



11 services (cf. liste en fin de document)

Date de publication : décembre 2023

Cette analyse GPEC permet d'anticiper les besoins en recrutement avec une projection des départs en retraite à 3 et 6 ans par métier, cadre d'emplois, compétences et savoirs. Une analyse des métiers à risque est proposée afin d'anticiper l'usure professionnelle des agents.

Cette étude est extraite du module GPEC de l'application www.bs-donnees.sociales.fr des Centres de Gestion. Le module GPEC a été conçu par le CIG Grande-Couronne et l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec l'Observatoire Auvergne-Rhône-Alpes et le CDG 59

● Bilan des ressources humaines / état des lieux au 30-11-23

▶ Agents présents et rémunérés

- ▶ **46** fonctionnaires (92%)
- ▶ **3** contractuels permanents (6%)
- ▶ **1** contractuels non permanents (2%)

▶ Agents permanents par sur catégorie hiérarchique

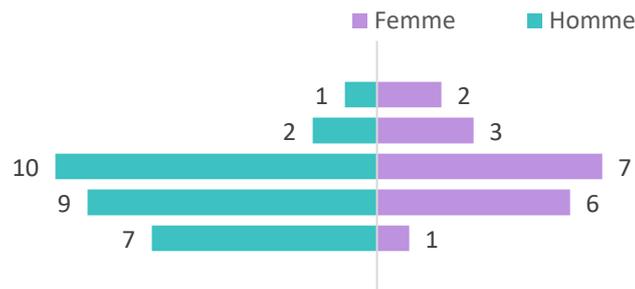
- Catégorie A ➔ **1** agents (2%)
- Catégorie B ➔ **4** agents (8%)
- Catégorie C ➔ **44** agents (90%)

▶ Nombre d'agents permanents par famille de métier



▶ Pyramide des âges des agents permanents

- + de 65 ans
- de 60 à 65 ans
- de 55 à 59 ans
- de 45 à 54 ans
- de 35 à 44 ans
- de 25 à 34 ans
- de 25 ans



▶ Âge moyen des agents permanents

44 ans et 9 mois

▶ Part des agents occupant un métier à risque

38,0%

▶ Part des agents partant en retraite d'ici 3 ans*

8,0%

▶ Part des agents en retraite d'ici 6 ans*

14,0%

▶ Part des agents permanents de plus de 60 ans

6,1%

▶ Part des agents en recherche de mobilité

0,0%

▶ Part des agents dont le métier a été saisi

100,0%

▶ Part des agents dont le nombre d'années sur le poste a été saisi

100,0%

* Estimations basées sur l'analyse des âges de départs en retraite observés depuis 2010 selon le genre et le grade des agents

Prospective à 3 ans

Prospective à 6 ans

● Les principaux métiers impactés par des départs en retraite

1 Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments

Poids des départs en retraite à 3 ans

22% 2 départs pour 9 agents sur le métier

Moyenne d'âge sur le métier : **48 ans et 8 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 33,3%

Poids des départs en retraite à 6 ans

22% 2 départs pour 9 agents sur le métier

Aucun agent de moins de 30 ans n'exerce ce métier

Part des agents atteignant un âge à risque 44%

2 Animateur ou animatrice éducatif-accompagnement périscolaire

Poids des départs en retraite à 3 ans

33% 1 départ pour 3 agents sur le métier

Moyenne d'âge sur le métier : **47 ans et 9 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 0,0%

Poids des départs en retraite à 6 ans

33% 1 départ pour 3 agents sur le métier

Un agent de moins de 30 ans exerce ce métier

Part des agents atteignant un âge à risque 0%

3 Chargé ou chargée de propreté des locaux

Poids des départs en retraite à 3 ans

25% 1 départ pour 4 agents sur le métier

Moyenne d'âge sur le métier : **45 ans et 10 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 25,0%

Poids des départs en retraite à 6 ans

25% 1 départ pour 4 agents sur le métier

Aucun agent de moins de 30 ans n'exerce ce métier

Part des agents atteignant un âge à risque 25%

Prospective à 3 ans

Prospective à 6 ans

● Les principaux cadres d'emplois impactés par des départs en retraite

1 Adjoints techniques

Poids des départs en retraite à 3 ans

10,0%

3 départs pour 30 agents

Moyenne d'âge : **57 ans et 5 mois**

Poids des départs en retraite à 6 ans

10,0%

3 départs pour 30 agents

3 agents de moins de 30 ans

2 Adjoints territoriaux d'animation

Poids des départs en retraite à 3 ans

20,0%

1 départ pour 5 agents

Moyenne d'âge : **57 ans et 5 mois**

Poids des départs en retraite à 6 ans

20,0%

1 départ pour 5 agents

Un agent de moins de 30 ans exerce sur ce cadre d'emplois

• Les 5 principales Compétences transverses recherchées

1 Organisation et mise en œuvre des dispositifs de sécurité aux usagers

41 agents (82 % de la collectivité) avec en moyenne 1,9 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

10%

4 départs pour 41 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

15%

6 départs pour 41 agents

Moyenne d'âge : **45 ans et 4 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque **15%**

3 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque **17%**

2 Organisation et mise en œuvre d'un dispositif de contrôle des règles d'hygiène et SST

43 agents (86 % de la collectivité) avec en moyenne 1,6 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

9%

4 départs pour 43 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

14%

6 départs pour 43 agents

Moyenne d'âge : **44 ans et 5 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque **14%**

5 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque **16%**

3 Gestion des approvisionnements et des stocks

20 agents (40 % de la collectivité) avec en moyenne 1,5 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

15%

3 départs pour 20 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

15%

3 départs pour 20 agents

Moyenne d'âge : **46 ans et 7 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque **25%**

Aucun agent de moins de 30 ans ne dispose de cette com

Part des agents atteignant un âge à risque **30%**

4 Réalisation d'opérations d'entretien et de maintenance

21 agents (42 % de la collectivité) avec en moyenne 2,3 étoiles

Poids des départs en retraite à 3 ans

14%

3 départs pour 21 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

14%

3 départs pour 21 agents

Moyenne d'âge : **44 ans et 4 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque **24%**

2 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque **29%**

5 Entretien du matériel, des outils, des locaux

23 agents (46 % de la collectivité) avec en moyenne 2,2 étoiles

Poids des départs en retraite à 3 ans

13%

3 départs pour 23 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

13%

3 départs pour 23 agents

Moyenne d'âge : **44 ans et 7 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque **22%**

2 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque **26%**

Les 5 principaux Savoirs transférables recherchés

1 Surveiller

30 agents (60 % de la collectivité) avec en moyenne 1,9 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

13%

4 départs pour 30 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

17%

5 départs pour 30 agents

Moyenne d'âge : **45 ans et 8 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 16,7%

3 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque 20,0%

2 Autonomie, persévérance et rigueur

35 agents (70 % de la collectivité) avec en moyenne 2,1 étoiles

Poids des départs en retraite à 3 ans

11%

4 départs pour 35 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

20%

7 départs pour 35 agents

Moyenne d'âge : **47 ans et 6 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 14,3%

Un agent de moins de 30 ans dispose de ce savoir

Part des agents atteignant un âge à risque 17,1%

3 Concevoir un support, un document

38 agents (76 % de la collectivité) avec en moyenne 1,7 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

11%

4 départs pour 38 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

13%

5 départs pour 38 agents

Moyenne d'âge : **44 ans et 6 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 15,8%

6 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque 18,4%

4 Esprit d'initiative, d'entreprendre et réactivité **

40 agents (80 % de la collectivité) avec en moyenne 1,6 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

10%

4 départs pour 40 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

18%

7 départs pour 40 agents

Moyenne d'âge : **45 ans et 7 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 12,5%

4 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque 15,0%

5 Travail en équipe, esprit d'équipe et aisance relationnelle

44 agents (88 % de la collectivité) avec en moyenne 1,9 étoile

Poids des départs en retraite à 3 ans

9%

4 départs pour 44 agents

Poids des départs en retraite à 6 ans

14%

6 départs pour 44 agents

Moyenne d'âge : **44 ans et 10 mois**

Part des agents atteignant un âge à risque 13,6%

5 agents de moins de 30 ans

Part des agents atteignant un âge à risque 15,9%

● Analyse des métiers à risque

▶ Part et nombre d'agents occupant un métier à risque

38,0% soit 19 agents

Part des agents atteignant l'âge à risque

2023
12,0% soit 6 agents

À 3 ans
12,0% soit 6 agents

À 6 ans
14,0% soit 7 agents

▶ Les principaux métiers à risque selon le nombre d'agents concernés

■	9	Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments
	1	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
■	3	Agent de Service Restauration
■	4	Chargé ou chargée de propreté des locaux
	1	Responsable propreté des espaces publics
	1	Opérateur ou opératrice en maintenance des véhicules et matériels roulant

▶ Part des agents atteignant l'âge à risque d'ici 3 et 6 ans par métier

	2023	À 3 ans	À 6 ans
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	1 100%	100%	100%
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	9 33%	33%	44%
Agent de Service Restauration	3 33%	33%	33%
Chargé ou chargée de propreté des locaux	4 25%	25%	25%
Opérateur ou opératrice en maintenance des véhicules et matériels roulants	1 0%	0%	0%
Responsable propreté des espaces publics	1 0%	0%	0%

▶ Part des agents atteignant l'âge à risque d'ici 3 et 6 ans par direction et service

	2023	À 3 ans	À 6 ans
Service Technique	19 21%	21%	26%
Service Logistique	5 20%	20%	20%
Service Périscolaire	7 0%	0%	0%
Service Comptabilité	1 0%	0%	0%
Secrétariat Général	2 0%	0%	0%
Service Bibliothèque	2 0%	0%	0%
Service Informatique	2 0%	0%	0%
Service Ressources Humaines	2 0%	0%	0%
Police Municipale	3 0%	0%	0%
Service Social	3 0%	0%	0%

● Liste des Services sélectionnés et prévision départs en retraite

	Nombre d'agents en 2023		À 3 ans		À 6 ans	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Service Technique	19	38%	2	11%	2	11%
Service Périscolaire	7	14%	1	14%	1	14%
Service Logistique	5	10%	1	20%	1	20%
Service Restauration	4	8%	0	0%	0	0%
Service Social	3	6%	0	0%	1	33%
Police Municipale	3	6%	0	0%	1	33%
Secrétariat Général	2	4%	0	0%	1	50%
Service Bibliothèque	2	4%	0	0%	0	0%
Service Informatique	2	4%	0	0%	0	0%
Service Ressources Humaines	2	4%	0	0%	0	0%
Service Comptabilité	1	2%	0	0%	0	0%

● Précisions méthodologiques

‣ Compétences transverses

Etablies selon le référentiel du CNFPT, ce sont des capacités possédées et reconnues dans un domaine donné acquises grâce à des connaissances. Elles peuvent être partagées par plusieurs métiers.

‣ Savoirs transposables

Etablies par les Centres de Gestion, ce sont des connaissances acquises par la pratique professionnelle, les études, l'expérience, utilisées sur un métier donné et qui peuvent être mise en pratique sur un autre métier.

‣ Évaluation du niveau d'acquisition des compétences et des savoirs matérialisée par des étoiles

Notion ★ : être capable de réaliser une activité avec l'aide de... « j'ai des notions, de découvre, je m'initie... »

Application ★★ : être capable de réaliser une activité en autonomie... « je sais faire, je pratique... »

Maîtrise ★★★ : être capable de réaliser des activités et de transmettre des savoirs et savoir-faire... « je consolide, je maîtrise... »

Expertise ★★★★ : être capable de réaliser des activités, de transmettre et de faire évoluer des savoirs et savoir-faire... « je forme, je fais évoluer... »

‣ Définition de la notion de facteur de risque

Les facteurs de risques professionnels sont liés à : des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé

‣ Définition de la notion de métier à risque

L'analyse de plus de 800 000 visites médicales d'une cohorte de 130 000 agents territoriaux a permis d'identifier des métiers à risque. Sont définis comme métier à risque, les métiers pour lesquels sont observés des ratios importants de conclusions de visite médicale préconisant des aménagements de poste, des restrictions médicales ou bien des avis d'inaptitude.

‣ Définition de l'âge à risque

Âge et nombre d'années d'exercice du métier à partir desquels sont observés des ratios importants de conclusions de visite médicale préconisant des aménagements de poste, des restrictions médicales ou bien des avis d'inaptitude

● Réalisation



Cette étude est extraite du module GPEEC de l'application www.bs-donnees.sociales.fr des Centres de Gestion.

Le module GPEEC a été conçu par le CIG Grande-Couronne et l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec l'Observatoire Auvergne-Rhône-Alpes et le Centre de Gestion du Nord



Date de publication :

jeudi 21 décembre 2023

Version 40