



PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

RÉGION SUD PACA
4ÈME ÉDITION



AVANT-PROPOS

Cette 4^{ème} édition du panorama régional de l'emploi a pour ambition d'offrir une vision régionale de l'emploi public.

Depuis plusieurs années, les CDG de la Région SUD PACA mettent en commun leurs bilans de l'emploi pour permettre l'élaboration du panorama régional dont les données présentées émanent de plusieurs sources :

- Les statistiques emploi et concours au 31 décembre 2018 collectées par chacun des 6 centres de gestion de la Région SUD PACA ;
- Les données relatives aux effectifs territoriaux les plus récentes issues :
 - du système d'information sur les agents publics (SIASP) de l'INSEE (données enregistrées au 31/12/2017) ;
 - des bases de données 2018 de la CNRACL et de l'IRCANTEC.

Les données régionales relatives aux effectifs sont mises en perspective avec le « Point Stat » de la DGAFP (édition de mai 2019) qui s'appuie lui aussi sur les chiffres de la fonction publique au 31 décembre 2017.

Il n'est actuellement pas possible, que ce soit au niveau des services de l'Etat (DGAFP ...) ou des collectivités territoriales, de produire des données plus récentes. Cette réalité pourrait changer à compter de 2021, année de mise en place du Rapport Social Unique (RSU) annuel, à condition que les employeurs territoriaux se mobilisent massivement pour la saisie exhaustive et fiable des données requises par ce nouvel outil de pilotage des ressources humaines.

Les principaux éléments de ce panorama à retenir sont une tendance à l'augmentation des effectifs dans chacun des trois versants de la fonction publique :

- + 0,9 % pour la fonction publique territoriale après deux années consécutives de baisse,
- une poursuite de l'augmentation des effectifs de la fonction publique de l'Etat pour la troisième année consécutive : + 0,8 % en 2017 hors contrats aidés,
- une augmentation plus soutenue des effectifs de la fonction publique hospitalière en 2017 (+ 0,7 %) par rapport aux deux années précédentes.

Cette hausse est en partie liée au recrutement comme contractuels d'anciens bénéficiaires de contrats aidés. Elle ne doit cependant pas occulter la diminution du nombre de fonctionnaires depuis 10 ans qui voient leur effectif reculer de 0,7 % entre 2007 et 2017.

Les récentes dispositions législatives et réglementaires, dont la loi du 6 août 2019 et ses décrets d'application, devraient accentuer encore cette tendance au repli de la part des fonctionnaires dans l'effectif des agents publics au cours des prochaines années.



DES EFFECTIFS EN HAUSSE EN 2017

Une progression des effectifs en SUD PACA

Selon les données SIASP au 31 décembre 2017, les effectifs territoriaux en équivalent temps plein (ETP) enregistrés en Région SUD PACA ont connu une progression de 1,03 % en un an, passant de 151 707 à 153 273. Sur la même période, ils ont progressé de 1,15 % en personnes physiques.

Au plan national, l'évolution constatée fin 2017 est de :

- - 0,4 % contrats aidés compris,
- + 0,9 % hors contrats aidés.

Les communes, restent le premier employeur territorial avec 58,67 % des agents territoriaux en SUD PACA (contractuels et fonctionnaires)



LA PART DES CONTRACTUELS

augmente de plus de 2 points passant de 14% au 31/12/2015 à 16,6% au 31/12/2017.

La part des contractuels est plus élevée :

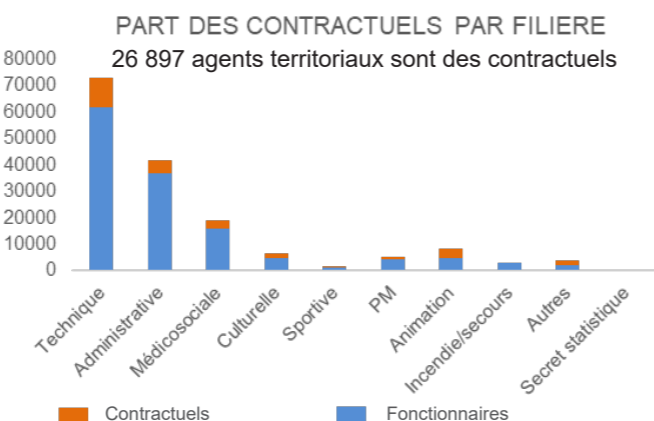
- dans la catégorie A où ils comptent pour près de deux emplois sur 5 (13,2 % pour la catégorie B et 14,6 % pour la catégorie C)
- dans la filière animation où ils représentent 40,67 % de l'effectif total de la filière
- chez les femmes : elles constituent 63,5% de l'effectif des contractuels

Celle des femmes progresse aussi

À L'ÉCHELON NATIONAL dans les trois versants de la Fonction publique

Déjà en nombre prépondérant – les femmes représentent 62 % des agents contre 46 % des salariés du secteur privé.

En 2017, la part des femmes a continué de progresser de 0,2 point.



À L'ÉCHELON RÉGIONAL dans les trois versants de la Fonction publique

Dans ce versant de la Fonction publique, elles constituent 58% des agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) et leur part a augmenté de 0,33 point en 2017.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE

En 2018, les départs à la retraite ont concerné 2,6 % des effectifs territoriaux de SUD PACA.

La région SUD PACA compte pour :

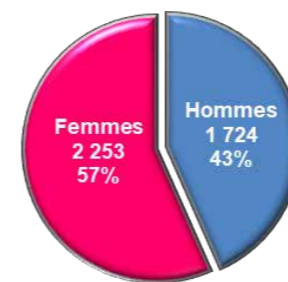
- 9,22 % des départs à la retraite de fonctionnaires observés en 2018, soit 3 977 départs à la retraite sur les 43 138 enregistrés au niveau national,
- 5 % des départs à la retraite des affiliés à l'IRCANTEC*, soit 328 liquidations en PACA sur les 6 598 enregistrées en France.

L'âge moyen de jouissance des droits à la retraite est sensiblement plus élevé chez les affiliés à l'IRCANTEC (63,53 ans) que chez les agents relevant de la CNRACL (62,1 ans), soit une très légère augmentation par rapport à 2016 (respectivement 63,3 ans et 62 ans).

On observe un écart de 6 mois entre l'âge moyen de départ à la retraite CNRACL en SUD PACA (62,1 ans) et celui enregistré au plan national (61,5 ans).

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, les cadres font valoir leur droit à la retraite plus tôt que les agents de catégories B et C alors même que chez ces derniers, les départs à la retraite pour raison de santé sont généralement plus fréquents. Il semblerait donc que ce soit le montant de leur pension qui motive leur départ plus tardif à la retraite.

Répartition CNRACL par genre



Répartition CNRACL par catégorie et âge moyen de départ



*Agents contractuels de droit public, agents recrutés sur contrat aidé par une personne morale de droit public, agents publics à temps non-complet de moins de 28 heures, titulaires sans droit à pension, élus locaux (maires, conseillers régionaux, présidents et vice-présidents d'intercommunalités), apprentis du secteur public non industriel commercial



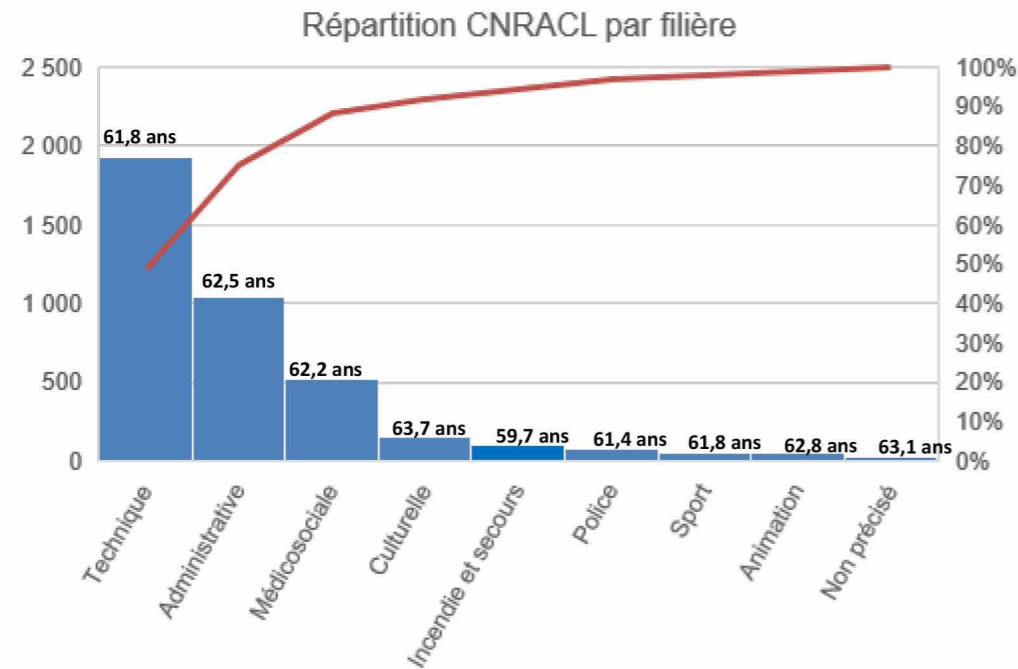
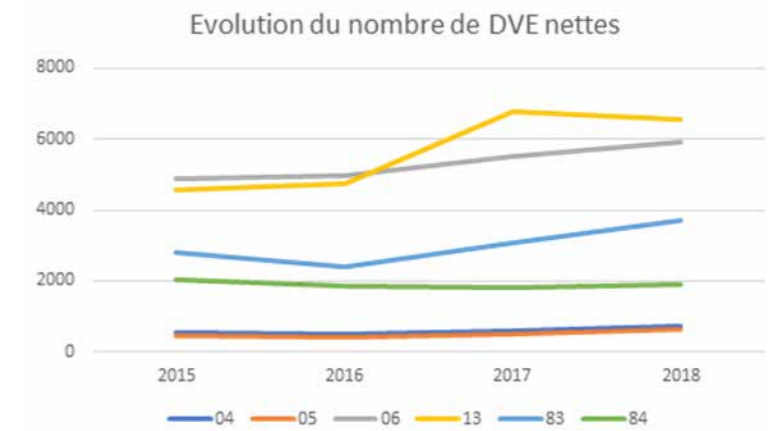
LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI EN RÉGION SUD PACA

UN REBOND DU NOMBRE DE DVE PUBLIÉES ENTRE 2017 ET 2018

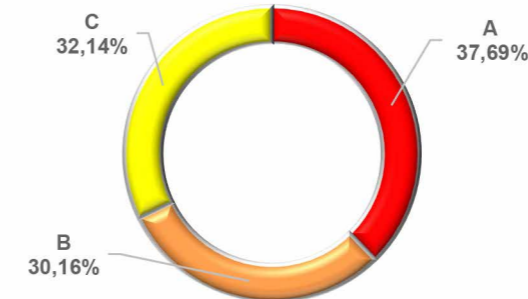
En 2018, les centres de gestion de la région SUD PACA ont publié 19 439 déclarations de vacances d'emploi (DVE) nettes* contre 18 295 en 2016, soit une augmentation de plus de 6,3 %.

22 % de ces DVE ont fait l'objet d'une publicité élargie (ou offre d'emploi). Plus de 40 % de ces offres d'emploi ont été publiées par les communes, dont environ 1/3 concernent des communes de plus de 50 000 habitants.

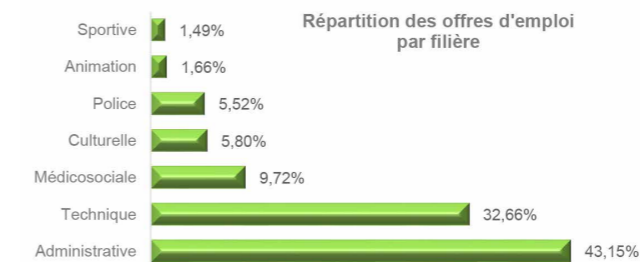
9 offres d'emploi sur 10 portent sur des emplois permanents et 94,3 % sont des offres sur emploi à temps complet.



Répartition des offres d'emploi par catégorie



C'est dans les filières administrative et technique que les offres d'emploi ont été les plus nombreuses, totalisant plus des 3/4 des annonces.



La répartition des offres d'emploi par catégorie n'affiche pas de fortes disparités.

*Les DVE 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...



PROJECTIONS 2030

Les données les plus récentes sont celles relatives aux projections réalisées par l'INSEE/ SIASP présentées dans la 3ème édition du panorama régional : à l'horizon 2030 c'est 11,5 % de l'effectif des agents territoriaux en région SUD PACA qui devrait liquider sa pension retraite.

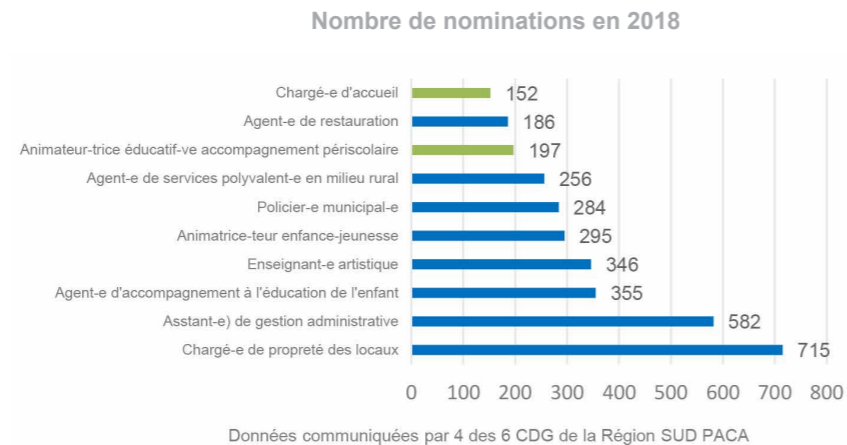
Cette liquidation concernerait 18 485 agents dont 10 196 qui auront atteint l'âge de 62 ans et 8 289 qui seront âgés de 65 ans. La réforme des retraites qui devrait progressivement entrer en vigueur à compter de 2025 pourrait sensiblement impacter ces projections.

LES MÉTIERS QUI ONT LE VENT EN POUPE EN 2018

Top ten des métiers qui recrutent le plus en SUD PACA

Les tendances ont très peu évolué par rapport à 2017 (les 8 métiers indiqués en bleu étaient déjà identifiés comme ceux recrutant le plus). Ce sont les métiers dits « de proximité » qui remportent le palmarès du plus grand nombre d'offres d'emploi publiées en 2018.

8 de ces métiers sont également identifiés au niveau national comme étant ceux qui recrutent le plus.



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS CERTAINS SECTEURS

Les métiers pour lesquels est constaté un déséquilibre entre offre et demande d'emploi - dits métiers en tension - et pour lesquels on pourrait presque considérer que ceux qui les exercent sont en situation de plein emploi relèvent principalement de :

- **La gestion administrative et juridique** : instructeur-trice du droit des sols, assistant-e de gestion financière, budgétaire et comptable ; chargé-e de la commande publique ; responsable de gestion budgétaire et financière ; assistant-e de gestion des ressources humaines ; directeur-trice général-e adjoint-e de collectivité ou d'établissement public
- **Les services et interventions techniques** : responsable des services techniques et chargé-e d'études et de conception en VRD
- **La santé et le socioéducatif** : médecin et éducateur-trice de jeunes enfants
- **La sécurité** : policier-e municipal-e

Pour les métiers de médecin et d'éducateur-trice de jeunes enfants, la tension est en grande partie liée à une forte concurrence avec le secteur privé et la fonction publique hospitalière. C'est une réalité que l'on constate également pour les « métiers techniques » prisés par le secteur privé qui offre généralement des rémunérations plus attractives que la fonction publique. Cette tension conduit nombre de décideurs locaux à valoriser d'autres aspects que la rémunération qui reste peu compétitive malgré les efforts qui peuvent être consentis. Aussi, sont souvent promus les projets de territoire, le management participatif, la mise en place de mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la qualité de vie au travail Rappelons néanmoins que cette tension est également vécue par les entreprises privées qui elles aussi peinent à attirer, capter et fidéliser les profils pénuriques, les talents et les compétences rares (DSI, responsable de maintenance, contrôleur de gestion ou encore technicien de la paie). Pour ces profils très prisés, on parle souvent de « guerre des talents ». Les mêmes leviers d'attractivité cités plus haut sont alors activés par les employeurs du secteur privé qui n'hésitent pas non plus à recruter des demandeurs d'emploi à qui ils « offrent » des formations diplômantes rémunérées.

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2018

La programmation des concours et examens professionnels est arrêtée à l'échelon national. La répartition des opérations entre les centres de gestion de SUD PACA se décline ensuite sur la base d'une concertation régionale et au regard du recensement annuel des besoins des collectivités et établissements territoriaux de chacun des 6 départements de la région (déduction faite des lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude des sessions précédentes).

LES EXAMENS PROFESSIONNELS

5 des 6 CDG de la région SUD PACA se sont partagé l'organisation d'examens professionnels dans 12 grades différents :

FILIERE	CATEGORIE	GRADE
CULTURELLE	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe
	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe
	C	Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe
ANIMATION	B	Animateur principal de 1 ^{ère} classe
	B	Animateur principal de 2 ^{ème} classe
	C	Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe
TECHNIQUE	C	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
	A	Ingénieur
ADMINISTRATIVE	B	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe
	B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe
MEDICOSOCIALE	C	Agent social principal de 2 ^{ème} classe

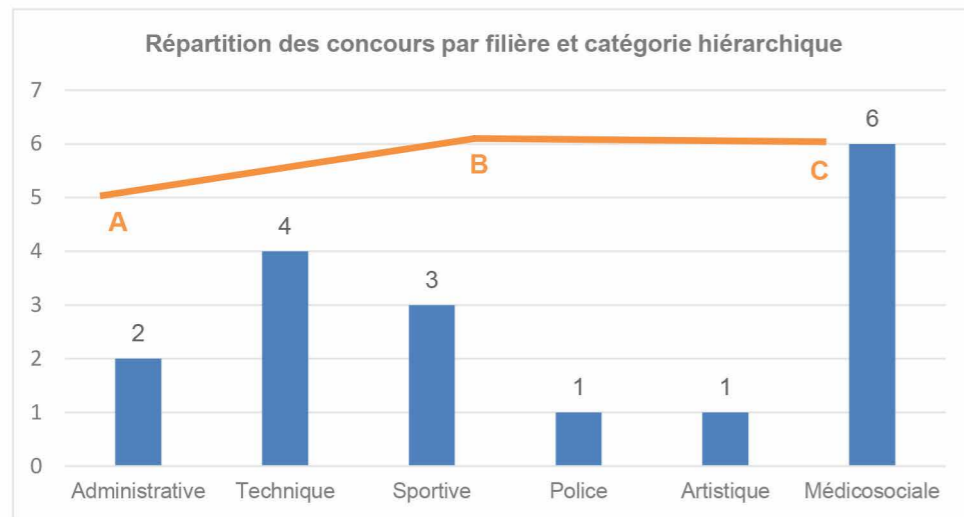
Sur 2 796 candidats admis à concourir, 2 296 se sont présentés aux épreuves, soit un taux d'absentéisme moyen de 17,9 % avec d'importantes variations en fonction des examens : de 0 % d'absentéisme à l'examen professionnel d'animateur principal de 1^{ère} classe à 30,8 % à ceux d'ingénieur (alinéas 1 et 2).

Tous examens confondus, le taux de réussite (nombre d'admis/ nombre de présents à la 1^{ère} épreuve) s'est élevé à 32 %.



LES CONCOURS

Les CDG SUD PACA ont organisé des concours dans 17 grades différents :

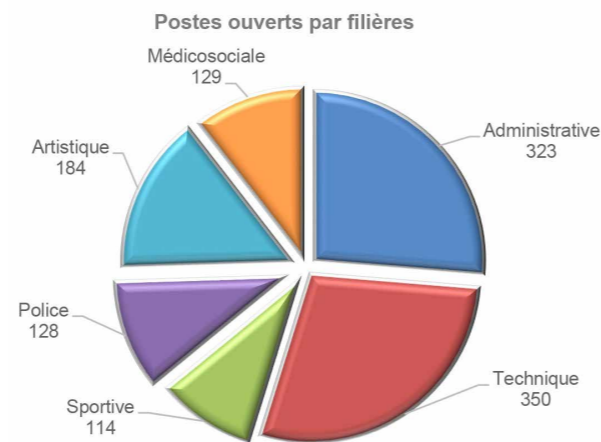


Ces différentes opérations, qui ont totalisé 1 228 postes ouverts, ont réuni un total de 7 510 candidats sur 12 578 admis à concourir, soit un taux d'absentéisme global de 40,3 % (3 points de plus que l'absentéisme constaté en 2016).

Comme chaque année, c'est dans la voie externe que l'absentéisme a été le plus important : 42,5 % pour 37,9 % en interne et 34,6 % en 3ème voie.

Le taux moyen de mobilisation (nombre de candidats présents / nombre de postes ouverts) a été de 6,1 candidats par poste ouvert, soit un recul de 1,1 point par rapport à ce qui a été décrit dans le précédent panorama régional de l'emploi.

Le taux de réussite est incontestablement influencé par le taux de mobilisation des candidats par poste ouvert (nombre de présents / nombre de postes ouverts).

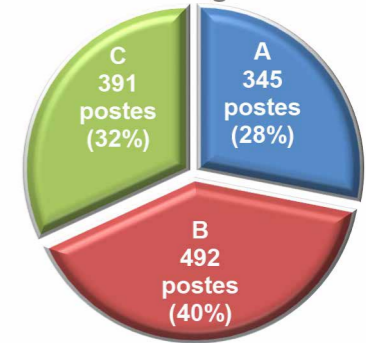


Répartition des opérations par filières	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats admis à concourir	Nombre de candidats présents à la 1ère épreuve	Nombre de candidats présents par poste ouvert	Taux d'absentéisme	Nombre de lauréats	Taux de réussite
Administrative	323	5339	2912	9	45,46%	302	10,37%
Technique	350	2531	1584	4,5	37,42%	279	17,61%
Sportive	114	1093	648	5,7	40,71%	107	16,51%
Police-Municipale	128	2017	1100	8,6	45,46%	127	11,55%
Artistique	184	367	351	1,9	4,36%	184	52,42%
Médicosociale	129	1231	915	7,1	25,67%	124	13,55%
TOTAL	1228	12578	7510	6,1	40,29%	1123	14,95%

Analyse des données par catégorie hiérarchique :

Le plus grand nombre de postes ouverts a concerné la catégorie B avec l'organisation des concours de technicien, technicien principal, ETAPS et ETAPS principal, assistant d'enseignement artistique et rééducateur territorial (spécialité du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux). Le taux de réussite global approche les 15 % dont :
 → 12,5 % pour la catégorie A,
 → 22,8 % pour la catégorie B,
 → 12,9 % pour la catégorie C.

Répartition des postes par catégorie



C'est dans la catégorie B que le taux de mobilisation des candidats a été le plus faible : en moyenne 4 candidats par poste ouvert, avec une désertion record pour le concours de technicien paramédical (spécialité rééducateur) : 1,4 candidat par poste ouvert. Ce constat confirme le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale pour les postes à caractère médicosocial décrit dans les pages précédentes.

Enfin, un total de 105 postes n'ont pas été pourvus dont 18 en catégorie A, 40 en B et 47 en C.

De la nécessité de rendre la fonction publique territoriale plus attractive

Les jeunes diplômés ont intégré la nécessaire adaptabilité et la probable mobilité dont ils devront faire preuve au cours de leur parcours professionnel. Beaucoup de jeunes étudiants délaissent les concours, notamment de catégorie A, par manque d'attrait (pas d'affectation systématique des lauréats et risque d'être « reçu/collé »*). Cette tendance est renforcée par le « fonctionnaire bashing » qui se répand, singulièrement sur les réseaux sociaux dont ils sont adeptes.

En outre, après avoir déployé des efforts pour réussir leurs études, ils sont de moins en moins tentés de passer des concours très sélectifs, alors même qu'ils peuvent accéder directement à un emploi auprès des employeurs les plus offrants, y compris dans la fonction publique territoriale. En effet, la part des contractuels au sein des effectifs de la fonction publique est en hausse constante. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les décrets du 19 décembre 2019 (recrutement de contractuels sur les emplois permanents) et du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique pourraient bien accentuer cette nouvelle approche de la fonction publique.

La refonte envisagée des épreuves de concours, notamment celles concernant les professions réglementées**, ainsi que l'allègement de certaines d'entre elles pourraient favoriser un regain d'intérêt des candidats pour la fonction publique territoriale. Les collectivités auront aussi à faire preuve d'ingéniosité pour attirer les talents. Le désintérêt pour la fonction publique ne signifie pas pour autant un manque d'attrait pour exercer une mission d'intérêt général et offrir un service public de qualité aux concitoyens : l'augmentation du nombre global d'agents publics, et particulièrement de contractuels, en témoigne.

* Les « reçus/collés » sont les lauréats de concours qui, n'ayant pas trouvé de postes, sont radiés des listes d'aptitude, généralement au terme de 4 ans.

** Professions dont l'accès ou l'exercice est subordonné à la possession de qualifications professionnelles déterminées, attestées par la détention d'un diplôme.



AUTRES SOURCES DE DONNÉES SOCIALES

