



ÉTUDE RÉGIONALISÉE

OBSERVATION RÉGIONALISÉE

---

# EMPLOIS ET MÉTIERS TERRITORIAUX CENTRE-VAL DE LOIRE

---

SEPTEMBRE 2020



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

---

## Glossaire

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDE : Caisse Des Ecoles

CDG : Centre De Gestion

CPF : Compte Personnel de Formation

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

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences

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

PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération

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

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

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

RH : Ressources Humaines

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

SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours

# Sommaire général

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

---

# Introduction : l'observation régionalisée en Centre-Val de Loire



# Introduction : l'observation régionalisée en Centre-Val de Loire



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

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

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

2.2 Le comité de suivi

2.3 Deux enquêtes complémentaires

2.4 Bilans de collecte et qualité des réponses

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

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

2.5 Principales attentes exprimées

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

Avertissement méthodologique.....p15

# 1. L'Observatoire de la fonction publique territoriale

---

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

Les travaux de l'Observatoire poursuivent les objectifs suivants :

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



## 2. Le dispositif d'observation régionalisée

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

- Dans le cadre de son projet d'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 :

- INSEE
- SGAR
- GIP Alpha Centre
- CDG du Loiret
- CDG d'Indre et Loire
- SDIS de Bourges
- Communes de Fondettes, Sully sur Loire, St Avertin, La Chapelle St Mesmin



## 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<sup>er</sup> 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 **861 collectivités** parmi les 2 844 collectivités de la région (fichier SIREN)
- **48,9 % des collectivités de l'échantillon ont répondu à l'enquête**, couvrant **54,2 %** des agents territoriaux de la région.
- Calendrier :
  - Lancement : avril 2019
  - Collecte : de avril à septembre 2019
  - Traitement et analyse : de sept. 2019 à mai 2020
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2020

Le bilan de collecte détaillé est disponible en annexes p 161

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

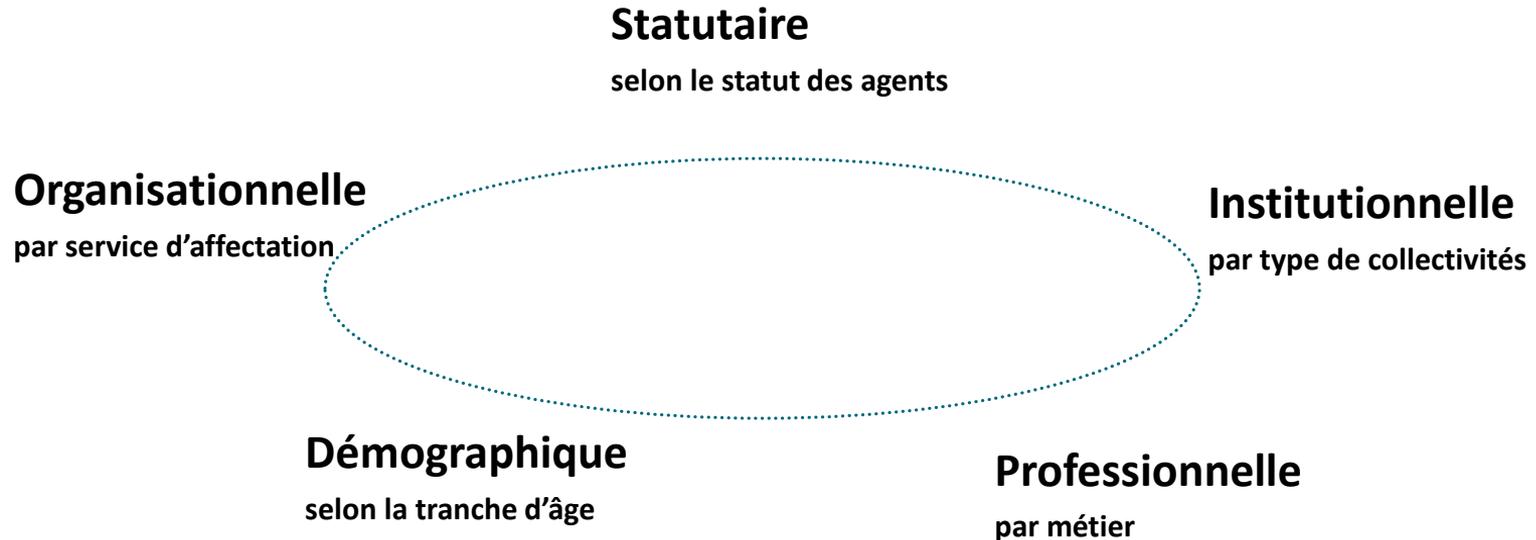
- **595** collectivités interrogées
- **381 collectivités ont répondu** à l'enquête, soit un taux de réponse de **64 %**
- **Taux de couverture en effectif : 55 %** (effectifs déclarés dans l'enquête / effectifs SIASP 2015).
- Calendrier :
  - Lancement : juin 2019
  - Collecte : de mi-juillet 2019 à novembre 2019
  - Traitement et analyse : de décembre 2019 à janvier 2020
  - Restitution des résultats définitifs : septembre 2020

- **En exhaustif** : la région, les départements, les SDIS, les centres de gestion, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, la métropole, les communes de plus de 3 500 habitants, les communautés de communes, les caisses de crédits municipales, les caisses des écoles
- **Echantillonnage** : les communes de moins de 3 500 habitants, les CCAS, les SIVOM, 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 :



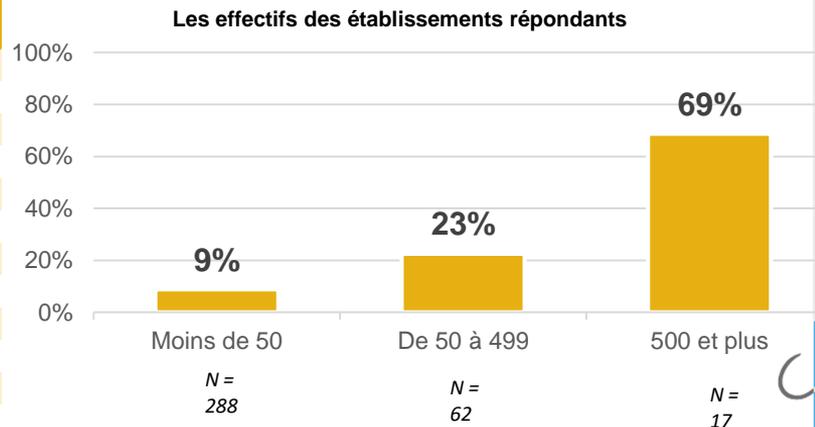
## Zoom sur l'Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation

Près de la moitié des répondants ayant renseigné l'enquête est secrétaire de mairie ou responsable RH (47% 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 (288 d'entre eux), mais ne représentent que **9%** des effectifs. Les 17 établissements de plus de 500 agents représentent **69%** des effectifs des établissements répondants.

**21 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                                      | 4                                     |
| CDG                                       | 3                                     |
| Communes de moins de 10 000 habitants     | 175                                   |
| Communes entre 10 000 et 39 999 habitants | 19                                    |
| Communes de plus de 40 000 habitants      | 3                                     |
| CCAS/CDE                                  | 33                                    |
| EPCI                                      | 39                                    |
| Syndicats                                 | 91                                    |
| Autres                                    | 9                                     |
| Total                                     | 381                                   |



## 2.5 Principales attentes exprimées

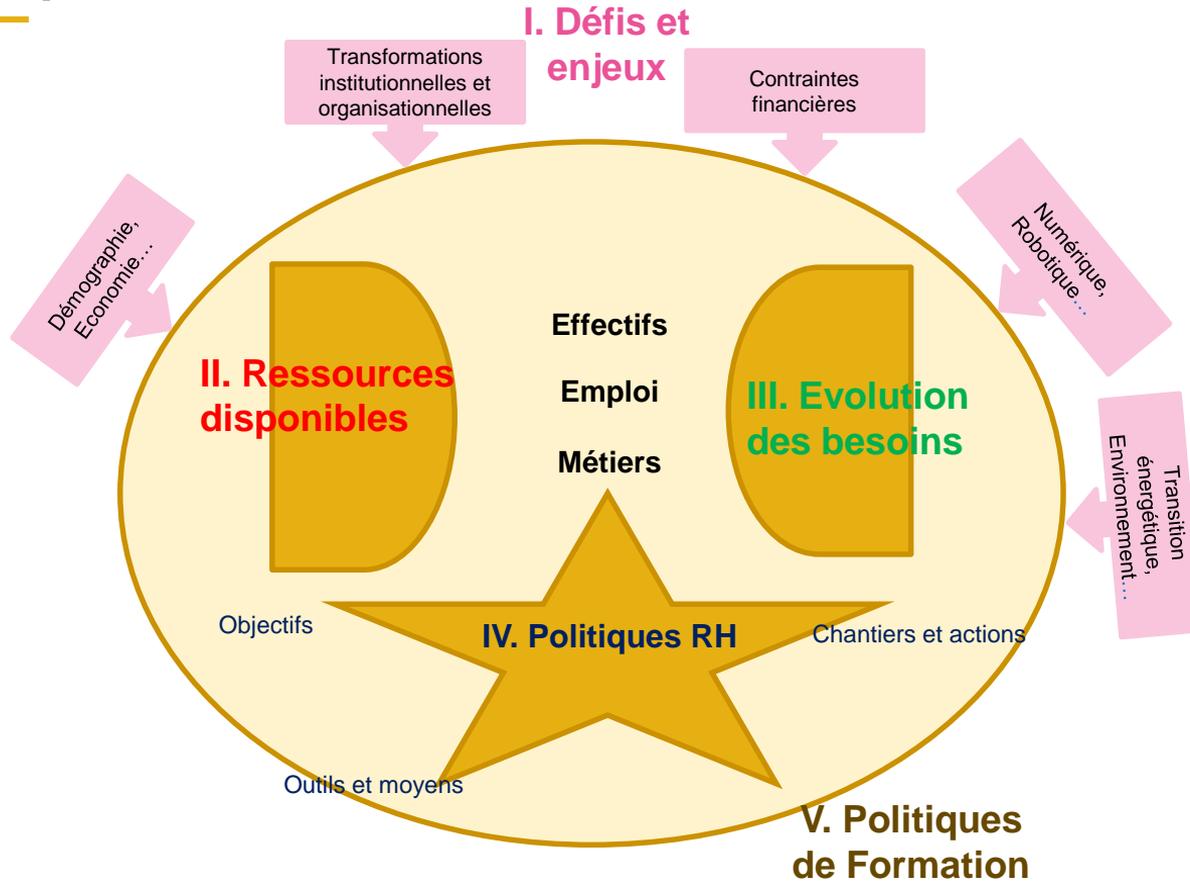
### Par le comité de suivi :

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

- La mobilité professionnelle inter et intra régionale
- La question de la polyvalence en milieu rural
- L'impact de la fusion des communautés de communes. Les mutualisations se sont-elles réalisées dans les faits ? La question des mises à disposition.
- La question de l'externalisation aux entreprises privées, question de la régie privée. Est-ce que la création des communautés de communes a vraiment fait évoluer la façon dont sont organisés les métiers et les régies ?
- L'identification de métiers dits précaires et lister des facteurs de risques. Où va-t-on pouvoir reclasser ? Comment et où ?
- Le taux de formation
- Le problème de rémunération dans les petites collectivités. Question des salaires au sens large, les collectivités rémunérant moins bien dans la région.
- Quantifier les différences de répartition statutaire et de catégorie par type de collectivité et par département. Faire également une comparaison statutaire dans le temps, a-t-on eu davantage recours aux contractuels ?
- La nature du territoire. Essayer de séparer selon l'axe et nature géographique : rural/périurbain/urbain.
- La question du marketing territorial et celle des influenceurs locaux
- Les métiers en tension



# 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<br>(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 :

- **2 565 258 habitants** en 2019, soit **3,8 %** de la population française.<sup>(1)</sup>
- **Une part de jeunes proche de la moyenne** (23,5 % de jeunes de moins de 20 ans contre 24,2 % à l'échelle nationale).<sup>(1)</sup>
- **Une part plus importante de seniors** (**29,2 %** de seniors de plus de 60 ans contre 26,2 % en France).<sup>(1)</sup>
- **Une évolution de la population peu dynamique** avec un léger recul sur 5 ans : **(-0,5 %** entre 2014 et 2019 contre + 1,3 % en France).<sup>(1)</sup> Et une projection de l'évolution de la population d'ici 2040 plus faible qu'à l'échelle nationale **(+3,7 %** par rapport à 2019, contre +7,3 % en France).<sup>(3)</sup>

## GEOGRAPHIE :

- **Une densité de population bas**: **65,5 hab/km<sup>2</sup>** (France : 105,8 hab/km<sup>2</sup>).<sup>(2)</sup>
- **Une part des communes rurales de 83,3% en 2018** (France : 79,8 %).<sup>(9)</sup>
- **Peu de communes de plus de 5 000 habitants** : **4,4 %** (France : 6,2 %).<sup>(4)</sup>

## ECONOMIE :

- Un **PIB qui s'élève à 27 274 € / hab**, soit la **10<sup>ème</sup> région française** (France : 32 967 € / hab).<sup>(5)</sup>
- Un **taux d'activité des 15-64 ans un peu plus élevé : 74,8 %** (France : 73,8 %).<sup>(4)</sup>
- Et un **taux de chômage qui se maintient à un niveau moyen** (8,2 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 contre 8,4 % en France).<sup>(6)</sup>

## SOCIAL :

- Un **taux de pauvreté relativement bas** : **13,2 %** (France : 14,7 %).<sup>(7)</sup>
- Au 31 décembre 2018, **4,8 % des 15-64 ans sont allocataires du RSA** (France : 5,8 %).<sup>(8)</sup>

Sources :

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

(2) IGN

(3) Insee, Omphale 2017

(4) Insee RP2016

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

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

(7) Insee FiLoSoFi 2016

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

(9) DGCL, INSEE



# 1. Démographie, géographie et socio-économie du territoire

## COLLECTIVITES :

- **Nombre de communes** : 1 758 (France : 34 970)
- **Département(s)** : 6 (France : 101 départements)
- **Métropole(s)** : 2 (France : 22)
- **Communauté(s) urbaine(s)** : 0 (France : 13)
- **Communauté(s) d'agglomération** : 7 (France : 223)
- **Communauté(s) de communes** : 71 (France : 1 001)
  
- **Communes nouvelles en 2018** : 12 (France : 239)
- **Communes fusionnées** : 30 (France : 626)

Sources : Insee Siren, Banatic

## FINANCES LOCALES :

### Dépenses de fonctionnement (en € par habitants)

|                     | Secteur communal | Secteur intercommunal* | Secteur départemental | Région |
|---------------------|------------------|------------------------|-----------------------|--------|
| Centre-Val de Loire | 864              | 300                    | 785                   | 343    |
| France              | 996              | 366                    | 875                   | 300    |

### Dépenses de personnel/Dépenses de fonctionnement (R7) %

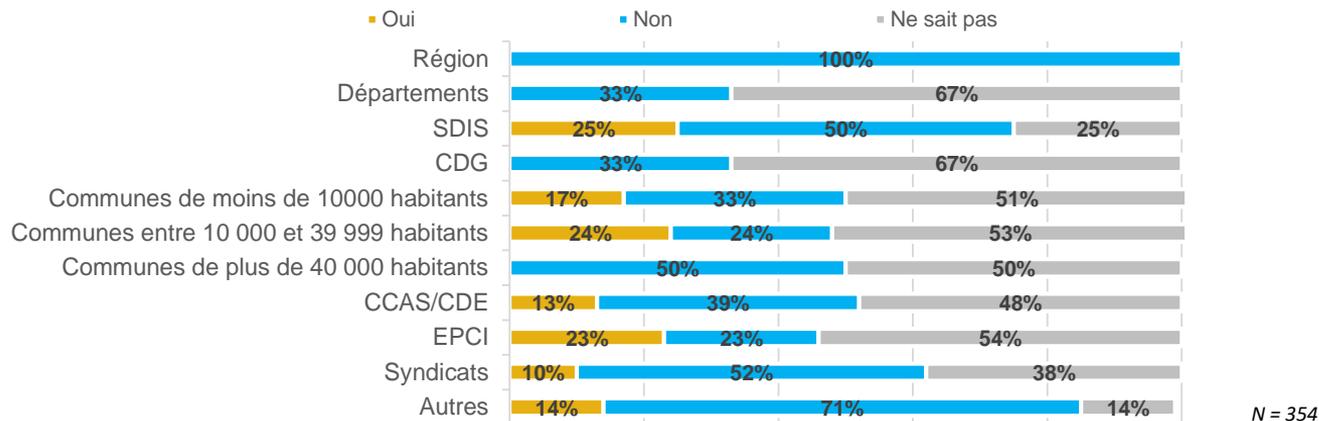
|                     | Secteur communal | Secteur intercommunal* | Secteur départemental | Région |
|---------------------|------------------|------------------------|-----------------------|--------|
| Centre-Val de Loire | 55,1             | 38,7                   | 21,8                  | 14,1   |
| France              | 55,7             | 36,6                   | 20,8                  | 17,0   |



## 2. Les transformations environnementales/développement durable

Un impact plus marqué pour un quart des SDIS, des communes entre 10 000 et 39 999 habitants et des EPCI

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 peu mises en avant par les collectivités. 1 SDIS sur 4 et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

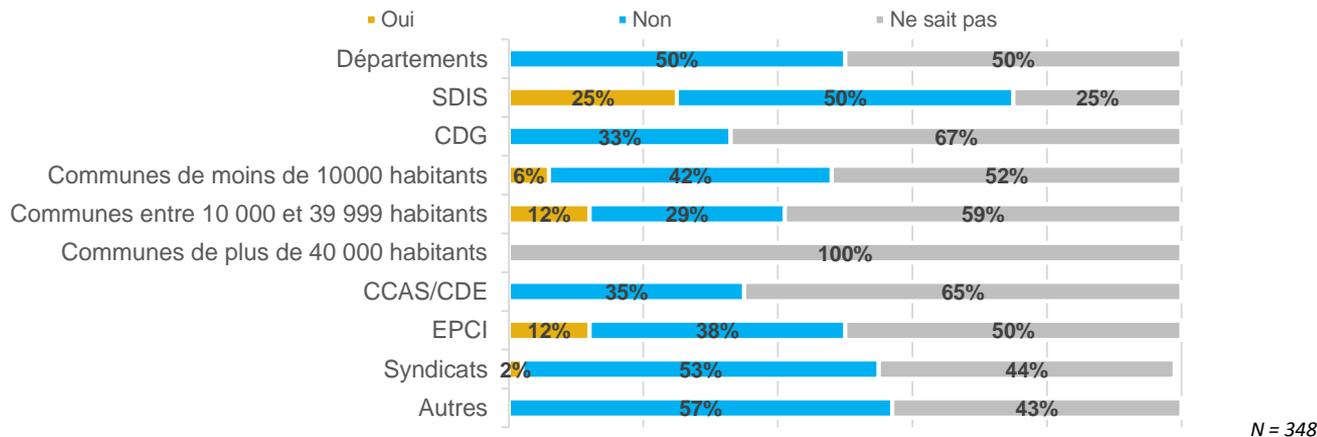
À noter une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (47% de l'ensemble des répondants).

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 ?



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

Toutefois, 1 SDIS sur 4 et une minorité d'EPCI, de communes de moins de 40 000 habitants et de syndicats répondants prévoient des impacts liés à ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (51% de l'ensemble des répondants).

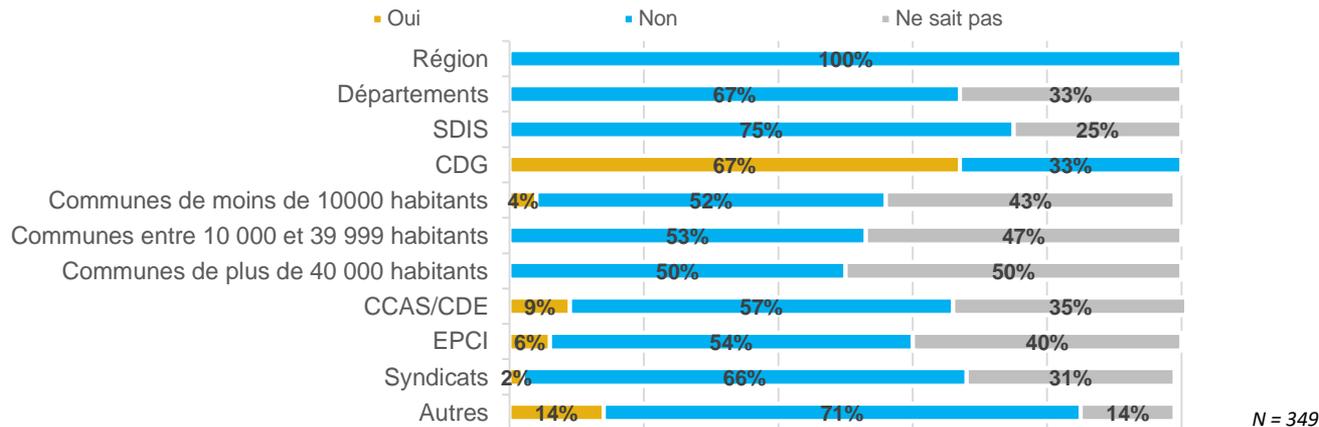
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

### Peu d'impact des transformations d'automatisation/de robotique, hormis pour les CDG

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. 2 CDG sur 3 et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants, de CCAS/CDE, d'EPCI et de syndicats répondants prévoient néanmoins des impacts liés à ces transformations.

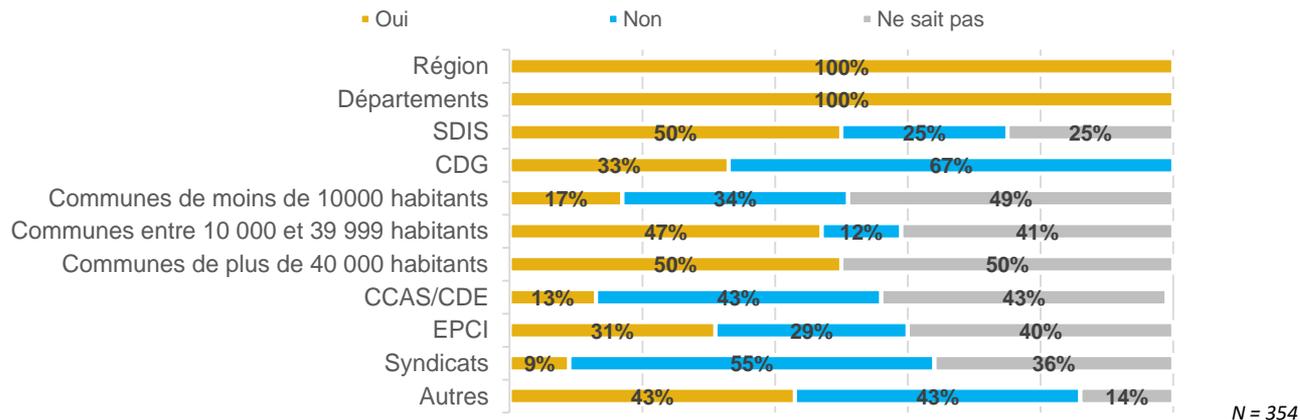
À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (38% de l'ensemble des répondants).

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 et les départements

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, près de la moitié des communes de plus de 10 000 habitants et des SDIS et dans une moindre mesure les CDG, communes de moins de 10 000 habitants et les EPCI répondants seraient les collectivités les plus concernées par ces transformations.

À noter toutefois une forte proportion de « ne sait pas » à cette question (42% de l'ensemble des répondants).

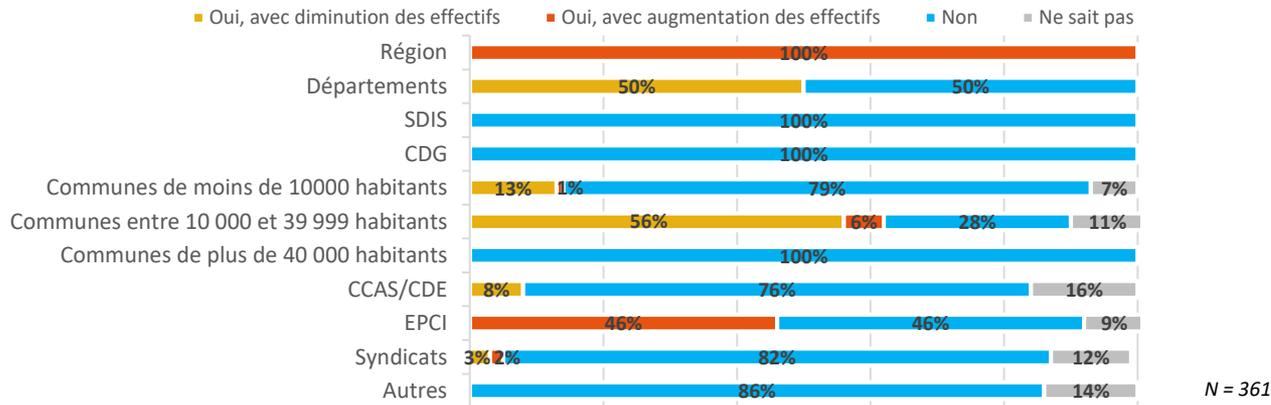
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

**Une baisse des effectifs pour un département sur deux et un peu plus de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants**

*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 près d'un EPCI sur 2 répondants.

En revanche, **des diminutions d'effectifs** ont lieu pour 1 département sur 2, un peu plus d'une commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 2 et une minorité de syndicats, CCAS/CDE et de communes de moins de 10 000 habitants.

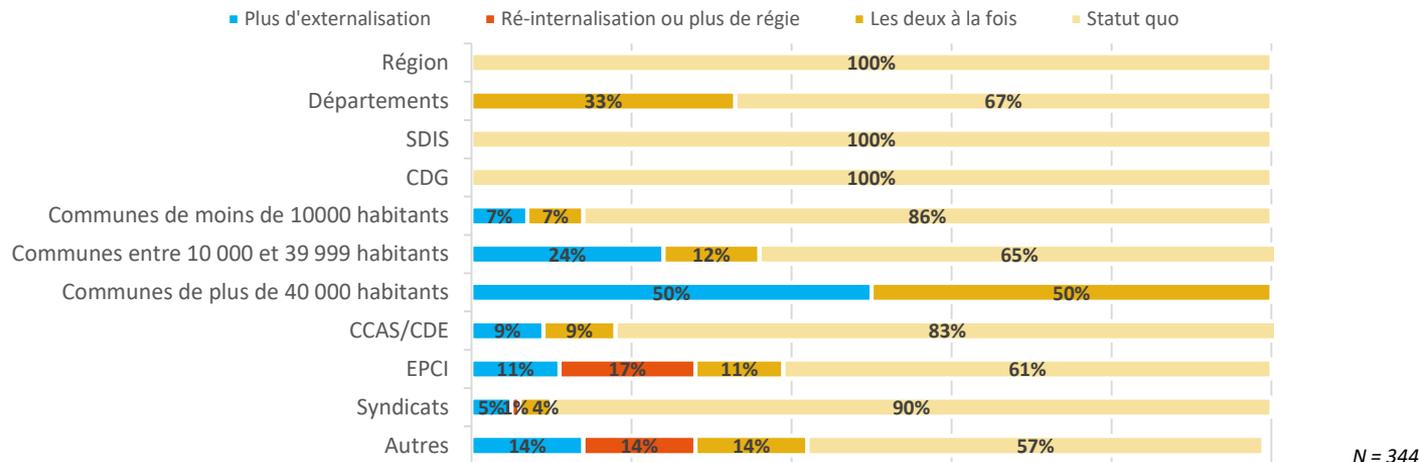
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

## Plus d'externalisation prévue pour une commune de plus de 40 000 habitants sur 2

*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 statut quo en matière de mode de gestion des services. Toutefois, la moitié des communes de plus de 40 000 habitants, ainsi qu'une minorité d'EPCI, de CCAS/CDE, de communes de moins de 40 000 habitants et de syndicats répondants tendent vers plus d'externalisation.

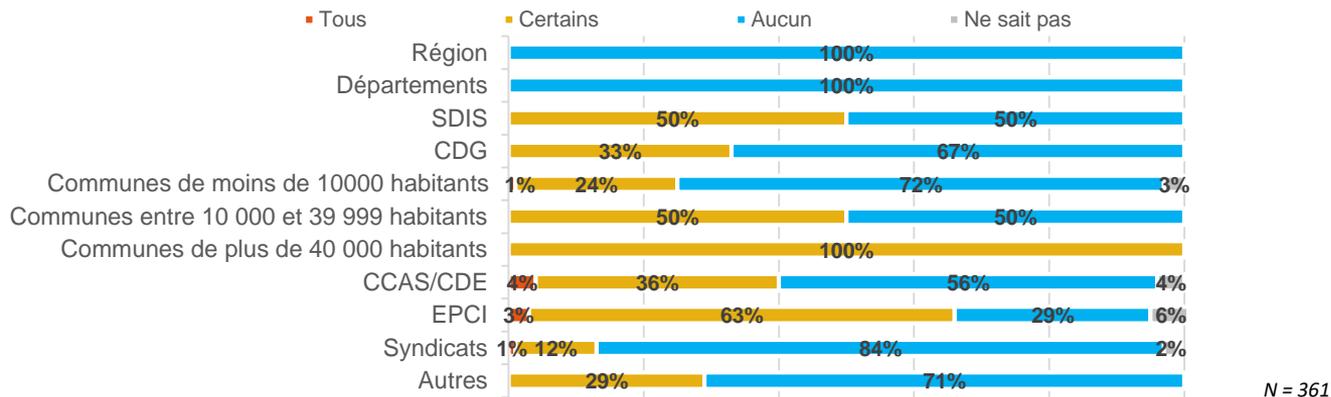
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

Les communes de plus de 40 000 habitants mutualisent l'ensemble de leurs services

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



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

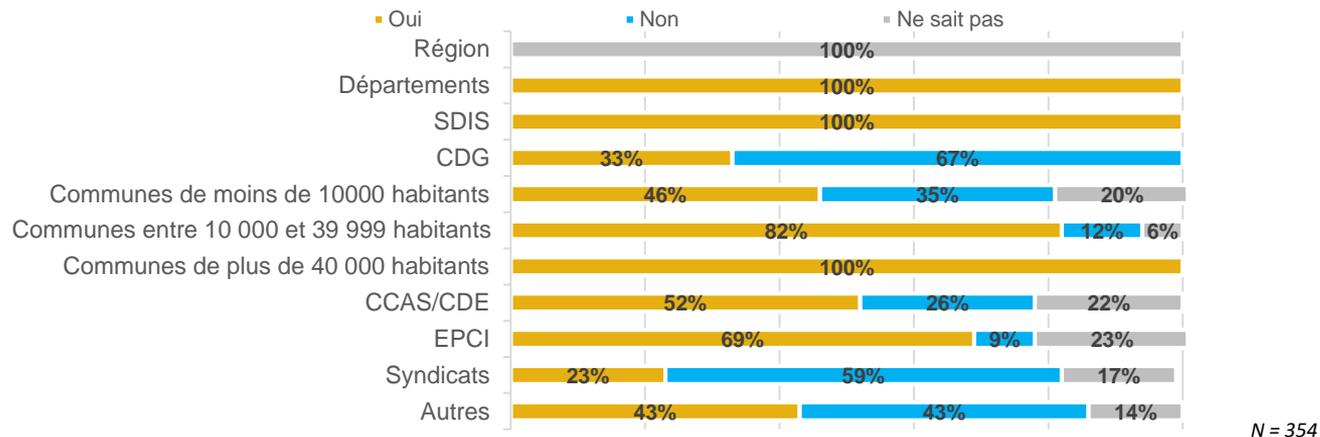
Les mutualisations sont réalisées principalement avec les communes et les EPCI.

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 très marqué pour les départements, les SDIS et les communes de plus de 40 000 habitants*

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



N = 354

**La situation financière des collectivités** n'a pas d'impact sur la politique des ressources humaines pour 2 CDG sur 3, près de 6 syndicats sur 10 et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE et 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/ Synaptic

## 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 38 fois) est le principal aspect impacté par la situation financière. Elle est surtout mentionnée par les départements, les SDIS, les CDG, les EPCI et les communes de moins de 10 000 habitants.

On retrouve ensuite :

- **Le régime indemnitaire** (27 fois), principalement cité par les syndicats et les communes de moins de 10 000 habitants.
- **La rémunération** (20 fois), surtout évoqué par les CDG 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



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

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

Les collectivités de moins de 50 agents mentionnent également le **régime indemnitaire** (19 fois), la **rémunération** (18 fois) et le **budget RH** (12 fois).

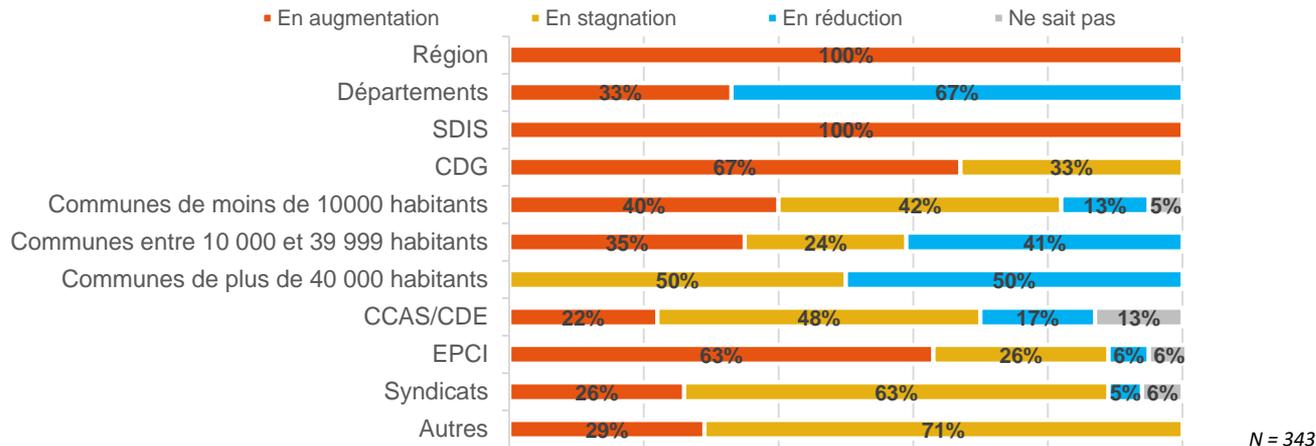
Les collectivités de 50 à 500 agents évoquent encore le **non remplacement des départs** (retraites et autres) et le **régime indemnitaire** (chacun cité 9 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent aussi la **maitrise de la masse salariale** (5 fois) et le **non remplacement des départs** (retraites et autres) (3 fois).

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

## Une augmentation des dépenses de personnel pour près de 4 collectivités sur 10

*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, la majorité des CDG et EPCI, et dans une moindre mesure les CCAS/CDE, les syndicats et les communes de moins de 40 000 habitants répondants.

À l'inverse, 2 départements sur 3 ainsi qu'une commune de plus de 40 000 habitants sur 2 ont connu une réduction de ces dépenses. Les dépenses de personnel sont en stagnation pour la moitié des communes de plus de 40 000 habitants, près d'1 CCAS/CDE sur 2 et la majorité des 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



---

# 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

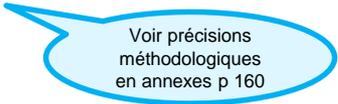
- 1. **Volume et poids de la FPT**.....p34
  - 1.1 Poids et évolution des effectifs
  - 1.2 Taux d'administration par rapport aux deux autres versants de la FP
- 2. **Temps de travail**.....p36
  - 2.1 Modalités du temps de travail
  - 2.2 Durée légale du travail
- 3. **Service d'affectation**.....p38
  - 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 baisse des effectifs en Centre-Val de Loire entre 2014 et 2018

- On dénombre 71 776\* **agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés dans la région Centre-Val de Loire au 1<sup>er</sup> janvier 2019.  

- Le taux d'administration territoriale de la région **est ainsi de 26,8 % 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 diminué de 0,7 %** (- 479 agents), hors emplois aidés, tandis qu'il progresse de +1,3 % en France.\*\*\*
- La territoriale représente ainsi **7,4 % du salariat de Centre-Val de Loire**, soit un taux proche de la moyenne 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 **23,5 agents pour 1 000 habitants en CVL**, contre 25,9 ‰ en moyenne en France. La fonction publique d'Etat représente **26,0 ‰** habitants, contre 30,4 ‰ habitants pour la France. Dans l'ensemble, le taux d'administration de la région est de **68,0 ‰** 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 |
|---------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Centre-Val de Loire | 26,0                     | 23,5                           | 18,5                           | 68,0                             |
| 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.

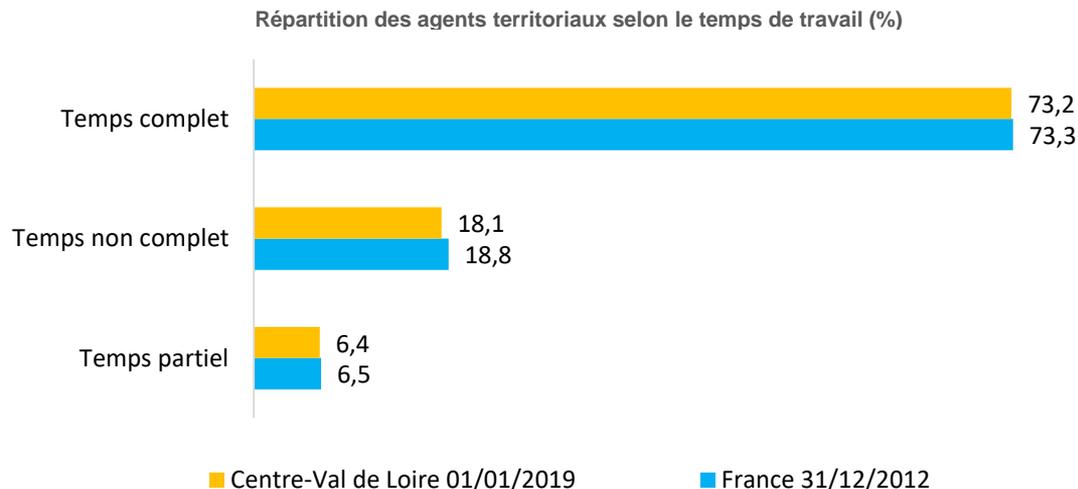
Champ : Emplois principaux, agents civils hors militaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés.



## 2. Temps de travail

### 2.1 Modalités du temps de travail

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



**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.

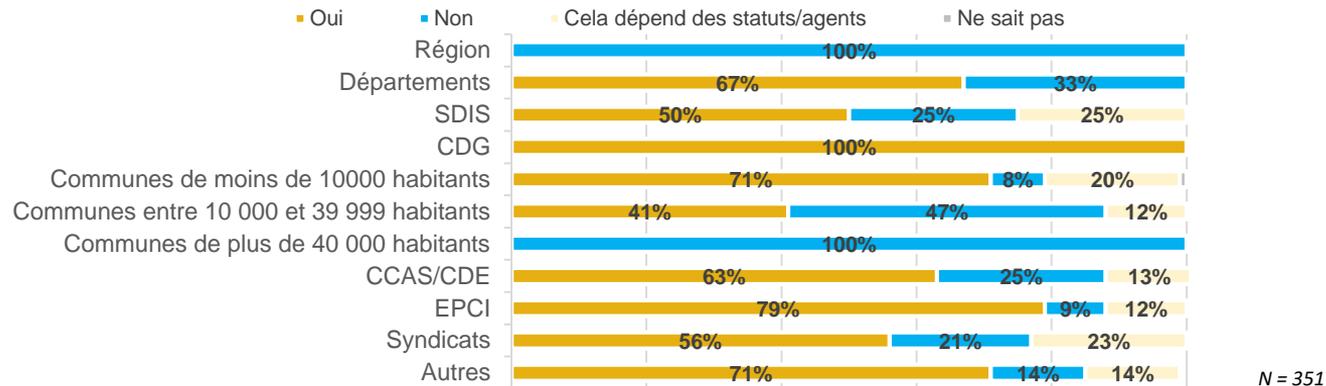
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT



## 2.2 La durée légale du travail

Près des deux tiers des collectivités font travailler leurs agents sur la base de la durée légale du travail

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



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

La région, les communes de plus de 40 000 habitants, près de la moitié des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, un tiers des départements, un quart des SDIS et CCAS/CDE, 1 syndicat sur 5 et une minorité d'EPCI et de communes de moins de 10 000 habitants répondants 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 57,6 % 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 29,5 % des agents de Centre-Val de Loire.

| Répartition des agents territoriaux au sein des 10 principaux services d'affectation, tous statuts confondus | Centre-Val de Loire |             | France 31/12/2012 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                              | Effectif            | Part (%)    | Part (%)          |
| Affaires scolaires et périscolaires                                                                          | 10 853              | 15,1        | 16,4              |
| Ensemble du social                                                                                           | 6 633               | 9,2         | 10,3              |
| Bâtiment et patrimoine bâti                                                                                  | 3 681               | 5,1         | 6,0               |
| Petite enfance                                                                                               | 3 527               | 4,9         | 5,7               |
| Affaires juridiques et administratives                                                                       | 3 277               | 4,6         | 6,8               |
| Voirie, infrastructures et réseaux divers                                                                    | 3 248               | 4,5         | 5,0               |
| Restauration collective                                                                                      | 2 853               | 4,0         | 3,6               |
| Jeunesse et animation                                                                                        | 2 821               | 3,9         | 3,7               |
| Espace vert et paysages                                                                                      | 2 736               | 3,8         | 3,4               |
| Sport                                                                                                        | 1 703               | 2,4         | 3,0               |
| <b>Dix principaux services</b>                                                                               | <b>41 332</b>       | <b>57,6</b> | <b>63,9</b>       |

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

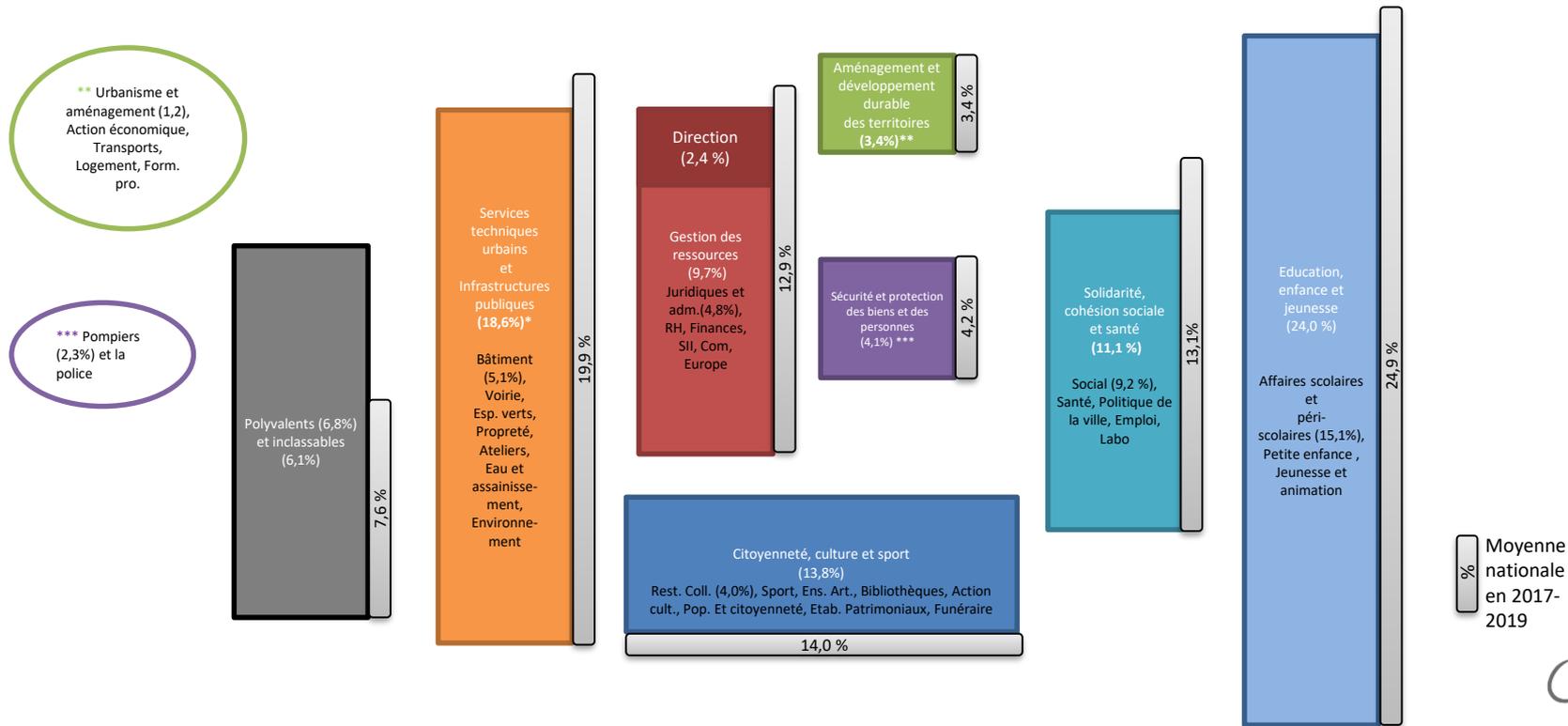
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, CNFPT

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



## 3.2 Panorama des services

Les services polyvalents sont particulièrement surreprésentés



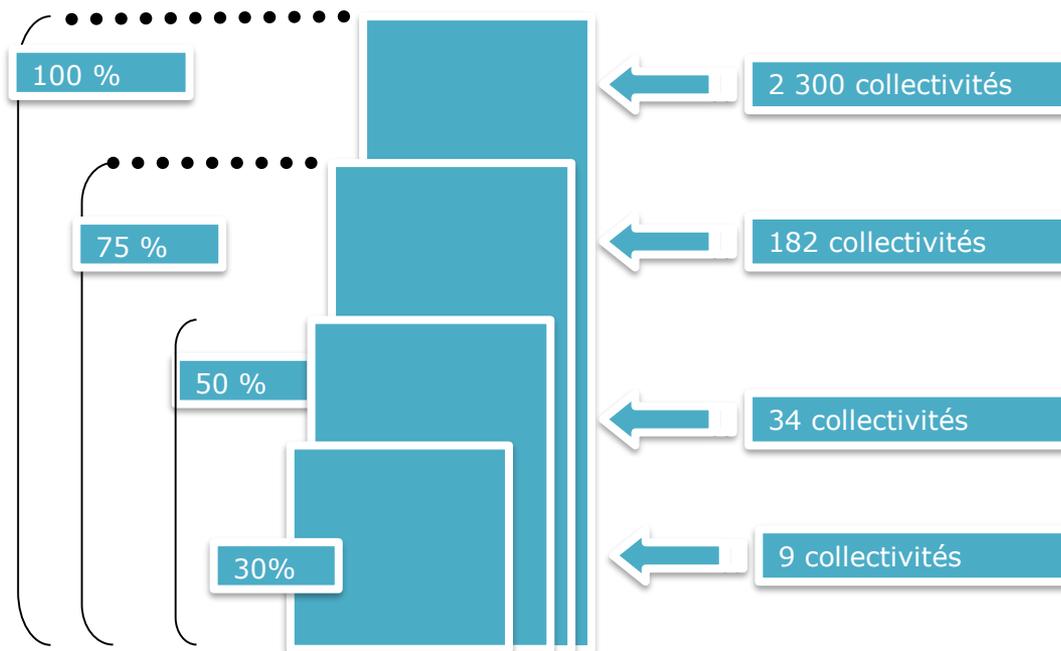
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 4. Effectifs selon le type d'employeur

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

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

### La part des agents employés par les communes de moins de 3 500 habitants plus importante qu'au niveau national

En 2019, les **communes regroupent 53 % des emplois** de la FPT de Centre-Val de Loire, contre 52,7 % à l'échelle nationale.

Les plus petites communes concentrent une part de l'emploi territorial (17,7 %) plus importante que la moyenne française (11,8 %).

A l'inverse, les plus grandes communes emploient 17,3 % d'agents contre 24,4 % en moyenne en France.

Enfin, les communautés urbaines, les métropoles et les communautés de communes emploient une part des agents (10,3 %) plus importante que ce que l'on observe à l'échelle nationale (8,7 %).

| Agents territoriaux selon le type de collectivité | Centre-Val de Loire |             | France au 31/12/2017 |
|---------------------------------------------------|---------------------|-------------|----------------------|
|                                                   | Effectifs           | Part (%)    | Part (%)             |
| Région                                            | 3 269               | 4,6         | 4,6                  |
| Départements                                      | 11 506              | 16,0        | 14,7                 |
| SDIS                                              | 2 009               | 2,8         | 2,6                  |
| Centres de gestion                                | 159                 | 0,2         | 0,9                  |
| Communes de moins de 1 000 hab                    | 5 097               | 7,1         | 4,6                  |
| Communes de 1 000 à 3 499 hab                     | 7 582               | 10,6        | 7,2                  |
| Communes de 3 500 à 9 999 hab                     | 7 052               | 9,8         | 9,6                  |
| Communes de 10 000 à 19 999 hab                   | 5 915               | 8,2         | 6,9                  |
| Communes de 20 000 à 79 999 hab                   | 7 146               | 10,0        | 16,0                 |
| Communes de plus de 80 000 hab                    | 5 261               | 7,3         | 8,4                  |
| <b>Ensemble des communes</b>                      | <b>38 054</b>       | <b>53,0</b> | <b>52,7</b>          |
| Centres communaux d'action sociale                | 2 869               | 4,0         | 6,2                  |
| Caisses des écoles                                | 193                 | 0,3         | 0,5                  |
| Communautés urbaines et métropoles                | 2 999               | 4,2         | 4,4                  |
| Communautés de communes                           | 4 372               | 6,1         | 4,3                  |
| Communautés d'agglomération                       | 3 022               | 4,2         | 4,8                  |
| Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM   | 365                 | 0,5         | 0,5                  |
| Syndicats de communes à vocation unique:SIVU      | 1 594               | 2,2         | 1,3                  |
| Syndicats mixtes communaux                        | 1 367               | 1,9         | 1,8                  |
| Autres établissements publics                     | -                   | -           | 0,4                  |
| <b>Ensemble des collectivités</b>                 | <b>71 776</b>       |             |                      |

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 d'un quart des agents travaillent dans des collectivités de moins de 50 agents. Ces dernières représentent environ 92 % des structures.

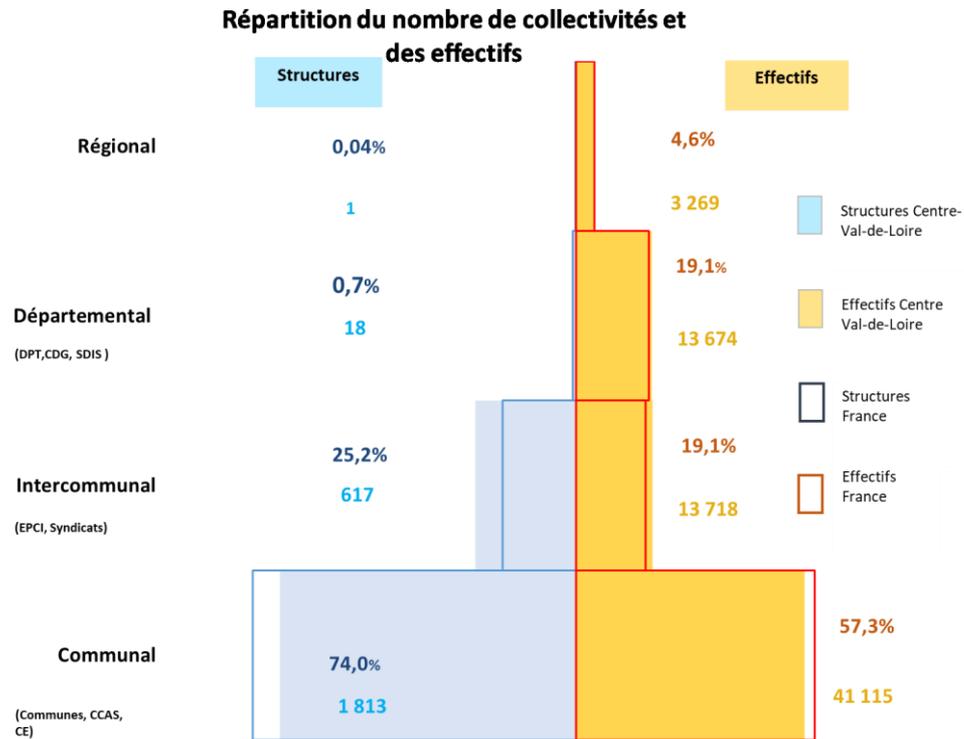
|                                                    | Part des collectivités (%)        |                      | Part des effectifs (%)            |                      |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------------|----------------------|
|                                                    | Centre-Val de Loire au 31/12/2017 | France au 31/12/2017 | Centre-Val de Loire au 31/12/2017 | France au 31/12/2017 |
| Très petites collectivités de 1 à 4 agents         | 46,7                              | 42,6                 | 3,6                               | 2,0                  |
| Petites collectivités entre 5 à 49 agents          | 45,1                              | 44,8                 | 20,5                              | 13,9                 |
| Moyennes collectivités entre 50 et 499 agents      | 7,2                               | 11,1                 | 32,5                              | 32,1                 |
| Grandes collectivités entre 500 et 4999 agents     | 1,0                               | 1,5                  | 43,5                              | 41,0                 |
| Très grandes collectivités de plus de 5 000 agents | 0,0                               | 0,1                  | 0,0                               | 11,1                 |
| <b>Ensemble des collectivités</b>                  | <b>100</b>                        | <b>100</b>           | <b>100</b>                        | <b>100</b>           |

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



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

### Une surreprésentation des effectifs au niveau d'intervention intercommunale



Note de lecture :

Les 1 813 structures communales représentent 74,0% des collectivités de la région.

Les 41 115 agents que ces structures emploient représentent 57,3% des effectifs de la fonction publique territoriale de la région.

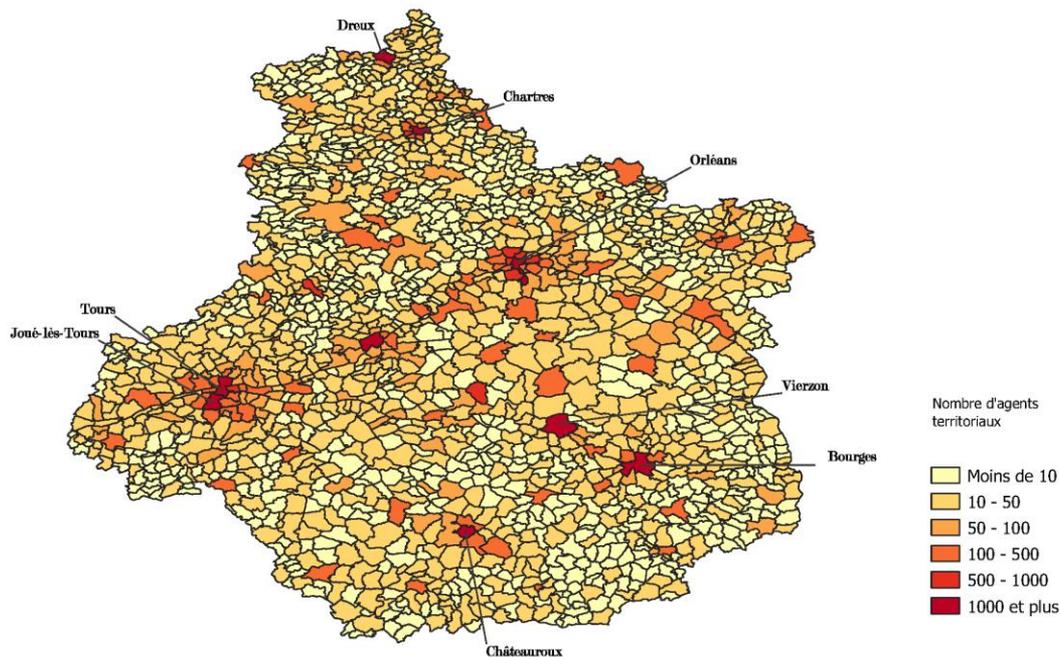
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2017



# 5. Géographie des effectifs territoriaux

## 5.1 Répartition territoriale des effectifs

*Concentration des effectifs dans les chefs-lieux, le long de la vallée de la Loire et principalement dans la partie centre de la région*



\*Nombre de postes non annexes

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

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

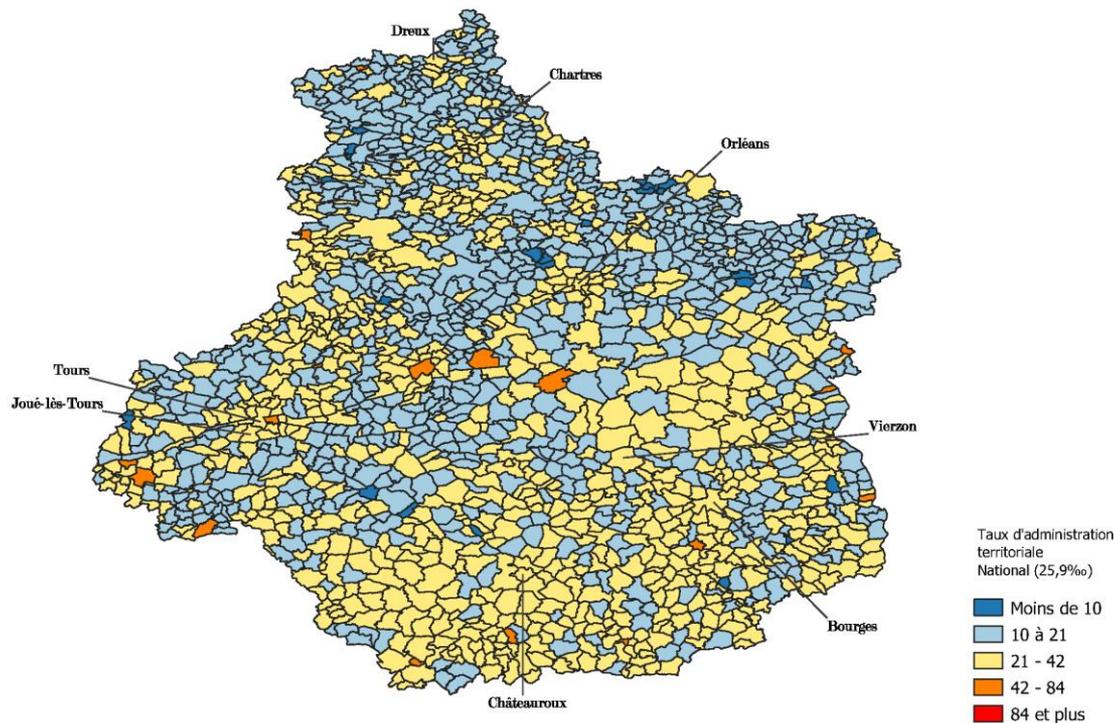
Les effectifs du conseil régional, des conseils départementaux et des EPCI ont été répartis par commune au prorata du nombre d'habitants.

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

*Des taux plus élevés dans les communes situées dans la partie sud de la région que dans la partie nord*



\*Nombre de postes non annexes

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 3 agents sur 10 dans le département du Loiret

Parmi les départements administratifs de Centre-Val de Loire, le Loiret est celui qui regroupe le plus d'agents (1,0 % des agents de la FPT française). Il représente à lui seul près de 3 agents sur 10 de la région.

L'Indre-et-Loire concentre plus de contractuels. Le Loiret enregistre une proportion plus importante d'agents de catégorie A, tandis que l'Indre compte davantage d'agents de catégorie C.

L'Indre concentre plus d'agents de plus de 55 ans que les autres départements.

| Postes principaux non annexes au 31/12/2017 | % des effectifs à l'échelle de Centre-Val de Loire | % des effectifs à l'échelle nationale | % Fonctionnaires | % Contractuels* | % Femmes | % postes de catégorie A (hors emplois aidés) | % postes de catégorie B (hors emplois aidés) | % postes de catégorie C (hors emplois aidés) | % des plus de 55 ans (hors emplois aidés) |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|-----------------|----------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Cher                                        | 12,4                                               | 0,5                                   | 80,0             | 15,8            | 61,4     | 7,7                                          | 13,9                                         | 75,3                                         | 24,1                                      |
| Eure-et-Loir                                | 14,9                                               | 0,5                                   | 76,7             | 19,7            | 63,2     | 8,6                                          | 14,6                                         | 76,5                                         | 23,1                                      |
| Indre                                       | 8,5                                                | 0,3                                   | 76,9             | 18,5            | 54,5     | 6,8                                          | 14,1                                         | 78,2                                         | 24,6                                      |
| Indre-et-Loire                              | 22,8                                               | 0,8                                   | 77,0             | 20,5            | 60,5     | 8,0                                          | 15,9                                         | 75,0                                         | 22,7                                      |
| Loiret                                      | 28,8                                               | 1,0                                   | 79,0             | 18,1            | 62,8     | 9,9                                          | 13,6                                         | 76,2                                         | 22,1                                      |
| Loir-et-Cher                                | 12,6                                               | 0,5                                   | 79,2             | 17,9            | 62,4     | 9,4                                          | 15,3                                         | 75,2                                         | 23,3                                      |
| 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 hiérarchique .....p63

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



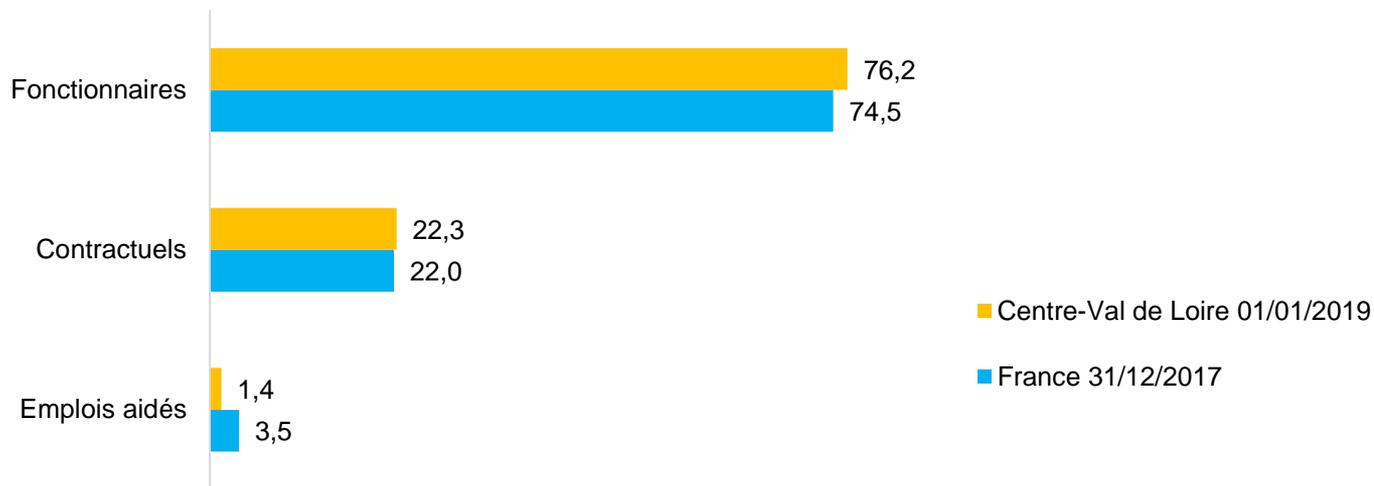
# 1. Statut

## 1.1 Structure générale

*Un poids plus important des fonctionnaires qu'au niveau national*

76,2 % des agents de Centre-Val de Loire sont fonctionnaires, contre 74,5 % à l'échelle nationale. Près d'un agent sur quatre est contractuel.

Répartition des agents territoriaux de Centre-Val de Loire selon le statut (%)



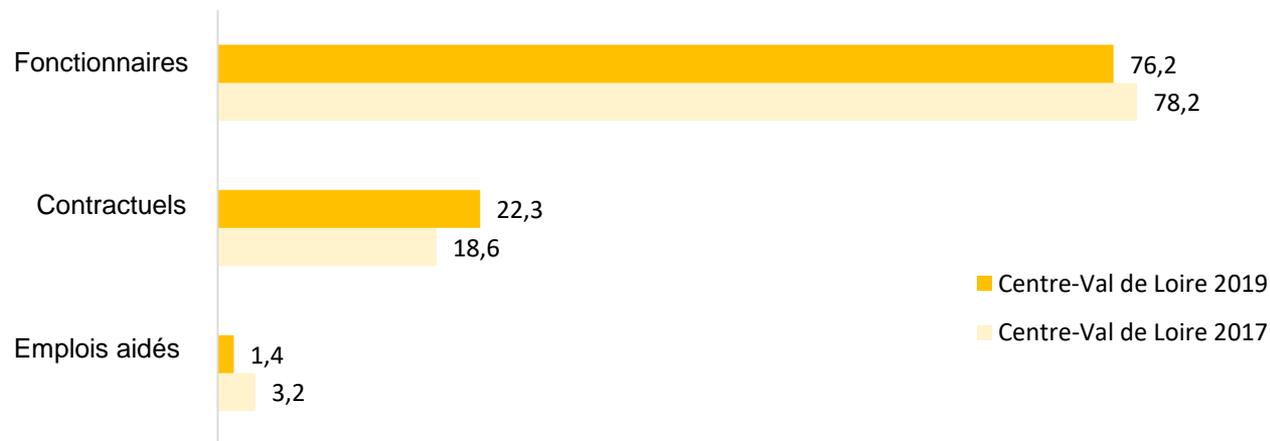
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee, Siasp, postes principaux et non annexes au 31/12/2017.



## 1.2 Evolution de la structure générale

### Accroissement du poids des contractuels

Evolution de la répartition des agents territoriaux de Centre-Val de 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

Plus d'un agent sur dix est contractuel permanent

| Détail des situations juridiques par statut (en %) |             |                                                             |             |                                     |            |                            |            |
|----------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------|------------|----------------------------|------------|
| Fonctionnaires                                     | %           | Contractuels permanents                                     | %           | Contractuels non permanents         | %          | Emplois aidés              | %          |
| Activité                                           | 74,2        | Vacance temporaire d'emploi                                 | 4,2         | Accroissement temporaire d'activité | 5,5        | CAE-CUI                    | 0,8        |
| Mise à disposition                                 | 0,5         | Assistantes maternelles et familiales                       | 2,7         | Remplacement temporaire             | 2,4        | Contrat d'avenir           | 0,3        |
| Détachement                                        | 0,7         | Contrat à durée indéterminée de droit public                | 1,7         | Apprenti                            | 0,6        | Adultes relais             | 0,0        |
| Autres cas et inclassables                         | 0,9         | Recrutement de contractuel pour absence de cadres d'emplois | 1,4         | Accroissement temporaire d'activité | 0,4        | PEC                        | 0,0        |
|                                                    |             | Commune de moins de 1 000 habitants                         | 1,0         | Horaire                             | 0,0        | Autres cas et inclassables | 0,3        |
|                                                    |             | Collaborateur de cabinet                                    | 0,2         |                                     |            |                            |            |
|                                                    |             | Contrat de droit privé                                      | 0,1         |                                     |            |                            |            |
|                                                    |             | Contrat à durée indéterminée de droit public 2005           | 0,1         |                                     |            |                            |            |
|                                                    |             | Emploi fonctionnel                                          | 0,0         |                                     |            |                            |            |
|                                                    |             | Travailleur handicapé                                       | 0,0         |                                     |            |                            |            |
| <b>Ensemble</b>                                    | <b>76,2</b> | <b>Ensemble</b>                                             | <b>11,4</b> | <b>Ensemble</b>                     | <b>9,0</b> | <b>Ensemble</b>            | <b>1,4</b> |
|                                                    |             | Autres cas et inclassables : 1,9                            |             |                                     |            |                            |            |

Note de lecture : 74,2 % 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 de fonctionnaires dans les SDIS et le conseil régional

1,8 % des agents du conseil régional occupent un emploi aidé, 88,8 % ont le statut de fonctionnaire et 9,3 % sont contractuels. Parmi ces contractuels, 57,1 % sont des contractuels permanents.

| Type de collectivité                            | Fonctionnaires | Contractuels          |                               |                                  | Emplois Aidés |
|-------------------------------------------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|----------------------------------|---------------|
|                                                 |                | Ensemble contractuels | dont contractuels permanents* | dont contractuels non permanents |               |
| Région                                          | 88,8           | 9,3                   | 57,1                          | 43,0                             | 1,8           |
| Départements                                    | 73,7           | 26,1                  | 81,7                          | 18,3                             | 0,2           |
| Services départementaux d'incendie              | 96,5           | 3,1                   | 47,8                          | 52,2                             | 0,5           |
| Centres de gestion                              | 81,0           | 19,0                  | 53,3                          | 6,7                              | 0,0           |
| Communes de moins de 1000 habitants             | 77,3           | 18,0                  | 61,4                          | 6,6                              | 4,8           |
| Communes de 1 000 à 3 499 hab                   | 81,8           | 15,3                  | 25,6                          | 54,9                             | 2,4           |
| Communes de 3 500 à 9 999 hab                   | 82,2           | 16,2                  | 41,0                          | 42,0                             | 1,7           |
| Communes de 10 000 à 19 999 hab                 | 77,0           | 21,8                  | 49,0                          | 45,2                             | 1,2           |
| Communes de 20 000 à 79 999 hab                 | 74,3           | 24,4                  | 30,0                          | 56,8                             | 0,9           |
| Communes de plus de 80 000 hab                  | 61,6           | 38,0                  | 17,7                          | 82,3                             | 0,4           |
| <b>Ensemble des communes</b>                    | <b>76,3</b>    | <b>21,7</b>           | <b>34,4</b>                   | <b>53,3</b>                      | <b>1,8</b>    |
| Centres communaux d'action sociale              | 68,0           | 29,3                  | 54,8                          | 37,1                             | 2,5           |
| Caisses des écoles                              | 8,4            | 91,6                  | 8,3                           | 90,8                             | 0,0           |
| Communautés urbaines                            | 85,7           | 14,3                  | 63,1                          | 36,2                             | 0,0           |
| Communautés de communes                         | 71,5           | 26,8                  | 57,3                          | 33,9                             | 1,6           |
| Communautés d'agglomération                     | 76,1           | 22,1                  | 61,9                          | 35,0                             | 1,7           |
| Syndicats de communes à vocation multiple:SIVOM | 81,5           | 18,5                  | 29,6                          | 0,0                              | 0,0           |
| Syndicats de communes à vocation unique:SIVU    | 61,1           | 38,4                  | 86,4                          | 9,1                              | 0,0           |
| Syndicats mixtes communaux                      | 70,4           | 29,3                  | 79,4                          | 7,2                              | 0,3           |
| <b>Ensemble des collectivités</b>               | <b>76,2</b>    | <b>22,3</b>           | <b>51,2</b>                   | <b>40,3</b>                      | <b>1,4</b>    |

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

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

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

SEPTEMBRE 2020



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

### 42,1 % des agents du secteur jeunesse et animation sont contractuels

On observe une proportion des agents fonctionnaires plus importante dans les secteurs de la voirie, infrastructures et réseaux divers (93,3 %), des affaires juridiques et administratives (89,7 %) et bâtiment et patrimoine bâti (84,6 %).

| 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                                                        | 73,2           | 25,7                      | 29,8                         | 65,7                             | 0,9           |
| Ensemble du social                                                                         | 75,8           | 22,8                      | 76,9                         | 20,6                             | 1,3           |
| Bâtiment et patrimoine bâti                                                                | 84,6           | 14,5                      | 39,1                         | 44,6                             | 0,9           |
| Petite enfance                                                                             | 69,9           | 27,7                      | 69,0                         | 28,4                             | 2,2           |
| Affaires juridiques et administratives                                                     | 89,7           | 9,6                       | 47,6                         | 34,5                             | 0,4           |
| Voirie, infrastructures et réseaux divers                                                  | 93,3           | 6,2                       | 52,3                         | 43,4                             | 0,4           |
| Restauration collective                                                                    | 74,8           | 23,7                      | 38,5                         | 48,8                             | 1,5           |
| Jeunesse et animation                                                                      | 56,6           | 42,1                      | 27,4                         | 62,4                             | 1,1           |
| Espace vert et paysages                                                                    | 83,8           | 12,8                      | 20,5                         | 57,1                             | 3,3           |
| Sport                                                                                      | 82,2           | 16,1                      | 45,4                         | 54,1                             | 1,7           |
| <b>Ensemble tous secteurs</b>                                                              | <b>76,2</b>    | <b>22,3</b>               | <b>51,2</b>                  | <b>40,3</b>                      | <b>1,4</b>    |

\*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

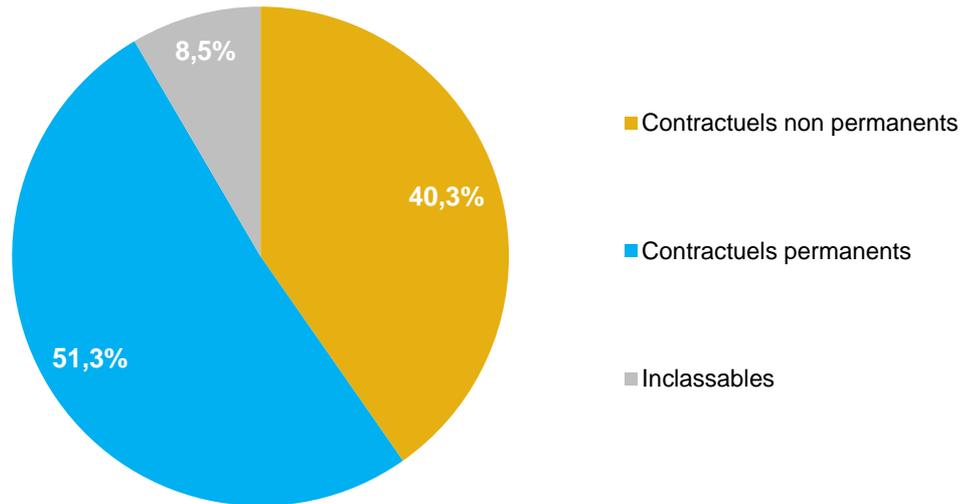
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
CENTRE-VAL DE LOIRE 2019 Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## 1.4 Situation juridique des contractuels

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

Répartition des agents contractuels de Centre-Val de Loire  
selon la situation juridique

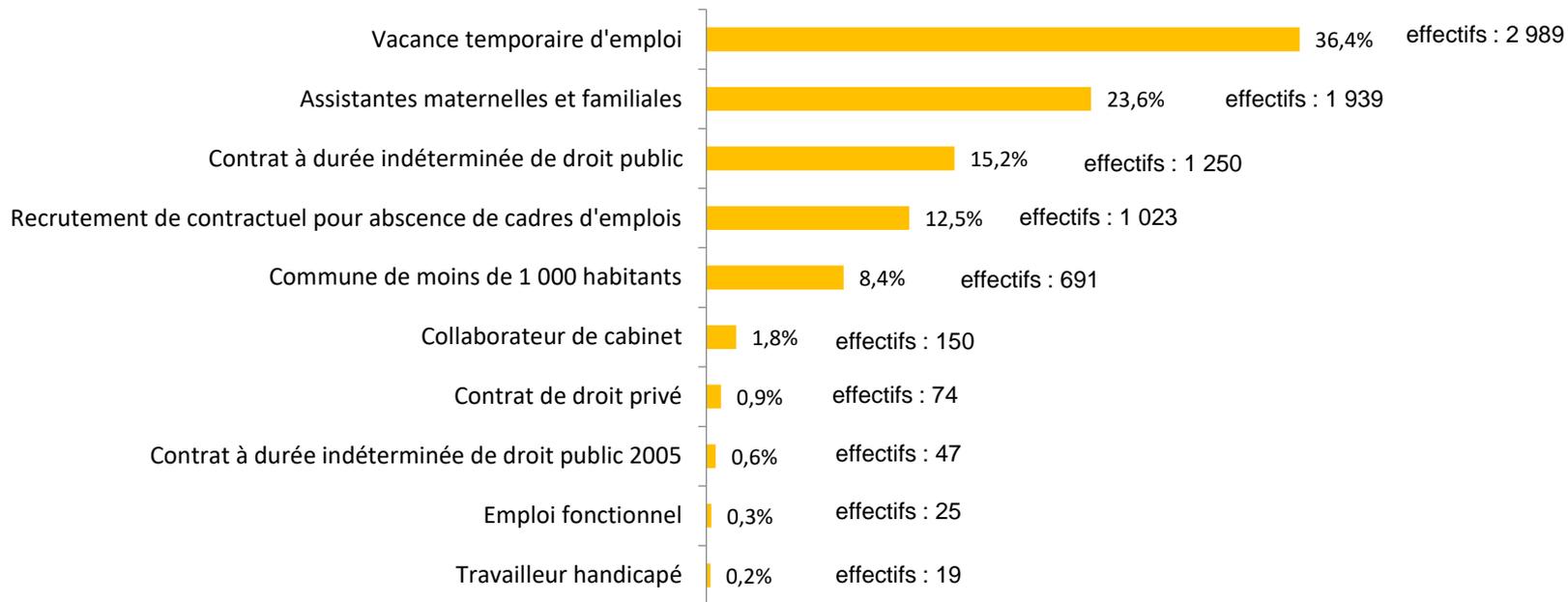


Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## Zoom sur les contractuels permanents

36,4 % des contractuels permanents a une situation juridique correspondant à vacance temporaire d'emploi.

### Types de contrats de travaux des agents territoriaux contractuels permanents de Centre-Val de Loire



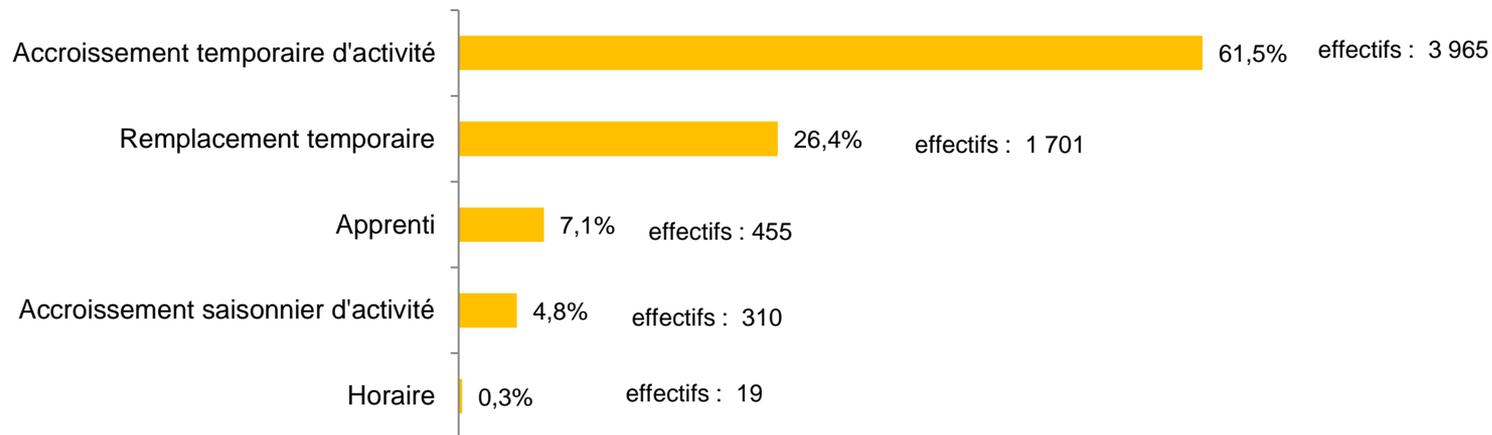
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les contractuels non permanents

Le principal motif de recrutement des contractuels non permanents est l'accroissement temporaire d'activité (61,5 % des cas), puis le remplacement temporaire (26,4 %).

### Motifs de recrutement des agents territoriaux contractuels non permanents de Centre-Val de 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

### 31,4 % des agents sont adjoints techniques

Hors emplois aidés, les dix principaux cadres d'emploi regroupent **76 %** des agents.

| Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emploi | Centre-Val de Loire |          | France au 31/12/2017 |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|----------------------|
|                                                                             | Effectifs           | Part (%) | Part (%)             |
| Adjoint technique                                                           | 22 235              | 31,4     | 28,9                 |
| Adjoint administratif                                                       | 8 797               | 12,4     | 12,9                 |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement                         | 4 103               | 5,8      | 5,5                  |
| Adjoint d'animation                                                         | 3 739               | 5,3      | 4,4                  |
| Rédacteur                                                                   | 3 423               | 4,8      | 5,7                  |
| Agent de maîtrise                                                           | 2 738               | 3,9      | 4,0                  |
| Attaché                                                                     | 2 673               | 3,8      | 4,1                  |
| Assistante maternelle                                                       | 2 072               | 2,9      | 2,9                  |
| Agent spécialisé des écoles maternelles                                     | 2 043               | 2,9      | 2,8                  |
| Technicien                                                                  | 1 953               | 2,8      | 2,8                  |
| Inclassables                                                                | 1 867               | 2,6      | nd                   |

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

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

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 forte baisse des adjoints techniques des établissements d'enseignement entre 2015 et 2019

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, on observe des taux relativement stables entre 2015 et 2019 mis à part pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement qui voient leurs effectifs baisser de deux points.

| Répartition des agents territoriaux parmi les 10 principaux cadres d'emplois | Part au 01/01/2019 (%) | Part au 31/12/2015 (%) | Evolution (points de %) |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| Adjoint technique                                                            | 31,4                   | 30,9                   | 0,5                     |
| Adjoint administratif                                                        | 12,4                   | 12,6                   | -0,2                    |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement                          | 5,8                    | 8,4                    | -2,6                    |
| Adjoint d'animation                                                          | 5,3                    | 4,6                    | 0,7                     |
| Rédacteur                                                                    | 4,8                    | 4,5                    | 0,3                     |
| Agent de maîtrise                                                            | 3,9                    | 3,3                    | 0,6                     |
| Attaché                                                                      | 3,8                    | 3,6                    | 0,2                     |
| Assistante maternelle                                                        | 2,9                    | 2,6                    | 0,3                     |
| Agent spécialisé des écoles maternelles                                      | 2,9                    | 3,3                    | -0,4                    |
| Technicien                                                                   | 2,8                    | 2,7                    | 0,1                     |

Hors emplois aidés

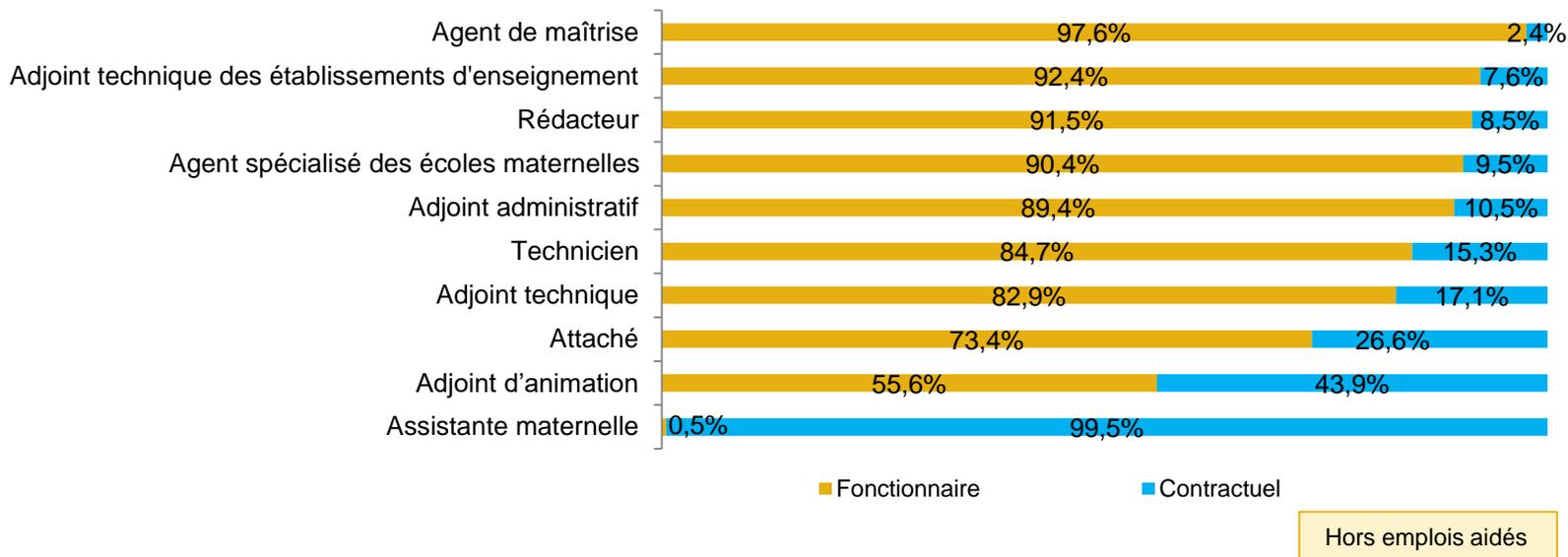
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



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

Parmi les 10 principaux cadres d'emplois, la part des agents fonctionnaires est majoritaire sauf pour les assistantes maternelles qui sont quasi-exclusivement contractuelles (99,5 %).

Répartition des agents territoriaux de Centre-Val de Loire selon le statut parmi les 10 principaux cadres d'emplois



NET : Nomenclature des emplois territoriaux

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

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

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

| Les principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents... |       |                                       |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------|------|
| Titulaires                                                                                             | %     | Contractuels                          | %    |
| Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels                | 100,0 | Assistante maternelle                 | 99,5 |
| Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels                                                          | 100,0 | Médecin                               | 69,3 |
| Secrétaire de mairie                                                                                   | 100,0 | Psychologue                           | 53,8 |
| Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels                                                       | 100,0 | Adjoint d'animation                   | 43,9 |
| Agent de police municipale                                                                             | 99,3  | Assistant d'enseignement artistique   | 40,0 |
| Agent de maîtrise                                                                                      | 97,6  | Agent social                          | 39,2 |
| Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)                                   | 95,7  | Attaché de conservation du patrimoine | 30,3 |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement                                                    | 92,4  | Attaché                               | 26,6 |
| Puéricultrice                                                                                          | 92,1  | Ingénieur                             | 25,2 |
| Rédacteur                                                                                              | 91,5  | Professeur d'enseignement artistique  | 21,7 |

Hors emplois aidés

Pour rappel, hors emplois aidés, 77,3 % des agents sont fonctionnaires et 22,6 % sont contractuels.

Note de lecture : 99,3 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Agent de police municipale » sont titulaires

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



## 1.6 Filière

**La filière technique est relativement surreprésentée par rapport au niveau national**

46,7 % des agents relèvent de la filière technique et 22 % de la filière administrative, contre respectivement 44,5 % et 22,7 % à l'échelle nationale.

| Répartition des agents territoriaux selon la filière | Centre-Val de Loire au 01/01/2019 |          | France au 31/12/2017 |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|----------------------|
|                                                      | Effectifs                         | Part (%) | Part (%)             |
| Technique                                            | 32 191                            | 46,7     | 44,5                 |
| Administrative                                       | 15 167                            | 22,0     | 22,7                 |
| Sociale                                              | 4 961                             | 7,2      | 8,7                  |
| Animation                                            | 4 172                             | 6,1      | 6,8                  |
| Emplois hors filière NET                             | 3 774                             | 5,5      | 3,8                  |
| Culturelle                                           | 3 180                             | 4,6      | 4,6                  |
| Médico-sociale                                       | 2 438                             | 3,5      | 4,0                  |
| Incendie et secours                                  | 1 501                             | 2,2      | 2,1                  |
| Police municipale                                    | 879                               | 1,3      | 1,0                  |
| Sportive                                             | 589                               | 0,9      | 1,3                  |
| Médico technique                                     | 71                                | 0,1      | 0,1                  |

NET : Nomenclature des emplois territoriaux

Hors emplois aidés

Il n'a pas pu être attribué de filière à 2,6 % des agents

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

# Filière et évolution

## Une diminution de la part des filières technique et sociale

Depuis 2015, la part des agents territoriaux qui relèvent des filières techniques et sociales ont connu une baisse respective de 2,1 points et 1,1 point. Dans le même temps, la part des emplois hors filières a augmenté de 1,3 point tandis que les autres filières sont restées stables.

| Répartition des agents territoriaux selon la filière | Part au 01/01/2019 (%) | Part au 01/01/2015 (%) | Evolution (points de %) |
|------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| Filière technique                                    | 45,5                   | 47,6                   | -2,1                    |
| Filière administrative                               | 21,4                   | 21,8                   | -0,4                    |
| Filière sociale                                      | 7,0                    | 8,1                    | -1,1                    |
| Filière animation                                    | 5,9                    | 5,8                    | 0,1                     |
| Emplois hors filière                                 | 5,3                    | 4,0                    | 1,3                     |
| Filière culturelle                                   | 4,5                    | 4,3                    | 0,2                     |
| Filière médico sociale                               | 3,4                    | 3,6                    | -0,2                    |
| Filière sapeurs pompiers professionnels              | 2,1                    | 2,3                    | -0,2                    |
| Filière police municipale                            | 1,2                    | 1,4                    | -0,2                    |
| Filière sportive                                     | 0,8                    | 1,0                    | -0,2                    |
| Filière médico technique                             | 0,1                    | 0,1                    | 0,0                     |

Hors emplois aidés

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

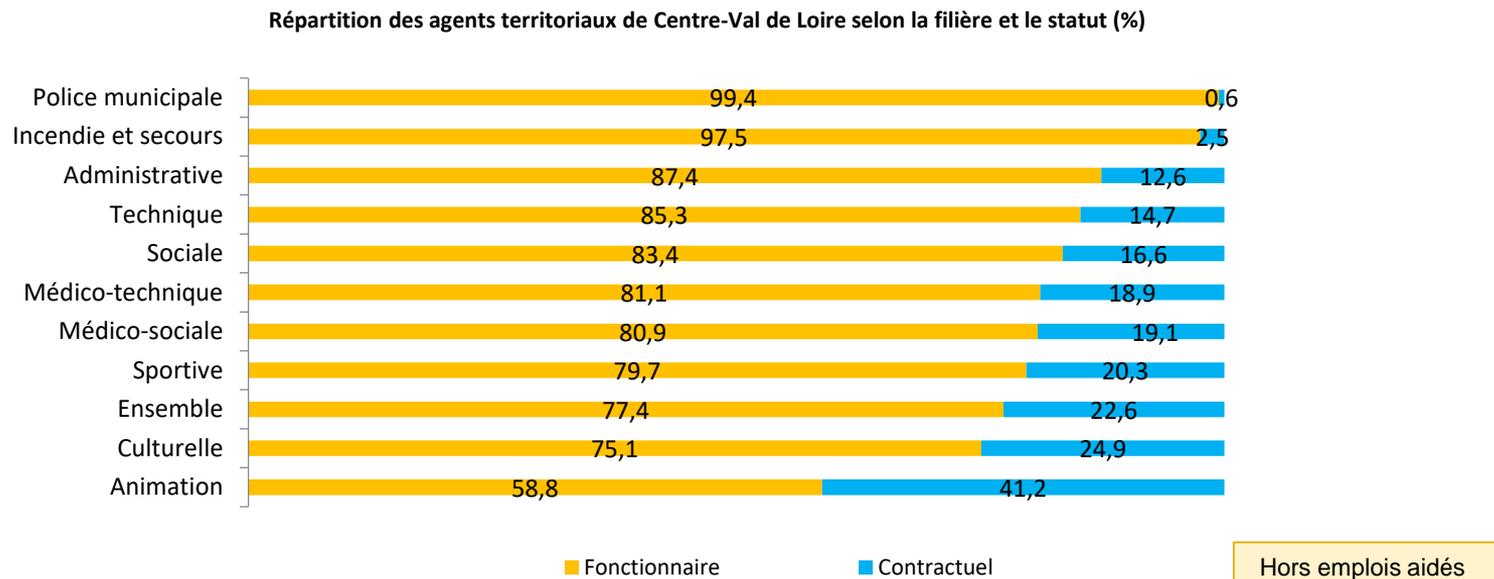
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2015



## Zoom sur le statut selon la filière

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

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



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

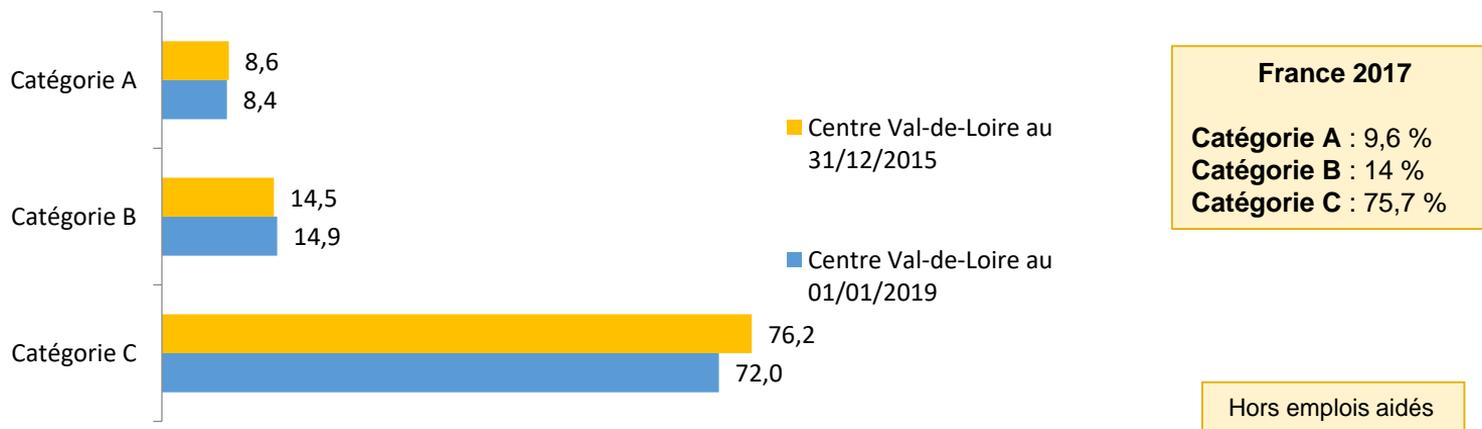


## 2. Catégorie hiérarchique

### Une baisse significative du poids des agents de catégorie C entre 2015 et 2019

72,0 % des agents appartiennent à la catégorie C, contre 76,2 % en 2015. Au niveau national, en 2017, cette part s'élève à 75,7 %.

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



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

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

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

## Zoom sur le statut selon la catégorie hiérarchique

### Un quart de la catégorie A est contractuel

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                                                                             | 74,9           | 25,1         |
| Catégorie B                                                                             | 83,6           | 16,3         |
| Catégorie C                                                                             | 80,2           | 19,0         |
| <b>Ensemble*</b>                                                                        | <b>80,8</b>    | <b>19,1</b>  |

Hors emplois aidés

Note de lecture : 74,9 % 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 relèvent de la catégorie C dans les secteurs « techniques »

| Répartition des agents territoriaux au sein des 15 principaux services d'affectation, tous statuts confondus | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Affaires scolaires et périscolaires                                                                          | 1,6         | 2,4         | 86,5        |
| Polyvalents                                                                                                  | 1,9         | 6,5         | 90,6        |
| Bâtiment et patrimoine bâti                                                                                  | 2,4         | 7,0         | 89,6        |
| Petite enfance                                                                                               | 5,8         | 13,6        | 78,8        |
| Affaires juridiques et administratives                                                                       | 10,3        | 23,1        | 65,9        |
| Voirie, infrastructures et réseaux divers                                                                    | 4,0         | 12,0        | 83,1        |
| Action sociale                                                                                               | 8,5         | 44,6        | 39,0        |
| Restauration collective                                                                                      | 0,3         | 2,3         | 90,6        |
| Jeunesse et animation                                                                                        | 0,4         | 8,2         | 83,9        |
| Espaces verts et paysages                                                                                    | 0,6         | 2,9         | 92,9        |
| Enfance et famille                                                                                           | 3,5         | 16,5        | 78,6        |
| Equipe de direction                                                                                          | 47,5        | 21,1        | 26,4        |
| Sport                                                                                                        | 2,6         | 32,0        | 61,3        |
| Enseignements artistiques                                                                                    | 17,3        | 73,0        | 6,9         |
| Pompiers et secours                                                                                          | 8,3         | 9,6         | 81,8        |
| <b>Ensemble*</b>                                                                                             | <b>8,4</b>  | <b>14,9</b> | <b>72,0</b> |

Note de lecture : 86,5 % 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. Âge .....p74

- 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



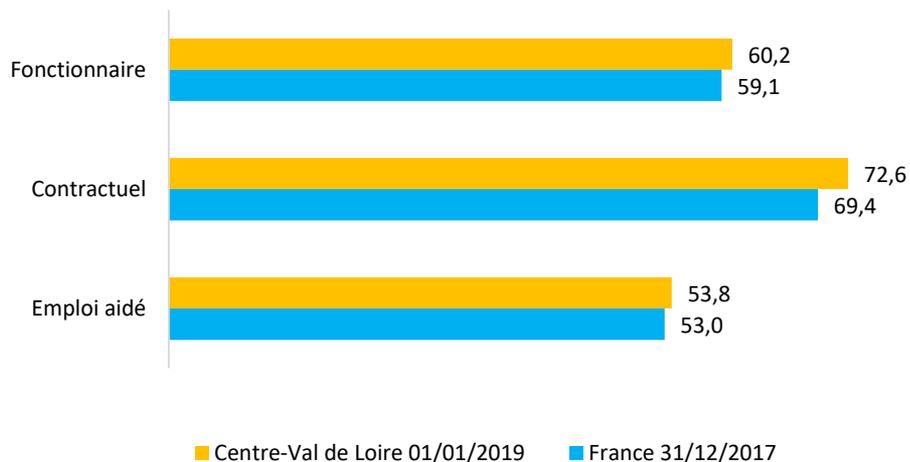
# 1. Genre

## 1.1 Part des femmes selon le statut

*Les femmes relativement surreprésentées par rapport à la moyenne nationale*

Les femmes représentent 62,9 % des agents de la FPT, contre 61,2 % à l'échelle nationale. 72,6 % postes de contractuels sont occupés par des femmes.

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



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

- 62,9 % en Centre-Val de Loire
- 61,2 % pour la France entière

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

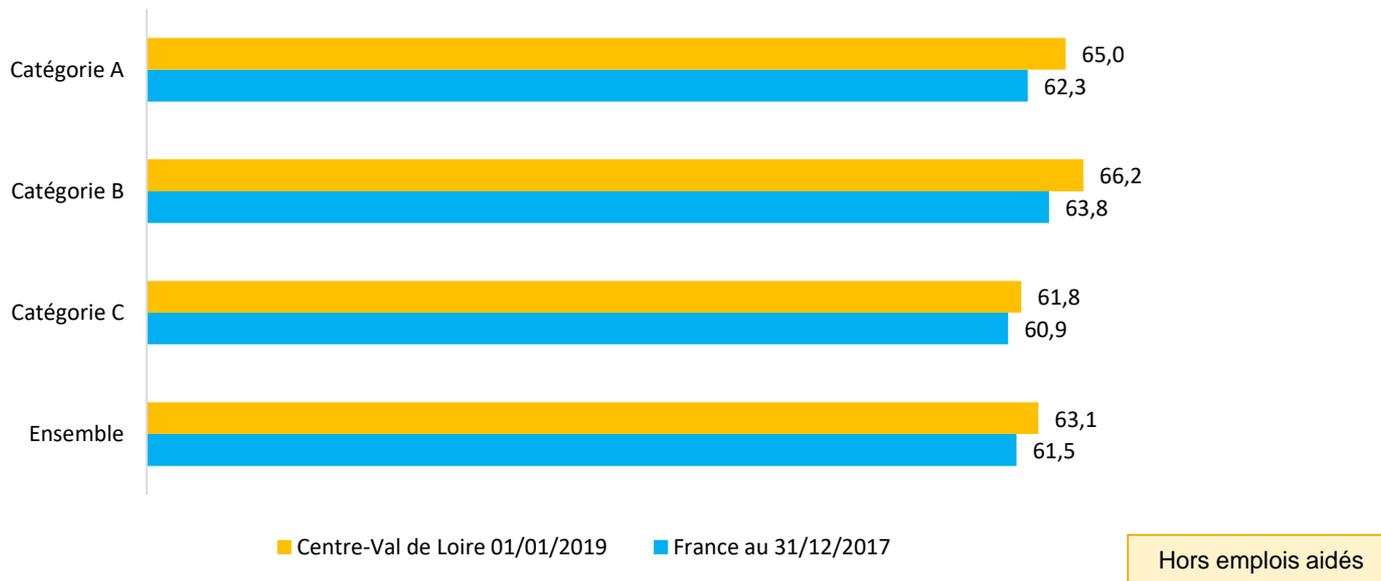
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

France : Insee SIASP 31/12/2017

## 1.2 Part des femmes selon la catégorie hiérarchique

*Les femmes surreprésentées en catégorie A par rapport à la moyenne nationale*

Part des femmes dans l'emploi de la FPT (%)



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

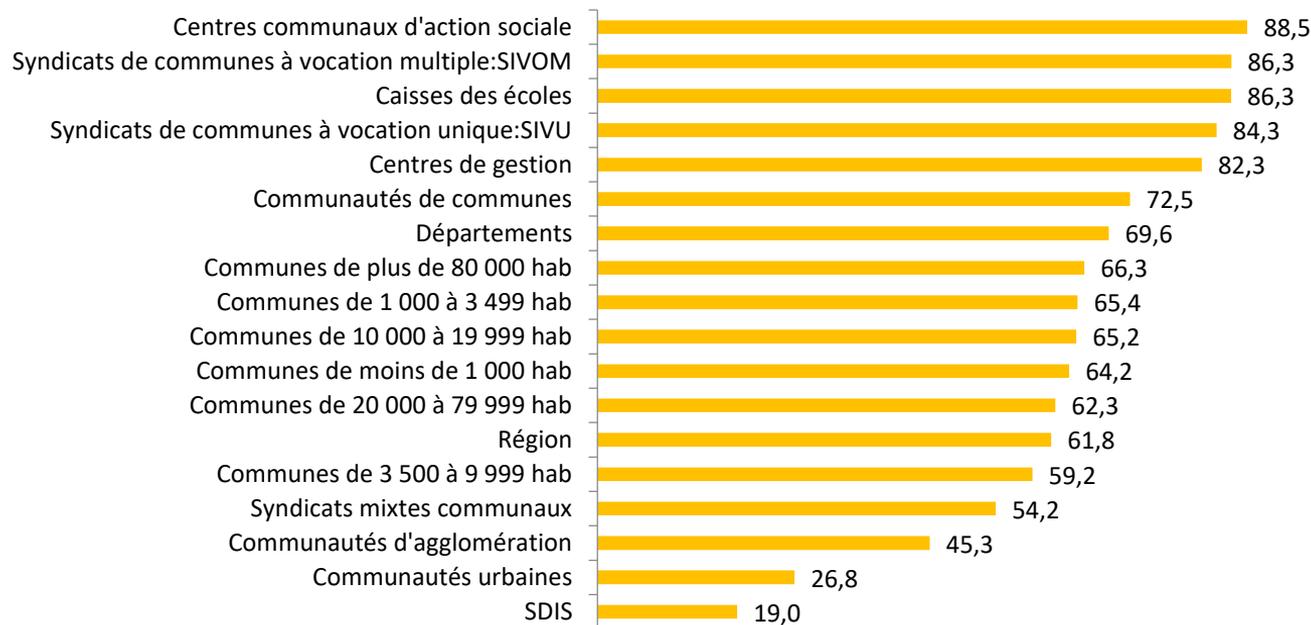
*Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT*

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



## 1.3 Part des femmes selon le type de collectivité

*Dans les CCAS, près de neuf agents sur dix sont des femmes*



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

Note de lecture : 88,5 % des agents territoriaux exerçant au sein d'un centre communal d'action sociale sont des femmes

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

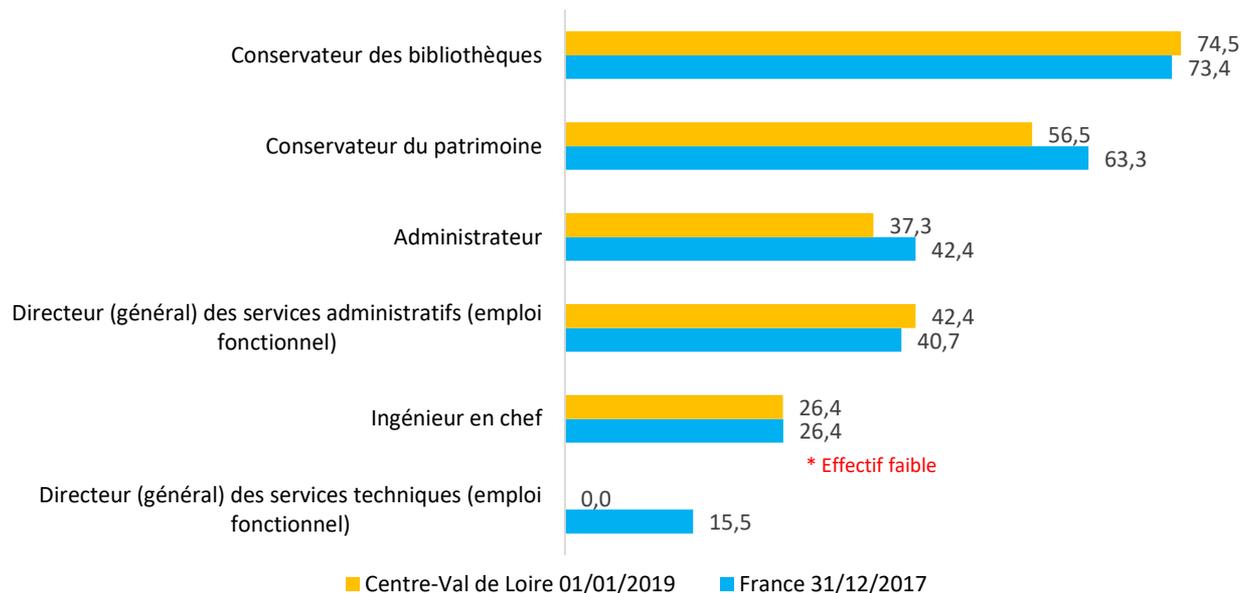


## 1.4 Part des femmes dans les emplois de direction

**Près de 40 % 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 (%)



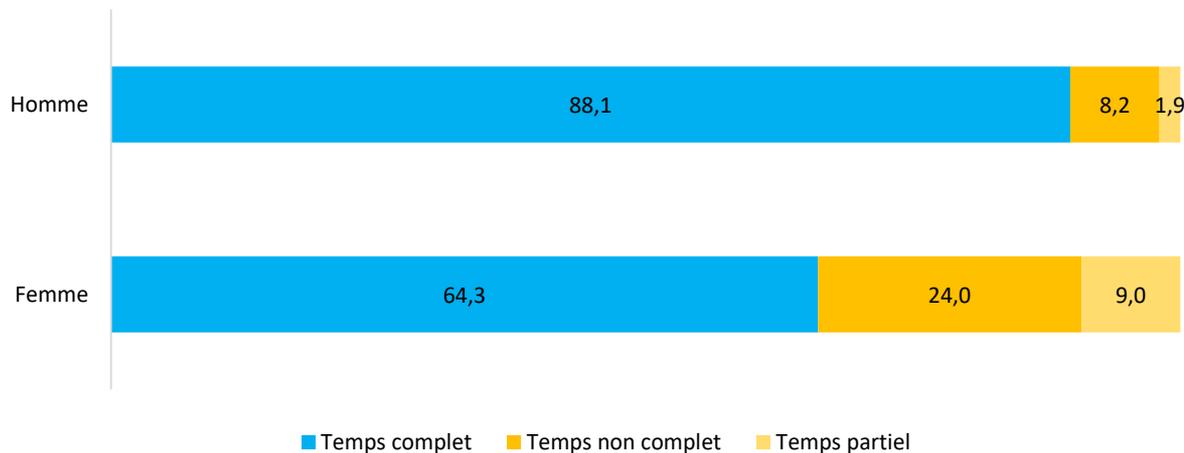
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2017

## 1.5 Temps de travail selon le genre

### *Un tiers des femmes travaille à temps non complet ou partiel*

33 % des femmes travaillent à temps non complet ou à temps partiel, contre 10,1 % des hommes. Les emplois en temps partiel sont près de **3 fois plus fréquents que pour les hommes**.

Temps de travail selon le genre en Centre-Val de Loire (%)



Les non réponses et inclassables sont prises 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



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

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

Les 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 principaux cadres d'emplois territoriaux (plus de 100 agents) majoritairement composés d'agents... |      |                                         |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------|-------|
| Masculins                                                                                              | %    | Féminins                                | %     |
| Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels                                                       | 96,0 | Secrétaire de mairie                    | 100,0 |
| Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels                                                          | 93,3 | Infirmier en soins généraux             | 100,0 |
| Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels                | 92,5 | Puéricultrice                           | 100,0 |
| Agent de maîtrise                                                                                      | 88,8 | Auxiliaire de puériculture              | 99,6  |
| Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels                                                   | 88,7 | Agent spécialisé des écoles maternelles | 99,1  |
| Technicien                                                                                             | 78,5 | Educateur de jeunes enfants             | 98,0  |
| Agent de police municipale                                                                             | 75,6 | Auxiliaire de soins                     | 97,2  |
| Ingénieur en chef                                                                                      | 73,6 | Agent social                            | 95,7  |
| Educateur des activités physiques et sportives                                                         | 70,8 | Psychologue                             | 94,9  |
| Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel)                                   | 57,6 | Adjoint administratif                   | 92,5  |

Hors emplois aidés

Pour rappel, hors emplois aidés, 36,9 % des agents sont des hommes, 62,9 % des femmes.

Note de lecture : 96 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Sous-officier 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



## 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 | 90,7 | Europe, International               | 100,0 |
| Espaces verts et paysages                 | 89,8 | Petite enfance                      | 98,3  |
| Pompiers et secours                       | 89,2 | Personnes âgées                     | 90,5  |
| Ateliers et matériels                     | 88,5 | Santé                               | 89,4  |
| Propreté, collecte et gestion des déchets | 79,1 | Action sociale                      | 89,0  |
| Eau et assainissement                     | 77,5 | Protection de l'enfance             | 88,7  |
| Système d'information et informatique     | 75,4 | Personnel et ressources humaines    | 88,2  |
| Funéraire                                 | 71,0 | Handicap                            | 87,6  |
| Police et sécurité                        | 69,6 | Emploi et insertion professionnelle | 86,0  |
| Sport                                     | 69,3 | Gestion financière et comptabilité  | 85,6  |

Pour rappel, 37,1 % des agents sont des hommes, 62,9 % des femmes.

Note de lecture : 90,7 % 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

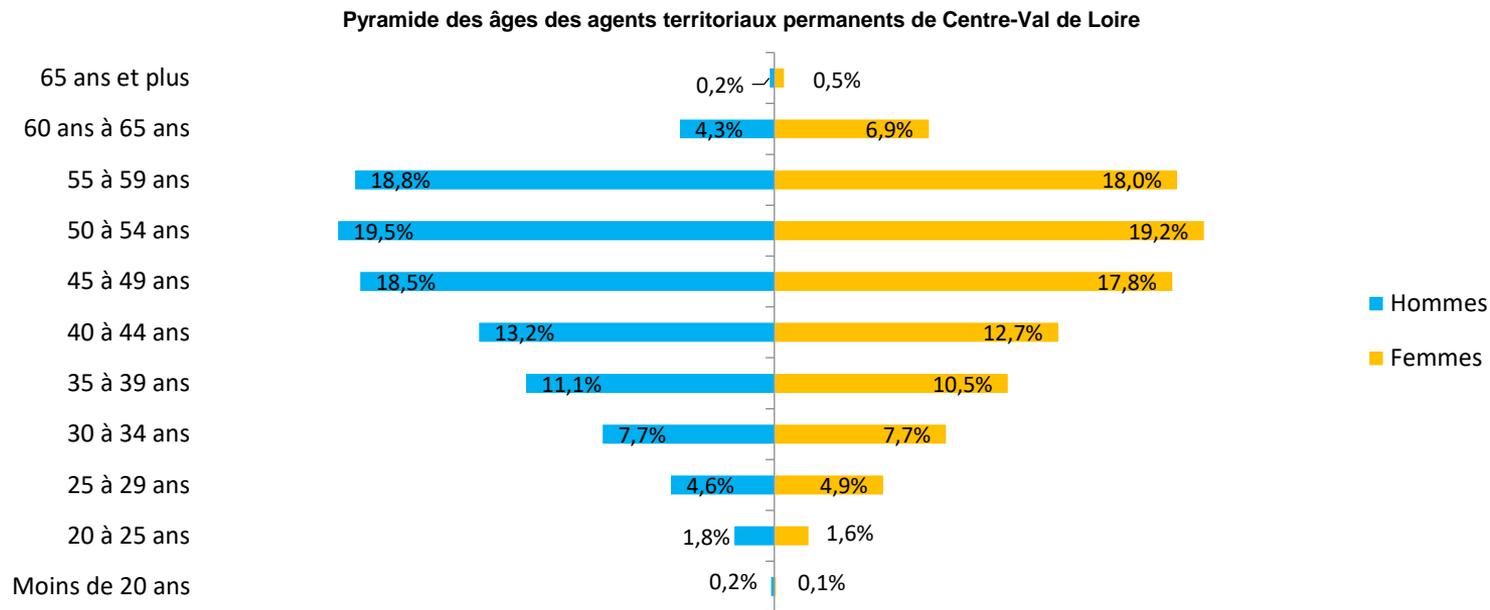


## 2. Âge

### 2.1 Pyramide des âges des agents permanents

*Les agents de 45 à 59 ans représentent près de 60% des effectifs des agents permanents*

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



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



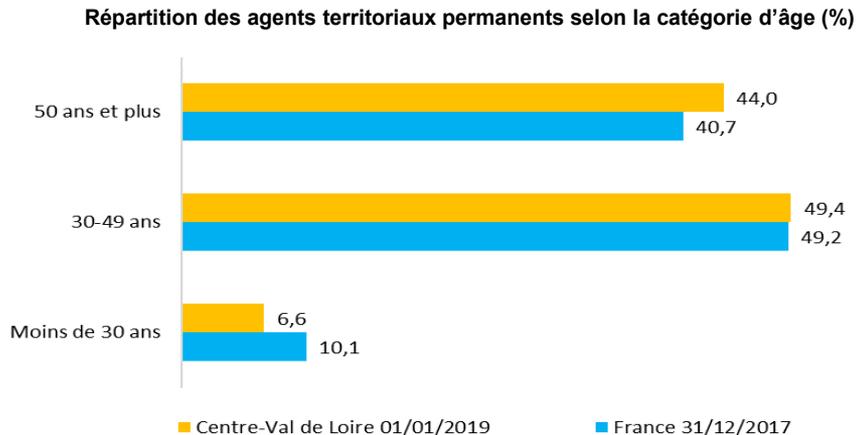
## 2.2 Structure des âges des agents permanents

### Plus d'agents de plus de 50 ans qu'en moyenne nationale

Les agents âgés de **plus de 50 ans représentent 44 %** de l'ensemble des agents permanents, contre 40,7 % à l'échelle nationale.

▪ **Âge moyen :**

- Fonctionnaires : **47 ans et 4 mois**
- Contractuels : **40 ans et 8 mois**
- Emplois aidés : **35 ans et 11 mois**



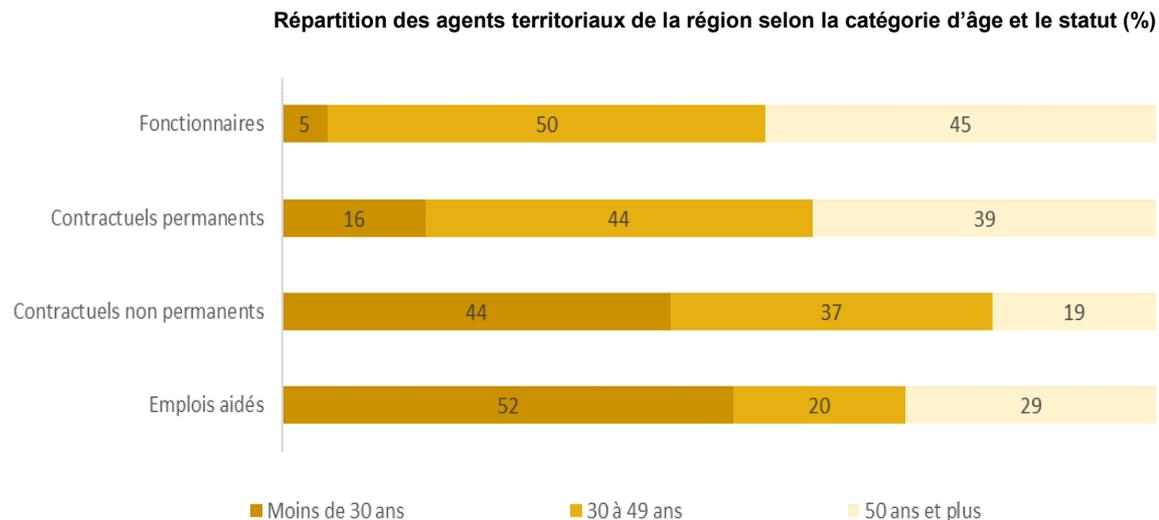
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT  
France : Insee SIASP au 31/12/2017



## 2.3 Structure des âges selon le statut

### 45 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans

Les **agents en emplois aidés** et les **contractuels non permanents** sont relativement plus jeunes (respectivement 52 % et 44 % d'agents de moins de 30 ans). Ainsi, l'âge moyen des contractuels non permanents est de 35 ans et 8 mois et 35 ans et 11 mois pour les emplois aidés. Les fonctionnaires concentrent des agents plus âgés (45 % de plus de 50 ans).



### Âge moyen

47 ans et 4 mois

44 ans et 5 mois

35 ans et 8 mois

35 ans et 11 mois

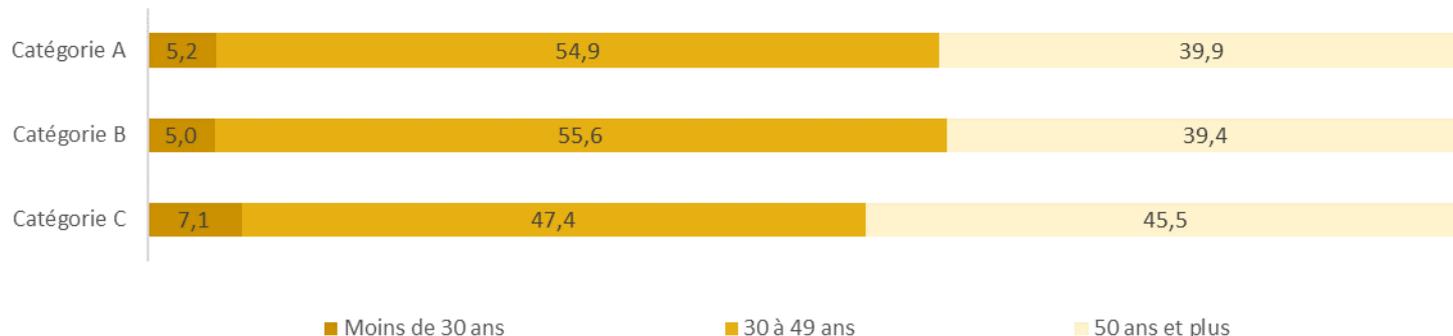
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 2.4 Structure des âges selon la catégorie hiérarchique

**45,5 % des catégories C ont plus de 50 ans**

Les agents permanents de catégorie C sont relativement plus âgés que les catégories A et B (39,9 % et 39,4 % 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

Près de 58 % des agents du cadre d'emploi de « Médecin » ont plus de 55 ans

| Les 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                                                       | %    |
| Adjoint d'animation                                                                                      | 31,1 | Médecin                                                              | 57,6 |
| Sapeur et caporal de Sapeurs-pompiers professionnels                                                     | 28,4 | Secrétaire de mairie                                                 | 57,3 |
| Secrétaire de mairie                                                                                     | 26,7 | Ingénieur en chef                                                    | 51,9 |
| Auxiliaire de puériculture                                                                               | 16,8 | Assistante maternelle                                                | 43,2 |
| Agent social                                                                                             | 15,8 | Professeur d'enseignement artistique                                 | 39,3 |
| Adjoint du patrimoine                                                                                    | 14,9 | Agent de maîtrise                                                    | 31,8 |
| Educateur de jeunes enfants                                                                              | 12,0 | Adjoint technique des établissements d'enseignement                  | 31,1 |
| Assistant socio-éducatif                                                                                 | 10,7 | Rédacteur                                                            | 27,0 |
| Auxiliaire de soins                                                                                      | 10,6 | Adjoint technique                                                    | 25,6 |
|                                                                                                          |      | Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel) | 24,5 |

Pour rappel, 10,3 % des agents ont moins de 30 ans et 23,3 % ont plus de 55 ans.

Hors emplois aidés

Note de lecture : 31,1 % des agents territoriaux ayant le cadre d'emploi « Adjoint d'animation » ont moins de 30 ans.

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

## 2.6 Les services territoriaux les plus jeunes et les plus âgés

Près de 4 agents sur 10 du secteur « Protection de l'enfance » a plus de 55 ans

| Les dix services territoriaux ayant le plus fort taux d'agents de... |      |                                           |      |
|----------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------|------|
| Moins de 30 ans                                                      | %    | 55 ans et plus                            | %    |
| Jeunesse et animation                                                | 30,4 | Protection de l'enfance                   | 38,6 |
| Europe, International                                                | 20,3 | Bâtiment et patrimoine bâti               | 32,8 |
| Environnement                                                        | 19,4 | Restauration collective                   | 26,9 |
| Handicap                                                             | 18,6 | Formation professionnelle                 | 26,7 |
| Communication                                                        | 18,2 | Propreté, collecte et gestion des déchets | 26,3 |
| Espaces verts et paysages                                            | 17,5 | Agents polyvalents                        | 26,1 |
| Petite enfance                                                       | 15,0 | Ateliers et matériels                     | 26,1 |
| Transports et déplacements                                           | 13,7 | Bibliothèques et centres documentaires    | 25,8 |
| Etablissements patrimoniaux                                          | 13,7 | Etablissements patrimoniaux               | 25,6 |
| Sport                                                                | 13,6 | Enseignements artistiques                 | 25,6 |

Pour rappel, 10,9 % des agents ont moins de 30 ans et 23,2 % ont plus de 55 ans.

Note de lecture : 30,4 % des agents territoriaux exerçant dans le service «Jeunesse et animation» ont moins de 30 ans

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

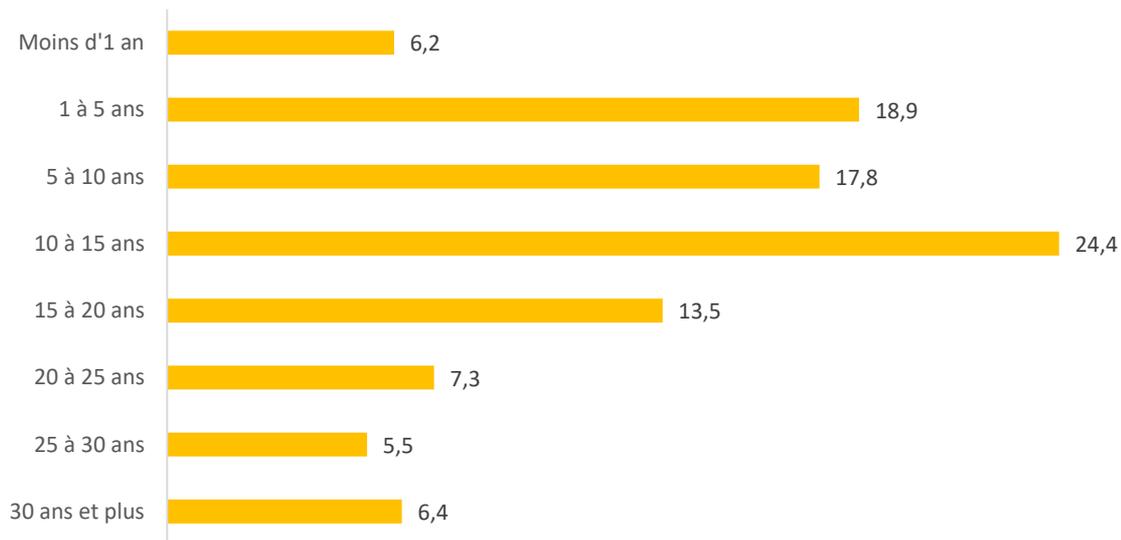


## 2.7 Ancienneté

**6,2 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté**

19,2 % des agents ont plus de 20 ans d'ancienneté. A l'inverse, 6,2 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté.

**Part des agents territoriaux permanents de Centre-Val de 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

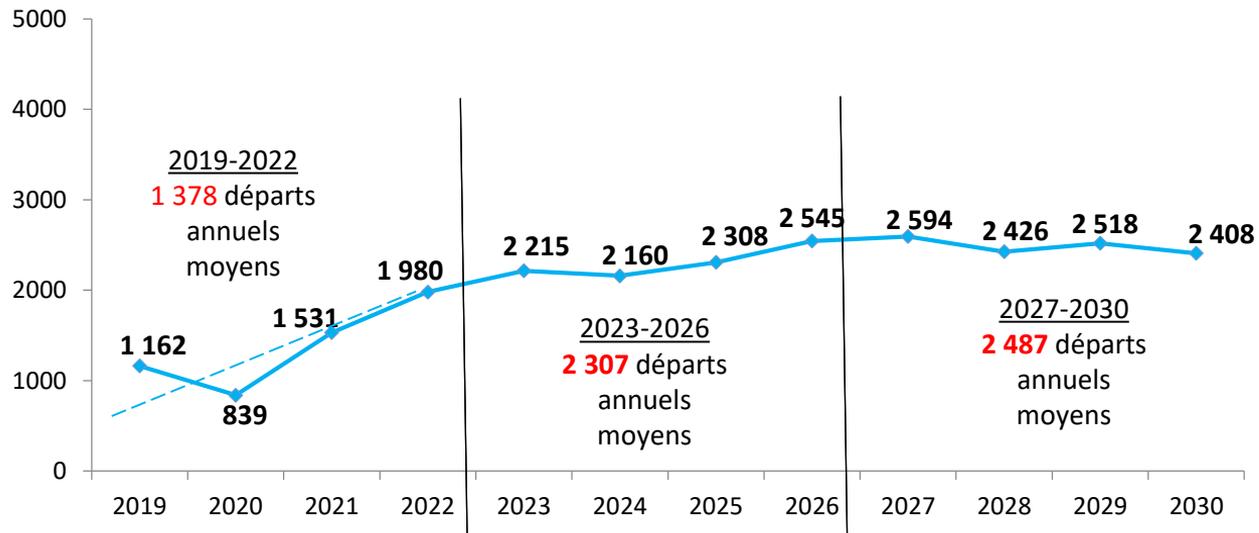


## 2.8 Projection des départs à la retraite

**2 300 départs annuels moyens entre 2023 et 2026**

19,4 % des agents permanents auront atteint l'âge de départ à la retraite en 2025, 39,3 % en 2030.

Projection des départs en retraite des agents permanents de Centre-Val de 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\* ?

### Un quart des agents des départements a plus de 60 ans

| Agents territoriaux permanents de Centre-Val de Loire et situation des prochains sortants | Prochains sortants permanents (%) | Ensemble des agents permanents (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Part de contractuels                                                                      | 18,5                              | 13,0                               |
| Départements                                                                              | 24,7                              | 17,4                               |
| Communautés de communes                                                                   | 3,6                               | 6,0                                |
| SDIS                                                                                      | 1,1                               | 3,1                                |
| Protection de l'enfance                                                                   | 8,8                               | 3,5                                |
| Bâtiment et patri bati                                                                    | 7,3                               | 5,3                                |
| Pompiers et secours                                                                       | 0,4                               | 2,5                                |
| Adjointes techniques                                                                      | 28,3                              | 31,9                               |
| Adjointes administratifs                                                                  | 9,7                               | 13,2                               |
| Assistante maternelle                                                                     | 9,0                               | 3,3                                |
| Chargé de propreté des locaux                                                             | 12,6                              | 7,7                                |
| Assistant familial                                                                        | 8,0                               | 2,7                                |

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

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



## 2.10 Qui sont les nouveaux entrants?

### Près de 45 % des nouveaux arrivants sont contractuels

On dénombre **3 900 fonctionnaires et contractuels permanents** avec moins d'un an d'ancienneté (6,2 % des agents permanents).

- Les nouveaux arrivants sont plus souvent jeunes : 22 % des nouveaux arrivants ont moins de 30 ans, ils sont 6,6 % toute ancienneté confondue.
- Les nouveaux arrivants sont également plus souvent contractuels : 44,6 % des nouveaux arrivants sont contractuels (13 % sur l'ensemble).
- De plus, 13,7 % des nouveaux arrivants travaillent dans des départements, ils sont 17,4 % toute ancienneté confondue.

| Agents territoriaux permanents de Centre-Val de Loire et situation des prochains entrants | Nouveaux agents permanents (%) | Ensemble des agents permanents (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Part de contractuels                                                                      | 44,6                           | 13,0                               |
| Moins de 30 ans                                                                           | 22,0                           | 6,6                                |
| Départements                                                                              | 13,7                           | 17,4                               |
| Communes de moins de 1 000 habitants                                                      | 12,3                           | 7,2                                |
| Communes de plus de 80 000 habitants                                                      | 1,7                            | 5,7                                |
| Communautés de communes                                                                   | 10,6                           | 6,0                                |
| Communautés urbaines                                                                      | 8,3                            | 4,5                                |
| Affaires scolaires et périscolaires                                                       | 12,3                           | 14,0                               |
| Agents polyvalents                                                                        | 9,5                            | 6,9                                |
| Jeunesse et animation                                                                     | 4,8                            | 3,1                                |
| Espaces verts et paysages                                                                 | 2,0                            | 3,8                                |
| Adjoint d'animation                                                                       | 6,9                            | 4,2                                |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement                                       | 3,9                            | 6,3                                |
| Agent de maîtrise                                                                         | 1,3                            | 4,3                                |
| Animateur enfance-jeunesse                                                                | 4,3                            | 2,2                                |
| Assistante de gestion administrative                                                      | 3,8                            | 5,8                                |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire                                            | 3,7                            | 1,3                                |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant                                          | 2,6                            | 4,9                                |

## II. Ressources humaines disponibles au 01/01/2019

### D. Métiers

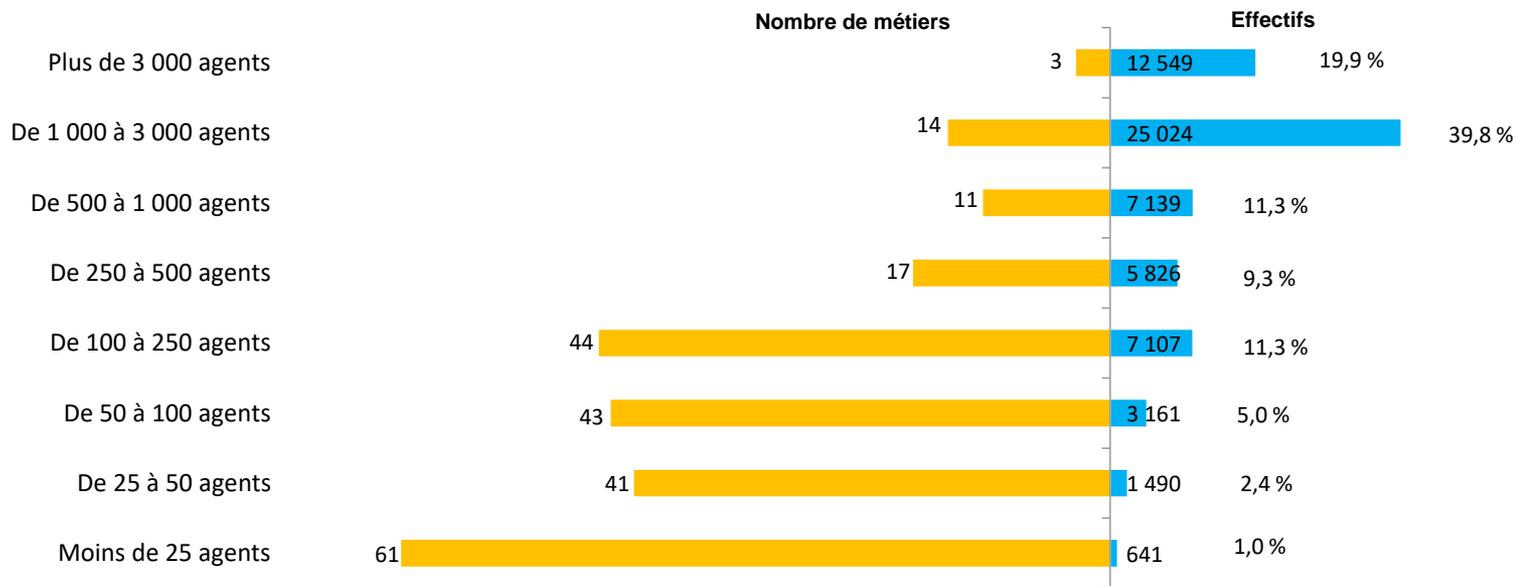
1. **Volumétrie**..... p84
2. **Métiers clés** ..... p85  
*Zoom sur les métiers rares*  
*Zoom sur les métiers hors répertoire*
3. **Métiers selon le statut**..... p88
4. **Métiers à dominante fonctionnaire/contractuelle/emplois aidés** .... p89
5. **Métiers selon le genre**..... p90
6. **Métiers âgés**..... p91



# 1. Volumétrie

Parmi les 234 métiers répertoriés, les 17 principaux métiers concentrent près de 60% des effectifs

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 :** 61 métiers comportent moins de 25 agents chacun. Ils regroupent 641 agents (1,0 % du nombre total d'agents)

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



## 2. Métiers clés

### Davantage d'agents de restauration et d'agents de services polyvalent en milieu rural

Parmi les 234 métiers cités par les répondants à l'enquête, les dix principaux métiers regroupent 36,1 % des agents exprimés en ETP. Le métier le plus représenté dans la région Centre-Val de Loire est celui de chargé de propreté des locaux (7,0 %), de même qu'à l'échelle nationale (10,3 %). Les agents de restauration ainsi que les agents de services polyvalent en milieu rural sont davantage présents en Centre-Val de Loire.

| Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus | Centre-Val de Loire |     |                     |     | France                  |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----|---------------------|-----|-------------------------|
|                                                                         | ETP                 |     | Effectifs physiques |     | Part en 2012 en ETP (%) |
|                                                                         | Effectif            | %   | Effectif            | %   |                         |
| Chargé de propreté des locaux                                           | 4 511               | 7,0 | 5 349               | 7,5 | 10,3                    |
| Assistant de gestion administrative                                     | 3 547               | 5,5 | 3 914               | 5,5 | 7,6                     |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant                        | 3 001               | 4,6 | 3 286               | 4,6 | 4,1                     |
| Agent de restauration                                                   | 2 341               | 3,6 | 2 837               | 4,0 | 2,6                     |
| Agent de services polyvalent en milieu rural                            | 2 046               | 3,2 | 2 449               | 3,4 | 1,1                     |
| Assistant éducatif petite enfance                                       | 1 874               | 2,9 | 2 129               | 3,0 | 3,3                     |
| Animateur enfance-jeunesse                                              | 1 692               | 2,6 | 2 062               | 2,9 | 2,4                     |
| Jardinier                                                               | 1 774               | 2,7 | 1 837               | 2,6 | 2,7                     |
| Assistant familial                                                      | 1 687               | 2,6 | 1 688               | 2,4 | 2,0                     |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire                          | 966                 | 1,5 | 1 652               | 2,3 | 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 :

- Directeur de régie funéraire
- Instructeur gestionnaire Fonds européens
- Infirmier de SDIS
- Responsable en santé environnementale
- Directeur de la gestion locative
- Manipulateur d'électroradiologie
- Responsable de port
- Médecin de SDIS
- Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation
- Ergonome
- Acheteur public
- Concepteur paysagiste
- Directeur d'établissement d'arts plastiques
- Assistant de prévention des risques professionnels
- Chef d'atelier d'imprimerie
- Orthophoniste
- Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation

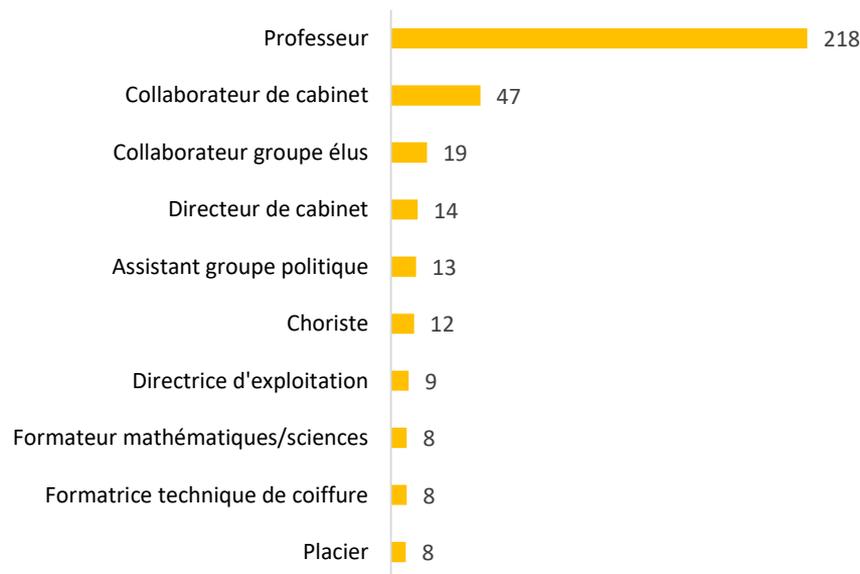
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT



## Zoom sur les métiers hors répertoire

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

**Les 10 principaux métiers hors répertoire cités par les collectivités territoriales de Centre-Val de Loire exprimé en nombre d'agents**



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



### 3. Métiers selon le statut

#### Neuf assistants de gestion administrative sur dix sont fonctionnaires

Le métier plus souvent occupés par des contractuels est celui d'assistant familial. Les emplois aidés sont plus fréquents parmi les agents de services polyvalent en milieu rural.

| Les dix principaux métiers des agents territoriaux de Centre-Val de Loire selon le statut | Part des fonctionnaires (%) | Part des contractuels (%) | Part des emplois aidés (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Chargé de propreté des locaux                                                             | 80,8                        | 17,8                      | 1,5                        |
| Assistant de gestion administrative                                                       | 89,7                        | 9,7                       | 0,3                        |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant                                          | 85,1                        | 14,3                      | 0,5                        |
| Agent de restauration                                                                     | 78,2                        | 20,5                      | 1,2                        |
| Agent de services polyvalent en milieu rural                                              | 78,2                        | 14,6                      | 7,2                        |
| Assistant éducatif petite enfance                                                         | 67,4                        | 31,4                      | 1,2                        |
| Animateur enfance-jeunesse                                                                | 52,6                        | 46,1                      | 1,2                        |
| Jardinier                                                                                 | 86,4                        | 11,3                      | 2,3                        |
| Assistant familial                                                                        | 0,1                         | 99,9                      | 0,0                        |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire                                            | 30,8                        | 66,3                      | 2,1                        |
| <b>Ensemble</b>                                                                           | <b>76,2</b>                 | <b>22,3</b>               | <b>1,4</b>                 |

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



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

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

| Fonctionnaires                                                       | %     | Contractuels                                      | %    |
|----------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------|------|
| Encadrant des opérations de secours                                  | 100,0 | Assistant familial                                | 99,9 |
| Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers | 99,6  | Médecin                                           | 69,0 |
| Opérateur en CTA-CODIS                                               | 98,8  | Animateur éducatif accompagnement périscolaire    | 66,3 |
| Policier municipal                                                   | 98,2  | Psychologue                                       | 52,8 |
| Responsable du service de police municipale                          | 96,8  | Animateur enfance-jeunesse                        | 46,1 |
| Conducteur d'engins                                                  | 96,6  | Aide à domicile                                   | 36,1 |
| Officier d'état civil                                                | 96,3  | Enseignant artistique                             | 35,7 |
| Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement            | 96,0  | Assistant éducatif petite enfance                 | 31,4 |
| Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable                 | 96,0  | Agent de gardiennage et de surveillance           | 30,9 |
| Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers        | 95,9  | Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine | 26,0 |

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

Toutefois, voici les dix métiers (parmi ceux de plus de 100 agents) avec le plus fort taux d'emplois aidés (moyenne régionale : 1,4%) :

- **Agent de services polyvalent en milieu rural (7,2%)**
- **Chauffeur (5,2 %)**
- **Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (4,7 %)**
- **Manutentionnaire (4,3 %)**
- **Magasinier (3,0 %)**
- **Jardinier (2,3 %)**
- **Officier d'état civil (2,1 %)**
- **Animateur éducatif accompagnement périscolaire (2,1 %)**
- **Chargé de travaux espaces verts (2,0 %)**
- **Gestionnaire technique bâtiment (1,9 %)**

Pour rappel, 76,2 % des agents sont fonctionnaires, 22,3 % sont contractuels et 1,4% 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

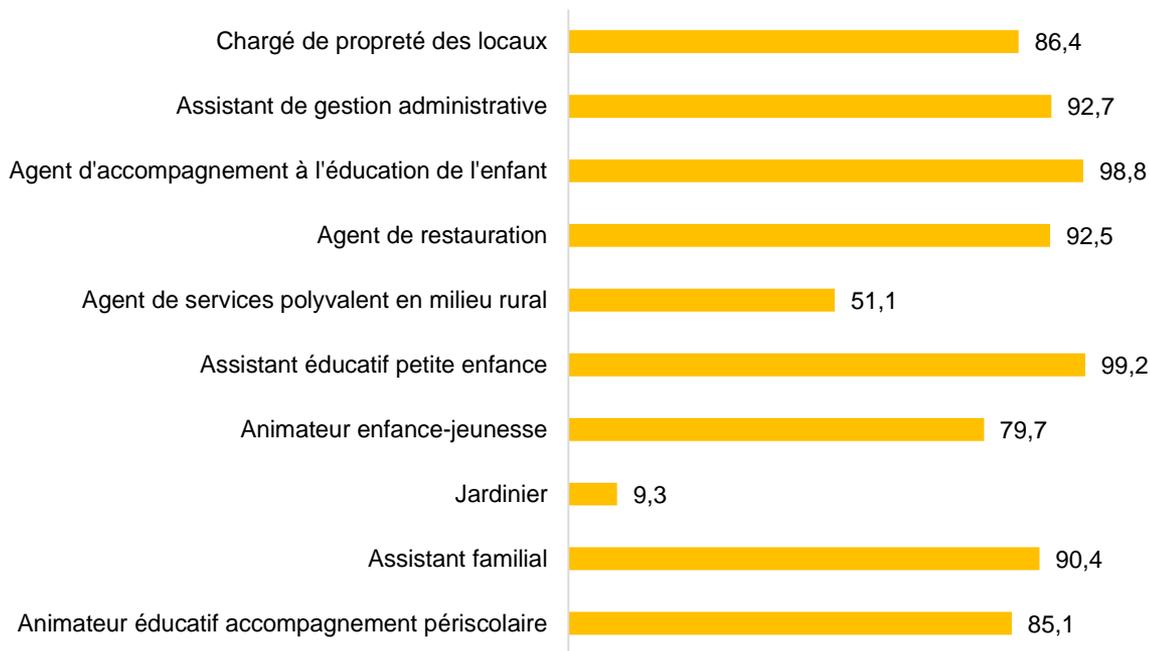
Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

## 5. Métiers selon le genre

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

Les femmes sont fortement majoritaires au sein de neuf des dix principaux métiers. Le métier quasi exclusivement masculin est celui de jardinier.

Part des femmes au sein des dix principaux métiers en Centre-Val de 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 chargé de propreté des locaux (10,4 %).**

Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus de Centre-Val de Loire

| Liste des 10 métiers regroupant le plus d'agents de 60 ans et plus de Centre-Val de Loire | Nombre d'agents permanents de 60 ans et plus | Part des 60 ans et plus (%) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------|
| Chargé de propreté des locaux                                                             | 501                                          | 10,4                        |
| Assistant familial                                                                        | 320                                          | 18,9                        |
| Assistant de gestion administrative                                                       | 227                                          | 6,2                         |
| Agent de restauration                                                                     | 200                                          | 8,0                         |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant                                          | 161                                          | 5,2                         |
| Assistant éducatif petite enfance                                                         | 102                                          | 5,3                         |
| Ouvrier de maintenance des bâtiments                                                      | 76                                           | 5,0                         |
| Jardinier                                                                                 | 68                                           | 4,1                         |
| Agent de services polyvalent en milieu rural                                              | 59                                           | 2,9                         |
| Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers                    | 31                                           | 2,1                         |
| <b>Ensemble (tout métier confondu)</b>                                                    | <b>3 971</b>                                 | <b>6,3</b>                  |

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



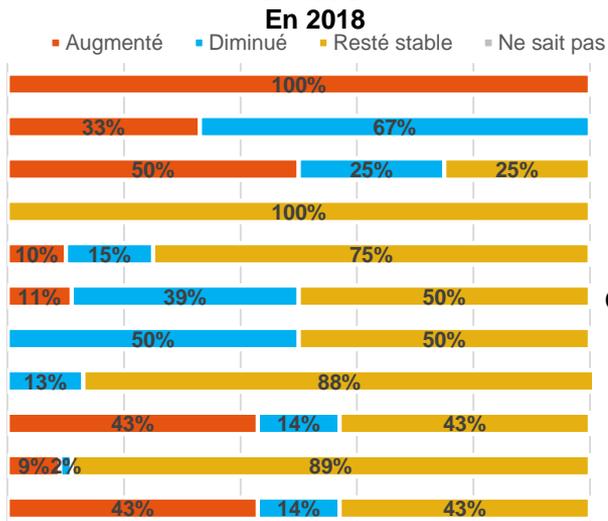
- 1. Tendances d'évolution des effectifs.....p95**
  - 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019
  - 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs
  - 1.3 Les suppressions de postes en 2019
- 2. Tendances de recrutement.....p99**
  - 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019
  - 2.2 Les difficultés 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

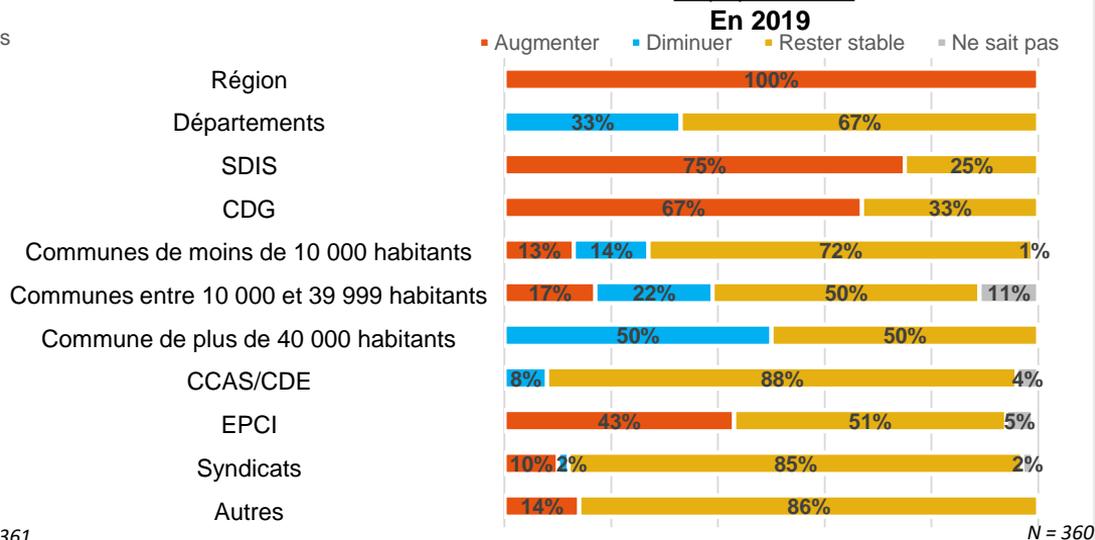
## 1.1 Evolution des effectifs en 2018 et 2019

Une stabilisation des effectifs dans les départements et les communes de moins de 10000 habitants en 2019

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



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



La région connaît une augmentation des effectifs en 2018 et en 2019 ainsi qu'un peu plus de 2 EPCI sur 5.

En 2018, deux tiers des départements répondants ont connu une baisse de leurs effectifs, pour se stabiliser en 2019 avec la même proportion.

Les communes de moins de 10 000 habitants, les CCAS/CDE et les syndicats connaissent quant à eux majoritairement une stabilisation de leurs effectifs sur les deux années.



## 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

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

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

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

Comme vu précédemment, les transferts de personnel avec **diminution des effectifs** concernent principalement la moitié des départements et des communes entre 10 000 et 39 999 habitants. Les services concernés sont ceux de **la voirie, infrastructures et réseaux divers**, ainsi que de la **petite enfance**.

On rappellera néanmoins les **augmentations** d'effectifs pour la région et 1 EPCI sur 2. Les services concernés sont principalement ceux de **l'eau et l'assainissement**, ainsi que **de la voirie, infrastructures et réseaux divers**.

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

29% 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 **de la gestion financière et comptabilité**).

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



## 1.2 Déterminants de l'évolution des effectifs

### ➤ Mode de gestion des services

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

Parmi les principaux services pour lesquels davantage d'externalisation est envisagée sont cités **le bâtiment et patrimoine bâti** (cités par 4 communes de moins de 10 000 habitants, deux communes de plus de 10 000 habitants, un CCAS/CDE et un EPCI), **la voirie, infrastructures et réseaux divers** (cités par 4 communes de moins de 10 000 habitants et un EPCI) ainsi que **les espaces verts et paysages** (cités par 3 communes de moins de 10 000 habitants et un EPCI).

### ➤ Suppression de postes en 2019

**5 % des collectivités répondantes** prévoient des suppressions de postes en 2019, notamment les départements et les communes de plus de 40 000 habitants.

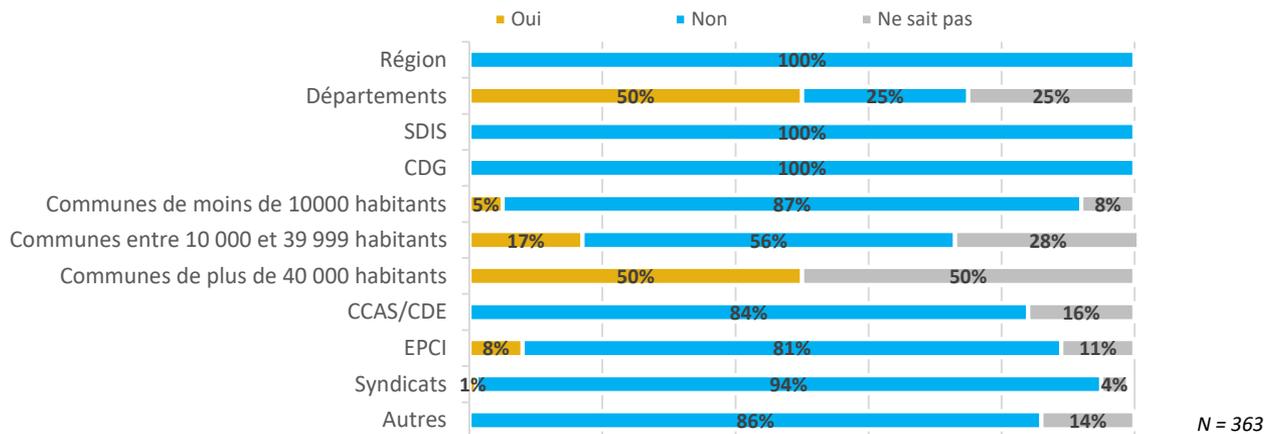
Les services concernés par ces suppressions sont très variés mais les plus cités sont principalement **les affaires scolaires et périscolaires**.



## 1.3 Les suppressions de postes en 2019

La moitié des départements répondants ainsi que des communes de plus de 40 000 habitants prévoient des suppressions de postes

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



Un département et commune de plus de 40 000 habitants sur 2 ainsi qu'une minorité d'EPCI, de communes de moins de 40 000 habitants et de syndicats répondants prévoient des suppressions de postes en 2019.

Les services concernés par ces suppressions sont très variés. Les services les plus cités sont **les affaires scolaires et périscolaires** (5 fois).

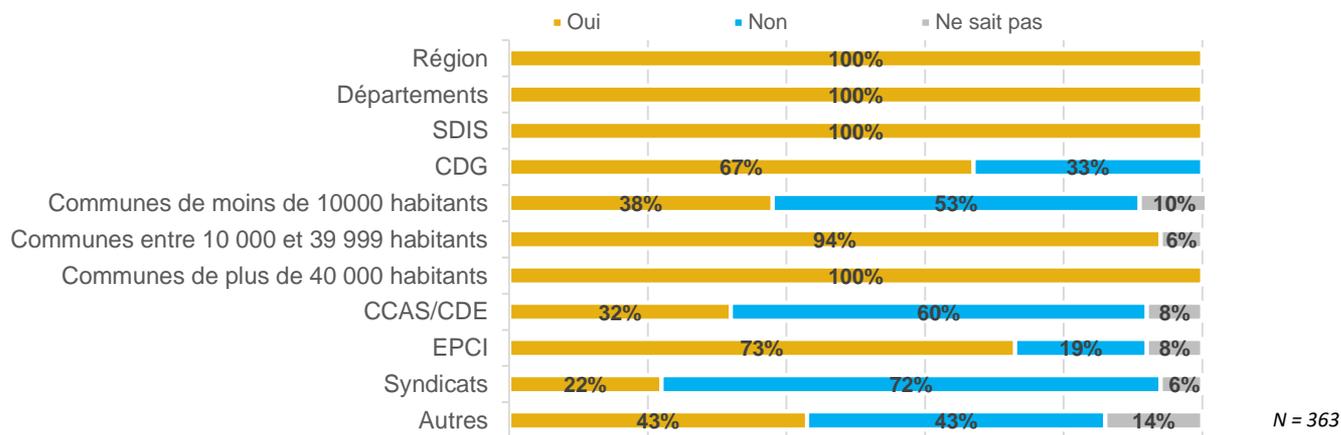
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic

## 2. Tendances de recrutement

### 2.1 Les projets de recrutement pour l'année 2019

*Pas de recrutement prévu pour un peu plus de la moitié des communes de moins de 10 000 habitants*

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



Pour l'année 2019, 42% des établissements et collectivités répondants prévoient des recrutements.

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

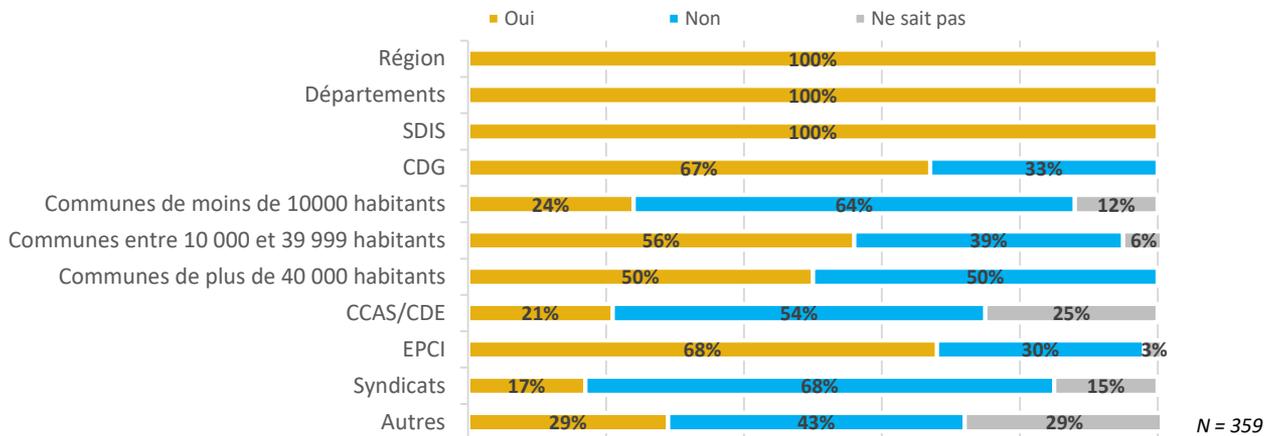
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 2.2 Les difficultés de recrutement

### Des difficultés de recrutement pour la région, les départements et les SDIS

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



31% des établissements et collectivités répondants éprouvent des difficultés à recruter. Cela concerne notamment la région, les départements, les SDIS et dans une moindre mesure, les EPCI, les CDG et les communes de plus de 10 000 habitants.

Le métier **d'agent de services polyvalents en milieu rural** (dans les communes de moins de 40 000 habitants, EPCI et syndicat), **d'agents des interventions techniques polyvalents en milieu rural** (dans les communes de moins de 10 000 habitants et EPCI), **de médecin** (dans les départements, communes de plus de 10 000 habitants et CDG) et **de secrétaire de mairie** (dans les communes de moins de 10 000 habitants et CDG) sont considérés comme des métiers connaissant des difficultés de recrutement en 2019 (entre 7 et 11 citations 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



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

- Les métiers en concurrence **avec d'autres collectivités**
  - ✓ **58 métiers** sont cités en concurrence avec d'autres collectivités, notamment le métier **d'animateur enfance-jeunesse** (cité 10 fois, par 8 communes de moins de 40 000 habitants et 2 EPCI) et le métier **de secrétaire de mairie** (cité 9 fois, par 8 communes de moins de 10 000 habitants et un CDG).
  - ✓ Les grandes collectivités citent également les métiers **de travailleur social** (cité par 2 départements), **de gestionnaire technique bâtiment** (1 commune de plus de 40 000 habitants) et **d'animateur éducateur sportif** (6 EPCI).
- Les métiers en concurrence **avec la fonction publique**
  - ✓ **22 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec la fonction publique, notamment le métier **de médecin** (cité 5 fois, par 2 départements, 2 communes de 10 000 à 39 999 habitants et un CDG) et le métier **d'aide soignant** (cité 4 fois, par 2 communes de 10 000 habitants à 39 999 habitants et 2 CCAS/CDE).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de responsable de gestion financière et budgétaire** (cité par une commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI) ainsi que **de responsable des bâtiments** (1 commune de plus de 40 000 habitants).



## 2.4 Les métiers en concurrence avec le secteur privé

- Les métiers en concurrence avec le secteur privé
  - ✓ **40 métiers** sont cités comme étant en concurrence avec le secteur privé, notamment le métier **d'infirmier** (cité 4 fois, par 1 CDG, 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 2 CCAS/CDE), le métier **de chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers** (cité 3 fois, par 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants et 2 EPCI), **de médecin** (cité 3 fois, par 2 CDG et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants) et **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité par 3 communes de moins de 40 000 habitants).
  - ✓ Les grandes collectivités citent les métiers **de gestionnaire technique bâtiment** (cité par 1 commune de plus de 40 000 habitants et 1 EPCI) et **chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers** (cité par 2 EPCI).

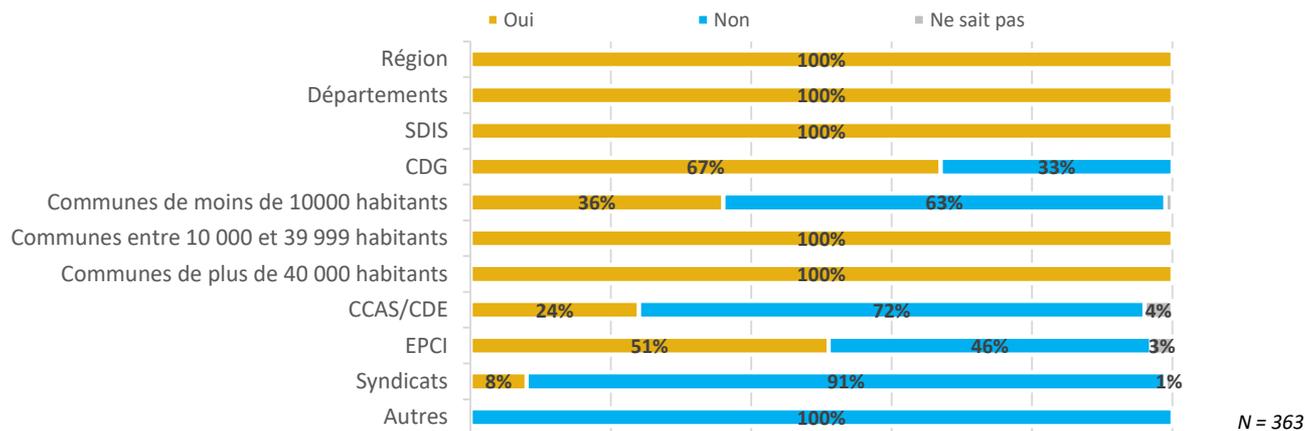


# 3. Gestion des âges

## 3.1 Les départs à la retraite prévisionnels en 2019

### Des départs à la retraite prévus pour un tiers des collectivités et établissements

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



34% des établissements répondants prévoient des départs à la retraite.

La région, la totalité des départements, SDIS, et communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que plus d'un EPCI sur 2 répondants anticipent des départs à la retraite.

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

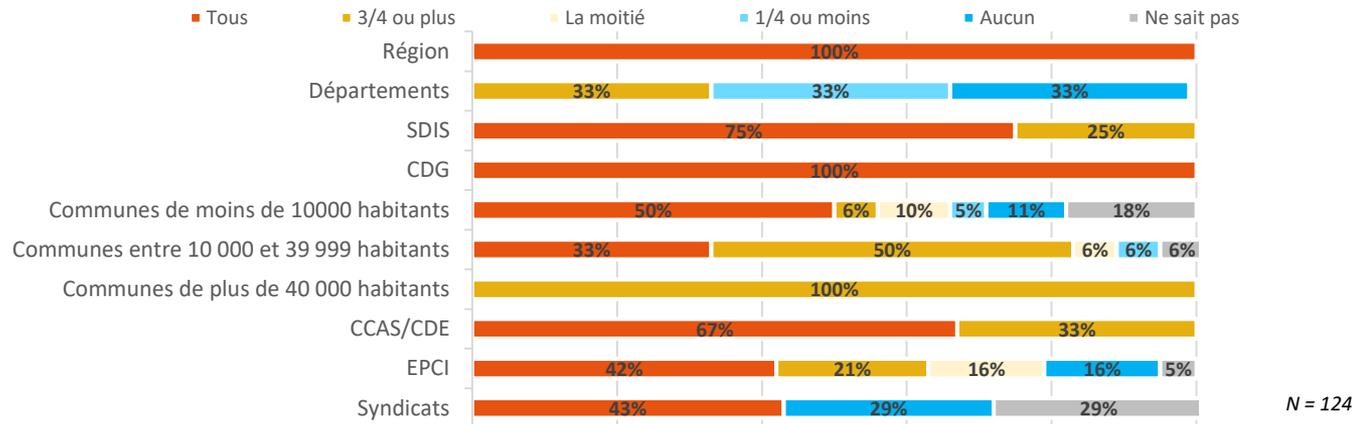
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 3.2 Les remplacements des départs à la retraite en 2019

**Les communes de plus de 40 000 habitants prévoient le remplacement des trois quarts des départs en retraite**

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



Près des trois quarts des établissements répondants prévoient le remplacement d'au moins la moitié des départs à la retraite.

Un tiers des départements, 29% des syndicats ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants et d'EPCI ne prévoient pas de remplacement pour ces départs.

La région, les CDG, trois quarts des SDIS et deux tiers des CCAS/CDE répondants prévoient le remplacement de l'ensemble de leurs départs à la retraite.

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



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

### • Métiers de catégorie A

- ✓ Les métiers non remplacés sont ceux de **directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public, d'éducateur de jeunes enfants** et **d'instructeur gestionnaire de dossier** (chacun cité 1 fois).
- ✓ Le métiers de **directeur des ressources humaines** (cité 3 fois), **de directeur financier** et **d'infirmier** (2 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant le métier de **directeur général de collectivité ou d'établissement public**, la situation est plutôt mitigée : il est cité à la fois parmi les métiers non remplacés (2 fois) et remplacés (4 fois).

### • Métiers de catégorie B

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'assistant de gestion administrative** et **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable** sont cités chacun 1 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'animateur éducateur sportif** (cité 4 fois) et **de responsable des services techniques** (3 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.

### • Métiers de catégorie C

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **de chargé de propreté des locaux** sont cités tous deux 4 fois parmi les métiers non remplacés.
- ✓ Les métiers **d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant** (cité 9 fois) et **d'agent polyvalent de restauration** (6 fois) sont cités parmi les métiers remplacés.
- ✓ Concernant le métier **d'assistant de gestion administrative**, la situation est plutôt mitigée : il est cité à la fois parmi les métiers non remplacés (3 fois) et remplacés (4 fois).



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

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



Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs à la retraite, **les mobilités internes** sont privilégiées par la région, les départements, la moitié des SDIS, les CDG et les communes de plus de 40 000 habitants répondants.

Les **recrutements externes** sont minoritairement envisagés par 1 SDIS, 1 EPCI sur deux et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants sur 2 et deux tiers des CCAS/CDE. En revanche un tiers des syndicats et des communes de moins de 10000 habitants, deux tiers des CCAS/CDE et 1 EPCI sur 2 envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

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



## 4. Dynamique des métiers

### 4.1 Dynamique des métiers

#### ➤ Transformations numériques

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

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

#### ➤ Transformations énergétiques

Peu d'impacts (5%) sur les ressources humaines sont attendus pour les années à venir des transformations énergétiques, à l'exception **d'1 SDIS sur 4 et une minorité d'EPCI, de communes de moins de 40 000 habitants, d'EPCI et de syndicats** répondants.



## 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 **1 SDIS sur 4 et une minorité de communes de moins de 40 000 habitants, CCAS/CDE, EPCI et syndicats** répondants.

Les métiers concernés seront principalement ceux **de chargé de travaux espaces verts, d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural et de jardinier.**

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

Un impact attendu pour peu de collectivités (5%), à l'exception de **2 CDG sur 3 et une minorité de communes de moins de 10 000 habitants, de CCAS/CDE, d'EPCI et de syndicats** répondants.

Les métiers concernés seraient principalement ceux **d'assistant de gestion financière budgétaire ou comptable, d'assistant de gestion administrative et d'assistant de gestion ressources humaines.**



## 4.2 Les principaux métiers sensibles

**Métiers en déclin en 2019** : parmi les 16 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 2 départements et 1 EPCI),
- **d'ouvrier de maintenance des bâtiments** (cité par 2 communes de moins de 40 000 habitants et 1 EPCI),
- et **de chargé de propreté des locaux** (cité par 2 communes de plus de 10 000 habitants).

**Métiers avec augmentation des effectifs en 2019** : 25 métiers sont cités parmi lesquels le métier :

- **d'animateur enfance-jeunesse** (cité par 4 EPCI, 1 CCAS/CDE et 1 commune de moins de 10 000 habitants).

**Métiers en émergence ou nouveaux** : 31 métiers sont cités, dont les métiers :

- **de chargé de communication** (cité par 2 communes de moins de 40 000 habitants et 1 EPCI),
- et **de chargé du développement territorial** (cité par 2 EPCI et 1 syndicat).

**Métiers dont le contenu évoluerait en terme d'activité** : 39 métiers sont cités parmi lesquels le métier :

- **de secrétaire de mairie** (cité 5 fois dans les communes de moins de 10 000 habitants).



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

**Métiers très pénibles** : parmi les 46 métiers cités, on retrouve les métiers :

- **d'agent de services polyvalent en milieu rural** (cité 28 fois),
- **de chargé de propreté des locaux** (17 fois),
- et **d'agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural** (15 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,**
- et **d'agent de service polyvalent en milieu rural** (cité chacun 10 fois).



---

# IV. Politiques RH



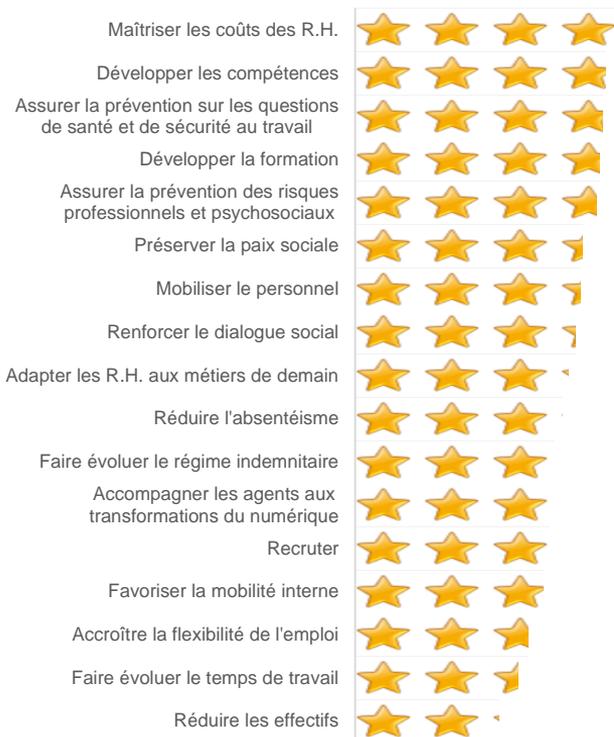
# IV. Politiques RH



- 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 place .....p117**  
*Zoom sur les actions significatives selon la taille de la collectivité*
- 4. Les outils utilisés pour la gestion des ressources humaines .....p119**  
*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)



**Maîtriser les coûts des RH** est l'un des principaux objectifs, principalement pour la région, les départements, les SDIS et les communes de plus de 10 000 habitants.

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

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

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

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

Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 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=288) | Collectivités entre 50 à 499 agents (N=62) | Collectivités de plus de 500 agents (N=17) | Ensemble des répondants |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| Maîtriser les coûts des R.H.                                               | 3,5                                         | 4,5                                        | 4,9*                                       | 3,8                     |
| Développer les compétences                                                 | 3,5                                         | 4,0                                        | 4,6                                        | 3,7                     |
| Assurer la prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail | 3,4                                         | 4,4                                        | 4,3                                        | 3,6                     |
| Développer la formation                                                    | 3,5                                         | 4,0                                        | 3,4                                        | 3,6                     |
| Assurer la prévention des risques professionnels et psychosociaux          | 3,3                                         | 4,2                                        | 4,3                                        | 3,6                     |
| Préserver la paix sociale                                                  | 3,2                                         | 3,7                                        | 3,3                                        | 3,4                     |
| Mobiliser le personnel                                                     | 3,1                                         | 3,9                                        | 3,7                                        | 3,3                     |
| Renforcer le dialogue social                                               | 3,0                                         | 3,6                                        | 3,9                                        | 3,2                     |
| Adapter les R.H. aux métiers de demain                                     | 3,0                                         | 3,4                                        | 3,9                                        | 3,1                     |
| Réduire l'absentéisme                                                      | 2,7                                         | 3,7                                        | 3,8                                        | 3,0                     |
| Faire évoluer le régime indemnitaire                                       | 2,8                                         | 3,1                                        | 3,9                                        | 2,9                     |
| Accompagner les agents aux transformations du numérique                    | 2,7                                         | 3,3                                        | 3,3                                        | 2,9                     |
| Recruter                                                                   | 2,8                                         | 3,0                                        | 3,2                                        | 2,8                     |
| Favoriser la mobilité interne                                              | 2,4                                         | 3,2                                        | 4,1                                        | 2,8                     |
| Accroître la flexibilité de l'emploi                                       | 2,4                                         | 2,8                                        | 2,8                                        | 2,5                     |
| Faire évoluer le temps de travail                                          | 2,2                                         | 2,6                                        | 3,6                                        | 2,4                     |
| Réduire les effectifs                                                      | 1,8                                         | 2,8                                        | 2,6                                        | 2,1                     |
| Autre                                                                      | 1,8                                         | 2,3                                        | 0,0                                        | 1,8                     |

\*Note de lecture : En moyenne, les collectivités de plus de 500 agents ont attribué la note de 4,9 sur 5 pour la maîtrise des coûts RH comme objectif prioritaire pour les 3 prochaines années.

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

## 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 31 fois par tout type de collectivité et principalement évoqué par les départements et les SDIS.

**Le plan de formation** est cité 18 fois, surtout par les EPCI, les communes de moins de 10 000 habitants et les CCAS/CDE.

**La GPEEC** est mentionnée 18 fois, notamment par les communes de plus de 10 000 habitants.

La région évoque **le plan de formation** et **la GPEEC** comme chantiers RH prioritaires 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

## 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=50

### Collectivités de 50 à 500 agents



N=38

### Collectivités de plus de 500 agents



N=15

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

Les collectivités de moins de 50 agents citent aussi **le document unique** (9 fois) et **le plan de formation** (7 fois).

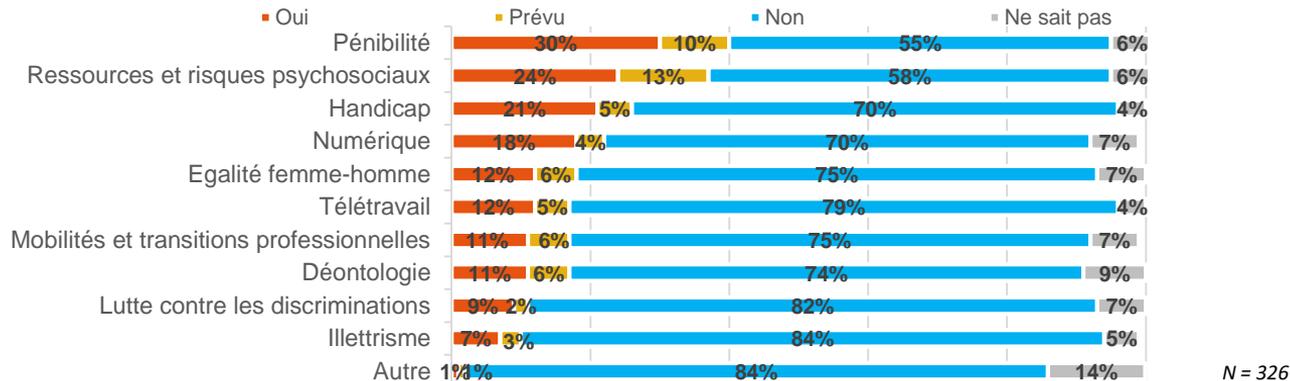
Les collectivités de 50 à 500 agents citent également **le plan de formation** et **la GPEEC** (chacun 10 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent aussi **la GPEEC** (7 fois) et **le temps de travail** (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

### 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 **contre la pénibilité**, c'est particulièrement le cas pour les départements, la région, les CDG et les SDIS.

Egalement, près d'une collectivité sur quatre répondantes a déjà mis en place des actions significatives **pour la prévention des risques psychosociaux**, essentiellement au sein des départements, de la région, des CDG et des communes de plus de 40 000 habitants. Il est également prévu la mise en place d'actions significatives par plus d'une collectivité sur 10.

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

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

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



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

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

| Actions significatives mises en place     | Collectivités de moins de 50 agents (N=288) | Collectivités entre 50 à 499 agents (N=62) | Collectivités de plus de 500 agents (N=17) | Ensemble des répondants |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| Pénibilité                                | 24%                                         | 46%                                        | 71%*                                       | 30%                     |
| Ressources et risques psychosociaux       | 14%                                         | 51%                                        | 81%                                        | 24%                     |
| Handicap                                  | 13%                                         | 45%                                        | 69%                                        | 21%                     |
| Numérique                                 | 15%                                         | 23%                                        | 57%                                        | 18%                     |
| Egalité femme-homme                       | 11%                                         | 15%                                        | 33%                                        | 12%                     |
| Télétravail                               | 6%                                          | 25%                                        | 57%                                        | 12%                     |
| Mobilités et transitions professionnelles | 5%                                          | 29%                                        | 60%                                        | 11%                     |
| Déontologie                               | 9%                                          | 15%                                        | 43%                                        | 11%                     |
| Lutte contre les discriminations          | 7%                                          | 17%                                        | 14%                                        | 9%                      |
| Illettrisme                               | 4%                                          | 13%                                        | 50%                                        | 7%                      |
| Autre                                     | 2%                                          | 0%                                         | 0%                                         | 1%                      |

\*Note de lecture : 71% des collectivités de plus de 500 agents indiquent avoir mis en place une ou plusieurs actions significatives sur le sujet de la pénibilité.

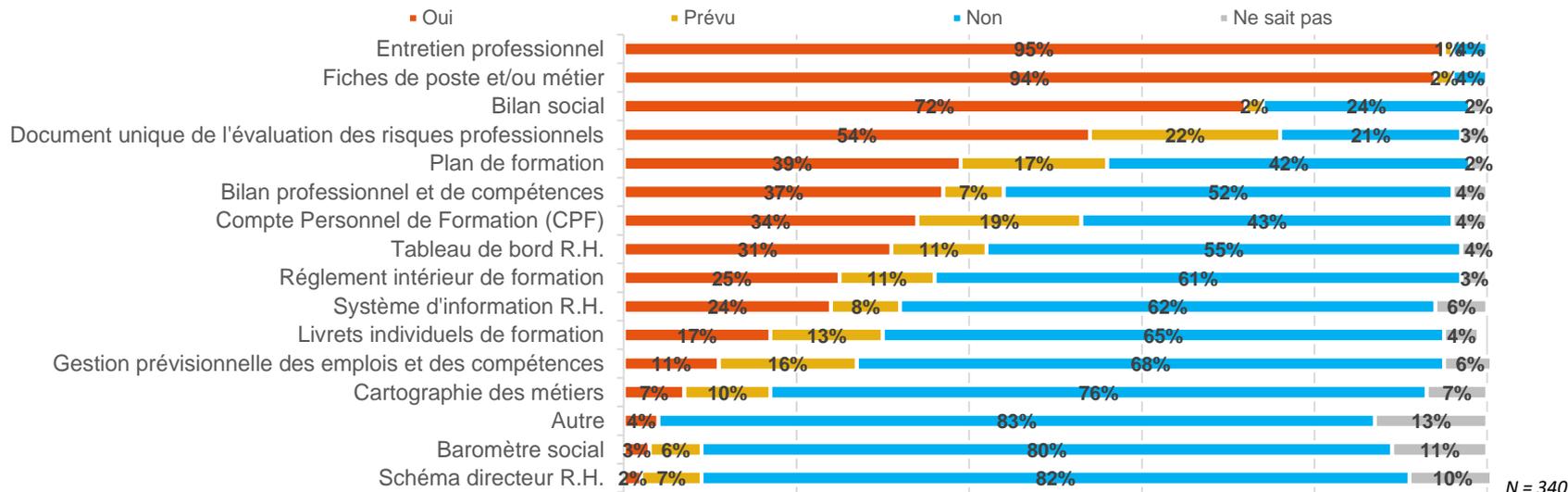
Les grandes collectivités répondantes ont mis davantage en place des actions dans les domaines **des ressources et risques psychosociaux, de la pénibilité et du handicap.**

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

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

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

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



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

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

| Les outils utilisés                                        | Collectivités de moins de 50 agents (N=288) | Collectivités entre 50 à 499 agents (N=62) | Collectivités de plus de 500 agents (N=17) | Ensemble des répondants |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| Entretien professionnel                                    | 94%*                                        | 98%                                        | 100%                                       | 95%                     |
| Fiches de poste et/ou métier                               | 93%                                         | 95%                                        | 100%                                       | 94%                     |
| Bilan social                                               | 64%                                         | 97%                                        | 100%                                       | 72%                     |
| Document unique de l'évaluation des risques professionnels | 46%                                         | 80%                                        | 93%                                        | 54%                     |
| Plan de formation                                          | 29%                                         | 67%                                        | 93%                                        | 39%                     |
| Bilan professionnel et de compétences                      | 33%                                         | 48%                                        | 60%                                        | 37%                     |
| Compte Personnel de Formation (CPF)                        | 27%                                         | 49%                                        | 87%                                        | 34%                     |
| Tableau de bord R.H.                                       | 22%                                         | 56%                                        | 80%                                        | 31%                     |
| Règlement intérieur de formation                           | 12%                                         | 59%                                        | 93%                                        | 25%                     |
| Système d'information R.H.                                 | 16%                                         | 41%                                        | 93%                                        | 24%                     |
| Livrets individuels de formation                           | 14%                                         | 27%                                        | 33%                                        | 17%                     |
| Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences      | 7%                                          | 22%                                        | 27%                                        | 11%                     |
| Cartographie des métiers                                   | 3%                                          | 15%                                        | 43%                                        | 7%                      |
| Autre                                                      | 0%                                          | 25%                                        | 67%                                        | 4%                      |
| Baromètre social                                           | 1%                                          | 6%                                         | 23%                                        | 3%                      |
| Schéma directeur R.H.                                      | 1%                                          | 4%                                         | 8%                                         | 2%                      |

\*Note de lecture : 94% des collectivités de moins de 50 agents indiquent utiliser les entretiens professionnels pour la gestion des ressources humaines.

Les grandes collectivités répondantes utilisent **les entretiens professionnels, les fiches de poste et/ou métier, le bilan social, les plans de formations, le DUERP, le règlement intérieur de formation et le système d'information RH.**

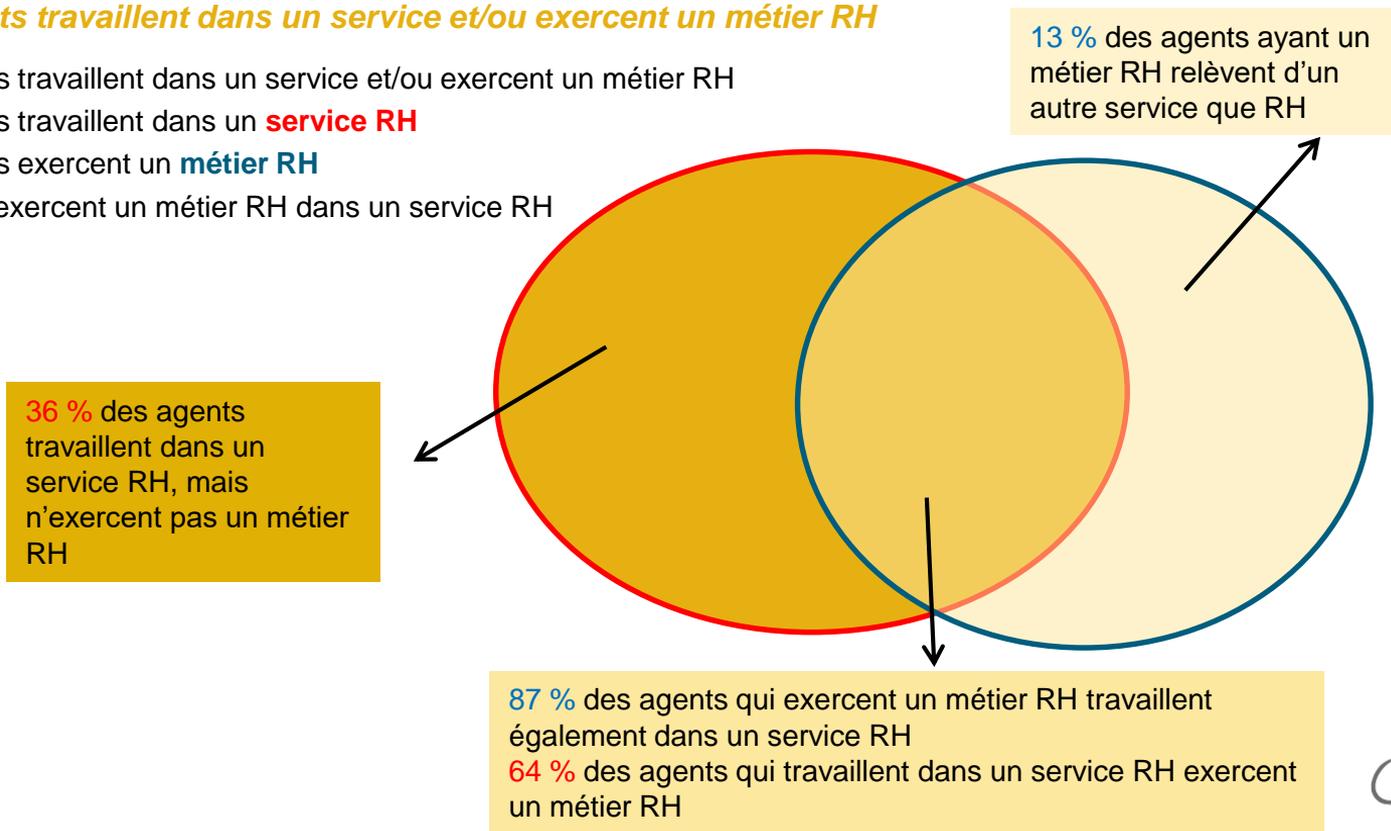
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



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

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

- 1 547 agents travaillent dans un service et/ou exercent un métier RH
- **1 410** agents travaillent dans un **service RH**
- **1 041** agents exercent un **métier RH**
- 903 agents exercent un métier RH dans un service RH



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

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

### Caractéristiques des agents territoriaux du service RH

| Caractéristiques                                      | Secteur Ressources Humaines (%) | Tous secteurs confondus (%) |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Part des fonctionnaires                               | 89,4                            | 76,2                        |
| Part des femmes                                       | 88,2                            | 62,9                        |
| Part des agents des trois principaux cadres d'emplois |                                 |                             |
| <i>Adjoint administratif</i>                          | 44,0                            | 12,4                        |
| <i>Rédacteur</i>                                      | 26,8                            | 4,8                         |
| <i>Attaché</i>                                        | 13,1                            | 3,8                         |
| Part des catégories A                                 | 18,0                            | 8,4                         |
| Part des catégories B                                 | 31,1                            | 14,9                        |
| Part des agents des deux principaux métiers           |                                 |                             |
| <i>Assistant de gestion ressources humaines</i>       | 33,6                            |                             |
| <i>Directeur des ressources humaines</i>              | 10,3                            |                             |

\*Note de lecture : 89,4 % des agents travaillant dans un service RH sont fonctionnaires.

Dans les services RH, 89,4 % des agents sont fonctionnaires, soit davantage que tous secteurs confondus. Les femmes représentent 88,2 % contre 62,9 % tous secteurs confondus.

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



---

# V. Politiques de formation

*Investissement formation et priorités*



# V. Politiques de formation

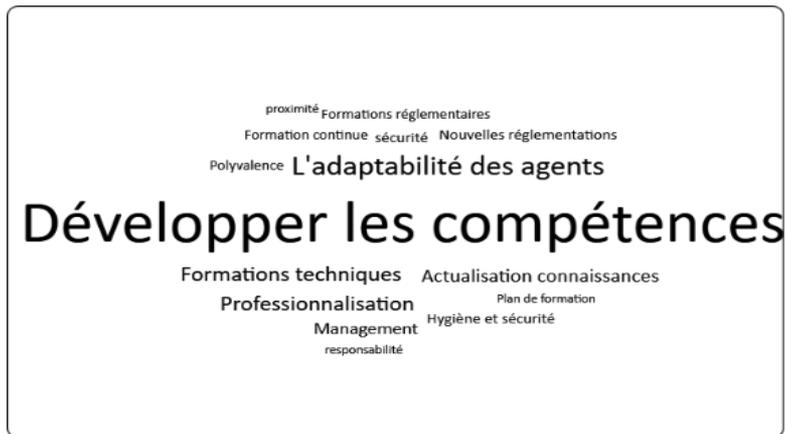


1. **Principaux objectifs de la formation des agents** .....p125  
*Zoom sur les principaux objectifs de la formation des agents par la taille de collectivités*
2. **Place de la formation dans les politiques RH**.....p127
3. **Moyens budgétaires**.....p128
  - 3.1 Part de la masse salariale consacrée 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 ?



N=171

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

**L'adaptabilité des agents** est mentionnée 21 fois, notamment par les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les CCAS/CDE.

**La professionnalisation** est évoquée 14 fois, plutôt par les communes de moins de 10 000 habitants, les EPCI et les syndicats. **Les formations techniques** sont citées 12 fois principalement par les EPCI, les communes de plus de 10 000 habitants et les syndicats.

La région évoque notamment **le numérique** comme principal objectif 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=117

### Collectivités de 50 à 500 agents



N=38

### Collectivités de plus de 500 agents



N=16

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

Les collectivités de moins de 50 agents évoquent aussi **la professionnalisation** (11 fois) et **l'adaptabilité des agents** (8 fois).

Les collectivités de 50 à 500 agents mentionnent également **l'adaptabilité des agents** (7 fois).

Les collectivités de plus de 500 agents citent principalement **le management** (7 fois).

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

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

- ... **parmi les objectifs RH**
  - ✓ **Développer les compétences** est le 2<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités. Il est jugé comme très important par un département sur 3, une commune de plus de 40 000 habitants sur 2 et plus d'un EPCI sur 5.
  - ✓ **Développer la formation** est le 4<sup>ème</sup> objectif cité pour l'ensemble des collectivités répondantes. Il est considéré comme très important par plus d'un quart des EPCI.
- ... **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 2 EPCI et 2 communes de plus de 40 000 habitants.
- ... **parmi les outils RH spécifiques à la formation**
  - ✓ **Le bilan professionnel de formation** est utilisé par la région, les communes de plus de 40 000 habitants, les CDG, 2 départements sur 3 ainsi que par la moitié des SDIS et communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
  - ✓ **Le plan de formation** est quant à lui mis en place par la région, les SDIS, les communes de plus de 40 000 habitants, plus de 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 5 ainsi que pour 2 départements et SDIS sur 3. 17% des collectivités ont également prévu de le mettre en place.
  - ✓ **Les livrets individuels de formation** sont mis en place par la région, 3 SDIS sur 4, 1 département sur 3 et plus d'un quart des EPCI et communes entre 10 000 et 39 999 habitants.
  - ✓ Enfin **le CPF** est mis en place par la région, les SDIS, les trois quarts des communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 départements sur 3, 3 CCAS/CDE sur 5 et une commune de plus de 40 000 habitants sur 2. On notera également que près d'une collectivité sur cinq a prévu de le mettre en place.

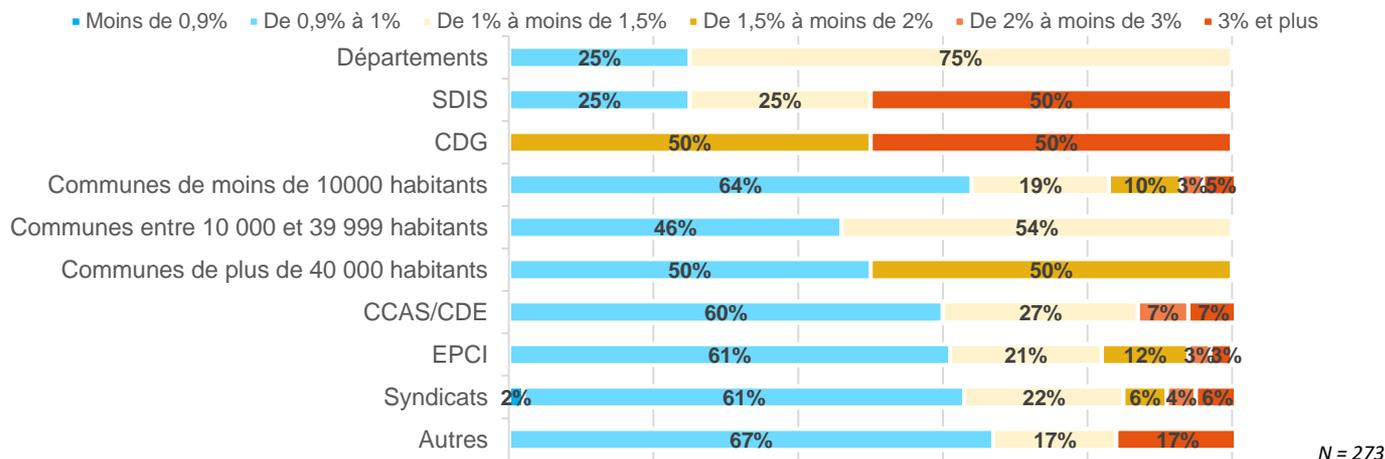


### 3. Moyens budgétaires

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

**La moitié des communes de plus de 40 000 habitants consacre 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) ?*



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

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

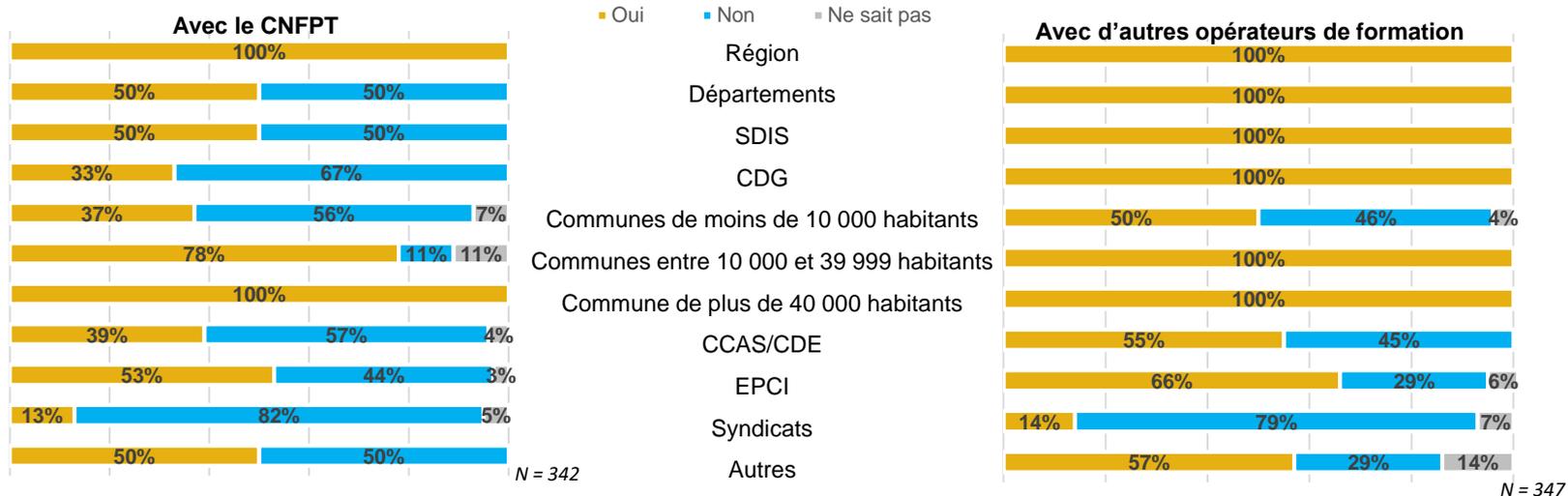
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/ Synoptic



## 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 ?



La région, 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 **la sécurité des biens et des personnes** ainsi que **l'hygiène et la sécurité au travail**. En revanche, 4 syndicats sur 5 et 2 CDG sur 3 répondant n'en ont pas souscrit en 2018.

La majorité des collectivités a suivi des **formations payantes en 2018 avec d'autres opérateurs**, à l'exception de près de 4 syndicats sur 5, près de la moitié des CCAS/CDE et communes de moins de 10 000 habitants ainsi que 29% des EPCI. On retrouve parmi ces formations **l'hygiène et la sécurité au travail**, mais aussi **l'informatique** et **les transports et déplacements**.

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

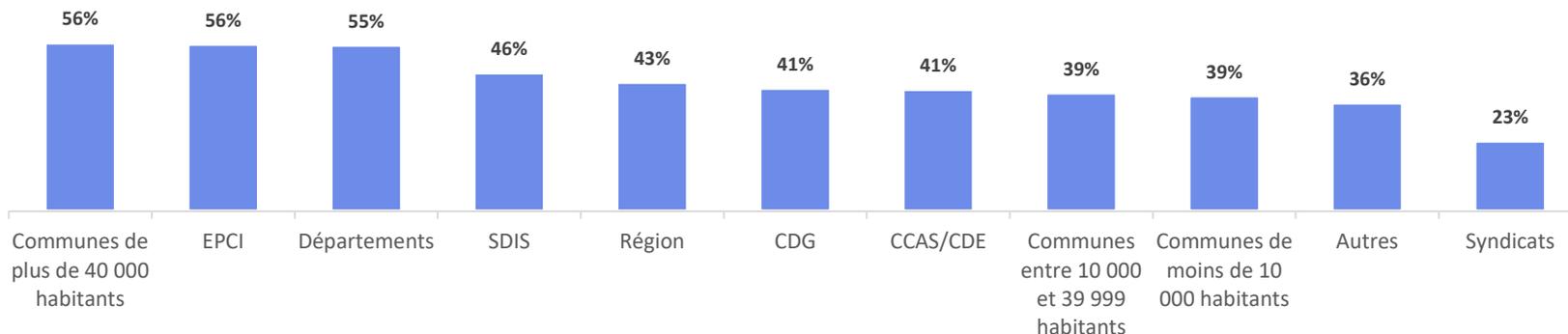


## 4. Bénéficiaires

### 4.1 Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2018

*Un plus fort recours aux formations pour les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI et les départements*

*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, 48% des agents permanents des collectivités enquêtées ont effectué une formation en 2018. Les syndicats et les communes de moins de 40 000 habitants répondants sont ceux qui forment le moins d'agents permanents en 2018 que les autres établissements. A l'inverse, les communes de plus de 40 000 habitants, les EPCI et les départements sont ceux qui forment le plus d'agents.

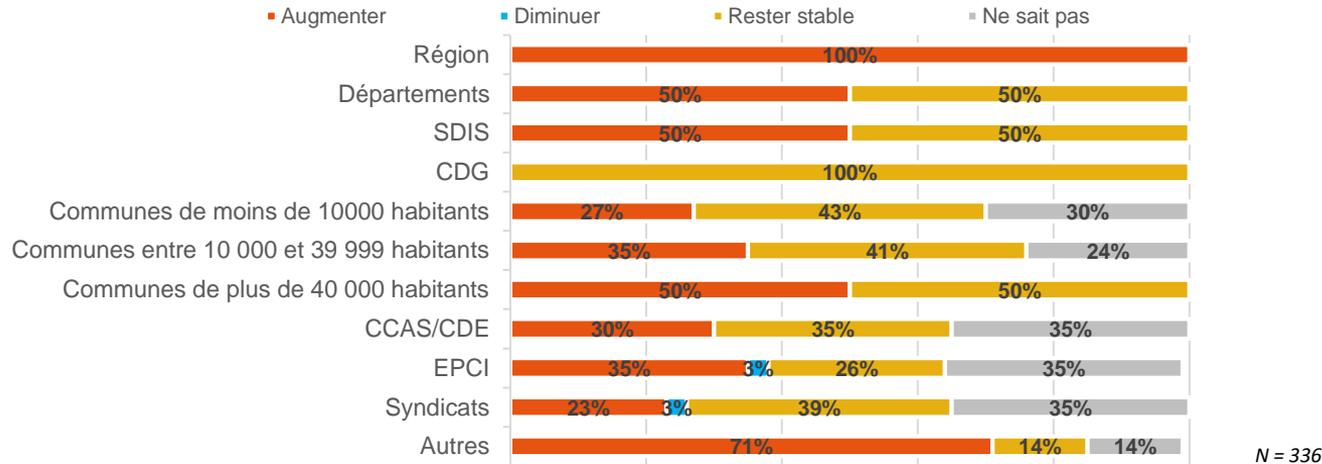
Source : Enquête sur les politiques de ressources humaines et de formation 2019, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT/Synoptic



## 4.2 Evolution prévisionnelle pour les 3 prochaines années

Pour la moitié 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, la moitié des départements, des SDIS et des communes de plus de 40 000 habitants et plus d'un EPCI sur 3 répondants.

Seule une minorité de syndicats et d'EPCI 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+

17 métiers différents sont cités parmi les 21 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement** est principalement cité, plus particulièrement au sein des communes. Les domaines de formations dispensés sont essentiellement **le management, les finances et l'administration**.
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 7 formations sur 10. 1 CDG, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 EPCI et 1 département auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (62%). Toutefois, 38% des répondants envisagent des formations mixtes.

### • Priorités A

32 métiers différents sont cités parmi les 56 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de directeur général de collectivité ou d'établissement, de secrétaire de mairie** ou de **responsable des services techniques** sont mentionnés pour ces agents et surtout cités par les communes de moins de 40 000 habitants. Les domaines de formation dispensés sont très majoritairement **le management** , puis **les finances, l'administration et les ressources humaines** .
- ✓ Le CNFPT est choisi pour plus de 8 formations sur 10. Un département, 1 SDIS, 3 CCAS/CDE, 3 syndicats, 1 EPCI et 1 commune entre 10 000 et 39 999 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (55%), mais aussi mixtes pour plus de 2 collectivités sur 5.



## 5. Priorités de formation

---

### • Priorités B

44 métiers différents sont cités parmi les 74 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Le métier **de secrétaire de mairie** est particulièrement mentionné pour ces agents, on retrouve ensuite le métier **de responsable des services techniques**. Les domaines de formation dispensés sont principalement **le management, les ressources humaines** et **l'administration**.
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour près de 8 formations sur 10. Les SDIS, 1 CDG, 3 CCAS/CDE, 3 syndicats, 1 EPCI et 2 communes de moins de 10 000 habitants auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (56%), et mixtes pour 41% des répondants.

### • Priorités C

58 métiers différents sont cités parmi les 147 établissements ayant indiqué des priorités en matière de formation pour ce public :

- ✓ Les métiers **d'agent de services polyvalent en milieu rural** et **d'agent polyvalent de restauration** 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**, **les espaces naturels et espaces verts** et **les ressources humaines** et **l'administration**.
- ✓ Le CNFPT est mentionné pour plus de 8 formations sur 10. La région, 1 SDIS, 2 communes entre 10 000 et 39 999 habitants, 2 EPCI, ainsi qu'une minorité de communes de moins de 10 000 habitants, syndicats et CCAS/CDE auraient fait appel à un autre organisme. Les modalités de formation envisagées sont majoritairement en présentiel (65%), et mixtes pour 33% des répondants.



## 6. Modalités de formation

### Les formations en présentiel et mixtes privilégiées pour toutes les catégories

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

| Modalités de formation en Centre-Val de Loire (%) | Catégorie A+ | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                   | N=21         | N=56        | N=74        | N=147       |
| Exclusivement en présentiel                       | 19           | 14          | 20          | 24          |
| Plutôt en présentiel                              | 43           | 41          | 36          | 41          |
| Mixte                                             | 38           | 43          | 41          | 33          |
| Plutôt à distance                                 | 0            | 2           | 3           | 1           |
| Exclusivement à distance                          | 0            | 0           | 0           | 1           |

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

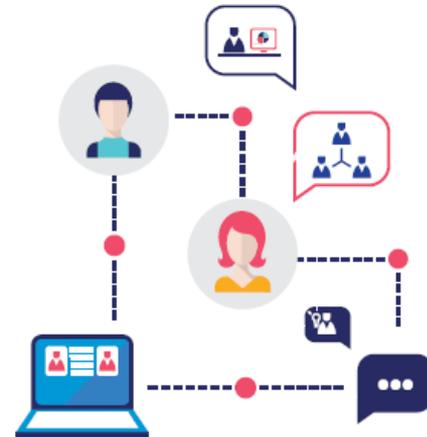
Les niveaux d'investissements en matière de formation sont variables d'un établissement à un autre. Toutefois, l'analyse du **taux de formations payantes, de la part moyenne d'accès à la formation des agents et de la place de la formation dans les principaux objectifs en matière de ressources humaines,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

- **Niveau d'investissement élevé** : 3 établissements (moins de 1%), notamment une commune de moins de 10 000 habitants, un syndicat et un 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** : 53 établissements (9%), dont 2 départements, 1 commune de plus de 40 000 habitants et 10 EPCI ont un niveau d'investissement de formation que l'on peut qualifier d'intermédiaire. Ils consacrent entre 1 et 2% de la masse salariale à la formation en 2018, ne souscrivent pas toujours à des formations payantes, et ont formé moins de 60% de leurs agents en 2018. A l'avenir, le développement de la formation est de neutre à très important pour ces collectivités.
- **Niveau d'investissement minimal** : Enfin pour les autres établissements (90%), moins de 1% de la masse salariale est consacrée à la formation. Ils souscrivent très rarement à des formations payantes et moins de 50% des agents sont formés. Toutefois, la formation peut être un sujet important pour l'avenir pour 49% d'entre eux.



---

# Conclusion générale



# Conclusion générale

## 4 enseignements peuvent être retirés de cette étude :

### 1.1 Spécificités des 72 000 territoriaux du Centre-Val de Loire :

- Une fonction publique territoriale en deçà de la moyenne française avec un taux d'administration de 26,8 contre 25,9 au niveau national;
- 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 29,5 % des agents de Centre-Val de Loire;
- Moins d'agents de catégorie C (72,0%) qu'en 2015 (76,2%) et qu'au niveau national (75,5%);
- Une fonction publique territoriale plus féminisée qu'à l'échelle nationale (62,5% contre 61,2%) ;
- 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

- 234 métiers identifiés avec avec une prédominance des chargé de propreté des locaux qui représentent plus de 5 300 agents.
- Le tableau ci-après récapitulatif des 20 principaux métiers (soit 64,2 % 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. Il est également en concurrence avec les autres fonctions publiques et est non remplacé par les départs en retraite. Ce métier est aussi considéré par les collectivités comme générant de la pénibilité, en déclin et est classé parmi les priorités de formation en 2019.



| Caractéristiques des 20 principaux métiers des agents territoriaux de Centre Val de 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<br>Jeunes : moins de 30 ans<br>Seniors : 50 ans et plus | Genre surreprésenté | Statut surreprésenté<br>C:contractuel<br>F:fonctionnaire<br>EA : emploi aidé | Catégorie surreprésentée | Métiers cités rencontrant des difficultés de recrutement                                   | Métiers cités en concurrence pour le recrutement avec<br>Col : autres collectivités<br>FP : autres FP<br>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<br>Env : environnementales<br>Num : numériques<br>Auto : automatisation/robotiques<br>Energ : énergétiques | Métiers cités comme priorités en matière de formation |
| Chargé de propreté des locaux                                                                     | 5 349                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | C                        | ×                                                                                          | FP                                                                                                                         |                                                                                                                 | ↘                                                                    | ⊗                            |                                                                                                                                  |                                                       |
| Assistant de gestion administrative                                                               | 3 914                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | c                        | ×                                                                                          | Coll & FP                                                                                                                  |                                                                                                                 | ↘                                                                    |                              | Num & Env & Auto                                                                                                                 |                                                       |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant                                                  | 3 286                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | C                        |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 | ↗                                                                    | ⊗                            |                                                                                                                                  |                                                       |
| Agent de restauration                                                                             | 2 837                                                              |                                                                                        | ♀                   |                                                                              | C                        | ×                                                                                          | Coll & FP                                                                                                                  |                                                                                                                 |                                                                      | ⊗                            | Env & Auto                                                                                                                       |                                                       |
| Agent de services polyvalent en milieu rural                                                      | 2 449                                                              |                                                                                        | ♂                   | EA                                                                           | C                        | ×                                                                                          | Coll & FP & P                                                                                                              |                                                                                                                 |                                                                      | ⊗                            | Energ & Env                                                                                                                      |                                                       |
| Assistant éducatif petite enfance                                                                 | 2 129                                                              |                                                                                        | ♀                   | c                                                                            | C                        | ×                                                                                          | Coll & FP & P                                                                                                              |                                                                                                                 |                                                                      | ⊗                            | Num                                                                                                                              |                                                       |
| Animateur enfance-jeunesse                                                                        | 2 062                                                              |                                                                                        | ♀                   | c                                                                            | C                        | ×                                                                                          | Coll & P                                                                                                                   |                                                                                                                 | ↗                                                                    |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Jardinier                                                                                         | 1 837                                                              |                                                                                        | ♂                   | F & EA                                                                       | C                        |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 |                                                                      |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Assistant familial                                                                                | 1 688                                                              |                                                                                        | ♀                   | C                                                                            | C                        |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 |                                                                      |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire                                                    | 1 652                                                              |                                                                                        | ♀                   | C & EA                                                                       | C                        | ×                                                                                          |                                                                                                                            |                                                                                                                 | ↗                                                                    |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Ouvrier de maintenance des bâtiments                                                              | 1 614                                                              |                                                                                        | ♂                   | F                                                                            | C                        | ×                                                                                          | P                                                                                                                          |                                                                                                                 | ↘                                                                    | ⊗                            | Energ                                                                                                                            |                                                       |
| Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers                            | 1 554                                                              |                                                                                        | ♂                   | F                                                                            | C                        |                                                                                            | P                                                                                                                          |                                                                                                                 | ↘                                                                    | ⊗                            | Auto                                                                                                                             |                                                       |
| Secrétaire de mairie                                                                              | 1 532                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | A                        | ×                                                                                          | Coll                                                                                                                       |                                                                                                                 | ↘                                                                    |                              | Num & Energ & Auto                                                                                                               |                                                       |
| Chargé d'accueil                                                                                  | 1 452                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | C                        |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 | ↗                                                                    |                              | Num                                                                                                                              |                                                       |
| Travailleur social                                                                                | 1 434                                                              |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | B                        | ×                                                                                          | coll                                                                                                                       |                                                                                                                 |                                                                      |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Enseignant artistique                                                                             | 1 417                                                              |                                                                                        | ♂                   | c                                                                            | A & B                    |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 |                                                                      |                              |                                                                                                                                  |                                                       |
| Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural                                     | 1 366                                                              |                                                                                        | ♂                   | F & EA                                                                       | C                        | ×                                                                                          | Coll & FP & P                                                                                                              |                                                                                                                 |                                                                      | ⊗                            | Num & Energ & Env                                                                                                                |                                                       |
| Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable                                          | 860                                                                |                                                                                        | ♀                   | F                                                                            | C                        | ×                                                                                          | Coll & FP                                                                                                                  |                                                                                                                 |                                                                      |                              | Num & Auto                                                                                                                       |                                                       |
| Agent de propreté des espaces publics                                                             | 742                                                                |                                                                                        | ♂                   | F                                                                            | C                        |                                                                                            |                                                                                                                            |                                                                                                                 | ↘                                                                    | ⊗                            | Env                                                                                                                              |                                                       |
| Encadrant des opérations de secours                                                               | 700                                                                |                                                                                        | ♂                   | F                                                                            | 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 46 % des collectivités par la situation financière.
- Globalement la fonction RH semble être particulièrement sous la contrainte de de la maîtrise de la masse salariale. Les nouveaux outils RH que les collectivités entendent mettre en place sont par ordre de priorité le DUERP, le CPF, le plan de formation et la GPEC.
- 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 (1,3 actions significatives sont mises en place en moyenne sur le territoire), des outils utilisés (4,6 outils utilisés en moyenne) et du niveau d'investissement en matière de formation** permettent de dresser les constats suivants sur les degrés de déploiement :

- **Élevé** : 47 établissements (8%) ont un degré élevé de déploiement en matière de politiques RH : la région, 3 départements, 3 SDIS, les CDG, 4 communes entre 10 000 et 39 999 habitants sur 10, 2 communes de plus de 40 000 habitants, 6 EPCI, 4 CCAS/CDE et 17 communes de moins de 10 000 habitants. Pour ceux-ci, la région, tous les départements, 2 communes de plus de 40 000 habitants et 2 EPCI ont mis en place un système d'information RH. Le schéma directeur RH est mis en place par 1 département, 1 commune de 10 000 à 39 999 habitants et 1 CCAS/CDE. Une GPEEC est mise en place par 1 département, 2 CDG, 11 communes de moins de 40 000 habitants, 1 CCAS/CDE et 1 EPCI. Enfin, la région, tous les départements, 2 CDG, 6 communes de moins de 40 000 habitants, 1 CCAS/CDE et 2 EPCI ont mis en place une cartographie des métiers.
- **Intermédiaire** : 159 établissements (27%) ont un degré de déploiement de leurs politiques RH intermédiaire, dont 22 EPCI.
- **Faible** : Les autres établissements (65%) ont un degré de déploiement faible. Il s'agit en très grande majorité de communes de moins de 10 000 habitants, de syndicats et de CCAS/CDE.



---

# ANNEXES



# ANNEXES 1. Tableaux de résultats détaillés : métiers

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

| Métiers                                      | Effectifs    | %            | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres   | % Plus de 55 ans | % Femmes    |
|----------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|----------------|-----------------|------------|------------------|-------------|
| <b>Ensemble</b>                              | <b>71776</b> | <b>100,0</b> | <b>76,2</b>      | <b>22,3</b>    | <b>1,4</b>      | <b>0,1</b> | <b>23,2</b>      | <b>62,9</b> |
| <b>Affaires générales</b>                    | <b>8275</b>  | <b>11,5</b>  | <b>90,2</b>      | <b>9,3</b>     | <b>0,4</b>      | <b>0,1</b> | <b>25,4</b>      | <b>89,0</b> |
| Assistant de direction                       | 422          | 0,6          | 94,2             | 5,8            | 0,0             | 0,0        | 21,2             | 98,0        |
| Assistant de gestion administrative          | 3914         | 5,5          | 89,7             | 9,7            | 0,3             | 0,2        | 22,1             | 92,7        |
| Chargé d'accueil                             | 1452         | 2,0          | 88,0             | 10,4           | 1,6             | 0,0        | 30,4             | 85,5        |
| Instructeur/gestionnaire de dossier          | 227          | 0,3          | 89,3             | 10,7           | 0,0             | 0,0        | 16,2             | 88,1        |
| Responsable des affaires générales           | 381          | 0,5          | 95,6             | 4,4            | 0,0             | 0,0        | 25,0             | 85,3        |
| Responsable des services techniques          | 347          | 0,5          | 93,5             | 6,5            | 0,0             | 0,0        | 29,0             | 11,9        |
| Secrétaire de mairie                         | 1532         | 2,1          | 90,3             | 9,7            | 0,0             | 0,0        | 30,8             | 98,9        |
| <b>Affaires juridiques</b>                   | <b>329</b>   | <b>0,5</b>   | <b>89,7</b>      | <b>10,3</b>    | <b>0,0</b>      | <b>0,0</b> | <b>20,2</b>      | <b>79,5</b> |
| Acheteur public                              | 2            | 0,0          | 55,6             | 44,4           | 0,0             | 0,0        | 0,0              | 100,0       |
| Chargé de la commande publique               | 194          | 0,3          | 92,7             | 7,3            | 0,0             | 0,0        | 21,3             | 78,9        |
| Gestionnaire des assurances                  | 17           | 0,0          | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0        | 30,1             | 83,1        |
| Instructeur-gestionnaire des marchés publics | 9            | 0,0          | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0        | 35,4             | 100,0       |
| Responsable des affaires juridiques          | 107          | 0,1          | 82,2             | 17,8           | 0,0             | 0,0        | 15,9             | 77,9        |

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

| Métiers                                                      | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Arts et techniques du spectacle</b>                       | 204       | 0,3 | 79,2             | 20,8           | 0,0             | 0,0      | 22,7             | 20,2     |
| Directeur d'établissement culturel                           | 30        | 0,0 | 77,5             | 22,5           | 0,0             | 0,0      | 39,8             | 39,0     |
| Régisseur de spectacle et d'évènementiel                     | 99        | 0,1 | 76,7             | 23,3           | 0,0             | 0,0      | 16,9             | 19,9     |
| Technicien du spectacle et de l'évènementiel                 | 75        | 0,1 | 83,3             | 16,7           | 0,0             | 0,0      | 23,7             | 13,0     |
| <b>Ateliers et Véhicules</b>                                 | 818       | 1,1 | 89,1             | 9,5            | 1,4             | 0,0      | 25,3             | 7,6      |
| Carrossier peintre                                           | 5         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Chauffeur                                                    | 221       | 0,3 | 81,0             | 13,9           | 5,2             | 0,0      | 22,2             | 19,5     |
| Conducteur de transports en commun                           | 73        | 0,1 | 74,6             | 25,4           | 0,0             | 0,0      | 31,8             | 22,0     |
| Conducteur de véhicules poids lourds                         | 40        | 0,1 | 89,7             | 10,3           | 0,0             | 0,0      | 28,1             | 0,0      |
| Conducteur d'engins                                          | 171       | 0,2 | 96,6             | 3,4            | 0,0             | 0,0      | 24,0             | 0,0      |
| Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants | 198       | 0,3 | 94,1             | 5,9            | 0,0             | 0,0      | 20,9             | 0,0      |
| Responsable d'atelier                                        | 85        | 0,1 | 94,4             | 5,6            | 0,0             | 0,0      | 37,2             | 5,8      |
| Responsable de flotte de véhicules                           | 25        | 0,0 | 91,0             | 9,0            | 0,0             | 0,0      | 38,5             | 0,0      |
| <b>Bibliothèques et centres documentaires</b>                | 972       | 1,4 | 92,0             | 7,2            | 0,7             | 0,1      | 27,8             | 82,9     |
| Bibliothécaire                                               | 172       | 0,2 | 93,8             | 6,2            | 0,0             | 0,0      | 34,7             | 87,3     |
| Chargé d'accueil en bibliothèque                             | 624       | 0,9 | 91,7             | 7,1            | 1,0             | 0,2      | 25,9             | 81,5     |
| Directeur de bibliothèque                                    | 129       | 0,2 | 92,4             | 7,6            | 0,0             | 0,0      | 29,2             | 84,7     |
| Documentaliste                                               | 46        | 0,1 | 89,0             | 11,0           | 0,0             | 0,0      | 23,1             | 80,4     |
| <b>Communication</b>                                         | 493       | 0,7 | 69,2             | 30,5           | 0,3             | 0,0      | 9,5              | 66,6     |
| Chargé de communication                                      | 297       | 0,4 | 74,5             | 25,1           | 0,4             | 0,0      | 6,1              | 73,3     |
| Chargé de création graphique                                 | 57        | 0,1 | 69,3             | 30,7           | 0,0             | 0,0      | 12,9             | 54,1     |
| Chargé de publication                                        | 15        | 0,0 | 40,7             | 59,3           | 0,0             | 0,0      | 21,8             | 69,9     |
| Chef de projet communication numérique                       | 12        | 0,0 | 83,9             | 16,1           | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 38,1     |
| Directeur de la communication                                | 89        | 0,1 | 54,2             | 45,8           | 0,0             | 0,0      | 9,1              | 68,7     |
| Photographe-vidéaste                                         | 23        | 0,0 | 69,2             | 30,8           | 0,0             | 0,0      | 42,8             | 15,4     |

| Métiers                                                               | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Développement territorial</b>                                      | 339       | 0,5 | 65,6             | 34,4           | 0,0             | 0,0      | 15,8             | 62,1     |
| Chargé du développement territorial                                   | 60        | 0,1 | 61,6             | 38,4           | 0,0             | 0,0      | 26,6             | 61,7     |
| Chargé du développement touristique                                   | 45        | 0,1 | 79,4             | 20,6           | 0,0             | 0,0      | 9,2              | 84,4     |
| Chargé des affaires européennes et internationales                    | 21        | 0,0 | 50,6             | 49,4           | 0,0             | 0,0      | 16,2             | 75,1     |
| Chargé d'études                                                       | 37        | 0,1 | 68,1             | 31,9           | 0,0             | 0,0      | 24,1             | 30,5     |
| Chef de projet développement territorial                              | 30        | 0,0 | 68,6             | 31,4           | 0,0             | 0,0      | 4,6              | 75,4     |
| Développeur économique                                                | 97        | 0,1 | 67,9             | 32,1           | 0,0             | 0,0      | 10,9             | 53,3     |
| Directeur du développement territorial                                | 45        | 0,1 | 60,7             | 39,3           | 0,0             | 0,0      | 20,3             | 67,6     |
| Instructeur gestionnaire Fonds européens                              | 4         | 0,0 | 0,0              | 100,0          | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| <b>Direction générale</b>                                             | 586       | 0,8 | 86,5             | 13,5           | 0,0             | 0,0      | 22,6             | 60,6     |
| Chargé d'évaluation des politiques publiques                          | 21        | 0,0 | 50,3             | 49,7           | 0,0             | 0,0      | 6,7              | 73,1     |
| Conseiller en organisation                                            | 7         | 0,0 | 13,6             | 86,4           | 0,0             | 0,0      | 59,1             | 40,9     |
| Contrôleur de gestion                                                 | 37        | 0,1 | 72,1             | 27,9           | 0,0             | 0,0      | 13,4             | 55,4     |
| Directeur général adjoint de collectivité ou d'établissement public   | 151       | 0,2 | 87,1             | 12,9           | 0,0             | 0,0      | 23,7             | 55,5     |
| Directeur général de collectivité ou d'établissement public           | 370       | 0,5 | 91,2             | 8,8            | 0,0             | 0,0      | 23,2             | 63,0     |
| <b>Eau et assainissement</b>                                          | 523       | 0,7 | 93,4             | 6,6            | 0,0             | 0,0      | 23,3             | 6,9      |
| Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif | 37        | 0,1 | 88,6             | 11,4           | 0,0             | 0,0      | 7,7              | 8,3      |
| Agent d'entretien réseaux d'eau potable et assainissement             | 329       | 0,5 | 96,0             | 4,0            | 0,0             | 0,0      | 24,7             | 1,4      |
| Agent d'entretien station d'eau potable et d'épuration                | 60        | 0,1 | 89,5             | 10,5           | 0,0             | 0,0      | 20,1             | 4,8      |
| Directeur eau potable et assainissement                               | 20        | 0,0 | 89,9             | 10,1           | 0,0             | 0,0      | 19,6             | 49,4     |
| Responsable de station de traitement d'eau potable ou d'épuration     | 43        | 0,1 | 95,4             | 4,6            | 0,0             | 0,0      | 32,3             | 15,6     |
| Responsable d'exploitation eau potable et assainissement              | 34        | 0,0 | 79,8             | 20,2           | 0,0             | 0,0      | 22,5             | 26,7     |

| Métiers                                                       | Effectifs | %    | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Education et animation</b>                                 | 10624     | 14,8 | 67,3             | 31,6           | 0,9             | 0,2      | 17,5             | 90,6     |
| Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant              | 3286      | 4,6  | 85,1             | 14,3           | 0,5             | 0,1      | 22,3             | 98,8     |
| Animateur de relais assistantes maternelles                   | 150       | 0,2  | 87,1             | 12,9           | 0,0             | 0,0      | 13,2             | 98,3     |
| Animateur éducatif accompagnement périscolaire                | 1652      | 2,3  | 30,8             | 66,3           | 2,1             | 0,8      | 18,0             | 85,1     |
| Animateur enfance-jeunesse                                    | 2062      | 2,9  | 52,6             | 46,1           | 1,2             | 0,1      | 8,8              | 79,7     |
| Assistant éducatif petite enfance                             | 2129      | 3,0  | 67,4             | 31,4           | 1,2             | 0,0      | 19,8             | 99,2     |
| Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation                      | 361       | 0,5  | 85,5             | 14,5           | 0,0             | 0,0      | 19,3             | 65,4     |
| Directeur d'équipement socioculturel                          | 20        | 0,0  | 50,6             | 49,4           | 0,0             | 0,0      | 15,9             | 44,7     |
| Directeur enfance-jeunesse-éducation                          | 186       | 0,3  | 93,8             | 6,2            | 0,0             | 0,0      | 17,6             | 64,6     |
| Educateur de jeunes enfants                                   | 226       | 0,3  | 84,1             | 15,9           | 0,0             | 0,0      | 11,4             | 97,7     |
| Responsable de structure d'accueil de loisirs                 | 309       | 0,4  | 93,2             | 6,4            | 0,0             | 0,4      | 5,7              | 82,3     |
| Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant         | 242       | 0,3  | 91,7             | 8,3            | 0,0             | 0,0      | 25,6             | 98,3     |
| <b>Enseignements artistiques</b>                              | 1504      | 2,1  | 62,6             | 36,1           | 0,0             | 1,3      | 25,1             | 49,3     |
| Directeur d'établissement d'arts plastiques                   | 2         | 0,0  | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 100,0            | 100,0    |
| Directeur d'établissement d'enseignement artistique           | 45        | 0,1  | 60,3             | 39,7           | 0,0             | 0,0      | 39,7             | 43,2     |
| Enseignant artistique                                         | 1417,4    | 2,0  | 62,8             | 35,7           | 0,0             | 1,4      | 24,3             | 49,1     |
| Enseignant en arts plastiques                                 | 39        | 0,1  | 52,6             | 47,4           | 0,0             | 0,0      | 32,1             | 61,8     |
| <b>Entretien et services généraux</b>                         | 9674      | 13,5 | 81,9             | 14,7           | 3,4             | 0,0      | 29,7             | 64,3     |
| Agent de services polyvalent en milieu rural                  | 2449      | 3,4  | 78,2             | 14,6           | 7,2             | 0,0      | 28,2             | 51,1     |
| Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural | 1366      | 1,9  | 89,5             | 5,8            | 4,7             | 0,0      | 24,9             | 16,9     |
| Chargé de prévention, sureté et sécurité incendie             | 6         | 0,0  | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 62,8             | 0,0      |
| Chargé de propreté des locaux                                 | 5349      | 7,5  | 80,8             | 17,8           | 1,5             | 0,0      | 31,8             | 86,4     |
| Coordonnateur d'entretien des locaux                          | 40        | 0,1  | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 33,1             | 61,1     |
| Logisticien                                                   | 54        | 0,1  | 91,8             | 8,2            | 0,0             | 0,0      | 29,9             | 29,4     |
| Magasinier                                                    | 263       | 0,4  | 94,0             | 2,9            | 3,0             | 0,0      | 28,5             | 25,1     |
| Manutentionnaire                                              | 147       | 0,2  | 83,0             | 12,7           | 4,3             | 0,0      | 21,8             | 6,2      |

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



| Métiers                                                   | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-----------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Environnement</b>                                      | 281       | 0,4 | 71,0             | 28,3           | 0,8             | 0,0      | 8,6              | 42,0     |
| Chargé d'animation à l'éducation au développement durable | 72        | 0,1 | 62,7             | 37,3           | 0,0             | 0,0      | 5,7              | 51,5     |
| Chargé d'études environnement                             | 30        | 0,0 | 59,6             | 33,0           | 7,4             | 0,0      | 23,1             | 43,7     |
| Chef de projet paysage                                    | 23        | 0,0 | 90,8             | 9,2            | 0,0             | 0,0      | 4,4              | 45,3     |
| Chef de projet rivière et milieux aquatiques              | 83        | 0,1 | 60,3             | 39,7           | 0,0             | 0,0      | 1,7              | 29,3     |
| Directeur de l'environnement                              | 51        | 0,1 | 93,1             | 6,9            | 0,0             | 0,0      | 9,6              | 54,1     |
| Garde gestionnaire des espaces naturels                   | 14        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 30,3             | 0,0      |
| Responsable des espaces naturels protégés                 | 9         | 0,0 | 55,3             | 44,7           | 0,0             | 0,0      | 20,2             | 64,9     |
| <b>Espaces verts</b>                                      | 2539      | 3,5 | 87,0             | 10,9           | 2,1             | 0,0      | 20,1             | 9,8      |
| Animalier                                                 | 11        | 0,0 | 69,6             | 30,4           | 0,0             | 0,0      | 8,7              | 73,9     |
| Chargé de travaux espaces verts                           | 585       | 0,8 | 87,8             | 10,2           | 2,0             | 0,0      | 21,0             | 8,4      |
| Concepteur paysagiste                                     | 2         | 0,0 | 0,0              | 100,0          | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Directeur espaces verts et biodiversité                   | 42        | 0,1 | 92,5             | 7,5            | 0,0             | 0,0      | 41,6             | 20,0     |
| Grimpeur élagueur                                         | 17        | 0,0 | 94,0             | 6,0            | 0,0             | 0,0      | 6,0              | 0,0      |
| Jardinier                                                 | 1837      | 2,6 | 86,4             | 11,3           | 2,3             | 0,0      | 19,4             | 9,3      |
| Responsable de parc animalier                             | 5         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 50,0             | 50,0     |
| Responsable de production végétale                        | 39        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 26,4             | 23,6     |
| <b>Etablissements et services patrimoniaux</b>            | 632       | 0,9 | 78,4             | 21,6           | 0,0             | 0,0      | 21,9             | 66,5     |
| Archéologue                                               | 29        | 0,0 | 72,3             | 27,7           | 0,0             | 0,0      | 4,7              | 43,0     |
| Archiviste                                                | 99        | 0,1 | 89,3             | 10,7           | 0,0             | 0,0      | 28,3             | 73,0     |
| Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine         | 300       | 0,4 | 74,0             | 26,0           | 0,0             | 0,0      | 22,1             | 67,8     |
| Directeur d'établissement patrimonial                     | 54        | 0,1 | 90,3             | 9,7            | 0,0             | 0,0      | 30,7             | 62,3     |
| Médiateur culturel                                        | 105       | 0,1 | 74,3             | 25,7           | 0,0             | 0,0      | 16,9             | 71,7     |
| Régisseur d'œuvres                                        | 36        | 0,0 | 81,3             | 18,7           | 0,0             | 0,0      | 16,9             | 57,7     |
| Restaurateur d'œuvres                                     | 9         | 0,0 | 89,3             | 10,7           | 0,0             | 0,0      | 25,3             | 32,0     |

| Métiers                                                                     | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Finances</b>                                                             | 1430      | 2,0 | 92,3             | 7,3            | 0,3             | 0,1      | 20,5             | 85,7     |
| Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable                    | 860       | 1,2 | 91,3             | 8,0            | 0,5             | 0,2      | 21,5             | 88,8     |
| Coordonnateur budgétaire et comptable                                       | 92        | 0,1 | 95,5             | 4,5            | 0,0             | 0,0      | 22,8             | 84,3     |
| Directeur financier                                                         | 132       | 0,2 | 92,2             | 7,8            | 0,0             | 0,0      | 16,0             | 74,5     |
| Responsable de gestion budgétaire et financière                             | 143       | 0,2 | 91,8             | 8,2            | 0,0             | 0,0      | 23,2             | 76,3     |
| Responsable de gestion comptable                                            | 202       | 0,3 | 95,7             | 4,3            | 0,0             | 0,0      | 16,3             | 86,9     |
| <b>Formation professionnelle</b>                                            | 93        | 0,1 | 72,6             | 27,4           | 0,0             | 0,0      | 15,5             | 59,6     |
| Chargé des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage      | 70        | 0,1 | 73,8             | 26,2           | 0,0             | 0,0      | 15,6             | 61,4     |
| Directeur des politiques de formation professionnelle et de l'apprentissage | 22        | 0,0 | 68,8             | 31,2           | 0,0             | 0,0      | 15,1             | 53,9     |
| <b>Habitat logement</b>                                                     | 114       | 0,2 | 81,5             | 18,5           | 0,0             | 0,0      | 18,1             | 59,3     |
| Chargé de gestion locative                                                  | 26        | 0,0 | 94,8             | 5,2            | 0,0             | 0,0      | 11,4             | 92,9     |
| Directeur de la gestion locative                                            | 3         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Gardien d'immeuble                                                          | 25        | 0,0 | 84,5             | 15,5           | 0,0             | 0,0      | 43,4             | 25,7     |
| Responsable de l'habitat et du logement                                     | 60        | 0,1 | 73,5             | 26,5           | 0,0             | 0,0      | 11,6             | 61,0     |
| <b>Imprimerie</b>                                                           | 51        | 0,1 | 96,1             | 3,9            | 0,0             | 0,0      | 37,1             | 49,0     |
| Chef d'atelier d'imprimerie                                                 | 1         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Façonnier                                                                   | 17        | 0,0 | 94,2             | 5,8            | 0,0             | 0,0      | 41,7             | 86,3     |
| Imprimeur reprographe                                                       | 33        | 0,0 | 96,9             | 3,1            | 0,0             | 0,0      | 36,2             | 27,1     |

| Métiers                                                                | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Incendie secours</b>                                                | 1557      | 2,2 | 97,3             | 2,7            | 0,0             | 0,0      | 7,1              | 9,4      |
| Chef de centre d'incendie et de secours                                | 48        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 19,4             | 8,3      |
| Chef de groupement                                                     | 84        | 0,1 | 95,2             | 4,8            | 0,0             | 0,0      | 17,5             | 28,6     |
| Directeur départemental des services d'incendie et de secours          | 25        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 26,3             | 10,5     |
| Encadrant des opérations de secours                                    | 700       | 1,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 5,6              | 5,2      |
| Infirmier de SDIS                                                      | 4         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 66,7     |
| Intervenant des opérations de secours                                  | 546       | 0,8 | 93,9             | 6,1            | 0,0             | 0,0      | 2,7              | 6,3      |
| Médecin de SDIS                                                        | 3         | 0,0 | 50,0             | 50,0           | 0,0             | 0,0      | 100,0            | 0,0      |
| Opérateur en CTA-CODIS                                                 | 115       | 0,2 | 98,8             | 1,2            | 0,0             | 0,0      | 10,5             | 24,4     |
| Pharmacien de SDIS                                                     | 7         | 0,0 | 80,0             | 20,0           | 0,0             | 0,0      | 60,0             | 60,0     |
| Préventionniste                                                        | 16        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 16,6             | 58,4     |
| Prévisionniste                                                         | 9         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 42,9             | 14,3     |
| <b>Infrastructures</b>                                                 | 2335      | 3,3 | 93,8             | 5,9            | 0,3             | 0,0      | 24,9             | 4,9      |
| Agent de port                                                          | 41        | 0,1 | 97,6             | 2,4            | 0,0             | 0,0      | 62,4             | 47,7     |
| Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers | 1554      | 2,2 | 92,5             | 7,1            | 0,4             | 0,0      | 22,1             | 1,1      |
| Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers              | 135       | 0,2 | 93,3             | 6,7            | 0,0             | 0,0      | 32,1             | 16,6     |
| Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers           | 181       | 0,3 | 95,5             | 4,5            | 0,0             | 0,0      | 17,4             | 14,4     |
| Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers   | 226       | 0,3 | 99,6             | 0,4            | 0,0             | 0,0      | 28,0             | 0,6      |
| Responsable de port                                                    | 3         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Responsable du patrimoine, de la voirie et des réseaux divers          | 195       | 0,3 | 95,9             | 4,1            | 0,0             | 0,0      | 38,2             | 14,3     |

| Métiers                                                                                 | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Laboratoires</b>                                                                     | 140       | 0,2 | 85,6             | 14,4           | 0,0             | 0,0      | 20,6             | 64,1     |
| Aide de laboratoire                                                                     | 6         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 22,4             | 22,4     |
| Directeur de laboratoire                                                                | 27        | 0,0 | 84,8             | 15,2           | 0,0             | 0,0      | 35,5             | 55,8     |
| Préleveur                                                                               | 19        | 0,0 | 85,7             | 14,3           | 0,0             | 0,0      | 7,1              | 50,0     |
| Responsable qualité en laboratoire                                                      | 6         | 0,0 | 65,4             | 34,6           | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Technicien de laboratoire                                                               | 81        | 0,1 | 86,4             | 13,6           | 0,0             | 0,0      | 20,4             | 70,5     |
| <b>Patrimoine bâti</b>                                                                  | 2341      | 3,3 | 90,3             | 9,0            | 0,6             | 0,0      | 28,1             | 7,9      |
| Assistant de suivi de travaux bâtiment                                                  | 81        | 0,1 | 94,4             | 5,6            | 0,0             | 0,0      | 40,1             | 7,5      |
| Chargé d'opération de construction                                                      | 53        | 0,1 | 76,0             | 24,0           | 0,0             | 0,0      | 35,1             | 29,0     |
| Dessinateur CAO-DAO                                                                     | 99        | 0,1 | 94,4             | 5,6            | 0,0             | 0,0      | 28,9             | 36,9     |
| Gestionnaire technique bâtiment                                                         | 251       | 0,3 | 89,3             | 8,8            | 1,9             | 0,0      | 19,3             | 9,8      |
| Opérateur de maintenance chauffage, ventilation et climatisation                        | 2         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Ouvrier de maintenance des bâtiments                                                    | 1614      | 2,2 | 91,1             | 8,2            | 0,6             | 0,0      | 28,9             | 3,6      |
| Responsable de conception et de réalisation de constructions                            | 50        | 0,1 | 79,9             | 20,1           | 0,0             | 0,0      | 27,9             | 21,9     |
| Responsable des bâtiments                                                               | 150       | 0,2 | 86,3             | 13,7           | 0,0             | 0,0      | 32,7             | 19,0     |
| Responsable d'exploitation des installations de chauffage, ventilation et climatisation | 1         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Responsable énergie                                                                     | 25        | 0,0 | 92,5             | 7,5            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 22,0     |
| Spécialiste fluides                                                                     | 14        | 0,0 | 92,7             | 7,3            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| <b>Population et funéraire</b>                                                          | 368       | 0,5 | 95,3             | 3,5            | 1,2             | 0,0      | 17,7             | 76,4     |
| Agent funéraire                                                                         | 47        | 0,1 | 95,4             | 4,6            | 0,0             | 0,0      | 20,8             | 10,7     |
| Chargé d'accueil des publics itinérants                                                 | 5         | 0,0 | 0,0              | 100,0          | 0,0             | 0,0      | 20,8             | 0,0      |
| Conservateur de cimetière                                                               | 11        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 29,9             | 31,6     |
| Directeur de régie funéraire                                                            | 4         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 52,9             | 52,9     |
| Officier d'état civil                                                                   | 216       | 0,3 | 96,3             | 1,6            | 2,1             | 0,0      | 16,5             | 91,1     |
| Responsable du service population                                                       | 85        | 0,1 | 97,2             | 2,8            | 0,0             | 0,0      | 15,6             | 86,5     |

| Métiers                                                | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|--------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Prévention et sécurité</b>                          | 1468      | 2,0 | 87,1             | 10,4           | 2,4             | 0,0      | 20,6             | 27,4     |
| Agent de gardiennage et de surveillance                | 336       | 0,5 | 69,1             | 30,9           | 0,0             | 0,0      | 29,3             | 37,6     |
| Agent de médiation et de prévention                    | 55        | 0,1 | 18,4             | 16,1           | 65,5            | 0,0      | 9,3              | 45,9     |
| Agent de surveillance des voies publiques              | 131       | 0,2 | 81,3             | 18,7           | 0,0             | 0,0      | 22,3             | 41,7     |
| Garde champêtre                                        | 65        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 35,9             | 0,0      |
| Opérateur de vidéoprotection                           | 77        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 26,9             | 16,2     |
| Policier municipal                                     | 693       | 1,0 | 98,2             | 1,8            | 0,0             | 0,0      | 13,4             | 24,8     |
| Responsable du service de police municipale            | 112       | 0,2 | 96,8             | 3,2            | 0,0             | 0,0      | 28,7             | 9,9      |
| <b>Propreté et déchets</b>                             | 1684      | 2,3 | 85,0             | 14,1           | 0,9             | 0,0      | 26,1             | 15,9     |
| Agent de collecte                                      | 613       | 0,9 | 82,8             | 16,8           | 0,3             | 0,0      | 18,1             | 1,0      |
| Agent de déchèterie                                    | 142       | 0,2 | 79,8             | 20,2           | 0,0             | 0,0      | 34,6             | 17,3     |
| Agent de propreté des espaces publics                  | 742       | 1,0 | 85,9             | 12,3           | 1,8             | 0,0      | 32,0             | 25,2     |
| Coordonnateur collecte                                 | 64        | 0,1 | 89,1             | 10,9           | 0,0             | 0,0      | 14,0             | 15,2     |
| Responsable de la gestion des déchets                  | 32        | 0,0 | 93,4             | 6,6            | 0,0             | 0,0      | 13,2             | 48,6     |
| Responsable propreté des espaces publics               | 72        | 0,1 | 98,1             | 1,9            | 0,0             | 0,0      | 33,4             | 16,4     |
| Responsable traitement des déchets                     | 19        | 0,0 | 78,0             | 22,0           | 0,0             | 0,0      | 22,0             | 62,7     |
| <b>Ressources humaines</b>                             | 1041      | 1,5 | 90,2             | 6,6            | 3,3             | 0,0      | 17,9             | 87,0     |
| Assistant de gestion ressources humaines               | 514       | 0,7 | 94,7             | 5,3            | 0,0             | 0,0      | 15,0             | 93,1     |
| Chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail | 18        | 0,0 | 77,9             | 22,1           | 0,0             | 0,0      | 25,8             | 34,2     |
| Chargé de projet GPEEC                                 | 93        | 0,1 | 49,8             | 13,4           | 36,7            | 0,0      | 16,1             | 76,8     |
| Chargé du recrutement                                  | 13        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 57,9             | 100,0    |
| Conseiller en prévention des risques professionnels    | 59        | 0,1 | 89,2             | 10,8           | 0,0             | 0,0      | 19,3             | 54,5     |
| Conseiller emploi, mobilité, carrière                  | 29        | 0,0 | 96,6             | 3,4            | 0,0             | 0,0      | 23,9             | 95,7     |
| Directeur des ressources humaines                      | 162       | 0,2 | 95,0             | 5,0            | 0,0             | 0,0      | 16,2             | 84,5     |
| Ergonome                                               | 2         | 0,0 | 42,1             | 57,9           | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 42,1     |
| Responsable de la formation                            | 35        | 0,0 | 93,2             | 6,8            | 0,0             | 0,0      | 16,9             | 86,1     |
| Responsable de la gestion administrative du personnel  | 115       | 0,2 | 95,3             | 4,7            | 0,0             | 0,0      | 27,6             | 94,1     |

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

| Métiers                                        | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Restauration collective</b>                 | 4077      | 5,7 | 81,4             | 17,5           | 1,1             | 0,0      | 26,3             | 76,7     |
| Agent de restauration                          | 2837      | 4,0 | 78,2             | 20,5           | 1,2             | 0,0      | 28,6             | 92,5     |
| Cuisinier                                      | 566       | 0,8 | 86,6             | 11,7           | 1,7             | 0,0      | 17,6             | 33,5     |
| Directeur de la restauration collective        | 41        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 58,0             | 43,0     |
| Responsable de production culinaire            | 453       | 0,6 | 89,8             | 10,2           | 0,0             | 0,0      | 20,3             | 36,2     |
| Responsable des sites de distribution de repas | 34        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 25,1             | 61,3     |
| Responsable d'office                           | 139       | 0,2 | 86,8             | 13,2           | 0,0             | 0,0      | 25,4             | 74,9     |
| Responsable qualité en restauration collective | 6         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 15,4             | 84,6     |
| <b>Santé</b>                                   | 1039      | 1,4 | 74,5             | 25,5           | 0,0             | 0,0      | 24,9             | 91,6     |
| Aide-soignant                                  | 397       | 0,6 | 78,9             | 21,1           | 0,0             | 0,0      | 16,8             | 95,9     |
| Coordonnateur de santé                         | 17        | 0,0 | 75,4             | 24,6           | 0,0             | 0,0      | 22,3             | 92,1     |
| Directeur de santé publique                    | 34        | 0,0 | 72,5             | 27,5           | 0,0             | 0,0      | 24,2             | 76,6     |
| Ergothérapeute                                 | 10        | 0,0 | 71,4             | 28,6           | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Infirmier                                      | 165       | 0,2 | 80,3             | 19,7           | 0,0             | 0,0      | 21,9             | 99,2     |
| Manipulateur d'électroradiologie               | 3         | 0,0 | 50,0             | 50,0           | 0,0             | 0,0      | 50,0             | 100,0    |
| Médecin                                        | 102       | 0,1 | 31,0             | 69,0           | 0,0             | 0,0      | 52,7             | 72,5     |
| Médecin de médecine préventive                 | 28        | 0,0 | 17,2             | 82,8           | 0,0             | 0,0      | 85,9             | 56,1     |
| Orthophoniste                                  | 1         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 100,0            | 100,0    |
| Pharmacien                                     | 10        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 9,8              | 9,8      |
| Psychomotricien                                | 8         | 0,0 | 16,7             | 83,3           | 0,0             | 0,0      | 46,0             | 100,0    |
| Puériculteur                                   | 209       | 0,3 | 92,8             | 7,2            | 0,0             | 0,0      | 21,1             | 99,5     |
| Responsable en santé environnementale          | 3         | 0,0 | 69,3             | 30,7           | 0,0             | 0,0      | 38,5             | 100,0    |
| Sage-femme                                     | 42        | 0,1 | 68,0             | 32,0           | 0,0             | 0,0      | 27,9             | 94,0     |
| Technicien de santé environnementale           | 10        | 0,0 | 89,8             | 10,2           | 0,0             | 0,0      | 20,5             | 23,1     |

| Métiers                                                                               | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Services culturels</b>                                                             | 195       | 0,3 | 75,1             | 24,9           | 0,0             | 0,0      | 37,0             | 65,3     |
| Chef de projet culturel                                                               | 110       | 0,2 | 75,7             | 24,3           | 0,0             | 0,0      | 30,5             | 68,9     |
| Directeur de l'action culturelle                                                      | 84        | 0,1 | 74,3             | 25,7           | 0,0             | 0,0      | 45,5             | 60,7     |
| <b>Social</b>                                                                         | 4590      | 6,4 | 49,9             | 49,8           | 0,3             | 0,0      | 28,3             | 89,6     |
| Agent d'intervention sociale et familiale                                             | 27        | 0,0 | 42,1             | 49,5           | 8,4             | 0,0      | 53,0             | 54,0     |
| Aide à domicile                                                                       | 240       | 0,3 | 63,9             | 36,1           | 0,0             | 0,0      | 26,2             | 96,7     |
| Assistant familial                                                                    | 1688      | 2,4 | 0,1              | 99,9           | 0,0             | 0,0      | 45,2             | 90,4     |
| Cadre en charge de la direction d'établissement ou de service social ou médico-social | 161       | 0,2 | 88,1             | 11,9           | 0,0             | 0,0      | 33,4             | 87,2     |
| Chargé d'accueil social                                                               | 253       | 0,4 | 76,1             | 23,9           | 0,0             | 0,0      | 21,4             | 93,5     |
| Conseiller d'action sociale                                                           | 200       | 0,3 | 76,9             | 23,1           | 0,0             | 0,0      | 14,4             | 90,6     |
| Directeur de l'action sociale                                                         | 78        | 0,1 | 74,7             | 25,3           | 0,0             | 0,0      | 17,3             | 57,2     |
| Psychologue                                                                           | 113       | 0,2 | 47,2             | 52,8           | 0,0             | 0,0      | 12,5             | 94,7     |
| Référent insertion socioprofessionnelle et professionnelle                            | 111       | 0,2 | 83,2             | 16,8           | 0,0             | 0,0      | 22,1             | 84,0     |
| Responsable de l'aide sociale à l'enfance                                             | 163       | 0,2 | 76,4             | 23,6           | 0,0             | 0,0      | 21,1             | 89,0     |
| Responsable territorial d'action sociale                                              | 123       | 0,2 | 92,5             | 7,5            | 0,0             | 0,0      | 25,7             | 87,4     |
| Travailleur social                                                                    | 1434      | 2,0 | 83,3             | 15,8           | 0,9             | 0,0      | 14,2             | 89,6     |
| <b>Sports</b>                                                                         | 1379      | 1,9 | 83,6             | 15,0           | 1,4             | 0,0      | 22,9             | 29,6     |
| Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques                             | 694       | 1,0 | 88,1             | 10,4           | 1,5             | 0,0      | 25,1             | 26,3     |
| Animateur éducateur sportif                                                           | 500       | 0,7 | 72,8             | 25,4           | 1,8             | 0,0      | 16,5             | 35,1     |
| Directeur du service des sports                                                       | 59        | 0,1 | 97,7             | 2,3            | 0,0             | 0,0      | 21,6             | 34,3     |
| Responsable d'équipement sportif                                                      | 73        | 0,1 | 97,1             | 2,9            | 0,0             | 0,0      | 45,5             | 17,3     |
| Responsable des activités physiques et sportives                                      | 53        | 0,1 | 92,1             | 7,9            | 0,0             | 0,0      | 25,4             | 31,7     |

| Métiers                                                           | Effectifs | %    | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| <b> Systèmes d'information et TIC </b>                            | 508       | 0,7  | 77,4             | 22,1           | 0,5             | 0,0      | 19,1             | 20,6     |
| Administrateur systèmes et bases de données                       | 21        | 0,0  | 64,4             | 35,6           | 0,0             | 0,0      | 4,8              | 14,3     |
| Chargé de support et services des systèmes d'information          | 174       | 0,2  | 81,0             | 17,6           | 1,4             | 0,0      | 21,8             | 10,2     |
| Chargé des réseaux et télécommunications                          | 60        | 0,1  | 87,2             | 12,8           | 0,0             | 0,0      | 12,4             | 22,5     |
| Chef de projet études et développement des systèmes d'information | 86        | 0,1  | 74,6             | 25,4           | 0,0             | 0,0      | 19,2             | 41,6     |
| Chef de projet système d'information géographique                 | 58        | 0,1  | 68,3             | 31,7           | 0,0             | 0,0      | 4,0              | 38,9     |
| Directeur des systèmes d'information                              | 59        | 0,1  | 85,7             | 14,3           | 0,0             | 0,0      | 19,4             | 8,5      |
| Responsable des études et applications des systèmes d'information | 7         | 0,0  | 74,1             | 25,9           | 0,0             | 0,0      | 39,8             | 60,2     |
| Responsable production et support des systèmes d'information      | 27        | 0,0  | 60,4             | 39,6           | 0,0             | 0,0      | 54,3             | 0,0      |
| Responsable sécurité des systèmes d'information                   | 15        | 0,0  | 64,5             | 35,5           | 0,0             | 0,0      | 17,8             | 17,8     |
| <b> Transports et Déplacements </b>                               | 163       | 0,2  | 76,0             | 24,0           | 0,0             | 0,0      | 17,0             | 69,0     |
| Chargé de la gestion du réseau de transport                       | 21        | 0,0  | 69,6             | 30,4           | 0,0             | 0,0      | 28,6             | 71,4     |
| Chargé de projets mobilité durable                                | 97        | 0,1  | 74,4             | 25,6           | 0,0             | 0,0      | 10,4             | 67,3     |
| Responsable des transports et déplacements                        | 45        | 0,1  | 82,5             | 17,5           | 0,0             | 0,0      | 25,8             | 71,8     |
| <b> Urbanisme et aménagement </b>                                 | 526       | 0,7  | 86,9             | 13,1           | 0,0             | 0,0      | 22,0             | 79,7     |
| Chef de projet foncier, urbanisme et aménagement                  | 99        | 0,1  | 76,1             | 23,9           | 0,0             | 0,0      | 15,5             | 77,3     |
| Directeur de l'urbanisme et de l'aménagement durable              | 112       | 0,2  | 96,0             | 4,0            | 0,0             | 0,0      | 14,0             | 75,9     |
| Instructeur des autorisations d'urbanisme                         | 257       | 0,4  | 89,2             | 10,8           | 0,0             | 0,0      | 28,7             | 84,2     |
| Responsable des affaires immobilières et foncières                | 58        | 0,1  | 77,1             | 22,9           | 0,0             | 0,0      | 19,3             | 70,9     |
| <b> Métiers non déclarés </b>                                     | 8381      | 11,7 | 52,9             | 43,8           | 2,9             | 0,4      | 20,6             | 59,0     |
| <b> Assistant de prévention des risques professionnels </b>       | 1         | 0,0  | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| <b> Formateur occasionnel </b>                                    | 45        | 0,1  | 12,2             | 87,8           | 0,0             | 0,0      | 22,6             | 57,4     |
| <b> Métiers non répertoriés </b>                                  | 459       | 0,6  | 23,6             | 76,4           | 0,0             | 0,0      | 22,8             | 54,3     |

# 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 | % Autres   | % Plus de 55 ans | % Femmes    |
|-------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|----------------|-----------------|------------|------------------|-------------|
| <b>Ensemble</b>                           | <b>71776</b> | <b>100,0</b> | <b>76,2</b>      | <b>22,3</b>    | <b>1,4</b>      | <b>0,1</b> | <b>23,2</b>      | <b>62,9</b> |
| Equipe de direction                       | 1687         | 2,4          | 80,9             | 18,7           | 0,3             | 0,1        | 25,3             | 62,6        |
| Affaires juridiques et administratives    | 3277         | 4,6          | 89,7             | 9,6            | 0,4             | 0,3        | 25,4             | 85,5        |
| Gestion financière et comptabilité        | 1193         | 1,7          | 90,7             | 8,1            | 1,0             | 0,3        | 19,0             | 85,6        |
| Personnel et ressources humaines          | 1410         | 2,0          | 89,4             | 10,3           | 0,3             | 0,0        | 19,3             | 88,2        |
| Système d'information et informatique     | 542          | 0,8          | 76,1             | 22,8           | 1,0             | 0,0        | 18,8             | 24,6        |
| Communication                             | 521          | 0,7          | 61,5             | 37,9           | 0,6             | 0,0        | 11,8             | 72,8        |
| Politique de la ville                     | 179          | 0,2          | 81,2             | 13,3           | 5,5             | 0,0        | 22,3             | 61,5        |
| Urbanisme et aménagement                  | 880          | 1,2          | 84,5             | 15,5           | 0,0             | 0,0        | 20,2             | 75,4        |
| Transports et déplacements                | 410          | 0,6          | 77,0             | 22,7           | 0,0             | 0,3        | 22,4             | 51,3        |
| Environnement                             | 398          | 0,6          | 73,2             | 25,0           | 1,2             | 0,6        | 12,5             | 47,0        |
| Action économique et développement local  | 512          | 0,7          | 80,3             | 19,1           | 0,6             | 0,0        | 17,6             | 66,6        |
| Emploi et insertion professionnelle       | 229          | 0,3          | 78,6             | 12,7           | 8,7             | 0,0        | 15,6             | 86,0        |
| Formation professionnelle                 | 372          | 0,5          | 47,6             | 52,4           | 0,0             | 0,0        | 26,7             | 68,1        |
| Europe, International                     | 20           | 0,0          | 30,1             | 69,9           | 0,0             | 0,0        | 17,1             | 100,0       |
| Bâtiment et patrimoine bâti               | 3681         | 5,1          | 84,6             | 14,5           | 0,9             | 0,0        | 32,8             | 50,9        |
| Voirie, infrastructures et réseaux divers | 3248         | 4,5          | 93,3             | 6,2            | 0,4             | 0,1        | 25,0             | 9,3         |
| Eau et assainissement                     | 917          | 1,3          | 90,3             | 9,5            | 0,0             | 0,2        | 21,2             | 22,5        |
| Propreté, collecte et gestion des déchets | 1582         | 2,2          | 83,3             | 15,3           | 1,4             | 0,0        | 26,3             | 20,9        |
| Espaces verts et paysages                 | 2736         | 3,8          | 83,8             | 12,8           | 3,3             | 0,1        | 18,7             | 10,2        |
| Ateliers et matériels                     | 790          | 1,1          | 90,3             | 9,1            | 0,6             | 0,0        | 26,1             | 11,5        |
| Action culturelle et spectacles           | 702          | 1,0          | 71,4             | 26,7           | 1,8             | 0,0        | 24,2             | 54,9        |
| Bibliothèques et centres documentaires    | 1161         | 1,6          | 89,2             | 9,8            | 0,9             | 0,1        | 25,8             | 79,8        |

| Services                            | Effectifs | %    | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Emplois aidés | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-------------------------------------|-----------|------|------------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|
| Etablissements patrimoniaux         | 826       | 1,2  | 77,3             | 22,1           | 0,6             | 0,0      | 25,6             | 61,6     |
| Enseignements artistiques           | 1658      | 2,3  | 63,2             | 35,4           | 0,0             | 1,4      | 25,6             | 50,1     |
| Action sociale                      | 2939      | 4,1  | 73,0             | 25,5           | 1,4             | 0,1      | 19,2             | 89,0     |
| Protection de l'enfance             | 2301      | 3,2  | 22,1             | 77,9           | 0,0             | 0,0      | 38,6             | 88,7     |
| Personnes âgées                     | 1348      | 1,9  | 69,8             | 27,8           | 2,3             | 0,0      | 18,1             | 90,5     |
| Handicap                            | 44        | 0,1  | 72,0             | 28,0           | 0,0             | 0,0      | 20,1             | 87,6     |
| Restauration collective             | 2853      | 4,0  | 74,8             | 23,7           | 1,5             | 0,0      | 26,9             | 79,3     |
| Logement, habitat                   | 255       | 0,4  | 77,1             | 22,9           | 0,0             | 0,0      | 25,2             | 75,8     |
| Santé                               | 778       | 1,1  | 75,8             | 23,9           | 0,3             | 0,0      | 24,7             | 89,4     |
| Laboratoires                        | 158       | 0,2  | 87,8             | 12,2           | 0,0             | 0,0      | 23,0             | 68,7     |
| Sport                               | 1703      | 2,4  | 82,2             | 16,1           | 1,7             | 0,0      | 23,8             | 30,7     |
| Petite enfance                      | 3527      | 4,9  | 69,9             | 27,7           | 2,2             | 0,1      | 19,1             | 98,3     |
| Affaires scolaires et périscolaires | 10853     | 15,1 | 73,2             | 25,7           | 0,9             | 0,1      | 24,3             | 81,5     |
| Jeunesse et animation               | 2821      | 3,9  | 56,6             | 42,1           | 1,1             | 0,1      | 9,1              | 78,0     |
| Population et citoyenneté           | 902       | 1,3  | 78,6             | 19,7           | 1,7             | 0,0      | 23,6             | 80,6     |
| Funéraire                           | 77        | 0,1  | 94,3             | 5,7            | 0,0             | 0,0      | 24,8             | 29,0     |
| Police et sécurité                  | 1347      | 1,9  | 87,2             | 10,1           | 2,4             | 0,4      | 19,5             | 30,4     |
| Pompiers et secours                 | 1627      | 2,3  | 96,5             | 2,9            | 0,6             | 0,0      | 7,7              | 10,8     |
| Agents polyvalents                  | 4897      | 6,8  | 80,5             | 15,0           | 4,5             | 0,0      | 26,1             | 59,9     |
| Autres situations                   | 13        | 0,0  | 100,0            | 0,0            | 0,0             | 0,0      | 0,0              | 30,8     |
| Inclassable                         | 4401      | 6,1  | 67,0             | 31,1           | 1,8             | 0,1      | 23,8             | 53,9     |

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

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

| Cadre d'emploi                                                       | Effectifs | %     | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|----------------|----------|------------------|----------|
| Ensemble des agents (hors emplois aidés)                             | 70791     | 100,0 | 77,3             | 22,6           | 0,1      | 23,3             | 63,1     |
| <b>Filière administrative</b>                                        | 15220     | 21,4  | 87,3             | 12,6           | 0,1      | 22,5             | 87,3     |
| Adjoint administratif                                                | 8797      | 12,4  | 89,4             | 10,5           | 0,1      | 20,3             | 92,5     |
| Administrateur                                                       | 71        | 0,1   | 56,7             | 43,3           | 0,0      | 32,4             | 37,3     |
| Attaché                                                              | 2673      | 3,8   | 73,4             | 26,6           | 0,0      | 22,2             | 71,4     |
| Directeur (général) des services administratifs (emploi fonctionnel) | 147       | 0,2   | 95,7             | 4,3            | 0,0      | 24,5             | 42,4     |
| Rédacteur                                                            | 3423      | 4,8   | 91,5             | 8,5            | 0,0      | 27,0             | 89,0     |
| Secrétaire de mairie                                                 | 109       | 0,2   | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 57,3             | 100,0    |
| <b>Filière technique</b>                                             | 32206     | 45,5  | 85,3             | 14,7           | 0,0      | 26,6             | 44,4     |
| Adjoint technique                                                    | 22235     | 31,4  | 82,9             | 17,1           | 0,0      | 25,6             | 46,7     |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement                  | 4103      | 5,8   | 92,4             | 7,6            | 0,0      | 31,1             | 65,4     |
| Agent de maîtrise                                                    | 2738      | 3,9   | 97,6             | 2,4            | 0,0      | 31,8             | 11,2     |
| Directeur (général) des services techniques (emploi fonctionnel)     | 8         | 0,0   | 88,1             | 11,9           | 0,0      | 0,0              | 51,6     |
| Ingénieur                                                            | 1056      | 1,5   | 74,8             | 25,2           | 0,0      | 19,0             | 42,6     |
| Ingénieur en chef                                                    | 113       | 0,2   | 89,4             | 10,6           | 0,0      | 51,9             | 26,4     |
| Technicien                                                           | 1953      | 2,8   | 84,7             | 15,3           | 0,0      | 24,1             | 21,5     |

| Cadre d'emploi                                               | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Filière culturelle</b>                                    | 3180      | 4,5 | 74,7             | 24,8           | 0,5      | 23,5             | 63,0     |
| Adjoint du patrimoine                                        | 885       | 1,3 | 87,0             | 13,0           | 0,0      | 21,8             | 75,4     |
| Assistant d'enseignement artistique                          | 1239      | 1,7 | 58,9             | 40,0           | 1,1      | 20,9             | 50,8     |
| Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques | 461       | 0,7 | 87,1             | 12,6           | 0,3      | 20,6             | 79,6     |
| Attaché de conservation du patrimoine                        | 165       | 0,2 | 69,7             | 30,3           | 0,0      | 12,4             | 61,5     |
| Bibliothécaire                                               | 93        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 41,0             | 88,3     |
| Conservateur des bibliothèques                               | 19        | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 34,9             | 74,5     |
| Conservateur du patrimoine                                   | 30        | 0,0 | 79,5             | 20,5           | 0,0      | 60,3             | 56,5     |
| Directeur d'établissement d'enseignement artistique          | 7         | 0,0 | 68,6             | 31,4           | 0,0      | 85,5             | 31,4     |
| Professeur d'enseignement artistique                         | 283       | 0,4 | 78,3             | 21,7           | 0,0      | 39,3             | 44,0     |
| <b>Filière sportive</b>                                      | 589       | 0,8 | 79,7             | 20,3           | 0,0      | 24,0             | 29,9     |
| Conseiller des activités physiques et sportives              | 26        | 0,0 | 66,9             | 33,1           | 0,0      | 51,1             | 30,5     |
| Educateur des activités physiques et sportives               | 544       | 0,8 | 80,0             | 20,0           | 0,0      | 22,5             | 29,2     |
| Opérateur des activités physiques et sportives               | 19        | 0,0 | 88,7             | 11,3           | 0,0      | 29,4             | 46,8     |
| <b>Filière animation</b>                                     | 4195      | 5,9 | 58,7             | 41,2           | 0,1      | 9,4              | 76,3     |
| Adjoint d'animation                                          | 3739      | 5,3 | 55,6             | 43,9           | 0,4      | 9,1              | 77,9     |
| Animateur                                                    | 456       | 0,6 | 81,9             | 18,1           | 0,0      | 13,0             | 64,2     |
| <b>Filière sociale</b>                                       | 4961      | 7,0 | 83,4             | 16,6           | 0,0      | 20,2             | 95,4     |
| Agent social                                                 | 725       | 1,0 | 60,8             | 39,2           | 0,0      | 24,1             | 95,7     |
| Agent spécialisé des écoles maternelles                      | 2043      | 2,9 | 90,4             | 9,5            | 0,1      | 23,5             | 99,1     |
| Assistant socio-éducatif                                     | 1560      | 2,2 | 84,1             | 15,9           | 0,0      | 13,9             | 91,0     |
| Conseiller socio-éducatif                                    | 64        | 0,1 | 93,9             | 6,1            | 0,0      | 54,5             | 92,0     |
| Educateur de jeunes enfants                                  | 494       | 0,7 | 86,2             | 13,8           | 0,0      | 15,3             | 98,0     |
| Moniteur-éducateur et intervenant familial                   | 74        | 0,1 | 69,3             | 30,7           | 0,0      | 23,8             | 70,7     |



| Cadre d'emploi                                                      | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Filière médico sociale</b>                                       | 2438      | 3,4 | 80,9             | 19,1           | 0,0      | 20,4             | 97,4     |
| Auxiliaire de puériculture                                          | 1100      | 1,6 | 86,7             | 13,3           | 0,0      | 15,3             | 99,6     |
| Auxiliaire de soins                                                 | 438       | 0,6 | 79,0             | 21,0           | 0,0      | 15,5             | 97,2     |
| Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique | 58        | 0,1 | 97,6             | 2,4            | 0,0      | 45,1             | 95,4     |
| Cadre de santé paramédical                                          | 40        | 0,1 | 84,6             | 15,4           | 0,0      | 66,8             | 96,6     |
| Infirmier                                                           | 49        | 0,1 | 74,9             | 25,1           | 0,0      | 26,2             | 100,0    |
| Infirmier en soins généraux                                         | 199       | 0,3 | 86,6             | 13,4           | 0,0      | 23,7             | 100,0    |
| Médecin                                                             | 139       | 0,2 | 30,7             | 69,3           | 0,0      | 57,6             | 73,6     |
| Psychologue                                                         | 118       | 0,2 | 46,2             | 53,8           | 0,0      | 15,2             | 94,9     |
| Puéricultrice                                                       | 265       | 0,4 | 92,1             | 7,9            | 0,0      | 14,9             | 100,0    |
| Puéricultrice cadre de santé                                        | 1         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Sage-femme                                                          | 31        | 0,0 | 95,6             | 4,4            | 0,0      | 35,2             | 100,0    |
| <b>Filière médico technique</b>                                     | 71        | 0,1 | 81,1             | 18,9           | 0,0      | 29,1             | 77,7     |
| Biologiste, vétérinaire et pharmacien                               | 8         | 0,0 | 83,2             | 16,8           | 0,0      | 66,5             | 50,3     |
| Technicien paramédical                                              | 63        | 0,1 | 80,8             | 19,2           | 0,0      | 24,2             | 81,3     |
| <b>Filière police municipale</b>                                    | 879       | 1,2 | 99,4             | 0,6            | 0,0      | 16,3             | 20,8     |
| Agent de police municipale                                          | 723       | 1,0 | 99,3             | 0,7            | 0,0      | 14,3             | 24,4     |
| Chef de service de police municipale                                | 81        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 19,9             | 8,4      |
| Directeur de police municipale                                      | 3         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 0,0              | 0,0      |
| Garde champêtre                                                     | 72        | 0,1 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 32,6             | 0,0      |

| Cadre d'emploi                                                                          | Effectifs | %   | % Fonctionnaires | % Contractuels | % Autres | % Plus de 55 ans | % Femmes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|------------------|----------------|----------|------------------|----------|
| <b>Filière sapeurs pompiers professionnels</b>                                          | 1501      | 2,1 | 97,5             | 2,5            | 0,0      | 7,0              | 6,9      |
| Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels                                       | 1         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels | 107       | 0,2 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 16,3             | 7,5      |
| Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels                                            | 5         | 0,0 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 0,0              | 100,0    |
| Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels                                           | 139       | 0,2 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 23,1             | 6,7      |
| Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels                                | 12        | 0,0 | 55,6             | 44,4           | 0,0      | 44,4             | 44,4     |
| Sapeur et caporal de sapeurs-pompiers professionnels                                    | 342       | 0,5 | 90,7             | 9,3            | 0,0      | 0,4              | 11,3     |
| Sous-officier de sapeurs-pompiers professionnels                                        | 895       | 1,3 | 100,0            | 0,0            | 0,0      | 5,5              | 4,0      |
| <b>Emplois hors filière</b>                                                             | 3683      | 5,3 | 1,3              | 98,3           | 0,4      | 28,7             | 79,4     |
| Apprenti                                                                                | 348       | 0,5 | 1,3              | 98,7           | 0,0      | 0,0              | 48,0     |
| Assistante maternelle                                                                   | 2072      | 2,9 | 0,5              | 99,5           | 0,0      | 43,2             | 91,9     |
| Collaborateur de cabinet                                                                | 109       | 0,2 | 0,0              | 100,0          | 0,0      | 13,2             | 43,4     |
| Fonctionnaire ou non titulaire non classable dans une filière                           | 1153      | 1,6 | 2,8              | 97,2           | 0,0      | 12,5             | 69,5     |
| <b>Inclassable</b>                                                                      | 1867      | 2,6 | 7,9              | 89,9           | 2,2      | 19,9             | 71,0     |

# 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    |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|----------------|-----------------|----------------|------------------|-------------|
| <b>Ensemble des agents</b>                       | <b>71776</b> | <b>100,0</b> | <b>76,2</b>      | <b>22,3</b>    | <b>1,4</b>      | <b>0,1</b>     | <b>23,2</b>      | <b>62,9</b> |
| Région                                           | 3269         | 4,6          | 88,8             | 9,3            | 1,8             | 0,0            | 27,0             | 61,8        |
| Départements                                     | 11506        | 16,0         | 73,7             | 26,1           | 0,2             | 0,0            | 27,7             | 69,6        |
| SDIS                                             | 2009         | 2,8          | 96,5             | 3,1            | 0,5             | 0,0            | 10,8             | 19,0        |
| Centres de gestion                               | 159          | 0,2          | 81,0             | 19,0           | 0,0             | 0,0            | 26,6             | 82,3        |
| Communes de moins de 1 000 hab                   | 5097         | 7,1          | 77,3             | 18,0           | 4,8             | 0,0            | 29,4             | 64,2        |
| Communes de 1 000 à 3 499 hab                    | 7582         | 10,6         | 81,8             | 15,3           | 2,4             | 0,4            | 23,2             | 65,4        |
| Communes de 3 500 à 9 999 hab                    | 7052         | 9,8          | 82,2             | 16,1           | 1,7             | 0,0            | 24,3             | 59,2        |
| Communes de 10 000 à 19 999 hab                  | 5915         | 8,2          | 77,0             | 21,8           | 1,2             | 0,0            | 22,5             | 65,2        |
| Communes de 20 000 à 79 999 hab                  | 7146         | 10,0         | 74,3             | 24,4           | 0,9             | 0,4            | 22,9             | 62,3        |
| Communes de plus de 80 000 hab                   | 5261         | 7,3          | 61,6             | 38,0           | 0,4             | 0,0            | 20,3             | 66,3        |
| Centres communaux d'action sociale               | 2869         | 4,0          | 67,9             | 29,3           | 2,5             | 0,3            | 22,5             | 88,5        |
| Caisses des écoles                               | 193          | 0,3          | 8,4              | 91,6           | 0,0             | 0,0            | 19,1             | 86,3        |
| Communautés urbaines                             | 2999         | 4,2          | 85,7             | 14,3           | 0,0             | 0,0            | 20,2             | 26,8        |
| Communautés de communes                          | 4372         | 6,1          | 71,5             | 26,8           | 1,6             | 0,0            | 15,4             | 72,5        |
| Communautés d'agglomération                      | 3022         | 4,2          | 76,1             | 22,1           | 1,7             | 0,2            | 19,2             | 45,3        |
| Syndicats de communes à vocation multiple: SIVOM | 365          | 0,5          | 81,5             | 18,5           | 0,0             | 0,0            | 23,3             | 86,3        |
| Syndicats de communes à vocation unique: SIVU    | 1594         | 2,2          | 61,0             | 38,4           | 0,0             | 0,6            | 26,7             | 84,3        |
| Syndicats mixtes communaux                       | 1367         | 1,9          | 70,4             | 29,3           | 0,3             | 0,0            | 18,7             | 54,2        |

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 (%) |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------|
| <b>01-Région</b>                                            | 1                                   | 1                                   | 100,0               | 3 257              | 100,0                         |
| <b>02-Départements</b>                                      | 6                                   | 4                                   | 66,7                | 8 394              | 71,5                          |
| <b>04-SDIS</b>                                              | 6                                   | 4                                   | 66,7                | 1 525              | 73,0                          |
| <b>05-Centres de gestion</b>                                | 6                                   | 3                                   | 50,0                | 85                 | 45,2                          |
| <b>06-Communes de moins de 500 hab</b>                      | 85                                  | 34                                  | 40,0                | 93                 | 3,9                           |
| <b>07-Communes de 500 à 999 hab</b>                         | 82                                  | 28                                  | 34,1                | 161                | 5,7                           |
| <b>08-Communes de 1 000 à 1 999 hab</b>                     | 78                                  | 38                                  | 48,7                | 657                | 15,1                          |
| <b>08.1-Communes de 2 000 à 3 499 hab</b>                   | 54                                  | 26                                  | 48,1                | 777                | 21,3                          |
| <b>09-Communes de 3 500 à 9 999 hab</b>                     | 88                                  | 40                                  | 45,5                | 3 295              | 48,5                          |
| <b>10-Communes de 10 000 à 19 999 hab</b>                   | 22                                  | 10                                  | 45,5                | 2 478              | 34,2                          |
| <b>11-Communes de 20 000 à 39 999 hab</b>                   | 7                                   | 3                                   | 42,9                | 1 919              | 52,4                          |
| <b>11.1-Communes de 40 000 à 79 999 hab</b>                 | 3                                   | 2                                   | 66,7                | 2 539              | 81,7                          |
| <b>12-Communes de plus de 80 000 hab</b>                    | 2                                   | 2                                   | 100,0               | 5 261              | 94,2                          |
| <b>13-Centres communaux d'action sociale</b>                | 51                                  | 26                                  | 51,0                | 751                | 26,3                          |
| <b>14-Caisses des écoles</b>                                | 19                                  | 11                                  | 57,9                | 98                 | 100,0                         |
| <b>15-Métropoles et communautés urbaines</b>                | 2                                   | 2                                   | 100,0               | 2 999              | n.d                           |
| <b>16-Communautés de communes</b>                           | 72                                  | 33                                  | 45,8                | 2 145              | 49,1                          |
| <b>17-Communautés d'agglomération</b>                       | 7                                   | 4                                   | 57,1                | 1 648              | 45,6                          |
| <b>19-Syndicats intercommunal à vocation multiple:SIVOM</b> | 46                                  | 20                                  | 43,5                | 149                | 45,7                          |
| <b>20-Syndicats intercommunal à vocation unique:SIVU</b>    | 84                                  | 43                                  | 51,2                | 167                | 9,2                           |
| <b>20.1-Syndicats mixtes et pôles métropolitains</b>        | 112                                 | 68                                  | 60,7                | 346                | 24,9                          |
| <b>26-Autres établissements publics</b>                     | 28                                  | 19                                  | 67,9                | 12                 | 8,0                           |
| <b>Total général</b>                                        | <b>861</b>                          | <b>421</b>                          | <b>48,9</b>         | <b>38 756</b>      | <b>54,2</b>                   |

# 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<sup>er</sup> 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 questions .....6

*Pour répondre à ce recensement, il s'agit de réaliser un fichier sous forme d'un tableau Excel non nominatif, téléchargeable sur le site internet de l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT ou de la délégation, des agents de votre collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 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<sup>er</sup> 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 REEMPLIR 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<sup>er</sup> 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<br>- T : fonctionnaires ou stagiaires<br>- NT : contractuels<br>- 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 :<br>- ACT : activité<br>- MAD : mise à disposition<br>- DET : détachement<br>- PHC : position hors cadre<br>- 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 :<br><br><u>Pour les agents permanents</u> , il s'agit principalement des situations suivantes :<br>- 31V : Vacance temporaire d'un emploi (article 3-2, L. 12 mars 2012)<br>- 33 : Recrutement de contractuel pour absence de cadre d'emplois ou de cadres (article 3-3 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> , loi du 12 mars 2012)<br>- 34 : Communes de moins de 1 000 habitants (article 3-3 3 <sup>ème</sup> , L. 12 mars 2012),<br>- 38 : Travailleurs handicapés (article 38)<br>- 47 : Emplois fonctionnels (« Emplois de direction ») (article 47)<br>- AM : Assistants maternels et familiaux (loi du 27 juin 2005)<br>- CAB : Collaborateurs de cabinet (article 110)<br>- CDI2005 : Contrat à durée indéterminée de droit public (loi 26 juillet 2005)<br>- CDI : Contrat à durée indéterminée de droit public<br>- FACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (article 38 bis)<br>...<br>Autres cas : préciser en toutes lettres<br><br><u>Pour les agents non permanents</u> :<br>- 31R : Remplacement temporaire (article 3-1, loi du 12 mars 2012)<br>- 32 : Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2 <sup>ème</sup> L.12 mars 2012)<br>- VAC : Accroissement temporaire d'activité (article 3 1 <sup>er</sup> L.12 mars 2012)<br>...<br>Autres cas : préciser en toutes lettres |
| * Des emplois aidés   | <u>Pour les apprentis</u> :<br>- AP : Apprentis<br><br><u>Pour les emplois aidés</u> :<br>- CUI-CAE : Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi<br>- EAV : Emplois d'avenir<br><br>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 :<br>H : homme<br>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) :<br>Pour les fonctionnaires, le grade<br>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.<br>À toute fin utile, vous pouvez vous référer au <u>Répertoire des métiers tertiaires</u> (Cf. <i>Annexe A</i> )                                                   |
| 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.<br>À toute fin utile, vous pouvez vous référer à la <u>Liste des services d'affectation</u> (Cf. <i>Annexe B</i> )                                           |
| Temps complet ou non                            | Préciser sous forme codée si le poste occupé par l'agent est à :<br>TC : temps complet<br>TP : temps partiel (aménagement du temps de travail à la demande de l'agent)<br>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)<br>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 tertiaires en Région<br>Etat des lieux au 01/01/2019                                               |                     |             |                   |                                              |                           |                                             |                                    |                      |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|-------------------|----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Nom de la collectivité                                                                                                     |                     | Code postal |                   | N° SIRET                                     |                           |                                             |                                    |                      |                               |
|                                                                                                                            |                     |             |                   |                                              |                           |                                             |                                    |                      |                               |
|                                                                                                                            |                     |             |                   |                                              |                           |                                             |                                    |                      |                               |
|                                                                                                                            |                     |             |                   |                                              |                           |                                             |                                    |                      |                               |
| Tableau des effectifs à compléter<br>(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         | Coordinateur 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                                      | Adjointe A 2-3            | Responsable des AFD                         | AD. Services                       | TP                   | 90%                           |
| T                                                                                                                          | TEC                 | H           | 02/1957           | 05/1983                                      | Adjoint technique         | Chargé adjoint de maintenance des bâtiments | S. Bâtiment et maintenance Bât     | TC                   |                               |
| NT                                                                                                                         | 11B                 | F           | 08/1957           | 04/1998                                      | Agent de maîtrise         | Agent d'entretien polyvalent                | S. Bâtiment et maintenance Bât     | TNC                  | 20h                           |
| NT                                                                                                                         | 31B                 | H           | 01/1946           | 08/2003                                      | Adjoint technique         | Agent d'exploitation de la voie publique    | 18. Voies, infrastructures         | TNC                  | 24h                           |
| EA                                                                                                                         | CIE                 | F           | 12/1962           | 08/2004                                      | Adjointe technique        | Proteine en bâtiment                        | S. Bâtiment et maintenance Bât     | TC                   |                               |

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

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

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

Vous pouvez nous faire parvenir le fichier :

- par courrier électronique à l'adresse suivante :

[XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX](mailto:XXXXXXXXXXXX@XXXXXXXX)

- par courrier à l'adresse suivante :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour tout renseignement, contacter :

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Tel : xxxxxx

### 4. Foire aux questions

Pourquoi cette enquête ?

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

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

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

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

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

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

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

Comment recenser les emplois fonctionnels ?

- Il s'agit d'indiquer leur grade ou leur cadre d'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](mailto: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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 ?

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

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

- Votre collectivité ou établissement seul
- Votre collectivité et d'autres établissements publics rattachés 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 2)

.....

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

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



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

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

Oui  Non  NSP

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

## DEPARTS A LA RETRAITE

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

Oui  Non  NSP

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

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

Concernant ces remplacements, envisagez-vous :

• des mobilités internes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

• des recrutements externes :

Uniquement  Principalement  Minoritairement   
Pas du tout

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

.....  
.....  
.....

## METIERS SENSIBLES

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

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

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

.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

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

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

### CHANTIERS RH

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

Si concerné : .....  
.....

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

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

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

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

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

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

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

.....  
.....

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

Liste déroulante des types de collectivités + option autres

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

Oui  Non  NSP

### GRANDES TRANSFORMATIONS

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

Oui  Non  NSP

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

.....  
.....

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

En augmentation  En stagnation  En réduction  NSP

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

• Numérique Oui  Non  NSP  :

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

.....

• Énergétique Oui  Non  NSP  :

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

.....

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

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

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

## SUJETS RH

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

| Sujets RH                                 | OUI | EN COURS | NON | NSP |
|-------------------------------------------|-----|----------|-----|-----|
| Handicap                                  |     |          |     |     |
| Télétravail                               |     |          |     |     |
| 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 social                                                  |      |
| 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 : Yves Ellien

Gestionnaire d'enquête : Katy Rives

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

Centre national de la fonction publique territoriale

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

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

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

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

