

# BILAN D'ACTIVITÉ 2011

DÉLÉGATION RÉGIONALE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

LA FORMATION  
AU CŒUR  
DE VOS  
TERRITOIRES



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

# 72 652

AGENTS TERRITORIAUX  
FORMÉS EN 2011 SOIT UNE  
PROGRESSION DE  
5,2 % PAR RAPPORT À 2010

# 16 145

JOURNÉES DE FORMATION DISPENSÉES EN 2011  
SOIT UNE PROGRESSION DE  
8,4 % PAR RAPPORT À 2010

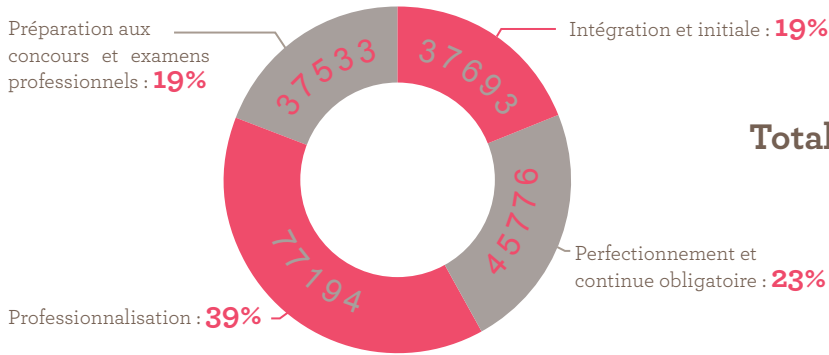
# 6 034

SESSIONS RÉALISÉES EN 2011 DONT 84,9 % DE FORMATION  
CONTINUE, 9,8 % DE PRÉPARATIONS AUX CONCOURS ET AUX  
EXAMENS ET 5,3 % DE FORMATION D'INTÉGRATION ET INITIALE

## ACTIVITÉ EN JOUR / FORMATION / STAGIAIRE (JFS)

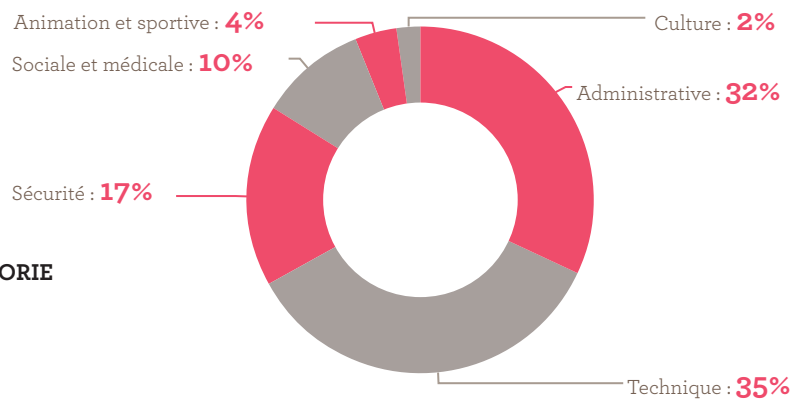
Évolution globale des JFS 2010/2011 = + 2,5%

### RÉPARTITION DES JFS PAR OBJECTIF DE FORMATION

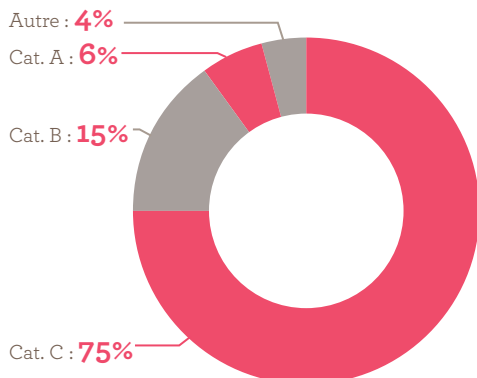


Total : 198 195 JFS

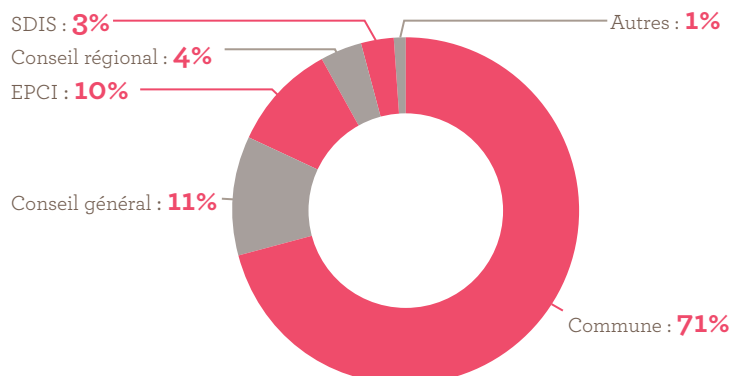
### RÉPARTITION DES JFS PAR FILIÈRE (uniquement titulaires)



### RÉPARTITION DES JFS PAR CATÉGORIE



### RÉPARTITION DES JFS PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ





Danielle Servant, déléguée régionale



Françoise Canipel, directrice régionale

## ÉDITORIAL

Adopté en 2010 par le conseil régional d'orientation, le projet régional de développement structure et présente les priorités du plan d'action de la délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'année 2011 témoigne de l'engagement résolu des équipes de la délégation dans la mise en œuvre au quotidien des objectifs fixés par les instances nationales et locales de notre établissement.

La proximité, par une forte territorialisation des actions de formation : 11 sites permanents, des sessions au sein des grandes collectivités, des sessions par bassin de vie pour prendre en compte les besoins analysés au niveau d'un territoire.

La réduction des inégalités à l'accès à la formation.

Faire des formations d'intégration un temps fort de construction du projet de professionnalisation.

Renforcer nos interventions sur les métiers de la filière technique, de la filière sociale, notamment au bénéfice des agents de catégorie C.

Accentuer l'effort dans la lutte contre l'illettrisme.

Permettre que les personnels isolés accèdent aux dispositifs de formation.

Ces priorités qui ont été traduites tout au long de l'année 2011, vous en découvrirez des exemples dans ce bilan d'activité.

L'observation du territoire et de l'évolution de l'emploi, des métiers et des compétences appuie cette démarche permanente d'ajustement de l'offre régionale aux besoins identifiés.

Le développement des technologies numériques doit renforcer la réactivité, l'accès à l'information et à la formation des quelque 165 000 agents que compte notre région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Enfin, dans le contexte du plan d'adaptation à la baisse de la cotisation, la taille de la région Paca pourrait constituer un obstacle à la participation des agents aux actions de formation. Une vigilance particulière sera portée en 2012 pour garantir l'égalité d'accès à la formation en poursuivant la territorialisation des actions dans les antennes et les partenariats au sein des plus grandes collectivités.

### SOMMAIRE

**4 • AU PLUS PRÈS DES AGENTS ET DE LEURS BESOINS DE FORMATION**

**6 • GARANTIR UN ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUS**

**8 • AMÉLIORER LA GESTION PUBLIQUE LOCALE**

**12 • ÉTUDE RÉGIONALE : L'EMPLOI TERRITORIAL EN PACA AU 31/12/2009**

**16 • RECENTRER L'OFFRE DE FORMATION**

**18 • INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES AU SERVICE DE LA FORMATION**

**20 • ACTUALITÉS DU CNFPT : FOCUS SUR VOTRE COTISATION**

**22 • LES ANTENNES DÉPARTEMENTALES, VOS INTERLOCUTEURS DE PROXIMITÉ**

# AU PLUS PRÈS DES AGENTS ET DE LEURS BESOINS DE FORMATION

Depuis la loi du 19 février 2007, l'agent devient acteur de sa carrière professionnelle. La formation professionnelle tout au long de la vie, liée à l'évolution professionnelle et statutaire de l'agent, propose des dispositifs de formation (intégration, professionnalisation, perfectionnement) et des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis.

## L'INTÉGRATION

Le dispositif de formation d'intégration a connu en 2011 un accroissement d'activité de 7 % (3970 agents en 2010, 4247 en 2011).

En distinguant les agents par catégorie, il est à noter une diminution de 20 % du nombre de cadres B formés (450 en 2010, 360 en 2011) et une augmentation significative (+ 10 %) des agents de catégorie C formés (3 520 en 2010 et 3 887 en 2011).

D'autre part, on constate un accroissement des demandes de dispenses. Cette augmentation est due en partie à l'organisation, en interne, de formations pour les nouveaux arrivants (présentation de l'institution, droits et obligations, formations métiers).

### Extrait de l'étude : « Suivi des agents en formation d'intégration vers leur parcours professionnel en Paca »

Le champ de l'étude dresse, dans une approche quantitative, un état des lieux statistique de la typologie des agents territoriaux dans le cadre de leur formation statutaire obligatoire réalisée en Provence-Alpes-Côte d'Azur d'octobre 2008 à février 2011.

**4247** agents ont suivi une formation d'intégration (**86 %** de catégorie C et **14 %** de catégorie B)

**500** sessions de formation organisées avec une moyenne de 16 stagiaires par session

**81 %** des stagiaires sont originaires des trois départements du littoral : Bouches-du-Rhône (1 agent sur 3), Var et Alpes-Maritimes

**60 %** des agents C formés appartiennent à la filière technique

**38 %** des cadres B formés appartiennent à la filière administrative

**2 métiers** concentrent **1/4 des agents** : « agent d'entretien polyvalent » et « agent de gestion administrative »

## LA PROFESSIONNALISATION

Les formations de professionnalisation sont dispensées tout au long de la vie professionnelle de l'agent et rythment ses temps forts.

Le CNFPT construit les programmes de formation au plus près des situations de travail, des attentes exprimées par l'agent et par son employeur.

### Refonte de l'offre « voirie » pour le développement de la professionnalisation des agents

Pour répondre à un besoin de professionnalisation, le CNFPT a revu son offre de formation dans le domaine de la voirie en se rapprochant des fiches métiers recensées par l'observatoire : agent d'exploitation, surveillant de travaux en infrastructures, contrôleur de travaux en infrastructures et technicien de voirie. La mise en place de ces nouveaux stages se fait par étape.

La première étape couvre les besoins sur les connaissances fondamentales. Ces actions, voirie initiation - voirie techniques générales - voirie les réseaux - voirie lecture de plan, métré et cubature, ont été montées en 2011. Devant l'importance des candidatures, elles ont été doublées, triplées voire quadruplées.

La deuxième étape, en 2012, prévoit de former les catégories B du niveau de la conception du projet jusqu'à la réception des ouvrages.



## Se projeter Se motiver Continuer à se former...

« On repart avec des projets, on nous a bien motivés pour passer les grades pour évoluer. Maintenant on sait ce que l'on doit faire si on veut progresser. »

« Là où je suis, il n'y a pas beaucoup de débouchés. C'est très dur, mais je peux aller sur d'autres filières. Avec la formation j'ai pu le confirmer. »

« Je n'avais jamais fait de stage ailleurs, là j'ai envie d'en refaire. »

« Je suis encouragée, j'ai envie de continuer. Je me dis tu peux arriver au point que tu t'es fixé. Je sors d'ici motivée, je me dis pourquoi pas moi. On voit qu'on a des solutions. »

### Les effets de la formation en situation de travail

Organisé exclusivement en intra dans les conseils généraux, l'itinéraire des agents d'exploitation (8 modules - 15 jours) a fait l'objet en 2011 d'une étude sur « l'évaluation des effets de la formation en situation de travail ». Elle portait sur 150 agents d'exploitation des départements des Hautes-Alpes, des Bouches-du-Rhône, du Var et de Vaucluse formés en 2008/2009.

Cette étude a impliqué les chefs d'équipe de ces agents et leur direction des routes.

Terminée en décembre 2011, elle fait état d'une satisfaction générale tant du point de vue de l'agent que de la collectivité. Entre autres, elle a permis l'acquisition de savoirs en matière de sécurité, la maîtrise de gestes spécifiques et l'appropriation de bonnes pratiques au quotidien. Toutefois, un certain nombre de préconisations ont émergées. Des ajustements pédagogiques ont déjà été retenus. De plus, les groupes à venir bénéficieront d'une évaluation des effets de la formation en situation de travail en lien avec les services de formation des conseils généraux.

## LA PRÉPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS

**La préparation aux concours et aux examens professionnels permet à l'agent d'être acteur de sa promotion professionnelle tout comme les formations diplômantes ou certifiantes et la validation des acquis de l'expérience.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les centres de gestion organisent l'ensemble des concours et examens professionnels, à l'exception de ceux de catégorie A+ toujours organisés par le CNFPT.

Un calendrier national de périodicité des concours, adopté par la Fédération nationale des CDG, ainsi que des calendriers régionaux voire interrégionaux d'ouverture de concours et d'examens professionnels sont donc désormais planifiés parallèlement.

Dans ce contexte, le CNFPT se devait de proposer aux agents des collectivités territoriales un dispositif de préparations concours et examens professionnels adapté aux nouvelles organisations des concours.

Compte tenu de ces modifications, le conseil régional d'orientation de la région Paca a adopté en juin 2010 le principe d'organiser les formations au plus près des dates des concours. Ainsi, depuis 2011, le CNFPT Paca propose aux agents inscrits en préparation concours :

#### En amont de la préparation concours :

- Des tests de pré-requis pour l'évaluation des connaissances dans les spécialités afin de définir un parcours de formation dans l'offre catalogue.
- Une offre catalogue diversifiée pour acquérir une culture territoriale plus grande.

#### Au niveau de la préparation concours :

- Des tests d'accès pour déterminer les besoins en formation.
- Des mises à niveau pour se perfectionner.
- Des formations pour acquérir les méthodologies des épreuves écrites et orales des concours.
- Des entraînements intensifs à l'oral.

## SUCCÈS DES ENTRAÎNEMENTS INTENSIFS

### Filière culturelle

• **Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)** CDG 83  
**9** agents formés par le CNFPT sur les **40** lauréats

• **Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)** CDG 13 - **10** agents formés par le CNFPT sur les **50** lauréats

• **Bibliothécaire (A)** CDG 84 - **8** agents formés par le CNFPT sur les **32** lauréats

### Filière animation

• **Animateur (B)** CDG 04 - **3** agents formés sur les **8** lauréats

### Filière sanitaire et sociale

• **ATSEM (C)** CDG 06 - **11** formés sur **54** lauréats en interne et **1** formé sur **66** lauréats en externe

• **Conseiller socio-éducatif (A)** CDG 83  
**4** agents formés par le CNFPT sur les **18** lauréats au concours interne

### Filière administrative

• **Rédacteur territorial (B)**  
**31** agents formés par le CNFPT  
**21** agents admis dans le Var  
**57** agents formés par le CNFPT  
**31** agents admis dans les Alpes-Maritimes

• **Attaché territorial (A)** - Alpes-Maritimes  
**99** personnes ont participé à l'entraînement intensif écrit du concours d'attaché.  
**83** des agents admissibles ont suivi une préparation concours et **44** ont été admis.

**4 192** nouveaux inscrits en 2011 aux tests d'orientation. **3 534** présents soit **15,70%** d'absents. A l'issue du test, **2006** (A 25% B 45% C 30%) sont admis en préparation concours, **1 078** sont orientés en mise à niveau, **165** en acquisition des savoirs fondamentaux et **285** sont non-admis.

# GARANTIR UN ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUS

Un des objectifs du CNFPT est de permettre à chaque agent de développer ses compétences, de progresser dans son métier et dans sa carrière.

## Un accès équitable à la formation

La délégation régionale Paca s'efforce de garantir à tous un accès équitable à la formation en organisant par exemple des stages au plus près des lieux de travail (bassins géographiques), et en accompagnant les collectivités. La réduction des inégalités passe aussi par la construction de parcours personnalisés ou par la promotion du droit individuel à la formation.

## Rapprocher les actions de formation des agents

Organiser les actions de formation au plus près des agents, c'est avant tout comprendre les besoins spécifiques des territoires. Trois exemples de démarches mises en œuvre par la délégation régionale Paca.

## TERRITORIALISATION DES FORMATIONS

### LES BASSINS DU VAR

Dans un souci d'établir une véritable relation de proximité, l'antenne départementale du Var réunit régulièrement ses collectivités par bassins : bassin Sainte-Baume, bassin Centre-Var, bassin Var-Est, bassin Littoral, Bassin Dracénie.

Ces réunions sont l'occasion pour le CNFPT de recenser les besoins de formation des collectivités, de présenter l'offre de formation (présentation du catalogue dynamique), ainsi que l'espace internet dédié à la formation délocalisée, par bassins, et de revenir sur cette démarche de délocalisation.

### LES BASSINS DES ALPES-MARITIMES

Dans les Alpes-Maritimes, la démarche de territorialisation du « fonds départemental » a été étendue aux centres communaux d'action sociale, regroupés en trois bassins géographiques. Un effort particulier a été porté sur les aides à domicile, principalement en matière d'hygiène et sécurité (gestes et postures) et d'environnement professionnel (la discrétion professionnelle dans l'aide à domicile, la connaissance des pathologies liées au vieillissement, l'accompagnement en fin de vie). La mutualisation des actions a permis de proposer plusieurs sessions délocalisées aux différents CCAS, facilitant les départs en formation sans désorganiser les services.

### LES BASSINS DES BOUCHES-DU-RHÔNE

Pour la deuxième année consécutive, une dizaine de « petites communes » du nord du département des Bouches-du-Rhône se sont fédérées afin de croiser leurs besoins de formation. Ainsi, ces collectivités mutualisent les publics et les moyens d'accueil de formation.

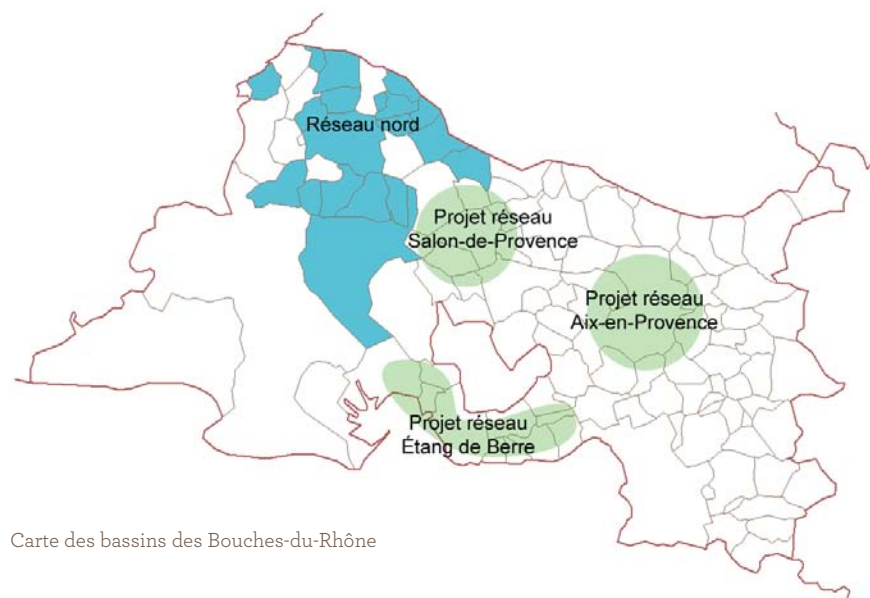
Ce réseau a élaboré, en concertation avec le CNFPT, un plan de formation mutualisé et complémentaire de leurs plans communaux.

En 2011, une cinquantaine de jours de formation ont été relocalisés sur le bassin du nord du département. Il s'agit de dédoublements de stages du catalogues du CNFPT, ou de demandes spécifiques mutualisées.

Les champs couverts par cette démarche sont notamment le management, la communication, l'enfance, les espaces verts, le bâtiment, les marchés publics, la restauration collective et la sécurité au travail...

Le CNFPT a souhaité soutenir cette dynamique conforme à ses objectifs de territorialisation de son action de formation au bénéfice des agents de catégorie C.

Ainsi, l'établissement a organisé des réunions tri-annuelles d'élaboration, d'exécution et de bilan du plan de formation mutualisé. Au-delà des réponses formation qu'il apporte, le CNFPT développe sa mission d'accompagnement et de conseil en formation auprès des responsables des collectivités qui en expriment la demande.



Carte des bassins des Bouches-du-Rhône



## UN GROUPE NATIONAL POUR AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICES AUX « PETITES COLLECTIVITÉS »

Depuis septembre 2011, à la demande du Conseil national d'orientation et piloté par la direction générale, un groupe national composé de directeurs adjoint régionaux, directeurs d'antenne et conseillers formation, représentant une douzaine de délégations régionales identifiées par le siège, travaille sur l'offre de formation spécifique pour les petites communes.

L'objectif est de favoriser, grâce à l'exploitation des plans de formation, la mise en place localisée et adaptée de formations répondant au mieux aux besoins particuliers des communes rurales (moins de 50 agents, avec une attention particulière pour les moins de 10 agents).

Le travail effectué, entre autres, dans les Alpes-de-Haute-Provence depuis 2008, en partenariat avec le CDG, a permis d'expérimenter un outil informatique permettant l'exploitation des plans de formation par le biais du recueil des besoins de formation. Cette approche s'avère similaire à celle utilisée par le CNFPT de Franche-Comté et de Normandie. Le groupe national va donc maintenant travailler à une mutualisation entre ces trois délégations, au bénéfice d'un nouvel outil plus performant, enrichi des apports réciproques et des bilans tirés des trois expériences. Il sera alors proposé à l'ensemble des délégations du CNFPT.

## MARSEILLE PROVENCE 2013, CAPITALE EUROPÉENNE DE LA CULTURE : FORMATION DES AGENTS DES MUSÉES

L'antenne de l'aire marseillaise a mis en place, à la demande de la ville de Marseille, un dispositif de formations spécifiques de professionnalisation pour 154 agents des musées dont la majorité est issue de redéploiements professionnels.

La formation de 5,5 jours a été organisée en quatre modules :

- la fonction accueil et relation à l'utilisateur (modes de communication, gestion des conflits, positionnement et implication de l'agent, droits et obligations du fonctionnaire, valeurs du service public),
- l'accessibilité et la sécurité des équipements culturels (différents acteurs, rôles et missions, procédures, sécurité incendie, accueil des personnes à mobilité réduite),
- la sécurité des biens dans les équipements culturels (règles de conservation et de protection, système d'alarme et de protection spécifique, conduites à tenir),
- les connaissances de base en matière d'art (bases théoriques et pratiques de l'art muséal, environnement culturel à Marseille, enjeux de 2013).

Un module supplémentaire sur la thématique «encadrer une petite équipe» (bon positionnement de l'encadrant, gestion de l'équipe au quotidien, gestion de l'organisation des missions, gestion des conflits) sera organisé en 2012 pour les surveillants chefs.

## LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Le positionnement permet d'orienter l'agent vers un dispositif d'acquisition des savoirs fondamentaux (ASF), une mise à niveau ou un parcours individualisé (alphabétisation - français langue étrangère, stages catalogue...). D'autre part, pour les agents ne relevant pas de ce dispositif, le CNFPT se propose de conseiller les collectivités par une assistance à la maîtrise d'ouvrage.

**135** agents se sont présentés à ce dispositif.

**10** ont été positionnés sur des modules de formation continue.

**125** agents ont bénéficié des formations ASF répartis comme suit :

**50** ont été orientés en ASF 90 heures, **35** en ASF 144 heures et **40** en ASF 210 heures.

Les dossiers d'inscription à ce positionnement sont disponibles sur le site internet de la délégation régionale [www.paca.cnfpt.fr](http://www.paca.cnfpt.fr).

En parallèle, le CNFPT Paca a développé des actions de sensibilisation à la lutte contre l'illettrisme en direction des cadres des collectivités territoriales.

# AMÉLIORER LA GESTION PUBLIQUE LOCALE

Le CNFPT a significativement renforcé son rôle de partenaire des collectivités territoriales dans l'anticipation de leurs besoins, la mise en œuvre de formations et d'événements en prise directe avec leurs problématiques. Parmi les principaux leviers : amplifier le partenariat avec les collectivités et développer l'observation des territoires, des projets et des publics concernés.

## L'ACCUEIL DES ENFANTS ET ADOLESCENTS EN SITUATION DE HANDICAP

### Formation pour le CCAS et la Ville de Gap.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap introduit de nouveaux principes qui visent à modifier l'approche des intervenants de l'action sociale dans l'accueil de se public.

Mettre en place et appliquer ces principes fondamentaux de la loi demandent aux praticiens, comme dans tout processus de changement, de s'interroger sur les nouvelles pratiques et organisations à introduire au sein de leur structure. C'est également l'occasion de réfléchir sur ses propres pratiques et sur son organisation en général.

La ville de Gap s'inscrit dans une démarche volontariste d'accueil des enfants et des adolescents en situation de handicap et elle a engagé une réflexion globale sur l'adaptation de ses services à l'accueil du handicap. Dans cette perspective, le CNFPT Paca a été sollicité pour mettre en œuvre une formation autour de trois volets.

Un premier volet « pilotage » permettant aux cadres de seconder la direction en étant force de proposition et relais opérationnel du projet politique.

Un second volet « partage et acquisition d'une culture professionnelle » donnant, à l'ensemble des acteurs de terrain du pôle enfance, une vision et une visée collectives.

Enfin, un troisième volet « soutien au positionnement professionnel des équipes d'animateurs » permettant aux personnels d'accueillir et d'intégrer des enfants et des adolescents porteurs de handicap en accueil de loisir sans hébergement (ALSH).

Le dispositif de formation qui a débuté en avril 2011 accompagnera jusqu'en juin 2012 ce projet de mise en place de l'accueil des enfants et des adolescents en situation de handicap dans les services enfance. Ce dispositif intègre la démarche projet et favorise l'approche participative et engageante des acteurs, les apports sur les fondamentaux de la loi et de ses conséquences, les échanges et réflexions sur les évolutions au niveau des pratiques professionnelles d'accueil et de prise en charge.

## PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE

Le travail de maillage des acteurs de la prévention de la délinquance réalisé depuis trois ans, grâce à des subventions de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ASCE) et à des partenariats avec les préfetures des Bouches-du-Rhône et du Var a permis à la délégation régionale de lancer le premier thème de l'itinéraire national : « Mise en œuvre de coopérations interprofessionnelles à l'échelle des territoires ».

Fin mars, le module introductif a accueilli 22 personnes à La Garde. Le groupe était composé, pour moitié, de fonctionnaires d'État et pour l'autre partie de fonctionnaires territoriaux. Seules deux personnes appartenaient à des associations de médiation sociale. L'état des inscriptions indique que ces parcours sont fortement attendus. Le module 1 programmé en mai 2012 affiche complet.





## INFORMATION PRÉVENTIVE AUX COMPORTEMENTS QUI SAUVENT (IPCS)

Le pôle de compétences sapeurs pompiers & risques majeurs du CNFPT, en partenariat avec le service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes (SDIS), expérimente une formation d'animateurs et de coordinateurs IPCS « information préventive aux comportements qui sauvent », avant de déployer le référentiel au niveau national.

Quatre stages expérimentaux sont prévus dans des délégations régionales dont les SDIS se sont déjà engagés dans cette démarche de sensibilisation du citoyen. Le premier s'est déroulé du 17 au 21 octobre 2011 dans les locaux du collège Louis Nucéra à Nice, avec l'appui logistique de la délégation régionale et de l'antenne des Alpes-Maritimes, et en présence du recteur de l'académie de Nice lors de la présentation aux autorités.



crédit photo : J-L. Bergamo / SDIS 06

L'IPCS est une sensibilisation dispensée par les sapeurs-pompiers sur le terrain ; elle forme les citoyens et les communautés à analyser les risques potentiels dans leur bassin de vie, depuis les risques courants jusqu'aux risques majeurs, et à planifier la gestion de crise sur un socle de culture partagée (plan de mise en sécurité collectif et transverse). Lors de la survenue d'un danger, l'IPCS engage les citoyens et les communautés ainsi préparés à une gestion lucide de la crise sous des valeurs de responsabilité et de solidarité dans l'attente de l'arrivée des secours (de quelques minutes à plusieurs jours). Dans ce contexte le « pôle de compétences sapeurs pompiers - risques majeurs » du CNFPT est légitime pour structurer la formation nationale à cette méthode auprès des SDIS qui souhaiteront s'y engager. La direction de la sécurité civile et l'Éducation nationale, convaincues de l'efficacité de l'IPCS, appuient et favorisent les démarches de développement de cette sensibilisation sur le territoire national.



crédit photo : F. Castagnola / SDIS 06



crédit photo : F. Castagnola / SDIS 06



crédit photo : F. Castagnola / SDIS 06

# AMÉLIORER LA GESTION PUBLIQUE LOCALE



Photothèque CNFPT

## SANTÉ PUBLIQUE : LE CNFPT ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS

**La mise en place d'une politique nutritionnelle apparaît comme une priorité de santé publique.**

La politique nutritionnelle interministérielle définie par l'État s'appuie sur 3 piliers :

- Le programme national nutrition santé 3 (PNNS 3), porté par le ministère chargé de la santé, qui vise l'amélioration de la santé par le biais de la nutrition.
- Le plan obésité (2010-2013), également porté par le ministère chargé de la santé qui organise la lutte contre l'obésité et promeut l'activité physique.
- Le programme national pour l'alimentation (PNA), porté par le ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation qui met en œuvre la loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche (LMAP) du 27/07/2010 et son décret d'application relatif à la qualité nutritionnelle en restauration collective publié le 2/10/2011.

La délégation régionale du CNFPT accompagne les collectivités territoriales dans leurs politiques nutritionnelles. Elle est, d'une part, membre du réseau des 25 villes actives PNNS de Paca et associée à sa réflexion notamment sur le volet de la formation des agents accompagnant les enfants lors du temps de repas. D'autre part, elle propose dans son offre, depuis 2010, un stage « l'équilibre alimentaire et les recommandations du GEMRCN » exclusivement consacré aux recommandations nutritionnelles. En 2011, il a fait l'objet de douze sessions réparties sur le territoire de Paca.

Depuis le 2/10/2011, ces recommandations sont devenues des normes nutritionnelles imposées et l'offre de formation 2012 du CNFPT prévoit 5 sessions sur cette thématique.



Photothèque CNFPT

## LES SURVEILLANTS DE PORT

90 surveillants et auxiliaires de port des Bouches-du-Rhône, du Var et des Alpes-Maritimes, tous issus de la filière technique, viennent de terminer leur parcours de professionnalisation qui avait commencé en décembre 2010. Un module de 7 heures sur l'anglais technique maritime est venu compléter le dispositif de base de six modules.

Pour finaliser ce parcours et en vue de délivrer l'attestation globale indispensable pour obtenir l'agrément auprès du procureur de la République, la délégation régionale a mis en place trois groupes de sauveteurs secouristes du travail (SST). L'évaluation de cette formation est positive et a permis à ces professionnels de travailler une dynamique de réseau.



## LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT DU SDIS DE VAUCLUSE

En 2011, le CNFPT a été sollicité, en tant que maître d'œuvre, par le SDIS de Vaucluse pour apporter son expertise dans le renforcement des compétences collectives des membres de l'équipe de direction dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet d'établissement. Cette demande a fait l'objet de quatre réunions institutionnelles.

Une première séance de travail avait pour objectif d'analyser la demande initiale et poser un diagnostic sur l'existant. La deuxième, réunissant le directeur de projet et l'équipe projet, a permis de finaliser la problématique et d'établir les préconisations dont l'objectif était la production collective. La troisième a permis l'appropriation du dispositif de travail proposé par le consultant, après le choix par le CNFPT du titulaire du marché. Enfin, la dernière a réuni le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre et le prestataire pour établir et cadrer le déroulé du dispositif de formation. L'élaboration des différents dispositifs a été confiée au binôme constitué par Daniel Torres, directeur de l'antenne de Vaucluse et Jean-Pierre Trincklin, responsable du service « conseil aux collectivités territoriales - accompagnement de projet » de la délégation régionale Paca.

Le dispositif s'est conclu par un séminaire d'une journée et demi réunissant les 14 membres de la direction, le prestataire et le binôme du CNFPT.

A l'issue du séminaire, le SDIS 84 avait à sa disposition le diagnostic organisationnel et managérial, les préconisations, la fiche projet, la feuille de route et le macro planning du projet d'établissement.

## DÉVELOPPER DES FORMES ET TECHNIQUES DE DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

**Un dispositif de formation pour les acteurs du service développement des quartiers de la ville de Martigues.**

Les évolutions des politiques, en particulier celles de la ville, se complexifient. Les évolutions sociales et les problématiques singulières des quartiers pris en compte dans ce cadre demandent une forte réactivité appuyée sur la mise en œuvre d'outils d'observation, de diagnostic et d'animation des collectifs de travail et des moments de rencontre avec les habitants.

Face à ces changements, les collectivités locales, leurs agents et leurs partenaires éprouvent le besoin de renforcer leurs capacités d'intervention.

Cette démarche s'est concrétisée, pour la ville de Martigues, par une demande de formation en direction des agents du service « développement des quartiers » dont l'intervention devait prendre en compte des dimensions éminemment politiques et de représentativité, des dimensions techniques, urbaines et sociales.

La collectivité, où existait une réelle culture de la rencontre avec l'autre, souhaitait améliorer les compétences techniques des chargés de développement social urbain (CDSU), des agents d'écoute et de proximité (AEP) et des secrétaires, afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des missions du service rendu aux habitants.

Les premiers échanges avec le CNFPT Paca pour engager cette demande de formation ont commencé en 2008 et le dispositif, construit autour d'approches pédagogiques diversifiées et innovantes, s'est déroulé de 2009 à 2011.

Le service « développement des quartiers » a bénéficié d'une formation spécifique et d'un accompagnement qui lui ont permis à l'issue de la formation de retrouver une véritable dynamique autour d'un projet de service consolidé.

# L'EMPLOI TERRITORIAL AU 31/12/2009 EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

## OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Au 31 décembre 2009, environ 157 500 agents territoriaux, tous statuts confondus, travaillent dans les 1 515 collectivités et établissements publics territoriaux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur qui emploient au moins un agent. Cela représente environ 149 000 agents en équivalent temps plein. On compte ainsi 32 agents territoriaux pour 1 000 habitants ; taux plus élevé que celui observé nationalement (environ 29 agents).

Les six collectivités les plus importantes en personnels emploient plus du quart des agents territoriaux de la région. Les principaux employeurs sont les communes de 20 000 à 79 999 habitants et celles de 80 000 habitants et plus. Elles emploient respectivement 20,5 % et 17 % des agents territoriaux de la région et sont suivies des conseils généraux dans lesquels travaillent 14 % des agents.

Près de 82 % des agents sont titulaires. Parmi les agents permanents (titulaires ou non titulaires), plus d'un tiers est âgé de 50 ans ou plus. D'ici à 2021, 42 % des effectifs permanents recensés au 31 décembre 2009 atteindront l'âge moyen de départ à la retraite de leur cadre d'emplois.

Les champs d'action où les agents territoriaux sont les plus nombreux en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont « l'action éducative, la culture et la citoyenneté » et « les services techniques urbains et les infrastructures publiques ». Plus d'un agent territorial sur deux est employé dans un service en lien avec ces deux champs d'action.

Concernant la dimension professionnelle, un tiers des agents occupe l'un des sept principaux métiers : agent d'entretien polyvalent, agent de gestion administrative, agent d'accompagnement de l'enfance, assistant d'accueil petite enfance, chargé d'accueil, ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments et agent de collecte.

Ces résultats, issus d'une enquête réalisée en 2010, présentent pour la première fois une analyse de l'emploi territorial de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses cinq aspects : statutaire, organisationnel (service d'affectation), professionnel (métier), démographique et institutionnel (type de collectivité). Car c'est bien au carrefour de ces cinq dimensions de l'emploi que se situent les enjeux de recrutement, de mobilité et de formation professionnelle des prochaines années.

## UN QUART DES AGENTS EMPLOYÉS DANS SIX COLLECTIVITÉS

On constate une forte concentration géographique des agents dans quelques communes, notamment celles des zones côtières. Ainsi, la moitié des agents territoriaux de la région se situe dans seulement neuf communes<sup>1</sup>. Les effectifs sont également concentrés sur quelques employeurs. Les six collectivités les plus importantes en personnels emploient près du quart des agents territoriaux de la région. Les principaux employeurs sont les communes de 20 000 habitants et plus qui emploient 37 % des agents territoriaux de la région. La part

des communes de 80 000 habitants et plus est d'ailleurs supérieure de 7 points à celle observée au niveau national. Les conseils généraux emploient, quant à eux, 14 % des agents.

Par rapport à 2005<sup>2</sup>, la répartition par type de collectivités a évolué, du fait notamment des transferts de personnels liés à l'application de l'acte II de la décentralisation. Le poids de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et des départements a augmenté de 6 points alors que celui des communes a diminué d'autant (- 6 points).

### Répartition des effectifs par type de collectivités

	PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR				FRANCE	
	au 31/12/2005		au 31/12/2009		au 31/12/2008	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Région	1 347	1,0	5 193	3,3	73 843	4,1
Départements	14 780	10,4	22 300	14,2	275 067	15,1
SDIS	5 085	3,6	5 309	3,4	50 576	2,8
Centres de gestion	-	-	382	0,2	11 825	0,6
Communes de moins de 1 000 hab.	3 522	2,5	3 142	2,0	108 137	5,9
Communes de 1 000 à 3 499 hab.	5 987	4,2	6 522	4,1	131 608	7,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	13 881	9,8	14 165	9,0	181 749	10,0
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	15 792	11,2	14 878	9,4	139 335	7,7
Communes de 20 000 à 79 999 hab.	29 093	20,6	32 221	20,5	320 444	17,6
Communes de 80 000 hab. et plus	27 300	19,3	26 123	16,6	174 286	9,6
<b>Ensemble des communes</b>	<b>95 575</b>	<b>67,5</b>	<b>97 052</b>	<b>61,6</b>	<b>1 055 559</b>	<b>58,0</b>
CCAS, caisses des écoles et de crédit municipal	10 331	7,3	10 223	6,5	121 761	6,7
Communautés de communes	1 742	1,2	2 448	1,6	65 628	3,6
Structures intercommunales d'agglomération*	10 185	7,2	12 002	7,6	92 726	5,1
Syndicats intercommunaux**	2 514	1,8	2 558	1,6	73 141	4,0
<b>Ensemble des collectivités</b>	<b>141 559</b>	<b>100,0</b>	<b>157 468</b>	<b>100,0</b>	<b>1 820 126</b>	<b>100,0</b>

\* Communautés urbaines, communautés d'agglomération et syndicat d'agglomération nouvelle.

\*\* SIVU, SIVOM, syndicats mixtes intercommunaux.

Sources : CNFPT / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. Insee pour les données nationales (métropole et DOM) au 31/12/2008.

## MOINS DE NON-TITULAIRES

Les agents titulaires et les stagiaires représentent une large majorité des effectifs en Provence-Alpes-Côte d'Azur (82 %). Les non-titulaires représentent quant à eux 16 %, et les emplois aidés 2 %. La part des non-titulaires est ainsi largement plus faible (- 8 points) qu'au niveau national. Par rapport à 2005, la part des

titulaires a augmenté de 2 points alors que celle des non-titulaires et celle des emplois aidés ont chacune baissé de 1 point. Si les agents titulaires de la région travaillent majoritairement à temps complet (83 %), un tiers des non-titulaires travaille à temps non complet ou à temps partiel<sup>3</sup>.

## UN TIERS DES AGENTS A 50 ANS OU PLUS

Au 31 décembre 2009, les agents territoriaux permanents, qu'ils soient titulaires ou non titulaires, sont âgés en moyenne de 45 ans ; 34 % d'entre eux sont âgés de 50 ans ou plus. Par ailleurs, ces derniers représentent une part plus importante des effectifs des départements, des communes de 80 000 habitants et plus, des centres communaux d'action sociale

et des caisses des écoles. La part des agents de moins de 30 ans (soit 7,5 % de l'ensemble des agents) est relativement plus importante dans les services départementaux d'incendie et de secours, et, dans une moindre mesure, dans les communautés de communes et les structures intercommunales d'agglomération.

## AU TOTAL, 42 % DES AGENTS PERMANENTS PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2009 AURONT ATTEINT L'ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE ENTRE 2009 ET 2021

Les départs à la retraite devraient augmenter continuellement entre 2009 et 2021. Durant cette période, les collectivités et les établissements

publics territoriaux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur devraient connaître en moyenne 4 500 départs par an.

## PLUS DE TROIS AGENTS SUR QUATRE SONT DE CATÉGORIE C

Hors emplois aidés, plus de trois agents sur quatre sont de catégorie C. La répartition par catégorie hiérarchique dans la région se différencie peu de la structure hiérarchique nationale. Les agents de catégorie A sont plus âgés que ceux des deux autres catégories : 46 % des personnels

de catégorie A ont 50 ans ou plus, contre 37 % en catégorie B et 32 % en catégorie C. Ainsi, parmi les agents de catégorie A recensés au 31/12/2009, un agent sur deux aura atteint l'âge moyen de départ à la retraite d'ici à 2021.

<sup>1</sup> Les effectifs sont géographiquement situés au siège de la collectivité les employant et non à leur lieu de travail.

<sup>2</sup> Insee Paca et CNFPT, « 145 000 agents territoriaux au service de la population de Provence-Alpes-Côte d'Azur », Sud Insee, L'essentiel, n°98, novembre 2006.

<sup>3</sup> Le temps non complet est un contrat où le temps de travail (inférieur à la durée légale) est imposé par la collectivité. Le temps partiel est un contrat où l'horaire a été aménagé à la demande de l'agent.

## LES ADJOINTS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS : PRÈS D'UN AGENT SUR DEUX

Les 10 cadres d'emplois employant le plus d'agents regroupent environ 80 % des effectifs territoriaux de la région. À eux seuls, les adjoints techniques et les adjoints administratifs représentent près d'un agent titulaire ou non titulaire sur deux. Au sein de certains cadres d'emplois, les départs à la retraite devraient être très importants entre 2009 et 2021. Parmi les agents de catégorie A, les médecins connaîtront, à l'horizon

2021, beaucoup plus de départs en retraite (69 %) que l'ensemble des agents de leur catégorie (50 %). De même, les contrôleurs de travaux<sup>4</sup> enregistreront des taux de départ en retraite importants (65 %) comparativement à l'ensemble des agents de catégorie B (46 %). Quant aux agents de catégorie C, d'ici à 2021, 62 % des agents de maîtrise auront atteint l'âge moyen de départ à la retraite.

### Pourcentages cumulés des départs potentiels à la retraite des agents titulaires et non titulaires permanents des principaux cadres d'emplois, pour la période 2009-2021

	EFFECTIFS AU 31/12/2009	2009	2010	2011	2012	2015	2018	2021
<b>Cadres d'emplois de catégorie A</b>	<b>11 558</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>50</b>
Attaché	4 658	6	9	13	17	28	37	47
Ingénieur	2 631	5	6	9	12	21	31	41
Professeur d'enseignement artistique	693	3	5	7	10	21	31	43
Médecin	423	8	14	19	25	44	58	69
Puéricultrice	393	2	3	5	6	12	20	30
<b>Cadres d'emplois de catégorie B</b>	<b>17 222</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>46</b>
Rédacteur	5 394	6	8	11	15	25	37	49
Assistant socio-éducatif	2 397	6	8	10	12	20	28	38
Technicien supérieur	2 375	4	5	7	9	18	28	39
Éducateur des APS	1 287	2	4	6	9	18	32	45
Contrôleur de travaux	1 192	10	14	19	24	39	52	65
<b>Cadres d'emplois de catégorie C</b>	<b>108 509</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>
Adjoint technique	43 433	4	6	8	10	18	27	37
Adjoint administratif	25 150	4	6	9	11	19	28	38
Agent de maîtrise	8 015	6	9	13	17	31	46	62
Adjoint technique des établissements d'enseignement	7 099	4	7	10	13	23	34	46
Agent spécialisé des écoles maternelles	5 697	5	8	11	14	23	34	45
<b>Ensemble des agents permanents</b>	<b>139 517</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>42</b>
<i>dont nombre d'agents atteignant l'âge moyen de départ à la retraite au cours de l'année indiquée</i>		<i>6 470*</i>	<i>3 193</i>	<i>3 620</i>	<i>3 753</i>	<i>4 282</i>	<i>4 786</i>	<i>5 077</i>

\* 5 % des agents recensés au 31/12/09 (soit 6 470 personnes) ont déjà un âge égal ou supérieur à l'âge moyen de départ à la retraite de leur cadre d'emplois ; ceux-ci ont atteint cet âge non seulement au cours de l'année 2009 mais également au cours des années antérieures.

**Note de lecture :** parmi les 139 517 agents permanents recensés au 31/12/2009, 10 % de ceux-ci auront atteint l'âge moyen de départ à la retraite de leur cadre d'emplois entre 2009 et 2011. Ils sont 3 620 agents à avoir atteint cet âge au cours de l'année 2011.

Entre 2009 et 2021, 69 % des médecins recensés au 31/12/09 auront atteint l'âge moyen de départ à la retraite de leur cadre d'emplois.

Source : CNFPT / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

## PRÈS D'UN AGENT SUR TROIS DANS L'ACTION ÉDUCATIVE, LA CULTURE OU LA CITOYENNETÉ

Les champs d'action<sup>5</sup> dans lesquels les agents territoriaux sont les plus nombreux en Provence-Alpes-Côte d'Azur sont « l'action éducative, la culture et la citoyenneté », avec 32 % des agents, puis « les services techniques urbains et les infrastructures publiques », avec 20 % des agents. Plus d'un agent territorial sur deux est employé dans un service en lien avec ces deux champs d'action. Les principaux services d'affectation sont d'une part « les affaires scolaires et périscolaires »<sup>6</sup> avec 13 % des agents territoriaux, et d'autre part le social avec environ 8 % des agents de la région. Au total, les huit principaux services d'affectation concentrent près de la moitié des agents.

### Effectifs des principaux services d'affectation

	EFFECTIFS	%
Affaires scolaires et périscolaires	20 128	13
Social	12 190	8
Bâtiment et patrimoine bâti	8 183	5
Petite enfance	8 112	5
Voirie, infrastructures et réseaux divers	7 898	5
Affaires juridiques et administratives	7 464	5
Propreté, collecte et gestion des déchets	6 914	4
Police et sécurité	5 528	4

Source : CNFPT / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

## DYNAMIQUE DES MÉTIERS TERRITORIAUX

28 métiers regroupent à eux seuls 60 % des agents de la région. Le tableau en page suivante permet de repérer :

- les métiers en tension sur le marché du travail avec des difficultés ou des besoins de recrutement,
- les métiers à fort renouvellement d'effectifs,
- et les métiers à forte évolution en compétences.

Parmi les métiers en tension sur le marché du travail, nous recensons les assistantes d'accueil petite enfance, métier particulièrement recherché en

2011 par les collectivités de Paca, et les aides à domicile dont les perspectives de recrutement sont également élevées au niveau national. De plus, d'ici à une dizaine d'années, 53 % de ces dernières auront atteint l'âge moyen de départ à la retraite.

Parmi les métiers à fort renouvellement d'effectifs, d'importants départs à la retraite sont à prévoir chez les assistantes familiales ; 63 % d'entre elles auront atteint l'âge moyen de départ à la retraite au cours de la période 2009-2021.

<sup>4</sup> État des lieux au 31/12/2009 avant la fusion du cadre d'emplois des contrôleurs avec celui des techniciens.

<sup>5</sup> Notion qui renvoie à la structure organisationnelle de la collectivité en termes de service d'affectation. L'ensemble des agents travaillant dans un service donné est comptabilisé ; y compris les agents exerçant des fonctions supports ou de logistique (fonctions administratives, juridiques, financières, informatiques...).

<sup>6</sup> Ces services ont vu leurs effectifs fortement augmenter avec les transferts liés à l'acte II de la décentralisation. Ils emploient actuellement 20 130 agents alors qu'ils étaient environ 10 300 en 2005 (Sud Insee, L'essentiel n 98).

## Les 28 métiers les plus importants en nombre d'agents employés

	EFFECTIFS 31/12/2009	AGE MOYEN*	PART DES 50 ANS OU PLUS* (%)	PART DES 55 ANS OU PLUS* (%)
✦ Agent d'entretien polyvalent	15 126	46	37	19
Agent de gestion administrative	14 451	45	34	18
Agent d'accompagnement de l'enfance	7 046	45	33	17
✦ Assistant d'accueil petite enfance	5 691	44	30	14
Chargé d'accueil	3 850	46	39	22
✦ Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	3 732	45	34	16
Agent de collecte	3 360	41	22	10
Jardinier des espaces horticoles et naturels	3 307	42	25	12
Animateur de loisirs	3 203	39	14	7
✦ Agent d'exploitation de la voie publique	3 096	44	29	13
✦ Agent de nettoyage	3 095	44	31	16
✦ Agent polyvalent de restauration	2 951	47	36	19
✦ Policier municipal	2 910	42	20	8
✦ Aide à domicile	2 747	48	44	22
Enseignant artistique	2 164	45	32	15
✦ Travailleur social	1 992	43	25	12
Agent de maintenance équip. sportifs et aires de jeux	1 949	46	35	18
Chef d'agrès	1 907	36	7	2
Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable	1 879	44	29	14
Animateur éducatif - accompagnement périscolaire	1 763	41	23	12
Animateur - éducateur sportif	1 572	44	31	13
Assistant de direction	1 291	46	35	19
Agent de bibliothèque	1 233	46	36	21
Cuisinier	1 204	45	34	17
Agent de surveillance des voies publiques	1 151	40	18	9
Assistant des ressources humaines	1 093	43	24	11
Assistante familiale	1 065	51	52	31
Agent de gardiennage et de surveillance	1 001	48	46	28

\* hors emplois aidés et non-titulaires non-permanents.

Source : CNFPT / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale  
Les tendances de l'emploi territorial, note de conjoncture n° 15.

## LÉGENDE

- métiers en tension sur le marché du travail
- métiers à fort renouvellement d'effectifs
- métiers à forte évolution de compétence

métiers dont les agents sont relativement plus âgés comparativement à la moyenne régionale :

- âge moyen dans la région : 45 ans
- part des 50 ans ou plus : 34 %
- part des 55 ans ou plus : 17 %

✦ métiers particulièrement recherchés par les collectivités de Paca en 2011

✦ métiers particulièrement recherchés au niveau national en 2011

## &gt; PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cette enquête est un recensement des personnels présents dans les collectivités et établissements publics territoriaux en Provence-Alpes-Côte d'Azur au 31 décembre 2009. Sont concernés les agents titulaires et les stagiaires, les non-titulaires et les emplois aidés. Elle a été réalisée auprès de 1 002 collectivités et établissements publics territoriaux de Paca employant 98 % des agents de la région. Les 561 collectivités qui ont répondu à l'enquête comptabilisent 78 % des effectifs. Les résultats présentés sont redressés ; ils concernent donc l'ensemble des agents territoriaux de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les indicateurs sur les perspectives démographiques ne sont présentés que pour les agents titulaires et non titulaires permanents. Ces projections sont données à titre indicatif afin d'apprécier, en termes d'ordre de grandeur, les volumes de départ à la retraite. 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 entre 2009 et 2021. L'âge moyen de départ à la retraite a été fourni par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par cadre d'emplois et par sexe pour l'année 2009 au niveau national. L'indicateur choisi ne tient

pas compte :

- de l'âge d'ouverture du droit, qui dépend de la catégorie d'emploi (sédentaire, actif ou insalubre) de chaque cadre d'emplois de référence,
- des sorties prématurées (décès, démission, licenciement...) qui n'ont pas été intégrées dans le modèle de vieillissement fictif de notre population,
- des comportements individuels des agents et des départs anticipés ou des prolongations éventuelles d'activité au-delà de l'âge d'ouverture du droit,
- de la mobilité entre cadres d'emplois.

## &gt; POUR EN SAVOIR PLUS :

- Le rapport complet des résultats de cette enquête *Emplois et métiers territoriaux en Provence-Alpes-Côte d'Azur au 31 décembre 2009* est disponible sur [www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr) avec un second rapport prospectif, élaboré à partir d'entretiens auprès des acteurs locaux, qui présente l'évolution de l'emploi et de la formation au regard des enjeux de développement de la région et des politiques publiques engagées.
- Insee Paca et CNFPT, « 145 000 agents territoriaux au service de la population en Provence-Alpes-Côte d'Azur », *Sud Insee, L'essentiel*, n°98, novembre 2006.

## CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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 | Codirecteur de la publication : Jacques Goubin  
Rédacteur en chef : Mohamed Amine | Rédacteur : Sylvie Quiblier

Tous les numéros des synthèses, ainsi que l'ensemble des publications de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale sont consultables sur notre site : [www.observatoire.cnfpt.fr](http://www.observatoire.cnfpt.fr)

# RECENTRER L'OFFRE DE FORMATION

L'offre régionale 2011 se décline en 754 stages, 1374 sessions, 3 803 jours formation et 49 itinéraires. Elle est complétée par les offres interrégionales et nationales.

La délégation régionale a structuré son offre de formation 2011 autour de 4 priorités fixées par le projet régional de développement.

- Le renforcement de la territorialisation, afin d'organiser les formations au plus près des agents et des collectivités et traiter les demandes à l'échelle infra départementale au plus près des bassins de vie.
- Le renforcement de l'offre à destination des publics de catégorie C et notamment des agents de la filière technique par de nouvelles thématiques proposées en 2011.
- Une harmonisation des formations dans le cadre d'une offre de 49 itinéraires et parcours modulaires, afin de répondre à des problématiques métiers.
- Une offre de formation dynamique et réactive avec l'organisation de 30 journées d'actualité organisées dans le prolongement de toute évolution réglementaire et législative.

**Mireille Nivola, DRH à Saint-Tropez, témoigne :**

*« C'est toujours avec plaisir que nous accueillons chaque année l'équipe du CNFPT pour cette journée d'actualité. Celle-ci se déroule en général en fin d'été. Riche d'échanges et d'enseignement, cette rencontre permet de maintenir un réseau d'acteurs de la commande publique. »*



Journée du 13/12/2011 à La Garde Université

## LES JOURNÉES D'ACTUALITÉ

### LA COMMANDE PUBLIQUE

Au moins quatre fois l'an, les journées d'actualité de la commande publique sont les rendez-vous des acheteurs publics, responsables de services marchés et techniciens impliqués dans l'achat public en région Paca, soit un carnet d'adresses sur lequel figurent 500 agents territoriaux. Chaque journée rassemble cent à deux cents auditeurs.

Organisées par la délégation régionale Paca, ces journées sont co-animées par Florian Lindicht, professeur agrégé de droit, directeur de collections juridiques sur l'achat public, avocat, et par Michel Crahès, animateur de plusieurs réseaux d'acheteurs publics, nationaux et locaux, chef du service de la commande publique du SDIS des Alpes-Maritimes et chargé d'enseignement dans plusieurs mastères 2 en droit et en économie.

Depuis près de 9 ans, la fidélité des acheteurs publics à ces journées ne se dément pas. Ils se retrouvent ainsi, accueillis par la ville de La Ciotat, au printemps, par l'Université à la faculté de droit à Aix-en-Provence au début de l'été, par la mairie de Saint-Tropez, à l'automne, puis en fin d'année à La Garde, dans l'amphithéâtre de la délégation régionale Paca, ou dans des salles de plus grande capacité, lorsque l'actualité draine l'affluence des grands jours.

## PACA : QUELS FINANCEMENTS EUROPÉENS POUR LES PROJETS LOCAUX ?

**94 inscrits – 72 présents dont 4 élus et 6 DG**

La journée d'actualité « Paca : Quels financements européens pour les projets locaux ? » organisée à Marseille le 9 février a accueilli un large public, composé de décideurs, responsables et fonctionnaires de toute la région, y compris des départements alpins. Les intervenants de qualité, tous acteurs impliqués dans la mise en œuvre de ces financements, ont permis de répondre aux attentes des 72 participants.

Trois objectifs leur étaient fixés :

- Dresser un bilan de la consommation des crédits alloués à la région Paca au titre des fonds structurels 2007-2013 à mi-parcours de la période.
- Repérer de quelle façon les autorités locales pourraient tirer parti de cette ressource financière non négligeable.
- Réfléchir aux perspectives de «l'après 2013» et à l'avenir de la politique régionale.

Ainsi, les chargés de mission du conseil régional Paca et du secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) ont pu présenter le cadre général et échanger avec les participants sur le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds social européen (FSE) et les subventions globales dans notre région.



Journée du 9/02/2011 à Marseille





## LA COMMUNICATION PUBLIQUE EN PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE

Le réseau des communicants territoriaux (« rézo ») jouant pleinement son rôle de partenaire, de représentants professionnels de la communication institutionnelle a, au cours de sa dernière séance de travail, suggéré d'organiser une journée d'actualisation des connaissances, compte tenu des dernières jurisprudences, en matière de communication en période pré électorale.

Jean-Luc Bally, consultant, élu, et spécialiste de ces questions est intervenu le 6 décembre à la délégation régionale.

L'annonce faite auprès des communicants ayant déjà suivi des formations en la matière, lors des années précédentes, a rencontré un intérêt certain, ce qui démontre la pertinence de la proposition en réponse à une question ...délicate !

## LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Le CNFPT est soucieux de construire une offre de formation au plus près des besoins des collectivités.

Les réseaux professionnels constituent un outil de rapprochement entre les conseillers formation du CNFPT chargés de la construction de l'offre et les responsables de services des collectivités.

Deux exemples illustrent cette coopération :

- Le réseau professionnel des directeurs de services des sports, créé en 1992 et comprenant 22 membres.
- Le réseau professionnel de directeurs de restauration collective, créé en 2009 et comprenant 19 membres.

Ils se réunissent chacun une ou 2 fois par an et les membres restent en lien toute l'année par des échanges d'informations par email.

Ces deux réseaux poursuivent plusieurs finalités :

- Construire et adapter régulièrement une offre de développement des compétences de l'ensemble des professionnels des champs de la restauration collective et de l'animation sportive en partenariat avec le CNFPT.
- Permettre aux membres du réseau d'échanger des informations relatives aux évolutions législatives, réglementaires et normatives dans le contexte social, environnemental, économique des collectivités territoriales.
- Positionner le responsable de service comme maillon incontournable de toute démarche formation, en partenariat avec l'agent concerné et le service formation de la collectivité.

Entre autres valeurs communes, ces réseaux partagent un attachement profond à la qualité des services publics. Ils développent une intelligence collective qui participe de la réussite des projets des collectivités territoriales.

# INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES AU SERVICE DE LA FORMATION

La nouvelle version des sites internet du CNFPT a été lancée le 7 novembre, afin de rendre les informations plus accessibles et plus complètes.

En effet, la recherche d'un stage ou d'un itinéraire s'opère dorénavant depuis la page d'accueil. Le catalogue reste dynamique et évolue en fonction de la programmation.

## LE NOUVEAU SITE INTERNET

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

### L'offre de formation accessible dès la page d'accueil

Département : critère obligatoire  
Permet de visualiser prioritairement les stages organisés au plus près de l'agent

Recherche libre améliorée, qui porte sur les titres de stage/itinéraires, objectifs, codes, lieux, contenus

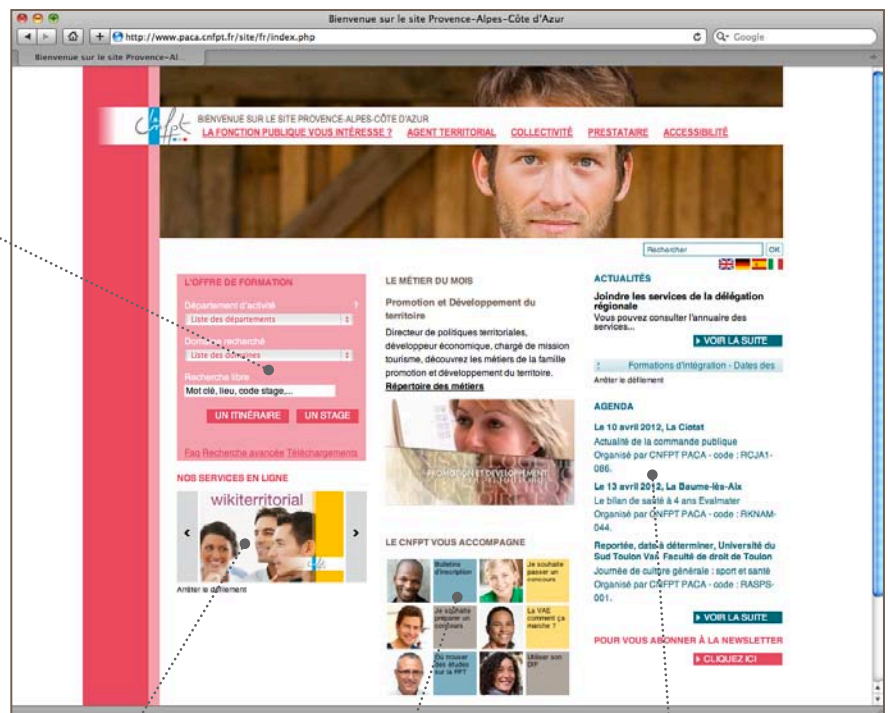
Recherche par domaines de formation

Recherche par itinéraires

Recherche par stages

Système de panier pour se constituer un catalogue « sur mesure »

Aide contextualisée



Des services en ligne :  
EspacePro, E-réseaux,  
Wikiterritorial...

Accès rapide aux  
questions fréquentes

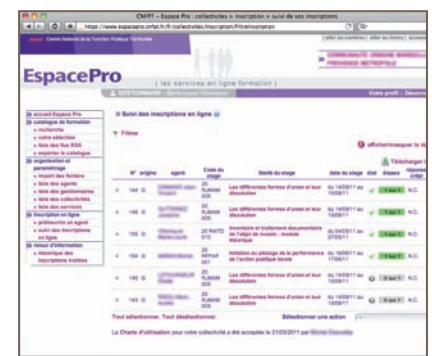
Agenda des journées  
d'actualités, séminaires,  
conférences

## ESPACE PRO

La région Paca a été l'une des premières structures expérimentatrices de la plateforme Espace Pro.

Sur le plan fonctionnel, cette plateforme propose aux services formation des collectivités une consultation de l'offre, un accès à l'offre de formation du CNFPT dans un format base de données exportable (xml) et l'inscription en ligne aux formations (offres catalogue DR et Inset, intra, intégration B et C). Elle propose aussi aux agents le suivi du livret individuel numérique (LIF) et un accès à la plateforme de formation à distance (Formadist).

Sur le volet inscription en ligne, la délégation régionale Paca gère le dispositif et l'étend progressivement à de nouvelles collectivités ouvrant ainsi la voie à la dématérialisation des échanges, dans la perspective de l'arrivée prochaine d'une nouvelle plateforme nationale d'inscription.



### L'inscription en ligne :

**17** collectivités adhérentes

**7 172** inscriptions numériques

### Livret individuel de formation :

**3 149** LIF ouverts

### La formation à distance :

**3 772** apprenants

**275** groupes

# LE WIKITERRITORIAL DU CNFPT

A l'heure de l'économie du savoir et de la connaissance, la mise à disposition de ressources pertinentes et actualisées est un enjeu majeur pour la qualité de la gestion locale. C'est le sens du « Wikiterritorial ». Il s'agit d'un espace d'échanges et de partage d'informations et de ressources pédagogiques en ligne dans la logique « informer, c'est déjà former ». Il a pour objectif de constituer un lieu d'accès général aux connaissances dans le domaine des collectivités territoriales.



# LES E-RÉSEAUX

## CADRE DE DIRECTION

Cet espace vise à permettre aux cadres de direction en poste ainsi qu'aux lauréats des concours A+ de la fonction publique territoriale (administrateur, conservateur du patrimoine, conservateur de bibliothèques, ingénieur en chef) de se mettre en relation et de disposer d'une véritable plateforme d'échange. Il comprend également des services utiles à la définition et à la mise en œuvre de votre parcours professionnel (offres d'emploi, etc.).



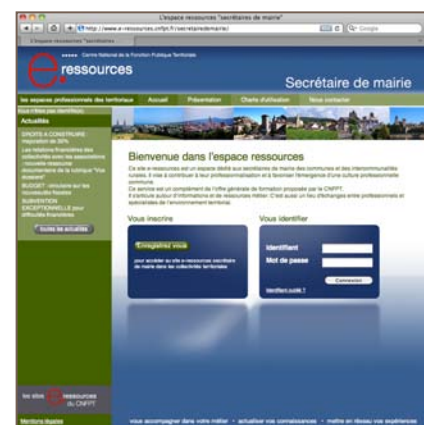
## RESPONSABLE DE FORMATION

Cet espace, dédié aux acteurs de la formation dans les collectivités territoriales, vise à contribuer à leur professionnalisation et à favoriser l'émergence d'une culture professionnelle commune. Il comprend des brèves sur l'actualité de la formation professionnelle, des ressources méthodologiques, une foire aux questions interactive, des forums thématiques et libres, etc.



## SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Cet espace, dédié aux secrétaires de mairie des communes et des intercommunalités rurales, vise à contribuer à leur professionnalisation et à favoriser l'émergence d'une culture professionnelle commune. Il comprend des brèves sur l'actualité territoriale, un bulletin trimestriel de veille juridique, des dossiers thématiques, une foire aux questions interactive, des forums thématiques et libres.



# ACTUALITÉS DU CNFPT

## FOCUS SUR VOTRE COTISATION

### Baisse de la cotisation : le plan d'adaptation du CNFPT

La loi de finances rectificative pour 2011 a modifié le taux plafond de la cotisation en le ramenant de 1% à 0,9% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, entraînant une perte de recette de 33,8 millions d'euros pour le CNFPT. L'établissement se devait alors d'adapter ses dépenses au nouveau montant de ses recettes.

## QUEL CONSTAT ?

### UNE ACTIVITÉ EN FORTE HAUSSE

**72 652** stagiaires formés en 2011 soit une progression de **5,2 %** par rapport à 2010  
**16 145** journées de formation dispensées en 2011 soit une progression de **8,4 %** par rapport à 2010

### LES PRIX LES PLUS COMPÉTITIFS DU MARCHÉ

137 euros, c'est le prix moyen par stagiaire de la journée de formation CNFPT (hors hébergement et frais de transport) contre 441 euros dans le secteur public et para-public et au moins 669 euros dans le secteur privé.

Attaché à protéger le volume et la qualité de la formation dispensée par le CNFPT, son conseil d'administration a privilégié les mesures qui permettent de maintenir le volume d'activité de l'établissement.

Parmi celles-ci figurent :

- diminuer les frais de gestion propres au CNFPT,
- modifier le régime de prise en charge des frais de déplacement des stagiaires,
- augmenter le nombre de stagiaires par session de formation,
- clarifier les principes de partenariat avec les collectivités.

## QUELQUES PRÉCISIONS

### COMMENT SONT REMBOURSÉS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DES AGENTS ?

Par délibération en date du 26 octobre 2011, le conseil d'administration du CNFPT a décidé de cesser de rembourser les frais de transport des stagiaires pour tout déplacement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les frais d'hébergement et de restauration restent à sa charge pour les sessions « inter ».

De fait, le déplacement pour départ en formation des agents territoriaux rentre dans le cadre général, régissant « tout déplacement dans l'intérêt du service » des agents territoriaux (art.16 du décret du 19 juillet 2001) qui met le remboursement des frais de déplacement à la charge de l'employeur.

Cette mesure contribue à maintenir un niveau qualitatif de l'offre de formation au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Elle constitue un des leviers d'adaptation de l'établissement à la diminution de ses ressources.

Parallèlement, prenant en compte les impératifs de développement durable, le CNFPT fait du rapprochement des lieux de formation et des lieux d'exercice des fonctions des agents ainsi que de l'amélioration de leur desserte, une priorité de son projet national.

Afin de ne pas pénaliser les agents des territoires des Antilles et de la Guyane, de La Réunion, de Mayotte ainsi que ceux de la Corse et de maintenir ainsi la dynamique de formation qui y est engagée, le non-remboursement des frais de transports ne leur est pas appliqué.



## QUEL PARTENARIAT FINANCIER AVEC LES COLLECTIVITÉS ?

La ligne de partage entre les actions de formation financées sur cotisation et celles donnant lieu à une participation financière est déterminée par leur inscription ou non dans le programme de l'établissement.

### Actions financées sur cotisation

\*Le programme est défini comme l'offre de service public du CNFPT comprenant les actions de formation (en intra, en inter et en union de collectivités), les préparations aux concours et aux examens professionnels, les formations d'intégration et de professionnalisation.

Ce programme ne se limite pas au catalogue, et peut s'étendre aux formations organisées en intra à travers une simple transposition de cette offre de formation à l'échelle d'une seule collectivité.

\*Les actions prises sur la cotisation peuvent être programmées si le groupe comporte au minimum 15 stagiaires (ou plus, si possible au plan pédagogique). Si le groupe est inférieur ou égal à 10 présents, l'action sera organisée avec une participation financière au tarif en vigueur.

### Actions avec participation financière

TYPE DE FORMATION	PARTICIPATION FINANCIÈRE
Intra nécessitant un cahier des charges	5 niveaux : 400, 600, 800, 1000 ou 1200 € / jour / groupe (suivant complexité)
Accompagnement de projets	250 € / ½ journée Haute expertise : 400 € / ½ journée Très haute expertise : 600 € / ½ journée
Formation bureautique	80 € / jour / stagiaire
Formation hygiène et sécurité	Cf. délibération spécifique
Mise à niveau de catégorie C	Participation financière au-delà de 10 jours : 50 € / jour / stagiaire
Mise à niveau de catégorie B et A	50 € / jour / stagiaire
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	120 € / jour / stagiaire (groupe minimum de 4) 400 € / jour suivi individuel
Accompagnement individuel	100 € / heure accompagnement
Formations certifiantes ou diplômantes	Sauf si titre délivré par CNFPT
Formation en langues	Sauf langue régionale si délibération CR et CG
Hors public CNFPT	Préparation concours : 80 € / jour / stagiaire Formation continue : 150 € / jour / stagiaire
Contrats aidés : préparation concours ou formation continue	60 € / jour / stagiaire

# LES ANTENNES DÉPARTEMENTALES, VOS INTERLOCUTEURS DE PROXIMITÉ

La délégation régionale Paca conçoit des formations au plus près des besoins, des réalités professionnelles vécues par les agents et des problématiques qui se posent à la collectivité, et au plus près des lieux de travail, afin de garantir à chacun l'occasion de développer ses compétences et de progresser professionnellement.

## ANTENNE DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE

Dans un contexte territorial particulier où la proportion de petites collectivités de moins de 50 agents l'emporte largement, l'activité 2011 a joué la solidarité entre les formations apportées localement par le répertoire (50 %), celles montées en intra pour les grandes collectivités (25 %) et en inter pour les plus petites (25 %), ainsi qu'un partenariat étroit avec le CDG.

**292** collectivités, **5 139** agents,  
**511** jours de formation, **2 480** stagiaires

Chemin de Font de Lagier  
04130 VOLX  
Tél. : 04 92 78 50 36 - Fax : 04 92 78 49 91

## ANTENNE DES HAUTES-ALPES

En 2011, la réalisation des stages est répartie sur le territoire des Hautes-Alpes pour diminuer les déplacements des participants.

Le déploiement de l'activité conseil pour la mise en place des plans de formation a permis d'améliorer le recensement des besoins et d'adapter les réponses formatives.

Cette dynamique a permis d'augmenter le nombre d'agents formés et d'élargir l'éventail des stages proposés.

**260** collectivités, **5 375** agents,  
**582** jours de formation, **2 489** stagiaires

Domaine des Marronniers - Les Fauvettes 2  
5 avenue François Mitterrand - 05000 GAP  
Tél. : 04 92 51 54 05 - Fax : 04 92 53 40 51

## ANTENNE DES ALPES-MARITIMES

En 2011, plusieurs cycles ont été demandés par différentes collectivités au profit d'agents travaillant sur la voie publique : un cycle « Propreté », un cycle « Collecte des déchets » et un cycle « Entretien de la voirie ». Ces actions répondent à des besoins nouveaux liés à la professionnalisation des agents de catégorie C. Les cycles comprenaient des modules axés sur l'organisation du travail et le rôle d'encadrant de proximité.

**305** collectivités, **39 785** agents,  
**2 491** jours de formation, **13 012** stagiaires

Les Lilas - avenue Eugène Donadeï  
06700 SAINT-LAURENT-DU-VAR  
Tél. : 04 93 14 03 06 - Fax : 04 93 14 46 45

## ANTENNE DES BOUCHES-DU-RHÔNE

En 2011, l'activité de l'antenne des Bouches-du-Rhône s'est caractérisée par un accroissement des actions territorialisées : 671 jours en intra, 277 jours sur le fonds départemental et 30 jours d'intégration C, soit un total de 978 jours (près de la moitié de la formation continue).

Parmi les 671 jours d'intra, des projets structurants ont fait l'objet d'un accompagnement particulier en matière de management (Miramas), de gestion de projet (Istres), etc.

**317** collectivités, **40 186** agents,  
**2 012** jours de formation, **9 529** stagiaires

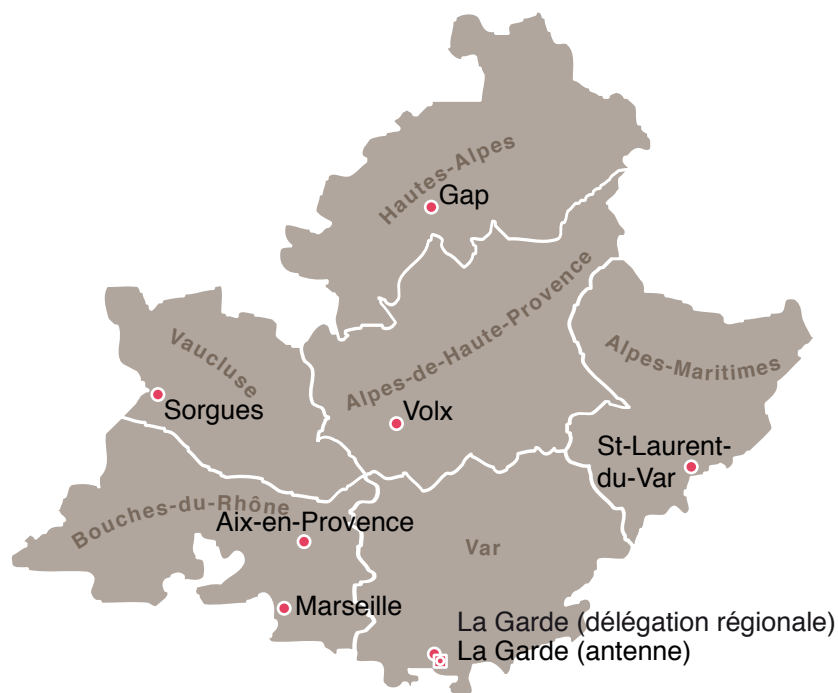
Centraix - 2 rue Lecorbusier  
13097 AIX-EN-PROVENCE cedex 2  
Tél. : 04 42 29 64 30 - Fax : 04 42 29 64 45

## LES MISSIONS DES ANTENNES

Au nombre de 7 sur le territoire de la délégation Provence-Alpes-Côte d'Azur, les antennes départementales du CNFPT assurent des relations de proximité avec les collectivités.

Au plus près des agents, les antennes mettent en œuvre les actions de formation définies au niveau régional sur la base des besoins exprimés par les collectivités, à savoir les formations d'intégration, de professionnalisation, les formations de perfectionnement et les préparations aux concours et aux examens.

Par ailleurs, elles accompagnent les collectivités dans l'élaboration et le suivi des plans de formation et peuvent développer des actions de formation au sein des collectivités.



## ANTENNE DE L'AIRE MARSEILLAISE

Les formations dispensées, notamment auprès de 4 grandes collectivités, la ville de Marseille, le conseil régional Paca, le conseil général des Bouches-du-Rhône et la communauté urbaine « Marseille-Provence-Métropole » sont adaptées au plus près des besoins de développement des compétences spécifiques à chaque type de structure.

**9** collectivités, **25 000** agents,  
**1 749** jours de formation, **8 062** stagiaires

1 rue Lanthier - CS 10098  
13331 MARSEILLE cedex 3  
Tél. : 04 91 24 60 00 - Fax : 04 91 24 60 10

## ANTENNE DU VAR

L'activité 2011 de l'antenne du Var démontre une consolidation des objectifs poursuivis : former principalement les agents de catégorie C au plus proche de leur lieu de travail et occuper le territoire varois, pour y déployer un maximum d'actions délocalisées.

La délocalisation des actions de formation de perfectionnement et d'intégration s'est poursuivie sur les 6 bassins géographiques (110 actions de perfectionnement et 18 groupes d'intégration).

394 jours : préparation concours,

486 jours : perfectionnement,

424 jours : intra.

**315** collectivités, **31 823** agents,  
**1 887** jours de formation, **9 146** stagiaires

1187 chemin des Plantades  
83130 LA GARDE  
Tél. : 04 94 08 75 95 - Fax : 04 94 08 21 54

## ANTENNE DE VAUCLUSE

L'année 2011 s'est caractérisée par une activité particulièrement soutenue due, notamment, à une augmentation non négligeable des demandes sur le dispositif « fonds départemental » (160 jours assurés), répondant ainsi à un des objectifs principaux du PRD, être au plus près des collectivités territoriales.

Les formations « intra » ont représenté 28,55 % de l'activité globale, la formation continue, 21,62 %, la formation d'intégration 15,24 %, les préparations concours, 19,78 % et enfin le « fonds départemental » 14,78 %.

**293** collectivités, **16 853** agents,  
**1 093** jours de formation, **5 275** stagiaires

27 bd R. Ricca - Résidence de l'Étoile  
84700 SORGUES  
Tél. : 04 90 39 79 00 - Fax : 04 90 39 79 08

Sources : CNFPT Paca et INSEE au 31/12/07  
(Collectivités ayant au moins 1 agent)

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



Directrice de la publication : Françoise Canipel

Conception : CNFPT Paca

Photographies (sauf mention contraire) : CNFPT Paca ou photothèque CNFPT

Avril 2012