PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

10e ÉDITION

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Notre 10e édition du Panorama de l'emploi territorial souligne une nouvelle fois le rôle essentiel des Centres de Gestion en matière d'observation de l'emploi. Cette richesse des informations a pour véritable finalité d'éclairer les employeurs publics dans la définition de leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines et de contribuer au dialogue social via, par exemple, le débat relatif à l'évolution des politiques RH avec la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

On relève notamment une légère hausse des effectifs territoriaux portée, au sein du bloc communal, par les intercommunalités et induite par les besoins liés au développement de compétences. Il est encore trop tôt pour identifier un point d'équilibre lorsqu'on ne peut mesurer pleinement, à ce jour, les effets de l'élargissement des cas de recours au contrat. Mais encore, les observations de notre Panorama concernant le taux de rotation des effectifs de la filière Administrative, la proportion des emplois non permanents et à temps non complet dans certaines filières, la progression des recrutements dans certains domaines (*sécurité, animation et services à la population*…), la permanence des métiers qui recrutent le plus et des métiers en tension, de même que la part des mobilités internes et des promotions internes dans les nominations, viennent souligner le besoin de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Enfin, dans le droit fil de cette indispensable politique d'anticipation, la pyramide des âges des agents et le nombre de départs à la retraite qui augmenterait de 71% à l'horizon 2030 par rapport à 2019, soulignent l'importance de certains défis à relever pour les employeurs. En dehors de l'atteinte de l'âge légal du départ à la retraite, la retraite pour invalidité constitue un motif de départ qui représente une proportion significative et constante de départs eux-mêmes en augmentation.

La récente ordonnance du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, et notamment ceux particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle, vient illustrer l'urgence des réponses en matière d'évolution et de transition professionnelle en vue du maintien dans l'emploi. Elle s'ajoute aux dispositions de l'ordonnance « santé et famille », du 25 novembre dernier, en matière, par exemple, de période de préparation au reclassement, de CITIS, de temps partiel thérapeutique, de formation, de bilan de compétences… et sera suivie de la réforme des instances médicales et de la refonte du décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT.

L'accompagnement des collectivités par les Centres De Gestion en matière de conseil en évolution professionnelle, en mobilité ou en organisation, conjugué à leurs actions en matière de médecine préventive, de prévention des risques, et de reclassement, constituent de véritables atouts pour relever ces défis et articuler efficacement l'ensemble des dispositifs.

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

Cette 10e édition du Panorama de l'emploi territorial ponctue une décennie de travail collectif mobilisant les bourses de l'emploi et les services concours des Centres De Gestion. Le fil conducteur de ces dix éditions fut d'enrichir et d'affiner les données emploi collectées tout en les agrémentant d'analyses détaillées et d'infographies valorisant l'action collective des Centres de Gestion.

Les Centres de Gestion consolident leur position de tiers de confiance afin de guider les collectivités dans cette recomposition de l'emploi territorial et dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), au travers d'outils et d'un accompagnement humain sur diverses thématiques (*Gestion Paie et Carrière, Assistance Juridique, Remplacement, Conseil en Organisation, Urbanisme, Marché public, Prévention*…).

Près de 115 000 offres d'emploi ont été recensées sur cette 10e campagne de collecte des bilans de l'emploi. Les principales conclusions de ce Panorama sont qu'une plus grande exhaustivité des offres d'emploi permet aux Centres De Gestion de mieux cibler et anticiper les tensions de recrutement.

Le vieillissement des agents au sein de la fonction publique territoriale est également un enjeu important à mettre en perspective avec la nécessité de renforcer les actions de prévention dans l'écosystème territorial.

De plus, ce Panorama présente les nouvelles dynamiques et tendances des concours territoriaux et des examens professionnels organisés en 2019, ainsi qu'un zoom mettant en avant le métier de policier municipal, un métier d'avenir.

J'espère que cet élan collectif instauré depuis 10 ans se poursuive, afin de continuer l'analyse des données sociales et ainsi répondre, aussi efficacement que possible, aux besoins des collectivités et mieux apprécier les tendances évolutives du marché de l'emploi public territorial.

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

Sources et méthodologie

Précisions méthodologiques

Les données présentées dans cette synthèse sont issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi éalisés par 92 Centres De Gestion, conformément à la réglementation.
Les données agrégées ont pour finalité de présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial au niveau national, mais également des comparaisons régionales ont pu être intégrées.
Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive : aucune pondération ou redressement n'ont été appliqués sur la partie Bourse de l'emploi

Sources de données

Bilan de l'emploi année 2019 (Bourses de l'emploi des Centres De Gestion) - Données SIASP 2018 - CNRACL 2014-2019 - IRCANTEC 2014-2019 - Bilan social 2019 - Rapport DGAFP 2020 - Enquête GPEEC des Centres De Gestion 2019

SOMMAIRE

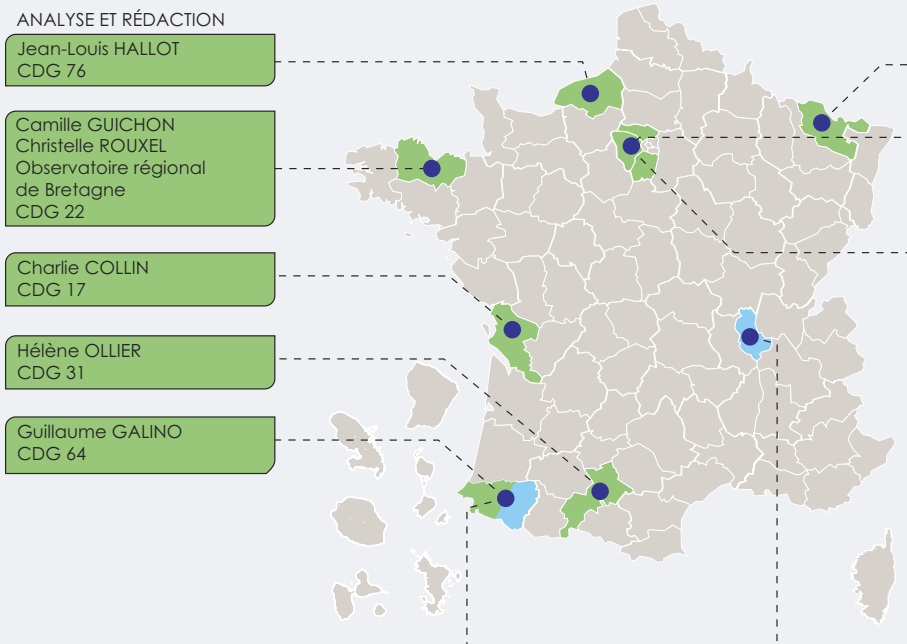
PAGE 7
Une stabilisation du nombre d'employeurs dans la fonction publique territoriale

PAGE 9
Une exhaustivité des offres collectées par les Bourses de l'emploi en forte hausse

PAGE 17
Focus sur les concours et examens professionnels

PAGE 21
Le vieillissement des agents, facteur principal d'augmentation des départs à la retraite

PAGE 27
Zoom sur la Police municipale



ANALYSE ET RÉDACTION

Jean-Louis HALLOT
CDG 76

Camille GUICHON
Christelle ROUXEL
Observatoire régional de Bretagne
CDG 22

Charlie COLLIN
CDG 17

Hélène OLLIER
CDG 31

Guillaume GALINO
CDG 64

ANALYSE ET RÉDACTION

Prescilia ANDALORO
Référente Interrégion EST

Alexandre FERREIRA
CIG GRANDE COURONNE

MISE EN PAGE / INFOGRAPHIE

Service Communication
CIG GRANDE COURONNE

COURRIEL DE CONTACT

gpeec@cigversailles.fr

DIRECTEURS DE PUBLICATION

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

Olivier DUCROCQ
Vice-Président
de l'Association Nationale
des Directeurs
de Centres de Gestion (ANDCDG)
Président
de la commission
« Observation des données sociales
et politiques de l'emploi »
de l'ANDCDG
Directeur général du CDG 69

UNE STABILISATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Après des vagues successives de fusions et de regroupements des collectivités, imposées par le législateur et/ou encouragées par des incitations financières à la création de communes nouvelles, cette tendance de concentration des collectivités territoriales se temporise en 2019 avec près de 44 000 employeurs au total, dont environ 39 000 employeurs ayant au moins 1 équivalent temps plein rémunéré.

PLUS D'UNE COLLECTIVITÉ SUR DIX EMPLOIE MOINS D'UN AGENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ

Cette stabilisation est influencée par l'organisation des élections municipales en mars/juin 2020, repoussant certains projets de fusions et regroupements. Toutefois, l'impact de la loi des 4D à venir (*pour différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification*) pourrait relancer la mutation de l'écosystème territorial.

Un renforcement des effectifs avec une dynamique variable selon les territoires et le type de collectivité

Les effectifs territoriaux sont en légère hausse. Cet accroissement résulte en partie des fusions des intercommunalités, créant ainsi des structures de taille plus importante, avec de nouveaux besoins liés au développement de compétences et à la nécessité de management, notamment intermédiaire.

A contrario, depuis 2015, le nombre d'agents dans les communes et dans les établissements communaux diminue constamment (-0,9 %).

39 005 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX**

73 %

28 638 COMMUNES

15 %

5 816 SIVU, SIVOM...

8 %

2 980 CCAS, CDE

3 %

1 264 EPCI*
** dont Métropole de Lyon*

0,2 %

97 DÉPARTEMENTS*
** hors Paris*

0,2 %

96 CDG / CIG

0,2 %

96 SDIS

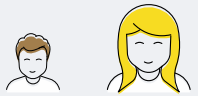
non significatif

18 RÉGIONS

*** employeurs ayant au moins 1 agent*

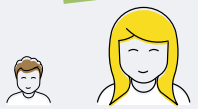
1 915 414 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

+ 0,7 % entre 2017 et 2018

53 %

1 007 361 AGENTS DANS LES COMMUNES
61 % de femmes

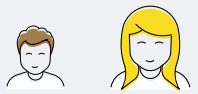
17 %

330 471 AGENTS DANS LES ORGANISMES INTERCOMMUNAUX
53 % de femmes

15 %

279 937 AGENTS DANS LES DÉPARTEMENTS
68 % de femmes

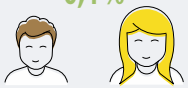
7 %

127 206 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS COMMUNAUX
89 % de femmes

4,6 %

94 325 AGENTS DANS LES RÉGIONS
58 % de femmes

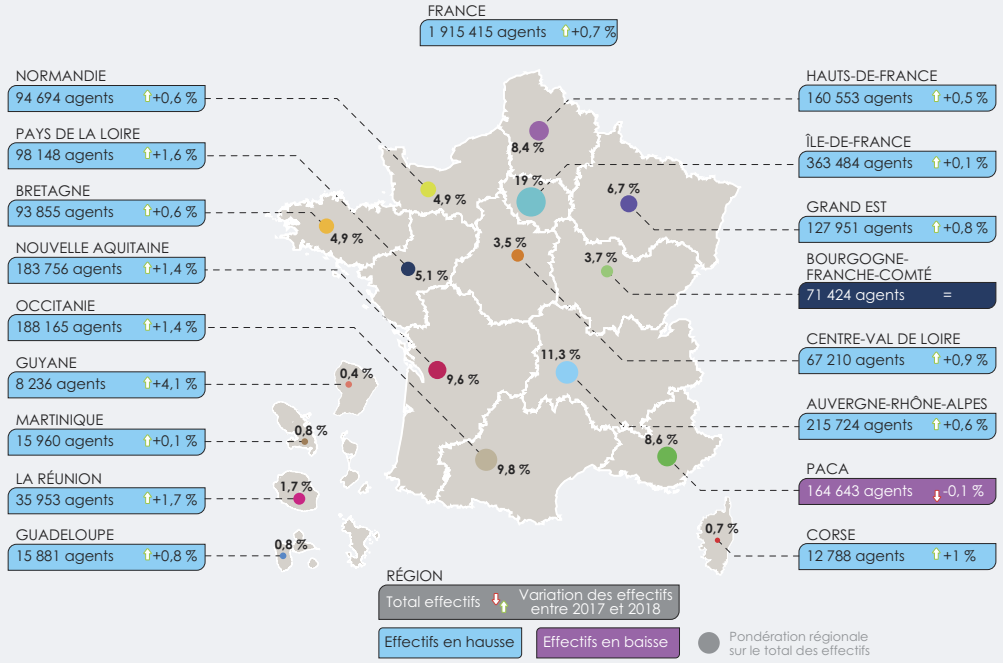
3,5 %

67 501 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DÉPARTEMENTAUX***
28 % de femmes

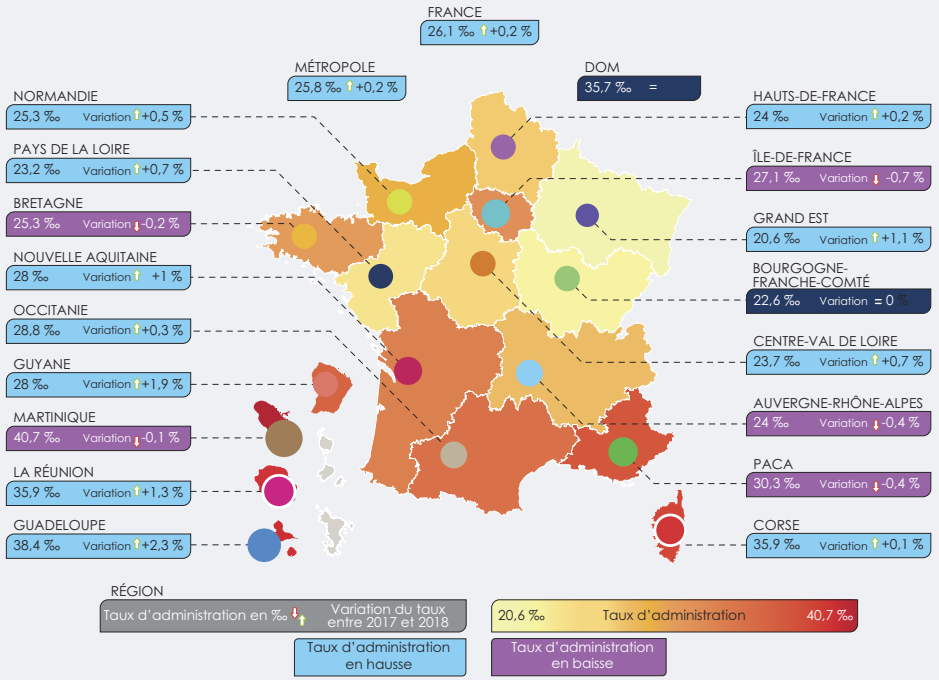
0,4 %

8 613 AGENTS DANS LES EPA****
54 % de femmes

**** SDIS et CDG*
***** Etablissement Public à caractère Administratif (EPA)*

Répartition des agents par région
et évolution des effectifs entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018



Taux d'administration par région
(*ETP pour 1 000 habitants*)

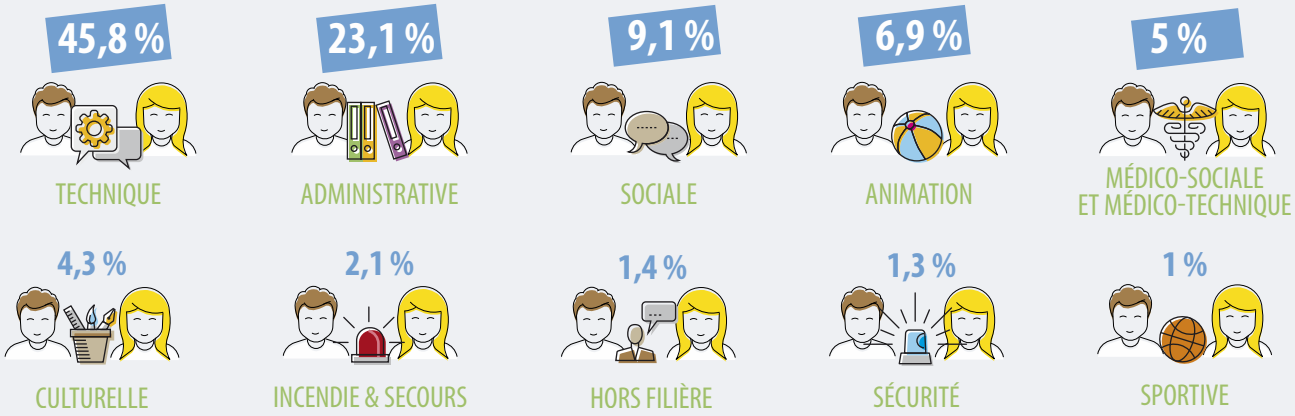


En effet, certaines compétences, au préalable gérées à l'échelle communale, sont dorénavant déléguées au niveau des structures intercommunales.

Au 31 décembre 2018, le taux d'administration moyen en Équivalent Temps Plein (ETP) est proche de 26 agents territoriaux pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France Métropolitaine, et de 35,7 agents territoriaux pour 1 000 habitants dans les DOM.

A la même date, les femmes représentent 61,3 % des agents de la fonction publique territoriale. On constate que la part de femmes dans la fonction publique territoriale augmente légèrement sur cette période, excepté dans la catégorie A+.

Répartition des agents par filière au 31 décembre 2018



La part des femmes A+ dans les conseils régionaux et dans les établissements intercommunaux est respectivement de 41,5 % et de 33,6 %.

Une hypothèse semble se dégager : plus une collectivité comporte d'agents, moins la part de femmes dans les emplois de direction est importante (*exception faite de la ville de Paris*)*.

Une amplification des stratégies d'emploi territorial locales

114 483 offres d'emploi ont été publiées par les Centres de Gestion durant l'année 2019, ce qui représente une augmentation de 22,5 % par rapport à 2018.

PRÈS DE 3 FOIS PLUS D'OFFRES D'EMPLOI RECENSÉES PAR LES CDG DE 2014 À 2022**

Cette forte augmentation des offres s'explique par une plus grande exhaustivité dans la collecte des offres d'emploi par les Centres De Gestion, par la convergence des offres d'emploi sur le site Emploi-Territorial attirant davantage les collectivités non affiliées, ainsi que par l'impact de la loi de transformation de la fonction publique.

UNE EXHAUSTIVITÉ DES OFFRES COLLECTÉES PAR LES BOURSES DE L'EMPLOI EN FORTE HAUSSE

Principe

L'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, prévoit que tout emploi créé ou qui devient vacant doit faire l'objet d'une déclaration auprès du Centre De Gestion qui en assure la publicité. Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

** Page 354 du rapport DGAFP 2020*
*** Données estimées*

Article 23-1

« Les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 sont tenus de communiquer au Centre De Gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :
1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;
2° Les nominations intervenues en application des articles 3, 38, 39, 44, 51, 64 et 68 ».

Article 1 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018

« La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article 41 du titre III du statut général des fonctionnaires. Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article. »

Définition

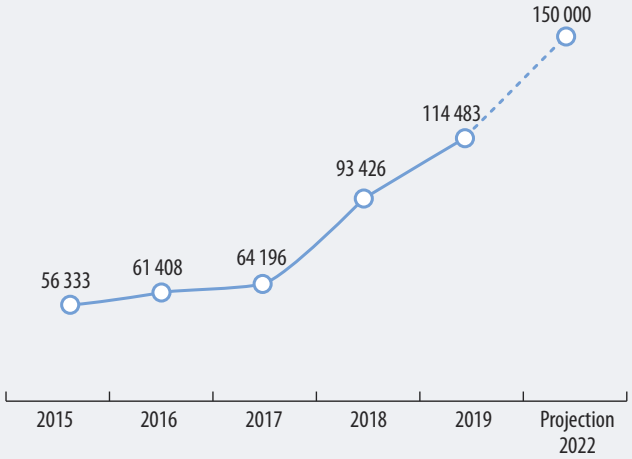
Déclaration : acte légal obligatoire qui sera enregistré par le Centre De Gestion, numéroté et répertorié dans un arrêté qui sera adressé en Préfecture.
Création d'emploi : poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité.
Vacance d'emploi : poste libéré à la suite d'un départ définitif ou de certains départs temporaires (ex : disponibilité pour convenances personnelles) d'un agent.
Offre d'emploi : il s'agit d'un outil complémentaire permettant de réaliser une annonce préalable au recrutement dans laquelle figure le profil de poste qui sera diffusé sur le site internet www.emploi-territorial.fr. Toutefois, cette publicité ne constitue pas et ne remplace pas la publicité de la déclaration administrative légale.
Nomination : acte légal pour finaliser une démarche de recrutement pour les agents titulaires et également pour les contractuels.

Évolution des offres sur emploi non permanent par année

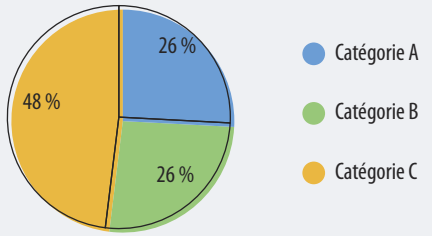
	2015	2016	2017	2018	2019
Offres sur emploi non permanent	15 %	18 %	17 %	18 %	**11 %**

La part des offres sur emploi non permanent fluctue à 11 % en 2019 contre une moyenne sur la période 2014-2018 de 16,4 %.

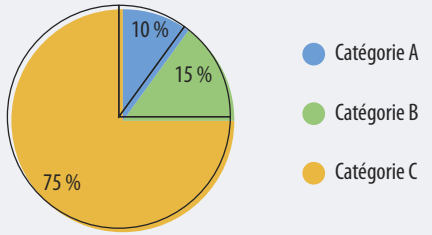
Évolution du nombre d'offres collectées par année



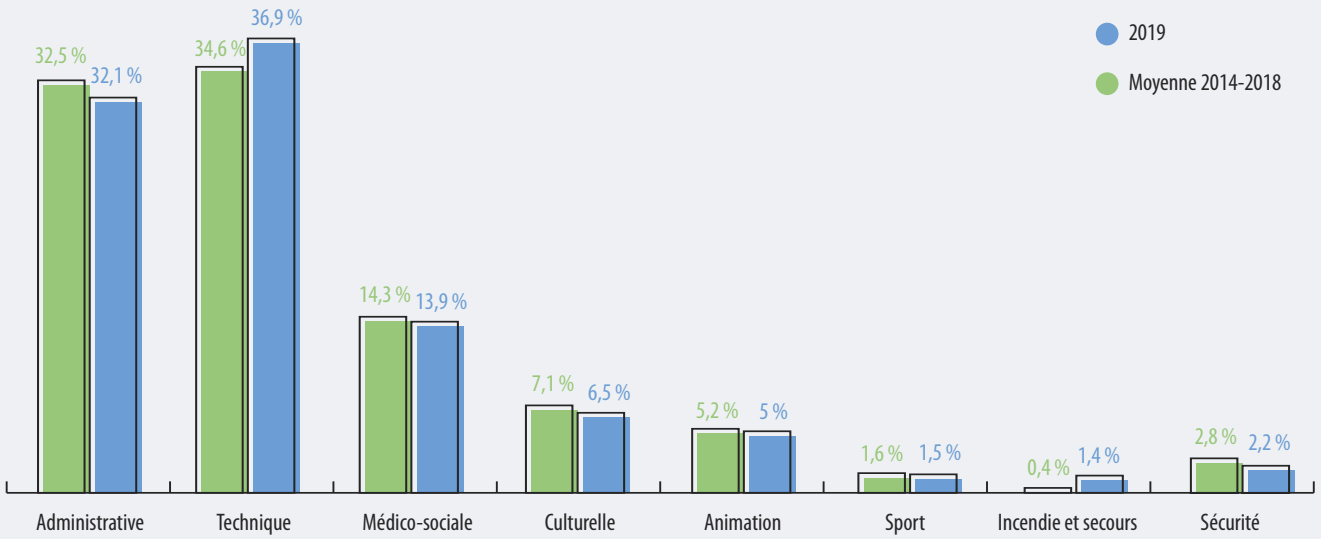
Offres d'emploi publiées en 2019 par catégorie



Répartition des effectifs 2019 par catégorie



Nombre d'offres publiées en 2019 par filière*



Concernant ces données, il convient de rappeler que les collectivités n'ont pas l'obligation de faire une remontée d'offres sur les postes

En 2019, on constate une hausse de 15 % des Déclarations de Créations d'Emploi (DCE), de 37 % des Déclarations de Vacances d'Emploi (DVE) et de 36 % des Offres sur emploi permanent.

Une migration de postes en catégorie B vers la catégorie A

A titre d'exemple, pour le métier d'Instructeur du droit des sols, on observe de plus en plus d'offres d'emploi sur le grade d'Attaché territorial, avec des candidats ayant un Master en droit du sol.

Ces profils s'explique du fait de la complexité des Plans Locaux d'Urbanisme (PLU) et des enjeux d'aménagements territoriaux devant répondre à un renforcement des normes écologiques.

** Les catégories « Hors filière » et « Indéterminé » representent 0,4 %*

Une sous-représentation des postes de catégorie C au niveau des offres

Proportionnellement à leur poids dans l'effectif, les offres d'emploi de catégories A et B sont surreprésentées. Ce phénomène est amplifié par la requalification de certains métiers en termes d'autonomie et de responsabilité.

PRÈS DE 7 OFFRES D'EMPLOI SUR 10 CONCERNENT LES FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE

La filière Administrative est surreprésentée avec 32 % des offres publiées, alors qu'elle ne représente que 23 % des effectifs nationaux. Inversement, la filière Technique est sous-représentée avec près de 37 % des offres publiées en 2019, alors que les effectifs techniques de la fonction publique territoriale s'élèvent à 46 %. Une des explications possibles est un taux de rotation des effectifs plus important dans la filière Administrative.

La part des offres sur emploi permanent varie en fonction de la filière

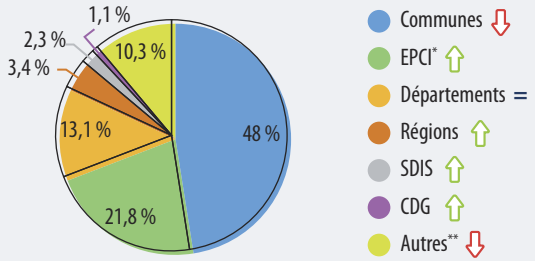
Dans les filières Administrative, Technique, Médico-sociale et Culturelle, les emplois permanents représentent entre 81 % et 85 % des offres publiées. En revanche, cette part tombe respectivement à 68 % et 62 % pour les filières Sportive et Animation.

Ces filières sont souvent dépendantes de programmes cofinancés par les collectivités et l'État, ne permettant pas de disposer d'une visibilité sur le long terme de la pérennité des postes. De plus, ce sont des postes à temps non complet avec une précarisation accentuée.

Enfin, pour les filières Incendie et secours, et Sécurité, la quasi-totalité des offres concerne des emplois permanents (94 % et 99 %), du fait de la nécessité pour ces filières de disposer de formations et d'agréments spécifiques.

Les offres d'emploi diffusées par les employeurs territoriaux

Répartition des offres publiées par type de structure

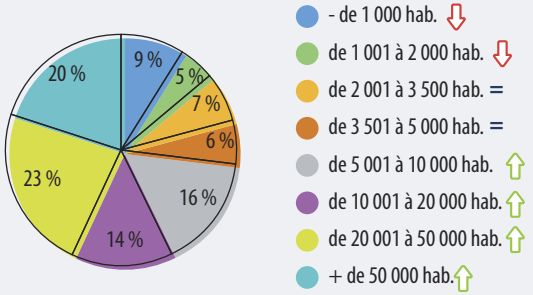


Les flèches indiquent la progression sur 6 ans

** EPCI*
métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes

*** Autres*
SIVU, SIVOM, CIAS, CCAS, CDE, OPH – OPAC, SDIS, CDG et autres (PETR, syndicats mixtes, caisse de crédit municipal, . . .)

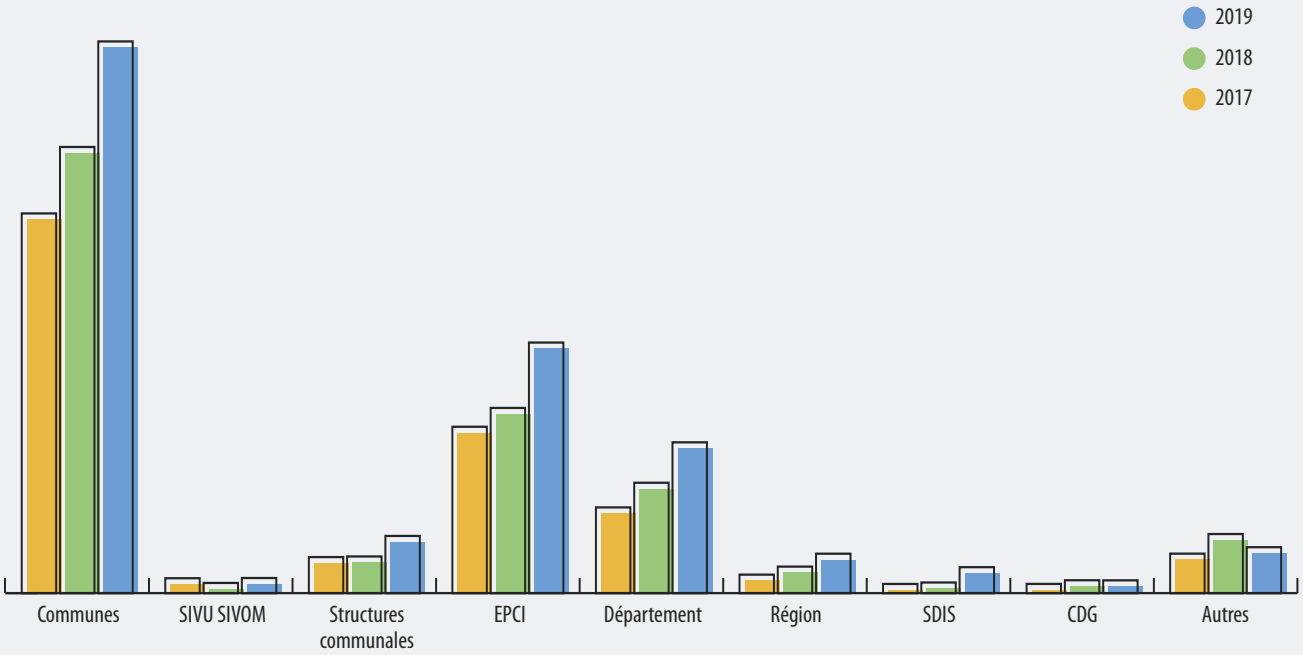
Répartition des offres suivant les strates de communes



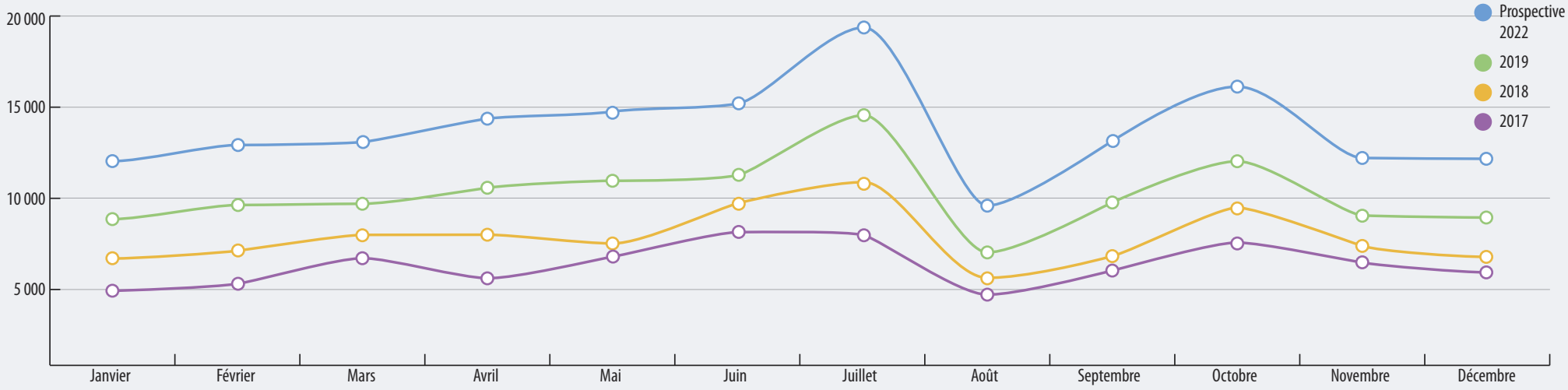
Depuis 2014, on constate une légère diminution des offres publiées par les communes au bénéfice des structures intercommunales. Cela s'explique par l'augmentation de la taille des intercommunalités (*re-groupements et fusions de communautés de communes*) et les transferts de compétences. On constate aussi une concentration des offres de plus en plus dans les communes de plus de 5 000 habitants.

On distingue deux pics de publication au mois de juillet et d'octobre. En parallèle, la durée moyenne de publication d'une offre oscille entre 35 et 50 jours selon la filière. De facto, nous pouvons déduire qu'il y a deux phases d'intégration des nouveaux agents en septembre et en janvier.

Offres d'emploi selon le type de collectivités



Evolution mensuelle du nombre d'offres publiées



Estimation de la part régionale des offres publiées et recensées par les Centres De Gestion (*hors Ville de Paris*) en 2019

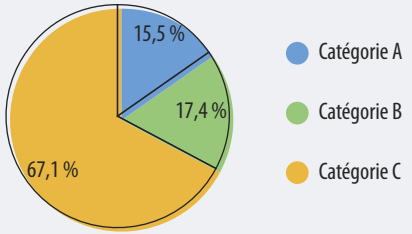
Focus sur les nominations en 2019

En 2019, près de 2 nominations sur 3 concernent la catégorie C, et plus de 2 nominations sur 5 concernent la filière Technique.

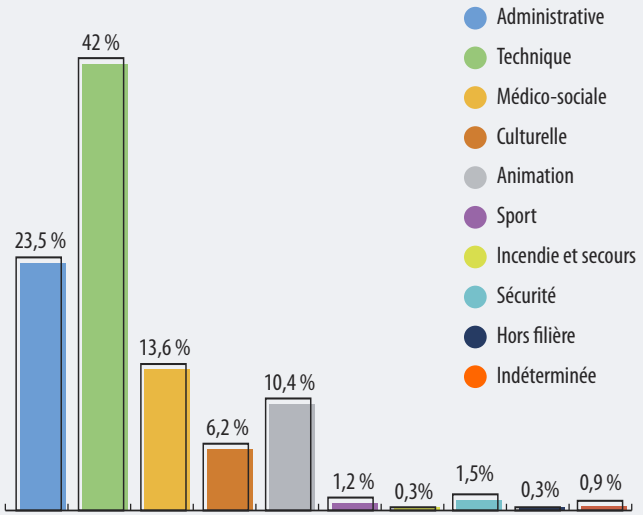
Ces données démontrent la prédominance des cadres d'emplois d'adjoint technique et d'agent de maîtrise au sein de la fonction publique territoriale.

Concernant la répartition des nominations selon le temps de travail, 78 % des nominations sont sur un temps complet.

Répartition des nominations 2019 par catégorie



Répartition des nominations 2019 par filière



EN 2019, PRÈS D'UNE NOMINATION SUR 4 EST LIÉE À UN RECRUTEMENT DIRECT EN CATÉGORIE C.

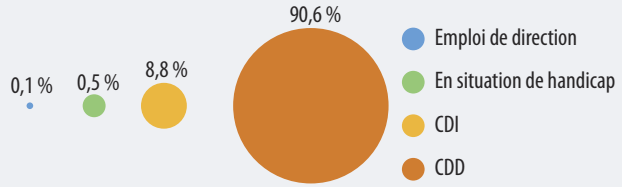
Le recrutement direct est possible pour certains cadres statutaires de catégorie C sans passer un concours, dont ceux recensés dans les bilans de l'emploi 2019 : Adjoint administratif, Adjoint d'animation, Adjoint du patrimoine, Agent social, Adjoint technique, Adjoint technique des établissements d'enseignement.

La baisse du nombre de nominations suite à l'obtention d'un concours s'explique par plusieurs raisons : le nombre de candidats présents aux concours a chuté de 30 % entre 2014 et 2019, le nombre de postes ouverts a chuté de 29 % entre 2014 et 2019.

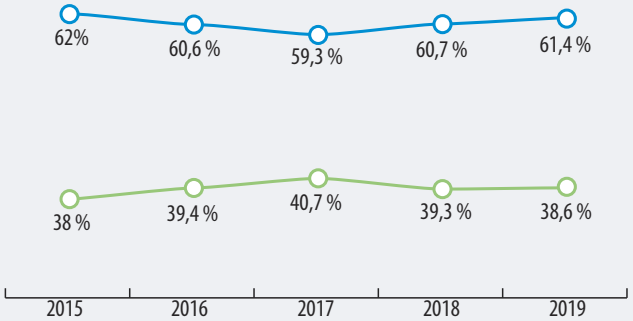
En parallèle, le taux de sélectivité (*nb lauréats / nb présents*) est d'ailleurs lui aussi en baisse depuis 2017 (18,7 % en 2017, 17 % en 2018 et 16,3 % en 2019).

En 2019, parmi l'ensemble des recrutements de contractuels, 8,8 % concernent des recrutements de contractuels en CDI.

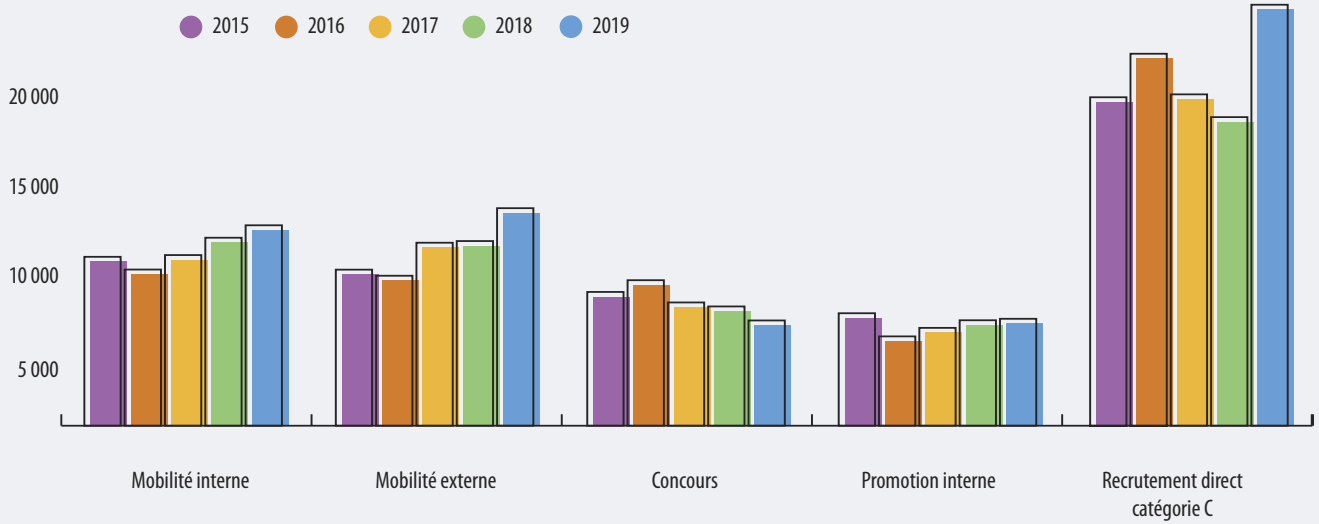
Motif de nomination de contractuels en 2019*



Part de fonctionnaires et contractuels dans les nominations



Répartition des nominations des fonctionnaires selon les 5 principaux modes de recrutement



** Source : Indicateur 2.5 du Bilan de l'emploi 2019*

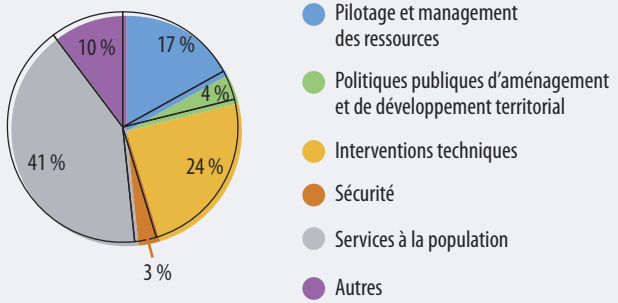
En 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés sous CDI et sous CDD continue de progresser. Entre 2017 et 2019, le nombre d'agents contractuels recrutés en CDI a d'ailleurs quasiment doublé.

Les nominations de contractuels sur emploi permanent concernent une part importante des recrutements (*38,6 % des nominations en 2019, alors qu'ils constituent moins de 25 % des effectifs*).

Le domaine de l'animation et des services à la population comptabilise le plus de recrutements en 2019 (*plus de 2 nominations sur 5*).

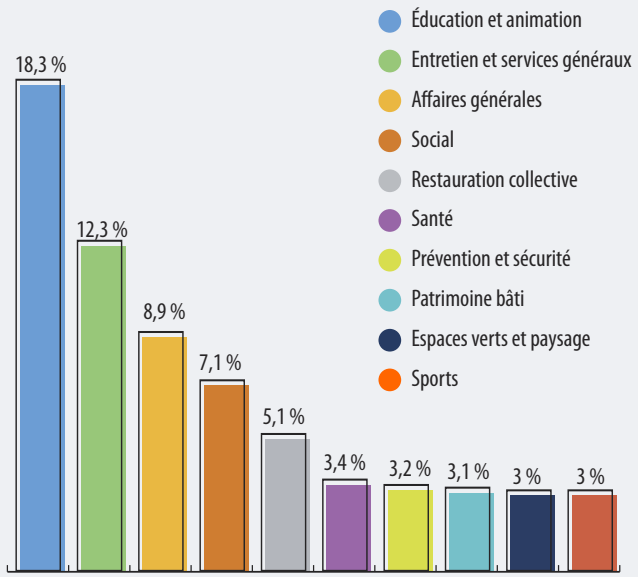
Les plus fortes progressions sur la période 2014-2019 concernent le domaine de la sécurité (+ 65 %), les politiques publiques d'aménagement et de développement territorial (+40 %) et les interventions techniques (+38 %).

Répartition des nominations par famille de métiers



	Évolution entre 2014 et 2019
Pilotage et management des ressources	+ 14 %
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	+40 %
Interventions techniques	+ 38 %
Sécurité	+ 65 %
Services à la population	+ 14 %

Le Top 10 des familles de métiers
qui ont le plus recruté en 2019



Les familles de métiers « Éducation et animation », « Entretien et services généraux », « Affaires générales » et « Social » sont celles qui ont le plus recruté en 2019.

Le top 10 des offres publiées en 2019, et évolution par rapport à 2018

En 2019, le classement des offres ne présente pas de modification significative en comparaison avec le classement 2018.

Pour prolonger cette analyse, il convient de la mettre en perspective avec le classement des offres d'emploi à temps complet.

En effet, ce nombre d'offres d'emploi à temps complet est marqué par la prédominance des offres sur les métiers administratifs :

- Assistant de gestion administrative (*rang 1*) ;
- Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (*rang 4*) ;
- Assistant de gestion ressources humaines (*rang 6*).

Il traduit également des choix de politiques publiques significatifs ou en lien avec une nécessaire continuité de service. Ainsi, apparaît dans ce classement :

- Travailleur social (*rang 2*) ;
- Policier municipal (*rang 3*) ;
- Ouvrier de maintenance des bâtiments (*rang 5*) ;
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie /réseaux divers (*rang 10*).

Métiers qui recrutent le plus en 2019

	Nombres d'offres	Classement en nombre d'offres à temps complet	Classement 2018
Animateur enfance-jeunesse	5 720	7e	2e
Chargé de propreté des locaux	5 700	non classé	1er
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	5 292	non classé	3e
Enseignant artistique	4 099	non classé	5e
Assistant de gestion administrative	3 294	1er	4e
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	3 057	non classé	6e
Agent de restauration	2 981	non classé	7e
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 873	non classé	8e
Assistant éducatif petite enfance	1 289	9e	-
Travailleur social	1 256	2e	10e
Aide à domicile	1 030	non classé	9e

Le Top 10 des métiers en tension en 2019 en lien avec la recherche de compétences spécifiques

Top 10 des métiers en tension en 2019

2019		Classement 2018
n° 1	**Enseignant artistique**	n° 2
n° 2	**Secrétaire de mairie**	n° 4
n° 3	**Policier municipal**	n° 5
n° 4	**Travailleur social**	n° 3
n° 5	**Assistant de gestion ressources humaines**	n° 8
n° 6	**Chargé de propreté des locaux**	-
n° 7	**Animateur enfance-jeunesse**	-
n° 8	**Assistant de gestion administrative**	n° 7
n° 9	**Agent de service polyvalent en milieu rural**	-
n° 10	**Assistant éducatif petite enfance**	n° 10

Les métiers en tension se définissent comme ceux qui font face à des difficultés de recrutement, soit par manque de candidats, soit par des profils inadéquats.

Leur repérage est, jusqu'à présent, principalement basé sur la durée de publication des offres plus longues que la moyenne.

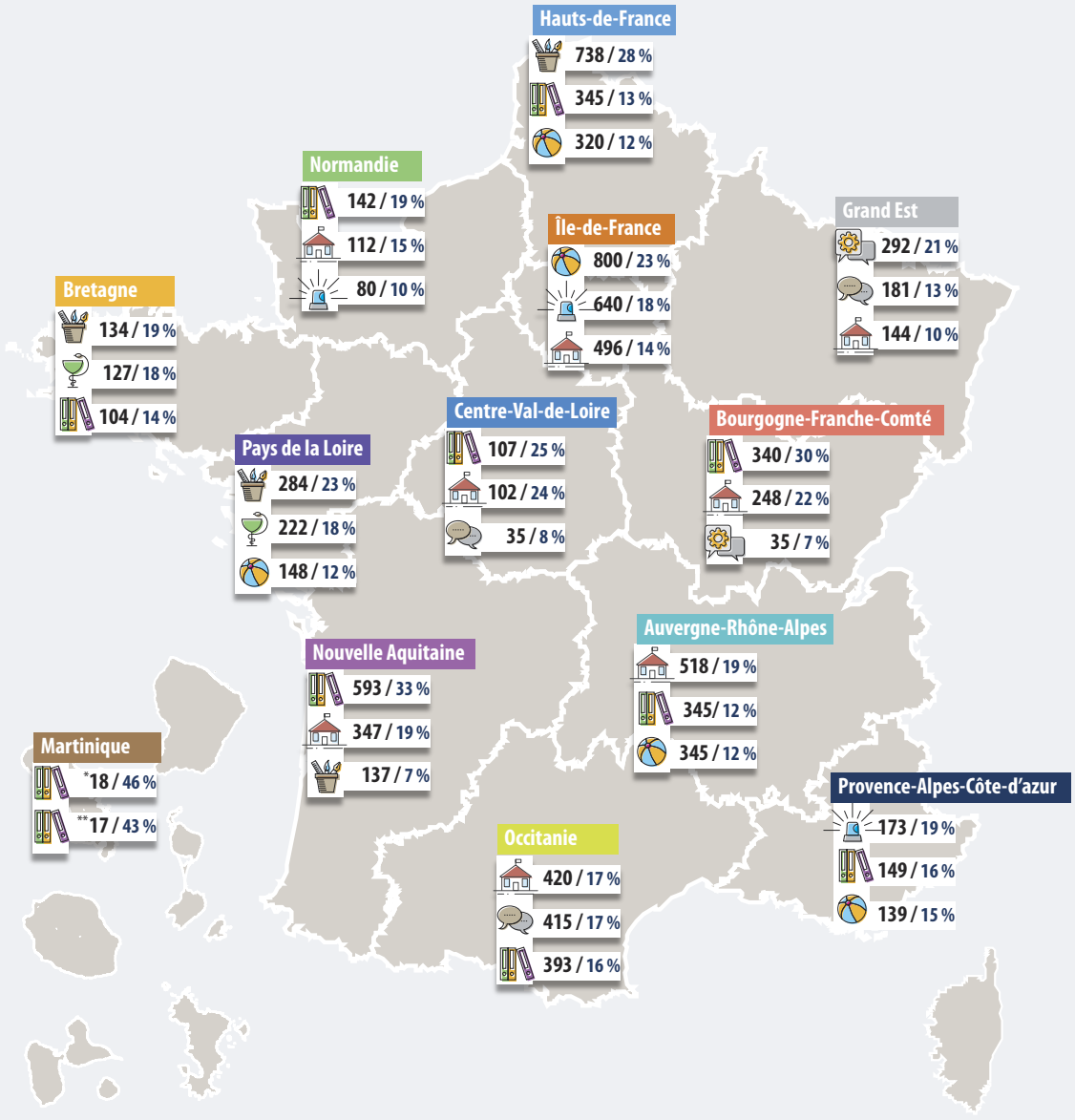
On constate depuis 2018 une tension accrue sur le recrutement dans la filière Administrative ou sur les métiers de Secrétaire de mairie ou d'Assistant de gestion ressources humaines, qui enregistrent les plus fortes progressions par rapport au Panorama de l'emploi territorial 2018.

De même, sans nécessairement apparaître au sein de ce classement du Top 10, on constate que des tensions se manifestent en matière de recherche de profils qui détiennent des compétences

spécifiques (*Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, Médecin, Chargé de la commande publique, Instructeur des autorisations d'urbanisme*).

Les offres d'emploi sur le métier d'enseignant artistique sont concentrées principalement sur des offres avec une durée hebdomadaire de service inférieure à 17h30 par semaine, et des postes connaissant un turn-over important.

Top 3 des familles de métiers en tension par région



Nbre d'offres recencées en tension par famille de métiers /
Poids des offres sur le total des offres en tension en %

- Affaires générales / Finances / RH
- Education et animation
- Infrastructures / Patrimoine Bâti
- Prévention et sécurité
- Social
- Enseignements artistiques
- Santé
- Entretien et services généraux

* *Ressources humaines*
** *Finances*

PROJECTION ET PISTE DE RÉFLEXION SUR LA NOTION DE « MÉTIER EN TENSION »

Le passage au Site Emploi Territorial (SET), conjugué à une méthodologie commune d'utilisation de cet outil numérique par l'ensemble des services Emploi, ainsi que le développement de nouveaux logiciels mis à la disposition des Centres de Gestion (*module GPEEC*), pourront permettre une valorisation des résultats collectés.

En effet, l'analyse des données actuelles nécessiterait d'être complétée par des éléments relatifs à la strate des employeurs publics qui recrutent, la notion d'emploi permanent ou non, la quotité horaire recherchée, la volumétrie engendrée par une gestion monograde des déclarations et délibérations concernant les emplois dans les collectivités.

De plus, la valeur de certains indicateurs retenus, notamment en matière de métiers en tension, dépend du mode de renouvellement de la « main-d'œuvre » et des caractéristiques des offres d'emploi propres aux métiers considérés. Un turn-over important sur une typologie de métiers (*Animateur enfance-jeunesse, Chargé de propreté des locaux…*) et une offre qui porte essentiellement sur des emplois de courte durée contribuent à un niveau élevé de volumétrie des offres et/ou sur l'indicateur de tension.

Mais l'impact sur la continuité des services publics est-il de même nature ?

La tension entre la recherche d'un Enseignant artistique avec une spécialité spécifique est-elle aussi préjudiciable pour les administrés que la carence des recherches de profils de Secrétaire de mairie ou d'Instructeur du droit des sols ?

La notion de « criticité » de certains métiers doit permettre d'anticiper les risques sur l'impact du service public territorial en cas d'impossibilité de recruter sur lesdits métiers, d'intégration du temps nécessaire à l'acquisition de connaissances dans le temps ou d'anticipation à moyen terme d'importants départs à la retraite sur des métiers à compétences spécifiques.

Enfin, cette analyse devra être complétée par les informations émanant des services « Missions Temporaires » des CDG. Les pressions sur certaines demandes de missions peuvent confirmer le niveau d'exposition aux risques de « tension » au recrutement.

FOCUS SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Éléments d'information générale

Le concours est le mode d'accès de droit commun à la fonction publique territoriale.

Trois types de concours existent :

- **Les concours externes** qui sont ouverts aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé (*ou bénéficiant d'une dérogation ou d'une équivalence de diplôme*) ;
- **Les concours internes** qui sont ouverts aux fonctionnaires et agents publics justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique ;
- **Les concours de troisième voie** qui sont ouverts aux candidats justifiant, pendant 4 ans, de certaines activités professionnelles privées (*dont les emplois-aidés*), d'un mandat d'élu local ou d'un mandat de responsable d'association.

S'agissant des examens professionnels, ils sont ouverts aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent d'accéder à un grade ou à un cadre d'emplois plus élevé, et contrairement aux concours, ils ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts.

Il existe **2 types d'examens professionnels** :

- L'**examen professionnel d'avancement de grade**, comme son nom l'indique, qui permet à un fonctionnaire de passer au grade supérieur ;
- **L'examen professionnel de promotion interne**, qui permet à un fonctionnaire d'évoluer sur un cadre d'emplois supérieur.

L'admission à un examen professionnel repose sur un seuil minimal à atteindre, fixé par les membres du jury, qui ne peut être inférieur à 10/20.

Il est à noter que la majorité des concours et examens professionnels sont organisés à un rythme biennal.

Bilan de la session 2019

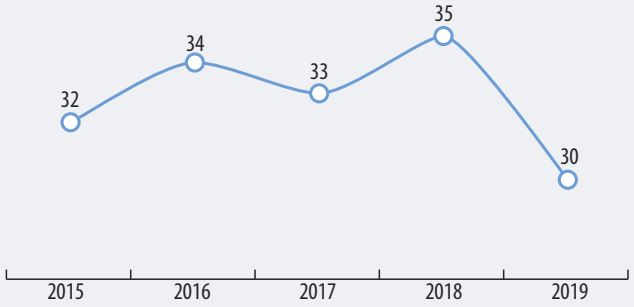
	Concours	Examens professionnels
Nombre d'opérations organisées	30	13
Nombre de postes ouverts	17 303	-
Taux de réussite	16 %	44 %

Des concours moins variés en 2019, par rapport aux années précédentes

Après une hausse observée entre 2014 et 2015, le nombre de types de concours organisés par cadre d'emplois a connu une période de relative stabilité entre 2016 et 2018.

Entre 2018 et 2019, ce nombre connaît une baisse importante ; les concours organisés ont donc été moins variés en 2019 par rapport à 2018.

Évolution du type de concours* organisés



L'évolution du nombre de types de concours organisés dépend de la périodicité des concours, du recensement des besoins des collectivités, et de l'état des listes d'aptitude.

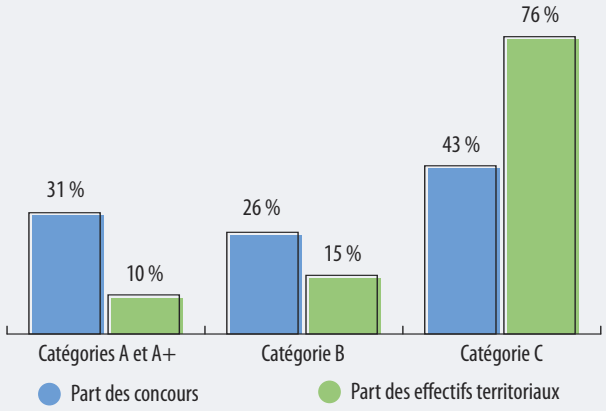
** Type de concours : à titre d'exemple pour la session 2019, le concours de Rédacteur territorial représente un type de concours*

Répartition des types de concours organisés par catégorie et par filière

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	1	-	2	-	**3**
Technique	1	1	-	3	**5**
Sociale	**	-	-	2	**2**
Médico-sociale	-	5	-	2	**7**
Culturelle	2	2	2	1	**7**
Animation	**	**	2	1	**3**
Incendie et secours	organisé par le SDIS	organisé par le SDIS	1	-	**1**
Police municipale	**	**	-	2	**2**
Total	4	8	7	11	**30**

11 concours, sur les 30 types de concours organisés, **le sont pour la catégorie C**, ce qui en fait la catégorie la plus représentée.

Répartition des concours*** organisés par catégorie



*** Aucun concours n'existe pour les catégories A et A+ de la filière Animation. Les concours de catégorie A+ existent uniquement dans les filières Administrative, Technique et Culturelle*

**** Nombre de concours = somme du nombre de structures organisatrices (CDG ou CNFPT) pour chaque type de concours*

Néanmoins, elle est sous-représentée comparativement aux effectifs territoriaux de la catégorie C, qui représentent plus des trois quarts des effectifs territoriaux au total, du fait de recrutement important des catégories C par voie directe (*source : DGAFP, Rapport Annuel 2020*).

La filière Culturelle et la filière Médico-sociale sont celles qui ont connu la plus grande variété de concours, avec 7 types de concours chacune. A contrario, les filières « régaliennes » (*Police municipale et Incendie et secours*) ne comptent à elles deux que 3 types de concours.

LES CONCOURS DES CATÉGORIES A ET B SURREPRÉSENTÉS PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS

La part des concours organisés par catégorie confirme le constat de la sous-représentation de la catégorie C par rapport aux effectifs.

Ce phénomène s'observe chaque année. Il s'explique notamment par le fait que les employeurs territoriaux ont recours au recrutement direct sur certains cadres d'emplois de la catégorie C.

Il s'explique également par le nombre de grades en moyenne plus important dans les cadres d'emplois de catégorie B, ce nombre faisant augmenter mécaniquement le nombre de concours organisés en catégorie B.

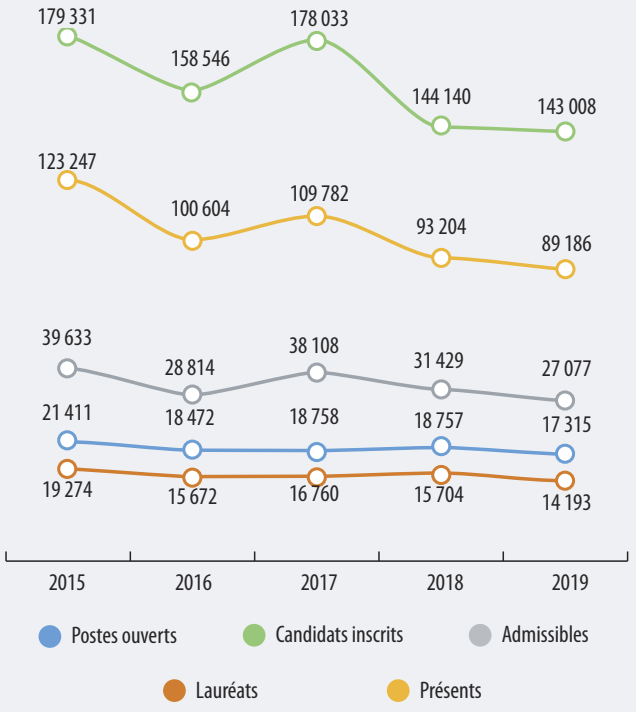
UNE STABILITÉ DES INSCRITS DANS LES CONCOURS

Entre 2014 et 2019, le nombre de postes ouverts (*-29 points*) et le nombre de lauréats (*-25 points*) tendent globalement à diminuer, malgré un léger rebond en 2018.

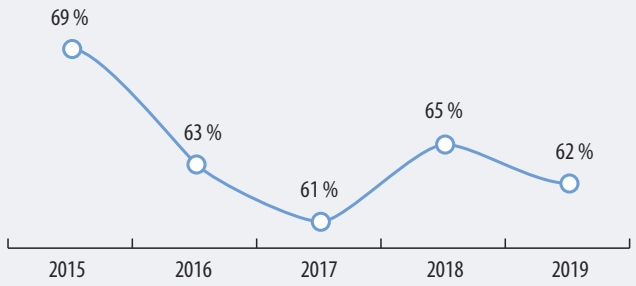
Alors que le nombre de candidats admissibles stagne entre 2014 et 2019, le nombre de candidats présents diminue (*-29 points*), ainsi que le nombre de candidats inscrits (*-21 points*).

Le taux de réussite (*nombre de lauréats / nombres de candidats présents à la première épreuve*) n'évolue pas beaucoup entre 2014 et 2019 (*+1 point*), mais sur la période 2017/2019, ce taux connaît une baisse significative (*-3 points*), passant de 19 % en 2017 à 16 % en 2019 (*catégorie A : 29 % - catégorie B : 14 % - catégorie C : 15 %*).

Chiffres clés des concours organisés



Évolution du taux de présence* aux épreuves



** Taux de présence = nombre de présents / nombre d'inscrits*

Après une baisse significative du taux de présence entre 2015 et 2017, une stabilisation s'observe entre 2017 et 2019, malgré un léger rebond en 2018.

LE TAUX DE POURVOI TEND À DIMINUER ENTRE 2015 ET 2019

Avec une baisse au fil des ans, le taux de pourvoi a subit des fluctuations pour retrouver son niveau de 2014.

Évolution du taux de pourvoi**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de pourvoi	**81 %**	**90 %**	**90 %**	**86 %**	**82 %**	**82 %**

Sur la période entre 2015 et 2019, la catégorie C a été la plus affectée par la baisse générale du taux de pourvoi, avec une baisse de 12 points, le taux passant de 91 % en 2015 à 77 % en 2019. La capacité des concours à combler les besoins en poste tend donc à diminuer sur cette période.

LES CONCOURS DE RÉDACTEUR ET D'ATSEM SONT CEUX QUI COMPTENT LE PLUS DE LAURÉATS EN 2019

Avec 3 156 lauréats, les concours de Rédacteur sont ceux qui remplissent le plus les listes d'aptitude en 2019. Ils sont suivis par les concours d'ATSEM principal de 2e classe, avec 1 812 candidats.

Parmi le top 5, les concours de Rédacteur et d'ATSEM principal de 2e classe semblent être les plus sélectifs, avec des taux de réussite respectifs de 12 % et 10 %.

En effet, comparativement, les concours de Professeur d'enseignement artistique, de Rédacteur principal de 2e classe et d'Agent de Maîtrise présentent des taux de réussite respectifs de 41 %, 21 % et 22 %.

*** Calcul du taux de pourvoi*
nombre de lauréats / nombre de postes ouverts

Top 5 des concours
qui comptent le plus grand nombre de lauréats en 2019

	Lauréats	Taux de réussite	Taux de pourvoi
Rédacteur	3156	12 %	100 %
ATSEM principal 2e classe	1812	10 %	96 %
Professeur d'enseignement artistique	1235	41 %	79 %
Rédacteur principal de 2e classe	1102	21 %	69 %
Agent de maîtrise	952	22 %	51 %

Néanmoins, les taux de pourvoi de ces trois derniers concours sont nettement inférieurs aux deux premiers, en partie du fait d'une difficulté croissante pour les candidats de ces concours à répondre aux attendus malgré un nombre de places disponibles relativement important.

Les grandes tendances des examens professionnels session 2019

13 **examens professionnels** ont été organisés par les Centres De Gestion en 2019, répartis selon les filières suivantes :

- Filière Administrative :
  - Attaché principal ;
  - Adjoint administratif principal de 2e classe.
- Filière Technique :
  - Technicien principal de 2e classe ;
  - Technicien principal de 1re classe ;
  - Agent de maîtrise ;
  - Adjoint technique principal de 2e classe.
- Filière Culturelle :
  - Assistant d'enseignement artistique principal de 1re classe ;
  - Adjoint du patrimoine principal de 2e classe.
- Filière Sportive :
  - Éducateur des APS principal de 2e classe ;
  - Éducateur des APS principal de 1re classe.
- Filière Police municipale :
  - Chef de service police municipale de 2e classe ;
  - Chef de service police municipale de 1re classe.
- Filière Incendie et secours :
  - Sapeur-pompier professionnel.

L'organisation des concours et examens professionnels sur les grades de catégorie A+ relève du CNFPT.

En 2019, celui-ci a organisé 2 examens professionnels : l'un dans la filière Administrative (*Administrateur*), l'autre dans la filière Technique (*Ingénieur en chef*).

MOINS D'EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2019 ET MOINS DE CANDIDATS INSCRITS

Avec 13 examens professionnels en 2019, contre 20 en 2018, le nombre de candidats inscrits affiche logiquement une baisse de 5 272 inscriptions.

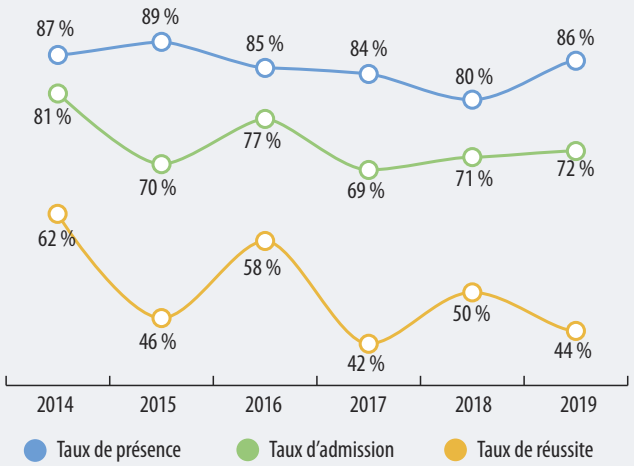
Examens professionnels organisés par les CDG en 2019

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'examens professionnels	1	7	5	**13**
Candidats inscrits	4 162	7 022	15 008	**26 192**
Candidats présents	3 409	5 777	13 294	**22 480**
Taux de présence	82 %	82 %	89 %	**86 %**
Candidats admissibles	1 511	3 558	11 012	**16 081**
Lauréats	934	2 217	6 696	**9 847**
Taux de réussite	27 %	38 %	50 %	**44 %**

26 192 **candidats se sont inscrits aux examens professionnels** organisés par les Centres De Gestion en 2019, dont 57 % en catégorie C. Globalement, chaque examen professionnel a réuni en moyenne 1 746 candidats inscrits.

4 CANDIDATS SUR 10 PRÉSENTS À UN EXAMEN PROFESSIONNEL SONT LAURÉATS

Taux de présence, d'admission* et de réussite
aux examens professionnels entre 2014 et 2019



En hausse par rapport à 2018, le taux de présence s'élève globalement à 86 %, mais diffère selon les catégories hiérarchiques.

2019 est une année plus sélective car le taux de réussite à un examen professionnel est en baisse avec 44 % en moyenne, alors que globalement, depuis 3 ans, le taux d'admission est stable à environ 70 %.

Le taux de réussite varie selon le type d'examen professionnel et la catégorie hiérarchique. En effet, les examens professionnels de catégorie A semblent plus sélectifs que les autres. Ils affichent un taux de réussite de 27 %, contre 38 % pour les B et 50 % pour les C.

** Taux d'admission : nombre de candidats admis à concourir à la 2e épreuve / nombre de candidats présents*

Focus sur les examens professionnels ayant comptabilisé le plus d'inscrits

L'examen professionnel d'Agent de maîtrise réunit le plus de candidats en 2019.

Top 5 des examens professionnels
qui comptent le plus grand nombre d'inscrits en 2019

	Inscrits	Taux de présence	Taux de réussite
Agent de maîtrise (C)	8735	89 %	41 %
Adjoint technique principal de 2e classe (C)	5405	87 %	63 %
Technicien principal de 2e classe (B)	4562	81 %	27 %
Attaché principal (A)	4162	82 %	27 %
Technicien principal de 1er classe (B)	1588	87 %	60 %

Les examens professionnels d'Adjoint administratif principal de 2e classe et de Technicien principal de 1re classe possèdent un taux de réussite important (*respectivement 63 % et 60 %*).

A contrario, les examens professionnels d'Attaché et de Technicien principal de 2e classe sont les plus sélectifs et affichent un taux de réussite de 27 %.

Focus sur la situation comparée femmes/hommes

Il semble que plus le concours correspond à un grade d'une catégorie élevée, moins la présence des femmes aux épreuves est marquée. Ce phénomène est toutefois à relativiser en fonction de la périodicité et des grades des concours organisés.

D'autre part, nous pouvons constater que le taux de féminisation des concours de catégorie C est plus important que le taux de féminisation des lauréats, et que ce phénomène ne s'observe pas dans les concours de catégories A+ et A. Il semble donc que les femmes réussissent relativement mieux les concours menant à des fonctions d'encadrement.

Part des femmes présentes et lauréates
aux épreuves en 2019 par catégorie*

	Concours		Examens professionnels	
	Présentes	Lauréates	Présentes	Lauréates
Cat. A	67 %	65 %	71 %	72 %
Cat. B	78 %	77 %	18 %	24 %
Cat. C	82 %	75 %	44 %	50 %
Total	78 %	74 %	42 %	46 %

Le faible taux de féminisation des présents et des lauréats aux examens professionnels de catégorie B s'explique en partie par l'organisation des examens professionnels de Technicien principal de 1re et de 2e classe, qui représentent un volume important de candidats (*voir Top 5*).

A contrario, l'examen professionnel d'Attaché principal, grade d'avancement de la filière Administrative traditionnellement féminisée, attire davantage de femmes.

Globalement, au regard des taux de réussite, la proportion des femmes lauréates est supérieure à la proportion des femmes présentes. Les femmes semblent donc mieux réussir les examens professionnels que les concours. On constate également que les femmes sont davantage présentes aux concours qu'aux examens professionnels.

Au regard du taux de réussite qui est supérieur au taux de présence, les femmes semblent avoir une réussite importante sur les concours et examens professionnels de la filière Police municipale et de la filière Incendie et secours. Bien que ces filières soient traditionnellement plutôt masculines, si elle se poursuivait, la tendance précédemment décrite pourrait s'accompagner d'une féminisation progressive des services de Police municipale et des SDIS.

Part des femmes présentes et lauréates
aux épreuves en 2019 par filière

	Concours		Examens professionnels	
	Présentes	Lauréates	Présentes	Lauréates
Administrative	85 %	86 %	82 %	87 %
Technique	33 %	29 %	18 %	19 %
Sociale	99 %	99 %	-	-
Médico-sociale	97 %	88 %	-	-
Culturelle	74 %	68 %	71 %	73 %
Animation	65 %	68 %	-	-
Sportive	-	-	24 %	27 %
Incendie et secours	3 %	5 %	6 %	6 %
Police municipale	3 %	5 %	6 %	6 %
Total	78 %	74 %	42 %	46 %

** Précision : n'étant pas disponibles, les données relatives à la répartition des candidats présents et lauréats de certaines épreuves de catégorie A+ par sexe n'ont pas été prises en compte*

LE VIEILLISSEMENT DES AGENTS, FACTEUR PRINCIPAL D'AUGMENTATION DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Note méthodologique

Pour rappel, il existe deux régimes de retraite dans la fonction publique territoriale :

- **Le régime CNRACL** qui s'adresse aux agents titulaires à temps complet ou à temps non complet dès lors que la durée hebdomadaire de travail est supérieure ou égale à 28 heures,
- **Le régime IRCANTEC** qui s'adresse aux agents contractuels ainsi qu'aux agents titulaires à temps non complet (*dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures*), aux agents titulaires sans droit à pension CNRACL et aux élus locaux.

Quelques chiffres

- Plus de 50 000 départs à la retraite en 2019, dont 5 631 départs pour invalidité, soit 11 %
- Le nombre de départs à la retraite représente 2,6 % des effectifs de la fonction publique territoriale
- L'âge moyen des départs à la retraite est de 61 ans et 6 mois (*pour les agents soumis au régime Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales - CNRACL*) et de 62 ans et 11 mois (*pour les agents soumis au régime Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques - IRCANTEC*)
- 54 % des départs concernent la filière technique
- Plus de la moitié des départs à la retraite concerne des agents communaux (55 %)
- L'âge moyen des départs à la retraite pour invalidité est de 57 ans.

Les grandes tendances en matière de départs à la retraite

50 089 départs à la retraite ont été observés en 2019, dont 43 583 relèvent du régime de retraite CNRACL, et 6 506 du régime IRCANTEC.

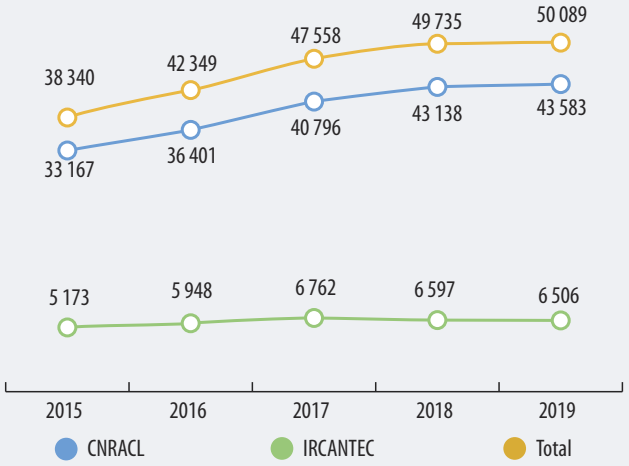
Entre 2014 et 2019, on constate **une évolution du nombre total de départs à la retraite de plus de 30 %**.

UNE HAUSSE CONTINUE DES DÉPARTS À LA RETRAITE, QUEL QUE SOIT LE STATUT DES AGENTS

On note une césure entre 2016 et 2017 où le nombre de départs à la retraite augmente considérablement aussi bien pour le régime CNRACL que pour l'IRCANTEC.

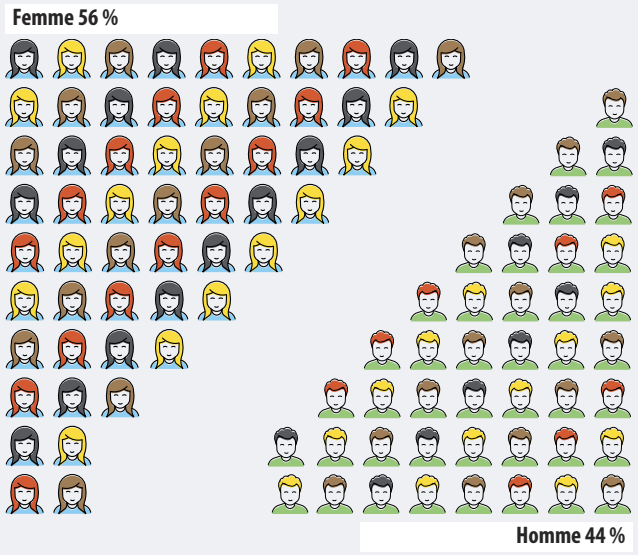
Cela s'explique probablement par le nombre de personnes nées à la même période, ou encore par la possibilité des départs à la retraite pour carrière longue, sachant que c'est une hypothèse qui devient de plus en plus exceptionnelle.

Evolution du nombre de départs à la retraite par régime

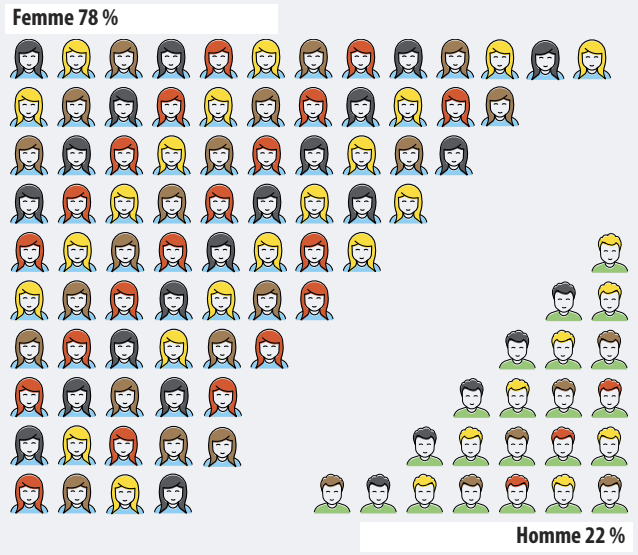


Répartition genrée des départs à la retraite en 2019

CNRACL



IRCANTEC

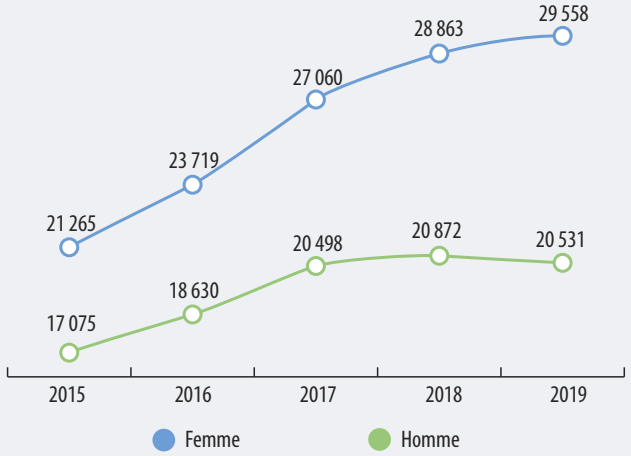


59 % **des départs à la retraite concernent des femmes** en 2019. Sur le nombre de départs à la retraite des agents cotisant à la CNRACL, 56 % sont des femmes contre 44 % d'hommes. Concernant les agents partis à la retraite et cotisant à l'IRCANTEC, ce sont 78 % de femmes et 22 % d'hommes.

UNE AUGMENTATION DES DÉPARTS À LA RETRAITE DES FEMMES

Entre 2015 et 2019 on constate une augmentation progressive des départs à la retraite : +39% pour les femmes et +22 % pour les hommes.

Evolution du nombre de départs à la retraite par genre

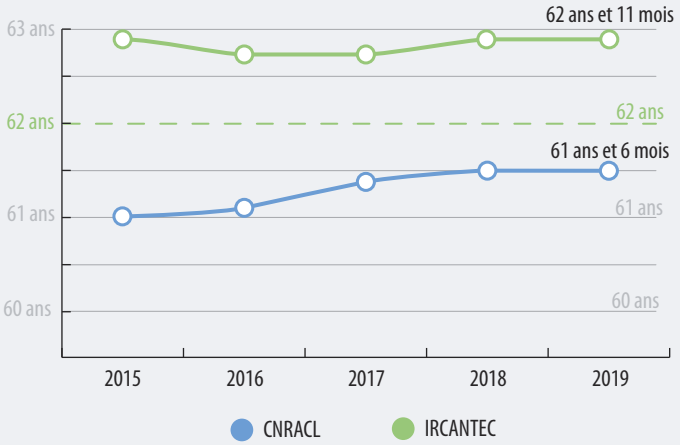


On note par ailleurs que la courbe d'évolution des départs à la retraite des femmes augmente progressivement tandis que les hommes sont sur une courbe qui semble se stabiliser.

Ce phénomène peut notamment s'expliquer par une forte féminisation des agents publics territoriaux. En 2019, les femmes représentent 61,3 % des effectifs avec une surreprésentation au sein des établissements communaux, les femmes représentent alors 9 agents sur 10 (*source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2020*).

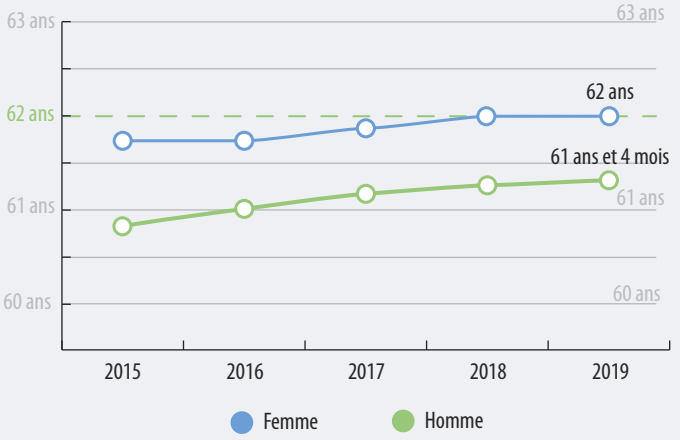
UN ÂGE MOYEN QUI TEND, POUR LA PREMIÈRE FOIS, À SE STABILISER

Age de départ à la retraite selon le régime de retraite



L'âge moyen tend à se stabiliser aussi bien pour les agents CNRACL que ceux cotisant à l'IRCANTEC. Toutefois, on observe toujours un écart d'1 an et 5 mois entre les deux régimes de retraite.

Age de départ à la retraite selon le genre

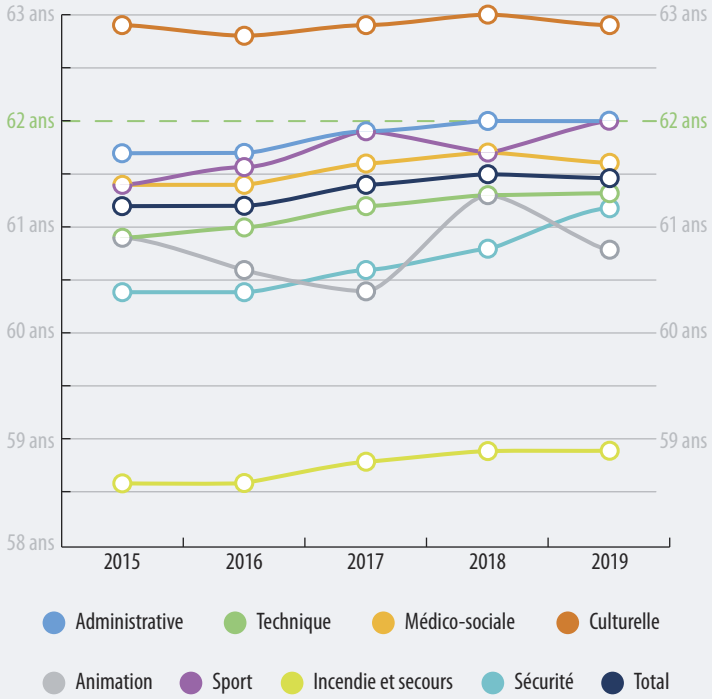


Pour la première fois également, l'écart entre femmes et hommes se réduit, passant à 8 mois. Cela peut s'expliquer par les politiques volontaristes en faveur d'une plus grande égalité femmes-hommes (*prise en compte du congé parental ou du temps partiel en temps plein dans le calcul pour le droit à la retraite*).

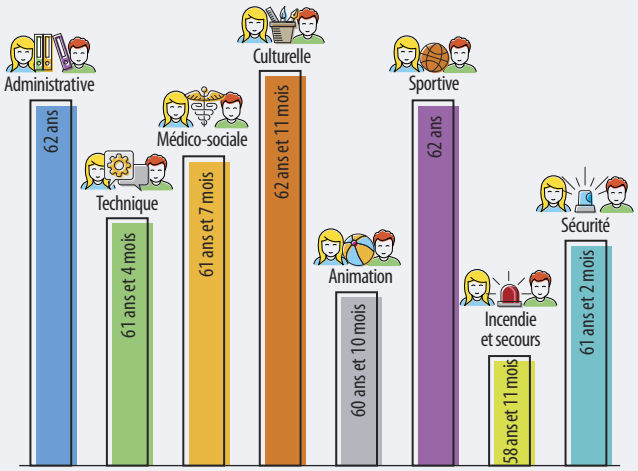
UNE AUGMENTATION DE L'ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES FILIÈRES ADMINISTRATIVE, TECHNIQUE ET SÉCURITÉ

L'âge moyen le plus bas concerne la filière Incendie et secours (*58 ans et 11 mois*) et le plus élevé la filière Culturelle (*62 ans et 11 mois*). La filière Animation a connu des évolutions brutales, notamment en 2018 (+1 an).

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite par filière entre 2015 et 2019

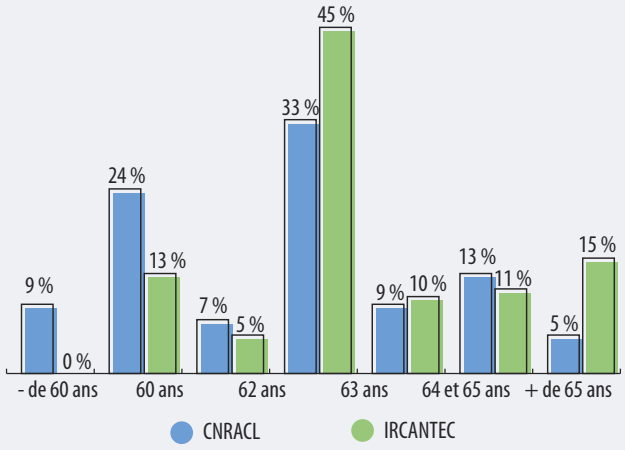


Age moyen de départ à la retraite CNRACL en 2019
par filière



Entre 2018 et 2019, près de la moitié des départs à la retraite des agents IRCANTEC interviennent à l'âge de 62 ans (45 %) contre 33 % pour les agents CNRACL. 15 % des agents sous le régime IRCANTEC partent à la retraite à plus de 65 ans.

Répartition par age des dépa rts à la retraite
entre 2018 et 2019 par régime



Répartition des départs à la retraite CNRACL en 2019
par filière

Administrative	25 %
Technique	54 %
Médico-sociale	13 %
Culturelle	3 %
Animation	1 %
Sportive	1 %
Incendie et secours	2 %
Sécurité	1 %

Répartition des départs à la retraite en 2019
par type de collectivités*

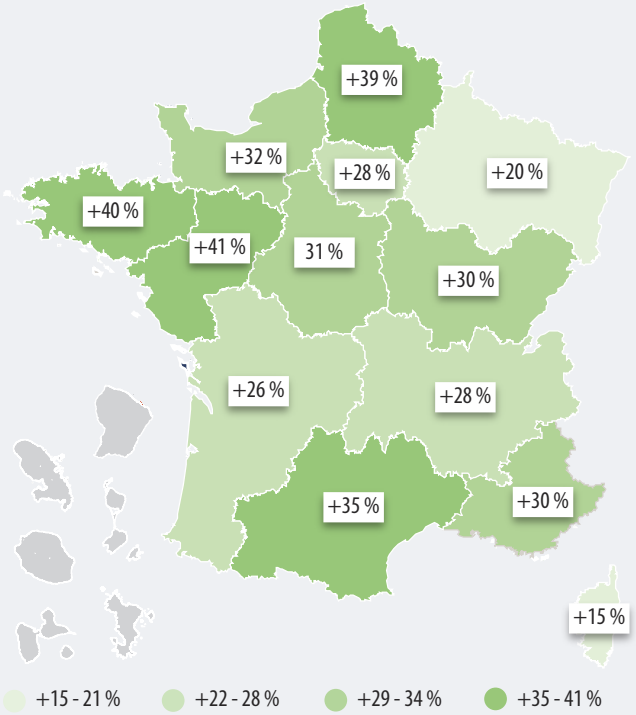
Communes	55 %
EPCI	11 %
Département	16 %
Région	5 %
Etablissements d'action sociale (CCAS, CIAS et CDE)	6 %
SDIS	2 %
Etablissements publics	2 %
Syndicats (SIVU, SIVOM...)	9 %

** Il s'agit d'un échantillon restreint.*
L'analyse repose sur les données des collectivités ayant renseigné ces informations.

Les agents des communes sont largement majoritaires. Cependant, on constate une augmentation des départs à la retraite dans les EPCI (*+4 pts entre 2018 et 2019*).

Cette augmentation est en lien avec l'augmentation globale des effectifs des EPCI (*+4,1 % en 2018*).

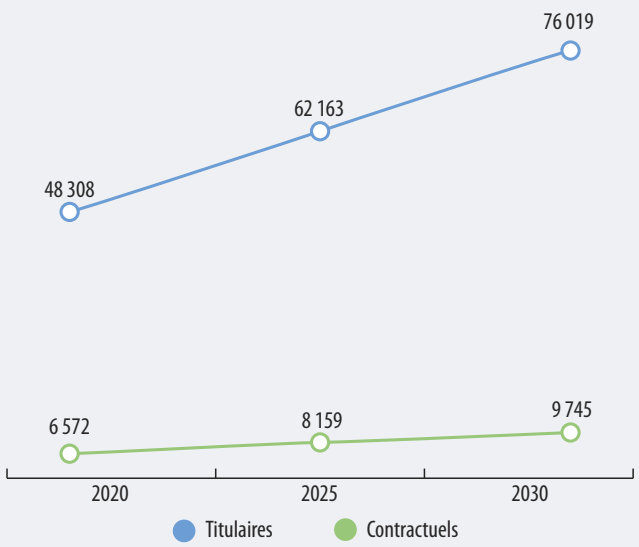
Evolution du nombre de départs à la retraite
par région entre 2015 et 2019



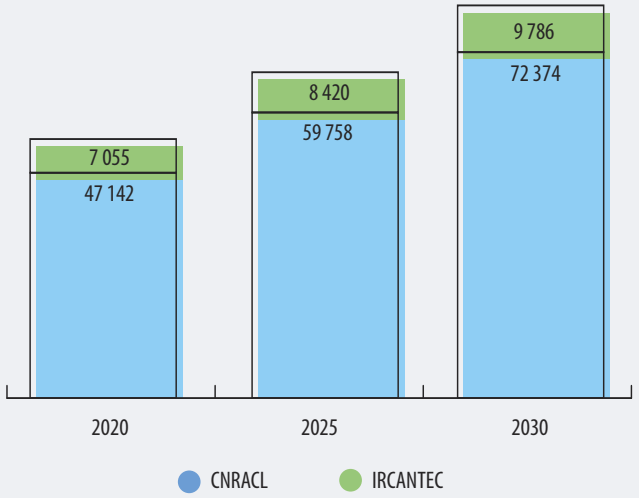
On constate que le nombre de départs à la retraite par région entre 2018 et 2019 suit une courbe stable.

Toutefois, si on analyse l'évolution des départs à la retraite par région entre 2015 et 2019, deux territoires sont particulièrement impactés : la Bretagne et les Pays de la Loire.

Projection des départs à la retraite d'ici à 2030 par statut



Projection des départs à la retraite d'ici à 2030 par régime



Note méthodologique

Pour obtenir l'équation de la courbe de tendance, permettant ensuite de calculer les données théoriques pour les années 2020 à 2030, un graphique représentant les départs entre 2014 et 2019 a été réalisé.

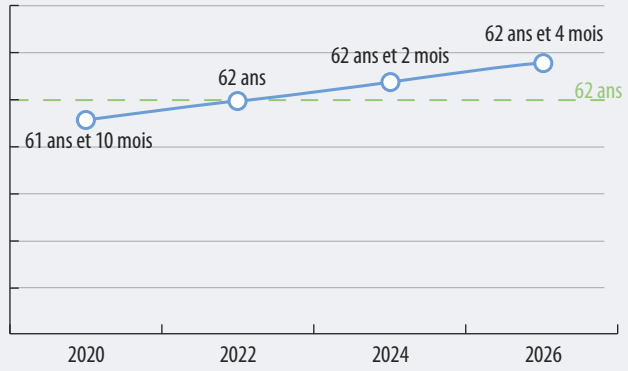
Ces prévisions s'appuient sur la base des effectifs issus des bilans sociaux 2019 consolidés au niveau national.

L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur en 2019, soit 62 ans. Les prévisions de départs à la retraite se basent sur les effectifs présents au 31 décembre 2019.

A l'horizon 2030, le nombre de départs à la retraite augmenterait de 71 % par rapport à 2019 (*72 % chez les titulaires, 67 % chez les contractuels*).

Mal anticipée, cette augmentation progressive du nombre de départs à la retraite pourrait entraîner des problèmes organisationnels au sein des collectivités.

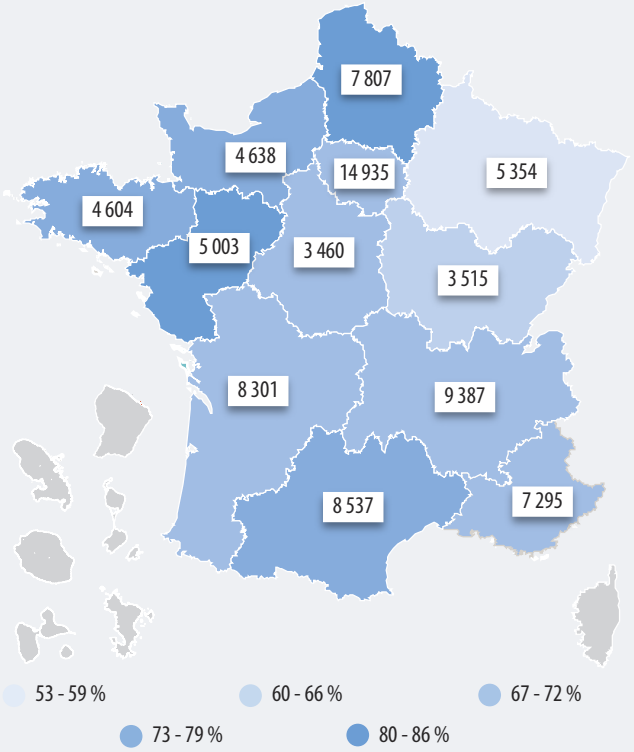
Projection de l'âge de départ à la retraite



L'âge moyen des départs à la retraite tend à augmenter. Il pourrait théoriquement atteindre 62 ans et 4 mois en 2026.

Cependant, il est important de rappeler que l'évolution de l'âge moyen des départs sera influencée par la législation.

Projection du nombre de départs à la retraite par région pour 2030 et variation entre 2019 et 2030



Note méthodologique

L'équation de la courbe de tendance a été obtenue avec un graphique représentant les départs entre 2014 et 2019 par région. Cette équation permet ensuite de calculer les données théoriques pour les années 2020 à 2030 pour chacune des régions.

Les nuances de couleurs utilisées permettent d'identifier plus facilement les régions selon l'évolution de leurs départs entre 2019 et 2030

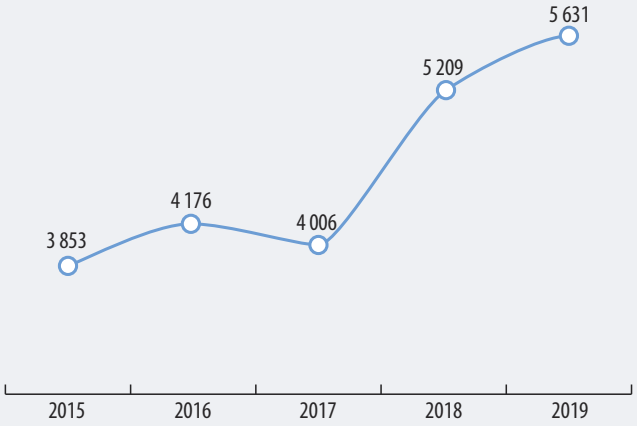
Les départs en retraite pour invalidité : une augmentation qui se poursuit

Pour rappel, la retraite pour invalidité ne concerne que les agents CNRACL. L'agent doit être déclaré inapte à exercer ses fonctions de manière définitive et absolue et sans possibilité de reclassement.

Cette inaptitude peut résulter d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'est pas prévu de durée minimum de service, d'âge minimum ou de taux d'invalidité spécifique pour pouvoir bénéficier d'une retraite pour invalidité. Par ailleurs, la retraite pour invalidité est attribuée de manière définitive.

Evolution des départs à la retraite pour invalidité

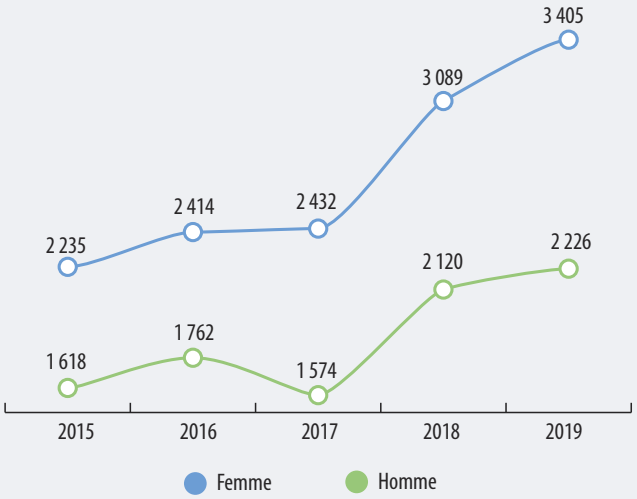


5 631 **départs à la retraite pour invalidité** sont constatés en 2019. Ce chiffre est en constante augmentation. Depuis 2014, on constate une augmentation de 52 % du nombre de départs pour invalidité, en partie accentué par l'allongement des carrières au sein de la fonction publique territoriale..

DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ TOUCHANT PLUS LES FEMMES QUE LES HOMMES

Les femmes partent plus à la retraite pour invalidité que les hommes.

Evolution des départs à la retraite pour invalidité entre 2015 et 2019 par genre



Répartition des départs à la retraite pour invalidité entre 2015 et 2019 par genre

	2015	2016	2017	2018	2019
Femme	58 %	58 %	61 %	59 %	**60 %**
Homme	42 %	42 %	39 %	41 %	**40 %**

Toutefois depuis 2018, on note que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes se creuse de plus en plus.

Sur 100 agents partis en retraite pour invalidité en 2019, il y a 60 femmes pour 40 hommes. L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 57 ans en 2019.

Cet âge moyen diffère très légèrement selon le genre puisque celui des femmes est de 56 ans et 11 mois, tandis que celui des hommes est de 57 ans et 2 mois.

ZOOM SUR…
LA POLICE MUNICIPALE

DEVENIR POLICIER MUNICIPAL

Contrairement à d'autres métiers de la fonction publique territoriale, il n'est pas possible d'exercer les missions de policier municipal sans être titulaire d'un concours. Les lauréats des concours sont inscrits sur une liste d'aptitude valable deux ans. Il est possible de renouveler son inscription sur la liste d'aptitude deux fois si le lauréat en fait la demande expresse par écrit.

« MA RICHE EXPÉRIENCE SUR LA COMMUNE M'A CONDUIT À PASSER CE CONCOURS »

Une fois recrutés, les lauréats sont nommés gardiens-brigadiers stagiaires et sont tenus de suivre une formation initiale de 6 mois maximum dispensée par le CNFPT (*120 jours au total répartis en 3 sessions, dont 44 jours de stages*).

La titularisation intervient à la fin de l'année de stage. Pour cela, il faut que deux conditions soient réunies :

- Le stagiaire doit avoir suivi la formation initiale du CNFPT ;
- Il doit avoir été assermenté par le préfet et le procureur de la République, éclairés par l'avis du CNFPT.

Un métier dont les missions sont très variées

Les policiers municipaux agissent sous l'autorité du Maire. Ils doivent donc assurer les missions de sécurité relevant de la compétence du maire, notamment la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

« GARANTIR LA SÉCURITÉ ET SERVIR LES CITOYENS»

Ils doivent également veiller à faire respecter les arrêtés du Maire. Ils peuvent rédiger un procès-verbal pour toute infraction à ces arrêtés, ainsi que pour les infractions aux codes et lois pour lesquels ils sont compétents.

Les activités de ces agents sont très variées : verbalisation des infractions au code de la route, information aux usagers, interpellation dans le cadre du flagrant délit, sécurisation des manifestations, des fêtes et des marchés, etc.

Les missions prédominantes du métier sont axées sur la prévention et la proximité à l'égard de la population.

Proximité et prévention

Les notions de proximité et de prévention sont très importantes pour les services de police municipale. En effet, cette police a pour vocation essentielle de prévenir la délinquance et l'insécurité en agissant au plus près de la population.

« C'EST UN MÉTIER OÙ L'ON DONNE AVANT DE RECEVOIR »

Il s'agit avant tout d'une police de proximité qui se différencie de sa « cousine » (*la Police nationale*) par la place importante dans ses missions accordée à la pédagogie et au relationnel avec la population.

Les atouts de la Police municipale

Travailler pour la Police municipale présente de nombreux avantages lorsque l'on souhaite exercer un métier en lien avec le domaine de la sécurité.

Contrairement à d'autres métiers, il permet une conciliation entre la vie privée et vie professionnelle (*planning flexible, pas de vie en caserne...*).

LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE

3 500 AGENTS**
15 % des effectifs
97 % EN CATÉGORIE C - 3 % EN CATÉGORIE B

AGENTS PRÉSENTS DANS
1 381 COLLECTIVITÉS

1er
COMMUNES
100 À 349 AGENTS
32 %

2e
COMMUNES
50 À 99 AGENTS
25 %

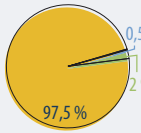
3e
COMMUNES
20 À 49 AGENTS
21 %

4e
COMMUNES
+ DE 350 AGENTS
10 %

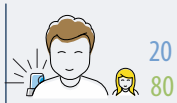
5e
INTERCOMMUNALITÉS
7 %

6e
COMMUNES
- DE 20 AGENTS
5 %

STATUT DES AGENTS



- Contractuel emploi permanent
- Contractuel emploi non permanent
- Fonctionnaire



20 % DE FEMMES
80 % D'HOMMES

AGE MÉDIAN DES AGENTS
44 - 45 ANS

NIVEAU DE DIPLÔME

NIVEAU BAC	40 %
NIVEAU CAP	35 %
SANS DIPLÔME	25 %

RECRUTEMENT

+22,8 %
EN 2019 - 2 349 AGENTS
EN 2020 - 2 884 AGENTS

RETRAITE

35 % DES AGENTS ONT PLUS DE 50 ANS
12 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 3 ANS
21 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 6 ANS

RÉMUNÉRATION

SALAIRE MÉDIAN ANNUEL
31 788 € BRUT

NETS MENSUELS

1er décile*	Revenu médian	9e décile*
1 820 €	**2 239 €**	2 804 €

*Le 1er décile est le salaire en-dessous duquel se situent 10 % des salaires
Le 9e décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires
Le revenu médian est le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires*

*** recensés sur l'enquête GPEEC des CDG sur près de 24 000 agents de Police Municipale*

Données Bilan social 2019

C'est également un savant mélange entre la sécurité d'emploi et la diversité des missions qui fait de ce métier une profession dont on ne se lasse pas. Le fait de travailler dans la fonction publique territoriale permet par ailleurs d'être mobile dans toute la France sans avoir à justifier d'une ancienneté minimale sur le poste ou dans une région.

Les qualités professionnelles nécessaires pour être agent de Police municipale

Une professionnalisation croissante du métier de policier municipal…

Les effectifs de la Police municipale ont quadruplé entre 1984 et aujourd'hui. On compte près de 24 000 policiers municipaux en France en 2019 (*+20 % depuis 2013*).

Du fait d'un élargissement du domaine d'intervention et des différentes réformes telles que celle permettant le port d'armes à feu, le métier de policier municipal tend à se professionnaliser de plus en plus et à développer de nouvelles compétences et spécialités.

« LA POLICE MUNICIPALE
VA SE PROFESSIONNALISER DE PLUS EN PLUS
ET MONTER EN COMPÉTENCE »

Le déploiement des outils numériques permet de traiter les affaires plus rapidement, plus instinctivement, et dans un cadre juridique se rapprochant pour certaines missions des forces de l'ordre de l'État.

Ce phénomène pourrait être encore plus marqué si l'on imaginait les différents processus de mutualisations possibles entre plusieurs communes, voire à l'échelle intercommunale.

…avec des difficultés plurifactorielles de recrutement

Les métiers de Police municipal souffrent d'un manque de publicité, et donc d'attractivité. Les agents interrogés mettent en avant un niveau de salaire et de retraite insuffisamment incitatif.

De plus, il n'existe pas de différenciation entre la rémunération d'un agent travaillant pour une grande commune et celle d'un agent travaillant dans une petite commune. Or, selon la taille de la collectivité, le niveau de risque est plus ou moins élevé pour l'agent, et les amplitudes horaires sont différentes. Certains agents peuvent par exemple être astreints à des horaires de nuit.

Les policiers municipaux interrogés regrettent généralement le manque de moyens mis à leur disposition : le matériel est souvent usé ou insuffisamment adapté aux missions.

Les agents constatent également le fait que leur uniforme bleu est souvent assimilé à celui de la Police nationale, ce qui peut engendrer une certaine défiance d'une partie de la population à leur égard.

Pour certains agents, cette défiance peut évoluer en violence, et leur uniforme devient donc une cible potentielle. De ce fait, le port d'arme en service devient une condition d'engagement dans la collectivité pour de nombreux agents, alors que bon nombre d'élus demeurent réticents à armer leurs agents de Police municipale.

La mobilité géographique est possible et facilitée par les dispositions statutaires spécifiques de la fonction publique territoriale, mais elle est souvent difficile, car les territoires sont inégalement pourvus en services de police municipale.

Alors que dans certaines régions, les communes peinent à recruter, dans d'autres, peu d'offres d'emploi sont disponibles, et ces offres sont conditionnées à une expérience significative. Dans ces dernières, les perspectives d'évolution professionnelle sont faibles pour les agents, et il est particulièrement difficile d'évoluer hiérarchiquement, dans sa propre collectivité ou dans le même département.

Enfin pour un gardien brigadier (*catégorie C*), nouvellement lauréat, il ne peut intégrer qu'une brigade de grande taille en début de parcours du fait d'une formation obligatoire de six mois.

La nécessité de promouvoir les métiers

• Information sur la possibilité de mobilité professionnelle
Il apparaît nécessaire que les employeurs territoriaux communiquent sur la possibilité pour leurs agents d'une mobilité entre filière (*Animation vers Sécurité par exemple*). En effet, dès lors qu'ils ont le bénéfice d'un concours, les agents peuvent faire le choix, s'ils le souhaitent, d'intégrer la filière sécurité sur un poste d'agent de police municipale.

• La valorisation des métiers de Police municipale
Le métier de policier municipal souffre d'un manque d'attractivité auprès du grand public. Très souvent, le profil est celui de personnes ayant déjà des expériences dans le domaine de la sécurité (*ancien policier national, gendarme…*).

Il apparaît nécessaire, afin de diversifier les profils et d'accroître le nombre de candidatures, de développer l'attractivité de ce métier en pleine évolution.

Remerciements pour les propos recueillis :
Remerciements aux policiers municipaux des communes de Bizanos, de Boussy-Saint-Antoine, du Havre, de Lamballe-Armor, et de Quincy-sous-Sénart pour leur participation aux entretiens.