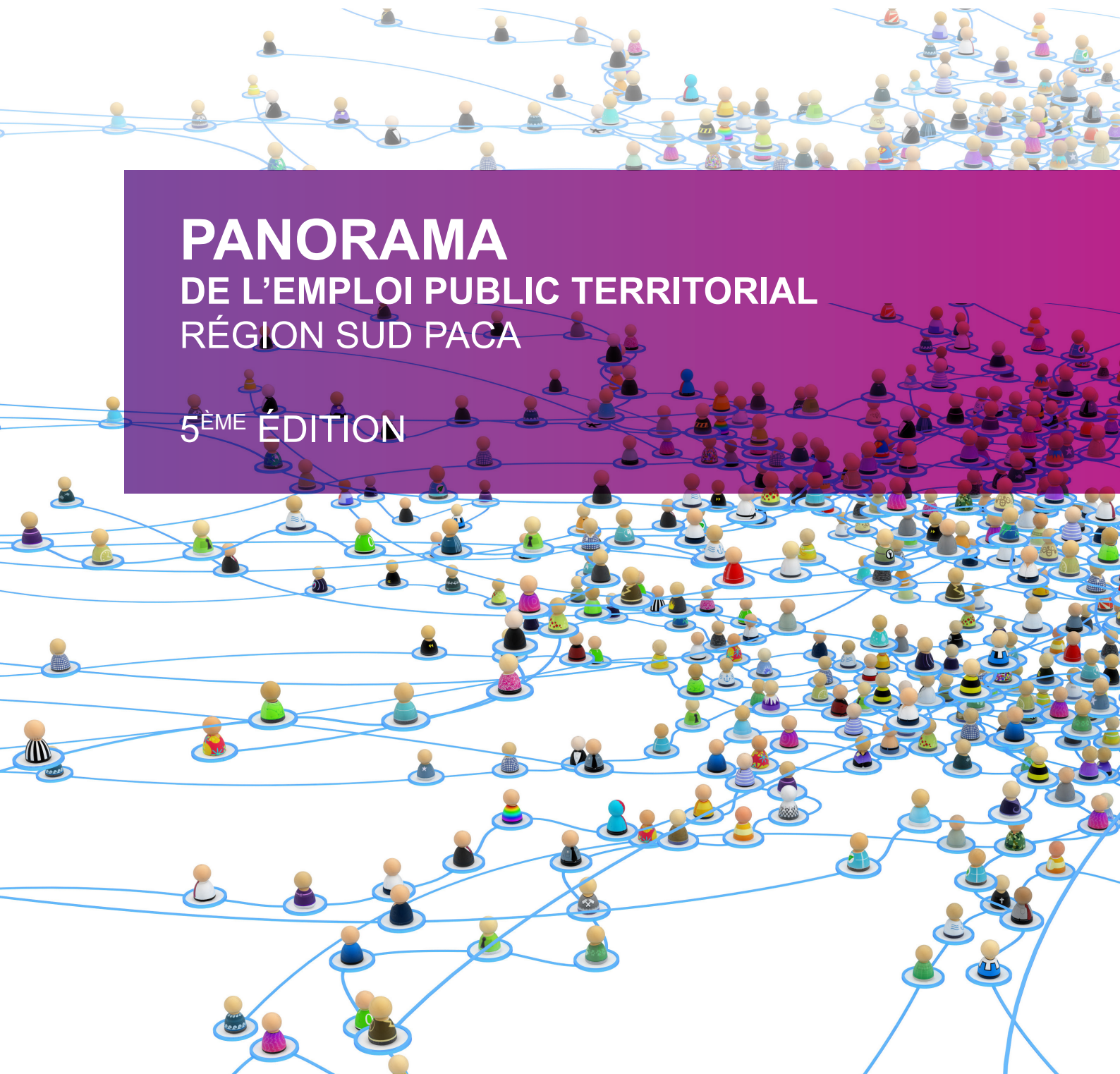




# PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL RÉGION SUD PACA

5<sup>ÈME</sup> ÉDITION



## AVANT-PROPOS

Le présent panorama régional de l'emploi a été établi à partir de plusieurs sources de données : les données INSEE au 31 décembre 2019, les statistiques CNRACL et IRCANTEC au 31 décembre 2020. Il met également en valeur les données issues des bilans de l'emploi 2019 réalisés chaque année par les Centres de gestion qui compilent les créations et vacances d'emplois, les nominations ainsi que les chiffres issus de l'organisation des concours et examens professionnels.

L'exploitation de ces données permet, outre l'élaboration du panorama régional, de dégager des tendances nationales :

- Les données issues de l'INSEE au 31 décembre 2019 révèlent que l'emploi public repart à la hausse (+ 0,8 %). Cette progression est de 0,5 % dans le versant territorial (+ 0,9 % hors contrats aidés) ce qui représente 16 500 agents supplémentaires dont 8 500 sont d'anciens bénéficiaires de contrats aidés recrutés en qualité de contractuels. Dans les trois versants de la fonction publique, l'emploi contractuel - en augmentation de 0,8 point - gagne du terrain tandis que le nombre de fonctionnaires baisse dans des proportions similaires (- 0,7 point).
- Les statistiques tirées des bases de données de la CNRACL et de l'IRCANTEC font état du départ à la retraite, en 2020, de plus de 50 000 agents territoriaux (43 677 cotisants CNRACL et 6 904 cotisants IRCANTEC). Cela représente 2,6 % de l'effectif de titulaires et de contractuels.

Enfin, ce panorama est l'occasion pour les Présidents des six Centres de gestion de la région PACA de saluer la mobilisation des employeurs territoriaux dans la saisie de leurs données sociales 2020 : 94 % des effectifs titulaires et contractuels de PACA ont été recensés dans le cadre du rapport social unique (RSU). Le taux de retour effectif a progressé de 6,5 % en un an, alors que ce recueil a été mené sur une année de transition entre bilan social bisannuel et RSU annuel.

# LES EFFECTIFS TERRITORIAUX

## QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DÉMARQUENT NOTRE TERRITOIRE

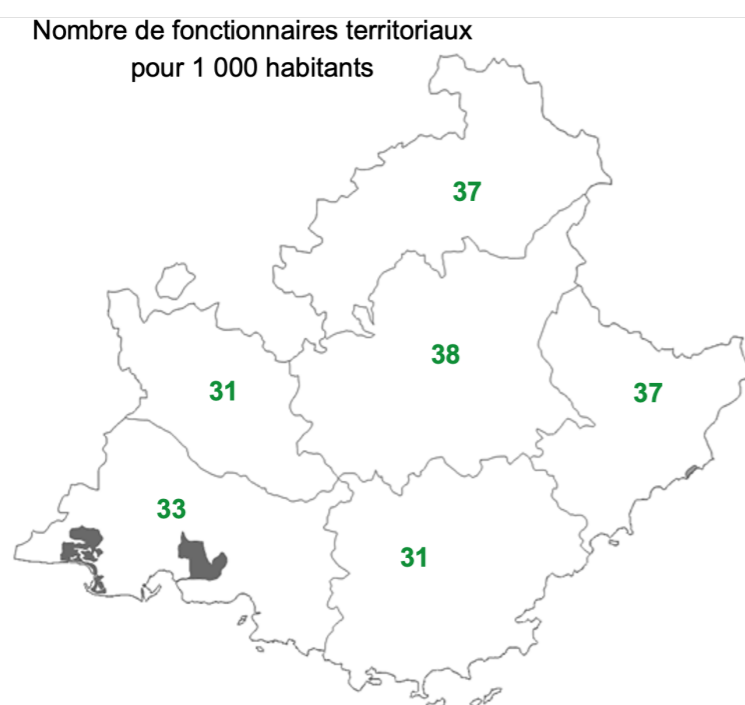
### UN REPLI DES EFFECTIFS

La fonction publique, dans ses trois versants, emploie 1 salarié sur 5 en France. La fonction publique territoriale emploie quant à elle environ un tiers de ces agents publics.

Selon le dernier recensement, au plan national, l'effectif des agents territoriaux a progressé de 1,2 % en un an. 1,957 million agents étaient recensés au 31 décembre 2019.

En revanche, en région PACA on observe sur la même période un repli de 3,6 % des effectifs qui passent de 168 400 à 162 286 agents.

**Toutefois, le taux d'administration territoriale dans les 6 départements de PACA reste plus élevé que celui constaté au niveau national.**



Source : INSEE, SIASP au 31 décembre 2019

**Au niveau national, on comptabilise en moyenne 29 agents territoriaux pour 1 000 habitants.**

En PACA, le taux d'administration du versant territorial est plus élevé et on observe des écarts significatifs d'un département à l'autre, avec un écart de 7 points entre les départements les mieux dotés et les moins bien dotés.

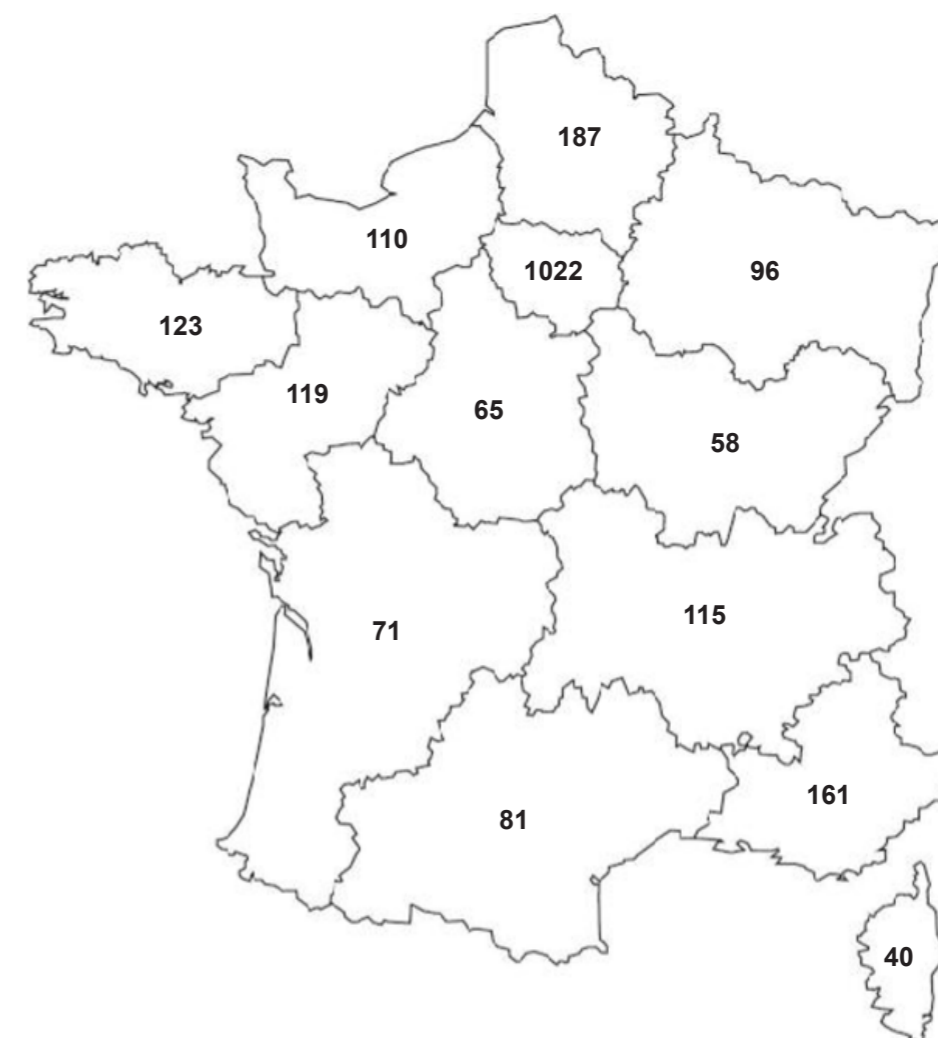
NB : le taux de retour des bilans sociaux étant très disparate d'un département à l'autre, les données présentées ci-contre s'appuient sur les données INSEE SIASP les plus récentes.

### UN FORT TAUX D'EMPLOI TERRITORIAL

Après plusieurs vagues de fusions et de regroupements, le nombre d'employeurs territoriaux s'est stabilisé. On en compte 39 005 en France, dont 1 623 se situent en PACA (soit 4,2 % des employeurs territoriaux).

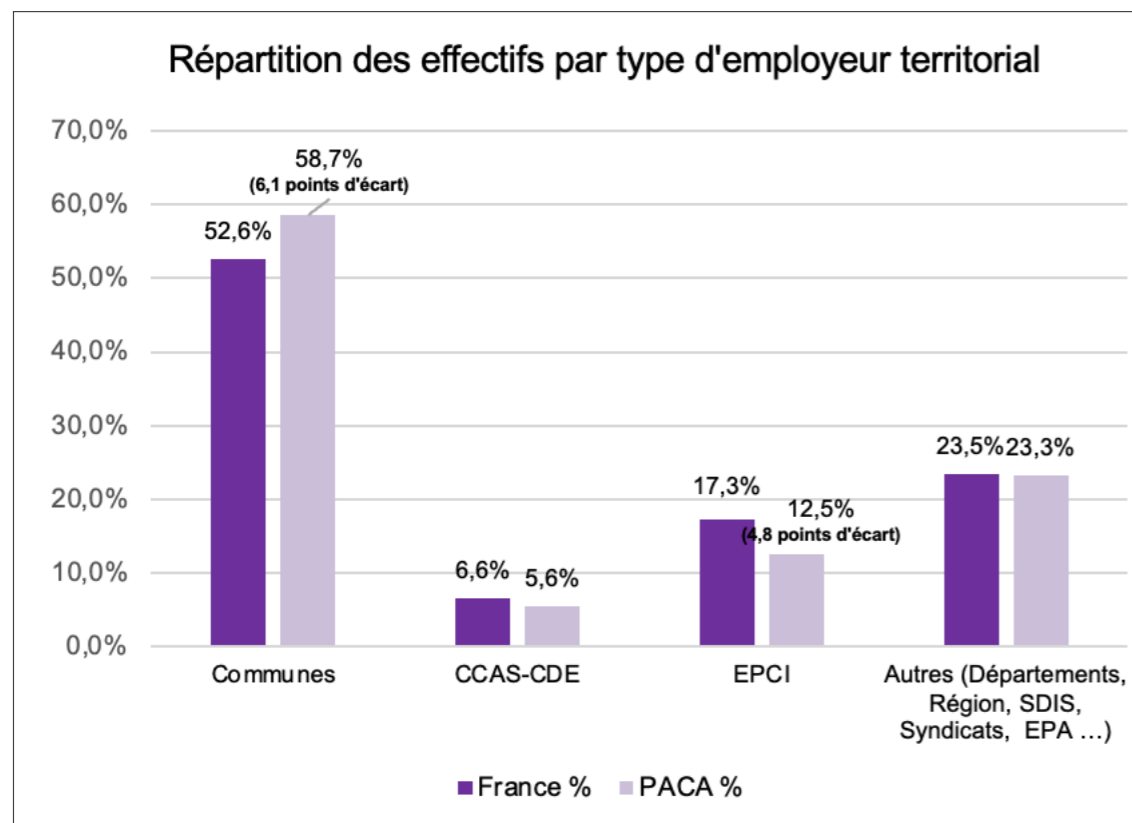
Ces 4,2 % de structures territoriales emploient 162 286 agents, c'est-à-dire 8,3 % des effectifs territoriaux relevés au niveau national. Ce fort taux d'emploi s'explique, outre la forte densité de population (la région PACA est la 3ème région où la densité de population est la plus forte après l'Île-de-France et les Hauts-de-France), par la présence sur le territoire de pôles d'attractivité économique et touristique qui drainent un apport de population conséquent, apport qui implicitement nécessite le déploiement de services publics de proximité calibrés en conséquence.

DENSITÉ DE POPULATION  
(France métropolitaine : 119 habitants au km<sup>2</sup>)



## UNE SURREPRÉSENTATION DES AGENTS COMMUNAUX

Les communes, organes les plus anciens de la fonction publique territoriale, sont les plus importants employeurs territoriaux : au plan national elles concentrent 52,6 % des agents territoriaux. Cette concentration en PACA est plus élevée encore et atteint 58,7 %. Cette concentration en PACA est plus élevée encore et atteint 58,7 %.



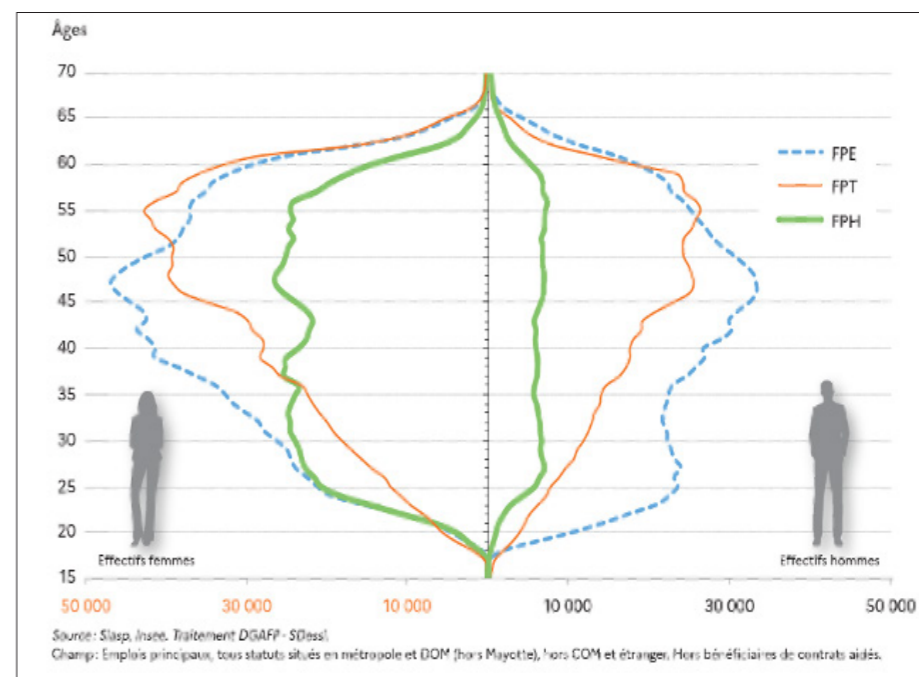
## UNE SOUS-REPRÉSENTATION DES AGENTS DE CATÉGORIE A

La proportion des agents de catégorie A est inférieure de 2 points à celle constatée au niveau national. En revanche, la proportion des agents d'exécution est de 3 points supérieure.

	A	B	C
<b>PACA</b>	11%	11%	78%
<b>France</b>	13%	12%	75%

## UNE MOYENNE D'ÂGE PLUS ÉLEVÉE

Avec une moyenne qui s'établit à 45,5 ans, c'est le **versant territorial qui est le plus âgé de l'ensemble de la fonction publique** (42,9 ans dans la FPE et 42 ans dans la FPH). **Cette réalité est plus marquée encore en PACA** avec une moyenne d'âge des territoriaux qui s'établit à 47,37 ans, soit près de deux ans d'écart avec le niveau national.

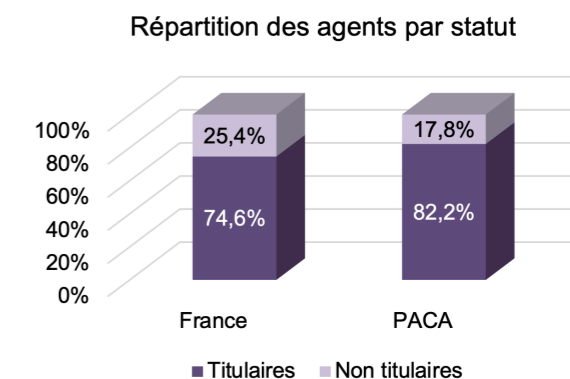


## UNE MOINDRE PROPORTION DE FEMMES ET DE CONTRACTUELS

La part des contractuels en PACA est de 7,6 points inférieure à celle relevée au niveau national.

Le **taux de féminisation** des emplois territoriaux y est également inférieur de 3 points par rapport au niveau national. Tout statut confondu, les femmes représentent 58 % des effectifs territoriaux en PACA contre 61 % au niveau national.

En PACA, les femmes et les contractuels sont donc moins représentés qu'au niveau national.



## LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

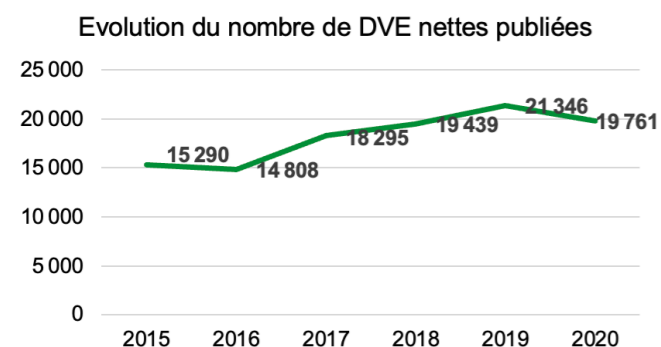
### UNE DIMINUTION DU NOMBRE DE DVE PUBLIÉES ENTRE 2019 ET 2020

Après une hausse constante du nombre de DVE nettes\* en PACA depuis 2016, on enregistre une baisse de 7,4 % en 2020. Le confinement contraint et inattendu en raison de la pandémie explique sans doute cette diminution.

52,6 % de ces DVE ont fait l'objet d'une publicité élargie (DVE assorties d'une offre d'emploi).

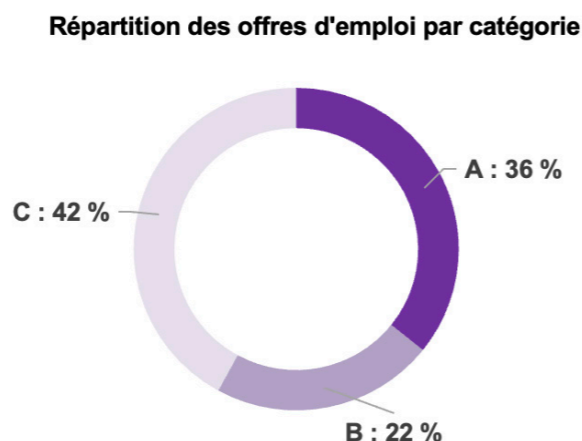
On observe une évolution à la hausse des offres sur emplois permanents (94 %, soit 4 points de plus en un an). La part des offres sur emplois à temps complet affiche également une légère hausse (95,2 % en 2020 contre 94,3 % en 2019).

Les communes, sont les plus importants pourvoyeurs d'emplois : elles publient 48 % des offres d'emploi, dont les trois quarts émanent des communes de 10 000 habitants et plus.



### UNE PROPORTION IMPORTANTE D'OFFRES D'EMPLOI EN CATÉGORIE A

En PACA, la répartition des offres d'emploi par catégorie se distingue de celle observée au niveau national : en région, la part des offres sur la catégorie A est supérieure de 10 points à celle enregistrée au plan national. A terme, assistera-t-on à un alignement de la proportion des agents de catégorie A en région (11 %) par rapport au niveau national (13 %) ?



\*Nombre de DVE publiées déduction faites de celles annulées postérieurement à leur publication

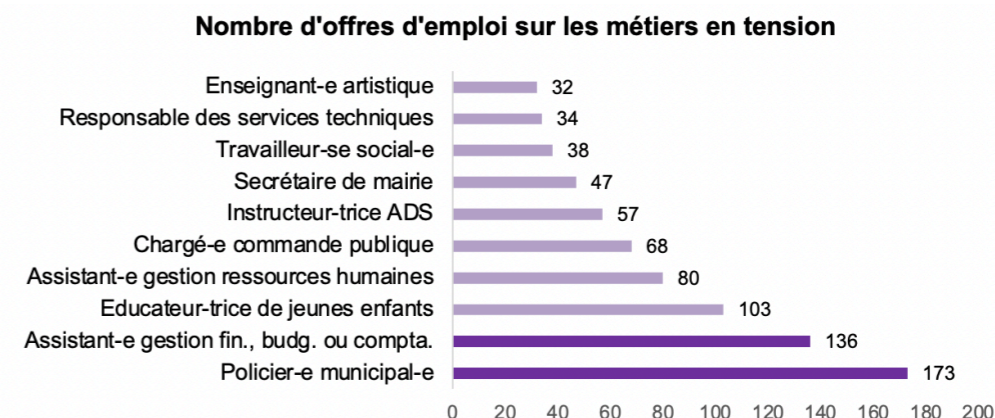
## UNE CONCENTRATION DES OFFRES D'EMPLOI SUR LES FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE

Comme au niveau national, près de 7 offres d'emploi sur 10 publiées en PACA concernent les filières administrative et technique. En revanche, la proportion des offres d'emploi sur les filières sanitaire et sociale et sportive est de 4 points supérieure à celle recensée en France.



### LA PERSISTANCE DE TENSIONS SUR CERTAINS MÉTIERS

Le graphique ci-après illustre les 10 métiers identifiés en tension en PACA. Ils sont classés par ordre décroissant du nombre d'offres publiées en 2020.



Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive en ce sens que d'autres métiers présentent d'importantes difficultés de recrutement en raison de la pénurie de candidats au profil adapté, quand bien même le nombre annuel d'offres d'emploi est inférieur à 30. C'est le cas par exemple des recrutements dans le secteur de la santé avec une pénurie de médecins du travail sur l'ensemble du territoire, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Les récentes dispositions réglementaires\*, vont peut-être permettre de soulager la tension sur le recrutement de médecins. Toutefois cette tension va inévitablement être reportée sur le recrutement d'infirmiers(ères).

Enfin, les besoins sont très différents d'un département à l'autre : les départements « ruraux » (Alpes de Haute-Provence, Hautes-Alpes et Vaucluse) rencontrent des difficultés pour recruter des secrétaires de mairie, alors que ce métier est très peu représenté dans les 3 départements littoraux ; ces derniers sont davantage confrontés à la difficulté de pourvoir les postes d'agent de police municipale, de gestionnaire comptable ou RH ou encore d'instructeur des autorisations d'urbanisme par exemple.

\*Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale

## UNE POURSUITE DE L'ACTIVITÉ « CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS » PENDANT LA PANDÉMIE

Malgré la pandémie et le nécessaire report de certaines opérations, l'activité « concours et examens professionnels » est restée soutenue en 2020.

### LES CONCOURS

Les CDG PACA ont organisé des concours dans 11 grades différents, répartis dans les trois catégories hiérarchiques et sur 5 des 8 filières de la fonction publique territoriale.

Ces différentes opérations ont été organisées pour répondre au recensement de 1 109 postes à pourvoir au total.

Sur 5 401 candidats admis à concourir, seuls 3 467 ont participé aux épreuves, soit un taux d'absentéisme global de 36 %. C'est sans surprise dans la voie externe que le taux d'absentéisme a été le plus élevé : 40 % (contre 29 % en interne). Si l'on observe de manière plus fine l'absence des candidats aux premières épreuves, on constate que les taux d'absentéisme s'inversent en fonction des catégories et des voies d'accès.

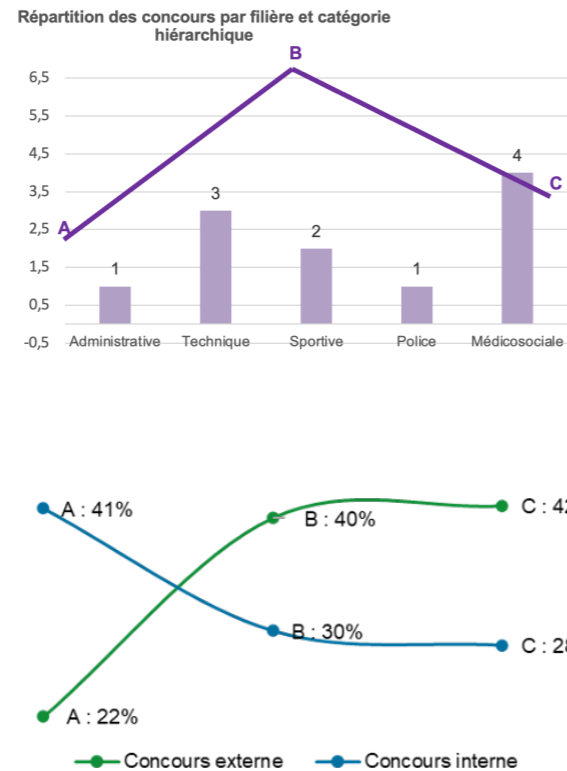
Enfin, tous concours confondus, le taux de réussite (ratio lauréats / présents) s'élève à 24,6 %.

### LES EXAMENS PROFESSIONNELS

9 examens professionnels ont été organisés en 2020.

Sur 2 080 candidats admis à concourir, 1 755 se sont présentés aux épreuves, soit un taux d'absentéisme moyen de 15,6 % (en recul de 2,3 points par rapport à 2019), avec d'importantes variations en fonction des examens : de 3,4 % d'absentéisme à l'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2ème classe à 48,9 % pour celui de chef de service de police municipale.

Tous examens confondus, le taux de réussite s'élève à 46,2 %.



## LES DÉPARTS À LA RETRAITE

### ETAT DES LIEUX AU 31 DÉCEMBRE 2020

En 2020, 4 229 agents ont fait valoir leur droit à la retraite, 3 888 titulaires et 341 contractuels, ce qui représente 2,5 % des effectifs recensés en région PACA.

L'âge moyen de jouissance des droits à la retraite est sensiblement plus élevé chez les agents affiliés à l'IRCANTEC (63,8 ans) que chez les agents relevant de la CNRACL (62,3 ans). Ces moyennes d'âge sont par ailleurs en très légère progression par rapport à 2018 (respectivement 63,5 ans et 62,1 ans).

Si l'on compare l'âge moyen de départ à la retraite des agents territoriaux en PACA par rapport au niveau national, qu'ils soient affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC les agents employés en PACA prennent leur retraite plus tard que l'ensemble des territoriaux (en moyenne 6 mois plus tard).

S'agissant des pensionnés de la CNRACL, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus l'âge de départ à la retraite augmente :

- 62 ans pour les catégories C,
- 62,4 ans pour les catégories B,
- 63,4 ans pour les catégories A.

Le croisement de l'âge moyen de départ à la retraite par catégorie hiérarchique et filière fait ressortir les spécificités suivantes :

- les cadres des filières culturelle et police municipale sont ceux dont l'âge moyen de départ à la retraite est le plus avancé ;
- dans 4 filières, les agents de catégorie B partent à la retraite plus tôt que leurs collègues de catégorie C ;
- c'est dans la filière des sapeurs-pompiers professionnels (catégorie active) que l'âge moyen de liquidation des droits à pension est le moins élevé.

### PROJECTIONS À L'HORIZON 2030

Si l'on considère le recueil statistique 2020 de la CNRACL, sur la répartition par âge des effectifs territoriaux, au niveau national :

- 39 % des effectifs seront renouvelés si l'on conserve un âge moyen de départ à la retraite à 62 ans,
- 28 % des effectifs seront renouvelés si l'on s'oriente vers un âge moyen de départ à 65 ans.

Sachant que, comme indiqué plus haut, l'âge moyen des territoriaux en PACA est de près de **2 ans supérieur à la moyenne nationale**, les volumes de départs pourront potentiellement être plus importants, quand bien même les cotisants CNRACL de la région liquident leurs droits à la retraite en moyenne 6 mois plus tard qu'à l'âge constaté au niveau national.

## LES PERSPECTIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans le précédent panorama régional de l'emploi, avait été mentionnée la préférence des jeunes diplômés pour les concours de la fonction publique d'Etat qui offrent aux lauréats l'assurance d'obtenir un poste après une formation initiale structurante dispensée à l'issue de leur admission. Ce « calcul » entraîne de fait une moindre attractivité de la fonction publique territoriale, tout au moins en début de carrière.

A cela s'ajoute le recul de l'attractivité de la région PACA, devenue aujourd'hui moins attrayante que les autres régions du sud et de l'ouest de la France, notamment l'Occitanie et Nouvelle Aquitaine. Le rapport 2018 de l'observatoire des territoires confirme la moindre attractivité de PACA, notamment des zones fortement urbanisées. Un autre phénomène inquiète et interpelle : PACA perd des étudiants\* partis poursuivre leurs études ailleurs, et qui potentiellement ne reviendront pas travailler sur son territoire. En outre, PACA se situe aujourd'hui au 3<sup>ème</sup> rang pour l'accueil des cadres. Pour les autres actifs, l'implantation sur ce territoire est difficile : le prix de l'immobilier y est le plus cher après l'Île-de-France. L'INSEE, dès 2012, prévoyait par ailleurs un ralentissement de la croissance de sa population en raison d'un tassement combiné du solde naturel et du solde migratoire. A l'horizon 2030, un habitant sur trois sera âgé de 60 ans et plus, contre un habitant sur quatre en 2012.

Dans ce contexte, il est difficile de recruter. Employeurs publics comme employeurs privés s'emploient à rendre attractives, outre leurs offres, également leur structure et les avantages qu'elle offre en termes d'action sociale, de télétravail, de possibilité de conciliation vie professionnelle / vie privée...

Chacun y va du développement de sa marque employeur, y compris le secteur public qui ne s'est pas encore véritablement organisé pour rendre attractive la fonction publique dans son ensemble. Or, celle-ci dispose d'atouts communs qui constituent autant de forces sur lesquelles elle doit pouvoir s'appuyer : la diversité de ses métiers, sa proximité avec les usagers et la tangibilité du service public rendu au quotidien.

\*Source INSEE études – Analyse juin 2013

## LES PERSPECTIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI\*

- ✓ 5,61 millions de personnes travaillent dans les trois versants de la fonction publique, hors 51 700 bénéficiaires de contrats aidés, au 31 décembre 2019. Fin 2018, l'emploi public représente 19,8 % de l'emploi total (salarié et non salarié) en France (métropole + DOM).
- ✓ 2,491 millions d'agents travaillent dans la fonction publique de l'État (FPE), soit 44 % de l'emploi public : 79,1 % dans les ministères et 20,9 % dans les EPA nationaux.
- ✓ 1,935 million d'agents travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT), soit 35 % de l'emploi public : 72 % dans les régions, départements et communes, et 28 % dans les EPA locaux.
- ✓ 1,184 million d'agents travaillent dans la fonction publique hospitalière (FPH), soit 21 % de l'emploi public : 87,4 % dans les hôpitaux, 9,1 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3,6 % dans les autres établissements médico-sociaux.
- ✓ Le taux d'administration (hors militaires et hors bénéficiaires de contrats aidés) des trois fonctions publiques est de 73,4 agents pour 1 000 habitants (métropole + DOM) : 82,0 ‰ en Île-de-France, 89,6 ‰ dans les DOM et 70,9 ‰ en province.
- ✓ Tous versants confondus, les effectifs augmentent de 0,8 % entre 2018 et 2019. Les effectifs augmentent dans chacun des versants : +0,9 % dans la FPE, +0,9 % dans la FPT et +0,4 % dans la FPH. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue de 34,2 % par rapport à fin 2018 (après -43,3 % entre fin 2017 et fin 2018).
- ✓ La fonction publique emploie, hors bénéficiaires de contrats aidés, 3 818 400 fonctionnaires, 1 124 700 contractuels, 309 200 militaires et 358 900 agents relevant des « autres catégories et statuts » (dont 142 900 enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat).
- ✓ Parmi les agents de la fonction publique, 37 % relèvent de la catégorie hiérarchique A (dont 1,9 % de la catégorie A+), 18 % de la B et 45 % de la C. **Dans la FPE** : 56 % des agents relèvent de la catégorie A (dont 3,7 % en A+), 23 % de la catégorie B et 20 % de la catégorie C. **Dans la FPT** : 12 % en A (dont 0,6 % en A+), 12 % en B et 75 % en C. **Pour ce qui concerne la FPH** : 38 % en A (dont 0,4 % en A+), 15 % en B et 48 % en C.
- ✓ Les agents de la FPH sont âgés en moyenne de 42 ans, contre 42,9 ans dans la FPE et 45,5 ans dans la FPT.
- ✓ La fonction publique compte 63 % de femmes (contre 46 % dans le secteur privé) : la FPE 57 % (y compris militaires), la FPT 61 % et la FPH 77 %.

\*Source : Ministère de la Transformation de la fonction publique.  
Direction Générale de l'administration et de la fonction publique (INSEE SIASP u 31/12/2019)

# AUTRES SOURCES DE DONNÉES SOCIALES

