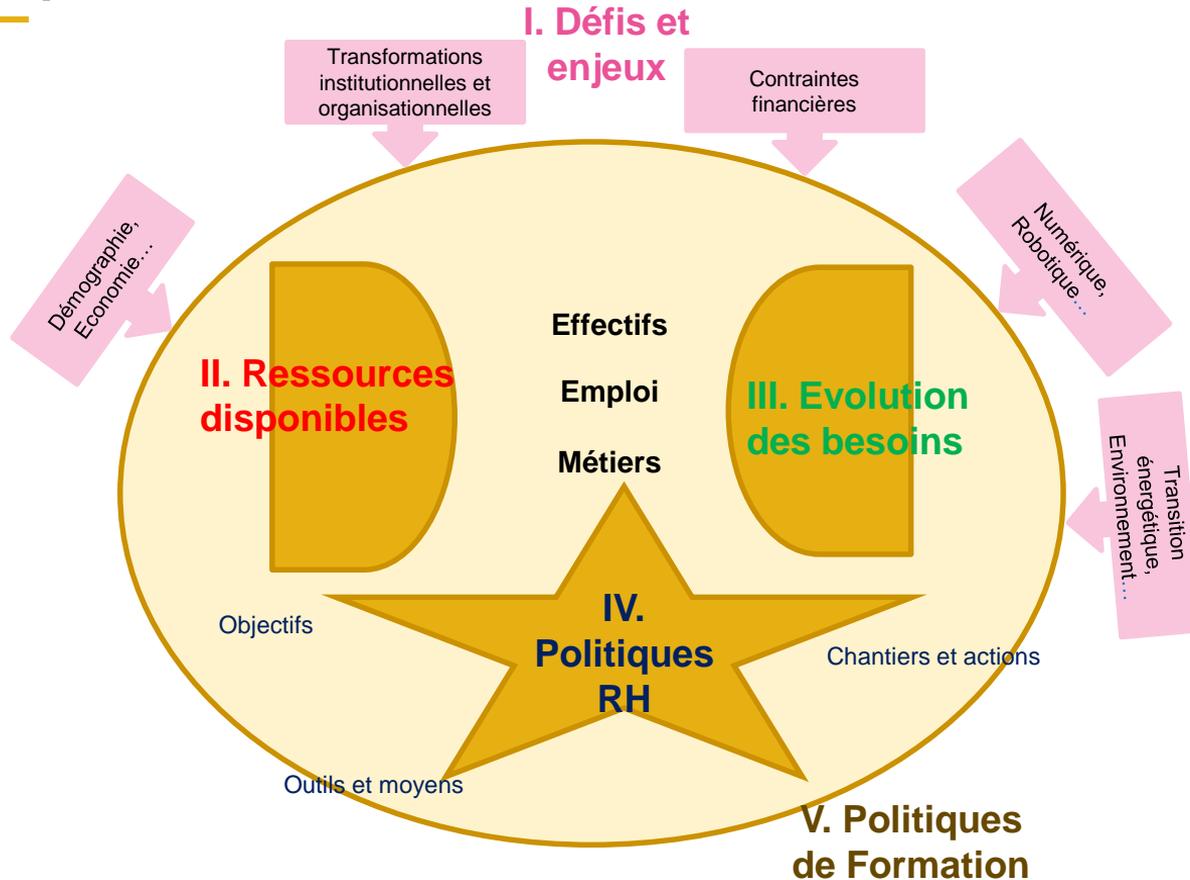
Par le comité de suivi :

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

- **La question de l'attractivité de la FPT** : de certains métiers ou de certains secteurs géographiques
- **Les difficultés de recrutement de certains métiers dits « en tension »** (jardiniers, informaticiens...)
- **La concurrence entre collectivités**
- **L'observation des rémunérations**
- **La question de l'image et de la reconnaissance de certains métiers dont les activités ont connu d'importants changements** (ex des métiers RH)
- **La gestion des âges ou du renouvellement générationnel**, notamment par l'accompagnement des jeunes recrutés en facilitant le transfert des compétences pour anticiper les départs
- **Le développement de la contractualisation**
- **La conduite et l'accompagnement des changements** (recueil de bonnes pratiques, méthodologie, déploiement...)
- **Les difficultés de reclassement et de reconversion des agents occupant des métiers pénibles**
- **L'évolution des pratiques d'apprentissage**
- **La gestion des compétences « rares »**
- **Les actions favorisant les diverses mobilités** : inter fonction publique, avec le privé...



3. Logique d'ensemble



Avertissement méthodologique

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

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

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



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



I. Défis et enjeux « ressources humaines »



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

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

DEMOGRAPHIE :

- **3 787 400 habitants** en 2019, soit 5,7 % de la population française.⁽¹⁾
- **Une part de jeunes et de seniors proche de la moyenne** (24,8 % de jeunes de moins de 20 ans contre 24,2 % à l'échelle nationale et 27,0 % de seniors de plus de 60 ans contre 26,2 % en France).⁽¹⁾
- **Une évolution de la population assez dynamique**, avec une hausse sur 5 ans (+2,6 % entre 2014 et 2019 contre +1,3 % en France).⁽¹⁾ Et une projection de l'évolution de la population d'ici 2040 plus importante qu'à l'échelle nationale (+13 % par rapport à 2019, contre +7,3 % en France).⁽³⁾

GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population moyenne : 118,1 hab/km²** (France : 105,8 hab/km²).⁽²⁾
- **Une part des communes rurales de 74,8 % en 2018** (France : 79,8 %).⁽⁹⁾
- **Une part des communes de plus de 5 000 habitants élevée : 11,1 %** (France : 6,2 %).⁽⁴⁾

ECONOMIE :

- **Un PIB qui s'élève à 29 424 € / hab, soit la 4^{ème} région française** (France : 32 967 € / hab).⁽⁵⁾
- **Un taux d'activité des 15-64 ans plus élevé : 75,4 %** (France : 73,8 %).⁽⁴⁾
- Et **un taux de chômage au 1er trimestre 2019 de 7,2 %** (France : 8,4 %).⁽⁶⁾

SOCIAL :

- **Un taux de pauvreté relativement bas : 11,0 %** (France : 14,7 %).⁽⁷⁾
- Au 31 décembre 2018, **3,5 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,8 %).⁽⁸⁾

Sources :

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

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

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

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

(7) Insee FiLoSoFi 2016

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

(9) DGCL, INSEE

1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 1 238 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 5 (France : 101 départements)
- **Métropole(s)** : 1 (France : 22)
- **Communauté(s) urbaine(s)** : 2 (France : 13)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 10 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 56 (France : 1 001)
- **Communes nouvelles en 2018** : 22 (France : 239)
- **Communes fusionnées** : 56 (France : 626)

Sources : Insee Siren, Banatic

FINANCES LOCALES :

Dépenses de fonctionnement (en € par habitants)

	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental	Région
Pays de la Loire	840	358	734	267
France	996	366	875	300

Dépenses de personnel/Dépenses de fonctionnement (R7) %

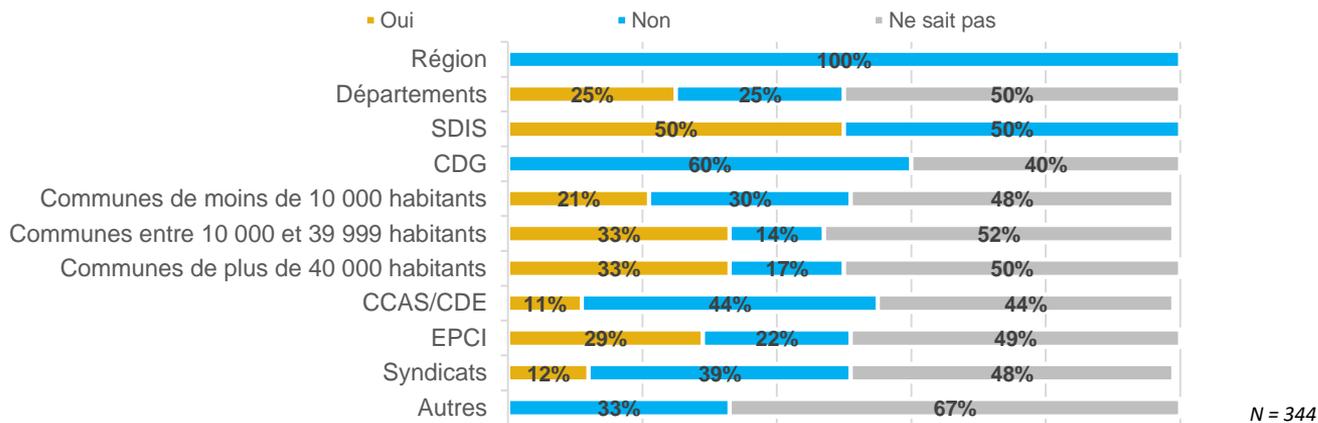
	Secteur communal	Secteur intercommunal*	Secteur départemental	Région
Pays de la Loire	53,9	39,8	20,6	15,0
France	55,7	36,6	20,8	17,0



2. Les transformations environnementales/développement durable

Un impact plus marqué pour les SDIS et près d'un tiers des communes de plus de 10 000 habitants

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



Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable sont assez diversement perçues selon les collectivités. 1 SDIS sur 2, un tiers des communes de plus de 10 000 habitants, 29% des EPCI, 1 département sur 4, 1 commune de moins de 10 000 habitants sur 5 ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE et syndicats répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

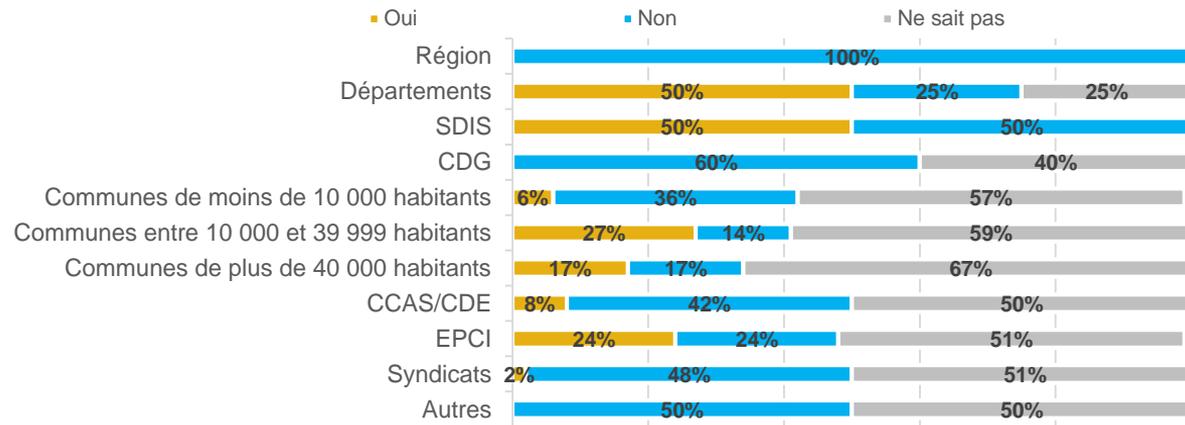
A noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (48% de l'ensemble des répondants).

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

3. Les transformations énergétiques

Des transformations énergétiques peu identifiées comme un enjeu à 3 ans

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



N = 340

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

Toutefois, 1 département et SDIS sur 2, plus d'une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 4 et près d'un quart des EPCI, ainsi qu'une minorité communes de plus de 40 000 habitants, de CCAS/CDE, de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (54% de réponses « ne sait pas »).

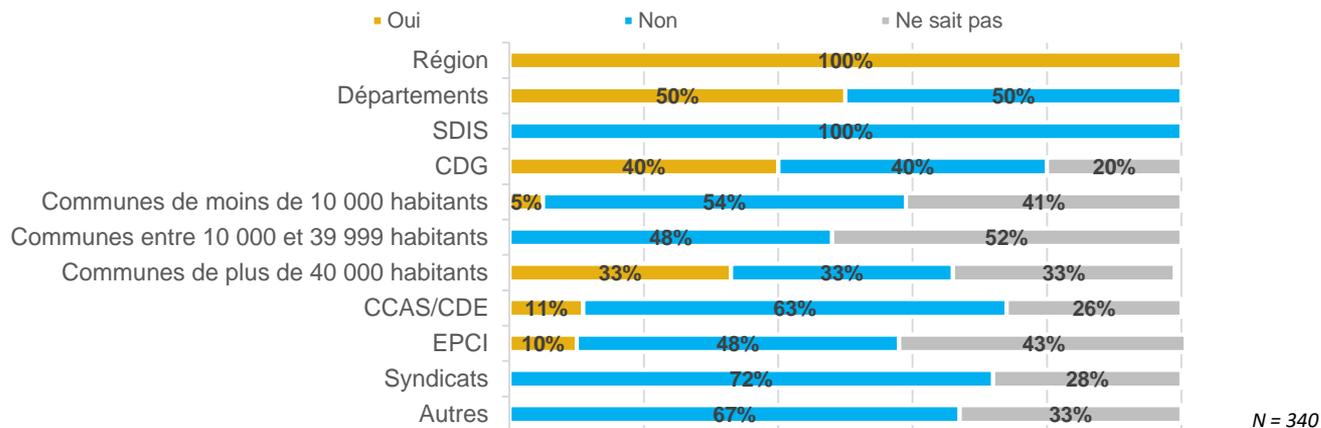
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4. Les transformations d'automatisation/de robotique

La région, la moitié des départements et un tiers des communes de plus de 40 000 habitants seront impactés par des transformations d'automatisation/de robotique

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



Les transformations d'automatisation/de robotique n'auront que peu d'impacts sur les ressources humaines pour l'ensemble des collectivités. La région, la moitié des départements, 2 CDG sur 5, un tiers des communes de plus de 40 000 habitants et une minorité de CCAS/CDE, d'EPCI et de communes de moins de 10 000 habitants répondants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

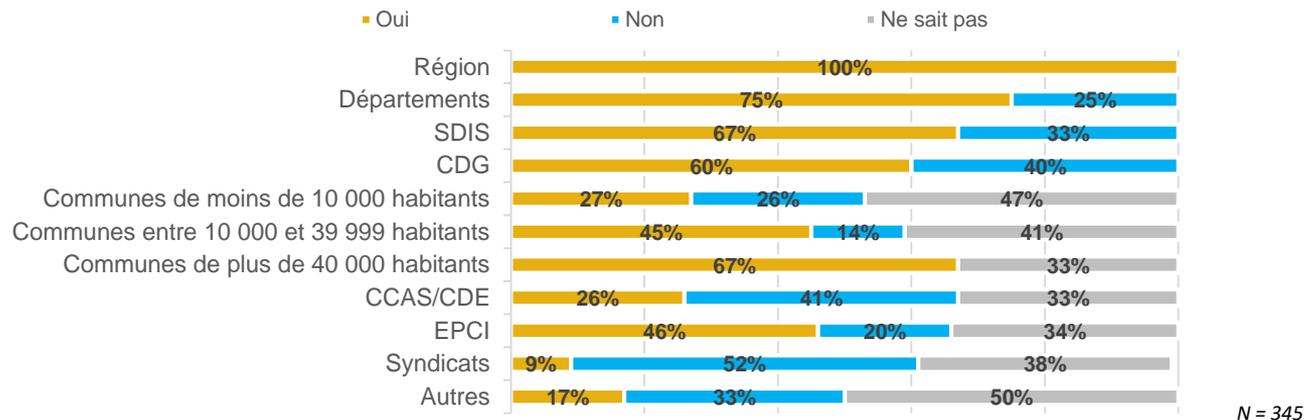
À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (37% de l'ensemble des répondants).

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

5. Les transformations numériques

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

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



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

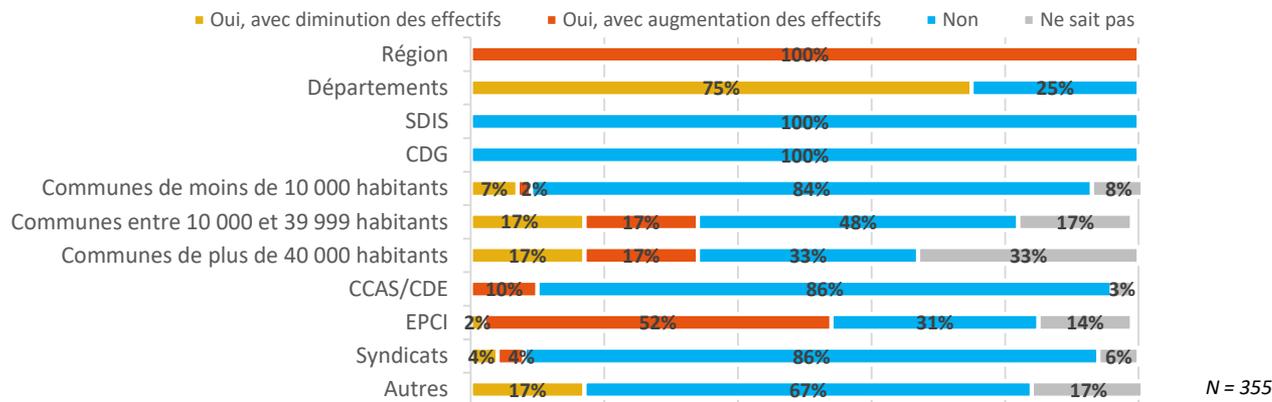
À noter toutefois, une forte proportion de répondants restent indécis sur ce sujet (41% de réponses « ne sait pas »).

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

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

Trois quarts des départements sont concernés par la baisse des effectifs

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



Les transferts de personnel (liés par exemple à une fusion, à un changement de statut, à l'intégration dans une nouvelle structure) avec **augmentation des effectifs** ont lieu principalement pour la région et plus d'un EPCI sur 2 répondants.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu pour 3 départements sur 4 et une minorité de communes, de syndicats et d'EPCI.

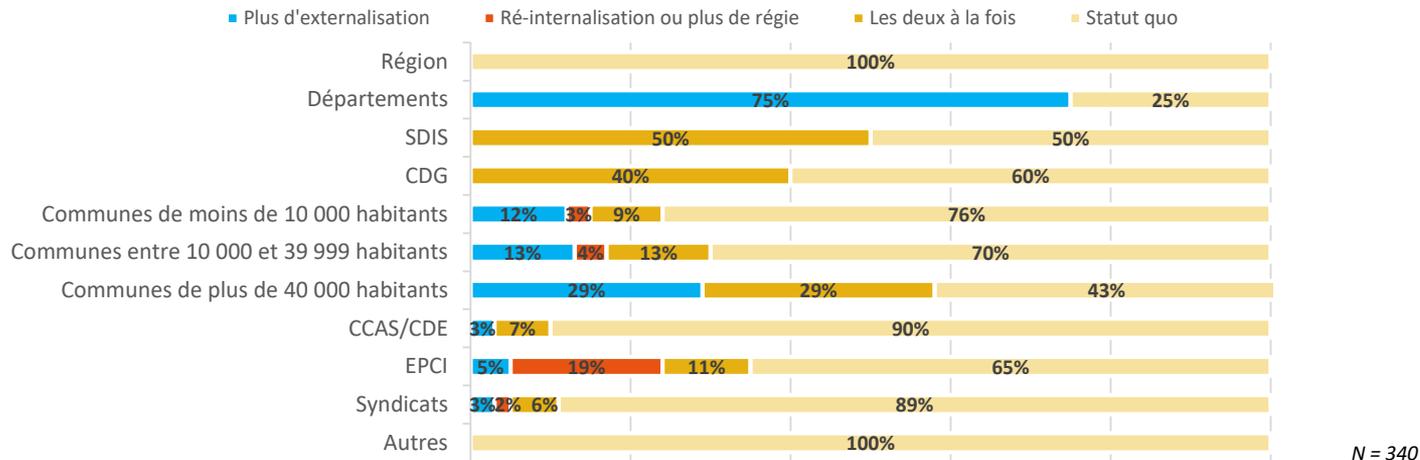
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

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

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



Pour les trois prochaines années, la tendance est plutôt au statu quo en matière de mode de gestion des services. Seuls 3 départements sur 4, **29% des communes de plus de 40 000 habitants répondantes**, ainsi qu'une minorité de syndicats, CCAS/CDE, EPCI et communes de moins de 40 000 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode de gestion de leurs services.

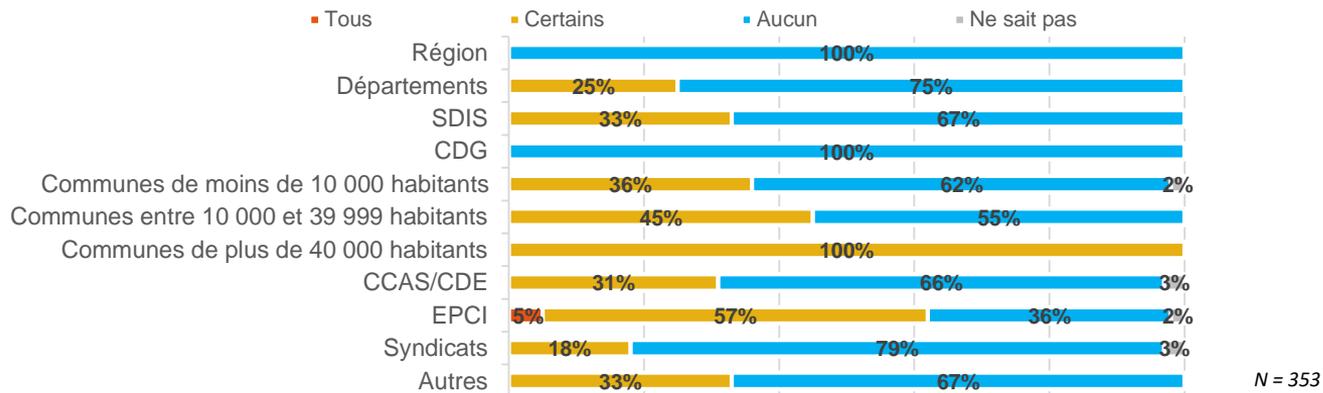
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



8. Les services mutualisés avec d'autres collectivités

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

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



Les communes de plus de 40 000 habitants 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.

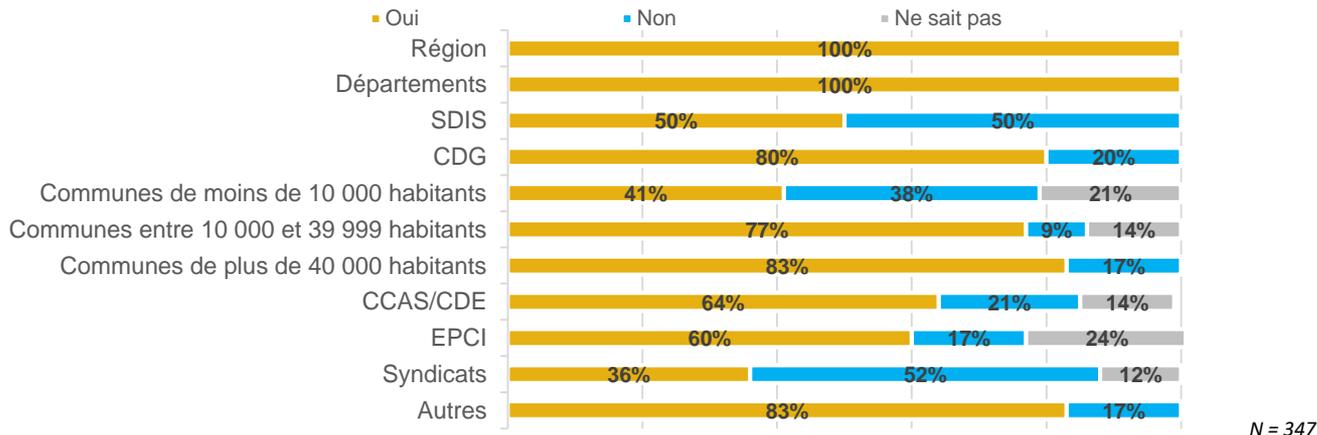
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Un impact pour près de la moitié des collectivités répondantes

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



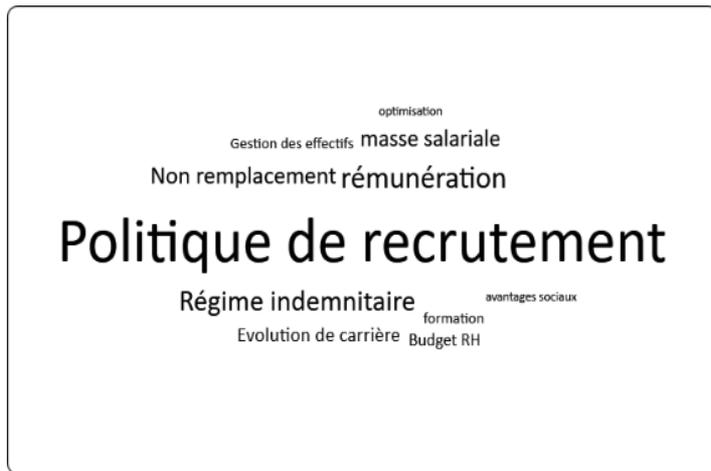
La situation financière des collectivités n'a pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour plus de la moitié des syndicats, 1 SDIS sur 2, près de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5, 1 CCAS/CDE et CDG sur 5 ainsi qu'une minorité de communes de plus de 10 000 habitants et d'EPCI.

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



Zoom sur les aspects impactés par la situation financière

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



Note de lecture :

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

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

La politique de recrutement (citée 56 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par les syndicats, les CDG, les EPCI et les communes de plus de 40 000 habitants.

On retrouve ensuite :

- **Le régime indemnitaire** (22 fois), principalement cité par les départements, les SDIS les syndicats et les communes de moins de 40 000 habitants et les EPCI.
- **La rémunération** (22 fois), surtout évoquée par les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

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

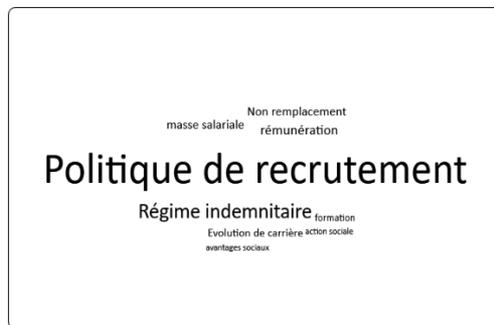
Zoom sur les aspects impactés par la situation financière selon la taille

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

Collectivités de moins de 50 agents



Collectivités de 50 à 500 agents



Collectivités de plus de 500 agents



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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également **la rémunération** (citée 14 fois) et **la gestion de la masse salariale** (9 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent encore **le régime indemnitaire** (12 fois).

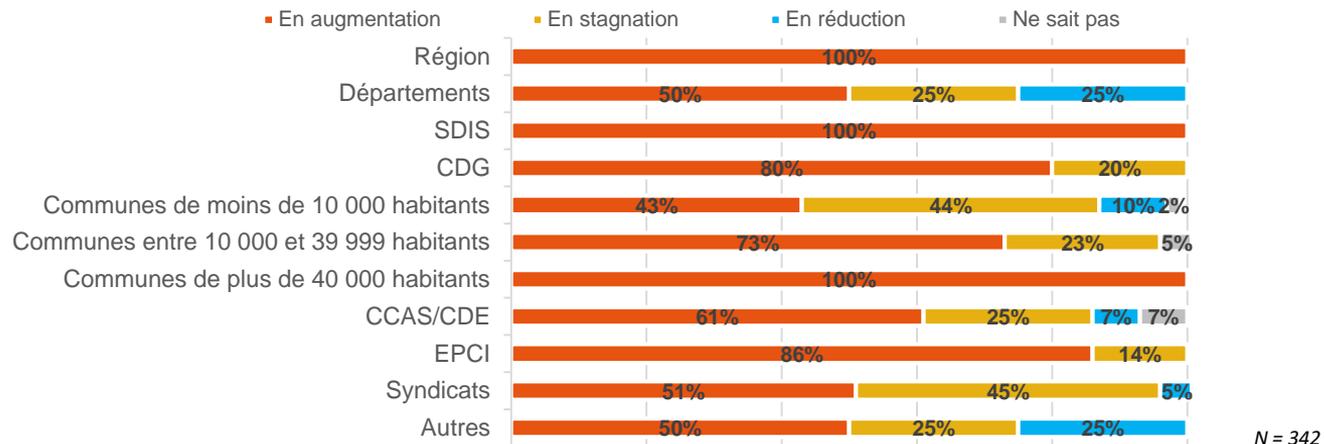
Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi **le non remplacement des départs** (retraites et autres) (5 fois).

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

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

Une augmentation des dépenses du personnel pour un peu plus de la moitié des collectivités

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



Les dépenses de personnel sont globalement en augmentation par rapport à l'année 2018 pour la région, les SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI, les CDG et dans une moindre mesure les CCAS/CDE répondants.

À l'inverse, 1 département sur 4 ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et de CCAS/CDE ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation notamment pour 1 département sur 4 et plus de 2 communes de moins de 10 000 habitants et syndicats sur 5.

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

Etat des lieux



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019



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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

A. Effectifs

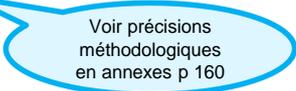
1. Volume et poids de la FPT	p34
1.1 Poids et évolution des effectifs	
1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP	
2. Temps de travail	p36
2.1 Modalités du temps de travail	
2.2 Durée légale du travail	
3. Service d'affectation	p38
3.1 Effectifs et évolution	
3.2 Panorama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



1. Volume et poids de la FPT

1.1 Poids et évolution des effectifs

Une hausse de l'emploi territorial en Pays de la Loire entre 2014 et 2018

- On dénombre 101 064* **agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés dans la région des Pays de la Loire au 1^{er} janvier 2019.

- Le taux d'administration territoriale des Pays de la Loire **est ainsi de 25,9 ‰ hab contre 29,2 ‰** à l'échelle nationale (emplois aidés inclus).**
- Entre 2014 et 2018, **l'emploi au sein de la fonction publique territoriale a augmenté de 4,0 %** (+ 3 707 agents), hors emplois aidés.*** Les effectifs augmentent en moyenne de 1 % par année, contre 0,3 % en France.
- La territoriale représente ainsi **6,7 % du salariat des Pays de la Loire**, soit un peu moins qu'à l'échelle nationale (7,6 % hors emplois aidés).****

Sources :

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

** Insee Siasp au 31/12/2017 et Insee, Estimations de population 2019, traitement CNFPT

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

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

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

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

Un taux d'administration territoriale inférieur à la moyenne nationale

Hors emplois aidés, selon l'Insee en 2018, la FPT compte **23 agents pour 1 000 habitants dans la région**, contre 25,9 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente 25,1 ‰ habitants, contre 30,4 ‰ habitants pour la France. Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région est de 64 ‰ habitants, contre 72,7 ‰ habitants pour la moyenne française.

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

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Pays de la Loire	25,1	23,0	15,9	64,0
France	30,4	25,9	16,3	72,7

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

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

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

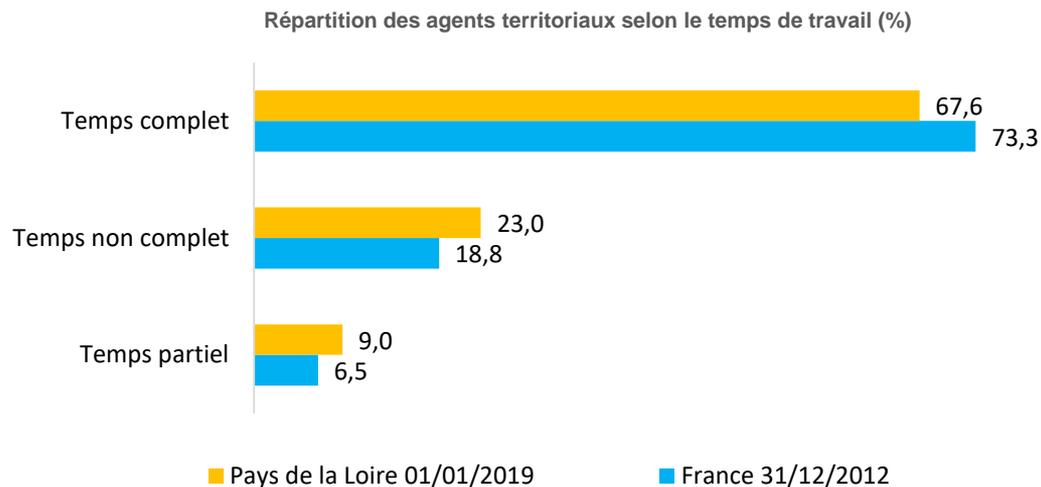


2. Temps de travail

2.1 Modalités du temps de travail

Davantage d'emplois à temps non complet et temps partiel

67,6 % des agents territoriaux des Pays de la Loire travaillent à temps plein contre 73,3 % à l'échelle nationale.



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.

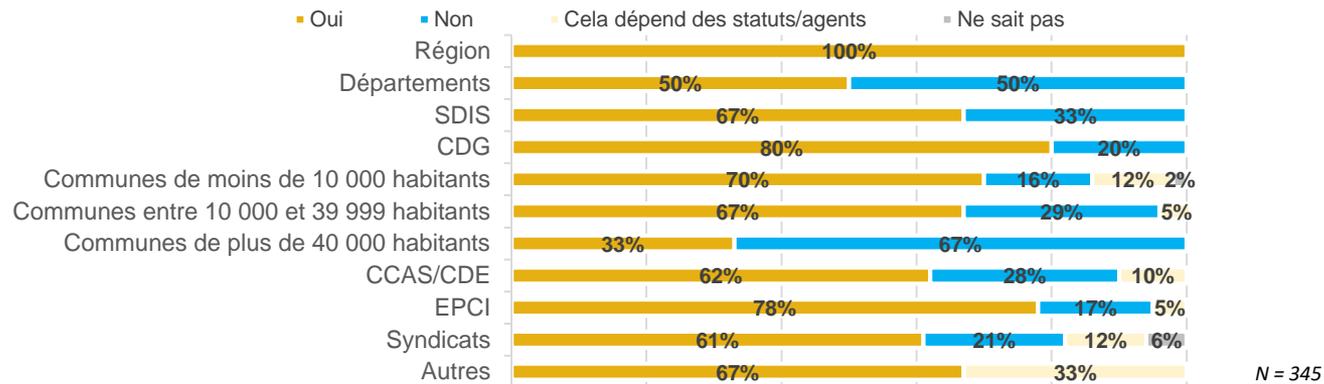
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



2.2 La durée légale du travail

Près de 7 agents sur 10 travaillent sur la base de la durée légale du travail

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



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

Deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants, la moitié des départements, un tiers des SDIS, 29% des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 28% des CCAS/CDE, 1 CDG et syndicat sur 5 ainsi qu'une minorité d'EPCI et de communes de moins de 10 000 habitants ne travaillent pas sur cette base légale.

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



3. Service d'affectation

3.1 Effectifs et évolution

Les dix principaux services concentrent 60 % des effectifs

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 33,6 % des agents des Pays de la Loire. On remarque également que le service social est surdoté en effectif en comparaison à la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus	Pays de la Loire		France 31/12/2012
	Effectif	Part (%)	Part (%)
Affaires scolaires et périscolaires	14 631	14,5	16,4
Ensemble du social	13 737	13,6	10,3
Bâtiment et patrimoine bâti	5 529	5,5	6,0
Affaires juridiques et administratives	4 466	4,4	6,8
Espaces verts et paysages	4 255	4,2	3,4
Petite enfance	4 225	4,2	5,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4 127	4,1	5,0
Restauration collective	3 919	3,9	3,6
Jeunesse et animation	3 360	3,3	3,7
Propreté, collecte et gestion des déchets	2 750	2,7	3,1
Dix principaux services	60 999	60,4	64,0

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

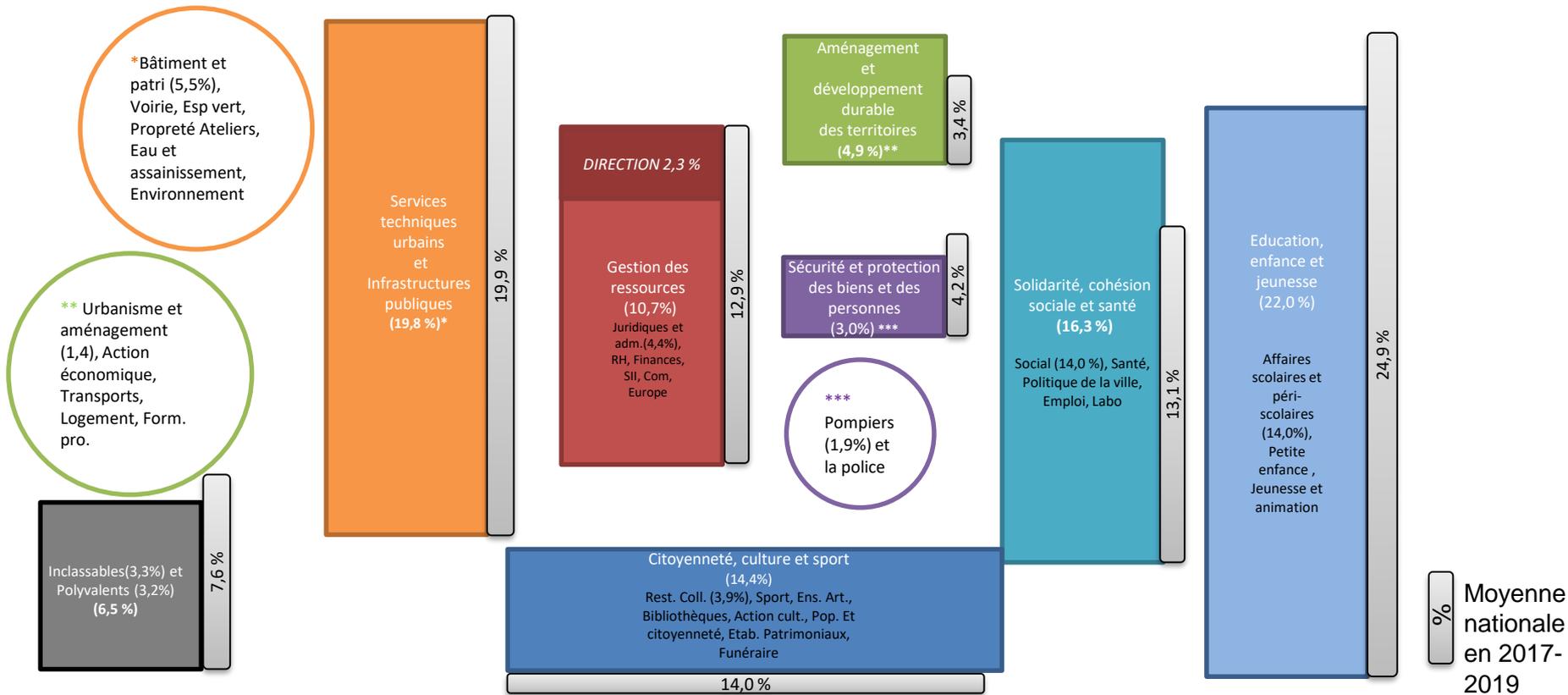
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT
PAYS DE LA LOIRE 2019 Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences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

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



3.2 Panorama des services

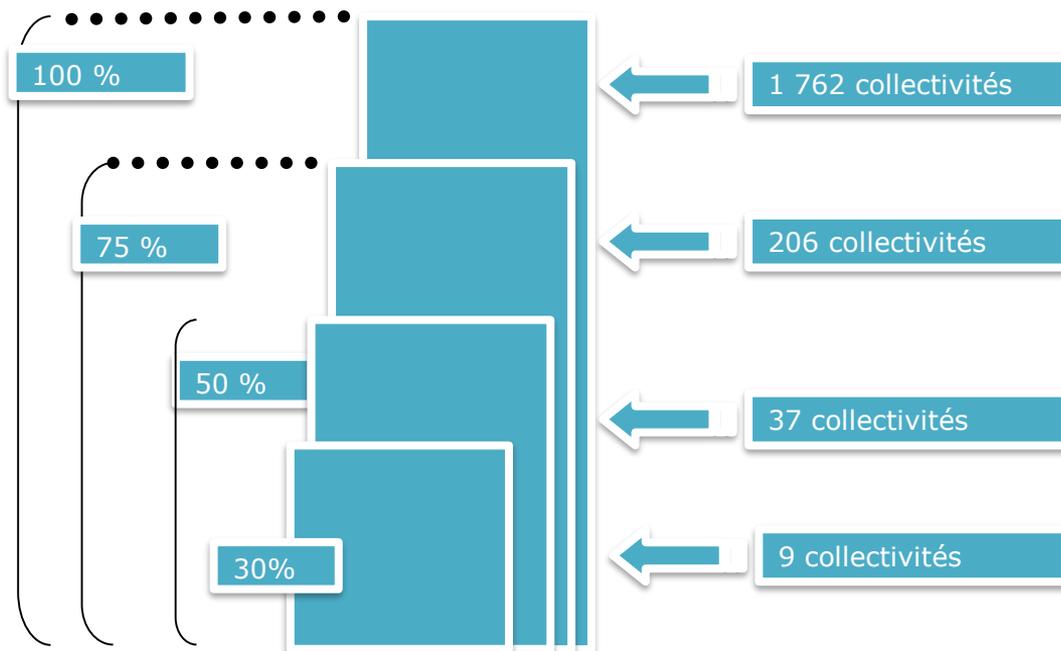
Près d'un agent sur quatre travaille dans les services éducation enfance jeunesse



4. Effectifs selon le type d'employeur

4.1 Répartition des emplois selon le nombre d'employeurs

9 collectivités représentent 30 % de l'emploi



Source : SIASP, INSEE – Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2017

4.2 Poids de l'emploi selon le type de collectivité

Part importante d'agents dans les communes de 1 000 à 9 999 habitants

En 2019, les **communes regroupent 48,8 % des emplois** de la FPT des Pays de la Loire, contre 52,7 % en moyenne en France.

Les plus petites communes regroupent à peu près autant d'agents en Pays de la Loire qu'à l'échelle nationale (12,1 % contre 11,8 % respectivement).

A l'inverse, les communes de plus de 20 000 habitants ne concentrent que 18 % des agents, contre 24,4 % en moyenne en France.

On remarque également que les CCAS mobilisent une part de l'emploi territorial (9,3 %) plus importante que la moyenne nationale (6,2 %).

Enfin, les communautés urbaines, les métropoles et les communautés de communes emploient une part des agents (13,1 %) plus importante que ce que l'on observe à l'échelle nationale (8,7 %).

Agents territoriaux selon le type de collectivité	Pays de la Loire		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Région	3 940	3,9	4,6
Départements	14 301	14,2	14,7
SDIS	2 664	2,6	2,6
Centres de gestion	318	0,3	0,9
Communes de moins de 1 000 hab	3 028	3,0	4,6
Communes de 1 000 à 3 499 hab	9 191	9,1	7,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab	11 885	11,8	9,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	7 108	7,0	6,9
Communes de 20 000 à 79 999 hab	9 471	9,4	16,0
Communes de plus de 80 000 hab	8 650	8,6	8,4
Ensemble des communes	49 334	48,8	52,7
Centres communaux d'action sociale	9 366	9,3	6,2
Caisses des écoles	23	0,0	0,5
Communautés urbaines et métropoles	6 412	6,3	4,4
Communautés de communes	6 823	6,8	4,3
Communautés d'agglomération	4 380	4,3	4,8
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	159	0,2	0,5
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	1 019	1,0	1,3
Syndicats mixtes communaux	1 377	1,4	1,8
Caisses de crédit municipal	n.d	n.d	n.d
Autres établissements publics	927	0,9	0,4
Ensemble des collectivités	101 064		

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



4.3 Répartition des effectifs selon la taille des collectivités

Une surreprésentation des collectivités de moins de 50 agents

Près de 18 % des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent environ 82 % des structures.

	Part des collectivités (%)		Part des effectifs (%)	
	Pays de la Loire au 31/12/2017	France au 31/12/2017	Pays de la Loire au 31/12/2017	France au 31/12/2017
Très petites collectivités de 1 à 4 agents	24,8	42,6	1,1	2,0
Petites collectivités entre 5 à 49 agents	57,0	44,8	16,6	13,9
Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents	16,6	11,1	36,1	32,1
Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents	1,5	1,5	46,2	41,0
Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents	0,0	0,1	0,0	11,1
Ensemble des collectivités	100	100	100	100

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

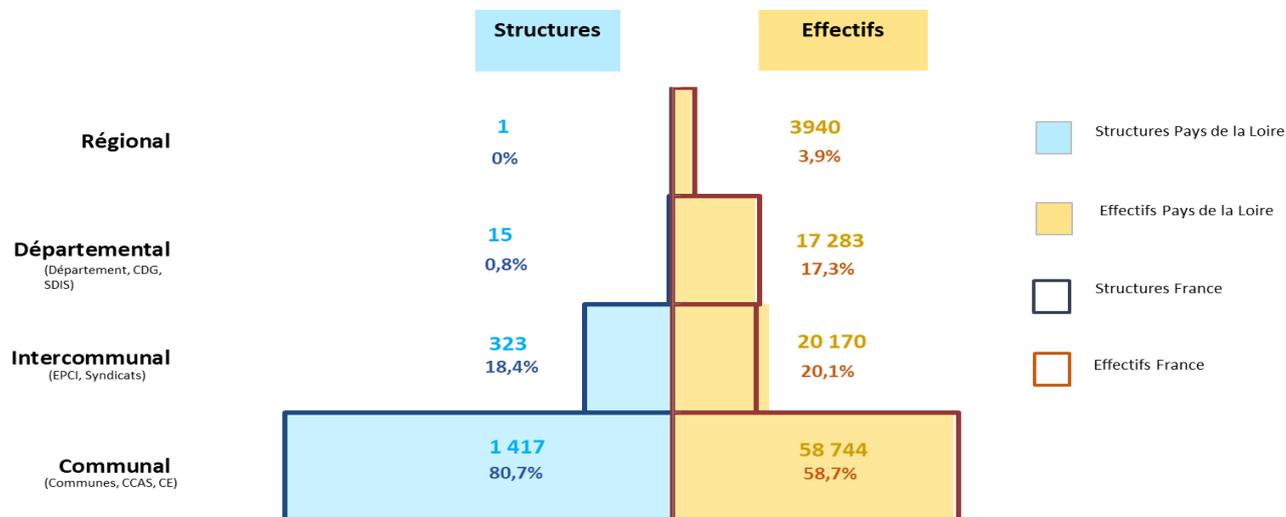


4.4 Situation comparée des effectifs et des structures par niveau d'intervention

Relativement plus d'effectif au niveau intercommunal

Les **1 417 structures communales** représentent **80,7 % des collectivités** des Pays de la Loire. Les **58 744 agents** que ces structures emploient représentent **58,7 % des effectifs** de la FPT. En comparaison à la structure moyenne française, le niveau départemental et communal présentent une part légèrement plus faible des effectifs et le niveau intercommunal une part plus importante.

Répartition du nombre de collectivités et des effectifs



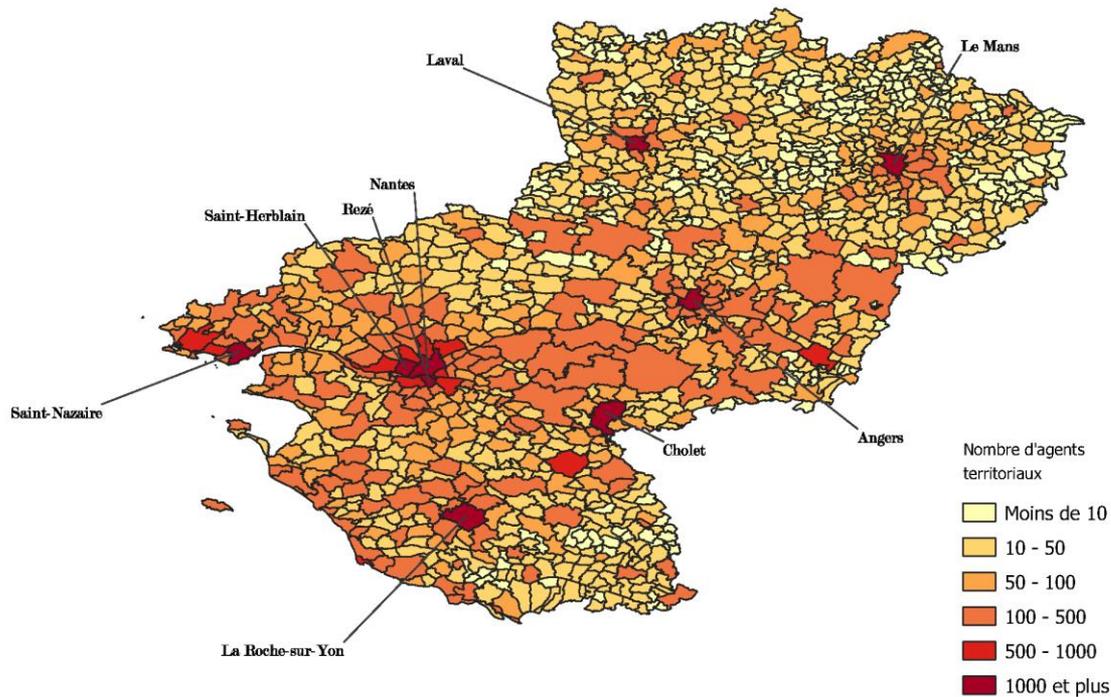
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ données Siasp 2017 France : données SIASP 2017



5. Géographie des effectifs territoriaux

5.1 Répartition territoriale des effectifs

Concentration des effectifs sur la capitale, les chefs-lieux, le centre et l'ouest de la région

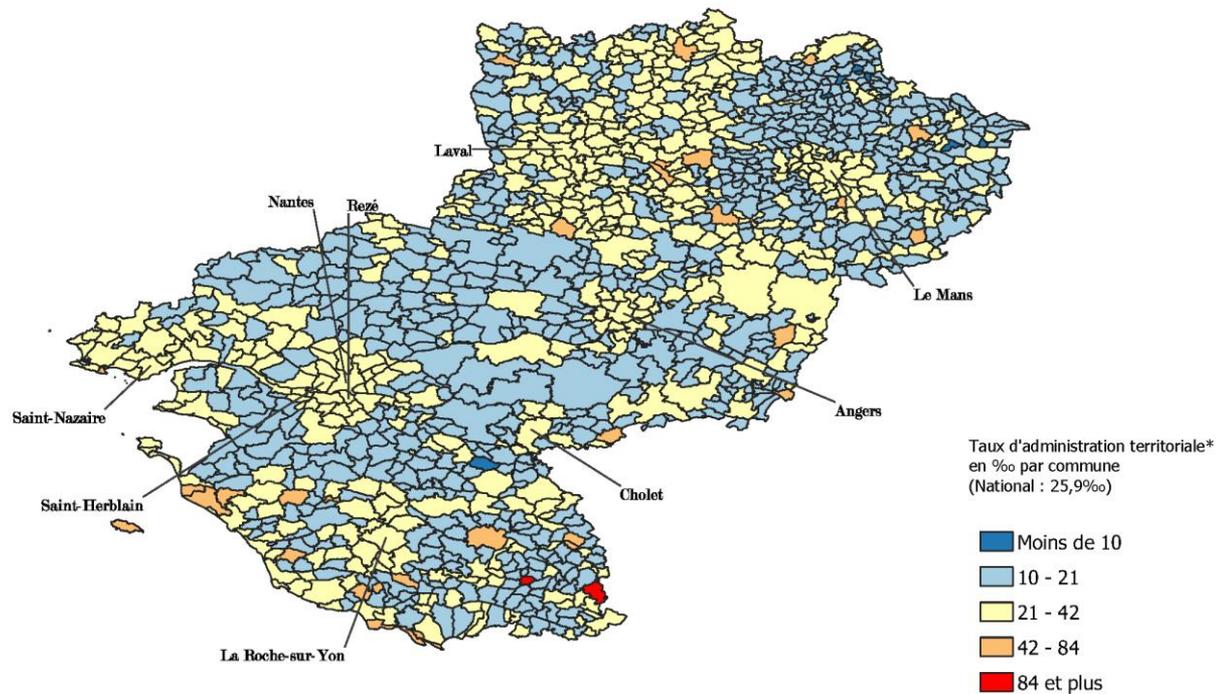


*Nombre de postes non annexes (voir précisions méthodologiques).
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.
Ne disposant pas des compositions communales des centres communaux d'action sociale et des syndicats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

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

5.2 Taux d'administration selon le territoire

Un taux d'administration plus élevé dans les communes situées à l'ouest et au nord de la région



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

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

5.3 Répartition départementale des effectifs

Près de 4 agents sur 10 dans le département de la Loire Atlantique

Parmi les départements administratifs des Pays de la Loire, la Loire Atlantique est celui qui regroupe le plus d'agents (2,0 % des agents de la FPT française). Il représente à lui seul près de 4 agents sur 10 de la région.

La Mayenne et Maine et Loire concentrent plus de contractuels. La Loire Atlantique enregistre une proportion plus importante d'agents de catégorie A, tandis que la Sarthe et la Vendée comptent davantage d'agents de catégorie C.

La Sarthe concentre plus d'agents de plus de 55 ans que les autres départements.

Postes principaux non annexes au 31/12/2017	% des effectifs à l'échelle nationale	% des effectifs à l'échelle des Pays de la Loire	% Fonctionnaires	% Contractuels*	% Femmes	% postes de catégorie A (hors emplois aidés)	% postes de catégorie B (hors emplois aidés)	% postes de catégorie C (hors emplois aidés)	% des plus de 55 ans (hors emplois aidés)
Loire Atlantique	2,0	38,8	81,1	17,7	61,9	11,0	17,2	70,7	21,3
Mayenne	0,4	8,2	76,3	21,5	63,7	8,2	17,4	73,3	20,7
Sarthe	0,8	14,7	77,5	19,2	62,5	7,2	14,4	78,0	23,5
Maine et Loire	1,0	19,4	77,0	21,2	63,0	9,5	14,5	75,7	20,6
Vendée	1,0	18,9	77,4	20,3	68,2	9,6	12,6	77,2	18,8
France	100	/	74,5	22,0	61,2	9,5	14,2	75,5	23,3

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

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

B. Emploi

1. Statut.....p48

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

2. Catégorie hiérarchiquep63

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

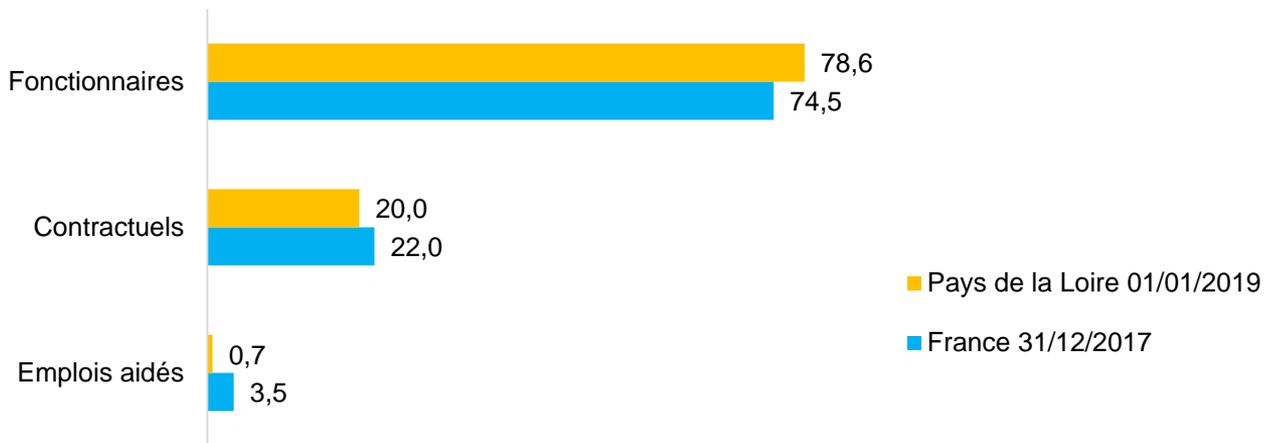
1. Statut

1.1 Structure générale

20 % des agents sont contractuels

78,6 % des agents des Pays de la Loire sont fonctionnaires, contre 74,5 % à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux des Pays de la Loire selon le statut (%)



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

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



1.2 Evolution de la structure générale

Léger accroissement du poids des contractuels

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



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

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

Zoom sur le détail des situations juridiques par statut

Près de trois quarts des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

Détail des situations juridiques par statut (en %)

Fonctionnaires	%	Contractuels permanents	%	Contractuels non permanents	%	Emplois aidés	%
Activité	73,6	Vacance temporaire d'emploi	2,2	Remplacement temporaire	5,1	CAE-CUI	0,3
Mise à disposition	0,6	Assistantes maternelles et familiales	1,3	Accroissement temporaire d'activité	3,8	Contrat d'avenir	0,3
Détachement	0,4	Contrat à durée indéterminée de droit public	1,3	Accroissement saisonnier d'activité	1,0	PEC	0,0
Autres cas et inclassables	4,0	Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois	0,8	Apprenti	0,6	AUTR	0,0
		Commune de moins de 1 000 habitants	0,2	Horaire	0,0	Adultes relais	0,0
		Collaborateur de cabinet	0,1	Autres cas et inclassables	0,0	Inclassable	0,1
		Contrat de droit privé	0,1				
		Travailleur handicapé	0,1				
		Emploi fonctionnel	0,0				
Ensemble	78,6	Ensemble	6,2	Ensemble	10,5	Ensemble	0,7
		Autres cas et inclassables : 3,3					

Note de lecture : 73,6 % des agents territoriaux sont des fonctionnaires en activité

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

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



1.3 Statut par type de collectivité

Une plus forte présence des fonctionnaires dans les SDIS et les communautés urbaines

0,1 % des agents du conseil régional occupent un emploi aidé, 79,9 % ont le statut de fonctionnaire et 20 % sont contractuels. Parmi ces contractuels, 28,9 % sont des contractuels permanents.

Type de collectivité	Fonctionnaires	Ensemble contractuels	Contractuels		Emplois Aidés
			dont contractuels permanents*	dont contractuels non permanents	
Région	79,9	20,0	28,9	71,0	0,1
Départements	73,0	21,5	65,2	33,1	0,6
Services départementaux d'incendie	98,5	1,3	36,7	63,3	0,2
Centres de gestion	71,1	28,0	19,1	11,2	0,9
Communes de moins de 1000 habitants	75,3	22,1	37,6	11,6	2,1
Communes de 1 000 à 3 499 hab	85,7	11,8	12,5	59,1	2,4
Communes de 3 500 à 9 999 hab	83,5	15,9	24,9	59,8	0,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	77,0	22,2	19,6	73,3	0,7
Communes de 20 000 à 79 999 hab	75,3	24,5	20,2	44,8	0,2
Communes de plus de 80 000 hab	78,5	21,3	8,8	88,5	0,3
Ensemble des communes	80,0	19,0	19,2	60,5	0,9
Centres communaux d'action sociale	72,5	27,0	24,6	62,9	0,4
Caisses des écoles	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0
Communautés urbaines	87,9	11,5	29,2	61,5	0,5
Communautés de communes	76,9	22,6	46,4	45,4	0,5
Communautés d'agglomération	82,4	16,8	27,8	30,3	0,8
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	68,2	30,6	30,8	3,9	0,0
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	48,5	50,5	20,0	52,0	1,0
Syndicats mixtes communaux	75,0	24,6	44,6	37,3	0,5
Caisses de crédit municipal	61,9	38,1	87,5	12,5	0,0
Autres établissements publics	56,9	42,2	88,9	3,0	0,9
Ensemble des collectivités	78,6	20,0	31,9	52,7	0,7

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

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

Zoom sur le statut selon le service d'affectation

30 % des agents du social sont contractuels

On observe une proportion des agents fonctionnaires plus importante dans les secteurs de la voirie, infrastructures et réseaux divers (94,1 %), des affaires juridiques et administratives (89,6 %) et espaces verts (88,2 %). Le social, qui est service particulièrement important en Pays de la Loire, est plutôt doté en contractuels (30,5 %).

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	71,4	28,0	15,4	69,2	0,6
Ensemble du social	64,1	30,5	50,8	43,8	0,4
Bâtiment et patrimoine bâti	84,9	13,9	30,3	44,8	1,1
Affaires juridiques et administratives	89,6	9,4	27,9	54,7	0,8
Espaces verts et paysages	88,2	9,3	13,3	72,6	2,2
Petite enfance	77,1	22,7	19,3	64,0	0,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	94,1	5,3	32,8	42,7	0,6
Restauration collective	74,9	24,0	24,1	52,9	1,1
Jeunesse et animation	64,0	35,1	13,7	63,7	0,9
Propreté, collecte et gestion des déchets	81,3	17,3	15,6	73,0	1,4
Ensemble tous secteurs	78,6	20,0	31,9	52,7	0,7

*Le service « polyvalent » et les agents inclassables n'ont pas été intégrés à ce tableau
La somme des poids n'est pas égale à 100% car il convient d'ajouter la part d'inclassables

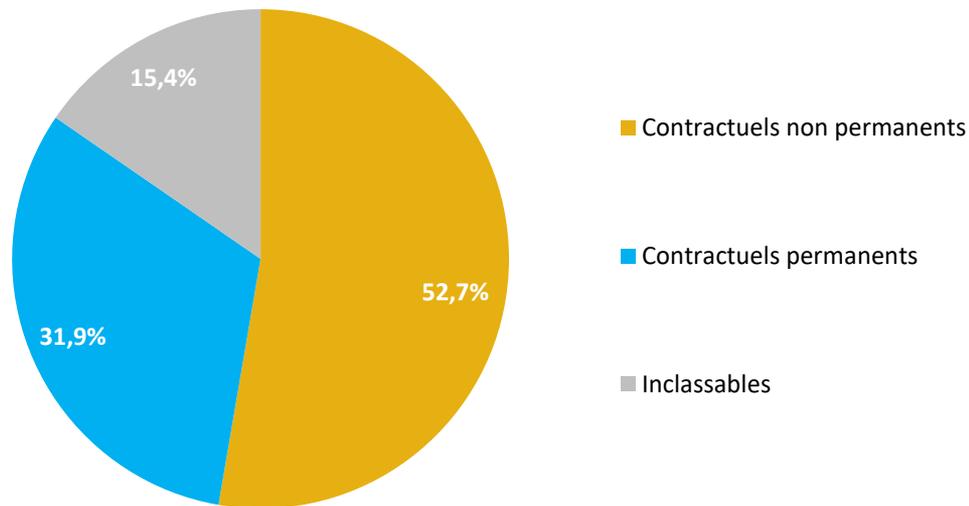
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



1.4 Situation juridique des contractuels

Une part des agents permanents plus importante que celle des non permanents

Répartition des agents contractuels des Pays de la Loire
selon la situation juridique



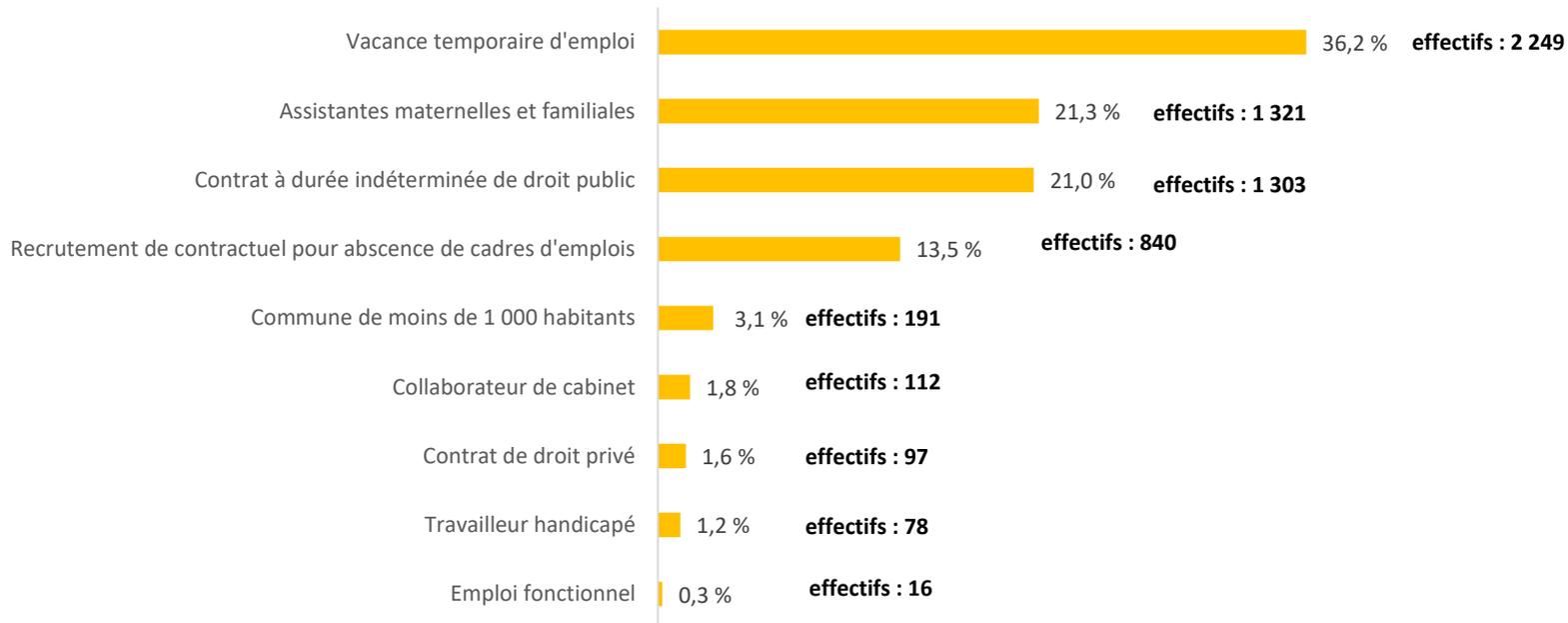
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



Zoom sur les contractuels permanents

La majorité des contractuels permanents (36,2 %) a une situation juridique correspondant à vacance temporaire d'activité.

Types de contrats de travail des agents territoriaux contractuels permanents des Pays de la Loire



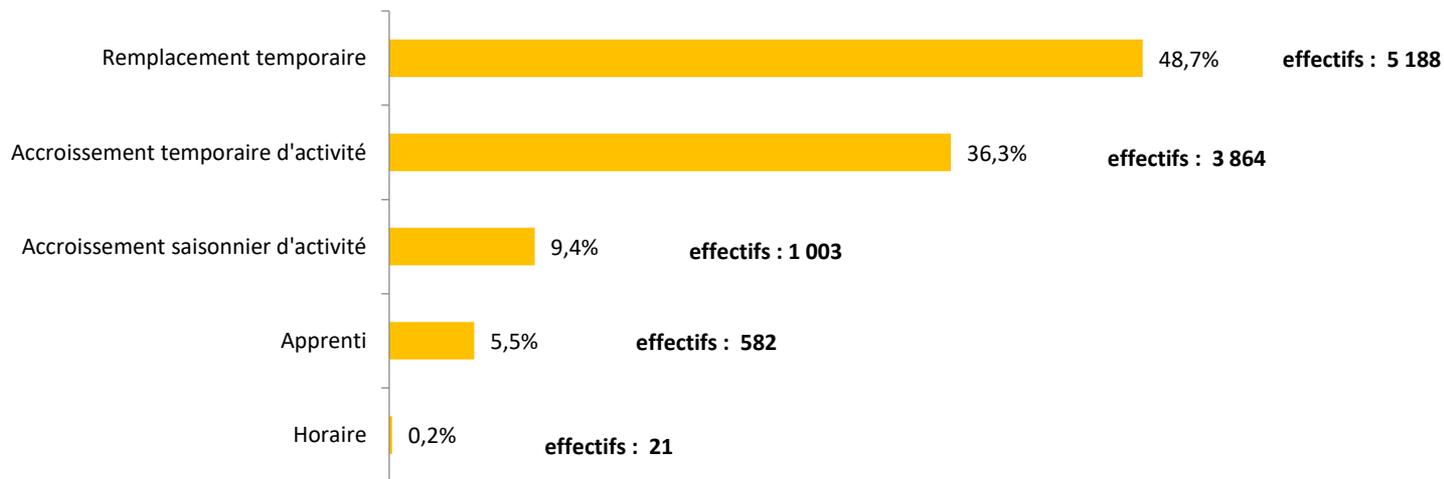
*Pour un tiers des assistants familiaux, le statut n'a pas été renseigné.

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

Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est le remplacement temporaire (48,7 % des cas), puis l'accroissement temporaire d'activité (36,3 %).

Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents des Pays de la Loire



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



1.5 Cadre d'emploi et évolution

30 % des agents sont agents techniques

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

Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi	Pays de la Loire		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Adjoint technique	30 204	30,1	28,9
Adjoint administratif	12 894	12,8	12,9
Adjoint d'animation	6 781	6,8	5,5
Rédacteur	4 878	4,9	4,4
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4 502	4,5	5,7
Attaché	4 353	4,3	4
Agent de maîtrise	3 666	3,7	4,1
Agent social	3 603	3,6	2,9
Technicien	3 456	3,4	2,8
Agent spécialisé des écoles maternelles	2 855	2,8	2,8
Inclassables	959	1,0	nd

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

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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



1.5 Cadre d'emploi et évolution

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

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe une augmentation de la part des agents sociaux, des adjoints techniques et des adjoints d'animation (respectivement +3; +1,5 et +1 point).

Répartition des agents territoriaux des Pays de la Loire parmi les 10 principaux cadres d'emplois	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2017 (%)	Evolution (points de %)
Adjoint technique	30,1	28,6	1,5
Adjoint administratif	12,8	12,6	0,3
Adjoint d'animation	6,8	5,8	1,0
Rédacteur	4,9	4,6	0,2
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4,5	5,0	-0,5
Attaché	4,3	4,1	0,2
Agent de maîtrise	3,7	3,4	0,3
Agent social	3,6	4,0	3,0
Technicien	3,4	3,5	-0,1
Agent spécialisé des écoles maternelles	2,8	2,6	0,3

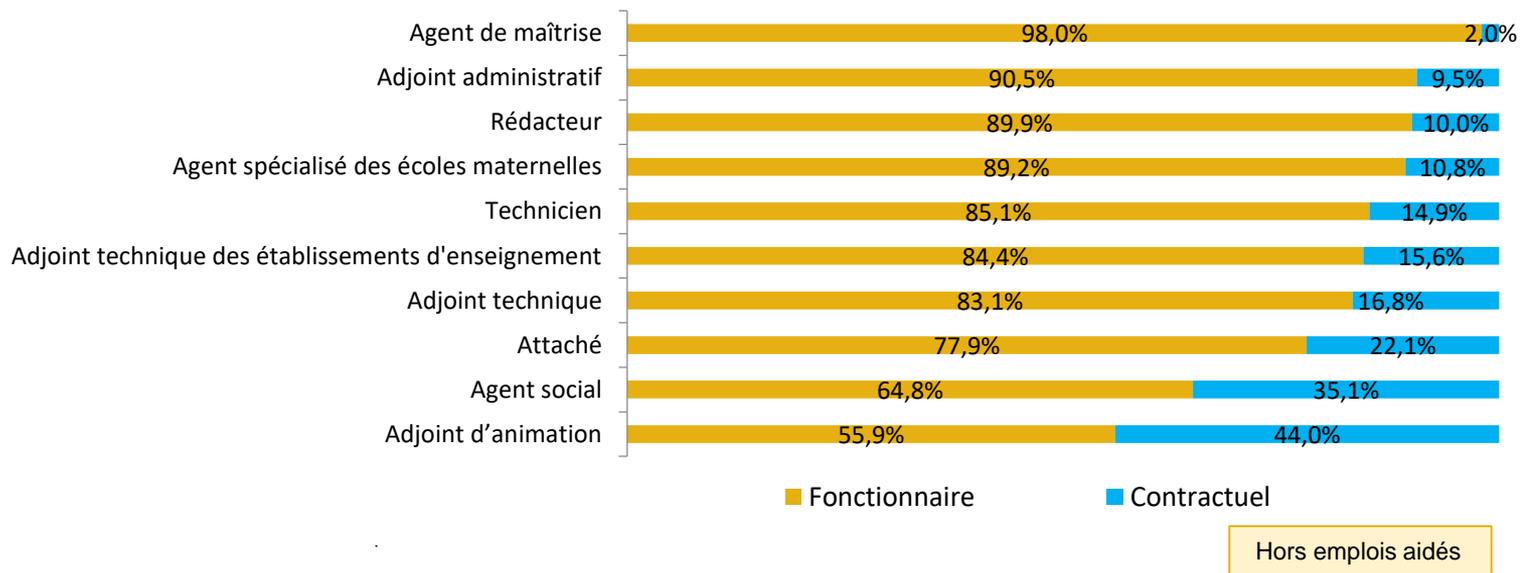
Hors emplois aidés

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

Zoom sur le cadre d'emploi selon le statut

Les 10 principaux cadres d'emplois sont majoritairement occupés par des fonctionnaires (en particulier le cadre d'emploi agent de maîtrise avec 98 %). Les adjoints d'animation et agents sociaux, quant à eux, concentrent plus d'agents contractuels que les autres cadres d'emplois.

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



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

Zoom sur les cadres d'emplois territoriaux ayant la plus grande part d'agents fonctionnaires/contractuels

Parmi les principaux cadres d'emplois (plus de 100 agents), seuls quatre d'entre eux sont à dominante contractuelle, dont « Médecin ».

Les dix principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant la plus grande part d'agents...			
Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Opérateur des activités physiques et sportives	76,5
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	100,0	Médecin	67,7
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	99,9	Assistante maternelle*	66,0
Agent de police municipale	99,2	Psychologue	53,1
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	98,2	Adjoint d'animation	44,0
Agent de maîtrise	98,0	Assistant d'enseignement artistique	42,4
Ingénieur en chef	92,1	Agent social	35,1
Adjoint administratif	90,5	Infirmier en soins généraux	33,0
Puéricultrice	90,3	Professeur d'enseignement artistique	31,8
Rédacteur	89,9	Administrateur	28,0

Hors emplois aidés

Pour rappel, hors emplois aidés, 79,1 % des agents sont fonctionnaires et 20,1 % sont contractuels.

Note de lecture : 99,2 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Agent de police municipale » sont fonctionnaires

*Pour un tiers des assistantes maternelles, le statut n'a pas été renseigné.

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

1.6 Filière

Une représentation des agents quasi comparable à la moyenne nationale

44 % des agents relèvent de la filière technique et 22,6 % de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale. La filière sociale représente 10,1% des agents contre 8,7 % pour la moyenne nationale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Pays de la Loire au 01/01/2019		France au 31/12/2017
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	43 742	44,0	44,5
Administrative	22 520	22,6	22,7
Sociale	10 098	10,1	8,7
Animation	7 496	7,5	6,8
Culturelle	4 748	4,8	3,8
Médico-sociale	4 612	4,6	4,6
Emplois hors filière NET	2 634	2,6	4,0
Incendie et secours	1 872	1,9	2,1
Sportive	1 051	1,1	1,0
Police municipale	569	0,6	1,3
Médico-technique	151	0,2	0,1

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Il n'a pas pu être attribué de filière à 0,9 % des agents

Hors emplois aidés

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



Filière et évolution

Une légère diminution du poids de la filière médico-sociale par rapport à 2017

Les filières culturelle, technique et animation représentent davantage d'agents qu'en 2017. A l'inverse, la filière médico-sociale concentre moins d'agents territoriaux en 2019 (-1,1 point) qu'en 2017.

Répartition des agents territoriaux des Pays de la Loire selon la filière	Part au 01/01/2019 (%)	Part au 31/12/2017 (%)	Evolution en points
Technique	44,0	43,2	0,8
Administrative	22,6	23,0	-0,4
Sociale	10,1	9,9	0,2
Animation	7,5	6,8	0,8
Culturelle	4,8	3,9	0,9
Médico-sociale	4,6	5,7	-1,1
Emplois hors filière NET	2,6	3,6	-1,0
Incendie et secours	1,9	2,0	-0,1
Sportive	1,1	1,1	0,0
Police municipale	0,6	0,6	0,0
Médico-technique	0,2	0,2	0,0

Hors emplois aidés

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

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

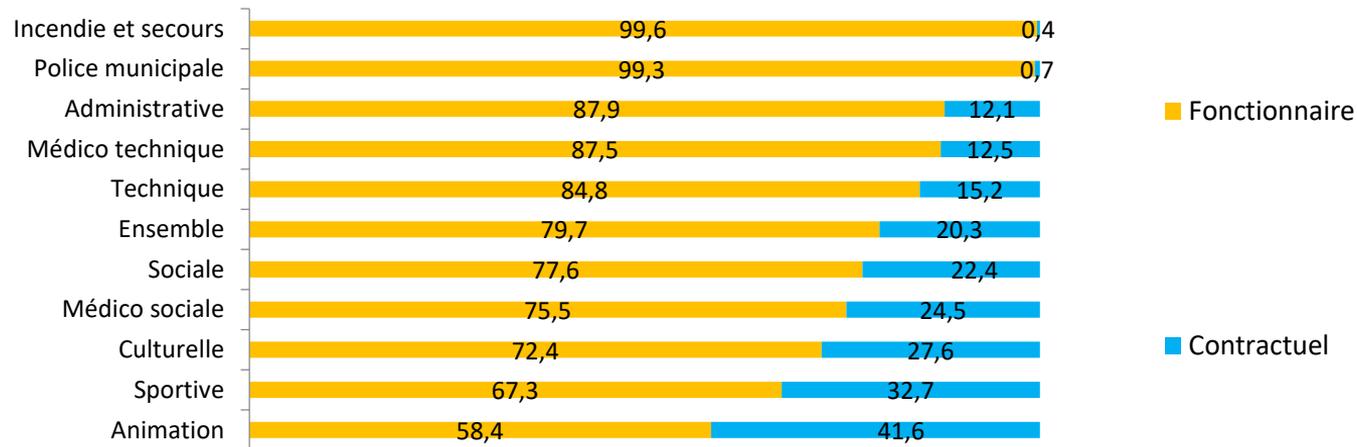


Zoom sur le statut selon la filière

Un statut fonctionnaire majoritaire dans l'ensemble des filières mais en proportion variable

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

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



Hors emplois aidés

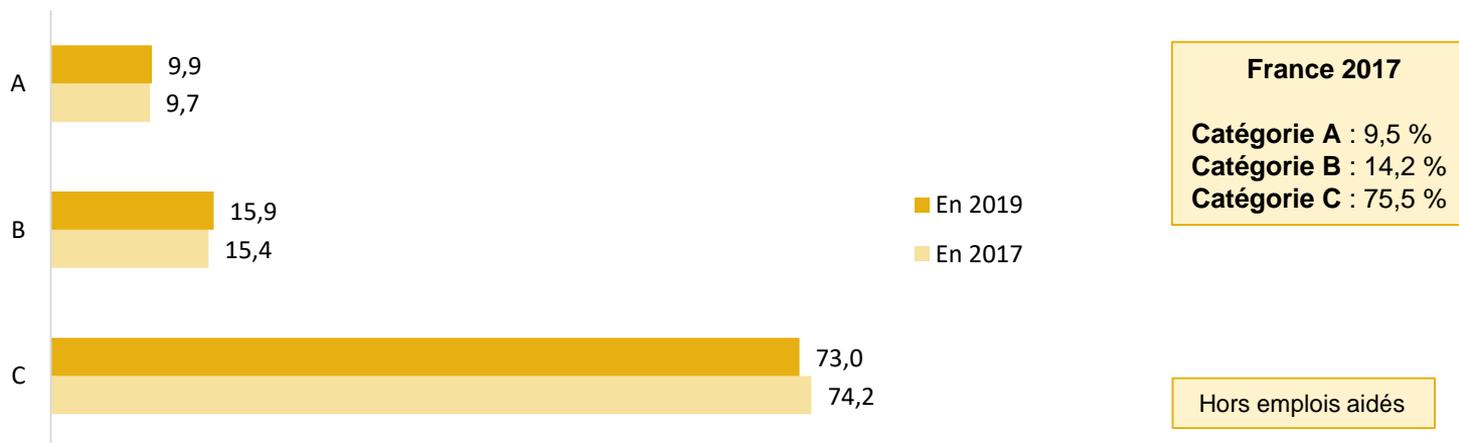
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2. Catégorie hiérarchique

La catégorie B est relativement surreprésentée par rapport au national

73 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 74,2 % en 2017. La répartition des agents par catégorie hiérarchique est proche de celle observée à l'échelle nationale.

Répartition des agents territoriaux des Pays de la Loire selon la catégorie en 2017 et 2019 (%)



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

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

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



Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

Près d'un quart des catégories A sont contractuels

Toutes les catégories hiérarchiques emploient une majorité d'agents **fonctionnaires**.

Répartition des agents territoriaux selon la catégorie hiérarchique et le statut (en %)	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	76,6	23,4
Catégorie B	82,8	17,2
Catégorie C	79,9	19,1
Ensemble*	80,0	19,3

Hors emplois aidés

Note de lecture : 76,6 % des agents territoriaux de catégorie A sont fonctionnaires

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

Le total n'est pas égal à 100 car les statuts inclassables n'ont pas été inclus dans le tableau

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



Zoom sur la catégorie hiérarchique selon le service

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

Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation, tous statuts confondus (en %)	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Affaires scolaires et périscolaires	1,2	3,0	94,7
Action sociale	11,0	35,8	51,5
Bâtiment et patrimoine bâti	3,9	10,0	85,4
Personnes âgées	8,5	8,8	82,1
Affaires juridiques et administratives	11,6	20,2	67,4
Petite enfance	4,7	21,9	72,1
Espaces verts et paysages	1,4	4,9	91,2
Voirie, infrastructures et réseaux divers	2,5	9,7	87,6
Restauration collective	0,2	2,0	97,6
Jeunesse et animation	1,9	10,5	87,2
Polyvalents	1,1	4,0	94,5
Enfance et famille	7,6	17,8	73,9
Propreté, collecte et gestion des déchets	2,4	5,5	91,5
Action économique et développement local	14,0	16,2	67,8
Personnel et ressources humaines	17,5	29,4	52,5
Ensemble*	9,9	15,9	73,0

Note de lecture : 94,7 % des agents qui travaillent dans le service «Affaires scolaires et périscolaires» sont de catégorie C

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

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

Hors emplois aidés



II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

C. Démographie

1. Genre.....p67

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

2. Âgep74

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



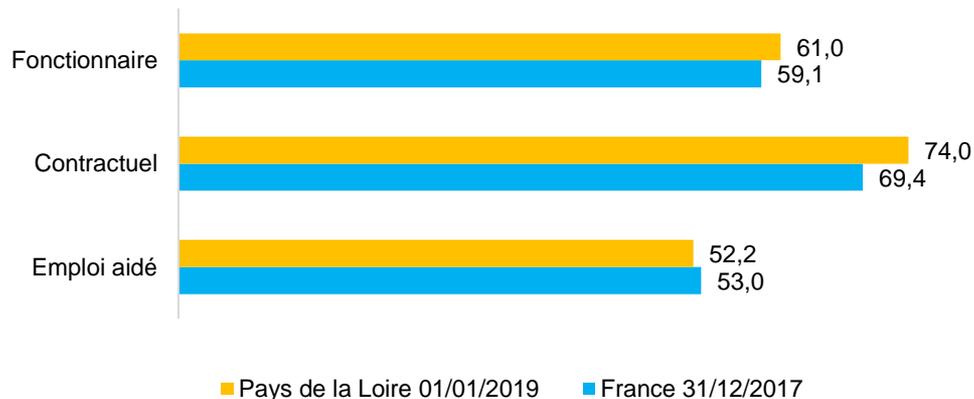
1. Genre

1.1 Part des femmes selon le statut

Les femmes relativement surreprésentées par rapport à la moyenne nationale

Les femmes représentent 63,8 % des agents de la FPT en 2019, contre 61,2 % à l'échelle nationale en 2017. 74 % de postes de contractuels sont occupés par des femmes, contre 69,4 % pour la moyenne nationale.

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



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

- 63,8 % en Pays de la Loire
- 61,2 % pour la France entière

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

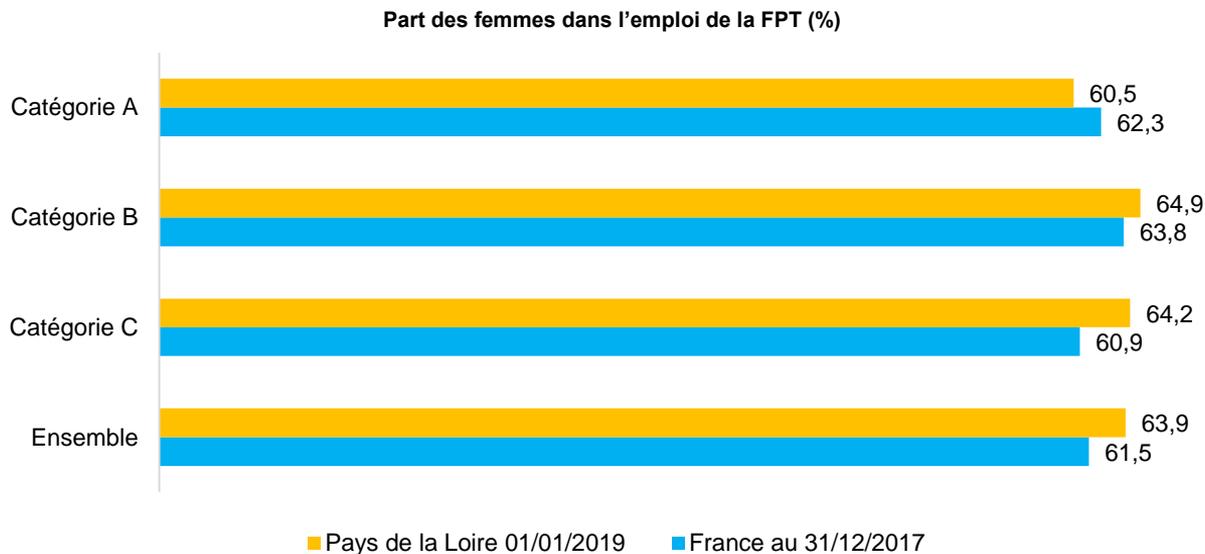
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

France : Insee SIASP 31/12/2017



1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

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



Hors emplois aidés

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

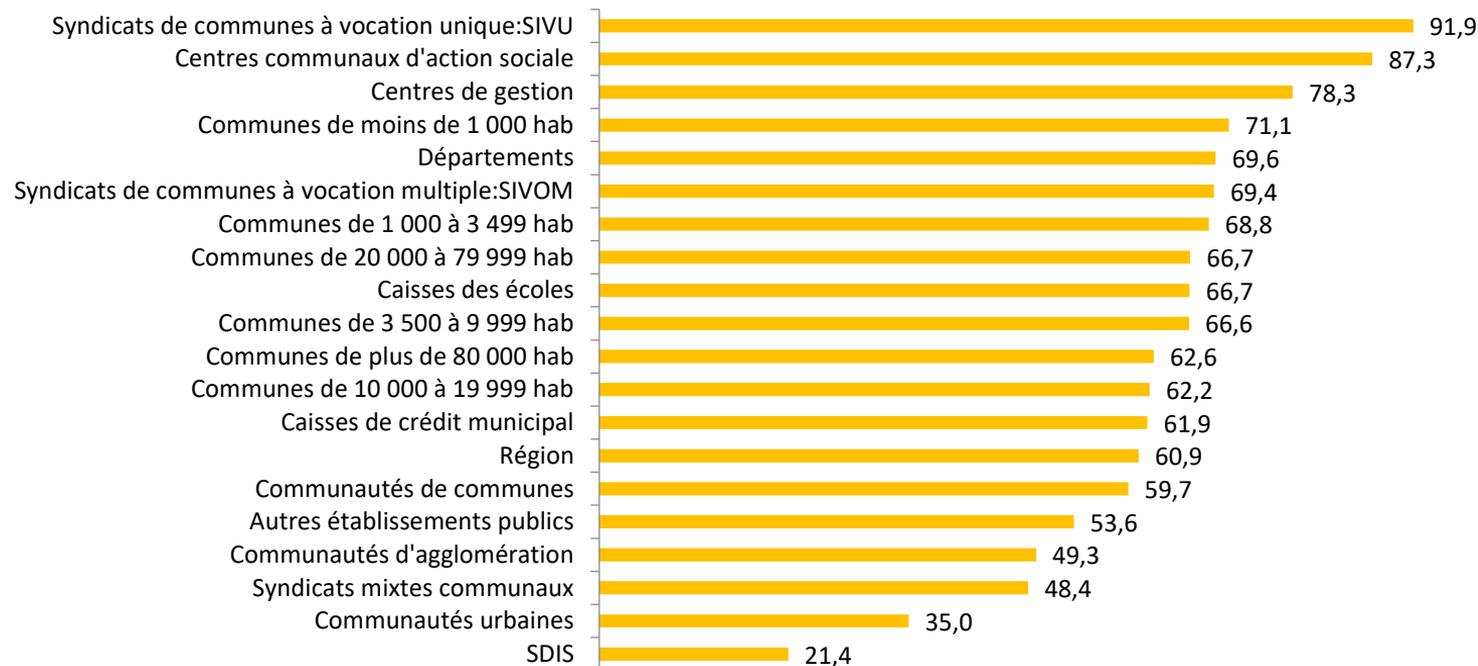
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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



1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

Des femmes majoritaires au sein des syndicats, des CCAS et des petites communes



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

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

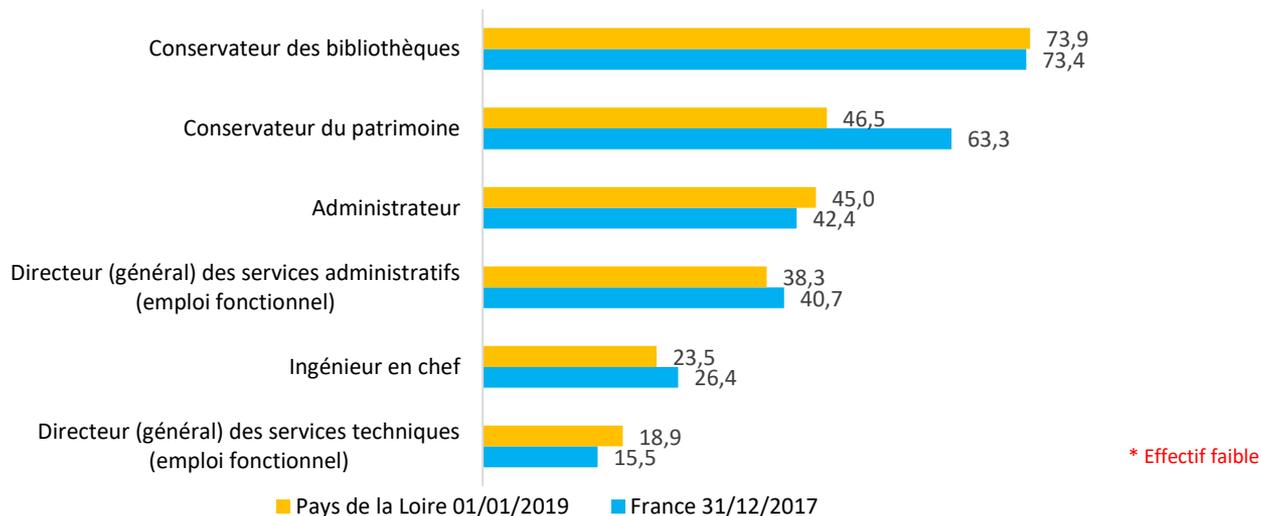


1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

37 % des emplois de direction sont occupés par des femmes

Parmi les emplois de direction, la part des femmes est **très inférieure à la moyenne nationale** pour le cadre d'emploi de conservateur du patrimoine. Elle est proche de la moyenne nationale pour les autres emplois de direction.

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



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

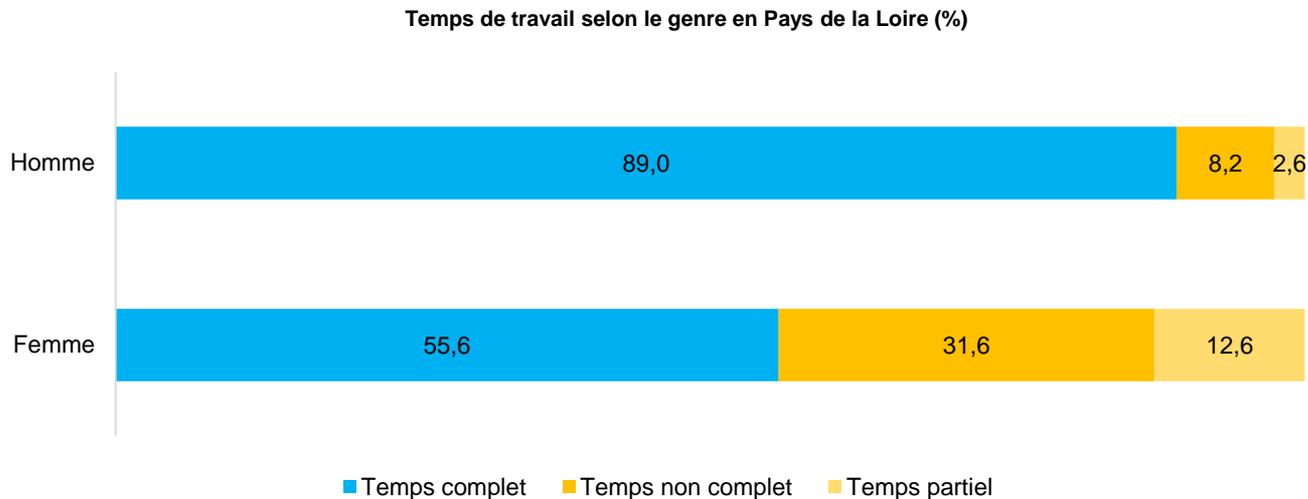
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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

1.5 Temps de travail selon le genre

Près d'une femme sur deux travaille à temps complet ou partiel

44,2 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10,8 % des hommes. Les emplois en temps partiel sont près de **4 fois plus fréquents que pour les hommes**.



Les non-réponses pour la variable « temps de travail » sont prises en compte dans le calcul

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

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

Une plus forte présence des femmes dans les cadres d'emplois du social, de l'enfance et de l'éducation

Les cadres d'emplois les plus masculins relèvent principalement de la **filière incendie et secours** et de la **filière technique**, les plus féminins, concernent le **social**, l'**enfance** et l'**éducation**.

Les dix principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	97,4	Auxiliaire de puériculture	99,2
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	95,7	Agent spécialisé des écoles maternelles	98,9
Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels	94,8	Puéricultrice	98,6
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	92,1	Educateur de jeunes enfants	97,1
Agent de maîtrise	88,4	Assistante maternelle	95,0
Agent de police municipale	78,1	Psychologue	94,8
Technicien	76,8	Infirmier en soins généraux	94,6
Ingénieur en chef	76,5	Agent social	94,5
Educateur des activités physiques et sportives	69,1	Auxiliaire de soins	93,4
Ingénieur	62,8	Assistant socio-éducatif	92,1

Hors emplois aidés

Pour rappel, hors emplois aidés, 36,1% des agents sont des hommes, 63,9 % des femmes.

Note de lecture : 97,4 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels » sont des hommes

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

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



1.7 Les services territoriaux les plus masculins/féminins

Des emplois quasi-exclusivement féminins dans les services relatifs à l'enfance

Les services les plus masculins sont principalement relatifs aux **services techniques**, les plus féminins à l'**enfance**, à la **santé** et au **social**.

Les dix services territoriaux les plus...			
Masculins	%	Féminins	%
Voirie, infrastructures et réseaux divers	91,3	Petite enfance	97,4
Espaces verts et paysages	88,3	Protection de l'enfance	92,4
Pompiers et secours	87,5	Santé	90,6
Ateliers et matériels	81,8	Action Sociale	89,2
Eau et assainissement	76,8	Personnes âgées	89,1
Propreté, collecte et gestion des déchets	72,3	Handicap	87,0
Système d'information et informatique	71,1	Restauration collective	85,9
Sport	66,3	Personnel et ressources humaines	83,5
Funéraire	64,9	Affaires juridiques et administratives	83,2
Police et sécurité	64,1	Emploi et insertion professionnelle	82,9

Pour rappel, 36,2 % des agents sont des hommes, 63,8 % des femmes.

Note de lecture : 91,3 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Voirie, infrastructures et réseaux divers » sont des hommes

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

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



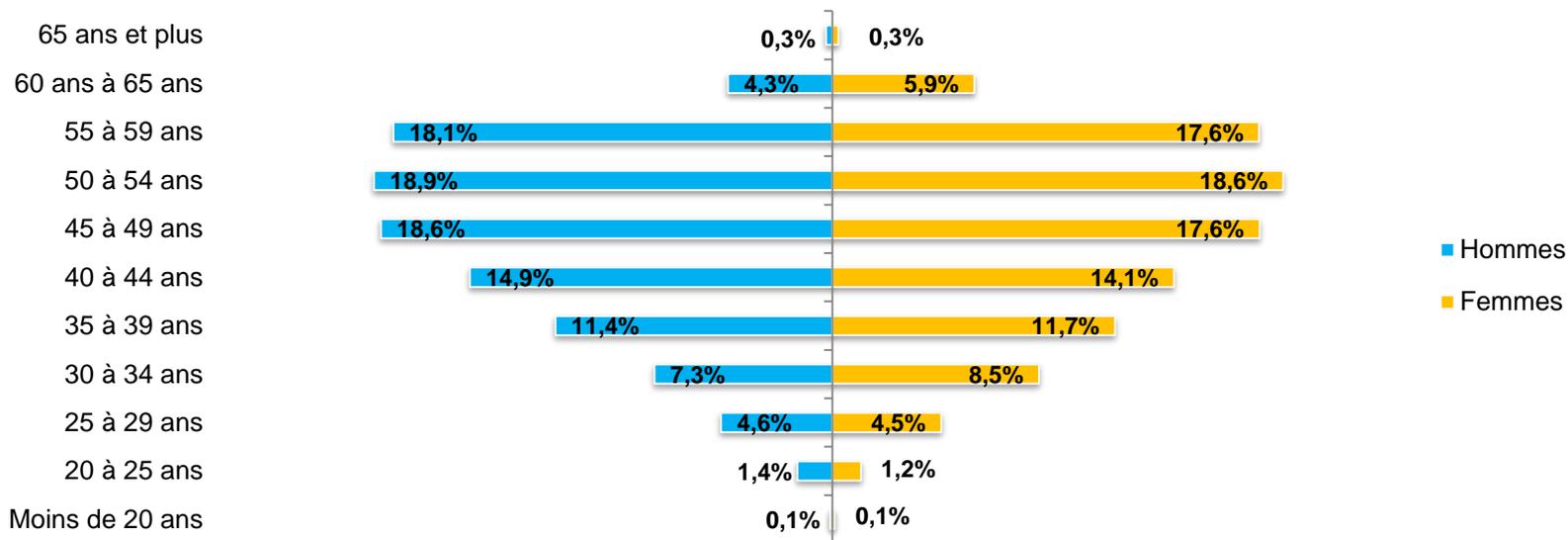
2. Âge

2.1 Pyramide des âges des agents permanents

Légèrement plus d'agents dans la tranche d'âge 50 à 54 ans

On observe une forte répartition des agents permanents âgés **entre 45 ans et 59 ans**.

Pyramide des âges des agents territoriaux permanents en Pays de la Loire



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

2.2 Structure des âges des agents permanents

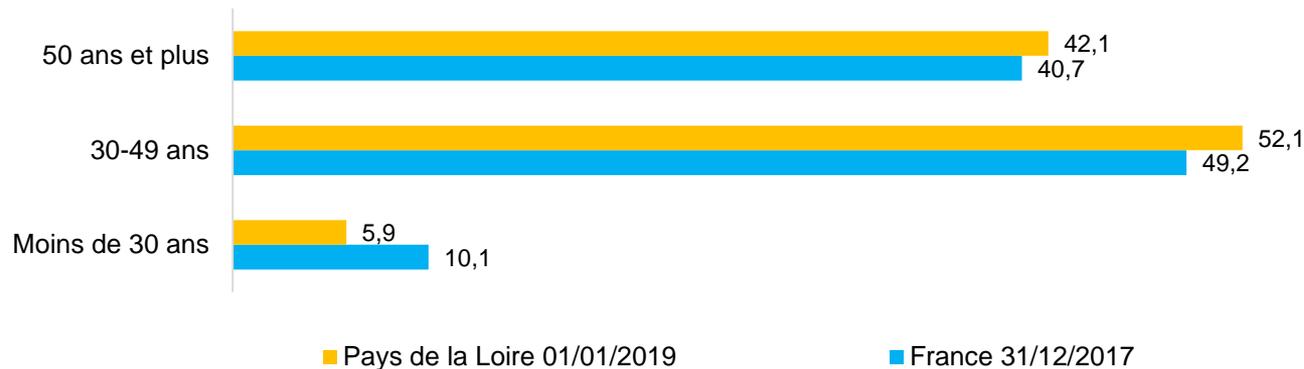
Des agents permanents plus âgés que la moyenne nationale

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 42,1 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 40,7 % à l'échelle nationale.

▪ Âge moyen :

- Fonctionnaires : **46 ans et 11 mois**
- Contractuels : **38 ans et 10 mois**
- Emplois aidés : **33 ans et 4 mois**

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



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

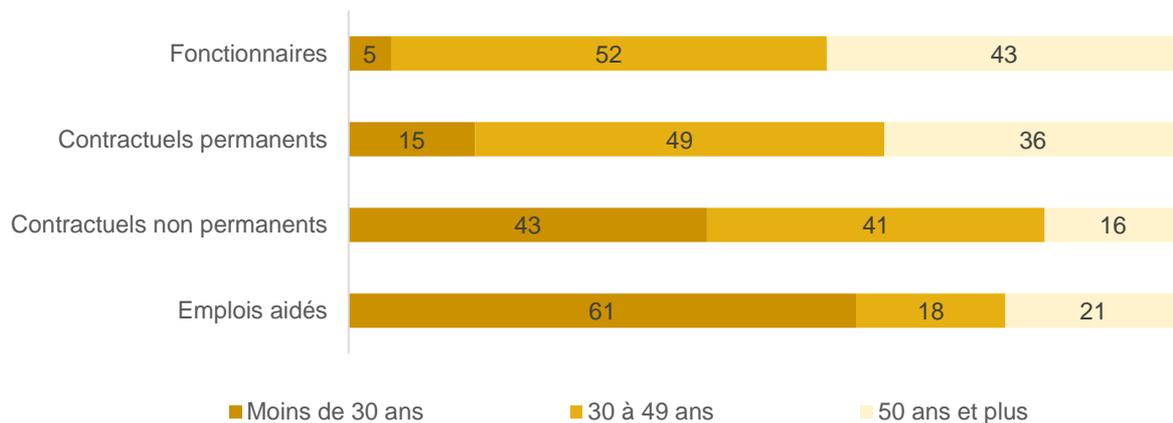


2.3 Structure des âges selon le statut

43 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **agents en emplois aidés** et les **contractuels non permanents** sont relativement plus jeunes (respectivement 61 % et 43 % d'agents de moins de 30 ans). Ainsi, l'âge moyen des contractuels non permanents est de 34 ans et 4 mois et 33 ans et 4 mois pour les emplois aidés. Les fonctionnaires concentrent des agents plus âgés (43 % de plus de 50 ans).

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



Âge moyen

46 ans et 11 mois

44 ans et 0 mois

34 ans et 4 mois

33 ans et 4 mois

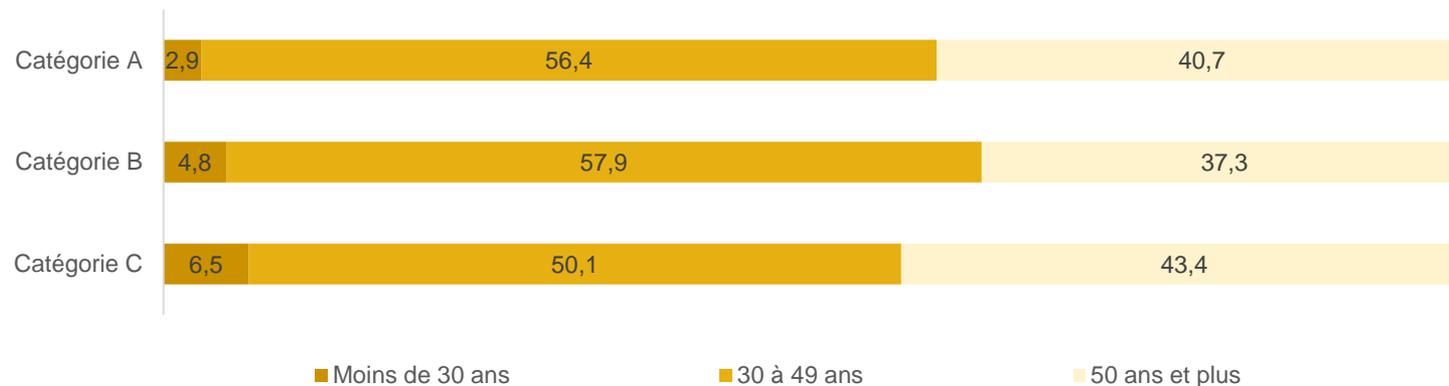
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

43,4 % des catégories C ont plus de 50 ans

Les agents permanents de catégorie C sont relativement plus âgés que les catégories A et B (40,7 % et 37,3 % respectivement). Une part des agents de moins de 30 ans plus importante dans la catégorie C que dans les catégories A et B.

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



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



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

Environ 4 agents sur 10 ayant le cadre d'emploi de « Médecin » ont plus de 55 ans

Les dix principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Opérateur des activités physiques et sportives	71,6	Ingénieur en chef	54,7
Adjoint d'animation	29,5	Médecin	40,8
Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels	26,8	Professeur d'enseignement artistique	38,8
Infirmier en soins généraux	22,4	Assistante maternelle	31,1
Auxiliaire de puériculture	17,4	Administrateur	28,3
Agent social	16,1	Agent de maîtrise	27,8
Educateur des activités physiques et sportives	16,0	Agent spécialisé des écoles maternelles	27,4
Psychologue	15,2	Adjoint technique des établissements d'enseignement	27,3
Auxiliaire de soins	14,5	Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)	25,0
Adjoint du patrimoine	14,0	Rédacteur	23,8

Pour rappel, 10,4 % des agents ont moins de 30 ans et 21,2 % ont plus de 55 ans.

Note de lecture : 40,8 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Médecin » ont 55 ans ou plus

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

Hors emplois aidés



2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Près de 3 agents sur 10 du service bâtiment et patrimoine bâti a plus de 55 ans

Les services bâtiments et patrimoine bâti ainsi que la restauration collective sont les deux services qui comportent le plus d'agents de plus de 55 ans.

Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de...			
Moins de 30 ans	%	55 ans ou plus	%
Jeunesse et animation	25,8	Bâtiment et patrimoine bâti	28,5
Sport	17,9	Restauration collective	27,9
Espaces verts et paysages	16,6	Enseignements artistiques	27,1
Personnes âgées	16,3	Agents polyvalents	26,5
Etablissements patrimoniaux	15,3	Protection de l'enfance	25,9
Petite enfance	15,0	Voirie, infrastructures et réseaux divers	25,2
Communication	14,6	Funéraire	24,7
Affaires scolaires et périscolaires	14,4	Logement, habitat	24,0
Europe, International	13,8	Equipe de direction	23,8
Action culturelle et spectacles	13,3	Population et citoyenneté	23,8

Pour rappel, 10,8 % des agents ont moins de 30 ans et 21,2 % ont plus de 55 ans.

Note de lecture : 28,5 % des agents territoriaux exerçant dans le service « Bâtiment et patrimoine bâti » ont 55 ans ou plus

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

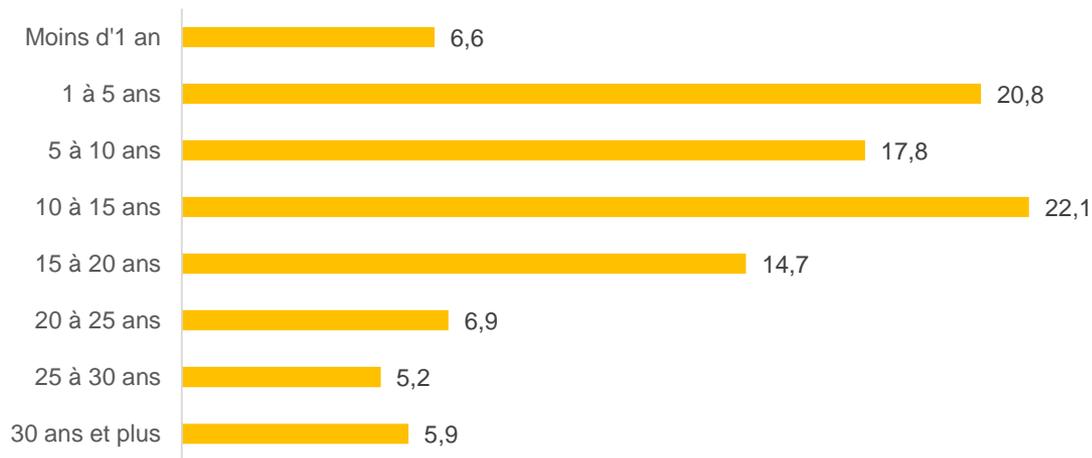


2.7 Ancienneté

6,6 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté

18 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 6,6 % des agents ont une ancienneté inférieure à un an.

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



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

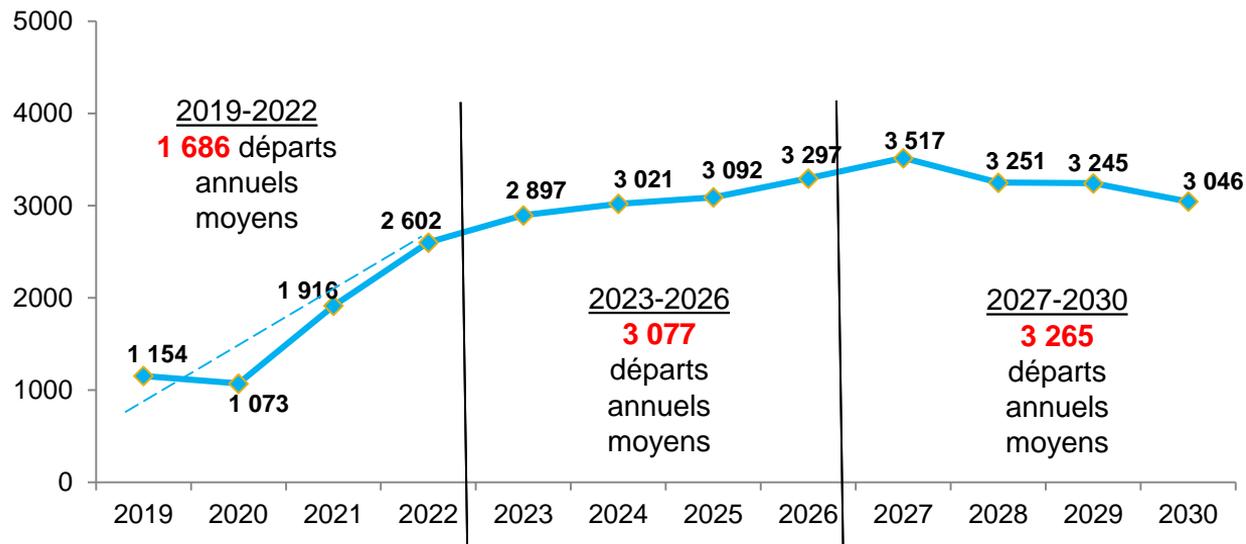


2.8 Projection des départs à la retraite

Plus de 3 000 départs annuels moyens entre 2023 et 2026

18,4 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2025, 37,4 % en 2030.

Projection des départs en retraite des agents permanents des Pays de la Loire



Voir précisions méthodologiques en annexes p 160

A noter : le décalage des départs en retraite prévus entre 2019 et 2020 provient des agents qui ont reporté leur départ à la retraite. Tous ces agents partent ici en 2019, alors que ces départs seront lissés dans le temps. De plus ce graphique ne prend pas en compte un éventuel report futur de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

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

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

Dans les départements, un agents sur cinq a plus de 60 ans

Les départements et les communes de plus de 80 000 habitants ont davantage d'agents permanents âgés de 60 ans et plus.

Agents territoriaux permanents des Pays de la Loire et situation des prochains sortants	Prochains sortants permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part de contractuels	11,1	7,5
Départements	20,3	14,5
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	7,6	12,1
Communes de plus de 80 000 habitants	11,1	8,1
Espaces verts et paysages	2,1	4,4
Enseignements artistiques	5,1	2,4
Protection de l'enfance (social)	6,3	2,5
Assistante maternelle	5,7	1,5
Adjoint d'animation	2,0	4,9
Adjoint technique	27,8	30,3
Enseignant artistique	4,7	2,2
Assistant familial	5,3	1,5
Jardinier	0,9	2,9

* 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 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



2.10 Qui sont les nouveaux entrants?

3 nouveaux arrivants sur 10 sont contractuels

On dénombre **5 647 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (6,6 % des agents permanents).

- Les nouveaux arrivants sont plus souvent jeunes : 17,5 % des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 5,9 % toute ancienneté confondue.
- Les nouveaux arrivants sont également plus souvent contractuels : 30,3 % des nouveaux arrivants sont contractuels (7,5 % sur l'ensemble).
- De plus, 21,1 % des nouveaux arrivants travaillent dans des communes de 3 500 à 9 999 habitants, ils sont 12,1 % toute ancienneté confondue.

Agents territoriaux permanents des Pays de la Loire et situation des prochains entrants	Nouveaux agents permanents (%)	Ensemble des agents permanents (%)
Part des contractuels	30,3	7,5
Moins de 30 ans	17,5	5,9
Départements	11,2	14,5
Communes de 3 500 à 9 999 habitants	21,1	12,1
Communes de plus de 80 000 habitants	2,6	8,1
Communauté de communes	10,7	7,0
Affaires juridiques et administratives	6,2	4,8
Enseignements artistiques	4,5	2,4
Affaires scolaires et périscolaires	9,3	12,9
Jeunesse et animation	4,7	2,7
Attaché	7,0	4,7
Adjoint d'animation	8,0	4,9
Adjoint technique des établissements d'enseignement	2,4	4,6
Adjoint technique	26,7	30,3
Agent de maîtrise	1,9	4,2
Enseignant artistique	4,2	2,2

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

II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

D. Métiers

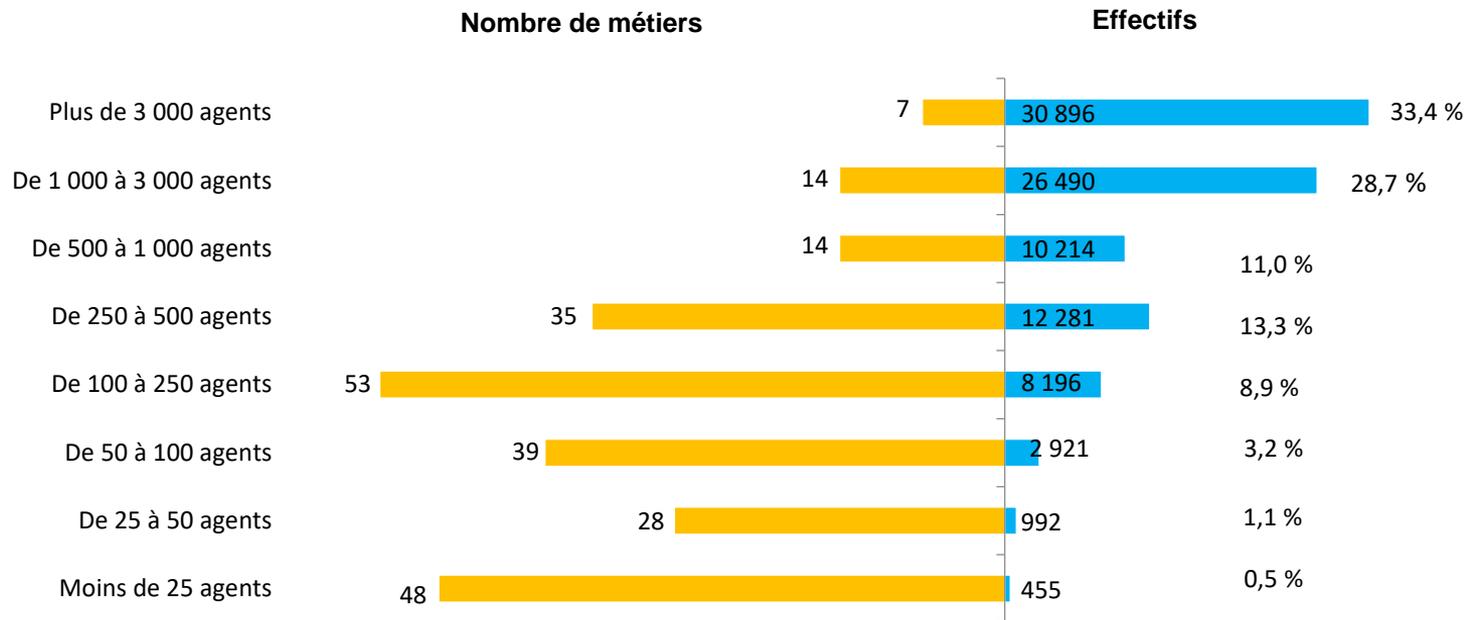
1. **Volumétrie**..... p85
2. **Métiers clés** p86
Zoom sur les métiers rares
Zoom sur les métiers hors répertoire
3. **Métiers selon le statut**..... p89
4. **Métiers fortement composés de fonctionnaires/contractuels** p90
5. **Métiers selon le genre**..... p91
6. **Métiers âgés**..... p92



1. Volumétrie

Parmi les 238 métiers répertoriés, sept concentrent un tiers 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 : 48 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 455 agents (0,5 % du nombre total d'agents)

2. Métiers clés

Davantage d'agents de restauration, d'animateurs éducatif d'accompagnement périscolaire et chargés d'accueil

Parmi les 238 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 36,4 % des agents exprimés en ETP. Le métier le plus représenté dans la région Pays de la Loire est celui de chargé de propreté des locaux (6,3 %), de même qu'à l'échelle nationale (10,3 %). Les agents de restauration, les animateurs éducatif d'accompagnement périscolaire ainsi que les chargés d'accueil sont davantage présents en Pays de la Loire.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Pays de la Loire				France
	ETP		Effectifs physiques		Part en 2012 en ETP (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé de propreté des locaux	5 716	6,3	6 772	6,7	10,3
Assistant de gestion administrative	5 106	5,6	5 471	5,4	7,6
Agent de restauration	3 513	3,9	4 556	4,5	2,6
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3 395	3,7	3 990	3,9	4,1
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 089	3,4	3 586	3,5	1,9
Chargé d'accueil	3 057	3,4	3 389	3,4	2,4
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2 702	3,0	3 132	3,1	3,1
Jardinier	2 148	2,4	2 777	2,7	2,7
Animateur enfance-jeunesse	2 126	2,3	2 550	2,5	2,4
Aide à domicile	2 124	2,3	2 477	2,5	1,9

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

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



Zoom sur les métiers rares

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

- Psychomotricien
- Responsable de port
- Surveillant de port maritime
- Garde gestionnaire des espaces naturels
- Façonnier
- Ergonome
- Assistant de prévention des risques professionnels
- Chef d'atelier d'imprimerie
- Infirmier de SDIS
- Carrossier peintre
- Contrôleur du service public de voyageurs
- Maître de cérémonie
- Auditeur interne
- Responsable météorologie
- Responsable qualité en restauration collective
- Gestionnaire de flux
- Pharmacien de SDIS
- Responsable en santé environnementale

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



Zoom sur les métiers hors répertoire

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

Les 10 principaux métiers hors répertoire cités par les collectivités territoriales des Pays de la Loire exprimé en nombre d'agents



* Les collaborateurs politiques comprennent aussi les collaborateurs de groupes d'élus

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

3. Métiers selon le statut

Une forte présence de contractuels parmi le métier d'animateur éducatif accompagnement périscolaire

Le métier plus souvent occupé par des contractuels est celui d'animateur éducatif accompagnement périscolaire. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les jardiniers.

Les dix principaux métiers des agents territoriaux des Pays de la Loire selon le statut	Part des fonctionnaires (%)	Part des contractuels (%)	Part des emplois aidés (%)
Chargé de propreté des locaux	72,9	26,1	1,0
Assistant de gestion administrative	90,6	8,8	0,6
Agent de restauration	77,0	21,7	1,2
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	86,3	13,2	0,4
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	42,5	57,2	0,3
Chargé d'accueil	84,4	14,7	1,0
Ouvrier de maintenance des bâtiments	91,8	7,1	0,9
Jardinier	89,3	9,0	1,6
Animateur enfance-jeunesse	58,4	40,6	1,0
Aide à domicile	64,9	35,0	0,0
Ensemble	78,6	20,0	0,7

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



4. Métiers fortement composés de fonctionnaires/contractuels (parmi ceux de plus de 100 agents)

Plus de deux tiers des médecins sont contractuels

Les principaux métiers territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents...

Fonctionnaires	%	Contractuels	%
Encadrant des opérations de secours	100,0	Médecin	68,4
Opérateur en CTA-CODIS	100,0	Assistant familial	65,2
Responsable du service de police municipale	100,0	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	57,2
Coordonnateur budgétaire et comptable	99,2	Psychologue	51,4
Policier municipal	99,2	Développeur économique	41,8
Intervenant des opérations de secours	99,0	Animateur enfance-jeunesse	40,6
Responsable d'office	98,9	Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	40,1
Responsable du service population	98,7	Enseignant artistique	39,1
Agent de surveillance des voies publiques	98,7	Animateur éducateur sportif	38,7
Responsable de gestion comptable	98,1	Infirmier	36,3

Pour rappel, 78,6 % des agents sont fonctionnaires, 20 % sont contractuels et 0,7 % des agents sont en emplois aidés.

Note de lecture : 100 % des agents territoriaux exerçant le métier d'encadrant des opérations de secours sont fonctionnaires

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

*Pour un tiers des assistants familiaux, le statut n'a pas été renseigné.

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

PAYS DE LA LOIRE 2019

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

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

Toutefois, voici les dix métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) avec le plus fort taux d'emplois aidés (moyenne régionale : 0,7%) :

- **Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (4,4%)
- **Cuisinier** (4,3%)
- **Conducteur d'engins** (3,7%)
- **Chargé d'animation à l'éducation au développement durable** (2,7%)
- **Agent de médiation et de prévention** (2,6%)
- **Chargé de travaux espaces verts** (2,1%)
- **Agent de services polyvalent en milieu rural** (2,1%)
- **Jardinier** (1,6%)
- **Agent de propreté des espaces publics** (1,5%)
- **Chauffeur** (1,4%)

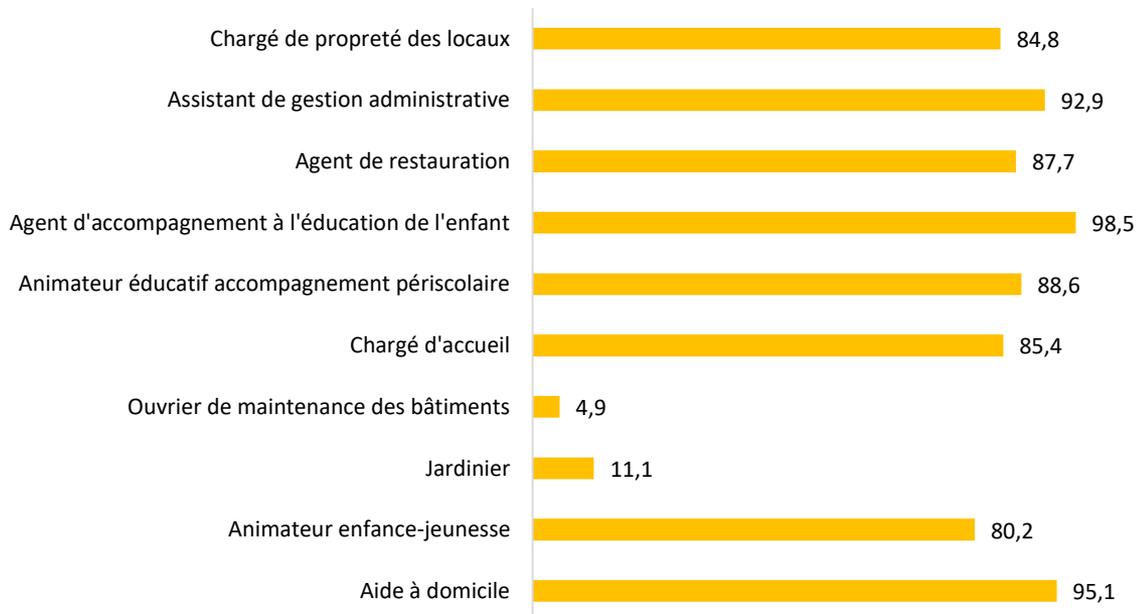


5. Métiers selon le genre

Les femmes majoritaires parmi huit des dix principaux métiers

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de huit des dix principaux métiers. Les métiers quasi exclusivement masculins sont ceux d'ouvrier de maintenance des bâtiments et de jardinier.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers en Pays de la Loire (%)



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

6. Métiers âgés

18,9 % des assistants familiaux ont plus de 60 ans

Parmi les 10 métiers regroupant le plus d'agents permanents de 60 ans et plus, **on retrouve les assistants familiaux (18,9 %) et les enseignants artistiques (11,7 %).**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Pays de la Loire

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus en Pays de la Loire	Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus	Part des 60 ans et plus (%)
Chargé de propreté des locaux	382	7,4
Assistant de gestion administrative	276	5,5
Agent de restauration	258	7,0
Assistant familial	251	18,9
Chargé d'accueil	245	8,3
Enseignant artistique	224	11,7
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	185	5,3
Aide à domicile	128	7,1
Travailleur social	118	6,1
Ouvrier de maintenance des bâtiments	113	3,8
Ensemble (tous métiers confondus)	4 739	5,5

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

III. Evolution des besoins RH



III. Evolution des besoins RH



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

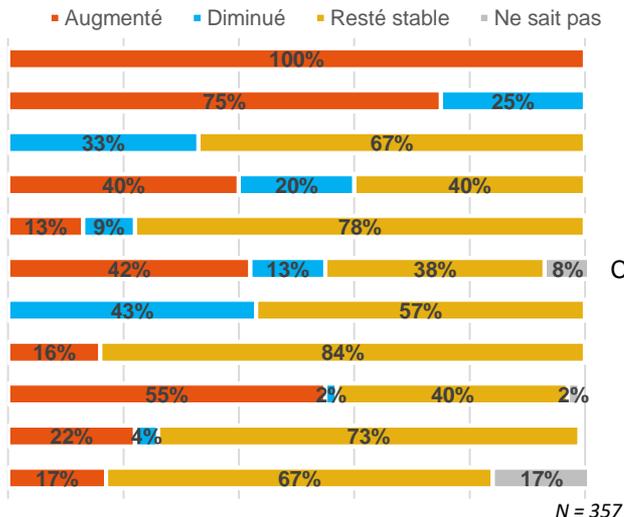
1. Tendances d'évolution des effectifs

1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Même tendance pour la région, les départements et les EPCI en 2018 et 2019

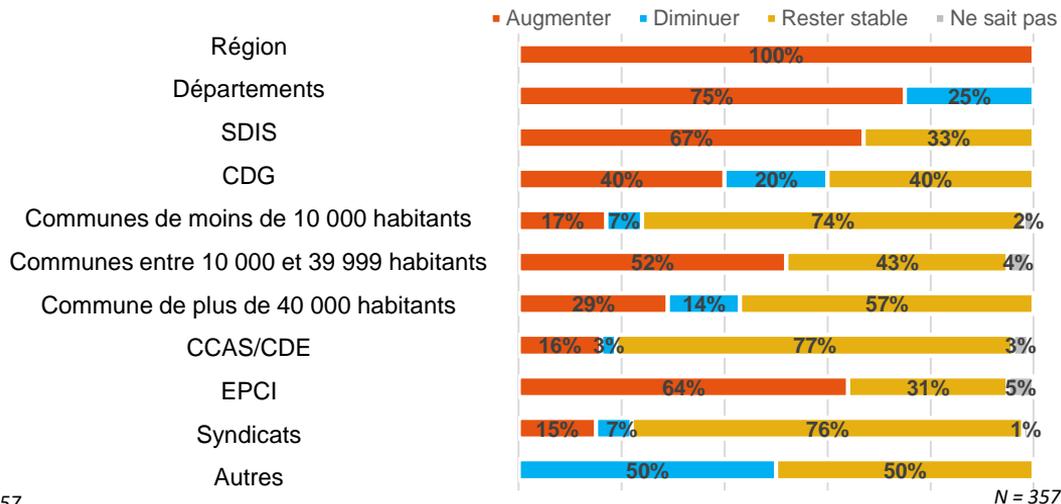
Question : Au cours de l'année 2018, votre effectif global en équivalent temps plein a :

En 2018



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

En 2019



La région connaît une augmentation des effectifs en 2018 et en 2019 ainsi que 3 départements sur 4 et plus de la moitié des EPCI. Les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE, les syndicats et dans une moindre mesure les communes de plus de 40 000 habitants connaissent quant à eux majoritairement une stabilisation de leurs effectifs en 2018 et 2019.

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



1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

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

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

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et plus d'un EPCI sur 2 répondants. Les services concernés sont principalement ceux de **l'eau et l'assainissement**, ainsi que de **la jeunesse et animation**.

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

36% des structures ont recours à la **mutualisation de leurs services** avec d'autres collectivités (principalement leurs services **du personnel et ressources humaines, de l'urbanisme et aménagement** ainsi que ceux **des systèmes d'information et informatique**).

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. Seuls 3 départements sur 4, 29% des communes de plus de 40 000 habitants répondantes, ainsi qu'une minorité de syndicats, CCAS/CDE, EPCI et communes de moins de 40 000 habitants tendent à plus d'externalisation dans le mode gestion de leurs services.

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

➤ Suppression de postes en 2019

6 % des collectivités répondantes prévoient des suppressions de postes en 2019, notamment les départements.

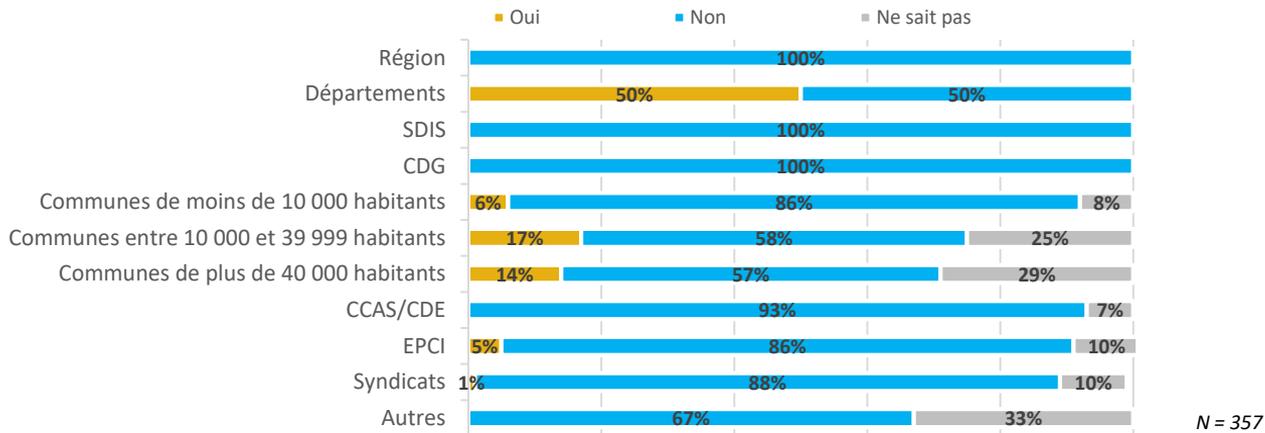
Les services concernés par ces suppressions sont variés, principalement **la voirie, infrastructures et réseaux divers** ainsi que **la jeunesse et animation**.



1.3 Les suppressions de postes en 2019

La moitié des départements répondants prévoient des suppressions de postes

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



Un département sur deux ainsi qu'une minorité de communes et d'EPCI répondants prévoient des suppressions de postes en 2019.

Les services concernés par ces suppressions sont très variés. Les services les plus cités sont **la voirie, infrastructures et réseaux divers** ainsi que **la jeunesse et animation** (cités chacun 3 fois).

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

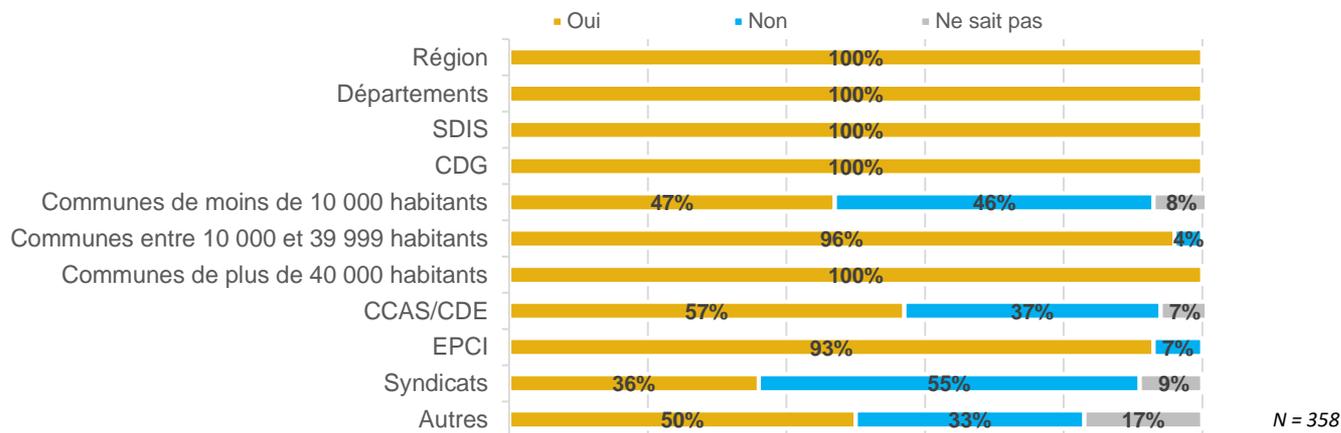


2. Tendances de recrutement

2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

Pas de recrutement prévu pour plus de la moitié des syndicats et près d'une commune de moins de 10 000 habitants sur deux

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



Pour l'année 2019, 57% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

Plus de la moitié des syndicats, près d'une commune de moins de 10 000 habitants sur 2 et plus d'un tiers des CCAS/CDE ne prévoient pas de recruter.

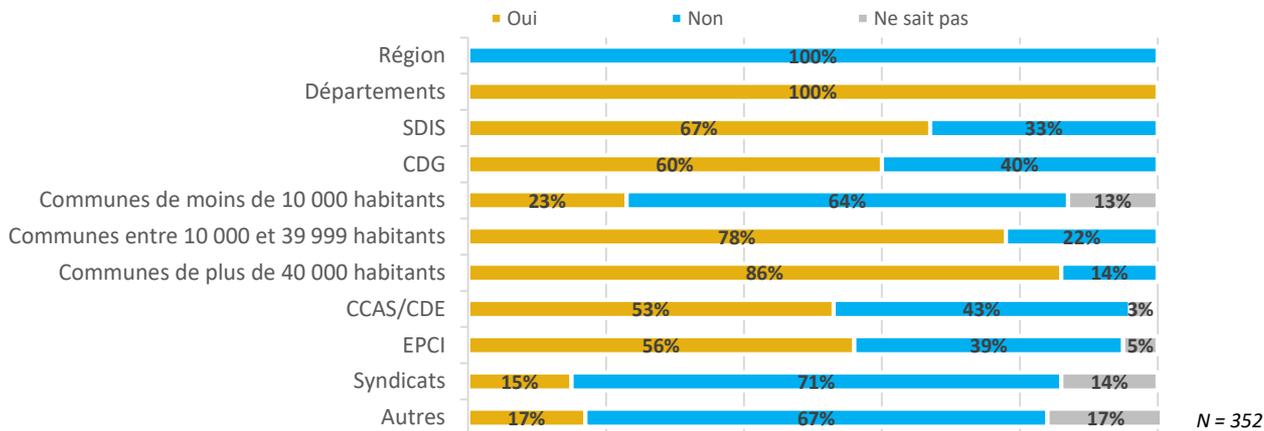
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



2.2 Les difficultés de recrutement

Difficultés de recrutement pour les départements et la plupart des communes de plus de 10 000 habitants

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



35% des établissements et collectivités répondants éprouvent des difficultés à recruter.

Les difficultés de recrutement concernent notamment les départements, les communes de plus de 10 000 habitants, les SDIS et dans une moindre mesure les CDG, EPCI et CCAS/CDE.

Le métier **d'agent de services polyvalents en milieu rural** (principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants), **d'aide à domicile** (dans les CCAS/CDE), **d'animateur éducatif accompagnement périscolaire** (dans les communes et 2 syndicats) sont cités à plus de 9 reprises comme métier connaissant des difficultés de recrutement en 2019.

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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
 - ✓ **80 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **d'assistant de gestion administrative** (cité 11 fois, principalement par les communes de moins de 10 000 habitants), le métier **d'animateur éducatif accompagnement périscolaire** (cité 10 fois, par 5 communes de moins de 10 000 habitants, 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 syndicat) le métier **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 10 fois, par 5 communes de moins de 10 000 habitants, 3 communes de plus de 10 000 habitants, 1 syndicat et 1 EPCI) et le métier **de responsable des services techniques** (cité 10 fois principalement par les communes de moins de 10 000 habitants).
 - ✓ Les grandes collectivités citent également les métiers **d'assistant de gestion des ressources humaines** (cité par 1 département et 3 EPCI), et **d'agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif** (5 EPCI).
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
 - ✓ **23 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **d'aide-soignant** (cité 9 fois, principalement par les CCAS/CDE), le métier **d'infirmier** (cité 7 fois, principalement par les CCAS/CDE) et le métier **d'aide à domicile** (cité 5 fois, par les CCAS/CDE).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers, de chef de projet études et développement des systèmes d'information** et **de contrôleur de gestion** (chacun cité par un département).



2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

- Les métiers en concurrence **avec le secteur privé**
 - ✓ **62 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité 13 fois, principalement par les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI) et le métier **d'aide-soignant** (cité 7 fois par 6 CCAS/CDE et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants).
 - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers** (cité par 2 départements et 1 EPCI), **de chef de projet technique des systèmes d'information** (cité par 1 département, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI) et **d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers** (cité par 2 départements).

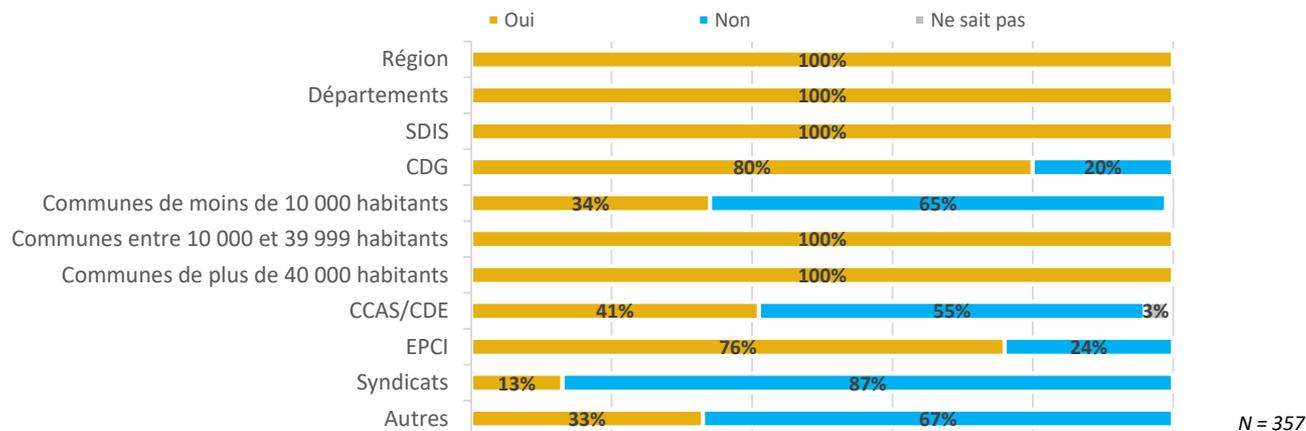


3. Gestion des âges

3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

Peu de départs en retraite prévus pour les syndicats, les communes de moins de 10 000 habitants et les CCAS/CDE

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



43% des établissements répondants prévoient des départs à la retraite.

La région, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants, les SDIS, ainsi que 4 CDG sur 5 et les trois quarts des EPCI répondants anticipent des départs à la retraite.

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

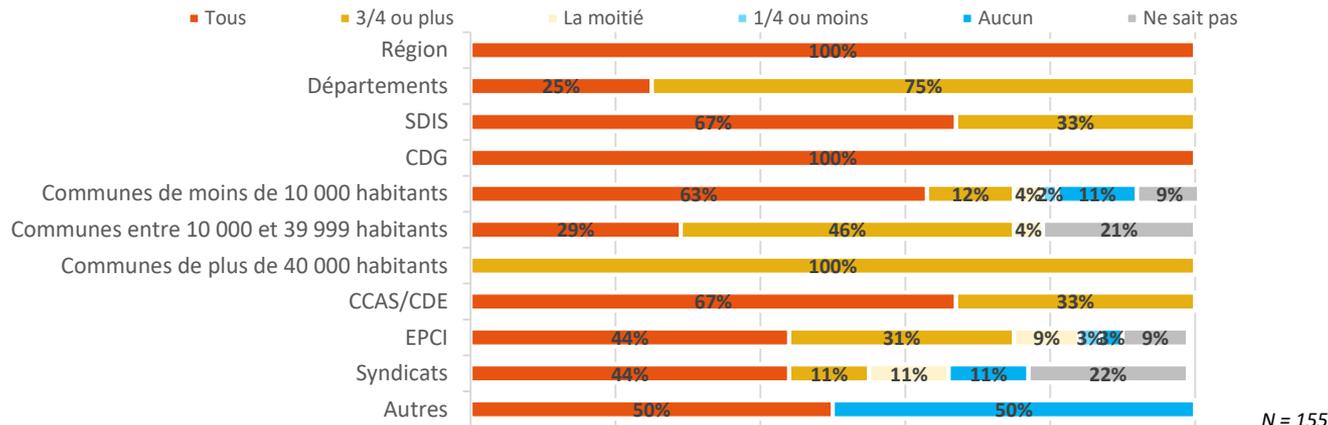
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

L'ensemble des communes de plus de 40 000 habitants prévoit le remplacement des trois quarts des départs en retraite

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



83% des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

Une minorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et d'EPCI ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

La région, les CDG, deux tiers des SDIS et des CCAS/CDE ainsi que près de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 3 prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

Zoom sur les remplacements des départs en retraite selon les métiers

- **Métiers de catégorie A**

- ✓ Les métiers non remplacés cités sont ceux **d'archiviste, d'assistante familiale, de chargé du développement touristique, de directeur de la communication, d'infirmier, de responsable des affaires juridiques et de secrétaire de mairie** (chacun cité 1 fois).
- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement public** (cité 7 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public** (4 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.

- **Métiers de catégorie B**

- ✓ Le métier **d'assistant de gestion des ressources humaines** notamment est cité 2 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **de chargé des réseaux et télécommunications, d'enseignant artistique, de gestionnaire technique bâtiment et d'instructeur des autorisations d'urbanisme**, sont cités chacun 3 fois parmi les métiers remplacés.

- **Métiers de catégorie C**

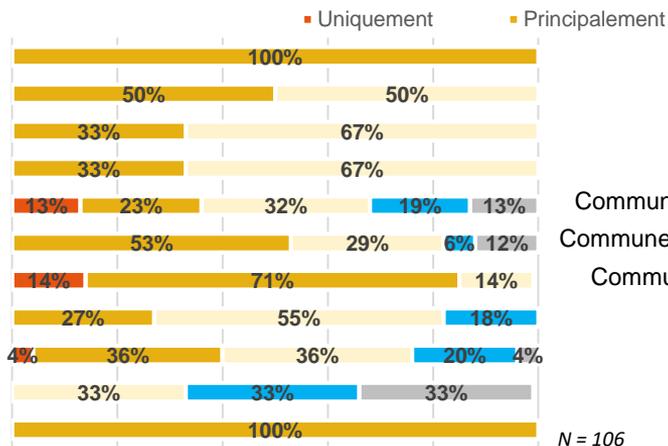
- ✓ Les métiers **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural et de jardinier** sont cités chacun 3 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers remplacés cités sont ceux **d'agent de services polyvalent en milieu rural et d'agent polyvalent de restauration** (chacun cité 11 fois).



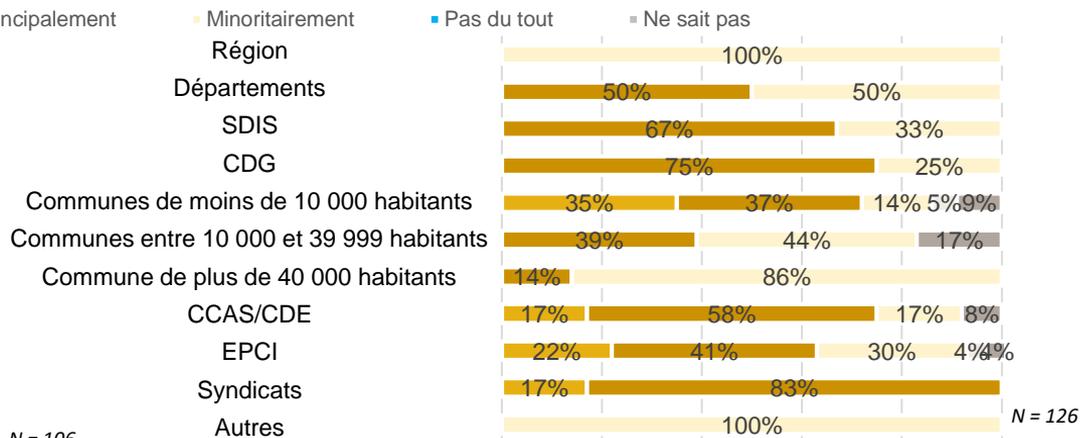
Zoom sur les remplacements des départs en retraite : mobilités internes et recrutements externes

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

Les mobilités internes



Les recrutements externes envisagés



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la région, les communes de plus de 40 000 habitants, plus d'une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 2 et la moitié des départements.

Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par la région, les communes de plus de 40 000 habitants et 1 département sur 2. En revanche plus de 4 syndicats sur 5, les trois quarts des CDG, deux tiers des SDIS et près de 3 CCAS/CDE sur 5 envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

4. Dynamique des métiers

4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations numériques

Les transformations numériques devraient avoir un impact quantitatif ou qualitatif sur les ressources humaines en particulier pour **la région, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants, les SDIS et dans une moindre mesure les CDG** répondants.

Ces transformations auront un impact principalement sur les métiers **d'assistant de gestion administrative, de chargé d'accueil et de secrétaire de mairie.**

➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts (10%) sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception d'un **département et SDIS sur 2, plus d'une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 4 et près d'un quart des EPCI**, ainsi qu'**une minorité communes de plus de 40 000 habitants, de CCAS/CDE, de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats** répondants.

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



4.1 Dynamique des métiers

➤ Transformations environnementales / développement durable

Les transformations environnementales et/ou liées au développement durable à venir auront un impact quantitatif ou qualitatif pour **un SDIS sur 2, un tiers des communes de plus de 10 000 habitants, 29% des EPCI, 1 département sur 4, 1 commune de moins de 10 000 habitants sur 5** ainsi qu'une minorité de CCAS/CDE et syndicats répondants.

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

➤ Transformations liées à l'automatisation / robotique

Un impact attendu pour peu de collectivités (7%), à l'exception de **la région, la moitié des départements, 2 CDG sur 5, un tiers des communes de plus de 40 000 habitants** et **une minorité de CCAS/CDE, d'EPCI et de communes de moins de 10 000 habitants** répondants.

Les métiers concernés seraient principalement ceux **d'assistant de gestion administrative** et **de chargé d'accueil**.



4.2 Les principaux métiers sensibles

Métiers en déclin en 2019 : parmi les 11 métiers cités comme en déclin, c'est-à-dire dont l'effectif diminue en 2019, on retrouve les métiers :

- **d'assistant de gestion administrative** (cité par 1 département et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants),
- et **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par 1 commune de moins de 10 000 habitants et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants).

Métiers avec augmentation des effectifs en 2019 : 40 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **d'animateur éducatif accompagnement périscolaire** (cité par 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 commune de plus de 40 000 habitants),
- et **d'agent polyvalent de restauration** (cité par 2 communes de moins de 10 000 habitants, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 1 commune de plus de 40 000 habitants).

Métiers en émergence ou nouveaux : 47 métiers sont cités, dont les métiers :

- **de conseiller en organisation** (cité par 2 CDG, 1 SDIS et 1 syndicat),
- et **de chargé d'études environnement** (cité par 3 EPCI).

Métiers dont le contenu évoluerait en terme d'activité : 55 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **d'assistant de gestion administrative,**
- **de directeur des ressources humaines,**
- et **de secrétaire de mairie** (chacun cité 7 fois, principalement dans les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI).



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

Métiers très pénibles : parmi les 39 métiers cités, on retrouve les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 27 fois),
- **d'agent de propreté des espaces publics** (16 fois),
- **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (14 fois).

Métiers générant des difficultés de reclassement parmi ceux considérés comme pénibles : 25 métiers sont cités parmi lesquels les métiers :

- **de chargé de propreté des locaux** (cité 18 fois),
- **d'agent de collecte** (10 fois).

IV. Politiques RH



IV. Politiques RH



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

1. Les principaux objectifs RH

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



Développer les compétences est l'un des principaux objectifs, principalement pour la région, les SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG et les départements.

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

Assurer la prévention sur des risques professionnels et psychosociaux est aussi un objectif important particulièrement pour les départements, les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI.

Développer la formation est l'un des objectifs importants, principalement pour la région et les communes de plus de 40 000 habitants.

À l'inverse, **la réduction des effectifs** et **l'accroissement de la flexibilité de l'emploi** sont les deux objectifs les moins prioritaires pour les trois prochaines années.

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



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

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

Principaux objectifs RH	Collectivités de moins de 50 agents (N=248)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=94)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Développer les compétences	3,7	4,2	*4,4	3,9
Maîtriser les coûts des R.H.	3,7	4,3	4,3	3,9
Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux	3,6	4,3	4,4	3,8
Développer la formation	3,7	4,1	4,0	3,8
Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail	3,6	4,2	4,3	3,8
Mobiliser le personnel	3,2	3,8	3,6	3,4
Préserver la paix sociale	3,3	3,7	3,3	3,4
Renforcer le dialogue social	3,1	3,7	3,5	3,3
Recruter	2,8	3,8	3,9	3,2
Faire évoluer le régime indemnitaire	3,1	3,4	3,2	3,2
Adapter les R.H. aux métiers de demain	2,8	3,5	4,0	3,2
Accompagner les agents aux transformations du numérique	2,9	3,3	3,9	3,1
Réduire l'absentéisme	2,6	3,4	3,6	2,9
Favoriser la mobilité interne	2,3	3,2	4,0	2,8
Faire évoluer le temps de travail	2,5	2,9	3,3	2,7
Accroître la flexibilité de l'emploi	2,5	2,9	2,8	2,6
Réduire les effectifs	1,8	2,2	2,9	2,0
Autre	1,6	2,4	0,0	1,8

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

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

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

2. Les grands chantiers RH

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



Note de lecture :

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

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

Le RIFSEEP est cité 36 fois par tout type de collectivité et est principalement évoqué par les départements, les SDIS, les communes de moins de 10 000 habitants et les syndicats.

Le plan de formation est mentionné 33 fois, surtout par les EPCI, les communes entre 10 000 et 39 999 habitants, les syndicats et les CCAS/CDE.

La GPEEC est évoquée 21 fois notamment, par les communes de plus de 40 000 habitants.

La gestion du temps de travail est citée 20 fois, principalement par les CDG, les CCAS/CDE, les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI.

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

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



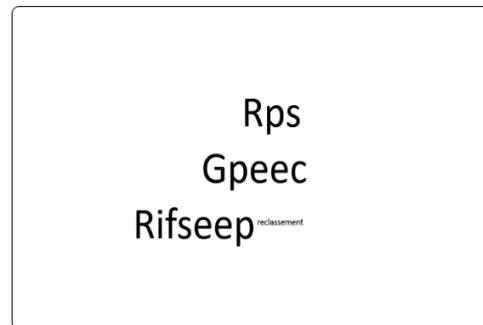
N=66

Collectivités de 50 à 500 agents



N=74

Collectivités de plus de 500 agents



N=19

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

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi **la gestion du temps de travail** (citée 10 fois) et **le plan de formation** (7 fois).

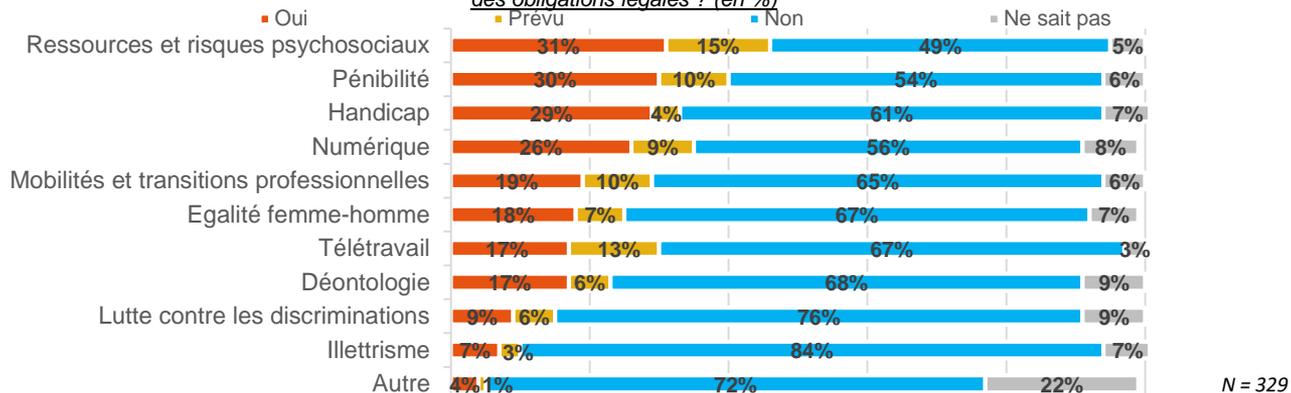
Les collectivités de 50 à 500 agents citent en priorité **le plan de formation** (cité 23 fois), puis **le RIFSEEP** (15 fois) ainsi que **la GPEEC** et **la gestion du temps de travail** (tous deux cités 11 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **la GPEEC** et **la prévention des risques psychosociaux (RPS)** (tous deux cités 6 fois).

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

3. Les actions significatives mises en place

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



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

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

29% des collectivités ont déjà mis en place des actions significatives **sur l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, principalement au sein de la région, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des CDG. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par près d'une collectivité sur 20.

L'illettrisme et **la lutte contre les discriminations** sont les domaines les moins cités au niveau des actions déjà en place.

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



Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité

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

Actions significatives mises en place	Collectivités de moins de 50 agents (N=248)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=94)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Ressources et risques psychosociaux	20%	48%	*81%	31%
Pénibilité	24%	33%	86%	30%
Handicap	17%	50%	76%	29%
Numérique	18%	37%	79%	26%
Mobilités et transitions professionnelles	10%	27%	86%	19%
Egalité femme-homme	11%	28%	57%	18%
Déontologie	11%	26%	45%	17%
Télétravail	8%	32%	62%	17%
Lutte contre les discriminations	6%	10%	38%	9%
Illettrisme	2%	10%	52%	7%
Autre	2%	11%	40%	4%

*Note de lecture : 81% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet de la prévention des risques psychosociaux.

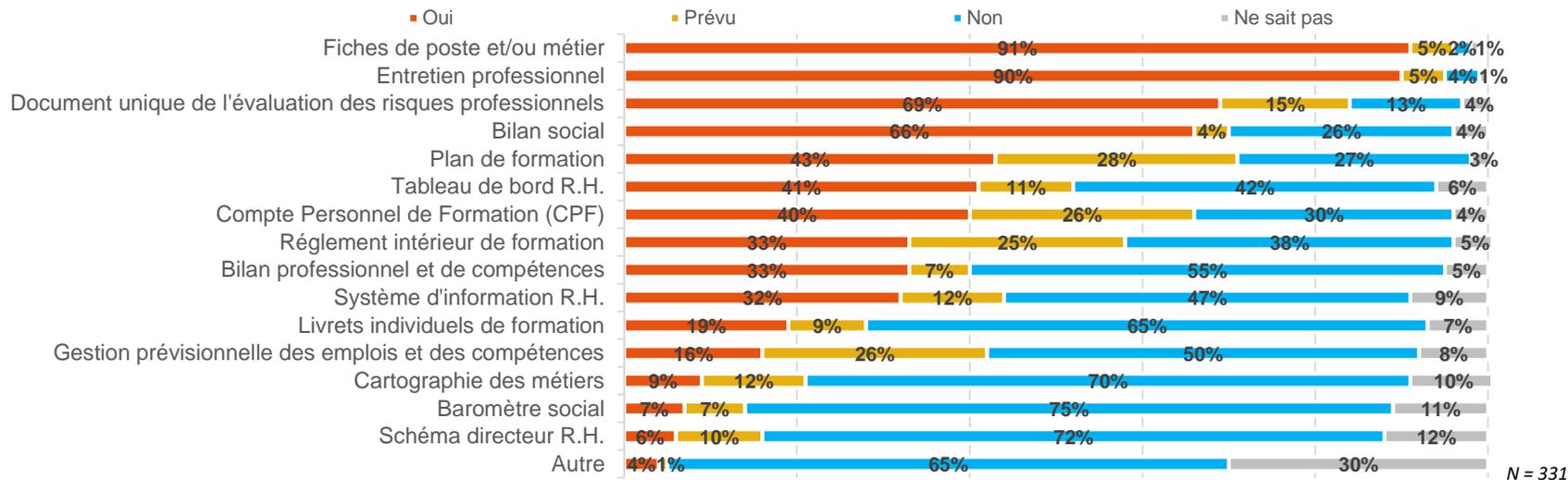
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **de la pénibilité, des mobilités et transitions professionnelles** ainsi que **de la prévention des risques psychosociaux**.

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



4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines

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



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

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

Au contraire, le **baromètre social** et le **schéma directeur RH** sont utilisés ou prévus par un peu plus d'une collectivité sur 10.

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



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

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

Les outils utilisés	Collectivités de moins de 50 agents (N=248)	Collectivités entre 50 à 499 agents (N=94)	Collectivités de plus de 500 agents (N=22)	Ensemble des répondants
Fiches de poste et/ou métier	*89%	94%	100%	91%
Entretien professionnel	87%	96%	100%	90%
Document unique de l'évaluation des risques professionnels	62%	80%	95%	69%
Bilan social	55%	87%	95%	66%
Plan de formation	31%	56%	100%	43%
Tableau de bord R.H.	23%	74%	86%	41%
Compte Personnel de Formation (CPF)	33%	48%	84%	40%
Bilan professionnel et de compétences	24%	45%	79%	33%
Règlement intérieur de formation	16%	62%	81%	33%
Système d'information R.H.	17%	54%	86%	32%
Livrets individuels de formation	17%	20%	42%	19%
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	10%	22%	47%	16%
Cartographie des métiers	3%	12%	52%	9%
Baromètre social	4%	10%	26%	7%
Schéma directeur R.H.	2%	10%	32%	6%
Autre	3%	10%	0%	4%

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

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

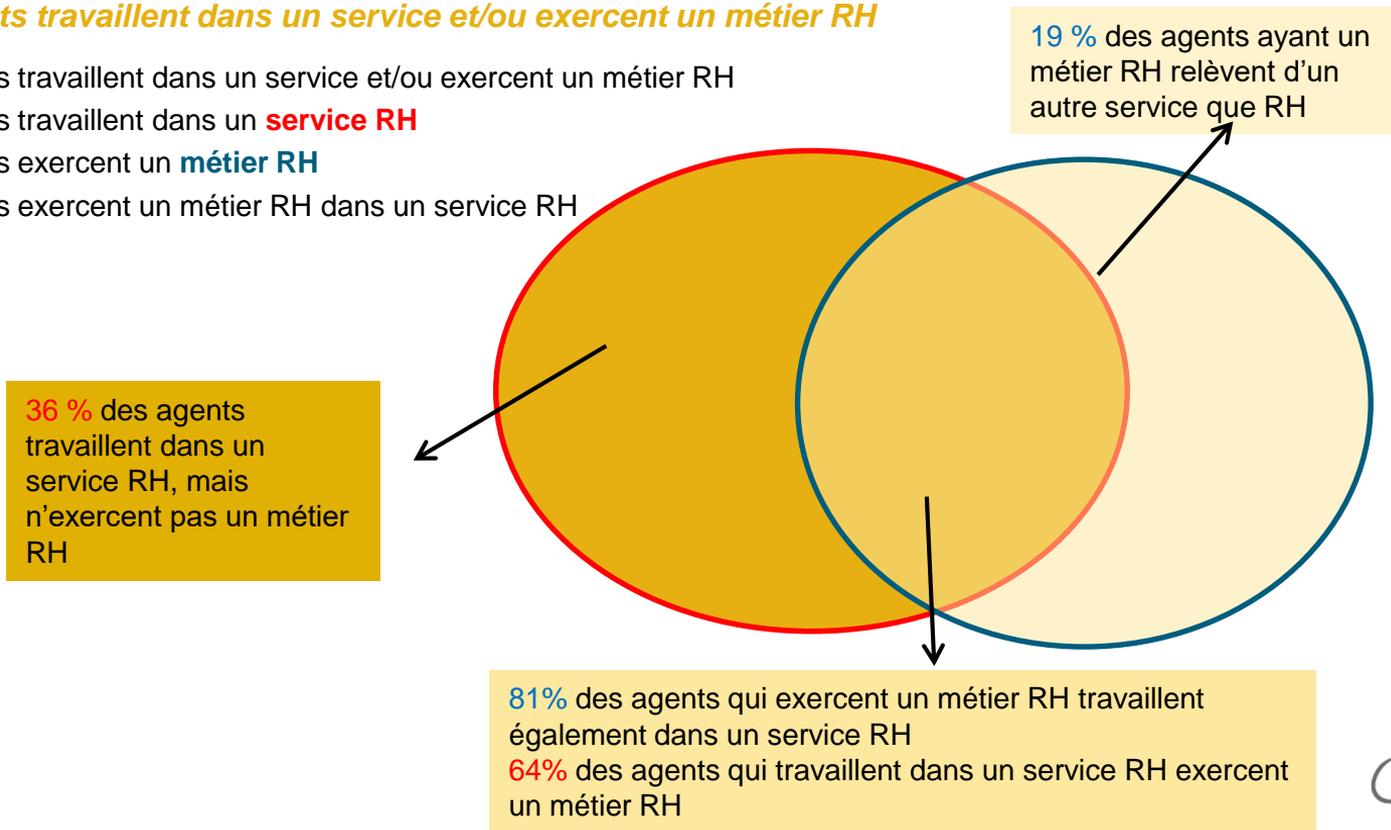
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

2,9 % des agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH

- 2 916 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- 2 533 agents travaillent dans un **service RH**
- 2 013 agents exercent un **métier RH**
- 1 630 agents exercent un métier RH dans un service RH



5. Effectifs, emplois et métiers de la GRH

Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

Caractéristiques	Secteur Ressources Humaines (%)	Tous secteurs confondus (%)
Part des fonctionnaires	90,1	78,6
Part des femmes	83,5	63,8
Part des agents des trois principaux cadres d'emplois		
<i>Adjoint administratif</i>	44,9	12,8
<i>Rédacteur</i>	24,5	4,9
<i>Attaché</i>	12,9	4,3
Part des catégories A	17,5	9,9
Part des catégories B	29,4	15,9
Part des agents des deux principaux métiers		
<i>Assistant de gestion ressources humaines</i>	35,6	
<i>Responsable de la gestion administrative du personnel</i>	11,2	

*Note de lecture : 90,1 % des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 90,1 % des agents sont fonctionnaires. Les femmes y sont largement surreprésentées (83,5% contre 63,8 % tous secteurs confondus). 44,9 % des agents sont adjoints administratifs contre seulement 12,8 % sur l'ensemble des secteurs. La part des agents de catégorie A et B est plus importante dans ces services (respectivement 17,5 % et 29,4 % contre 9,9 % et 15,9 % tous secteurs confondus). Le métier le plus représenté dans ce service est celui d'assistant de gestion des ressources humaines (35,6 %).

V. Politiques de formation



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

1. Principaux objectifs de la formation des agents

De fortes attentes concernant le développement des compétences

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



Note de lecture :

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

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

Le développement des compétences est cité 75 fois, surtout par les départements, les SDIS, et les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE et les syndicats.

L'adaptabilité des agents est évoquée 25 fois, notamment par les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI, les syndicats et les CCAS/CDE.

La sécurité des biens et des personnes est mentionnée 23 fois, principalement par les communes de moins de 40 000 habitants et les syndicats.

La région évoque notamment **le développement des compétences**, **le numérique** ainsi que **la sécurité des biens et des personnes** comme principaux objectifs en matière de formation.

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

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

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

Collectivités de moins de 50 agents



N=110

Collectivités de 50 à 500 agents



N=61

Collectivités de plus de 500 agents



N=20

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

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **la sécurité des biens et personnes** (13 fois) et **l'adaptabilité des agents** (11 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **le management** (10 fois) et **l'adaptabilité des agents** (9 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi **le numérique** (7 fois) ainsi que **l'adaptabilité des agents** et **le management** (cités 5 fois chacun).

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



2. Place de la formation dans les politiques RH

- ... parmi les objectifs RH
 - ✓ **Développer les compétences** est le 1^{er} objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est jugé comme très important par la région, 3 départements sur 4, 5 communes de plus de 40 000 habitants sur 6 et plus de 2 EPCI sur 5.
 - ✓ **Développer la formation** est le 4^{ème} objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par la région, 1 département sur 4, 2 communes de plus de 40 000 habitants sur 3 et 2 EPCI sur 5.
- ... concernant l'action de lutte contre l'illettrisme
 - ✓ Cette action est mise en place au-delà des obligations légales pour 7% des collectivités. La région et 2 départements ont mis en place des actions sur le sujet, ainsi que 4 communes de plus de 40 000 habitants et 5 EPCI.
- ... parmi les outils RH spécifiques à la formation
 - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, les départements, les deux tiers des SDIS, 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et des CCAS/CDE.
 - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, les départements, les SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, 4 CDG sur 5 et près des trois quarts des CCAS/CDE. 28% des collectivités ont également prévu de le mettre en place.
 - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par la région, les SDIS, 3 communes de plus de 40 000 habitants sur 5 ainsi que par 2 CDG sur 5 et 1 département sur 4.
 - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la région, les départements, 4 communes de plus de 40 000 habitants sur 5, 3 communes entre 10 000 et 39 999 habitants et CDG sur 5 et plus de la moitié des EPCI. On notera également qu'un peu plus d'un quart des collectivités ont prévu de le mettre en place.

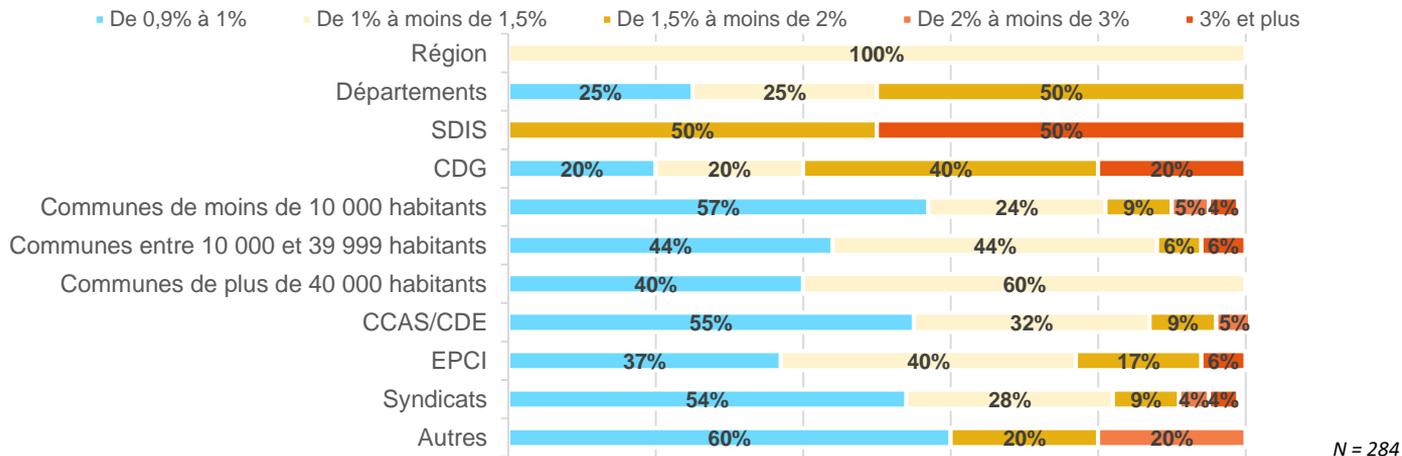


3. Moyens budgétaires

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

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

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



Près de 3 communes de moins de 10 000 habitants sur 5, plus de la moitié des syndicats et CCAS/CDE ainsi que plus de 2 communes de plus de 10 000 habitants sur 5 et près de 2 EPCI sur 5 répondants consacrent **moins de 1% de la masse salariale** à la formation en 2018.

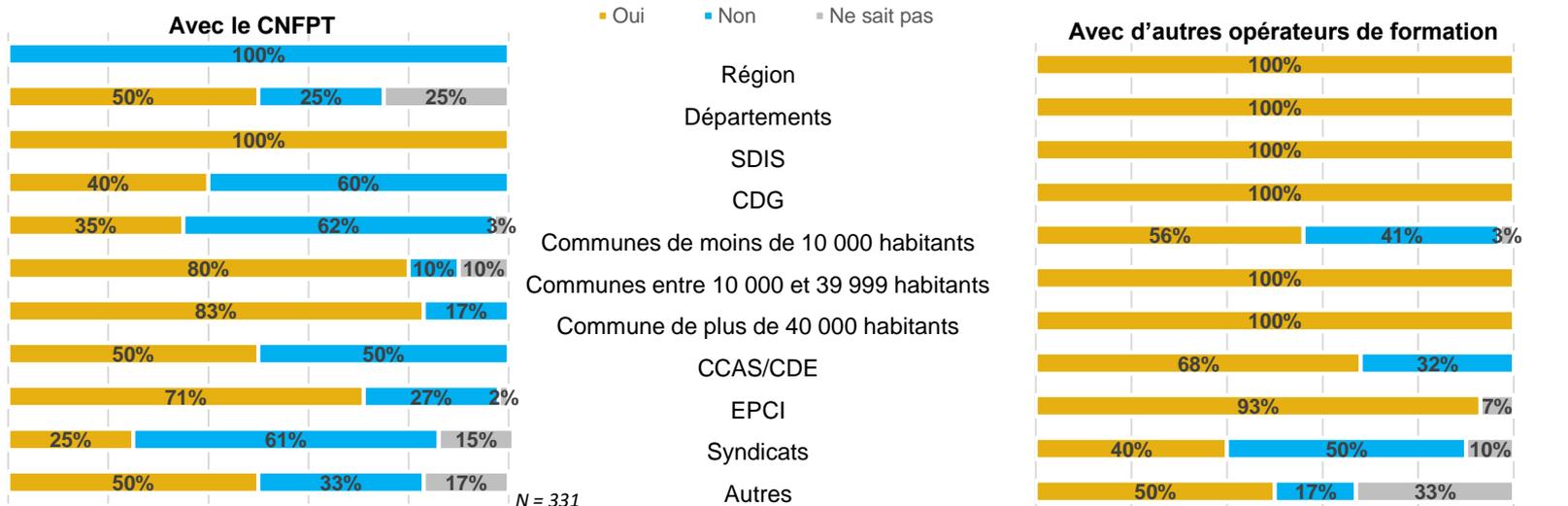
À l'inverse, 1 SDIS sur 2 et 1 CDG sur 5 consacrent au moins **3% de leur masse salariale** à la formation en 2018.

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

3.2 Formations payantes souscrites

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

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



Les SDIS, les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI répondants ont majoritairement souscrit à des **formations payantes en 2018 avec le CNFPT**. Les formations souscrites avec le CNFPT concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 40 fois) ainsi que **la sécurité des biens et des personnes** (30 fois).

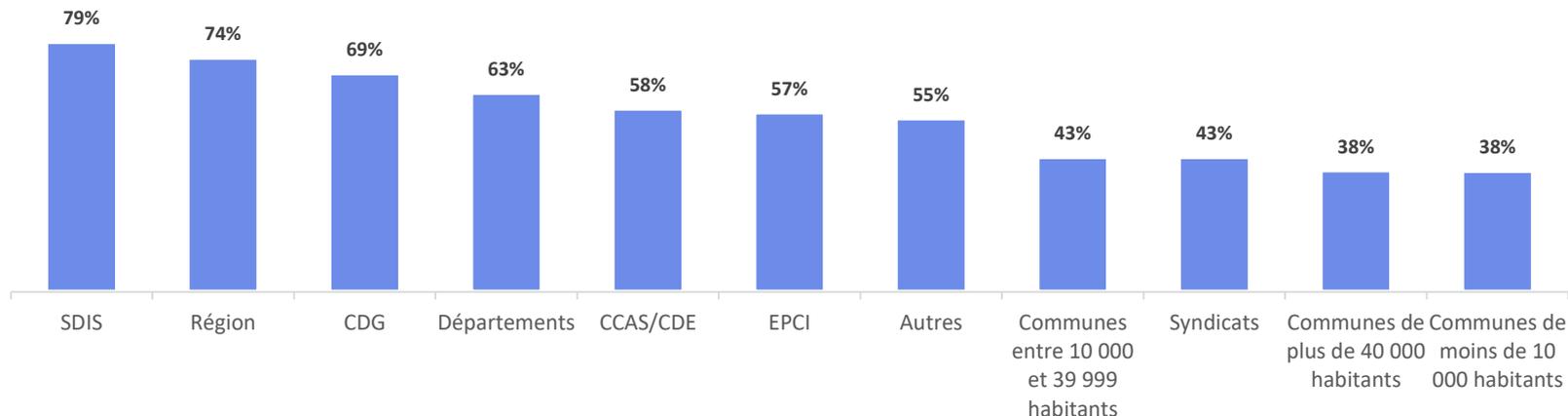
La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de la moitié des syndicats, plus de 2 communes de moins de 10 000 habitants sur 5 et près d'un tiers des CCAS/CDE. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 76 fois), mais aussi **l'informatique** (36 fois) et **le management** (28 fois).

4. Bénéficiaires

4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

Un plus fort recours aux formations pour les SDIS, la région et les CDG

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



N = 284

En moyenne, 52% des agents permanents des collectivités enquêtées ont effectué une formation en 2018. Les communes de moins de 10 000 habitants, les communes de plus de 40 000 habitants et les syndicats répondants sont ceux qui forment le moins d'agents permanents. À l'inverse, les SDIS, la région et les CDG sont ceux qui forment le plus d'agents.

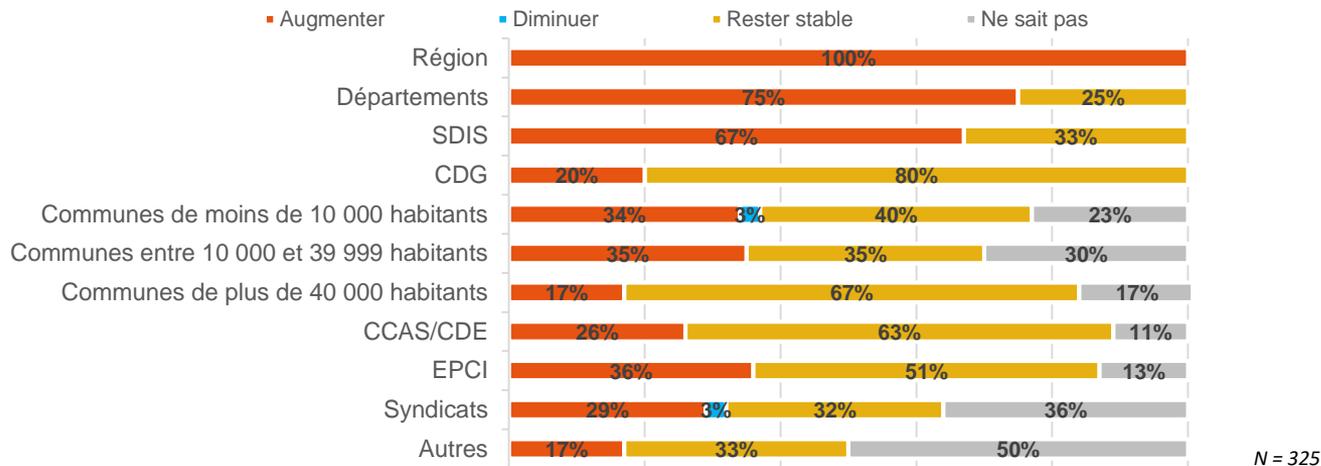
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Pour deux tiers des communes de plus de 40 000 habitants, le volume de formation va rester stable

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



Les volumes de formations sont prévus à la hausse pour les trois prochaines années principalement pour la région, les trois quarts des départements, les deux tiers des SDIS, plus d'un EPCI et commune de moins de 40 000 habitants sur 3 répondants.

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

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



5. Priorités de formation

• Priorités A+

22 métiers différents sont cités parmi les 33 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 16 fois) et **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (11 fois) sont principalement cités surtout au sein des communes. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management** (cité 14 fois), **les finances** (9 fois) et **les ressources humaines** (5 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 3 formations sur 5. La région, 2 départements, 1 SDIS, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants, 1 CCAS/CDE, 2 EPCI et 1 syndicat auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (57%). Toutefois, 42% des répondants envisagent des formations mixtes.

• Priorités A

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

- ✓ Les métiers **de directeur général de collectivité ou d'établissement** (cité 28 fois), **de directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement** (12 fois) ou **de directeur des ressources humaines** (7 fois) sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI. Les domaines de formation dispensés sont majoritairement **le management** (cité 34 fois), puis **les ressources humaines** (17 fois), **les finances** (14 fois) et **l'administration** (13 fois).
- ✓ Le CNFPT est choisi pour plus de 2 formations sur 3. La région, 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 4 syndicats, 3 CDG et 4 CCAS/CDE auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (64%), mais aussi mixtes pour plus d'une collectivité sur 3.



5. Priorités de formation

• Priorités B

60 métiers différents sont cités parmi les 101 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de secrétaire de mairie** (cité 23 fois) est particulièrement mentionné pour ces agents, on retrouve ensuite le métier **d'assistant de gestion des ressources humaines** (12 fois), celui **de directeur des ressources humaines** (12 fois également) et **de responsable des services techniques** (11 fois). Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management** (cité 29 fois), **les ressources humaines** (24 fois), **l'administration** (18 fois) et **les finances** (15 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 3 formations sur 4. La région, 1 commune de plus de 40 000 habitants, 3 CDG et 1 SDIS auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (67%), et mixtes pour 33% des répondants.

• Priorités C

61 métiers différents sont cités parmi les 142 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de gestion administrative** (cités 31 fois) et **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (27 fois) sont principalement mentionnés par les répondants, et très cités par les communes de moins de 10 000 habitants. Les domaines de formations dispensés concernent principalement **l'hygiène et la sécurité au travail** (cité 30 fois), **l'administration** (22 fois) et **les espaces naturels et espaces verts** (14 fois).
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 2 formations sur 3. La région, 2 départements, 3 CDG, 2 communes de plus de 40 000 habitants, 1 SDIS, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, EPCI, syndicats et CCAS/CDE auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont très majoritairement en présentiel (83%), et mixtes pour 17% des répondants.



6. Modalités de formation

Les formations mixtes et en présentiel privilégiées pour les agents de catégorie A+

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

Modalités de formation en Pays de la Loire (%)	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	N=33	N=77	N=101	N=142
Exclusivement en présentiel	21	13	19	34
Plutôt en présentiel	36	51	48	49
Mixte	42	36	33	17
Plutôt à distance	0	0	1	1
Exclusivement à distance	0	0	0	0

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

7. Typologie des pratiques de formation

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

- **Niveau d'investissement élevé** : 5 établissements (moins de 1%), notamment 1 EPCI, 2 communes de moins de 10 000 habitants, 1 syndicat et 1 SDIS) indiquent à la fois un effort de formation très important (supérieur à 2% en 2018 de la masse salariale, la souscription à des formations payantes avec le CNFPT et plus de 50% des agents permanents formés en 2018).
- **Niveau d'investissement intermédiaire** : 76 établissements (13%), dont la région, 1 département, 3 communes de plus de 40 000 habitants et 13 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements (86%), 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 57% d'entre eux.



Conclusion générale



Conclusion générale

4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

1.1 Spécificités des plus de 100 000 territoriaux des Pays de la Loire :

- Une fonction publique territoriale proportionnellement en deçà de la moyenne française, avec relativement plus d'agents à l'échelle intercommunale, moins d'agents à l'échelle communale et régionale et autant d'agents au niveau départemental ;
- Le service social est davantage doté en effectifs ;
- Davantage d'agents de catégorie B et d'agents exerçant à temps non-complet et partiel ;
- Une part d'agents contractuels moins importante ;
- Une fonction publique territoriale plus féminisée qu'à l'échelle nationale ;
- Un vieillissement des territoriaux constaté parmi les agents permanents, notamment de catégorie C.

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

- 238 métiers identifiés avec une prédominance des chargés de propreté des locaux qui représentent plus de 6 700 agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 55,7 % des effectifs) décrit et caractérise plus précisément chacun de ces métiers. Ainsi, on peut y lire notamment que le métier de chargé de propreté des locaux est souvent exercé par des femmes seniors et relève de la catégorie C. Ce métier est également considéré par les collectivités comme générant de la pénibilité et en déclin.



Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux des Pays de la Loire en 2019	Données issues du Recensement emplois et métiers territoriaux 2019					Données issues de l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019						
	Nombre d'agents	Catégorie d'âge surreprésentée Jeunes : moins de 30 ans Seniors : 50 ans et plus	Genre surreprésenté	Statut surreprésenté C:contractuel F:fonctionnaire EA : emploi aidé	Catégorie surreprésentée	Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement	Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec Col : autres collectivités FP : autres FP P : secteur privé	Tendance des métiers cités pour les remplacements prévus des départs en retraite (toutes catégories confondues)	Tendance des métiers cités : en déclin ou en augmentation d'effectif	Métiers cités comme pénibles	Impacts des mutations Env : environnementales Num : numériques Auto : automatisation/robotiques Énerg : énergétiques	Métiers cités comme priorités en matière de formation
Chargé de propreté des locaux	6 772		♀	C / EA	C				↘	⊗		
Assistant de gestion administrative	5 471		♀	F	B / C	×	Coll		↘		Num & Auto	
Agent de restauration	4 556		♀	EA	C	×	Coll		↗	⊗	Env & Auto	
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3 990		♀	F	C				↘	⊗		
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 586		♀	C	C	×	Coll & FP & P					
Chargé d'accueil	3 389		♀	F / EA	C				↘	⊗	Num & Auto	
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3 132		♂	F	C	×	FP & P			⊗	Energ & Env	
Jardinier	2 777		♂	F / EA	C	×	P			⊗	Energ & Env	
Animateur enfance-jeunesse	2 550		♀	C / EA	C	×	Coll & P		↘			
Aide à domicile	2 477		♀	C	C	×	Coll & FP & P		↗	⊗	Energ	
Assistant éducatif petite enfance	2 421		♀		C		FP		↗	⊗		
Enseignant artistique	2 216		♂	C	A / B				↘			
Travailleur social	2 167		♀		B							
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2 116		♀	F	C		Coll & P		↘	⊗	Energ & Env & Auto	
Assistant familial	1 999		♀	C	C							
Aide-soignant	1 961		♀	C	C	×	Coll & FP & P		↗	⊗		
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 346		♀	F	C	×	Coll				Num & Auto	
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 156		♂	F / EA	C	×	Coll & P		↗	⊗	Energ & Env & Auto	
Agent de propreté des espaces publics	1 134		♂	F / EA	C				↗	⊗	Env	
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1091		♂		C							

Légende :



Seniors



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 les grandes collectivités (hors EPCI) qui se déclarent concernées par les transformations numériques et près de la moitié des collectivités par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de la maîtrise de la masse salariale. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont le plan de formation, le CPF, la GPEC et le règlement intérieur de formation.
- De fortes attentes exprimées concernent le développement des compétences.

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

Les niveaux de déploiement en matière de politiques RH peuvent être très variables d'un établissement à un autre. L'analyse des actions (1,8 action significative est mise en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (5 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé** : 75 établissements (13%) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : la région, les départements, les SDIS, 4 CDG, 5 communes de plus de 40 000 habitants, 12 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 15 EPCI, 10 CCAS/CDE, 15 communes de moins de 10 000 habitants et 6 syndicats. Pour ceux-ci, la région, tous les départements, 4 communes de plus de 40 000 habitants et 10 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par la région, 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 3 EPCI. Une GPEEC est mise en place par la région, 3 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 6 EPCI. Enfin, la région, 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 2 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 152 établissements (26%) ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire, dont une commune de plus de 40 000 habitants et 24 EPCI.
- **Faible** : Les autres établissements (61%) ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants et de syndicats.



ANNEXES



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Ensemble des agents territoriaux	101 064	100,0	78,6	20,0	0,7	0,7	21,2	63,8
Affaires générales	11 666	11,5	89,3	10,1	0,5	0,0	24,4	87,0
Assistant de direction	749	0,7	94,4	5,6	-	-	26,1	97,2
Assistant de gestion administrative	5 471	5,4	90,6	8,8	0,6	0,1	22,4	92,9
Chargé d'accueil	3 389	3,4	84,4	14,7	1,0	-	26,2	85,4
Instructeur/gestionnaire de dossier	296	0,3	82,8	17,2	-	-	24,4	87,5
Responsable des affaires générales	449	0,4	94,4	5,6	-	-	25,1	77,5
Responsable des services techniques	470	0,5	93,4	6,6	-	-	21,0	8,2
Secrétaire de mairie	842	0,8	93,6	6,4	-	-	29,4	96,5
Affaires juridiques	581	0,6	87,9	11,9	0,2	-	17,0	73,6
Acheteur public	9	0,0	71,1	15,4	13,5	-	13,5	100,0
Chargé de la commande publique	338	0,3	88,9	11,1	-	-	14,3	72,4
Gestionnaire des assurances	22	0,0	82,2	17,8	-	-	21,6	94,1
Instructeur-gestionnaire des marchés publics	17	0,0	100,0	-	-	-	10,9	69,1
Responsable des affaires juridiques	195	0,2	86,4	13,6	-	-	22,0	72,7

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



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Ateliers et véhicules	1 374	1,4	93,9	5,0	1,2	-	26,6	8,9
Carrossier peintre	2	0,0	100,0	-	-	-	46,3	-
Chauffeur	303	0,3	94,3	4,3	1,4	-	31,1	33,1
Conducteur de transports en commun	26	0,0	70,7	29,3	-	-	43,6	14,6
Conducteur de véhicules poids lourds	274	0,3	93,4	6,6	-	-	24,5	0,9
Conducteur d'engins	238	0,2	95,9	0,4	3,7	-	31,1	-
Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	330	0,3	93,4	5,7	0,9	-	14,4	0,9
Responsable d'atelier	149	0,1	94,9	5,1	-	-	33,2	9,1
Responsable de flotte de véhicules	53	0,1	95,8	4,2	-	-	40,2	5,4
Bibliothèques et centres documentaires	1 538	1,5	89,3	10,1	0,6	-	22,1	84,0
Bibliothécaire	454	0,4	89,0	11,0	-	-	20,8	86,0
Chargé d'accueil en bibliothèque	848	0,8	87,6	11,4	1,0	-	21,3	83,3
Directeur de bibliothèque	180	0,2	96,3	3,7	-	-	31,4	84,0
Documentaliste	57	0,1	95,8	4,2	-	-	14,5	77,1
Communication	911	0,9	71,9	28,0	0,1	-	10,8	71,1
Chargé de communication	581	0,6	70,7	29,1	0,2	-	7,1	80,7
Chargé de création graphique	94	0,1	80,1	19,9	-	-	12,6	50,3
Chargé de publication	43	0,0	62,3	37,7	-	-	17,0	60,1
Chef de projet communication numérique	32	0,0	69,6	30,4	-	-	10,1	40,0
Directeur de la communication	125	0,1	72,2	27,8	-	-	19,0	68,5
Photographe-vidéaste	37	0,0	82,9	17,1	-	-	29,5	20,3

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Développement territorial	774	0,8	70,4	29,6	-	-	14,7	65,2
Chargé des affaires européennes et internationales	91	0,1	46,9	53,1	-	-	9,1	69,9
Chargé d'études	119	0,1	70,2	29,8	-	-	14,9	61,5
Chargé du développement territorial	101	0,1	81,2	18,8	-	-	16,0	73,1
Chargé du développement touristique	54	0,1	74,3	25,7	-	-	14,8	82,0
Chef de projet développement territorial	101	0,1	70,5	29,5	-	-	8,8	75,1
Développeur économique	118	0,1	58,2	41,8	-	-	17,3	56,9
Directeur du développement territorial	131	0,1	85,1	14,9	-	-	21,2	40,7
Instructeur gestionnaire Fonds européens	59	0,1	77,1	22,9	-	-	10,6	89,4
Direction générale	1 050	1,0	90,9	9,1	-	-	21,0	53,1
Auditeur interne	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Chargé d'évaluation des politiques publiques	130	0,1	79,6	20,4	-	-	17,6	60,6
Conseiller en organisation	31	0,0	72,3	27,7	-	-	15,9	54,8
Contrôleur de gestion	59	0,1	75,2	24,8	-	-	27,0	68,6
Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public	234	0,2	93,2	6,8	-	-	25,8	49,1
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	594	0,6	95,1	4,9	-	-	19,6	51,5
Eau et assainissement	713	0,7	92,4	7,6	-	-	12,8	13,6
Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	107	0,1	84,2	15,8	-	-	7,3	21,4
Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement	254	0,3	96,4	3,6	-	-	15,7	2,2
Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration	73	0,1	94,5	5,5	-	-	8,2	3,0
Directeur eau potable et assainissement	58	0,1	87,3	12,7	-	-	1,7	39,0
Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration	143	0,1	92,4	7,6	-	-	14,9	19,5
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement	78	0,1	92,0	8,0	-	-	19,5	20,8



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Education et animation	14 926	14,8	69,4	30,2	0,4	0,0	16,7	90,8
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3 990	3,9	86,3	13,2	0,4	0,1	25,3	98,5
Animateur de relais assistantes maternelles	345	0,3	86,4	13,0	0,6	-	21,6	95,9
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 586	3,5	42,5	57,2	0,3	-	14,2	88,6
Animateur enfance-jeunesse	2 550	2,5	58,4	40,6	1,0	-	10,6	80,2
Assistant éducatif petite enfance	2 421	2,4	77,2	22,7	0,1	-	13,1	99,0
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	583	0,6	83,8	16,2	-	-	10,6	70,9
Directeur d'équipement socioculturel	42	0,0	100,0	-	-	-	14,4	88,5
Directeur enfance-jeunesse-éducation	321	0,3	90,3	9,7	-	-	22,3	70,2
Educateur de jeunes enfants	447	0,4	74,9	25,1	-	-	20,9	98,8
Responsable de structure d'accueil de loisirs	281	0,3	85,7	14,3	-	-	7,6	77,6
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	361	0,4	94,2	5,8	-	-	16,2	96,4
Enseignements artistiques	2 337	2,3	61,9	38,1	-	-	27,0	47,4
Directeur d'établissement d'arts plastiques	8	0,0	50,0	50,0	-	-	50,0	50,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	74	0,1	90,4	9,6	-	-	27,4	14,1
Enseignant artistique	2 216	2,2	61,0	39,0	-	-	26,4	48,2
Enseignant en arts plastiques	39	0,0	64,2	35,8	-	-	58,0	61,9
Entretien et services généraux	9 587	9,5	77,4	21,3	1,3	0,0	27,7	66,4
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 156	1,1	84,9	13,0	2,1	-	29,5	50,0
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	866	0,9	88,5	7,1	4,4	-	28,0	3,7
Chargé de prévention, sûreté et sécurité incendie	29	0,0	93,7	6,3	-	-	8,1	13,2
Chargé de propreté des locaux	6 772	6,7	72,9	26,1	1,0	0,0	27,7	84,8
Coordonnateur d'entretien des locaux	57	0,1	85,7	14,3	-	-	29,4	53,4
Logisticien	189	0,2	93,3	6,7	-	-	21,5	10,8
Magasinier	325	0,3	94,2	5,8	-	-	31,2	10,2
Manutentionnaire	194	0,2	91,6	8,4	-	-	18,0	5,9

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Environnement	451	0,4	79,5	19,7	0,8	-	12,5	42,7
Chargé d'animation à l'éducation au développement durable	142	0,1	75,9	21,5	2,7	-	10,8	45,6
Chargé d'études environnement	61	0,1	62,4	37,6	-	-	12,7	60,8
Chef de projet paysage	37	0,0	83,1	16,9	-	-	12,5	39,0
Chef de projet rivière et milieux aquatiques	100	0,1	82,7	17,3	-	-	10,0	34,5
Directeur de l'environnement	93	0,1	87,3	12,7	-	-	19,0	41,2
Garde gestionnaire des espaces naturels	4	0,0	100,0	-	-	-	23,8	-
Responsable des espaces naturels protégés	14	0,0	100,0	-	-	-	-	32,5
Espaces verts et paysages	3 880	3,8	89,7	8,6	1,7	-	18,1	10,7
Animalier	9	0,0	100,0	-	-	-	11,1	22,2
Chargé de travaux espaces verts	896	0,9	90,3	7,5	2,1	-	18,7	8,2
Concepteur paysagiste	35	0,0	66,8	33,2	-	-	9,2	20,1
Directeur espaces verts et biodiversité	103	0,1	96,6	3,4	-	-	37,5	7,4
Grimpeur élagueur	28	0,0	100,0	-	-	-	6,6	3,6
Jardinier	2 777	2,7	89,3	9,0	1,6	-	17,3	11,1
Responsable de production végétale	33	0,0	97,0	3,0	-	-	24,5	43,5
Etablissements et services patrimoniaux	828	0,8	68,8	31,2	-	-	21,4	66,9
Archéologue	28	0,0	40,3	59,7	-	-	7,9	31,6
Archiviste	143	0,1	76,8	23,2	-	-	25,3	71,7
Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine	345	0,3	59,9	40,1	-	-	23,6	66,2
Directeur d'établissement patrimonial	67	0,1	90,6	9,4	-	-	30,8	66,1
Médiateur culturel	207	0,2	77,6	22,4	-	-	15,3	70,0
Régisseur d'œuvres	31	0,0	63,8	36,2	-	-	7,2	69,2
Restaurateur d'œuvres	8	0,0	14,3	85,7	-	-	42,9	57,1

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Finances	2 110	2,1	93,8	5,9	0,4	-	18,1	83,9
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 346	1,3	92,6	6,8	0,6	-	17,9	86,7
Coordonnateur budgétaire et comptable	151	0,1	99,2	0,8	-	-	26,5	85,9
Directeur financier	163	0,2	94,0	6,0	-	-	25,1	65,4
Responsable de gestion budgétaire et financière	228	0,2	92,8	7,2	-	-	12,7	78,3
Responsable de gestion comptable	221	0,2	98,1	1,9	-	-	14,6	84,5
Formation professionnelle	137	0,1	84,2	15,8	-	-	18,3	70,1
Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage	112	0,1	83,2	16,8	-	-	18,8	74,8
Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage	25	0,0	88,7	11,3	-	-	16,0	50,1
Habitat et logement	137	0,1	91,0	9,0	-	-	28,9	79,9
Chargé de gestion locative	66	0,1	91,8	8,2	-	-	42,5	90,7
Directeur de la gestion locative	7	0,0	100,0	-	-	-	18,2	81,8
Gardien d'immeuble	24	0,0	89,8	10,2	-	-	31,1	63,5
Responsable de l'habitat et du logement	41	0,0	88,8	11,2	-	-	7,4	70,0
Imprimerie	50	0,0	89,6	10,4	-	-	30,4	28,2
Chef d'atelier d'imprimerie	2	0,0	50,0	50,0	-	-	50,0	-
Façonnier	4	0,0	100,0	-	-	-	23,8	52,3
Imprimeur reprographe	43	0,0	90,8	9,2	-	-	29,9	27,4

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Incendie et secours	1 796	1,8	99,4	0,5	0,1	-	7,5	8,9
Chef de centre d'incendie et de secours	99	0,1	100,0	-	-	-	15,3	22,4
Chef de groupement	99	0,1	100,0	-	-	-	23,5	24,7
Directeur départemental des services d'incendie et de secours	14	0,0	100,0	-	-	-	25,0	8,3
Encadrant des opérations de secours	669	0,7	100,0	-	-	-	6,6	6,3
Infirmier de SDIS	2	0,0	100,0	-	-	-	-	50,0
Intervenant des opérations de secours	680	0,7	99,0	0,9	0,2	-	2,4	3,1
Médecin chef de SDIS	6	0,0	80,0	20,0	-	-	40,0	20,0
Médecin de SDIS	7	0,0	66,7	33,3	-	-	16,7	50,0
Opérateur en CTA-CODIS	156	0,2	100,0	-	-	-	11,9	26,1
Pharmacien de SDIS	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Préventionniste	49	0,0	100,0	-	-	-	11,9	5,0
Prévisionniste	16	0,0	100,0	-	-	-	21,4	-
Infrastructures	2 954	2,9	93,8	5,9	0,3	-	24,6	4,8
Agent de port	85	0,1	91,5	8,5	-	-	20,2	35,7
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2 116	2,1	94,3	5,3	0,4	-	23,7	2,6
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	185	0,2	87,9	12,1	-	-	23,1	10,5
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	112	0,1	79,9	20,1	-	-	17,1	16,6
Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	225	0,2	97,4	2,6	-	-	31,3	1,4
Responsable de port	5	0,0	100,0	-	-	-	25,0	-
Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers	226	0,2	98,1	1,9	-	-	32,5	6,1
Laboratoires	273	0,3	95,6	4,4	-	-	22,0	59,9
Aide de laboratoire	36	0,0	100,0	-	-	-	23,3	76,7
Directeur de laboratoire	32	0,0	88,6	11,4	-	-	34,8	41,7
Préleveur	59	0,1	100,0	-	-	-	12,4	22,5
Responsable métrologie	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Responsable qualité en laboratoire	7	0,0	64,2	35,8	-	-	17,1	100,0
Technicien de laboratoire	139	0,1	95,7	4,3	-	-	23,2	74,2



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Patrimoine bâti	4 581	4,5	91,4	7,9	0,6	0,1	24,4	10,4
Assistant de suivi de travaux bâtiment	169	0,2	91,3	8,7	-	-	23,9	4,5
Chargé d'opération de construction	136	0,1	87,2	12,8	-	-	33,1	28,5
Dessinateur CAO-DAO	243	0,2	94,2	5,8	-	-	24,5	27,6
Gestionnaire de flux	1	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Gestionnaire technique bâtiment	451	0,4	88,5	11,5	-	-	23,8	34,2
Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	16	0,0	100,0	-	-	-	25,0	-
Ouvrier de maintenance des bâtiments	3 132	3,1	91,8	7,1	0,9	0,1	24,2	4,9
Responsable de conception et de réalisation de constructions	122	0,1	87,8	12,2	-	-	17,8	22,8
Responsable des bâtiments	279	0,3	93,7	6,3	-	-	28,1	10,4
Responsable énergie	11	0,0	58,4	41,6	-	-	-	12,8
Spécialiste fluides	22	0,0	91,1	8,9	-	-	13,3	11,1
Population et funéraire	614	0,6	93,9	5,7	0,3	-	17,7	83,3
Agent funéraire	62	0,1	98,4	1,6	-	-	19,0	5,9
Chargé d'accueil des publics itinérants	7	0,0	75,0	25,0	-	-	25,0	50,0
Conservateur de cimetière	7	0,0	100,0	-	-	-	20,2	-
Directeur de régie funéraire	5	0,0	100,0	-	-	-	23,0	23,0
Maître de cérémonie	2	0,0	100,0	-	-	-	-	-
Officier d'état civil	415	0,4	92,1	7,5	0,5	-	17,3	95,2
Responsable du service population	116	0,1	98,7	1,3	-	-	18,0	91,4

	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Prévention et sécurité	1 404	1,4	87,9	11,9	0,2	-	19,6	35,2
Agent de gardiennage et de surveillance	459	0,5	69,1	30,9	-	-	30,8	54,4
Agent de médiation et de prévention	116	0,1	81,3	16,1	2,6	-	4,5	26,9
Agent de surveillance des voies publiques	202	0,2	98,7	1,3	-	-	25,7	45,4
Garde champêtre	15	0,0	100,0	-	-	-	38,6	-
Opérateur de vidéoprotection	38	0,0	100,0	-	-	-	11,1	7,9
Policier municipal	462	0,5	99,2	0,8	-	-	10,7	23,6
Responsable du service de police municipale	111	0,1	100,0	-	-	-	15,6	18,2
Propreté et déchets	2 599	2,6	84,8	14,6	0,6	-	20,5	15,6
Agent de collecte	705	0,7	79,4	20,6	-	-	16,0	0,7
Agent de déchèterie	432	0,4	82,5	17,5	-	-	25,3	21,1
Agent de propreté des espaces publics	1 134	1,1	87,1	11,4	1,5	-	22,6	19,7
Coordonnateur collecte	84	0,1	88,0	12,0	-	-	15,6	16,2
Responsable de la gestion des déchets	88	0,1	95,4	4,6	-	-	3,6	44,2
Responsable propreté des espaces publics	133	0,1	92,3	7,7	-	-	25,4	21,3
Responsable traitement des déchets	22	0,0	83,4	16,6	-	-	17,2	27,6
Ressources humaines	2 013	2,0	91,9	7,9	0,2	0,0	15,9	84,8
Assistant de gestion ressources humaines	1 081	1,1	90,1	9,7	0,2	-	16,1	93,1
Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	9	0,0	79,0	21,0	-	-	38,6	26,7
Chargé de projet GPEEC	133	0,1	98,1	1,9	-	-	10,3	38,7
Chargé du recrutement	34	0,0	85,7	14,3	-	-	9,8	95,8
Conseiller emploi, mobilité, carrière	32	0,0	90,5	9,5	-	-	9,8	89,5
Conseiller en prévention des risques professionnels	83	0,1	78,8	19,7	1,4	-	9,6	43,9
Directeur des ressources humaines	260	0,3	97,9	2,1	-	-	15,7	86,1
Ergonome	3	0,0	100,0	-	-	-	-	35,3
Responsable de la formation	75	0,1	91,0	7,6	-	1,3	20,3	76,7
Responsable de la gestion administrative du personnel	303	0,3	95,1	4,9	-	-	19,2	88,7



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Restauration collective	6 062	6,0	80,3	18,3	1,4	-	26,5	78,1
Agent de restauration	4 556	4,5	77,0	21,7	1,2	-	26,1	87,7
Cuisinier	696	0,7	83,7	12,0	4,3	-	24,3	39,9
Directeur de la restauration collective	118	0,1	94,0	6,0	-	-	24,9	66,1
Responsable de production culinaire	333	0,3	92,9	7,1	-	-	27,4	27,6
Responsable des sites de distribution de repas	103	0,1	96,3	3,7	-	-	23,6	80,3
Responsable d'office	256	0,3	98,9	1,1	-	-	38,6	81,6
Responsable qualité en restauration collective	1	0,0	100,0	-	-	-	100,0	-
Santé	3 296	3,3	66,4	33,5	0,0	-	14,9	91,5
Aide-soignant	1 961	1,9	65,7	34,3	-	-	10,7	92,6
Coordonnateur de santé	49	0,0	88,8	8,7	2,5	-	36,7	97,5
Directeur de santé publique	14	0,0	93,0	7,0	-	-	49,4	77,8
Ergothérapeute	19	0,0	25,0	75,0	-	-	-	87,5
Infirmier	463	0,5	63,7	36,3	-	-	13,2	94,7
Médecin	253	0,2	31,6	68,4	-	-	38,9	73,4
Médecin de médecine préventive	27	0,0	11,2	88,8	-	-	53,0	70,6
Pharmacien	77	0,1	96,8	3,2	-	-	17,6	83,6
Psychomotricien	5	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Puériculteur	374	0,4	89,6	10,4	-	-	14,6	98,5
Responsable en santé environnementale	1	0,0	-	100,0	-	-	-	100,0
Sage-femme	37	0,0	83,9	16,1	-	-	29,0	96,8
Technicien de santé environnementale	17	0,0	100,0	-	-	-	23,5	54,8



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Services culturels	296	0,3	72,9	27,1	-	-	15,4	66,3
Chef de projet culturel	166	0,2	69,8	30,2	-	-	12,1	72,5
Directeur de l'action culturelle	130	0,1	76,8	23,2	-	-	19,6	56,7
Social	8 705	8,6	57,5	34,7	0,0	7,8	23,5	92,1
Agent d'intervention sociale et familiale	104	0,1	83,7	16,3	-	-	30,2	100,0
Aide à domicile	2 477	2,5	64,9	35,0	-	0,1	23,5	95,1
Assistant familial	1 999	2,0	1,1	65,2	-	33,7	29,5	94,8
Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social	301	0,3	81,4	18,6	-	-	29,1	75,1
Chargé d'accueil social	508	0,5	89,1	10,9	-	-	29,3	89,6
Conseiller d'action sociale	250	0,2	68,3	31,7	-	-	24,2	85,8
Directeur de l'action sociale	80	0,1	93,4	6,6	-	-	28,7	70,6
Psychologue	150	0,1	48,6	51,4	-	-	13,1	96,5
Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	313	0,3	71,2	28,8	-	-	19,8	85,4
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	84	0,1	80,0	20,0	-	-	21,4	80,0
Responsable territorial d'action sociale	271	0,3	82,1	17,9	-	-	25,3	88,9
Travailleur social	2 167	2,1	81,1	18,7	0,2	-	16,4	91,7
Sports	2 409	2,4	74,4	25,6	-	0,1	15,2	30,8
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques	1 091	1,1	82,0	18,0	-	-	17,9	28,2
Animateur éducateur sportif	999	1,0	61,1	38,7	-	0,2	10,5	35,1
Directeur du service des sports	145	0,1	92,3	7,7	-	-	17,7	23,6
Responsable d'équipement sportif	94	0,1	83,3	16,7	-	-	30,2	19,1
Responsable des activités physiques et sportives	80	0,1	93,4	6,6	-	-	14,2	39,8



	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% + de 55 ans	% de femmes
Systèmes d'information et TIC	1 007	1,0	84,9	14,6	0,5	-	14,6	24,1
Administrateur systèmes et bases de données	59	0,1	88,9	11,1	-	-	15,8	27,1
Chargé de support et services des systèmes d'information	464	0,5	82,4	17,2	0,4	-	13,1	20,9
Chargé des réseaux et télécommunications	93	0,1	90,8	5,9	3,3	-	17,1	6,4
Chef de projet études et développement des systèmes d'information	79	0,1	85,4	14,6	-	-	13,8	50,8
Chef de projet système d'information géographique	57	0,1	82,8	17,2	-	-	10,3	42,2
Chef de projet technique des systèmes d'information	21	0,0	79,3	20,7	-	-	-	26,4
Directeur des systèmes d'information	73	0,1	85,2	14,8	-	-	15,3	22,4
Responsable des études et applications des systèmes d'information	7	0,0	100,0	-	-	-	27,6	43,8
Responsable production et support des systèmes d'information	83	0,1	92,5	7,5	-	-	20,5	21,6
Responsable sécurité des systèmes d'information	72	0,1	82,8	17,2	-	-	19,2	26,7
Transports et déplacements	140	0,1	89,5	10,5	-	-	12,1	51,6
Chargé de la gestion du réseau de transport	22	0,0	79,8	20,2	-	-	17,5	76,2
Chargé de projets mobilité durable	74	0,1	93,3	6,7	-	-	14,8	44,2
Contrôleur du service public de voyageurs	2	0,0	100,0	-	-	-	-	100,0
Responsable des transports et déplacements	42	0,0	87,3	12,7	-	-	5,2	48,8
Urbanisme et aménagement	878	0,9	86,9	13,1	-	-	15,9	71,6
Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement	191	0,2	72,5	27,5	-	-	14,7	69,3
Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable	228	0,2	90,6	9,4	-	-	13,4	64,6
Instructeur des autorisations d'urbanisme	349	0,3	89,9	10,1	-	-	15,4	76,3
Responsable des affaires immobilières et foncières	110	0,1	95,0	5,0	-	-	24,8	75,6
Assistant de prévention des risques professionnels	3	0,0	100,0	-	-	-	-	68,7
Surveillant de port maritime	5	0,0	100,0	-	-	-	25,0	25,0
Formateur occasionnel	33	0,0	93,4	6,6	-	-	3,5	16,5
Métiers non répertoriés	345	0,3	39,5	60,5	-	-	17,1	47,6
Métiers non déclarés	8 272	8,2	72,1	24,8	2,4	0,5	21,4	56,1



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : les services

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

Services	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	101 064	100,0	78,6	20,0	0,7	0,7	21,2	63,8
Equipe de direction	2 352	2,3	85,0	15,0	0,0	-	23,8	61,1
Affaires juridiques et administratives	4 466	4,4	89,6	9,4	0,8	0,1	21,8	83,2
Gestion financière et comptabilité	1 745	1,7	93,5	6,1	0,4	-	16,6	82,1
Personnel et ressources humaines	2 533	2,5	90,1	9,6	0,2	0,1	19,4	83,5
Système d'information et informatique	986	1,0	81,8	17,2	0,9	0,1	15,3	28,9
Communication	919	0,9	72,6	27,1	0,2	-	12,4	74,5
Politique de la ville	463	0,5	77,1	21,6	1,3	-	17,4	60,1
Urbanisme et aménagement	1 405	1,4	85,6	13,7	0,3	0,4	15,4	69,7
Transports et déplacements	474	0,5	80,0	20,0	0,0	-	18,2	53,2
Environnement	759	0,8	82,0	18,0	0,0	-	14,2	55,4
Action économique et développement local	2 651	2,6	84,7	15,2	0,1	-	22,6	50,2
Emploi et insertion professionnelle	286	0,3	73,7	21,9	4,5	-	18,4	82,9
Formation professionnelle	210	0,2	84,6	15,4	0,0	-	17,9	80,7
Europe, International	195	0,2	65,5	34,5	0,0	-	11,2	79,7
Bâtiment et patrimoine bâti	5 529	5,5	84,9	13,9	1,1	0,1	28,5	44,4
Voirie, infrastructures et réseaux divers	4 127	4,1	94,1	5,3	0,6	-	25,2	8,7
Eau et assainissement	1 381	1,4	92,6	7,4	0,1	-	16,6	23,2
Propreté, collecte et gestion des déchets	2 750	2,7	81,3	17,3	1,4	-	22,5	27,7
Espaces verts et paysages	4 255	4,2	88,2	9,3	2,2	0,3	19,0	11,7
Ateliers et matériels	1 244	1,2	91,4	8,1	0,5	-	21,3	18,2
Action culturelle et spectacles	1 361	1,3	71,4	28,0	0,6	0,1	18,6	58,0
Bibliothèques et centres documentaires	1 588	1,6	89,2	9,6	1,1	-	22,6	82,3
Etablissements patrimoniaux	1 366	1,4	73,4	26,1	0,3	0,3	21,5	63,0



Services	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Enseignements artistiques	2 296	2,3	62,1	37,9	0,0	0,0	27,1	49,3
Action sociale	5 585	5,5	79,4	20,1	0,3	0,2	20,2	89,2
Protection de l'enfance	2 905	2,9	26,5	50,3	0,0	23,2	25,9	92,4
Personnes âgées	5 121	5,1	69,4	30,0	0,6	0,0	20,8	89,1
Handicap	125	0,1	37,0	58,8	4,2	0,0	16,2	87,0
Restauration collective	3 919	3,9	74,9	24,0	1,1	0,0	27,9	85,9
Logement, habitat	232	0,2	87,9	10,7	1,4	0,0	24,0	72,0
Santé	1 646	1,6	69,7	30,3	0,0	0,0	19,4	90,6
Laboratoires	352	0,3	90,5	9,5	0,0	0,0	19,5	64,6
Sport	2 500	2,5	75,5	24,2	0,2	0,1	16,2	33,7
Petite enfance	4 225	4,2	77,1	22,7	0,2	0,0	17,3	97,4
Affaires scolaires et périscolaires	14 631	14,5	71,4	28,0	0,6	0,1	21,6	82,2
Jeunesse et animation	3 360	3,3	64,0	35,1	0,9	0,0	12,0	79,0
Population et citoyenneté	1 441	1,4	88,8	10,9	0,3	0,0	23,7	81,9
Funéraire	84	0,1	94,3	4,5	1,2	0,0	24,7	35,1
Police et sécurité	1 104	1,1	92,4	7,4	0,3	0,0	18,6	35,9
Pompiers et secours	1 965	1,9	99,2	0,7	0,1	0,0	8,0	12,5
Services polyvalents	3 222	3,2	84,3	13,4	2,3	0,0	26,5	56,7
Autres situations	8	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	31,2	0,0
Inclassable	3 296	3,3	81,7	16,5	1,7	0,1	22,7	49,3

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

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

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents (hors emplois aidés)	100 354	100,0	79,1	20,1	0,7	21,2	63,9
Filière administrative*	22 559	22,5	87,9	12,1	0,0	21,4	85,5
Directeur (général) des services administratif (emploi fonctionnel)	246	0,2	89,3	10,7	0,0	25,0	38,3
Administrateur	113	0,1	72,0	28,0	0,0	28,3	45,0
Attaché	4 353	4,3	77,9	22,1	0,0	23,4	67,5
Secrétaire de mairie	75	0,1	100,0	0,0	0,0	68,6	92,1
Rédacteur	4 878	4,9	89,9	10,0	0,1	23,8	87,9
Adjoint administratif	12 894	12,8	90,5	9,5	0,0	19,5	91,9
Filière technique	43 742	43,6	84,8	15,2	0,1	24,1	42,2
Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)	12	0,0	100,0	0,0	0,0	41,4	18,9
Ingénieur	1 735	1,7	85,3	14,7	0,0	18,5	37,2
Ingénieur en chef	168	0,2	92,1	7,9	0,0	54,7	23,5
Technicien	3 456	3,4	85,1	14,9	0,0	23,2	23,2
Agent de maîtrise	3 666	3,7	98,0	2,0	0,0	27,8	11,6
Adjoint technique	30 204	30,1	83,1	16,8	0,1	23,5	45,1
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4 502	4,5	84,4	15,6	0,1	27,3	64,5



Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière culturelle	4 748	4,7	72,4	27,6	0,0	23,6	63,1
Conservateur du patrimoine	48	0,0	86,1	13,9	0,0	27,9	46,5
Conservateur des bibliothèques	21	0,0	100,0	0,0	0,0	49,7	73,9
Attaché de conservation du patrimoine	194	0,2	72,4	27,6	0,0	15,6	70,3
Bibliothécaire	78	0,1	98,7	1,3	0,0	32,5	87,4
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	11	0,0	74,3	25,7	0,0	82,3	10,2
Professeur d'enseignement artistique	749	0,7	68,2	31,8	0,0	38,8	42,1
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	703	0,7	87,1	12,9	0,0	20,9	78,4
Assistant d'enseignement artistique	1 604	1,6	57,6	42,4	0,0	20,8	51,3
Adjoint du patrimoine	1 338	1,3	82,2	17,8	0,0	19,4	79,4
Filière sportive	1 051	1,0	67,3	32,7	0,0	14,1	31,6
Conseiller des APS	28	0,0	85,2	14,8	0,0	44,9	18,1
Educateur des APS	897	0,9	73,0	27,0	0,0	14,7	30,9
Opérateur des APS	127	0,1	23,5	76,5	0,0	2,5	39,0
Filière sociale	9 696	9,7	78,0	21,9	0,0	21,2	95,2
Conseiller socio-éducatif	99	0,1	82,7	17,3	0,0	35,2	76,3
Assistant socio-éducatif	2 224	2,2	82,9	17,1	0,0	15,2	92,1
Educateur de jeunes enfants	908	0,9	83,2	16,8	0,0	18,3	97,1
Moniteur-éducateur et intervenant familial	7	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	66,7
ASEM	2 855	2,8	89,2	10,8	0,0	27,4	98,9
Agent social	3 603	3,6	64,8	35,1	0,1	20,4	94,5

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière médico-sociale	4 867	4,8	75,3	24,7	0,0	15,5	94,3
Médecin	298	0,3	32,3	67,7	0,0	40,8	71,7
Psychologue	173	0,2	46,9	53,1	0,0	12,7	94,8
Sage-femme	38	0,0	84,4	15,6	0,0	28,1	96,9
puéricultrice cadre de santé	4	0,0	100,0	0,0	0,0	33,3	100,0
Puéricultrice	430	0,4	90,3	9,7	0,0	13,3	98,6
Cadre de santé paramédical	24	0,0	89,9	10,1	0,0	50,3	100,0
Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	67	0,1	100,0	0,0	0,0	49,8	85,4
Infirmier en soins généraux	516	0,5	67,0	33,0	0,0	13,4	94,6
Infirmier	78	0,1	82,3	17,7	0,0	32,8	95,1
Auxiliaire de puériculture	1 436	1,4	82,5	17,5	0,0	12,9	99,2
Auxiliaire de soins	1 802	1,8	76,6	23,4	0,0	11,9	93,4
Filière médico-technique	159	0,2	85,0	15,0	0,0	12,8	83,1
Biologiste, vétérinaire et pharmacien	12	0,0	100,0	0,0	0,0	20,2	59,6
Technicien paramédical	147	0,1	83,8	16,2	0,0	12,2	85,0
Filière police municipale	569	0,6	99,3	0,7	0,0	9,6	20,1
Directeur de la police municipale	3	0,0	100,0	0,0	0,0	33,3	33,3
Chef de service de police municipale	69	0,1	100,0	0,0	0,0	8,2	9,4
Agent de police municipale	488	0,5	99,2	0,8	0,0	9,8	21,9
Garde champêtre	9	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Cadre d'emploi	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Filière incendie et secours	1 872	1,9	99,6	0,4	0,0	6,6	5,3
Capitaine, commandant et lieutenant-colonel de sapeurs-pompiers professionnels	190	0,2	100,0	0,0	0,0	10,4	4,3
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	3	0,0	100,0	0,0	0,0	66,7	0,0
Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	223	0,2	100,0	0,0	0,0	21,4	2,6
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels	1 129	1,1	99,9	0,1	0,0	4,7	5,2
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	325	0,3	98,2	1,8	0,0	0,4	7,9
Filière animation	7 506	7,5	58,3	41,6	0,0	10,0	80,2
Animateur	725	0,7	80,8	19,2	0,0	8,6	61,1
Adjoint d'animation	6 781	6,8	55,9	44,0	0,0	10,2	82,3
Hors filière	2 608	2,6	0,3	73,9	25,8	24,0	81,9
Collaborateur de cabinet	132	0,1	5,4	94,6	0,0	9,9	40,4
Assistante maternelle*	1 977	2,0	0,0	66,0	34,0	31,1	95,0
Apprenti	498	0,5	0,0	100,0	0,0	0,0	40,8
Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière	19	0,0	0,0	100,0	0,0	30,3	46,8
Inclassable	959	1,0	17,8	80,0	2,2	21,9	76,1

Certaines filières ont été renseignées avec d'autres variables que le cadre d'emploi

*Pour un tiers des assistantes maternelles, le statut n'a pas été renseigné.



ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : types de collectivités

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

Type de collectivité	Effectifs	%	% Fonctionnaires	% Contractuels	% Emplois aidés	% Inclassables	% Plus de 55 ans	% Femmes
Ensemble des agents	101 064	100,0	78,6	20,0	0,7	0,7	21,2	63,8
Région	3 940	3,9	79,9	20,0	0,1	0,1	23,2	60,9
Départements	14 301	14,2	73,0	21,5	0,6	4,9	24,2	69,6
SDIS	2 664	2,6	98,5	1,3	0,2	0,0	10,5	21,4
Centres de gestion	318	0,3	71,1	28,0	0,9	0,0	14,8	78,3
Communes de moins de 1 000 hab	3 028	3,0	75,3	22,1	2,1	0,4	28,2	71,1
Communes de 1 000 à 3 499 hab	9 191	9,1	85,7	11,8	2,4	0,1	22,8	68,8
Communes de 3 500 à 9 999 hab	11 885	11,8	83,5	15,9	0,6	0,0	19,4	66,6
Communes de 10 000 à 19 999 hab	7 108	7,0	77,0	22,2	0,7	0,0	23,3	62,2
Communes de 20 000 à 79 999 hab	9 471	9,4	75,3	24,5	0,2	0,0	20,6	66,7
Communes de plus de 80 000 hab	8 650	8,6	78,5	21,3	0,3	0,0	22,3	62,6
Centres communaux d'action sociale	9 366	9,3	72,5	27,0	0,4	0,1	19,9	87,3
Caisses des écoles	23	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	33,3	66,7
Communautés urbaines	6 412	6,3	87,9	11,5	0,5	0,0	21,2	35,0
Communautés de communes	6 823	6,8	76,9	22,6	0,5	0,0	16,8	59,7
Communautés d'agglomération	4 380	4,3	82,4	16,8	0,8	0,0	20,3	49,3
Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM	159	0,2	68,2	30,6	0,0	1,2	23,5	69,4
Syndicats de communes à vocation unique:SIVU	1 019	1,0	48,5	50,5	1,0	0,0	15,2	91,9
Syndicats mixtes communaux	1 377	1,4	75,0	24,6	0,5	0,0	13,2	48,4
Caisses de crédit municipal	21	0,0	61,9	38,1	0,0	0,0	14,3	61,9
Autres établissements publics	927	0,9	56,9	42,2	0,9	0,0	26,6	53,6

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



ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

Estimation des départs à la retraite

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

Pondération et estimation des effectifs

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

ANNEXES 2. Précisions méthodologiques

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

Type de collectivité	Nombre de collectivités interrogées	Nombre de collectivités répondantes	Taux de réponse (%)	Effectifs réponses	Taux de couverture global (%)
01-Région	1	1	100,0	3 311	100,0
02-Départements	5	4	80,0	11 980	81,5
04-SDIS	5	4	80,0	2 318	87,1
05-Centres de gestion	5	5	100,0	331	66,5
06-Communes de moins de 500 hab	77	63	81,8	227	21,6
07-Communes de 500 à 999 hab	77	32	41,6	229	9,5
08-Communes de 1 000 à 1 999 hab	70	36	51,4	442	10,4
08.1-Communes de 2 000 à 3 499 hab	67	40	59,7	959	16,3
09-Communes de 3 500 à 9 999 hab	85	44	51,8	3 179	27,0
10-Communes de 10 000 à 19 999 hab	35	23	65,7	3 779	56,9
11-Communes de 20 000 à 39 999 hab	9	7	77,8	2 666	82,6
11.1-Communes de 40 000 à 79 999 hab	6	4	66,7	4 038	69,6
12-Communes de plus de 80 000 hab	3	3	100,0	8 778	96,9
13-Centres communaux d'action sociale	67	40	59,7	3 806	37,7
14-Caisses des écoles	11	6	54,5	4	7,3
15-Métropoles et communautés urbaines	3	3	100,0	5 499	100,0
16-Communautés de communes	56	30	53,6	3 167	50,9
17-Communautés d'agglomération	10	5	50,0	2 482	89,1
19-Syndicats intercommunal à vocation multiple: SIVOM	36	20	55,6	91	39,4
20-Syndicats intercommunal à vocation unique: SIVU	51	23	45,1	100	12,1
20.1-Syndicats mixtes et pôles métropolitains	83	39	47,0	456	30,5
24-Caisses de crédit municipal	1	1	100,0	21	n.d
26-Autres établissements publics	35	18	51,4	323	91,0
Ensemble des collectivités	798	451	56,52	58 186	58,9

* basé sur les données Insee SIASP 2015 et CNFPT Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019 (voir méthodologie pondération).

ANNEXES 3

Notice explicative enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux



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

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

NOTICE EXPLICATIVE

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

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

AVANT LE xxxxx 2019

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

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

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

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

COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE ?

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

LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR 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 CONCERNÉS PAR CE RECENSEMENT ?

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

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



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

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



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

2. Comment construire le fichier de votre collectivité ?

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

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

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

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

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

Voici un exemple de fichier :

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

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

3. Comment nous faire parvenir le fichier ?

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXX@XXXXXXX

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : XXXXX

4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

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

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

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

Comment comptabiliser les heures supplémentaires des agents à temps partiel ?

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

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

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

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

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

ANNEXES 3

Questionnaire sur les politiques de ressources humaines et de formation



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

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

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

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

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

AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2019

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

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

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

POURQUOI ET COMMENT ?

I. LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

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

II. COMMENT ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE

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

III. COMMENT RENSEIGNER LE QUESTIONNAIRE

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

IV. LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

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

LE QUESTIONNAIRE

QUI REPOND ET POUR QUI ?

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

Nom de la collectivité : Code postal :

Nom, Prénom (du répondant) :

Fonction exacte :

Téléphone :

E-mail :

E-mail de votre DRH (si différent) :

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

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

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

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

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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES MÉTIERS

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

Augmenté Diminué Resté stable NSP

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

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

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

.....

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

Oui Non NSP

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

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

Si oui, quels sont les principaux métiers concernés ?

(2 réponses au maximum cf. annexe 5)

.....

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

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



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

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

Oui Non NSP

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

DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui Non NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement Principalement Minoritairement
Pas du tout

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

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

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

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

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

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

METIERS SENSIBLES

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

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

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

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

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

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

CHANTIERS RH

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

Si concerné :

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

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

Oui Non NSP

GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui Non NSP

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

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

En augmentation En stagnation En réduction NSP

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

• Numérique Oui Non NSP :

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

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

OBJECTIFS RH

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

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

OUTILS RH

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

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

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

III. LA FORMATION

EFFORT FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

PRIORITE DE FORMATION

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

Augmenter Diminuer Rester stable NSP

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

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

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

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

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

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

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

.....
.....
.....
 Non Concerné

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

CNFPT Autres opérateurs en Interne NSP

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

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

➤ Nous vous remercions pour vos réponses.

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

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

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

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédacteurs : Gulizar Elidemir, Mladen Stojkovic

Référent observation de la délégation : Catherine Roques

Gestionnaire d'enquête : Flavie Bertin

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

www.cnfpt.fr

