

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

7^e édition



Avant-propos

DANS un contexte de mutualisation, de renforcement de l'intercommunalité et de contraction des budgets locaux, les collectivités doivent faire face à des mutations en matière de transferts de compétences qui induisent une refonte des politiques de recrutement et de mobilité du personnel.

En effet, le recrutement et la mobilité des agents s'inscrivent comme des leviers pour les collectivités dans un double objectif de prospective et d'anticipation de ces changements, et plus largement, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences.

Cette 7^e édition du Panorama de l'emploi territorial permet de réaliser un tour d'horizon complet quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi dans les collectivités territoriales françaises en 2016. Il permet de présenter les données les plus récentes concernant les effectifs territoriaux, leur répartition par type de collectivités, par région, par filière.

Figurent également des données sur les recrutements réalisés dans un contexte de réorganisation territoriale et de maîtrise des masses salariales. Tout comme en 2015, le Panorama permet de mesurer l'impact de la réforme des rythmes scolaires puisque majoritairement en 2016, les collectivités ont créé des postes dans les services « enfance, éducation, jeunesse ».

Si le Panorama de l'emploi territorial est un outil d'observation reconnu, il constitue également une étude prospective permettant d'anticiper les problématiques de ressources humaines comme celle des départs en retraite à l'horizon des 15 prochaines années, ou, prochainement, de mesurer les conséquences des décisions du retour à la semaine de 4 jours s'agissant des rythmes scolaires.

Je tiens à remercier sincèrement les Centres de Gestion pour leur contribution à cette publication de référence pour l'ensemble de la Fonction publique territoriale.

Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion (FNCDG)



Le Panorama de l'emploi territorial permet, depuis maintenant sept ans, de dresser un état des lieux sur la situation actuelle du marché de l'emploi territorial, notamment en ce qui concerne l'évolution des effectifs, les besoins de recrutement et les départs à la retraite.

Depuis quelques années, la Fonction Publique Territoriale est impactée par la baisse des dotations de l'État, les nombreuses fusions de collectivités et par la masse des départs à la retraite de la génération « baby-boom » d'après-guerre, certains cadres d'emplois étant très impactés.

Dans ce contexte, il est d'autant plus important de mettre en lumière les tendances représentatives, aussi bien nationales que régionales, du marché de l'emploi territorial, afin que les collectivités puissent s'adapter à ces nombreux changements. Cette adaptation se traduit souvent par une réorganisation profonde et structurelle des organisations et par la mise en place de nouvelles stratégies managériales.

Le Panorama est conçu comme un outil efficace pour la gestion des ressources humaines, et fournit des éléments de pilotage aux employeurs locaux.

Cette 7^e édition du Panorama de l'emploi territorial est issue de la collecte des données 2016 auprès d'environ 90 CDG. Je tiens, à cette occasion, à remercier l'ensemble des collègues pour leur contribution qui fait de ce panorama un outil de référence et illustre l'intérêt du travail collaboratif mené au sein de nos établissements publics.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)



Sommaire

Page 4
Les effectifs de la fonction publique territoriale

Page 7
Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion
Page 7
Chiffres clés

Page 8
Le marché de l'emploi territorial
Page 8
Les offres d'emploi diffusées par les employeurs territoriaux
Page 8
Répartition géographique des offres d'emploi
Page 9
Les créations d'emploi
Page 10
Déclaration de création d'emploi nette par filière
La part des offres « temporaires »
Les profils recherchés par les collectivités

Page 12
Les modes de recrutement des collectivités
Page 12
Les nominations
Les fonctionnaires et les stagiaires
Page 13
Zoom sur les recrutements directs de catégorie C
Les contractuels sur emploi permanent

Page 14
Les tendances de recrutement
page 14
Les métiers qui recrutent le plus

Page 16
Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

Page 16
Chiffres clefs
Les concours territoriaux
Page 17
Taux de présence, taux de pourvoi et taux de réussite
Page 19
Les examens professionnels
Page 20
Analyse sexuée

Page 22
Les données retraite
Page 24
Zoom sur les perspectives retraite des métiers en tension

Page 26
Annexe
Schéma des mouvements internes et externes au sein d'une collectivité

Les effectifs de la fonction publique territoriale

En 2015, on compte 1 889 310 agents dans la Fonction Publique Territoriale* (FPT). Ce chiffre regroupe l'ensemble des agents titulaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents hors contrats aidés. Il y a donc une baisse du nombre d'agents de 0,3 %. Pour la première fois, on observe une diminution des effectifs de la FPT. On note particulièrement une baisse des effectifs au sein des établissements communaux (-1,9 %) et des communes (-1,3 %).

Cette diminution peut être une conséquence de la mise en place de plusieurs politiques de réductions budgétaires visant en particulier les collectivités locales.

L'une d'elles est la réduction des dotations de l'État aux collectivités, fréquemment renouvelée depuis 2009. Ceci a pu nécessiter une modification de leur organisation entraînant une réduction des effectifs.

	2014	2015	Part en 2015
Communes	1 034 795	1 021 856 (-1,3 %)	54,1 %
Départements	295 337	300 376 (+1,7 %)	15,9 %
Régions	81 476	91 885 (+0,5 %)	4,3 %
Total collectivités territoriales	1 411 608	1 414 117 (-0,5 %)	74,3 %
Établissements communaux	133 317	130 825 (-1,9 %)	6,9 %
Établissements intercommunaux	274 090	279 137 (+1,8 %)	14,8 %
Établissements départementaux	67 254	67 027 (-0,3 %)	3,5 %
Autres EPA locaux	8 386	8 204 (-2,2 %)	0,4 %
Totalité	1 894 655	1 889 310 (-0,3 %)	100 %

* - Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - DGAFP - Édition 2017.

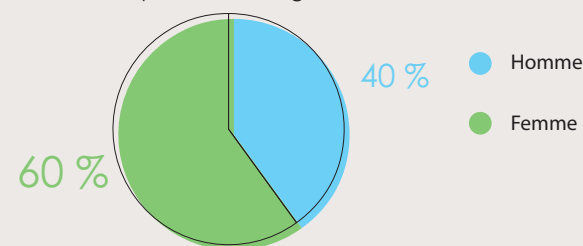
En outre, l'État a également largement encouragé les fusions et mutualisations de collectivités territoriales depuis 2010, ce qui constitue une seconde stratégie de réduction budgétaire. Entre 2014 et 2015, on observe ainsi une baisse du nombre de collectivités de 2 %.

Seuls les régions, les départements et les établissements intercommunaux ont connu, entre 2014 et 2015, une hausse de leurs effectifs, respectivement de 0,5 %, 1,7 % et 1,8 %.

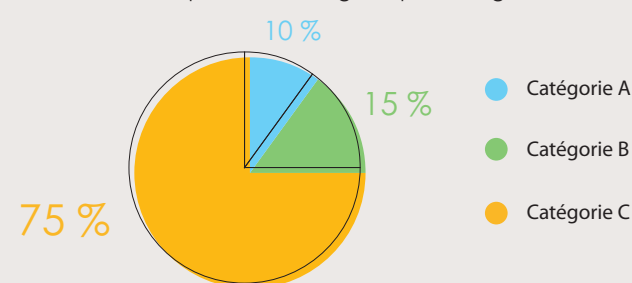
Par ailleurs, la population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps :

- Une majorité de femmes (60 %) et
- Une proportion importante d'agents de catégorie C (75 %).

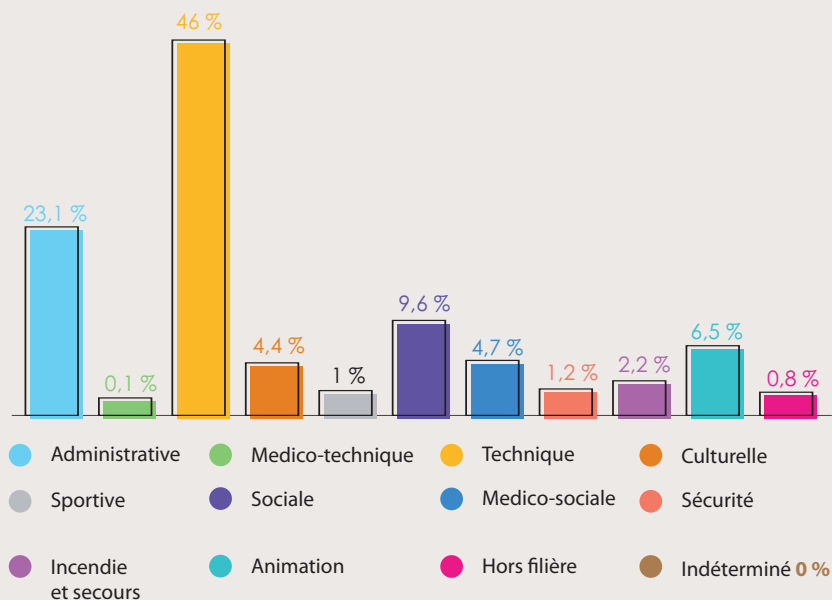
Répartition des agents en fonction du sexe



Répartition des agents par catégorie



Répartition des agents par filière en 2015



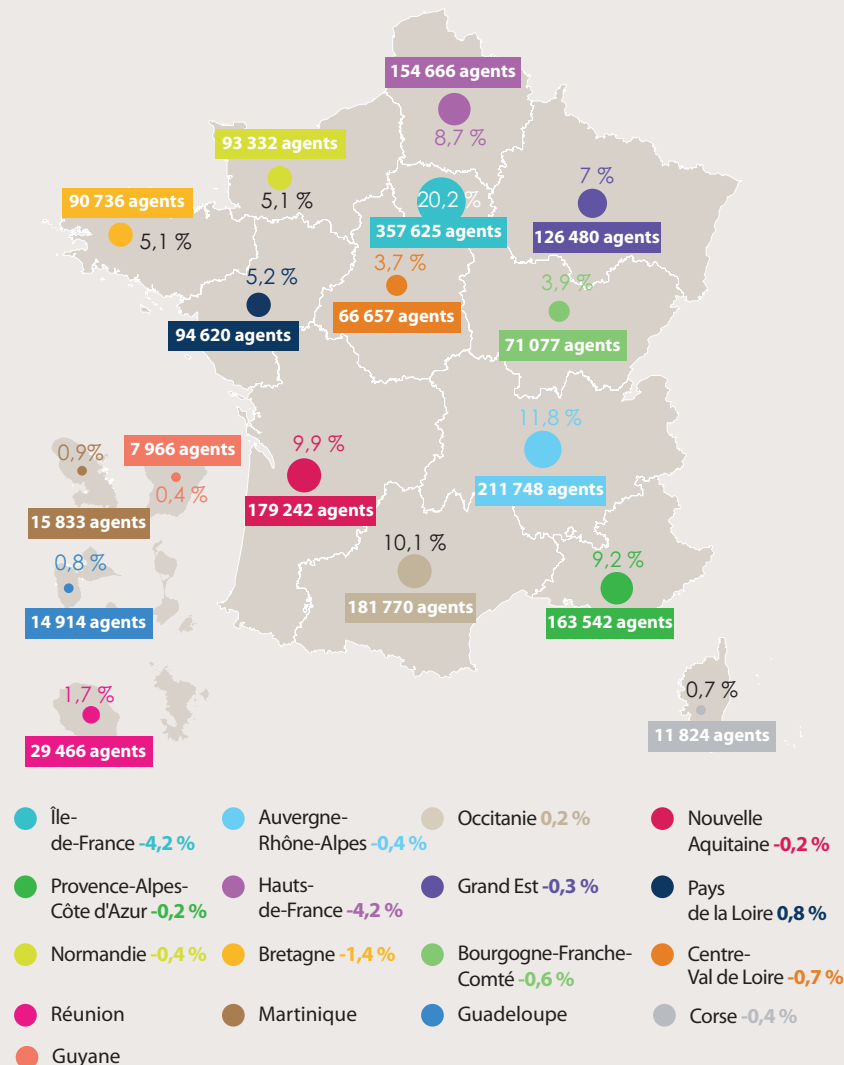
Près de 8 agents territoriaux sur 10 sont répartis dans trois filières :

- la filière technique (46 %),
- la filière administrative (23 %) et
- la filière « sanitaire et sociale » (*sociale, médico-sociale et médico-technique*) à hauteur de 14,4 %.

En ce qui concerne la répartition géographique des agents territoriaux, elle reste dans l'ensemble identique à celle de 2015.

La région Île-de-France reste en tête avec 20 % de l'effectif national territorial. Elle est suivie par les régions Auvergne-Rhône-Alpes (12 %), l'Occitanie (10 %), la Nouvelle-Aquitaine (10 %). Les Hauts-de-France et la Provence-Alpes-Côte d'Azur représentent chacune 9 % des effectifs.

Répartition des agents territoriaux en 2015 par région



En termes d'évolution, on notera une stagnation des effectifs dans l'ensemble des régions, à l'exception de la Bretagne, de l'Île-de-France et des Hauts-de-France qui connaissent une diminution significative respectivement de 1,4 %, 3,3 % et 4,2 %, notamment pour la région Hauts-de-France qui enregistre la plus forte baisse (-5,4 %).

Il est à noter que les régions qui regroupent le plus d'agents territoriaux ont un taux d'administration dans la moyenne (*le taux d'administration territorial moyen est de 28,3 agents pour 1 000 habitants*).

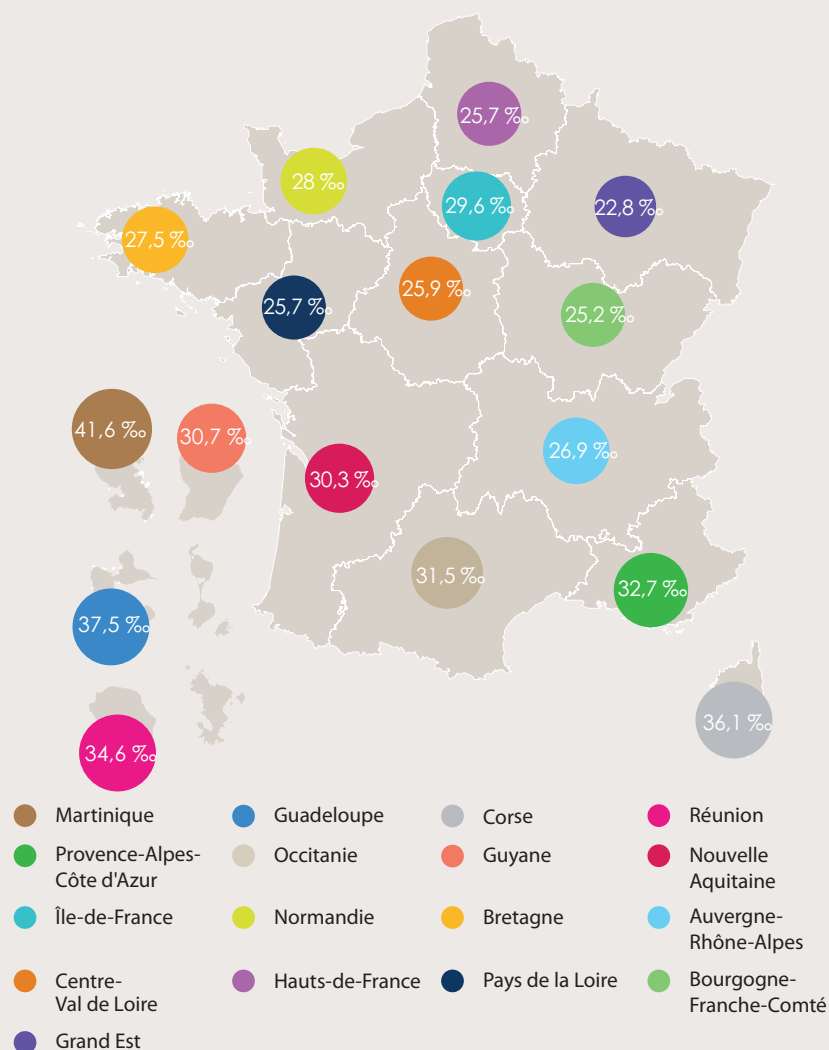
Globalement, ce sont les départements et régions d'Outre-Mer (DROM) qui ont les meilleurs taux d'administration, avec une moyenne s'élevant à 36 %.

La Martinique, notamment, a le taux d'administration le plus élevé (41,6 %) tandis que le Grand Est enregistre le taux le plus faible (22,8 %).

L'ensemble des régions ultramarines bénéficie d'un taux d'administration largement supérieur à la moyenne, ce qui s'explique par la faible densité de ces territoires et le rôle « d'amortisseur social » joué par l'emploi public.

Les régions touristiques comme le sud de la France et l'Île-de-France ont également un taux supérieur, car elles doivent se doter d'infrastructures en lien avec les populations accueillies en période de forte affluence. Le choix des modes de gestion influence aussi le taux d'administration à la hausse ou à la baisse.

Taux d'administration par région en 2015



Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion

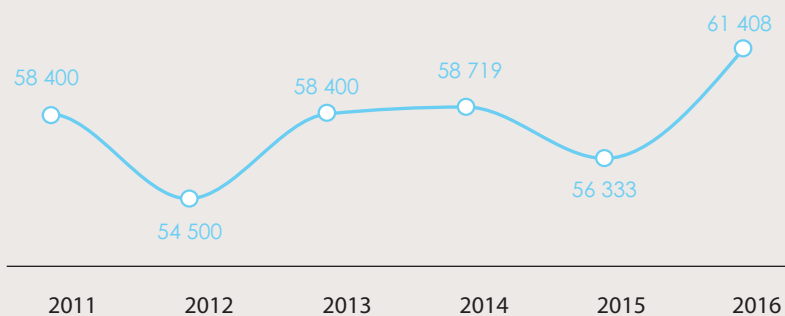
Chiffres clés

- 61 408 offres d'emploi publiées par les Centres de gestion durant l'année 2016*.
- 19 % d'offres sur emploi non permanent.
- 41 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C.
- Les nominations en hausse de 1 % entre 2015 et 2016.

Rappel des chiffres clés de 2015

- 56 333 offres d'emploi publiées par les Centres de gestion durant l'année 2015.
- 15 % d'offres sur emploi non permanent.
- 42 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C.
- 102 500 décisions de nominations.

Évolution des offres d'emploi entre 2011 et 2016



Cette croissance peut sembler contradictoire avec la baisse des effectifs, mais elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

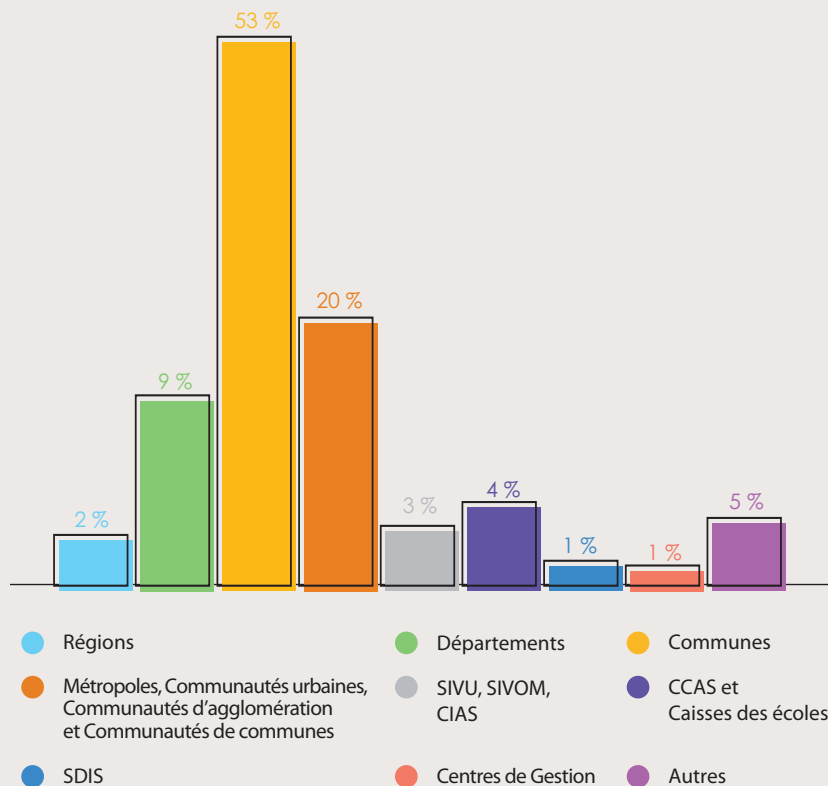
*- Données obtenues en établissant une estimation nationale sur la base des retours de 88 CDG. Ces chiffres sont issus des bourses de l'emploi : les collectivités doivent obligatoirement déclarer auprès des CDG leurs créations et vacances d'emplois. Elles diffusent également (non obligatoire) leurs offres temporaires sur les portails internet des CDG (Emploi-territorial, Cap territorial, RDV Emploi Public, AT+...).

- Un taux de publicité des offres plus important sur les métiers en tension ;
- Une augmentation de la diffusion d'offres temporaires (19 % en 2016 contre 15 % en 2015) ;
- Une forte augmentation du nombre de départs en retraite en 2016 (+12 %), alors qu'on enregistrait une baisse de 2 % entre 2014 et 2015 ;
- La gratuité d'un service de qualité ;
- L'évolution des métiers et des compétences qui poussent les collectivités à une recherche croissante d'emplois qualifiés, les offres publiées concernant en grande partie des postes de catégories A et B.

Le marché de l'emploi territorial

Les offres d'emploi diffusées par les employeurs territoriaux

Répartition des offres d'emploi par type de collectivités en %



Le volume des offres diffusées par les communes a progressé de 1 point entre 2015 et 2016, confortant leur 1^{re} place en tant que recruteurs. En effet, les communes ont diffusé 53 % des offres d'emploi, ce qui apparaît logique au regard de leur poids dans

* - Métropole, Communauté urbaine, Communauté d'agglomération, Communauté de communes, Syndicat intercommunal à vocation unique, Syndicat intercommunal à vocation multiple, Centre intercommunal d'action sociale

l'effectif (54 %). Avec 20 % des offres d'emploi diffusées, le dynamisme des structures intercommunales se confirme (+1 point). En revanche, les régions diminuent leurs offres d'emploi d'un point entre 2015 et 2016, elles ne représentent ainsi que 2 %.

Le dynamisme des structures intercommunales* se confirme avec 21 % du total des offres d'emploi.

Les départements pèsent seulement 9 % des offres d'emploi diffusées en 2015, alors qu'ils sont les 3^e employeurs territoriaux avec 15,9 % des effectifs territoriaux. Les CCAS, les SDIS, les CDG et les autres structures territoriales représentent 11 % des offres d'emploi, et complètent le marché de l'emploi territorial.

Répartition géographique des offres d'emploi

Les offres d'emploi se répartissent inégalement sur le territoire français (cf. carte page suivante). Première région en termes d'offres d'emploi diffusées, la région Île-de-France dépasse en 2016 la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 19 % des offres contre 17,4 %.

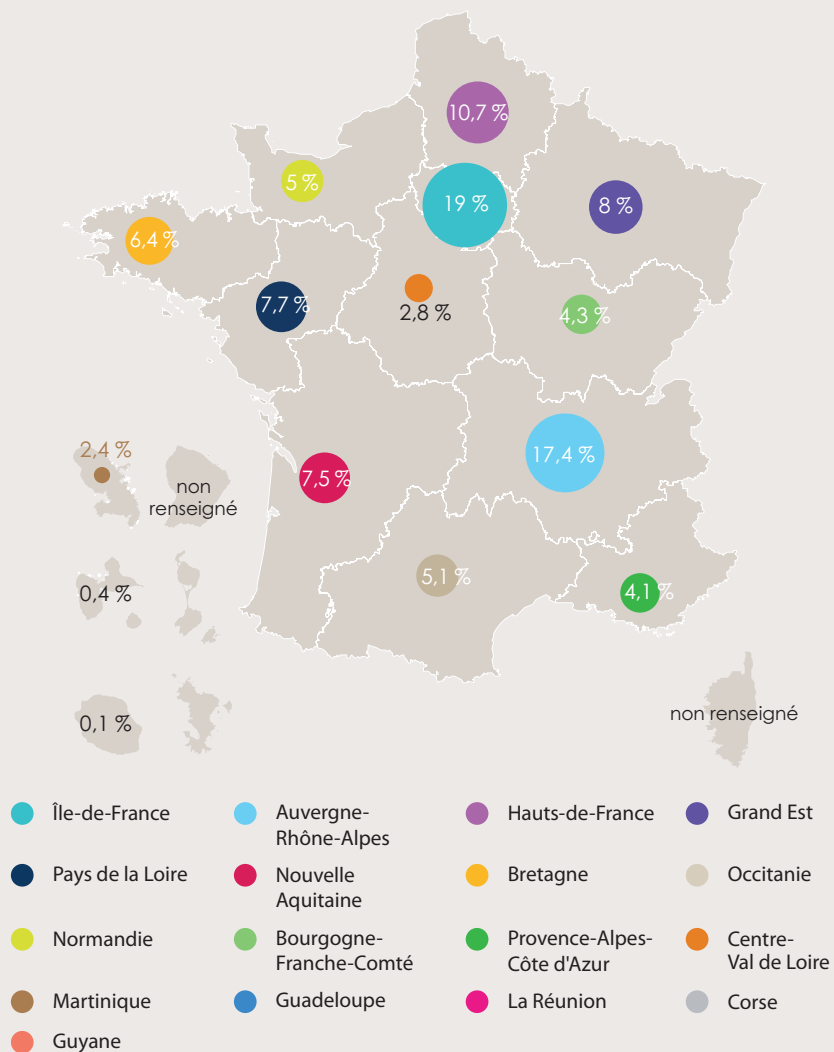
La région des Hauts-de-France confirme sa 3^e place avec 10,7 % des offres. Les régions Grand-Est et Pays-de-la-Loire marquent une progression et atteignent respectivement 8 % et 7,7 % des offres.

2 nouvelles régions concentrent plus du 1/3 des offres d'emploi

Les régions Nouvelle-Aquitaine (7,5 %) et Normandie (5 %) stagnent. Avec des évolutions diverses, les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, PACA, pèsent moins de 5 % des offres. Les régions ultramarines affichent peu d'offres d'emploi.

Pour la majorité des régions, les proportions d'offres d'emploi et d'effectifs de la FPT sont proches. 3 régions font exception : l'Auvergne-Rhône-Alpes publie 5,6 points de plus d'offres qu'elle ne représente d'effectifs. À l'inverse, les régions Occitanie et PACA publient 5 à 5,1 points d'offres de moins qu'elles ne représentent d'effectifs.

Répartition des offres d'emploi par région en %

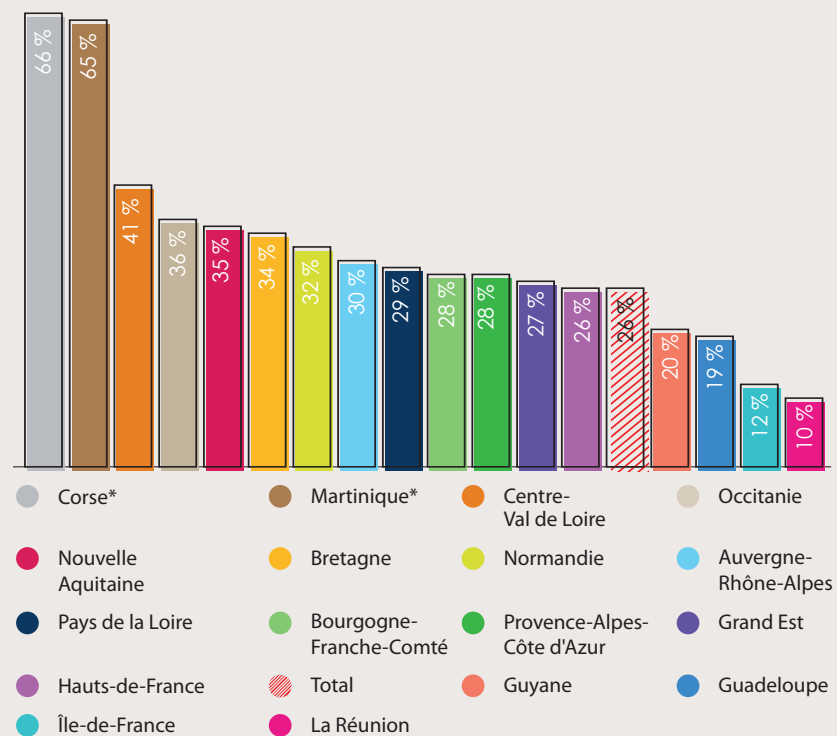


Les créations d'emplois

Les déclarations de création d'emplois représentent un indicateur sur les nouveaux besoins des collectivités et établissements. Ainsi, au niveau national, 26 % des déclarations sont des déclarations de création d'emplois, ce taux reste plutôt stable entre 2015 et 2016. Cependant, ce dynamisme en matière de création d'emplois diffère selon les régions.

1/4 des déclarations sont des déclarations de création d'emplois

Part des créations d'emplois sur l'ensemble des déclarations en 2016



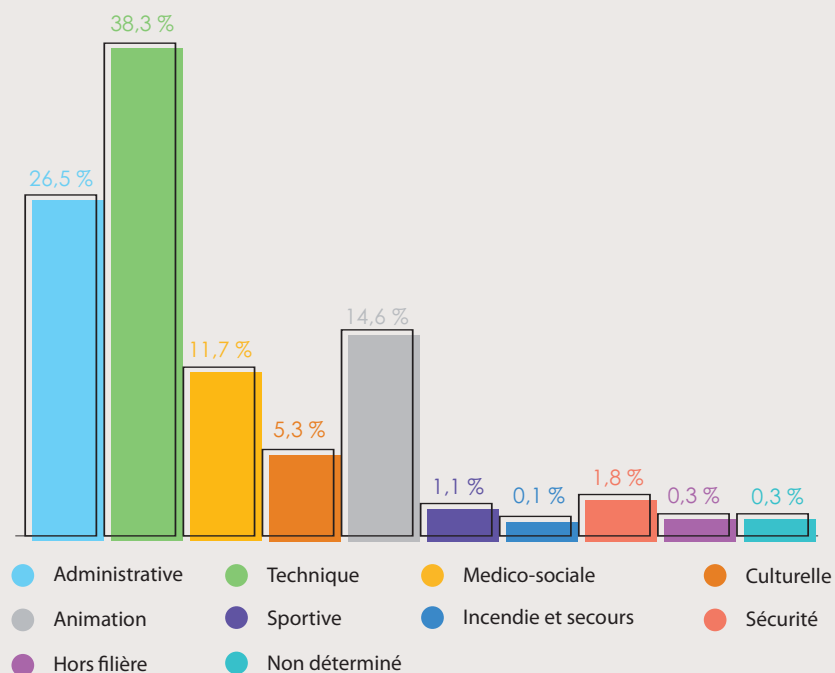
* - Non significatif

Les régions Centre-Val-de-Loire, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Bretagne avec plus d'1/3 des déclarations de création d'emplois. Seules 3 régions ultramarines (*Guyane, Guadeloupe, Réunion*) et l'Île-de-France affichent une part inférieure à la moyenne nationale.

Déclaration de créations d'emplois nette par filière

La filière technique est la plus représentée dans les Déclarations de Créations d'Emplois (DCE) nette, puisqu'elle représente 38,3 % des DCE. Ce constat n'est pas étonnant, rappelons que la filière technique représente 46 % de l'effectif de la FPT. De manière globale, la part de DCE par filière se rapproche du poids de la filière dans les effectifs.

Répartition des déclarations de créations d'emplois nette par filière en %



La part des offres « temporaires »

Afin de répondre à des absences ou à un surcroît d'activité correspondant à des besoins ponctuels, les collectivités diffusent des offres d'emploi « temporaires ».

La publication de ces offres est en augmentation et représente 19 % de l'ensemble des offres (*temporaires et permanentes*).

Les offres sur des besoins ponctuels représentent plus de 2 offres sur 3 dans les filières animation et sportive et correspondent majoritairement à des postes de catégorie C (58 %), alors que ces filières ne représentent que 7,5 % de l'effectif total de la FPT.

Les employeurs territoriaux concernés sont pour 36 % des cas des syndicats intercommunaux, et pour 30 %, des communautés de communes.

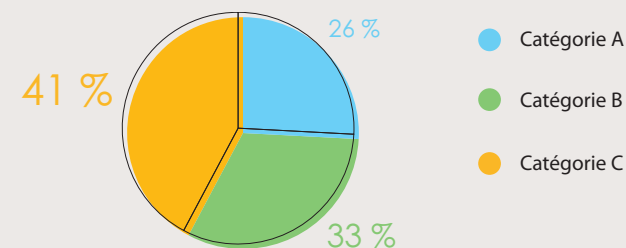
Les profils recherchés par les collectivités*

Globalement, la répartition des offres d'emploi par catégorie hiérarchique reste stable.

1/4 des offres d'emploi concerne des postes de catégorie A

Néanmoins, on remarque que la catégorie A, qui ne représente que 10 % des effectifs en 2015, est surreprésentée.

Répartition des offres d'emploi permanent par catégorie en %



* - Précision : les données présentées dans cette partie concernent les offres d'emploi permanent.

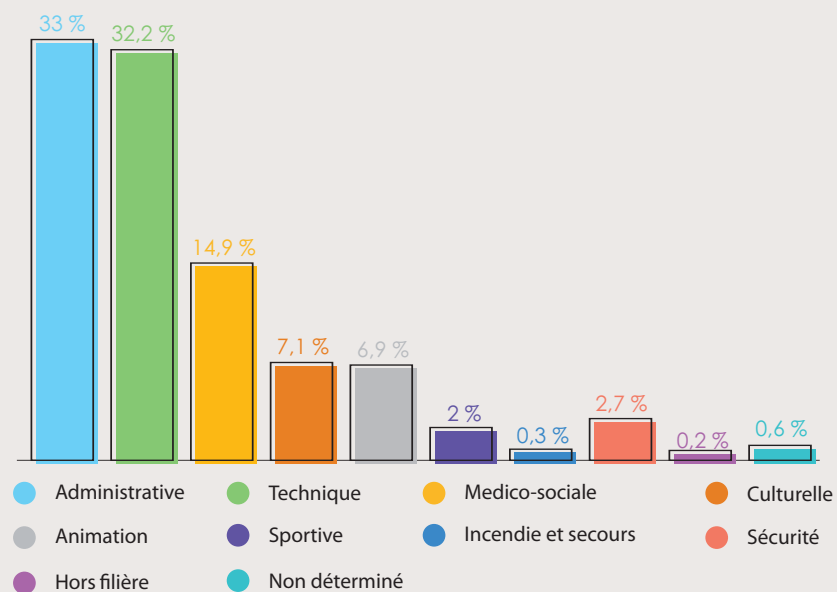
En effet, les besoins des collectivités en matière d'encadrement, d'expertise et de coordination se poursuivent. Ces postes sont toujours recherchés et, dans un contexte marqué par les fusions et les mutualisations des collectivités territoriales, les offres sur des postes de catégorie A (26 %) et B (33 %) sont majoritaires, alors que ces catégories représentent respectivement 10 % et 15 % de l'effectif global.

1/3 des offres d'emploi permanent visent la filière administrative

Près de 9 offres d'emploi permanent sur 10 concernent 3 filières. Ce constat n'est pas étonnant puisque ces trois filières représentent plus de 80 % des effectifs. La filière administrative concentre la majorité des offres d'emploi, avec 59 % des offres diffusées.

Les filières technique et médico-sociale sont concernées par 32,2 % et 14,9 % des offres d'emploi, ce qui marque un recul pour chacune par rapport à 2015.

Répartition des offres sur emploi permanent par filière en %



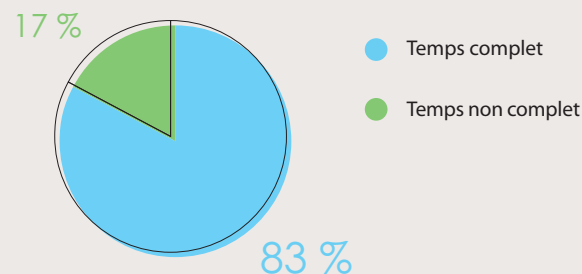
Les autres filières représentent moins de 5 % des offres d'emploi permanent.

8 offres d'emploi permanent sur 10 sont à temps complet

La part d'offres d'emploi permanent à temps non complet perd un point entre 2015 et 2016.

Ces offres représentent 17 % de l'ensemble des offres en 2016. Néanmoins, après un recul entre 2014 et 2015, le nombre d'offres d'emploi permanent à temps non complet connaît un léger regain en 2016 (+2%). La fin de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires expliquerait en partie ce recul.

Répartition des offres d'emploi permanent par temps de travail en %



Les modes de recrutement des collectivités*

Les nominations

Le nombre de nominations connaît une légère hausse entre 2015 et 2016 (+1 %). La part des nominations des titulaires s'élève à 60 %, contre 40 % pour les contractuels, alors que les titulaires représentent 81 % des effectifs permanents, contre 19 % pour les contractuels.

6 nominations sur 10 concernent un titulaire

Pour autant, les évolutions diffèrent selon le statut. En effet, le nombre de nominations de titulaires a baissé de 4,5 %, alors que pour les contractuels, les nominations ont 2 fois plus augmenté (+5,7 %).

Les fonctionnaires et les stagiaires

En hausse de 13 % entre 2015 et 2016, les recrutements directs d'agents de catégorie C constituent le mode de recrutement privilégié des collectivités, puisqu'ils représentent 26 % des nominations.

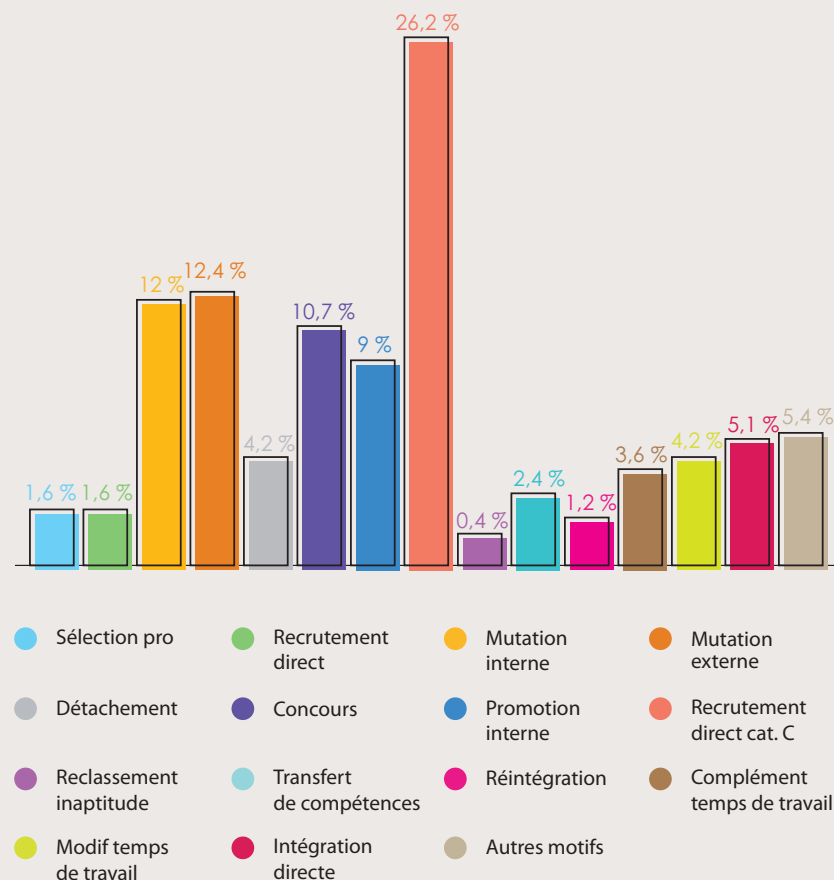
Le recrutement direct d'agents de catégorie C, premier motif de recrutement

Les mutations internes et externes pèsent chacune 12 % des nominations, mais avec une tendance haussière pour les mutations internes (+4 % par rapport à 2015).

A contrario, les nominations suite à une mutation externe baissent (-4 %). Les nominations suite à un concours marquent un net progrès (+10 %) avec 11 % des nominations. À l'inverse, les promotions internes affichent un net recul (-20 %) pour atteindre 9 % des nominations.

* - données issues des nominations faisant suite à une déclaration de vacance ou de création de poste sur emploi permanent

Types de nominations des fonctionnaires en 2016



Les recrutements via sélections professionnelles, mis en place par la loi Sauvadet en 2012, sont en baisse de 67 % entre 2015 et 2016 alors qu'ils diminuaient déjà entre 2015 et 2014 de 77 % : les contractuels éligibles à ce dispositif en ont, pour la plupart, déjà bénéficié entre 2013 et 2014.

Zoom sur les recrutements directs d'agents de catégorie C

Le nombre de recrutements directs a augmenté de 11 % entre 2015 et 2016.

Des recrutements directs majoritaires sur le grade d'adjoint technique de 2^e classe

Même si cette hausse est plus importante pour les grades d'adjoint d'animation de 2^e classe (+41 %) et d'agent social de 2^e classe (+31 %), elle est portée, en volume, par le grade d'adjoint technique de 2^e classe (+12 %). Celui-ci représente 52 % des recrutements directs.

Malgré une légère baisse (-2%), le grade d'adjoint administratif de 2^e classe constitue le 2^e contingent des recrutements directs, avec 17 % de l'ensemble.

Les recrutements directs sur le grade d'adjoint du patrimoine de 2^e classe sont marginaux (2 %).

Répartition des grades ouverts au recrutement direct en 2016

	Ensemble	Part	Variation par rapport à 2015
Adjoint technique de 2 ^e classe	10 087	54 %	+12 %
Adjoint administratif de 2 ^e classe	3 239	17 %	-2%
Adjoint d'animation de 2 ^e classe	2 826	15 %	+41 %
Agent social de 2 ^e classe	1 275	7 %	+31 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 ^e classe	1 021	5 %	-25 %
Adjoint du patrimoine de 2 ^e classe	339	2 %	-6 %
Ensemble	18 787	100 %	+11 %

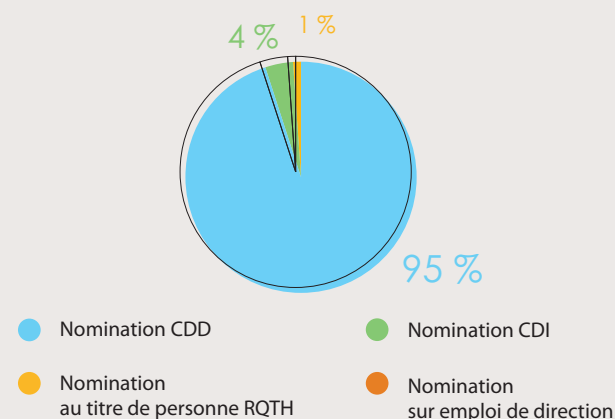
Les contractuels sur emploi permanent

Alors qu'ils représentent 19 % des effectifs sur emploi permanent, les nominations des contractuels sont surreprésentées car elles concernent 41 % de l'ensemble des nominations.

Des nominations en CDD toujours privilégiées

Globalement, la part des nominations des contractuels reste stable avec plus de 9 nominations sur 10 de contractuels qui se font sur des CDD. Les nominations en CDI, qui représentent une faible part des effectifs, ont progressé de 13 %.

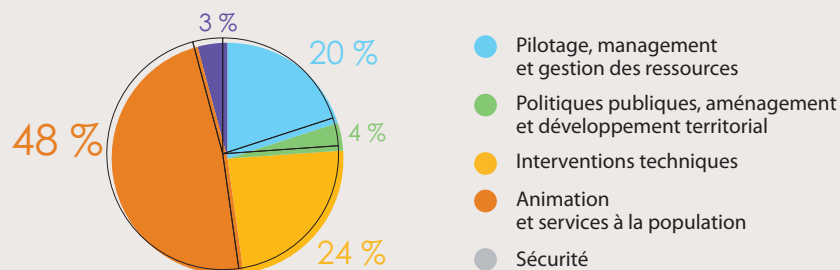
Motifs des nominations des contractuels sur emploi permanent



Les tendances de recrutement

Les métiers qui recrutent le plus

Nombre de nominations de titulaires et de contractuels par famille de métiers en 2016



	Les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national*	Poids en 2016	Poids en 2015
1	Chargé de propreté des locaux	15 %	15 %
2	Animateur enfance-jeunesse	13 %	13 %
3	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	10 %	9 %
4	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10 %	9 %
5	Enseignant artistique	9 %	9 %
6	Assistant de gestion administrative	8 %	9 %
7	Agent de restauration	5 %	5 %
8	Travailleur social	3 %	2 %
9	Assistant éducatif petite enfance	3 %	4 %
10	Agent de service polyvalent en milieu rural	3 %	5 %

* - Données issues des retours de 88 CDG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi

Comme pour l'année 2015, « Animation et services à la population » est la famille de métiers qui regroupe le plus grand nombre de nominations de contractuels et de titulaires. En effet, elle regroupe 48,2 % des nominations.

Ce taux élevé s'explique notamment par le fait que les métiers correspondant à la famille « Animation et services à la population » sont nombreux.

À l'inverse, la famille de métiers « Sécurité » est beaucoup plus restreinte en termes de types de métier. Ce n'est donc pas étonnant qu'elle ne représente seulement 0,1 % du nombre de nominations total.

En ce qui concerne les métiers qui recrutent le plus au niveau national, notons tout d'abord que le classement de 2016 se rapproche de celui de 2015.

On observe notamment que le métier « Chargé de propreté des locaux » est en tête de ce classement pour la 4^e année consécutive, ce qui traduit une forte demande pour ce métier.

Un changement notable peut être souligné : pour la première fois depuis 2013, le métier « Travailleur social » fait partie de ce classement, avec 3 000 nominations en 2016.

Ensuite, on constate que les métiers en lien avec les activités périscolaires, c'est-à-dire, « animateur enfance-jeunesse », « animateur éducatif accompagnement périscolaire » et « agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant », se retrouvent de manière récurrente dans ce classement depuis 2013. Force est de constater que le poids de ce groupe de métiers s'accroît légèrement. En effet, il passe de 31,2 % en 2015 à 33 % en 2016.

Par ailleurs, il semble intéressant de souligner que le métier « Enseignement artistique » fait partie de cette liste depuis 2012. Cependant, il s'agit surtout, pour ce métier, de renouvellement de contrat.

Le top 10 des métiers en tension* au niveau national	
1	Secrétaire de mairie
2	Médecin
3	Infirmier
4	Policier municipal
5	Assistant de gestion financière-budgétaire-comptable
6	Responsable de service technique
7	Travailleur social
8	Enseignant artistique
9	Animateur enfance-jeunesse
10	Aide-soignant

fait de la forte concurrence avec le marché de l'emploi privé qui offre généralement des revenus plus intéressants que le marché de l'emploi public.

De manière récurrente, les métiers en tension concernent surtout les domaines de la santé et de l'enfance. Pour rappel, « Secrétaire de mairie » est un métier considéré comme étant en tension depuis 2012, et souvent en première ou deuxième position sur la liste des métiers en tension.

En effet, c'est un métier dont les fonctions sont peu connues, souvent confondues avec celles des adjoints administratifs, ce qui peut détourner les personnes compétentes pour ces postes.

Par ailleurs, on constate que 3 de ces métiers en tension, « Travailleur social », « Enseignant artistique » et « Animateur enfance-jeunesse », sont également parmi les métiers qui recrutent le plus en 2016.

Pour certains de ces métiers, les collectivités rencontrent des difficultés à recruter du

** - En tension : les métiers pour lesquels il existe une forte demande de recrutements que les employeurs peinent à satisfaire
Précision méthodologique : l'analyse des métiers en tension est issue des données transmises par 88 CDG*

Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie l'organisation de l'ensemble des concours aux Centres de Gestion. Seule exception, les concours de catégorie A+ demeurent organisés par le CNFPT. Depuis la mise en œuvre de ce dispositif, l'organisation des concours a évolué afin de mieux répondre aux besoins des collectivités en matière de recrutement.

Chiffres clefs

- Nombre de concours : 221
- Nombre de concours différents : 35
- Nombre de postes ouverts : 18 359
- Taux de réussite aux concours territoriaux : 15,2 %
- Nombre de types d'examens professionnels : 27
- Taux de réussite aux examens professionnels : 60 %

Concours territoriaux

Caractéristiques des concours en 2016

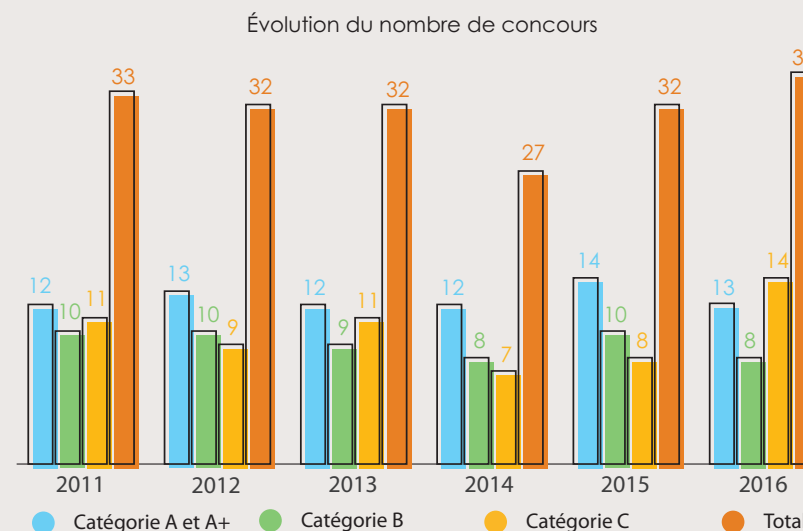
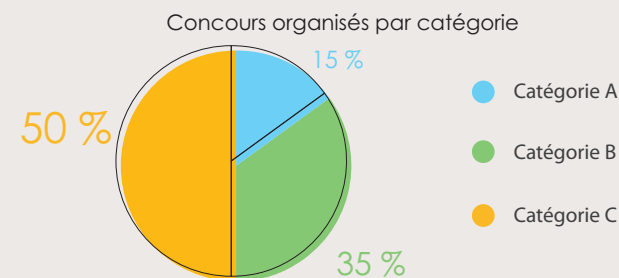
En 2016, la FPT a organisé 221 concours. Parmi ceux-ci, 50 % étaient des concours de catégorie C, 35 % de catégorie B, et 15 % de catégorie A. Pour rappel, les catégories A, B et C représentent respectivement 75 %, 15 % et 10 % en 2015.

La catégorie C dans l'organisation des concours est sous-représentée par rapport à son poids dans l'effectif de la FPT et, au contraire, que la catégorie B est surreprésentée. Notons que ce constat n'est pas propre à l'année 2016. En effet, il se réitère tous les ans. Deux points explique ce fait :

- D'une part, la catégorie C est sous-représentée car les agents territoriaux de cette catégorie font l'objet de recrutements directs sans passer par un concours. En effet,

comme nous l'avons vu précédemment, le recrutement direct est la voie la plus fréquente pour la catégorie C (26 % en 2016 parmi les recrutements d'agents titulaires).

- D'autre part, la majorité des cadres d'emplois de catégorie B comporte 2 grades ouverts aux concours, alors que ceux de catégorie C n'en comptent qu'un seul. Ceci explique pourquoi la catégorie B est surreprésentée dans le nombre de concours organisés.



Les 221 concours se répartissent en 35 cadres d'emplois, dont 4 en catégorie A+, 9 en catégorie A, 8 en catégorie B et 14 en catégorie C. On remarque que le nombre de types de concours organisés est stable depuis 2011.

Néanmoins, il est important de souligner que les types de concours organisés sont différents d'une année sur l'autre.

Par exemple, les concours de catégorie A sont en moyenne organisés seulement une fois tous les deux ans. Cela permet d'éviter un excès de lauréats sur les listes d'aptitude.

Taux de présence, taux de pourvoi et taux de réussite

Nombre de postes ouverts

L'année 2016 est marquée par une chute du nombre de postes ouverts : en effet, on observe une baisse de 14,3 % entre 2015 et 2016, confirmant l'inflexion de -12,6 % déjà constatée entre 2014 et 2015. Il s'agit de la baisse la plus importante observée depuis 2010.

Évolution du nombre de postes ouverts et du nombre de lauréats

	Évolution 2011 - 2012	Évolution 2012 - 2013	Évolution 2013 - 2014	Évolution 2014 - 2015	Évolution 2015 - 2016
Postes ouverts	3,6 %	-3,5 %	8,5 %	-12,6 %	-14,3 %
Lauréats	-1,6 %	-0,1 %	-0,6 %	1,5 %	-12,4 %

D'aucuns pourraient y voir les conséquences du recours à la sélection professionnelle. Rappelons que ce mode de recrutement permet, sous certaines conditions, la titularisation de contractuels sans le passage de concours.

En effet, entre 2013 et 2016, plus de 14 000 agents contractuels ont accédé à la titularisation. Auparavant, les collectivités ouvraient aux concours les postes occupés par les contractuels sur emplois permanents pour faciliter leur réussite et la « régularisation » de leur situation statutaire.

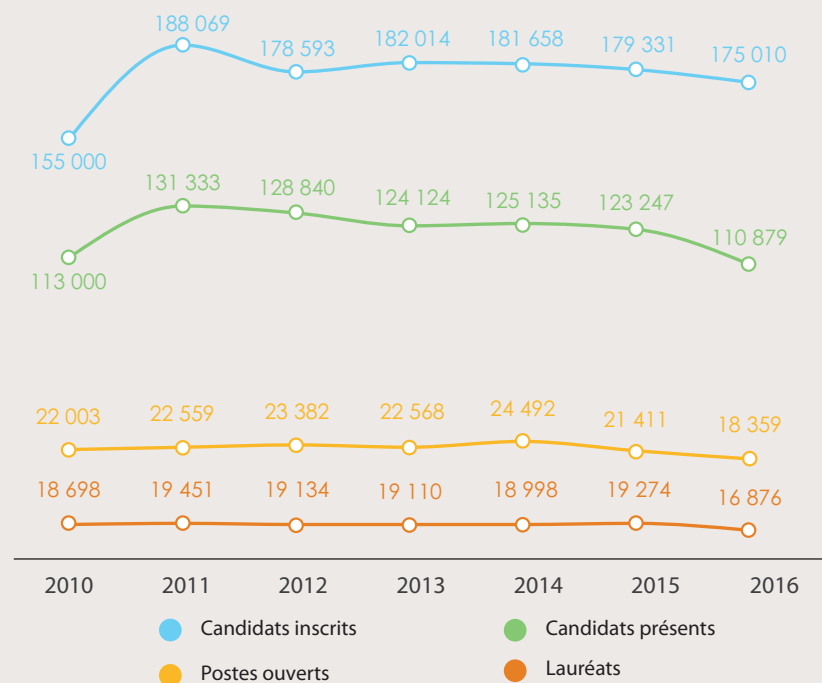
Néanmoins, la variation du nombre de contractuels (+0,2 %) est trop faible pour expliquer cette chute du nombre de postes ouverts.

Cette baisse pourrait refléter la diminution des recrutements des collectivités. En effet, avec la baisse des dotations de l'État, il semblerait que les collectivités aient restreint leurs recrutements.

Cette baisse est aussi un corolaire de la diminution de 0,3 % des effectifs de la FPT liée au contexte politique et économique des collectivités.

Des inscrits aux lauréats

Évolution des participants aux concours entre 2010 et 2016



La diminution du nombre de postes ouverts impacte d'autres variables, de manière directe ou indirecte

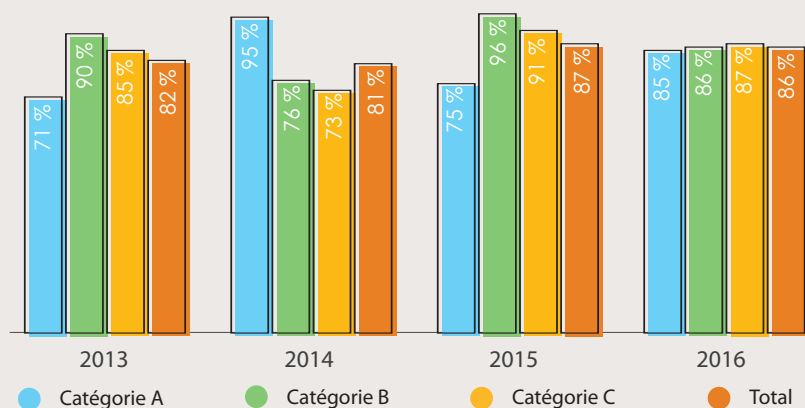
Le nombre de lauréats ne peut être supérieur au nombre de postes ouverts.

La diminution du nombre de postes ouverts entraîne donc une baisse des lauréats de 12,4 % entre 2015 et 2016.

Il en découle un taux de pourvoi très stable, avec seulement une légère baisse de 0,90 point entre 2015 et 2016.

Taux de présence et taux de réussite

Évolution du taux de pourvoi par catégorie

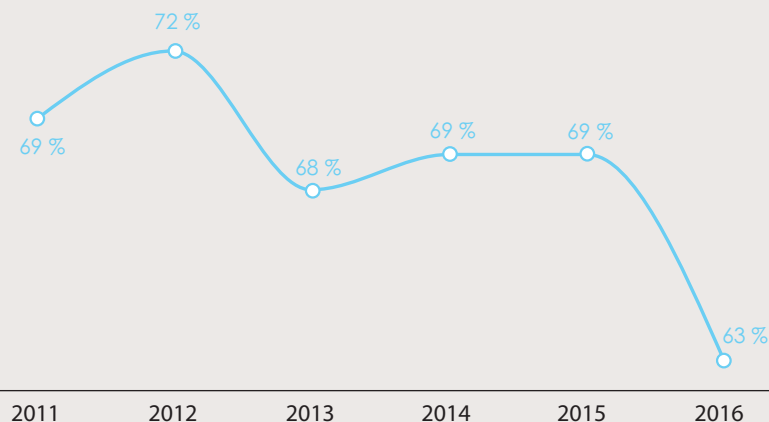


Le nombre de postes ouverts influence également le nombre de candidats présents.

En effet, un nombre de postes ouverts plus faible rend le concours plus sélectif et peut avoir un effet de découragement sur les candidats entre le moment de l'inscription au concours et le jour de l'examen.

Ainsi, alors que le nombre de candidats inscrits est plutôt stable depuis 2012, s'élevant à 175 010 en 2016, le nombre de candidats présents à la première épreuve a diminué de 10 % entre 2015 et 2016. Le taux de présence s'élève ainsi à 63 % en 2016, soit une baisse de 5,5 points par rapport à 2015. Notons qu'il s'agit du taux de présence le plus faible depuis 2010.

Évolution du taux de présence



Comme cela a été souligné dans les « Panoramas de l'emploi territorial » précédents, cette différence entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de présents à la première épreuve peut s'expliquer, entre autres, par une stratégie des candidats qui consiste à s'inscrire dans plusieurs centres d'exams et finalement passer le concours dans celui dont le ratio nombre de candidats inscrits sur nombre de postes ouverts est le plus favorable.

Cette différence entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents représente une perte économique pour les centres d'exams. Certains centres d'exams mettent donc en place des dispositifs pour réduire la perte financière.

Par exemple, la mutualisation des concours dans un centre de gestion peut éviter que certains candidats s'inscrivent dans plusieurs centres d'exams.

Variation du taux de réussite entre 2015 et 2016

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Taux de réussite 2015	25 %	13 %	17 %
Taux de réussite 2016	11,1 %	18,7 %	15,6 %
Variation entre 2015 et 2016	-55,6 %	43,6 %	-8,4 %

Enfin, comme le nombre de candidats présents diminue presque dans les mêmes proportions que le nombre de lauréats (*respectivement -10 % et -12,4 %*). De manière globale le taux de réussite est relativement peu impacté, et diminue ainsi de 2,6 %.

Les concours les plus importants en 2016

Parmi les 35 concours organisés en 2016, cinq représentaient plus de 50 % des postes ouverts, notamment le concours d'attaché territorial qui représente plus de 15 % des postes ouverts en 2016. Notons que ces concours sont sensiblement les mêmes depuis 2010. Par exemple, le concours d'attaché territorial, quand il est organisé, fait en général partie des concours représentant le plus de postes ouverts.

Concours représentant plus de 50 % des postes ouverts en 2016

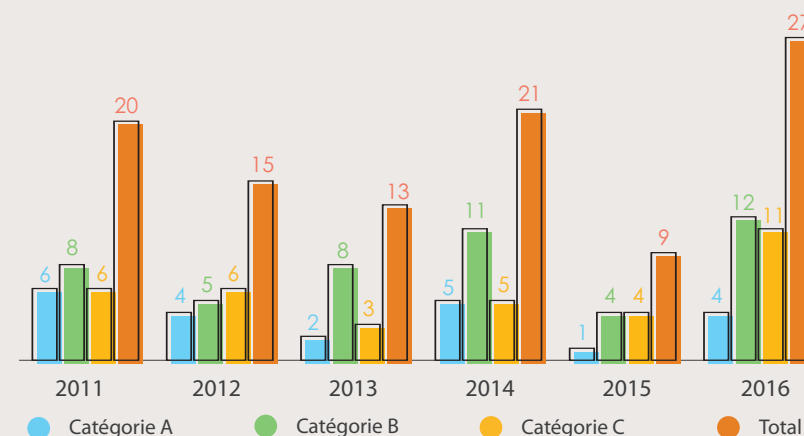
	Postes ouverts	Part
Attaché territorial	2 862	15,6 %
Technicien	2 283	12,4 %
Adjoint technique 1 ^{re} classe	2 186	11,9 %
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	994	5,4 %
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	981	5,3 %
Sous-total	9 306	50,6 %
Nombre de postes ouverts en 2016	18 359	100 %

Par ailleurs, on peut remarquer que même les concours représentant le plus de postes ouverts en 2016 ont subi une baisse de leur nombre de postes ouverts entre 2014 et 2016. Ceci à l'exception du concours d'attaché qui connaît une augmentation de son nombre de postes ouverts de 7,3 % sur la même période.

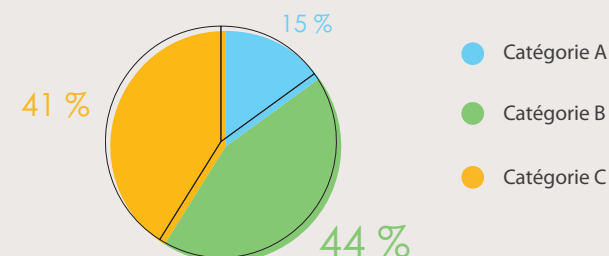
Examens professionnels

Parmi ces 27 types d'examens professionnels, 4 étaient de catégorie A, 12 de catégorie B et 11 de catégorie C.

Évolution du nombre de types d'examens



Examens professionnels organisés par catégorie



Ainsi, le poids de chaque catégorie reste sensiblement le même entre 2016 et 2015 et, tout comme pour les concours, la catégorie C est sous-représentée, et au contraire, la catégorie B est surreprésentée.

Globalement, en 2016, le nombre de candidats inscrits à l'examen et le nombre de candidats présents à la première épreuve ont diminué respectivement de 7,6 % et 11,5 % par rapport à 2015.

Le taux de présence a donc diminué de 4,3 % par rapport à 2015.

Données chiffrées des examens professionnels 2016

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Variation 2015 - 2016
Candidats inscrits	2 610	12 513	18 341	33 464	-7,6 %
Candidats présents	2 104	9 942	16 384	28 430	-11,5 %
Taux de présence	80,6 %	79,5 %	89,3 %	85 %	-4,3 %
Candidats admissibles	826	7 223	14 181	22 230	-0,9 %
Lauréats	608	4 643	11 489	16 940	14,5 %
Taux de réussite	29 %	49 %	70 %	60 %	29,4 %

On constate que le nombre d'admissibles a légèrement baissé (-0,9 %) entre 2015 et 2016. Cependant, le nombre de lauréats a augmenté de 14,5 %, d'où une augmentation du taux de réussite de presque 30 %.

Les taux de présence et de réussite sont beaucoup plus élevés pour les examens professionnels que ceux des concours.

En effet, on constate respectivement des écarts entre les taux des examens et ceux des concours de 21,8 points et de 44,8 points.

Analyse sexuée

Les participants aux concours et examens

En comparant les données sexuées, on constate encore cette année que l'attrait de la FPT est plus important chez les femmes.

Données sexuées des concours 2016

	Homme	Femme	Total
Inscrits	55 430 (31,7 %)	111 403 (63,7 %)	175 010
Présents	35 025 (31,6 %)	68 236 (61,5 %)	110 879
Taux de présence	63,2 %	61,3 %	63,4 %
Admissibles	10 016	20 207	31 979
Taux de réussite à l'admissibilité	29 %	30 %	-
Lauréats	5 857	10 066	16 876
Taux de réussite	16,7 %	14,8 %	15,2 %

Données sexuées des examens 2016

	Homme	Femme	Total
Inscrits	14 672 (43,8 %)	17 354 (51,9 %)	33 464
Présents	12 223 (43 %)	13 772 (48,4 %)	28 430
Taux de présence	63,2 %	79,4 %	-
Admissibles	9 759	11 136	22 230
Taux d'admissibilité	80 %	81 %	-
Lauréats	7 925	7 975	16 940
Taux de réussite	64,8 %	57,9 %	-

En effet, 51,8 % des candidats inscrits à un examen professionnel et 63,7 % des candidats inscrits à un concours sont des femmes.

Ce constat n'est pas surprenant, puisque la fonction publique, de manière générale, est très féminisée. Rappelons que les femmes représentent 62 % de l'effectif total de la Fonction Publique Territoriale.

En ce qui concerne le taux de présence, celui des hommes est supérieur à celui des femmes. En effet, 83,3 % des hommes inscrits à un examen sont présents lors de la première épreuve, tandis que ce chiffre est de 79,3 % pour les femmes.

Quant à la réussite des concours et des examens, alors que les hommes et les femmes réussissent aussi bien l'épreuve d'admissibilité, pour les examens professionnels, 65 % des hommes présents à la première épreuve sont admis contre 58 % pour les femmes présentes à la première épreuve.

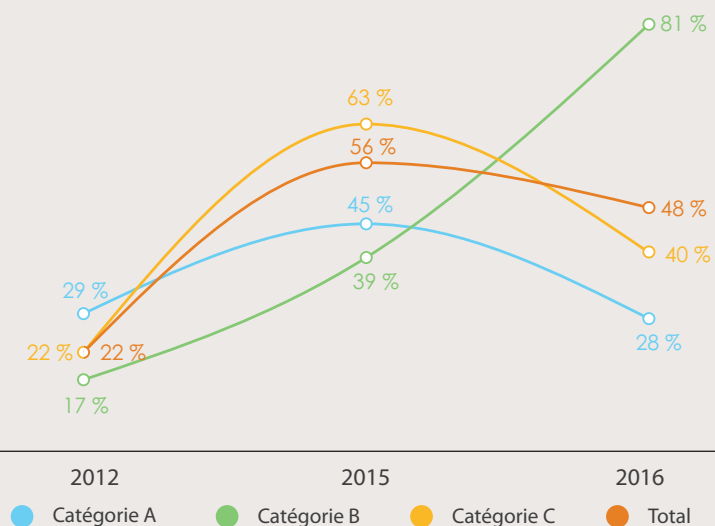
Les jurys

On voit que la part de présidentes de jury des examens professionnels varie beaucoup selon les années et les catégories. Mais de manière générale, cette proportion a fortement augmenté depuis 2012, puisqu'elle passe de 22 % à 48 % en 2016.

Pourtant, ce chiffre montre que les femmes à la tête d'un jury d'examen professionnel restent sous-représentées par rapport à la part des femmes dans l'effectif total de la FPT.

Cela s'explique par le fait que généralement, le président du jury de concours ou d'examens professionnels est un élu local. Or, la part des femmes parmi les élus locaux, bien qu'elle progresse, reste inférieure à 40 % en 2016.

Évolution de la part de présidentes de jury pour les examens professionnels

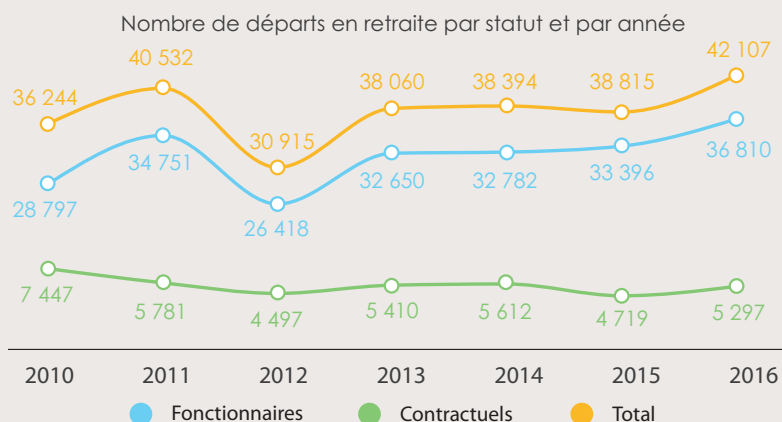


Les données retraite*

Chiffres clefs :

- Nombre d'agents partis en retraite : 42 107
- 2,4 % des agents de la FPT sont partis à la retraite en 2016
- Age moyen de départ à la retraite : 62 ans et 3 mois

En 2016, 42 107 agents publics territoriaux sont partis en retraite, soit 2,4 % des agents de la FPT en activité. Ainsi, depuis 2010, le nombre de départs à la retraite a augmenté de 16 %.

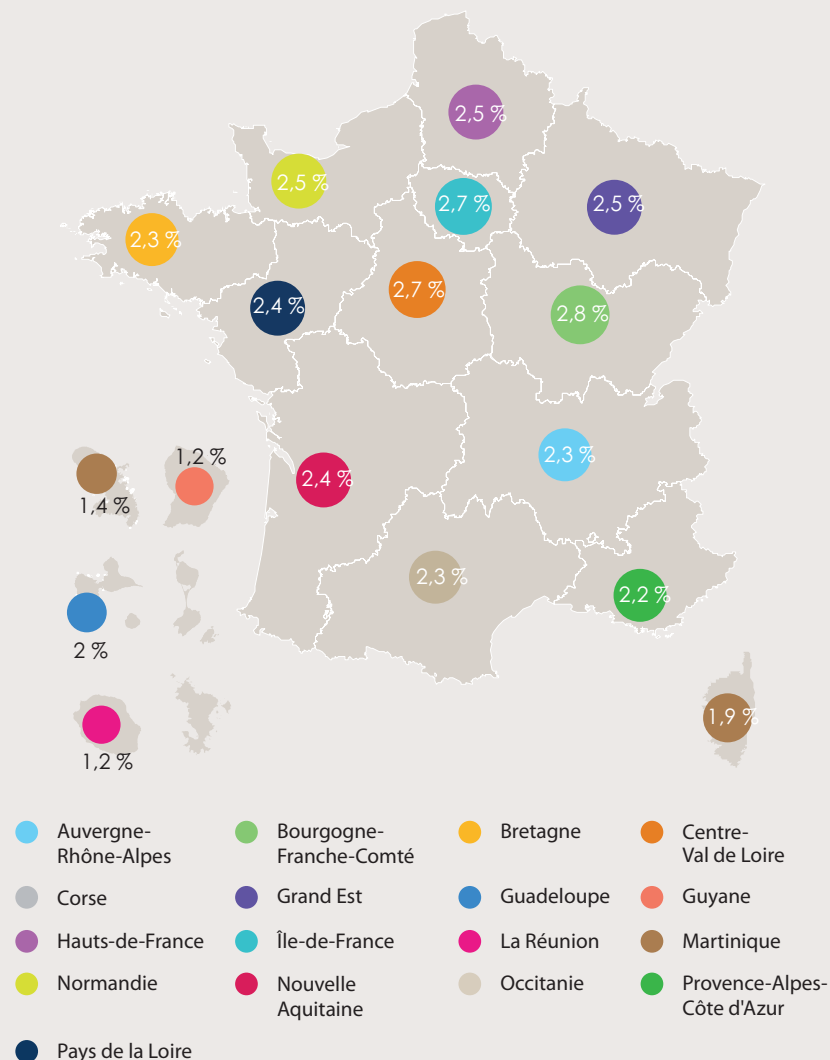


Depuis le milieu de années 2000, on constate, de manière générale, l'accélération des sorties du marché du travail.

Ce phénomène est lié à la fin de vie active des générations du baby-boom d'après-guerre. Les effets sur le marché du travail devraient se poursuivre jusqu'en 2030.

Néanmoins, alors que l'augmentation du nombre de départs à la retraite était stable depuis 2013, on constate qu'elle s'est accélérée entre 2015 et 2016 : le nombre de départ à la retraite des fonctionnaires de la FPT a augmenté de 10 %, alors que cette hausse n'était que de 2 % entre 2014 et 2015.

Répartition des départs à la retraite par région en %

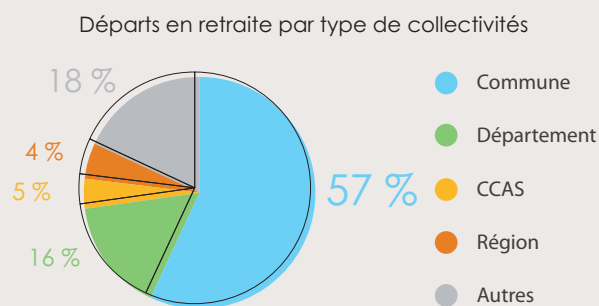


Cette accélération peut s'expliquer en partie par le décalage de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans pour la génération née entre 1953 et 1954, qui est donc massivement partie à la retraite entre 2015 et 2016.

Les régions qui représentent plus de 50 % des départs en retraite sont l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie et la Nouvelle-Aquitaine.

Notons que les régions, dont le nombre d'agents partis à la retraite est le plus élevé, sont sensiblement les mêmes d'année en année, puisque ce sont des régions qui comptent beaucoup d'agents territoriaux. En 2016, ces 4 régions représentaient en effet 50 % de l'effectif territorial total.

En moyenne, 2,4 % des effectifs régionaux sont partis en retraite en 2016. La région qui a le plus souffert des départs en retraite en 2016 est la Bourgogne-Franche-Comté avec 2,8 % de son effectif parti en retraite. Tandis que les régions les moins impactées sont les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM) avec moins de 1,5 % des effectifs partis en retraite.



Les départs en retraite sont plus nombreux dans les communes. De même, ceci s'explique par le fait que l'effectif des agents territoriaux des communes représente plus de la moitié (52,4 %) de l'effectif total.

Les départs en retraite sont plus nombreux dans les communes. Cela s'explique par le fait

que l'effectif des agents territoriaux des communes représente plus de la moitié (52,4 %) de l'effectif total et également par le fait que les communes sont présentes dans le paysage territorial depuis plus longtemps que d'autres collectivités (*métropoles ou communautés d'agglomération notamment*).

	Age de départ à la retraite					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Titulaires	58 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois	61 ans	61 ans et 1 mois	61 ans et 9 mois
Contractuels	61 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois	62 ans et 1 mois	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois	62 ans et 9 mois

En ce qui concerne l'âge de la retraite, comme chaque année, il recule pour s'élever en moyenne à 61 ans et 9 mois pour les fonctionnaires, et à 62 ans et 9 mois pour les contractuels.

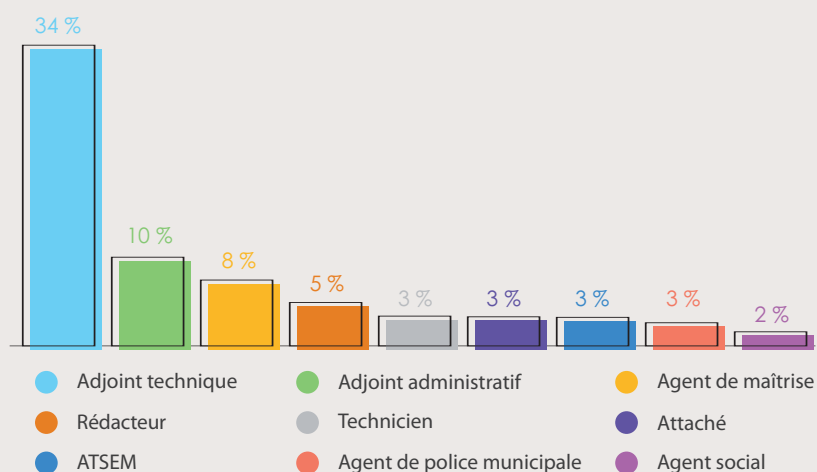
L'âge de départ à la retraite a donc augmenté de 11 mois pour les contractuels et de 3 ans et 2 mois pour les fonctionnaires depuis 2011.

Deux raisons peuvent expliquer ce constat :

- D'abord l'allongement de la scolarité, avec notamment le passage de l'âge de fin de scolarité obligatoire de 14 à 16 ans à partir de 1967, ce qui conduit à un recul de l'âge de départ à la retraite pour les générations nées à partir de 1953.
- Ensuite, les réformes successives concernant l'âge de départ à la retraite mises en place entre 2003 et 2010 allongent significativement la durée d'activité des personnes actives et donc, décalent les âges de départ à la retraite.

On constate qu'en moyenne, les titulaires partent à la retraite 1 an et 9 mois avant les contractuels entre 2011 et 2016. Parce que les titulaires bénéficient de dispositifs leur permettant de partir à la retraite avant l'âge légal :

Les métiers et cadres d'emplois
représentant plus de 70 % des départs à la retraite en 2016



- **Départ anticipé pour catégorie active**, c'est-à-dire pour les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Il s'agit par exemple des métiers comme policier municipal, égoutier ou encore auxiliaire de soin.
- **Départ anticipé pour raisons familiales**, qui concerne les fonctionnaires ayant au moins trois enfants et quinze ans de service, sans condition d'âge. Bien que ce dispositif ait été supprimé le 1^{er} janvier 2012, les fonctionnaires en remplissant les conditions avant cette date peuvent encore en bénéficier.
- **Départ pour invalidité**, qui représente en 2016, 11 % des départs en retraite des fonctionnaires. Ce taux plutôt élevé reflète une usure liée au travail et un manque d'anticipation des reclassements par les collectivités locales, qui restent trop souvent non envisagés dans les carrières des ATSEM par exemple.

Notons que 9 métiers et cadres d'emplois représentent plus de 70 % des départs à la retraite en 2016, avec notamment le cadre d'emplois d'adjoint technique qui représente

34,2 % des départs en retraite.

Ce sont sensiblement les mêmes métiers et cadres d'emplois d'une année sur l'autre, puisqu'ils sont les plus représentés dans la fonction publique territoriale.

Force est de constater que le métier « Agent social » et le cadre d'emplois « Agent de police municipale » font également partie des métiers en tension au niveau national en 2016.

Zoom sur les perspectives retraite des métiers et cadres d'emplois en tension

À l'horizon 2030, les départs en retraite concerneraient 628 208 agents de la FPT. Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourra entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

Afin d'être plus précis dans l'analyse, celle-ci se concentre sur l'évolution des départs à la retraite pour 16 cadres d'emplois.

Parmi ces derniers, nous en avons choisi 11 qui pèsent le plus dans les départs à la retraite en 2016, auxquels ont été ajoutés ceux en tension les plus récurrents d'année en année : infirmier, secrétaire de mairie, médecin, aide-soignant et enseignant artistique.

On constate que l'évolution prévisionnelle n'est pas la même pour tous les cadres d'emplois. On peut distinguer en effet deux groupes :

- **Ceux pour lesquels les départs à la retraite devraient s'accélérer jusqu'en 2030** (*adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, agent social, ingénieur, attaché, agent de police municipale*).

Les cadres d'emplois « Adjoint technique », « Agent de maîtrise », « Technicien » et « Attaché » sont les plus représentés dans les effectifs de la fonction publique. En termes de recrutement, à l'heure actuelle, ces cadres d'emplois ne sont pas considérés en tension.

Au contraire, « Agent social » et « Agent de police municipale » sont des cadres d'emplois pour lesquels ils existent déjà, en 2016, des problèmes de recrutement, puisqu'ils font partie des cadres d'emplois en tension. L'accélération des départs en retraite de ces derniers pourrait compliquer la gestion et le fonctionnement des collectivités territoriales.

• **Les cadres d'emplois dont les départs à la retraite restent stables jusqu'en 2030** (*adjoint administratif, rédacteur, assistant socio-éducatif, médecin, enseignant artistique, ATSEM, aide-soignant, infirmier, secrétaire de mairie*).

Bien que pour ces derniers, les départs à la retraite se stabilisent, des problèmes de gestion du personnel peuvent être envisagés, notamment pour les métiers « Aide-soignant », « Médecin » et « Enseignant artistique », puisqu'ils sont en tension en 2016. Donc, malgré la stabilisation du nombre de départs en retraite, ils continueront à poser des difficultés dans la gestion des ressources humaines.

Prévision des départs à la retraite en 2016 et jusqu'à 2030, par métier et cadre d'emplois en tension

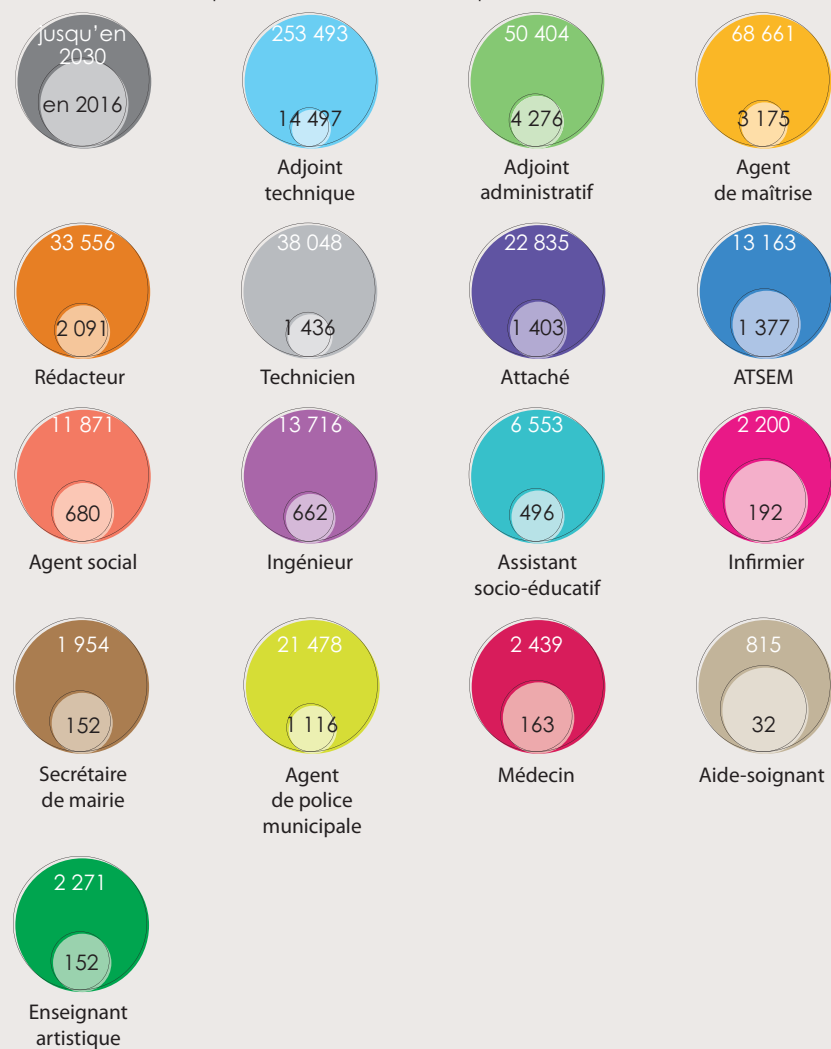
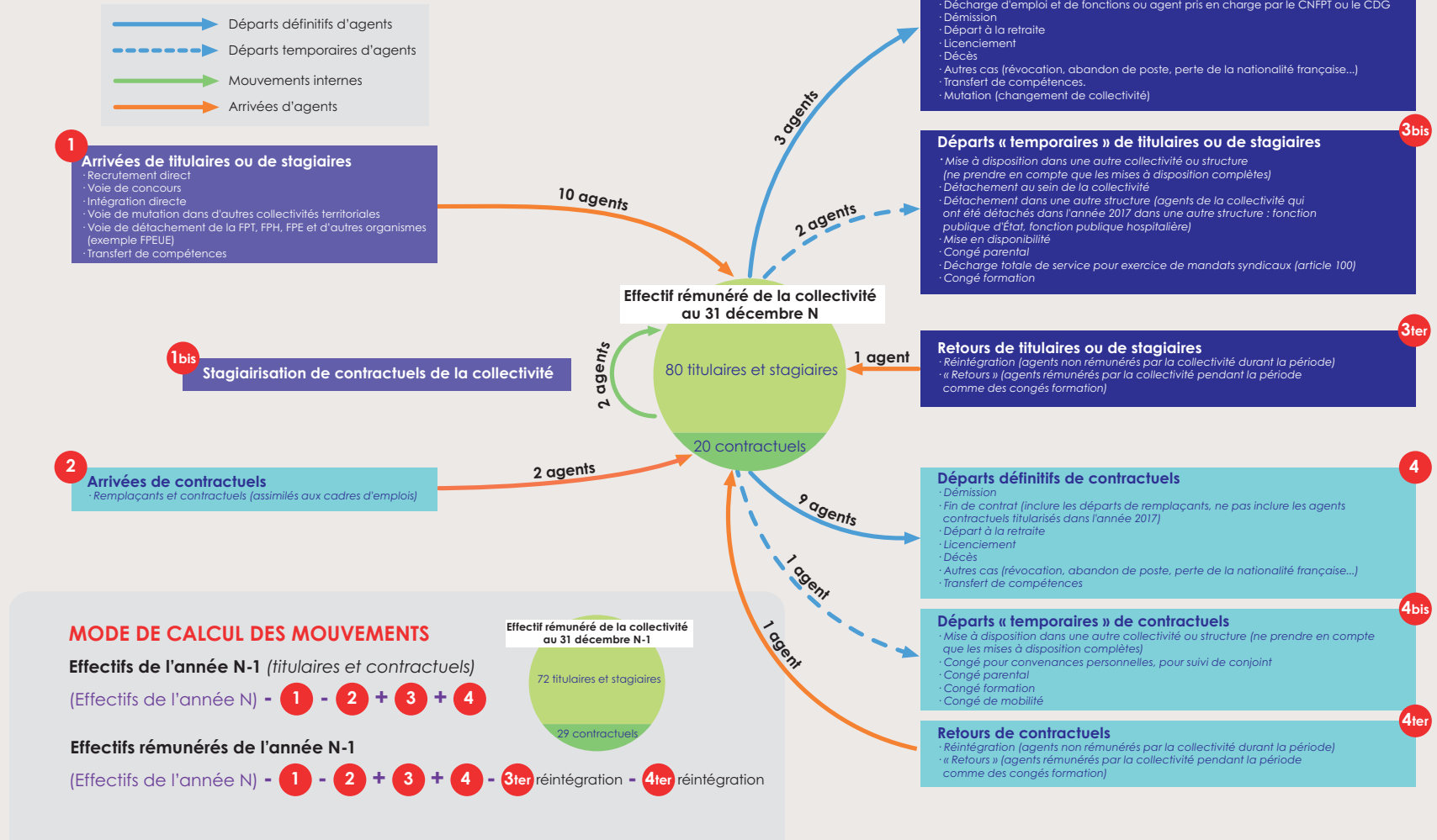


Schéma mouvements internes et externes au sein d'une collectivité*



* - Hypothèse d'une collectivité de 100 agents avec des mouvements de personnel fictifs

