



---

# PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

---



**3<sup>ème</sup> édition**



# Avant-propos

Cette 3<sup>ème</sup> édition du panorama régional de l'emploi a été élaborée en partenariat avec l'ensemble des Centres de Gestion de la Région SUD PACA.

Elle met en relief les données 2016 du système d'information sur les agents publics (SIASP) de l'INSEE ainsi que les données issues de l'activité des CDG (publication des offres d'emploi, organisation des concours et examens professionnels, des sélections professionnelles).

L'analyse des données SIASP révèle que pour la deuxième année consécutive, la fonction publique territoriale est marquée par un infléchissement de ses effectifs : - 3 490 agents en 2016 au niveau national. Ces chiffres témoignent davantage du non renouvellement de la totalité des départs à la retraite que de départs volontaires. D'une part, les indemnités de départ volontaire - plafonnées au double de la rémunération brute annuelle perçue - sont peu incitatives<sup>1</sup> pour les agents dont une écrasante majorité relève de la catégorie C (environ 75 % des effectifs territoriaux). D'autre part, les nouvelles compétences que devrait se voir attribuer le bloc local en matière de transport, de transition écologique ou numérique ... n'incitent pas les maires à se défaire de leurs agents. Aussi, l'objectif du gouvernement de réduction de 70 000 fonctionnaires territoriaux sur l'ensemble du quinquennat semble difficile à atteindre. Si l'on considère l'évolution des effectifs dans la fonction publique d'Etat, l'objectif du gouvernement de réduction de 50 000 agents paraît également difficilement atteignable : cet effectif a augmenté de 1,2 % entre 2015 et 2016, soit près de 30 000 fonctionnaires supplémentaires en un an. La fonction publique hospitalière gagne quant à elle 4 412 agents supplémentaires sur la même période (soit + 0,4 % en 2016).

1

Notons par ailleurs que le souhait d'élargir les possibilités de recours aux contractuels pourrait constituer une variable d'ajustement des ressources humaines. A travers le projet de loi de transformation de la fonction publique, le législateur semble vouloir poursuivre un double objectif :

- permettre le recours aux compétences et à l'expérience des salariés du secteur privé ;
- offrir plus de souplesse aux employeurs publics par la conclusion de contrats de projets et en ouvrant les emplois permanents de catégories A, B et C au recrutement par voie contractuelle.

C'est peut-être aussi du côté des mesures prises pour faciliter et encourager la mobilité qu'un certain rééquilibrage de la répartition des effectifs entre fonctions publiques et territoires pourra intervenir, bien que pour l'heure la mobilité ne représente, au niveau national<sup>2</sup>, que 0,7 % des mouvements entre les trois versants de la fonction publique. Après les mesures statutaires mises en place pour instaurer des passerelles entre fonctions publiques, le portail commun « Place de l'emploi public »<sup>3</sup> participera-t-il à une répartition plus juste et plus efficiente des services publics ? Pour autant, la sur-cotisation retraite versée lors des détachements de fonctionnaires d'Etat n'en demeurera pas moins, dans l'attente d'une réforme, un frein à leur mobilité.

<sup>1</sup> Pour encourager les départs volontaires, le gouvernement poursuit plusieurs pistes : étendre le dispositif aux agents jusqu'à deux ans de la retraite (contre cinq ans actuellement) et permettre le cumul de ces indemnités avec l'allocation chômage.

<sup>2</sup> Absence de données disponibles au niveau régional.

<sup>3</sup> Portail commun de publication des offres disponibles dans les trois versants de la fonction publique.

# Les effectifs de la fonction publique territoriale

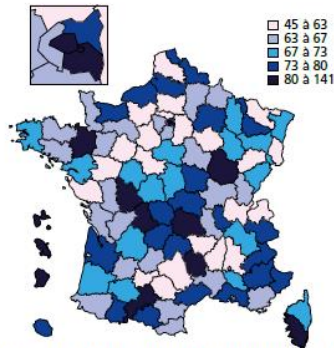
## Données nationales

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2018, qui recense les effectifs d'agents publics au 31 décembre 2016, avance un nombre d'agents civils en France qui s'élève à 5,480 millions fonctionnaires et contractuels - hors contrats aidés - (5,093 millions en équivalent temps plein). On comptait, en 2015, 5,451 millions agents, ce qui représenterait une augmentation de 0,5 % en un an. Au 31 décembre 2016, la fonction publique territoriale employait quant à elle 1,885 million agents (1,709 million en équivalent temps plein) contre 1 889 310 agents fin 2015, soit une diminution de 0,2 %. La courbe descendante des effectifs territoriaux se confirme donc :

- en 2015 le nombre d'agents territoriaux avait diminué de 0,3 % par rapport à 2014<sup>4</sup>.
- plus globalement, et malgré des évolutions en dents de scie, il a régressé de 0,3 % au cours de la décennie 2006/2016.

En 2016, plus d'un quart des agents territoriaux (26,3 %) travaillent à temps partiel, contre 23 % dans la FPH et 15,6 % dans la FPE. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés affiche un recul de 4,2 % dans les trois versants de la fonction publique : - 3,9 % dans la FPE, - 3,8 % dans la FPT et - 7,5 % dans la FPH. Compte tenu des restrictions drastiques des aides intervenues en 2017 pour ce type de contrats, il est prévisible que le nombre de bénéficiaires continue de chuter.

[en %.]



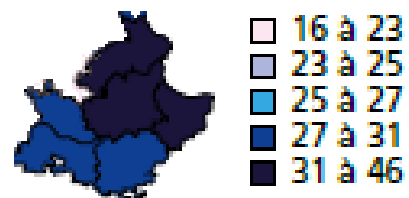
Source : Slasp, Insee. Traitement DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.  
Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.  
France entière = 72,1 % ; France métropolitaine = 71,8 %.

Si l'on observe les effectifs dans les trois versants de la fonction publique, le taux d'administration en SUD PACA se situe dans la moyenne haute : 5 des 6 départements de la région affichent un taux d'administration qui se situe entre 73 et 80 agents civils pour 1 000 habitants alors que le taux d'administration enregistré en France métropolitaine est de 71,8 %.

2

## Données régionales

**Le taux d'administration territoriale en SUD PACA (environ 30,2 agents pour 1 000 habitants) est lui aussi plus élevé qu'à l'échelon national** : il se démarque fortement des autres régions françaises avec un taux d'administration dans chacun des 6 départements plus élevé que celui enregistré en France métropolitaine où il se situe à 25,4 ‰.

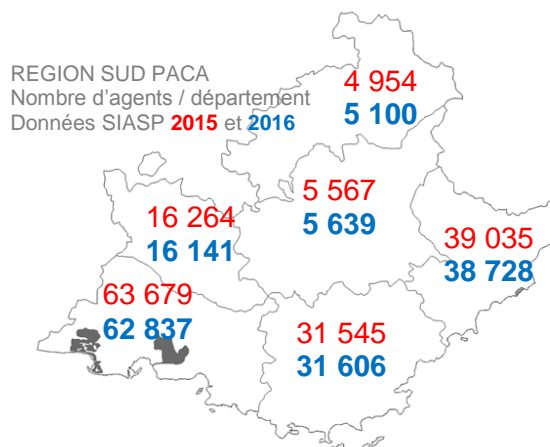


<sup>4</sup> A titre de comparaison, en 2016, on enregistre une hausse des effectifs de 1,2 % pour la FPE et de 0,4 % pour la FPH

SUD PACA enregistre ainsi le deuxième taux d'administration le plus élevé parmi les 13 régions françaises après la Corse qui affiche un taux d'administration de 34,8 ‰.

**Néanmoins, en 2016, les effectifs territoriaux de la Région SUD PACA reculent de 1,8 %,** passant de 162 962 à 160 051 (fonctionnaires et contractuels hors contrats aidés). Ils avaient baissé de 1,68 % entre 2014 et 2015. Ce repli concerne l'ensemble des départements de SUD PACA, à l'exception du Var dont les effectifs restent stables :

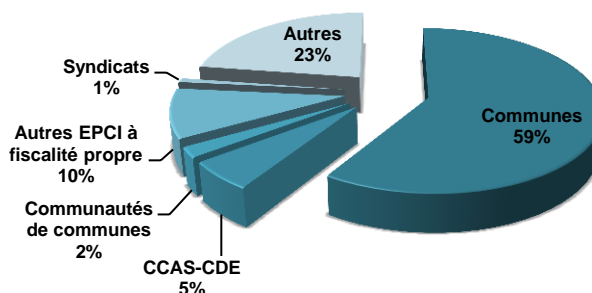
- Alpes de Haute-Provence : - 2,9 %
- Hautes-Alpes : - 1,3 %
- Alpes Maritimes : - 0,8 %
- Bouches-du-Rhône : - 1,3 %
- Vaucluse : - 0,8 %



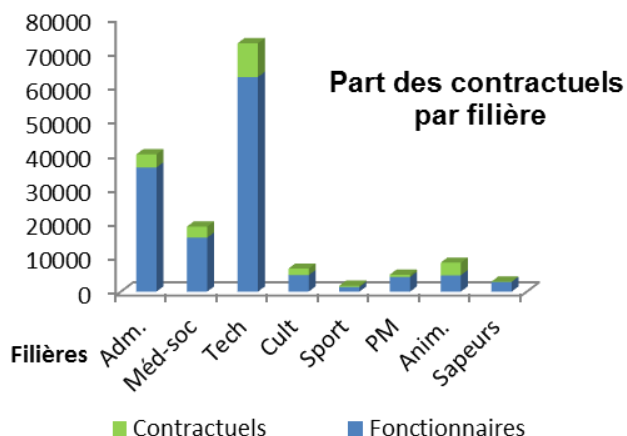
### Les communes, premier employeur territorial

En SUD PACA, près 60 % des agents territoriaux sont employés par les communes contre 53,6 % au niveau national.

### Répartition des effectifs PACA par type d'employeur territorial



### 15,6 % de contractuels



25 033 agents territoriaux sont des contractuels, soit 15,6 % de l'effectif total (contre 18,9 % en France). Les contractuels sont majoritairement présents :

- dans la catégorie C : ils comptent pour près de trois emplois sur quatre
- dans la filière animation : près d'un emploi sur deux est un emploi contractuel
- chez les femmes : ils constituent 17,6 % de l'effectif féminin contre 13,39 % de l'effectif masculin

# Les départs à la retraite

## Départs observés en 2016

En 2016, à l'échelon national, 42 107 agents ont liquidé leur droit à pension retraite, ce qui représente 2,4 % des agents territoriaux dont 36 810 fonctionnaires et 5 297 contractuels. Ils étaient âgés de 61 ans et 9 mois pour les fonctionnaires et de 62 ans et 9 mois pour les contractuels.

En région SUD PACA, ce sont 2,2 % des agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires et contractuels) qui sont partis à la retraite (soit 3 573 agents). L'âge moyen des nouveaux retraités de SUD PACA s'établit à 62 ans pour les fonctionnaires et 63,3 ans pour les contractuels.

On observe des écarts sensibles d'un département à l'autre comme l'illustre le tableau ci-après :

Age moyen de jouissance de la retraite en 2016 par département						
Statut	Dpt 04	Dpt 05	Dpt 06	Dpt 13	Dpt 83	Dpt 84
<b>Fonctionnaires</b>	61,5 ans	<b>61,1 ans</b>	61,8 ans	<b>62,4 ans</b>	61,9 ans	61,5 ans
<b>Contractuels</b>	<b>62,1 ans</b>	<b>62,1 ans</b>	63,4 ans	<b>63,9 ans</b>	63,2 ans	62,3 ans

4

## Départs à la retraite en 2016 par filière

Si l'on considère la part des fonctionnaires partis à la retraite en 2016 par filière, c'est chez les agents relevant de l'animation que le taux est le plus faible : 0,67 % de l'effectif. Cela s'explique en grande partie par la proportion de contractuels (ils représentent près d'un agent sur deux) et par l'absence de catégorie A dans cette filière, ce qui laisse supposer un changement de filière pour bon nombre des fonctionnaires qui œuvrent dans l'animation.

Filière	Nombre de départs	% / effectif de la filière	Age moyen de jouissance
Administrative	919	2,53%	62,5 ans
Animation	32	0,67%	60,6 ans
Culturelle	115	2,40%	64 ans
Incendie/secours	78	2,72%	59,2 ans
Médico-sociale	396	2,51%	61,6 ans
Police Municipale	89	2,06%	60,9 ans
Sportive	33	2,41%	62,2 ans
Technique	1 643	2,62%	61,9 ans

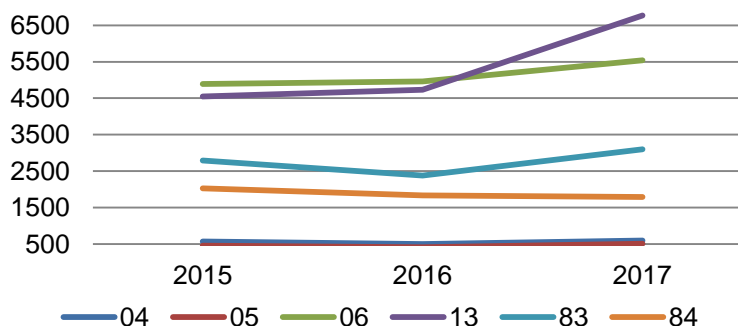
## Projections 2030

Selon les projections réalisées par l'INSEE/SIASP, à l'horizon 2030 c'est 11,5 % de l'effectif des agents territoriaux en région SUD PACA qui partirait à la retraite, soit 18 485 agents dont 10 196 agents qui liquideraient leur droit à pension à l'âge de 62 ans et 8 289 agents à l'âge de 65 ans. Le projet de réforme actuellement à l'étude risque néanmoins de contrarier sensiblement ces projections.

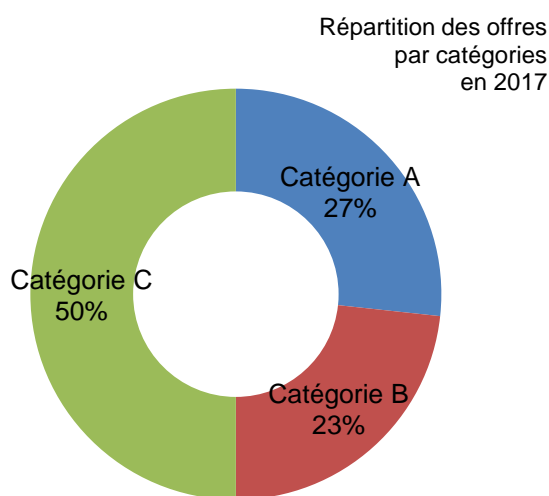
## La dynamique de l'emploi en région SUD PACA

En 2017, les centres de gestion de la région SUD PACA ont publié 18 295 offres d'emploi nettes<sup>5</sup> contre 15 019 en 2016, soit une augmentation de plus de 23 % en un an après un léger repli entre 2015 et 2016 (- 3,15 %). Une part non négligeable de cette évolution s'explique par la réorganisation territoriale : fusion de communautés de communes, création de communes nouvelles, dissolution de syndicats, installation de la Métropole Aix-Marseille-Provence ... qui ont notamment conduit à des transferts de personnels et, par suite, à la création de postes dans les administrations d'accueil. 17,5 % des offres 2017 ont fait l'objet d'une publicité élargie et plus d'un tiers d'entre elles (38,9 %) ont été publiées par les communes.

Evolution du nombre d'offres nettes



NB : les courbes des départements 04 et 05 se chevauchent en raison des données très comparables qu'affichent des deux départements



Sur 18 295 offres, 16 492 portent sur des emplois à temps complet, soit 9 offres sur 10.

La moitié des offres concerne la catégorie C alors qu'elles représentaient 64 % des publications en 2016.

C'est principalement dans la catégorie A que la part des offres augmente, passant de 16 à 27 % des déclarations de vacances d'emploi (DVE). En catégorie B on note une augmentation de 3 %.

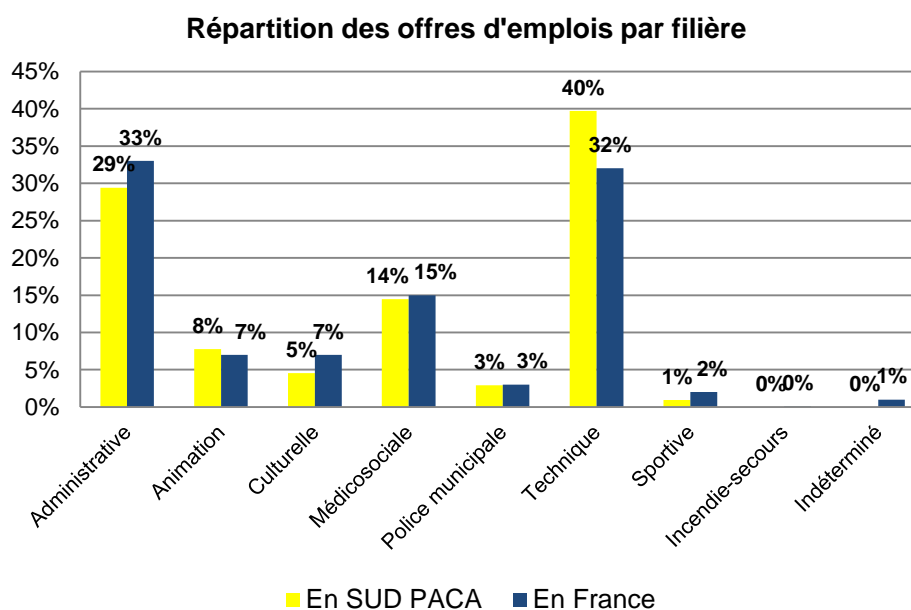
Au niveau national, on observe la répartition suivante :

- catégorie A : 26 %
- catégorie B : 33 %
- catégorie C : 41 %

<sup>5</sup> Les offres nettes sont celles qui n'ont pas fait l'objet d'une annulation a posteriori par la collectivité. Différents motifs peuvent conduire une collectivité à annuler ses offres de poste : absence de candidatures adaptées, report des recrutements, suppression des postes objets de recrutements ....

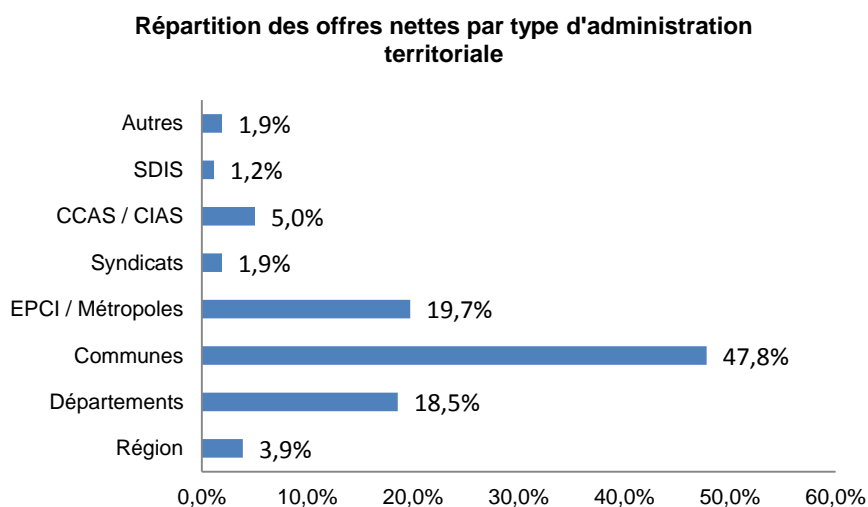
La répartition des offres de SUD PACA par filière reste sensiblement identique à celle constatée en 2016 avec néanmoins une légère augmentation de la part des offres publiées dans la filière administrative (+ 3 %) et une baisse de 2 points du nombre d'offres dans la filière animation. L'explication de ce repli réside dans la poursuite du mouvement d'abandon par les municipalités de la semaine de 4,5 jours pour renouer avec les anciens rythmes scolaires, et partant, entraînant une diminution des besoins en termes d'encadrement des activités périscolaires.

Au plan national, la répartition des offres d'emploi par filière se distingue de celle observée en SUD PACA pour les cadres d'emplois relevant des filières administrative et technique : respectivement – 4 et + 8 points en SUD PACA par rapport à l'échelon national.



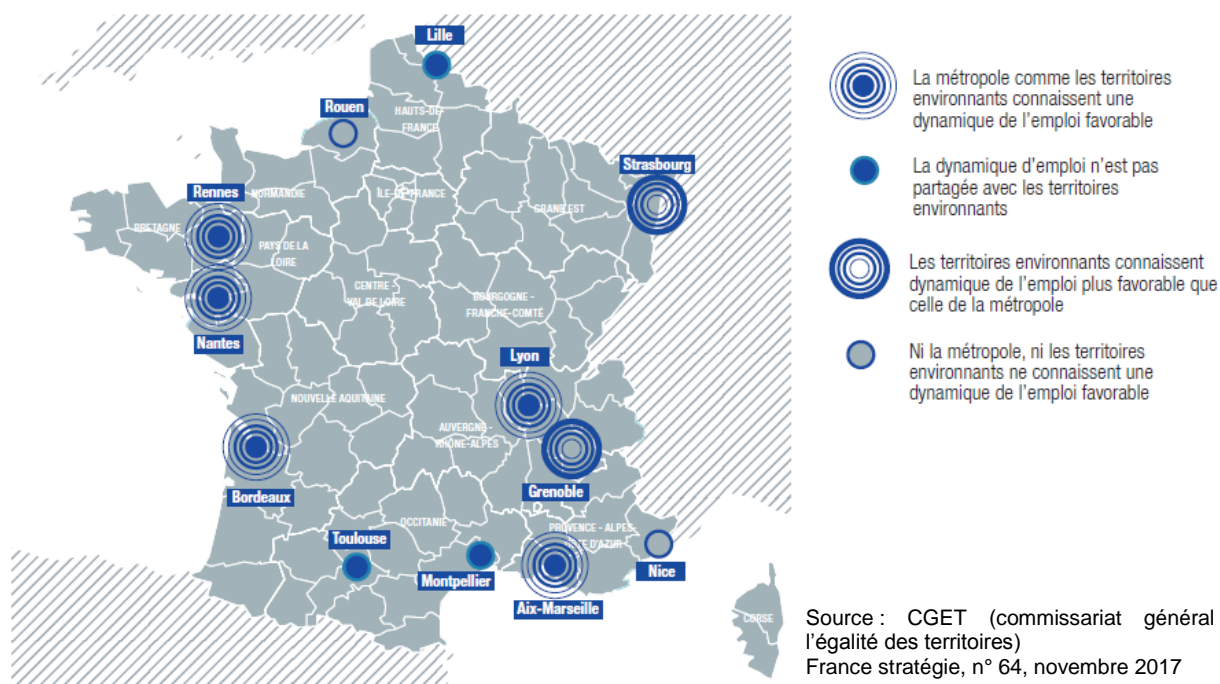
### Les communes, restent le premier pourvoyeur de déclarations d'emplois vacants

Malgré la multiplication des offres au sein des métropoles, EPCI et autres groupements de communes, les mairies demeurent les structures qui publient le plus grand nombre de déclarations de créations et vacances d'emplois. Néanmoins, la part des offres qu'elles ont publiées en 2017 recule de 6,6 points par rapport à 2016, passant de 54,4 % à 47,8 %.





C'est donc bien en 2017 que la réforme territoriale, en application des lois « NOTRe » et « MATPAM » a produit ses effets en région SUD PACA. En effet, les regroupements de communes, dont les métropoles, ont été à l'origine de la publication de 19,7 % des DVE et DCE contre 11,6 % en 2016, soit une augmentation des offres de 8,1 points en un an. En outre, si l'on observe la synergie entraînée par la création des métropoles en matière d'emploi en général (public et privé), la Métropole Aix-Marseille-Provence a eu des effets d'entraînement dont le rayonnement est plus large que les 92 communes qu'elle a intégrées.



## Les métiers qui se distinguent en 2017

### Les métiers qui recrutent le plus

En 2017, les métiers qui recrutent le plus en région SUD PACA figurent dans le tableau ci-après. Ces métiers ont été identifiés selon deux critères : le nombre de nominations intervenues en 2017 et enregistrées par au moins deux départements de la région SUD PACA<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Ces données sont à pondérer : toutes les nominations ne sont pas portées à la connaissance des CDG et deux CDG sur les six que compte la région n'ont pas répondu à cette requête.

METIERS	Nombre de nominations 2017
Chargée / Chargé de propreté des locaux	467
Manutentionnaire	433
Assistante / Assistant de gestion administrative	414
Policrière / Policier municipal-e	378
Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	342
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	279
Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural	230
Enseignante / Enseignant artistique	177
Agente / Agent de restauration	156
Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	122
Travailleuse / Travailleur social-e	97
Agente / Agent de propreté des espaces publics	95
Responsable des services techniques	61

Les mêmes métiers ont été identifiés au niveau national comme ceux qui recrutent le plus. Les besoins de la région SUD PACA ne se distinguent donc pas des besoins observés en France métropolitaine.

### Les métiers en tension

8

S'agissant des **métiers en tension**, c'est-à-dire ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus prégnantes, on retrouve :

- Pour la filière administrative :
  - o Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (cité par 2 CDG sur 4)
  - o Chargée / Chargé de la commande publique (cité par 2 CDG sur 4)
  - o Instructrice / Instructeur des autorisations d'urbanisme (cité par 3 CDG sur 4)
- Pour la filière médico-sociale :
  - o Educatrice / Educateur de jeunes enfants (cité par 2 CDG sur 4)
- Pour la filière technique :
  - o Responsable des services techniques (cité par 2 CDG sur 4)
- Pour les métiers de la sécurité :
  - o Policrière / Policier municipal-e (cité par 3 CDG sur 4)
  - o Agente / agent de surveillance de la voie publique (cité par 2 CDG sur 4)

## Les concours et examens professionnels

L'organisation des concours et examens professionnels suit un calendrier défini au niveau national. La répartition des opérations s'opère sur la base d'une concertation régionale et du recensement annuel des besoins des collectivités et établissements territoriaux de chacun des 6 départements de la région.

### Examens professionnels :

Les six CDG de la région SUD PACA ont organisé en 2017 un total de 24 opérations dans 5 filières : administrative, technique, sportive, police municipale, culturelle. 4 495 candidats ont disputé les épreuves sur 5 397 inscrits, soit un taux d'absentéisme de 16,7 %. Les jurys d'admission ont inscrit sur listes d'aptitude 1 717 lauréats, ce qui porte le taux de réussite global, tout examen professionnel confondu, à 38 %.

### Concours :

La même année, 18 types de concours différents ont été organisés :

- 3 concours dans la filière technique : ingénieur, agent de maîtrise et adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 2 concours dans la filière culturelle : bibliothécaire et adjoint du patrimoine principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 2 concours dans la filière administrative : rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 1 concours dans la filière police municipale : chef de police municipale ;
- 7 concours dans la filière médico-sociale : médecin de 2<sup>ème</sup> classe, infirmier en soins généraux de classe normale, auxiliaire de soins principal de 2<sup>ème</sup> classe, auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe, éducateur de jeunes enfants, assistant socio-éducatif et ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 3 concours dans la filière animation : animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe, animateur et adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Répartition des opérations par filières	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats admis à concourir	Nombre de candidats présents à la 1 <sup>ère</sup> épreuve	Nombre de lauréats
<b>Administrative</b>	401	6 367	3 411	330
<b>Animation</b>	123	992	717	112
<b>Culturelle</b>	95	954	596	85
<b>Médico-sociale</b>	328	4 657	3 349	310
<b>Police Municipale</b>	80	380	299	68
<b>Technique</b>	315	1 981	1 247	258
<b>TOTAL</b>	1 342	15 331	9 619	1 163

Ces différentes opérations ont été fréquentées par un total de 9 619 candidats sur 15 331 inscrits, soit un taux d'absentéisme global de 37,3 % et un taux de mobilisation moyen de 7,2 candidats par poste ouvert. Le taux global de réussite s'établit à 12 %.

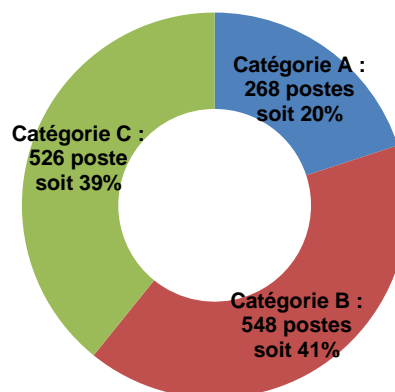
### Analyse des données par catégories hiérarchiques :

Un poste sur 5 était ouvert dans la catégorie A tandis que la catégorie B recueillait 41 % du total des postes ouverts aux concours en 2017.

Par comparaison, au niveau national, la répartition des postes était sensiblement différente :

- catégorie A : 15 %
- catégorie B : 35 %
- catégorie C : 50 %

### Répartition des postes par catégorie



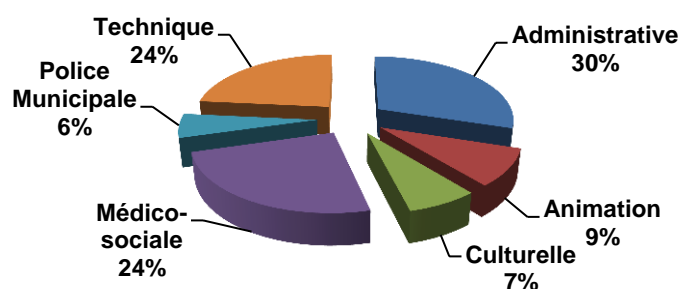
C'est dans la catégorie C que le taux de mobilisation des candidats est le plus élevé : en moyenne 8,4 candidats par poste ouvert avec un record pour le concours d'ATSEM pour lequel ont été enregistrés 18,3 candidats pour un poste.

Pour la catégorie A, le taux de réussite aux différents concours a été le plus favorable : 21,39 % des candidats présents à la première épreuve ont été inscrits sur les différentes listes d'aptitude contre 11,03 % en catégorie B et 11,08 % en catégorie C. Ces résultats témoignent notamment d'une concurrence plus rude dans ces deux dernières catégories (respectivement 7,7 et 8,4 candidats par poste ouvert) que dans la catégorie A où l'on n'a enregistré que 3,6 candidats par poste. La singularité des données exposées ci-dessus est bien évidemment directement liée à la nature des concours de catégorie A organisés en 2017. Les épreuves d'ingénieur, de bibliothécaire, de chef de police municipale, de médecin, d'infirmier ou encore d'éducateur de jeunes enfants sont largement moins courues que celle d'attaché notamment.

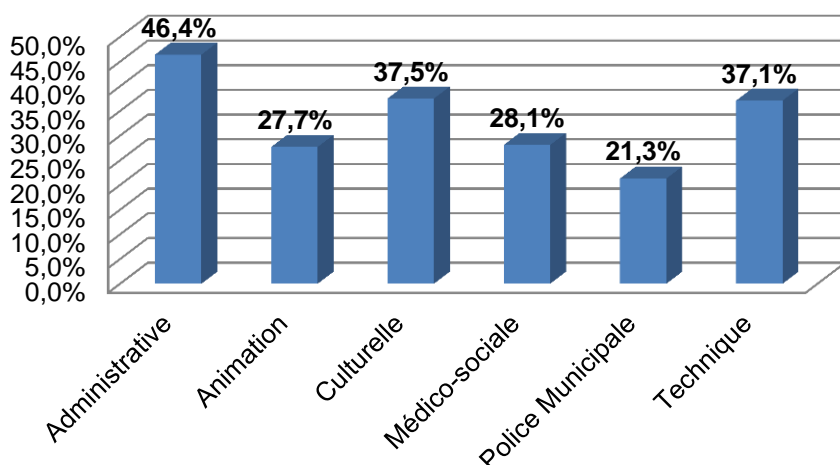
### Analyse des données par filière :

Comme l'expose le graphique ci-après, c'est la filière administrative qui a ouvert le plus grand nombre de postes en 2017 pour seulement deux opérations (rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe).

### Répartition des postes par filière



### Taux d'absentéisme enregistré par filière

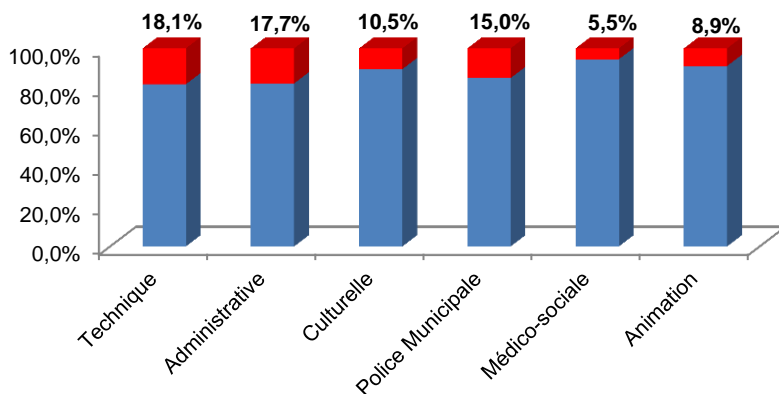


Le taux d'absentéisme le plus élevé a été enregistré dans la filière administrative avec un chiffre qui s'élève à 46,4 % sur les deux concours organisés (rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe).

Le taux de mobilisation des candidats par nombre de postes ouverts est très variable d'une filière à l'autre : la concurrence a été très forte dans la filière médico-sociale avec 10,2 candidats présents à la 1<sup>ère</sup> épreuve contre 3,7 dans la filière police municipale.

Le taux de réussite global (nombre de lauréats / nombre de candidats présents à la 1<sup>ère</sup> épreuve) sur les opérations organisées en 2017 s'élève à 12 %, variant de 22,7 % pour la filière police municipale à 9,3 % pour la filière médico-sociale.

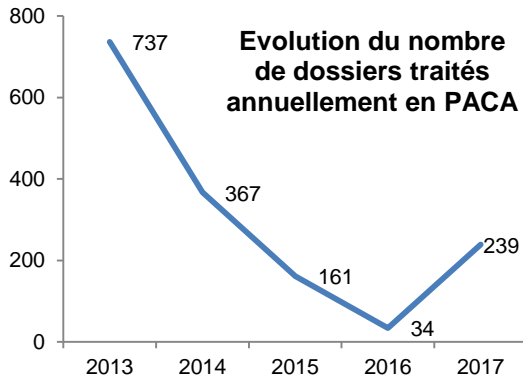
### Taux de non pourvoi des postes par filière



Au total, 1 163 candidats ont répondu avec succès aux attentes du jury et se sont vus inscrits sur les différentes listes d'aptitude. Le taux global de non pourvoi des postes s'élève néanmoins à 13,3 %, soit 179 postes non pourvus sur 1 342 postes ouverts. Sur ce chapitre, le plus mauvais score est enregistré dans les concours de catégorie A (62 postes non pourvus sur

les 268 postes ouverts). Si l'on considère les opérations de manière distincte, c'est le concours d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe (précédemment 1<sup>ère</sup> classe) qui de nouveau enregistre le taux d'échec le plus élevé avec 41,2 % des postes non pourvus.

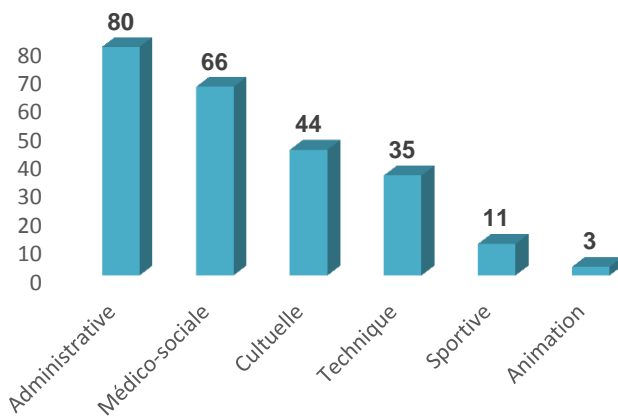
## Les recrutements par voie de sélection professionnelle



L'année 2017, qui est la dernière année pleine de mise en œuvre du dispositif d'intégration des agents contractuels (dit loi Sauvadet), a connu un « rebond » du nombre d'agents qui se sont présentés devant les différentes commissions de sélection instituées en région SUD PACA. Après un tarissement observé chaque année depuis sa mise en œuvre en 2013, le volume des agents qui ont souhaité bénéficier de ce dispositif a connu un regain d'intérêt : leur nombre a été multiplié par 6 par rapport à 2016.

40 % des agents auditionnés relèvent de la catégorie A, les catégories B et C représentant respectivement 31 % et 29 % des bénéficiaires du dispositif en 2017.

**Répartition par filière des candidats à l'intégration par voie de sélection professionnelle**

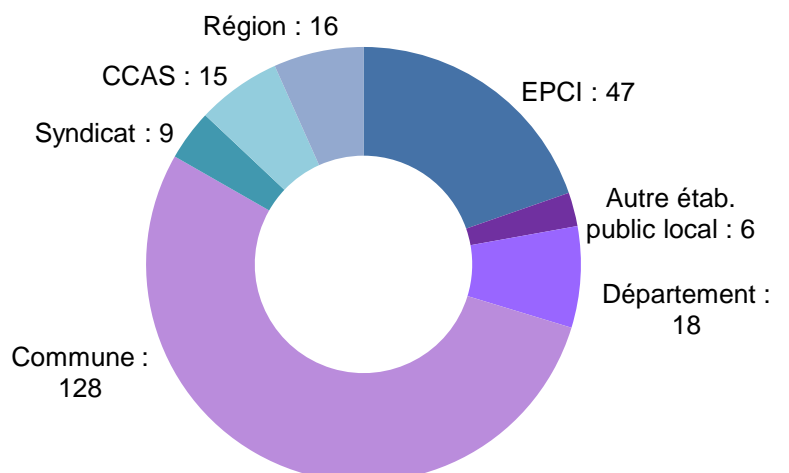


Plus de 60 % des candidats qui se sont présentés devant les commissions de sélection relèvent des filières administrative et médico-sociale avec une forte représentation des ATSEM (41 agents sur les 66 rattachés à la filière médico-sociale).

Les agents issus des communes et des EPCI sont largement représentés : ils comptent pour près de  $\frac{3}{4}$  des agents qui se sont présentés aux sélections professionnelles.

En 2017, 10 candidats n'ont pas été jugés aptes, soit un taux de réussite de 96 % contre 94 % en 2016 et 90,6 % sur la période 2013-2015.

**Répartition par type de structure des candidats au recrutement par voie de sélection professionnelle**





# AUTRES SOURCES DE DONNÉES SOCIALES

## PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

7<sup>e</sup> édition



MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

FAITS ET  
CHIFFRES

Fonction publique  
Chiffres-clés 2017



ACTUALITE BOURSE DE L'EMPLOI COMMUNE  
AUX TROIS VERSANTS DE LA FONCTION  
PUBLIQUE

PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC

<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>