

POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES ET DE FORMATION

Les principaux objectifs RH pour les trois prochaines années sont la **maîtrise de la masse salariale**, la **prévention sur les questions de santé et de sécurité au travail** ainsi que le **développement de la formation et des compétences**.

Parmi les **actions significatives mises en place en matière de politiques des ressources humaines**, se dégagent **l'accessibilité et la prise en compte des handicaps**, la **prévention des risques psychosociaux** ainsi que la **lutte contre la pénibilité**.

En terme d'**outils**, les **fiches de postes et/ou métiers** (87 %) et les **entretiens professionnels** (82 %) sont utilisés par la quasi-totalité des collectivités.

Concernant les **outils RH spécifiquement dédiés à la formation**, le recours au **plan de formation** (43%) et au **bilan professionnel de compétences** (32%) sont très répandus. Notons également de fortes intentions de **mise en oeuvre du CPF** : si 23% des responsables RH répondants déclarent l'utiliser, ils sont 32% à déclarer prévoir le mettre en place.

Les **objectifs de formation** déclarés en 2018 par les responsables RH varient selon la taille de la collectivité : quand le **RIFSEEP** est cité quelle que soit la taille de la collectivité, les collectivités de moins de 50 agents mentionnent principalement le **plan de formation**. Si les collectivités de 50 à 500 agents évoquent pareillement le **plan de formation**, elles mentionnent aussi la **GPEEC** dans une moindre mesure. Les collectivités de plus de 500 agents mentionnent quant à elles fortement la **GPEEC** mais également le **télétravail**.

METHODOLOGIE

Un volet statistique avec l'enquête de Recensement des emplois et des métiers territoriaux :

Une photographie au 1er janvier de l'emploi et des métiers, en croisant les données statutaires, démographiques, institutionnelles (type de collectivité), organisationnelles (service d'affectation) et professionnelles (métier). Parmi les 1 382 collectivités interrogées, 54,5 % d'entre elles ont répondu à l'enquête, couvrant 49 % des agents territoriaux du Grand Est.

Un volet qualitatif par questionnaire avec l'enquête sur les Politiques de ressources humaines et de formation :

Il s'agit d'appréhender la situation et les grandes tendances des politiques RH et de formation des collectivités. Parmi les 1 289 collectivités interrogées, 58 % d'entre elles ont répondu à l'enquête, couvrant 58 % des agents territoriaux du Grand Est.

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, Adrien Marquié

Grand Est

Emploi et métiers territoriaux 2018 Principaux enseignements



Grand Est

Quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain en région Grand Est ?
Emploi et métiers territoriaux 2018



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

Avril 2019

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le rapport détaillé de l'observation régionalisée 2018 en région Grand Est sur www.cnfpt.fr

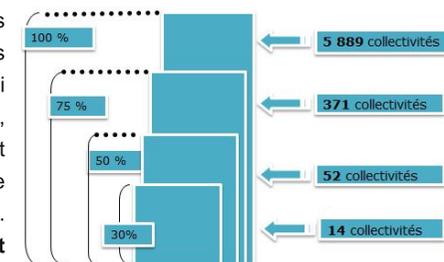
EFFECTIFS : 142 000 agents en région Grand Est

Au 1er janvier 2018, on dénombre **141 700 agents** fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés en Grand Est.

Le **taux d'administration territoriale en Grand Est**, emplois aidés inclus, est de 25,6 ‰ hab(1), soit un taux **inférieur à la moyenne** française (30,3 ‰ hab)(1). La FPT représente ainsi 7,3 % du salariat en Grand Est contre 8,3 % au niveau national en 2014(2).

En Grand Est, la fonction publique territoriale pèse donc de façon moins importante qu'ailleurs, avec une répartition des agents qui se fait davantage au sein des EPCI à fiscalité propre et des petites communes qu'au sein des CCAS et des grandes communes.

Ainsi, les plus petites communes concentrent une part plus importante de l'emploi territorial (17,1 %) qu'à l'échelle nationale (11,7 %), tandis que les plus grandes communes emploient proportionnellement deux fois moins d'agents que ce que l'on observe au niveau national (11,9 % contre 24,9 %). En région Grand Est, **14 collectivités représentent 30% de l'emploi**.



Source : SIAPI, INSEE - Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, 2015

Sur **41 services**, les **dix principaux concentrent la moitié des effectifs**. Les trois principaux services sont les affaires scolaires, le bâtiment et le patrimoine bâti et la voirie/infrastructures/réseaux divers, ces derniers regroupent en cumulé près d'un agent sur quatre.

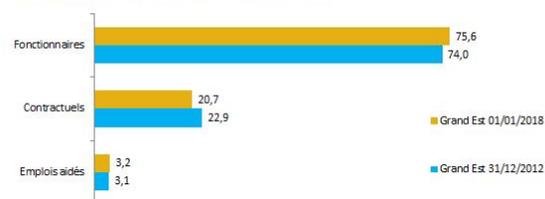
(1) INSEE, traitement DGAFF 2015

(2) INSEE, RP 2014 / CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, ensemble des postes, non exprimé en ETP

EMPLROI : Davantage de fonctionnaires

On observe en Grand Est une répartition statutaire des agents territoriaux assez semblable à la moyenne française, avec toutefois un peu plus de fonctionnaires et un peu moins de contractuels et d'emplois aidés.

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



Entre 2012 et 2018, on note une baisse du poids des contractuels et une hausse de celui des fonctionnaires (20,7% contre 22,9%; 75,6% contre 74% respectivement). Le poids des emplois aidés reste quant à lui relativement stable.

Parmi les 10 principaux services d'affectation, c'est au sein du service social que les contractuels (principalement permanents) sont majoritaires.

Parmi les différentes filières, ce sont les filières animation et culturelle qui concentrent la plus forte proportion d'agents contractuels (39,3 % et 32,9 % respectivement).

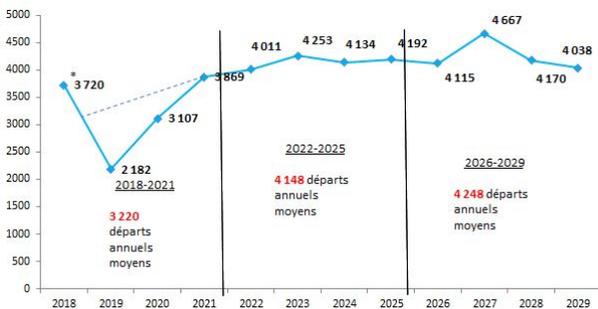
La part des agents appartenant à la catégorie B augmente entre 2012 et 2018 en Grand Est et est par conséquent légèrement surreprésentée par rapport au niveau national (15,5 % contre 14 %).

A l'inverse, la part des agents de catégorie C diminue, passant de 74,8 % en 2012 à 71,9 % en 2018. Elle est sous-représentée par rapport à la moyenne française (75,7 %).

DEMOGRAPHIE : Une pyramide des âges assez vieillissante

En Grand Est, les femmes représentent 61,3 % des agents de la FPT, part légèrement supérieure à la moyenne française (60,9 %). Elles sont plus souvent contractuelles qu'à l'échelle nationale (74,1% contre 70,5%) et sont sous-représentées dans les fonctions d'encadrement (59,8 % contre 61,8 % pour la moyenne française). En outre, plus de 4 femmes sur 10 travaillent à temps non complet ou à temps partiel contre 13,1 % des hommes).

L'âge moyen d'un fonctionnaire est de 47 ans, 43 ans pour un contractuel et de 38 ans pour un emploi aidé. Les agents de plus de 50 ans représentent 40,4 % de l'ensemble des agents permanents contre 38,9 % à l'échelle nationale. Les emplois aidés sont principalement occupés par des jeunes (42 % de ces agents ont moins de 30 ans). A l'inverse, seuls 22% des contractuels et 6% des fonctionnaires ont moins de 30 ans.



18 % des agents permanents auront atteint l'âge de la retraite en 2023, 36 % en 2028. 25 % des prochains sortants (agents âgés de 60 ans et plus) sont des contractuels permanents. Les assistants familiaux sont particulièrement concernés, leur poids est trois fois plus important parmi les 60 ans et plus que leur poids global.

PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES EFFECTIFS ET GESTION DES AGES

Une augmentation des effectifs est envisagée pour le conseil régional et dans une moindre mesure les EPCI du fait des transferts de personnels (impact des récentes réformes) et de la mutualisation des services entre collectivités. Les services mutualisés sont les services du personnel et des ressources humaines, de la gestion financière et de la comptabilité, des systèmes d'information et de l'informatique ainsi que de l'urbanisme et de l'aménagement.

Des difficultés de recrutement sont pointées par les départements, les SDIS et les CDG sur les métiers d'agent de services polyvalent en milieu rural, d'animateur/éducateur sportif, de responsables des services techniques et de secrétaire de mairie.

Parmi les collectivités envisageant de remplacer les départs en retraite, la mobilité externe est privilégiée par les départements, SDIS et communes de plus de 40 000 habitants. En revanche, les SDIS, CDG, communes entre 10 000 et 39 999 habitants, EPCI et syndicats envisagent principalement de recourir au recrutement externe.

METIERS : 243 métiers identifiés

11 d'entre eux concentrent 43 % des agents. Les trois métiers comprenant le plus d'agents en ETP sont les métiers de chargé de propreté des locaux, d'assistant de gestion administrative et d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant.

Les transformations suivantes auront un impact à court/moyen terme accentué sur certains métiers :

Transformations numériques : secrétaire de mairie, assistant de gestion administrative, assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable et chargé d'accueil.

Transformations énergétiques : agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, agent de service polyvalent en milieu rural et chargé d'accueil.

Transformations environnementales/développement durable : agent de service polyvalent en milieu rural, jardinier, agent de propreté des services publics et agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural.

Transformations robotiques et automatisations : chargé d'accueil, agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural, assistant de gestion administrative et assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable.

Des évolutions particulières sont prévues sur certains métiers :

46 métiers sont en augmentation, c'est le cas notamment du métier d'animateur d'accompagnement périscolaire ou du métier d'assistant de gestion administrative.

73 métiers sont cités comme émergents ou nouveaux, sont particulièrement cités les métiers de chargé d'étude environnement et de chargé de communication.

A l'inverse, 26 métiers sont mentionnés comme en déclin, c'est le cas des métiers de chargé de propreté des locaux ou d'agent de service polyvalent en milieu rural.