PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL - 8E 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

En cette année de réforme de la fonction publique, la publication de la 8e édition du Panorama de l'emploi territorial permet de présenter les caractéristiques des effectifs des collectivités publiques locales, et leurs évolutions en lien avec la transformation de la carte des communes et des intercommunalités. Ce Panorama a vocation à être prospectif et les données sur les recrutements et les départs en retraite, ne pourront qu'utilement éclairer les débats actuels d'ouverture aux contractuels, ou de meilleure gestion de l'inaptitude.

Rappelons que trois quarts des agents territoriaux sont issus de la catégorie C, et un quart a plus de 55 ans.

Les problématiques du vieillissement, de la pénibilité, de l'inaptitude, sont liées à celle du maintien des agents dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement dans un contexte d'allongement des carrières et de réforme des retraites.

L'autorité territoriale, en tant qu'employeur, porte la responsabilité de définir sa politique de ressources humaines en prenant en compte ces facteurs, mais également celui prégnant depuis quelques années déjà de la contrainte de la masse salariale.

Les employeurs territoriaux trouveront au sein de ce Panorama des chiffres qui leur permettront d'accompagner leur politique de recrutement et d'anticipation des départs.

Le focus sur le métier de secrétaire de Mairie s'avérait d'autant plus nécessaire que les fonctions exerçées par ces agents ont considérablement évolué et que plus d'un tiers d'entre eux partiront à la retraite d'ici 10 ans.

Je remercie tous les Centres de Gestion qui, depuis plusieurs années, au travers de leurs observatoires départementaux et régionaux, analysent les données de l'emploi territorial et qui, par ce Panorama, mettent à la disposition des élus locaux un outil d'observation et de prospective.

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

Conçu comme un outil efficace pour la gestion des ressources humaines et pour fournir des éléments de pilotage aux employeurs locaux, la huitième édition du Panorama de l'emploi territorial se caractérise par des analyses fines de l'évolution de l'emploi public au niveau régional et national sur des données de 2014 à 2017.

Dans la situation actuelle de raréfaction des ressources et de réformes législatives, les Centre de Gestion constituent un tiers de confiance pour guider cette recomposition de l'emploi territorial.

Ainsi, près de 75 000 d'offres d'emploi ont été recensées lors de la campagne de collecte des bilans de l'emploi, et ce malgré une diminution de 0,5 % des effectifs nationaux.

Ce Panorama met donc en exergue les principaux enjeux en termes de dynamique d'emploi territorial tels que la diminution des effectifs, les tendances de recrutement et les tensions rencontrées sur le marché du travail. Il permet également de disposer d'évolutions pluriannuelles sur des thématiques diverses, comme les départs en retraite et les concours territoriaux, ainsi qu'un zoom proposé sur un métier en mutation : secrétaire de Mairie.

Une nouvelle fois, ce sont plus de 90 centres de gestion qui ont participé à ce projet. Cette importante mobilisation démontre tout l'intérêt de nos établissements à exercer au mieux leurs missions relatives à l'emploi territorial, en procédant régulièrement à un état des lieux basé sur des données réelles et locales, avec toujours pour finalité, l'adéquation entre l'offre et la demande en matière d'emploi. La mobilisation des services « Carrière », « Emploi » et « Concours » de chaque Centre de gestion doit ici être saluée, ainsi que l'équipe de rédaction de ce Panorama.

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 Public Territorial réalisés par 91 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 2018 (Bourses de l'emploi des Centres de Gestion) - Données SIASP 2016, - CNRACL 2014-2017 - IRCANTEC 2014-2017 - Bilan social 2017

PAGE 7

LE PAYSAGE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

LES EFFECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Seconde baisse consécutive des effectifs territoriaux
Une dynamique spatiale et régionale variable
Les caractéristiques des effectifs

PAGE 9

LE DYNAMISME DES BOURSES DE L'EMPLOI

Chiffres clés
Les offres d'emploi poursuivent leur progression
Les communes, premières diffuseuses d'offres d'emploi
Des disparités régionales fortement marquées

PAGE 11

LES DÉPARTS À LA RETRAITE, UNE AUGMENTATION QUI SE POURSUIT

Des départs à la retraite plus nombreux, quel que soit le statut des agents
Un âge moyen de départ à la retraite qui ne cesse d'augmenter
La filière technique et les communes sont les plus touchées par ces départs
Une évolution des départs à la retraite variable selon les régions
Près de 45 % des agents présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030

PAGE 13

LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ

Des départs à la retraite pour invalidité en hausse
Les agents exposés aux tâches professionnelles techniques sont les plus concernés

PAGE 14

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DES NOMINATIONS QUI AUGMENTENT

Une mobilité accrue pour les fonctionnaires
Nominations des contractuels
Croissance des métiers de proximité
Les domaines de la santé, de l'éducation et de l'animation sous tension

PAGE 16

FOCUS SUR LES 279 CONCOURS ET 174 EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2017

Quelques rappels
Chiffres clés de l'année 2017
Les grandes tendances concernant les concours
Une diminution importante du nombre de postes ouverts
Des inscrits aux lauréats, une forte déperdition
Un taux de réussite en augmentation
2 800 postes non pourvus chaque année
Top 5 des concours comptant le plus grand nombre de lauréats
Grandes tendances concernant les examens professionnels
Les taux de présence et de réussite aux examens professionnels sont nettement plus élevés que ceux des concours
Focus sur les examens professionnels qui ont compté le plus de lauréats par catégorie
Répartition sexuée des lauréats aux concours et examens professionnels

PAGE 21

ZOOM SUR LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

DES FORMATIONS ORGANISÉES PAR LES CDG POUR FORMER LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE DE DEMAIN

PAGE 22

ILS PARLENT DE LEUR MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Le métier de secrétaire de Mairie : un métier riche !
Les besoins supplémentaires de formation
Des évolutions importantes pressenties

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 Centre de Gestion (ANDCDG) et Président de la commission « Observation des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG
Analyse réalisée et participation à la rédaction
Laura MAITRALLAIN et Christelle ROUXEL (*Observatoire régional de Bretagne*) - Vincent COMOR (*CDG 25*) - Houda CAMARA (*CDG 54*) - Alexandre CATRYSSE (*CDG 59*) - Delphine DESTINÉE (*CDG 62*) - Jean-Louis HALLOT (*CDG 76*) - Alexandre FERREIRA (*CIG Grande Couronne*)
Mise en page/ Infographie
Service Communication du CIG Grande Couronne
Courriel de contact
aferreira@cigversailles.fr

LE PAYSAGE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX*

Globalement, le nombre d'employeurs territoriaux est en baisse entre 2014 et 2017 (- 7 %), quelle que soit la structure :

- - -3,5 % de communes,
- - 17 % de syndicats intercommunaux (*SIVOS, SIVU, SIVOM, SM*).

72 % DES COMMUNES ONT MOINS DE 1 000 HABITANTS

Les créations de communes nouvelles, les fusions de communautés intercommunales et les dissolutions de syndicats intercommunaux suite aux transferts de compétences, sont les principaux motifs de cette baisse.

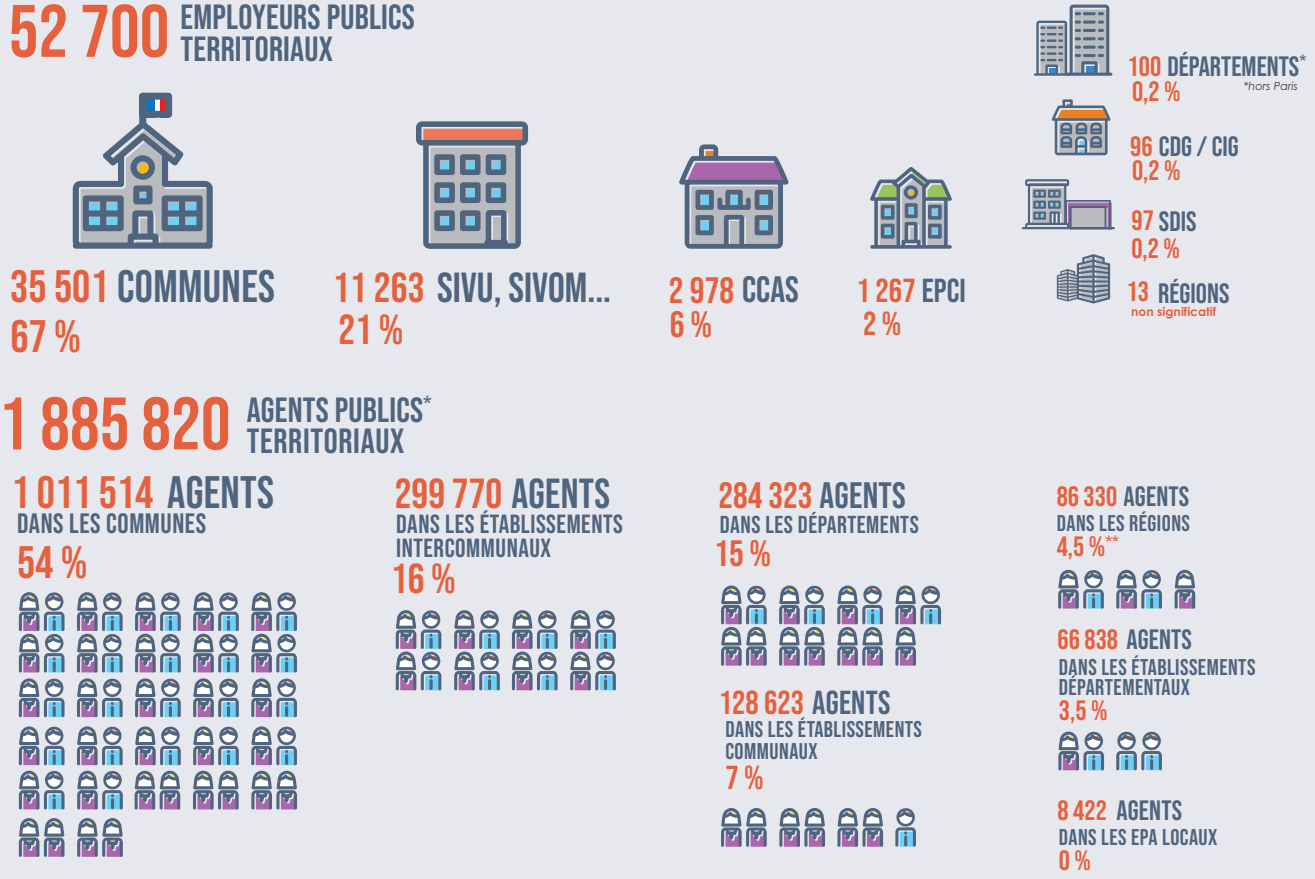
Le nombre de communes de moins de 500 habitants a baissé fortement, passant de 24 200 en 1968 à 18 783 en 2017, soit une baisse de plus de 22 %. En 1968, 11 % de la population (*5,5 millions d'habitants*) résidait dans une commune de moins de 500 habitants, soit 4 points (*1 million d'habitants*) de plus qu'aujourd'hui.

LES EFFECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Seconde baisse consécutive des effectifs territoriaux

Entre 2014 et 2016, les effectifs territoriaux sont en baisse de 0,5 %. Cette diminution est en partie due par la réduction des contrats aidés et se concentre dans les communes et les départements.



A contrario, une augmentation est à constater dans les régions et les établissements intercommunaux, conséquence des nombreuses réorganisations qui ont eu lieu en 2016, comme la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique, issues de la fusion entre les départements et les régions.

** Sources : Bilan de l'emploi, Banatic, Les collectivités locales en chiffres (DGAFP) - DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2018*

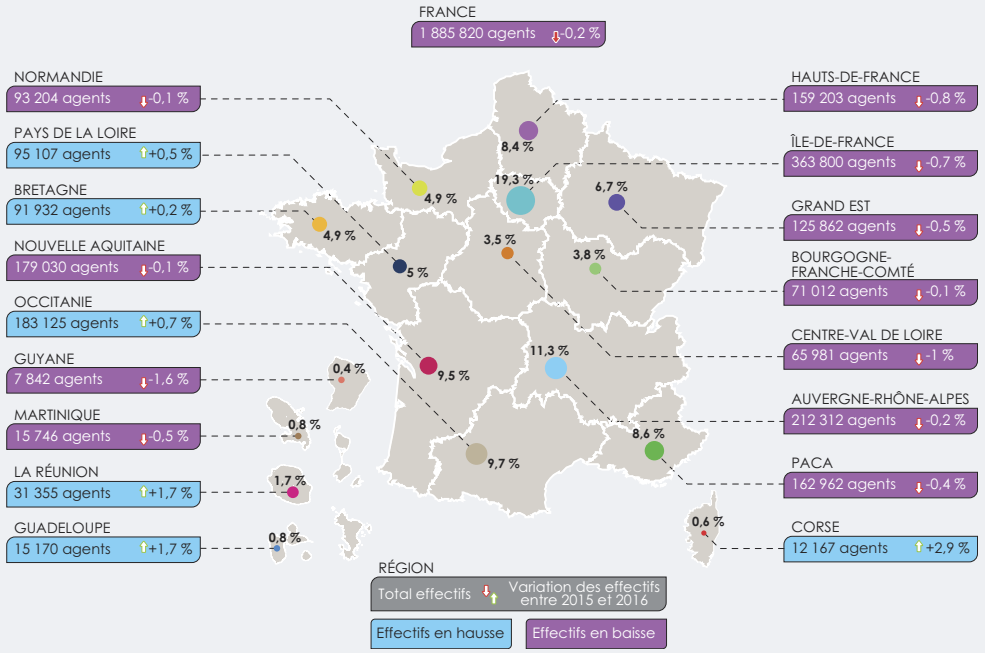
Une dynamique spatiale et régionale variable

La région Île-de-France reste en tête avec 19,3 % de l'effectif national territorial.

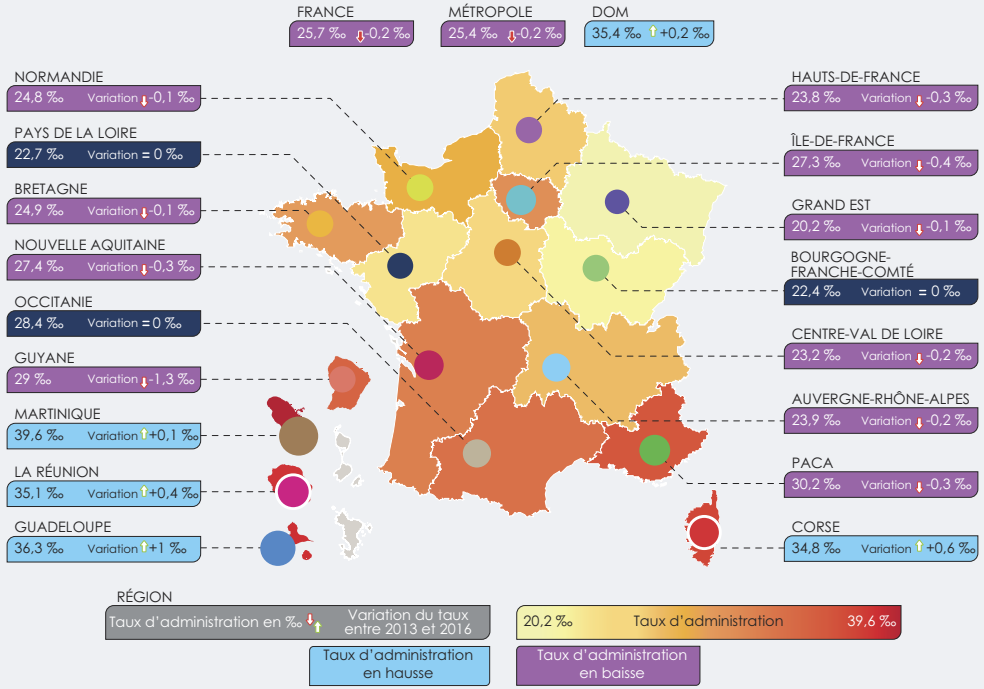
Les effectifs de l'ensemble des régions ont baissé par rapport à 2015, sauf pour six d'entre elles, la Corse, la

*** valeur tronquée (4,57 %) pour les autres valeurs, arrondi au supérieur*

Répartition des agents par région
et évolution des effectifs entre 2015 et 2016



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



Guadeloupe, la Réunion, l'Occitanie, le Pays-de-la-Loire et la Bretagne. La présence d'une population touristique importante induit souvent des besoins supplémentaires en services publics.

Le taux d'administration moyen en Équivalent Temps Plein (ETP) (*hors militaires et hors bénéficiaires de contrats aidés*) est 26 agents territoriaux pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France métropolitaine et des DOM.

À l'échelle régionale, l'Île-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie, la Provence-Alpes-Côte-d'Azur, la Corse et les DOM ont un taux d'administration supérieur à la moyenne.

Ces derniers doivent réunir l'ensemble des services publics en raison de leur isolement géographique.

Les caractéristiques des effectifs

Fin 2016, les femmes représentent 61 % des agents de la fonction publique territoriale. Elles sont surreprésentées dans toutes les catégories hiérarchiques.

Le nombre de femmes dans les catégories A et C a diminué respectivement de 1,7 % et 0,3 % entre 2015 et 2016, et a augmenté de 2,4 % dans la catégorie B.

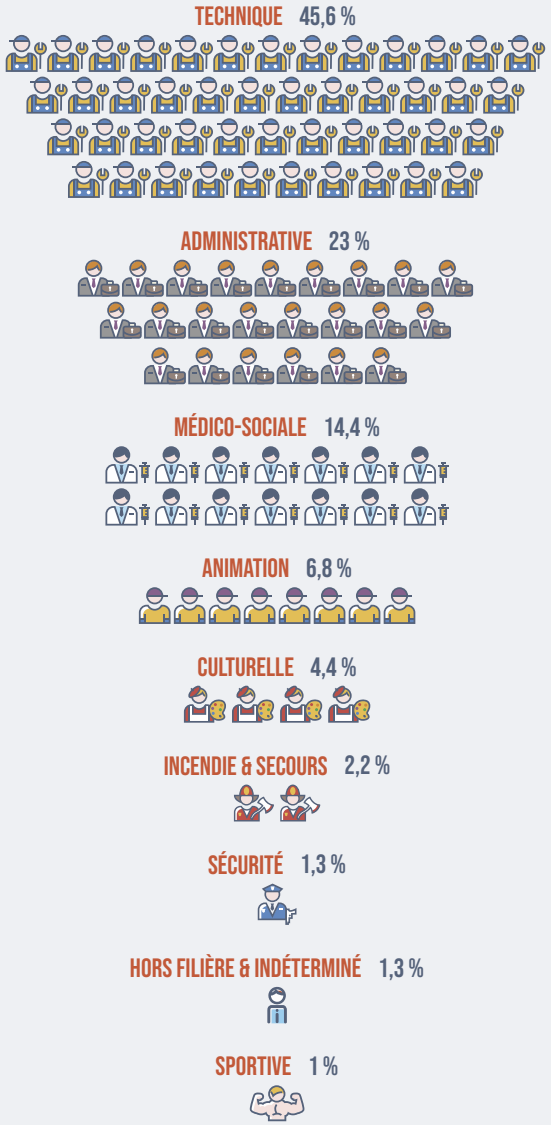
Au 31 décembre 2016, près de 69 % des agents territoriaux travaillent dans les filières technique et administrative, malgré une légère baisse des effectifs fin 2014 et fin 2015 dans ces filières.

Par ailleurs, la part de la filière animation est en constante augmentation : de 4,3 % en 2015 et de 5,6 % en 2016.

Cette évolution est la conséquence de la poursuite de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, et devrait ralentir pour l'avenir.

De même pour la filière médico-sociale dont le nombre d'agents a augmenté de 7,2 % par rapport à 2015 en lien avec le développement des services à la personne sociaux et médicaux-sociaux.

Répartition des agents par filière
au 31 décembre 2016*



LE DYNAMISME DES BOURSES DE L'EMPLOI

Chiffres clés

- 74 626 offres d'emploi publiées par les Centres de gestion durant l'année 2017, soit une hausse de 21,5 %.
- 17 % d'offres sur emploi non permanent.
- 40 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C.

Les offres d'emploi poursuivent leur progression

	2014	2015	2016	2017
Offres d'emplois publiées par les CDG	58 719	56 333	61 408	74 626
Offres sur emploi non permanent	13 %	15 %	19 %	17 %
Offres sur emploi permanent de catégorie C	50 %	42 %	41 %	40 %

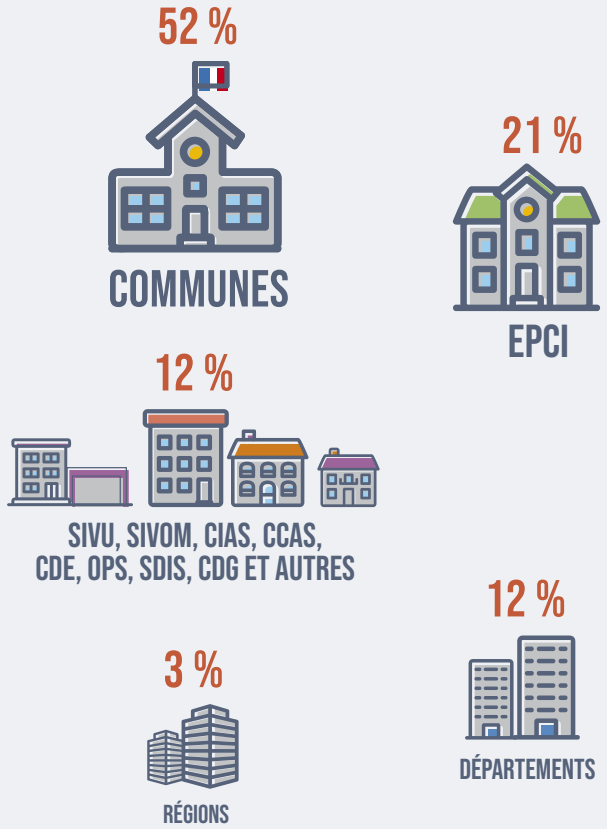
La part des offres sur emploi non permanent est de 17 % en 2017, ce qui représente une hausse depuis 2014, plus particulièrement pour les communes (*+ de 92 % entre 2014 et 2017*) et les Conseils départementaux.

Ce phénomène d'augmentation des offres d'emploi peut être dû en partie au renouvellement des contractuels déjà en poste. C'est également un signe des tensions de recrutement sur certains postes incitant les collectivités à multiplier les canaux de diffusion de leurs offres d'emploi.

Les communes, premières diffuseuses d'offres d'emploi

Depuis 2014, on constate une légère diminution constante des offres publiées par les communes au profit des métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomérations et communautés de communes.

Répartition des offres d'emploi publiées
par type de structure



Avec 21 % des offres d'emploi diffusées, le dynamisme des structures intercommunales se confirme donc.

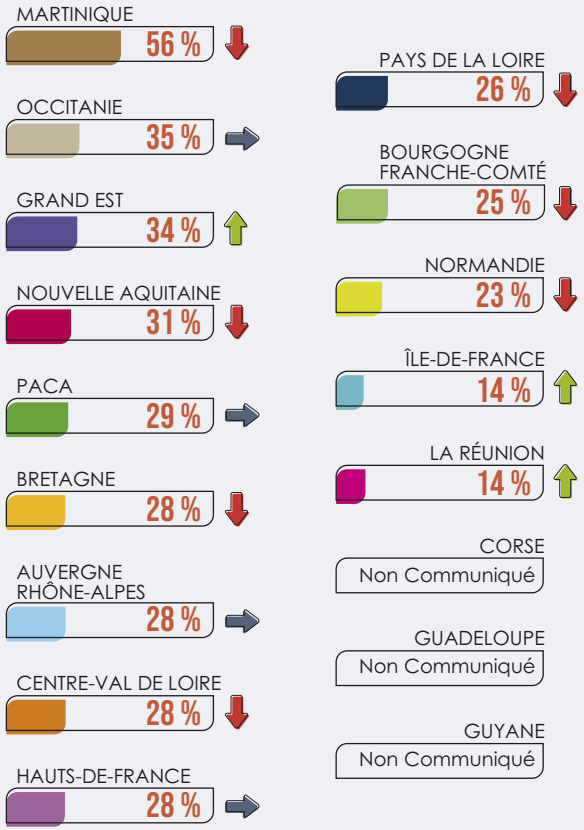
Les régions se maintiennent à un niveau relativement modeste (3 %). Les départements pèsent désormais 12 % (+ 3 points), rattrapant ainsi leur retard dans ce domaine par rapport au volume de leur effectif (16 %).

Des disparités régionales fortement marquées

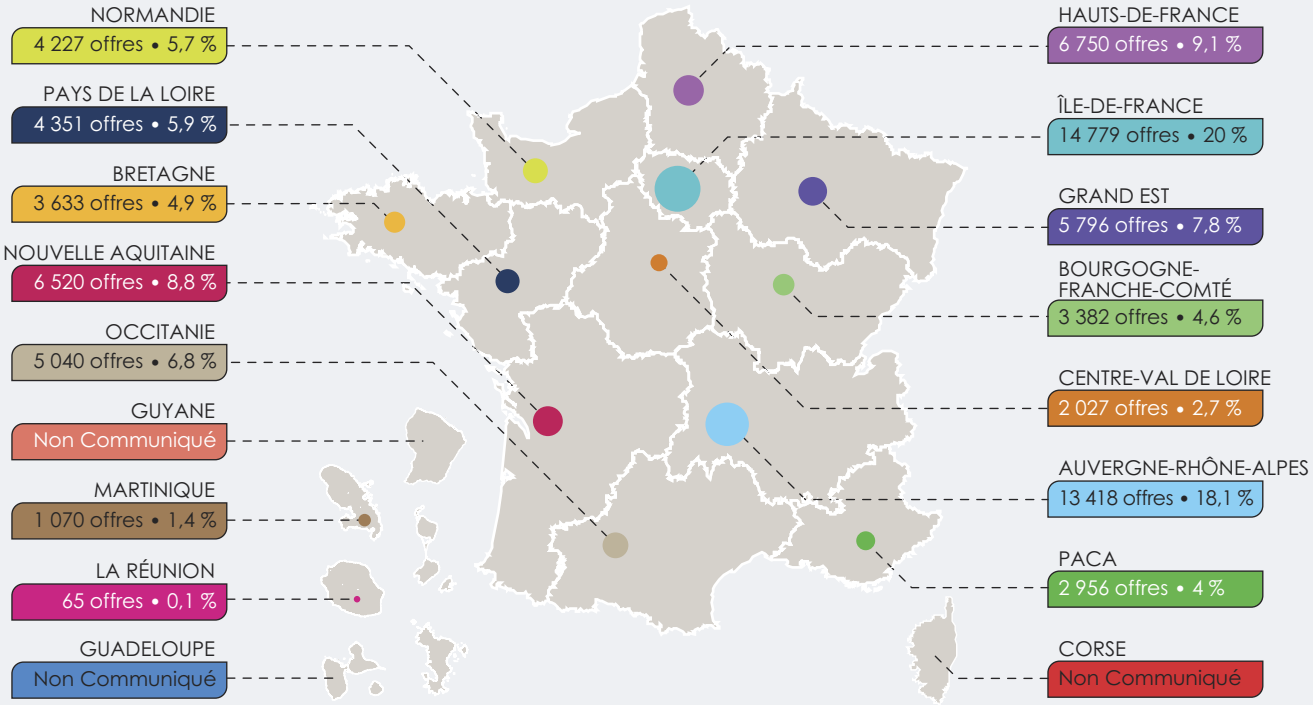
L'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes sont toujours en tête des régions publiant le plus d'offres d'emploi, suivies des Hauts-de-France et de la Nouvelle Aquitaine.

En 2017, au niveau de la dynamique régionale par rapport aux effectifs, les trois régions les plus dynamiques sont les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Martinique et Bourgogne-Franche-Comté.

Part des créations d'emploi sur l'ensemble des déclarations en 2017



Répartition des offres d'emploi recensées en 2017 par région



Par rapport à la composition des effectifs, nous constatons une surreprésentation des offres de catégories A et B et une sous-représentation des offres d'emploi sur les postes de catégorie C.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Répartition moyenne des offres entre 2014 et 2017	23,5 %	31,5 %	45 %

Il y a relativement peu de variations sur la période 2014-2017 entre les différentes catégories.

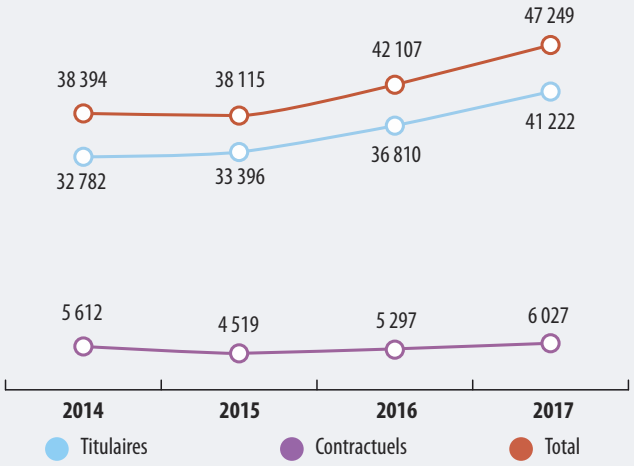
LES DÉPARTS À LA RETRAITE, UNE AUGMENTATION QUI SE POURSUIT

- Plus de 47 000 départs à la retraite en 2017.
- L'âge moyen des départs à la retraite des fonctionnaires en 2017 s'élève à 61 ans et 5 mois.
- 56 % des départs à la retraite concernent des agents de la filière technique.
- 55 % des départs à la retraite touchent des agents exerçant en commune.
- Près de 4 000 départs à la retraite pour invalidité, avec un âge moyen de 57 ans et 9 mois.
- 2,5 % des effectifs dans la fonction publique territoriale sont partis à la retraite en 2017.

Des départs à la retraite plus nombreux, quel que soit le statut des agents

En 2017, 47 249 agents publics territoriaux sont partis en retraite, soit 2,5 % des agents en activité. Ainsi, depuis 2014, le nombre de départs à la retraite a augmenté de 23 %.

Répartition des départs à la retraite par statut



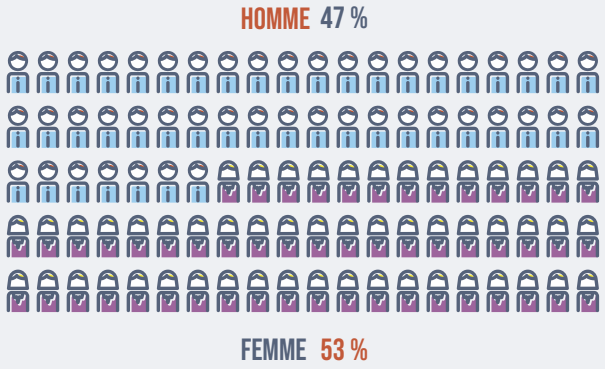
Un âge moyen de départ à la retraite qui ne cesse d'augmenter

L'âge moyen de départ à la retraite pour les contractuels tend à se stabiliser, alors qu'il poursuit sa progression pour les titulaires.

	2014	2015	2016	2017
Titulaires	61 ans	61 ans et 1 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 5 mois
Contractuels	62 ans et 7 mois	62 ans et 11 mois	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois

Au niveau de la répartition par genre, nous constatons une surreprésentation des départs à la retraite des hommes par rapport à la composition des effectifs.

Répartition des départs à la retraite pour invalidité par genre



Pour rappel, deux facteurs s'additionnent pour expliquer cet allongement de l'âge moyen de départ à la retraite :

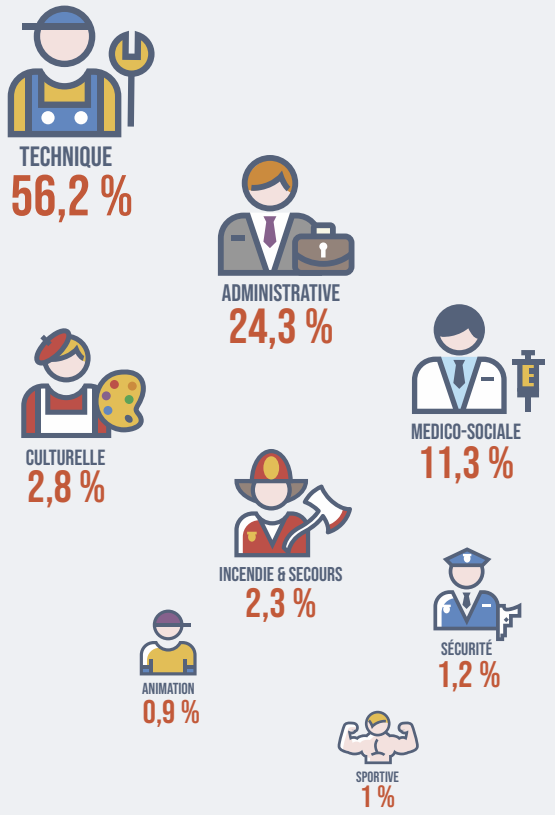
- l'allongement de la scolarité et
- les réformes successives concernant l'âge de départ en retraite.

La filière technique et les communes sont les plus touchées par ces départs

Depuis 2014, la répartition des départs à la retraite par filière reste stable.

On constate cependant une progression dans la filière technique (+1,64 %).

Répartition des départs à la retraite par filière

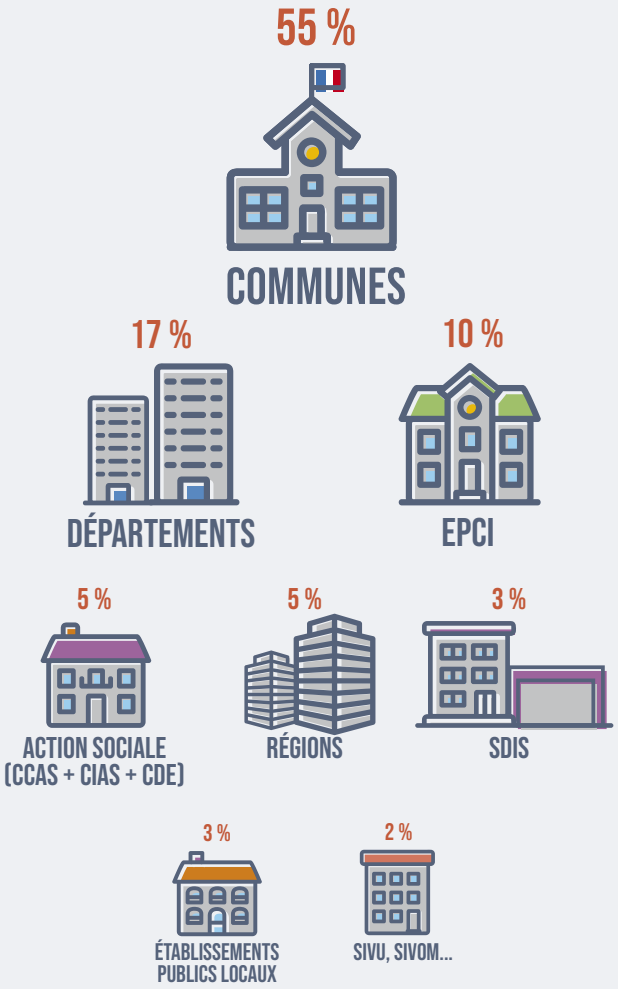


Les filières Technique, Médico-sociale et Administrative représentent à elles seules près de 92 % des départs à la retraite en 2017.

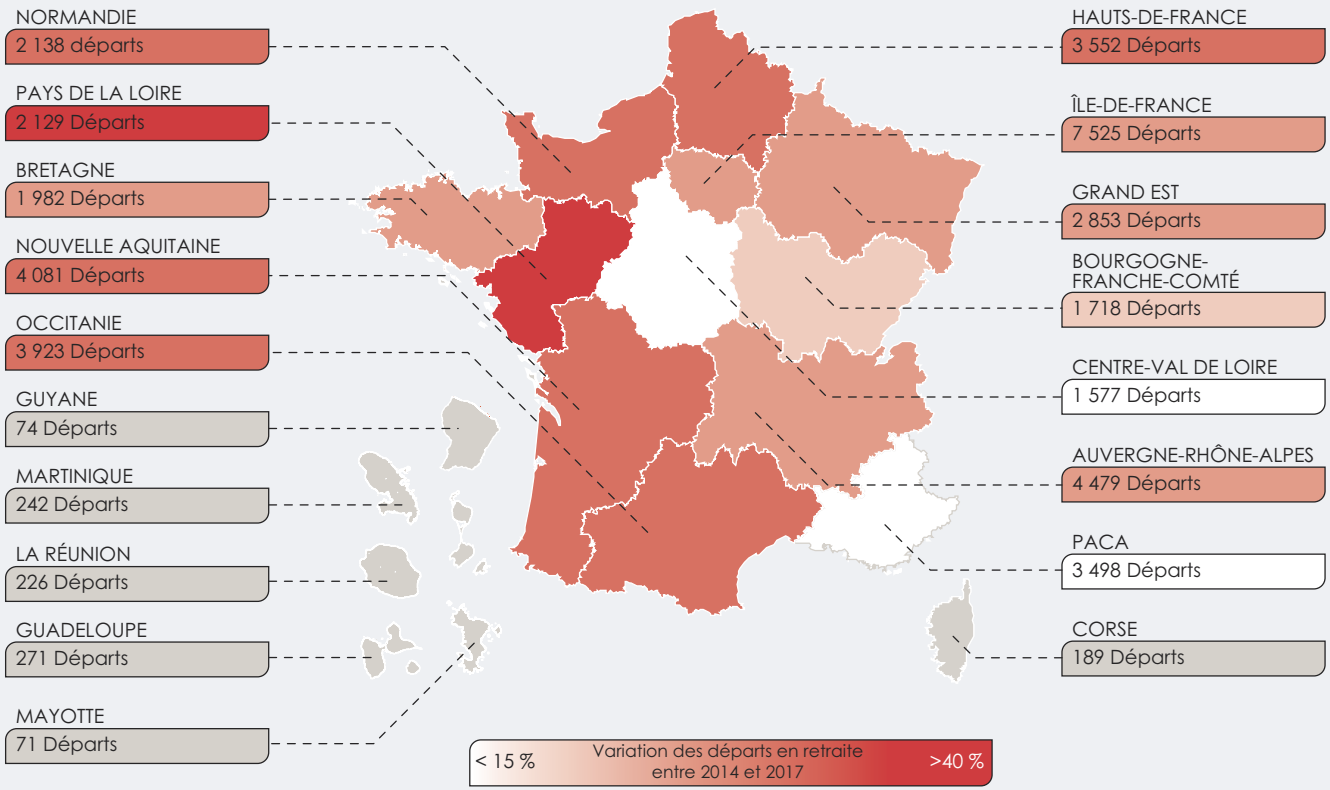
Les agents des communes constituent le contingent le plus nombreux des départs à la retraite.

Néanmoins, proportionnellement à leurs effectifs, les départs à la retraite des agents des départements, des régions et des EPCI connaissent une augmentation.

Répartition des départs à la retraite par type de collectivités



Répartition des départs à la retraite recensés en 2017 par région



Une évolution des départs à la retraite variable selon les régions

Au niveau de la répartition des départs à la retraite sur le poids par région, il n'existe pas de grosse disparité ou de variations entre région.

Concernant la variation du nombre de départs à la retraite entre 2014 et 2017, la région Pays-de-Loire a connu la plus forte augmentation.

Près de 45 % des agents présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030

Les départs à la retraite vont davantage concerner les titulaires que les contractuels.

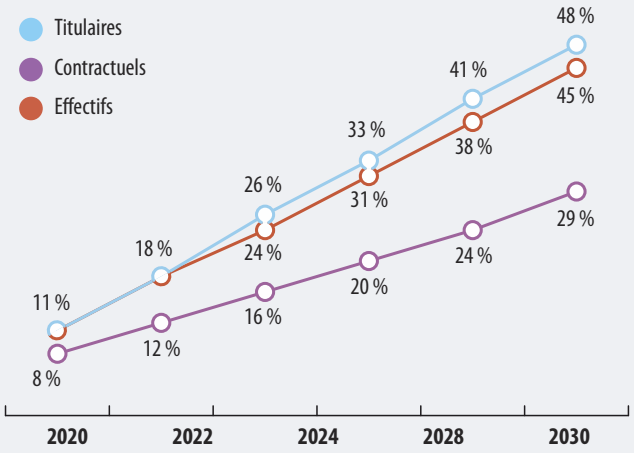
A l'horizon 2030, en hypothèse haute, les départs à la retraite concerneraient jusqu'à 48 % des titulaires présents en 2017, en retenant 62 ans comme âge de départ,

contre 29 % parmi les contractuels recensés en 2017.

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

À titre d'exemple, plus de 50 000 agents exerçant le métier d'adjoint administratif sont concernés.

Évolutions cumulées des départs à la retraite



Méthodologie

Ces prévisions s'appuient sur la base des effectifs issus des bilans sociaux 2017 consolidés au niveau national, soit 1 249 000 agents sur emploi permanant.

L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur en 2019, soit 62 ans.

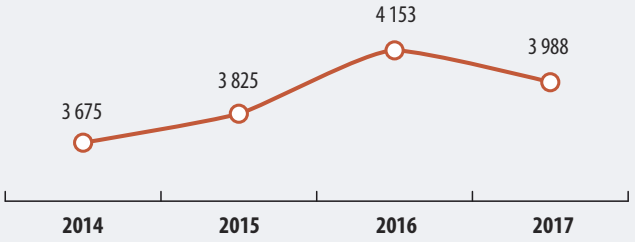
Le cumul des départs à la retraite, exprimé en %, se basent sur les effectifs présents au 31 décembre 2017 qui seront partis selon des jalons de 2 ans, sans renouvellement d'effectif, c'est-à-dire sans recrutement pour remplacer ces agents partis.

LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ*

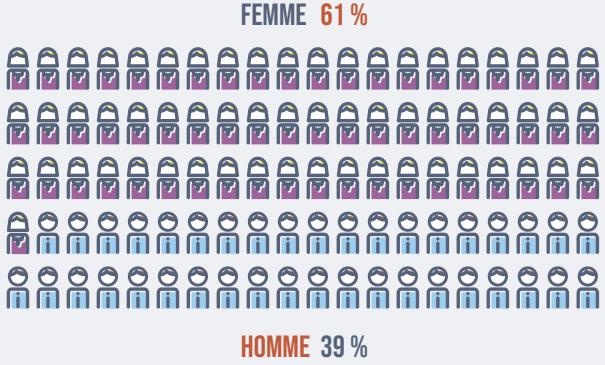
Des départs à la retraite pour invalidité en hausse

Depuis 2014, le nombre de départs à la retraite pour invalidité est passé de 3 675 à 3 988 en 2017. L'âge de départ moyen en retraite pour invalidité en 2017 est de 56 ans et 7 mois.

Nombre de départs à la retraite pour invalidité



Répartition des départs à la retraite pour invalidité par genre



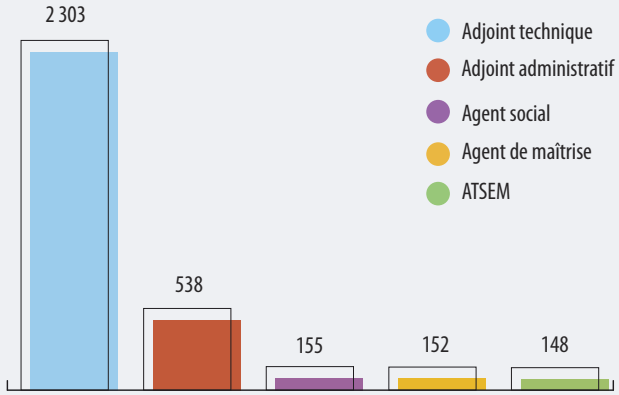
Les agents exposés aux tâches professionnelles techniques sont les plus concernés

Les 5 cadres d'emplois les plus touchés par la retraite pour invalidité sont de catégorie C en 2017.

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

Notons que le cadre d'emplois d'Adjoint technique territorial représente près de 58 % des départs en retraite anticipée, et que plus de 250 000 agents d'ici 2030 seront en âge de partir à la retraite.

Nombre de départs à la retraite pour invalidité parmi les 5 cadres d'emplois les plus exposés en 2017



** NB : La mise à la retraite pour invalidité concerne les agents titulaires affiliés à la CNRACL. Elle est subordonnée au caractère définitif de l'incapacité, ainsi qu'à l'impossibilité de reclassement.*

(Pour cette raison, le fichier d'agrégation CNRACL est l'unique source de données. Le fichier IRCANTEC est donc exclu de l'analyse).

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. Il n'y a ni condition de durée de services, ni d'âge minimum, ni de taux minimal d'invalidité, ni de condition d'imputabilité au service de l'invalidité. Cependant, la mise à la retraite pour invalidité ne peut jamais intervenir après la limite d'âge.

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DES NOMINATIONS QUI AUGMENTENT

Une mobilité accrue pour les fonctionnaires

La part des nominations des fonctionnaires reste stable et s'élève à 60 % contre 40 % pour les contractuels.

La répartition des effectifs reste donc toujours majoritairement constituée de titulaires avec 1 469 265 fonctionnaires dans la fonction publique territoriale, soit 78 % des effectifs totaux.

Le recrutement direct d'agents de catégorie C reste le premier motif de recrutement. Arrivent ensuite les mobilités externes et internes.

À l'inverse, les promotions internes ainsi que les nominations suite à un concours marquent un recul entre 2014 et 2017.

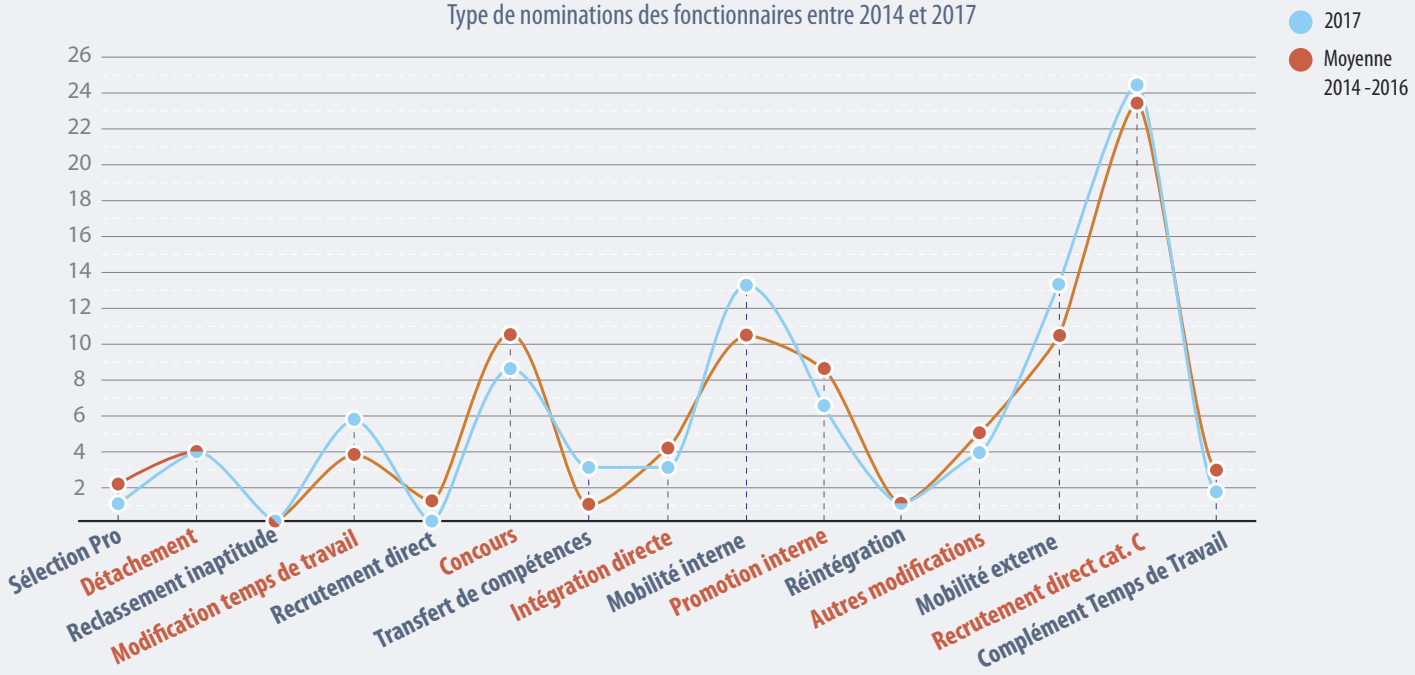
Il est également à préciser qu'il y a une forte disparité sur les types de nominations au sein des différentes régions.

Les recrutements directs d'agents de catégorie C s'effectuent majoritairement sur le grade d'adjoint technique dont font partie les métiers représentés dans le tableau ci-contre.

Contrairement à la Fonction Publique d'État, recrutant majoritairement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale est symétrique à la structure de ses effectifs.

Ainsi, les 3/4 des recrutements relèvent de la catégorie C dont 68 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Type de nominations des fonctionnaires entre 2014 et 2017



	Métiers
Eau et assainissement	Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement
Espaces Verts et paysages	Jardinier / Chargé de travaux espaces verts
Entretien et services généraux	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural / Chargé de propreté des locaux / Agent de services polyvalent en milieu rural
Infrastructures et patrimoine Bâti	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers / Ouvrier de maintenance des bâtiments
Restauration collective	Cuisinier / Agent de restauration

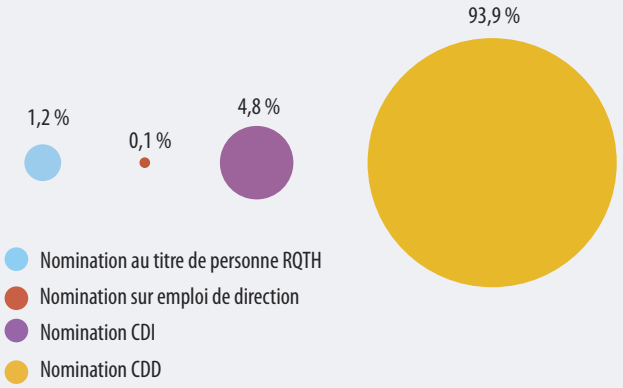
Nominations des contractuels

Représentant 19 % des effectifs sur emploi permanent, les contractuels sont surreprésentés avec 40 % de l'ensemble des nominations.

Il y a très peu de variation sur les motifs des nominations des contractuels sur emploi permanent.

La fonction publique territoriale compte 356 806 contractuels dont près de 66 % en CDD. Plus de 170 000 d'entre eux sont sur des contrats d'un an ou moins.

Motifs des nominations des contractuels en 2017



Croissance des métiers de proximité

Entre 2014 et 2017, au niveau des domaines d'activité, nous pouvons constater une hausse constante du poids des recrutements pour les métiers « Interventions techniques » et « Sécurité ».

Top 10 des métiers recrutés en 2017*

	Nombre de postes	Poids en 2017
Chargé de propreté des locaux	6 023	13,1 %
Animateur enfance-jeunesse	5 695	12,4 %
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	4 620	10,1 %
Enseignant artistique	4 530	9,9 %
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	4 258	9,3 %
Agent de restauration	3 146	6,8 %
Assistant de gestion administrative	2 597	5,7 %
Agent de services polyvalent en milieu rural	1 776	3,9 %
Assistant éducatif petite enfance	1 637	3,6 %
Travailleur social	1 509	3,3 %

** Précision méthodologique : parmi les réponses sur « les métiers qui recrutent le plus » dans les bilans de l'emploi sur 80 CDG répondant, renouvellement de contrat y compris*

La filière « Services à la population » diminue de 2,4 %.

Les recrutements dans les familles de métiers « Pilotage, Management et Gestion des ressources » et « Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial » sont à l'équilibre.

Sur la période 2014-2017, la famille de métiers « Éducation et animation » regroupe le plus gros volume de nominations de contractuels et de fonctionnaires.

Cette première place s'explique en partie par la forte présence de contractuels dans les métiers correspondants.

Les domaines de la santé, de l'éducation et de l'animation sous tension

Nous entendons par métiers en tension, le déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Leur repérage est principalement basé sur la durée moyenne de publication des offres et sur le retour d'expériences des différents services de bourse de l'emploi des Centres de Gestion.

Sur la période étudiée, la tension se concentre dans le domaine de l'enfance.

TOP 3 DES MÉTIERS PROPOSÉS EN NOMBRE D'OFFRES PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS

Sur l'année 2017, la filière administrative est surreprésentée avec 7 métiers dans ce classement en volumétrie, dont le métier de secrétaire de Mairie en tension depuis 2012. Par ailleurs, un zoom sur ce métier est disponible en annexe de ce Panorama.

Les métiers de la santé demeurent également en tension malgré une baisse en volumétrie.

Cette tension est liée à une forte concurrence avec le marché de l'emploi privé mais également avec la Fonction Publique Hospitalière.

En effet, ces deux acteurs offrent généralement des revenus plus intéressants sur ce type de poste que la Fonction Publique Territoriale.

Top 10 des métiers en tension entre 2014 et 2017*

	Les métiers
1	Enseignant artistique
2	Policier municipal
3	Secrétaire de Mairie
4	Travailleur social
5	Animateur éducatif accompagnement périscolaire
6	Médecin
7	Assistant éducatif petite enfance
8	Animateur enfance-jeunesse
9	Educateur de jeunes enfants
10	Assistant de gestion ressources humaines

FOCUS SUR LES 279 CONCOURS ET 174 EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2017

Quelques rappels

Le concours est le principal mode d'accès aux cadres d'emplois (*A, B, C*) des différentes filières (*administrative, technique, animation...*) de la Fonction Publique Territoriale.

Trois voies d'accès de concours existent :

- Les concours externes qui sont ouverts aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé (*ou bénéficiant d'une dérogation ou équivalence*) ;
- 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-jeunes*), 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.

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

Chiffres clés de l'année 2017

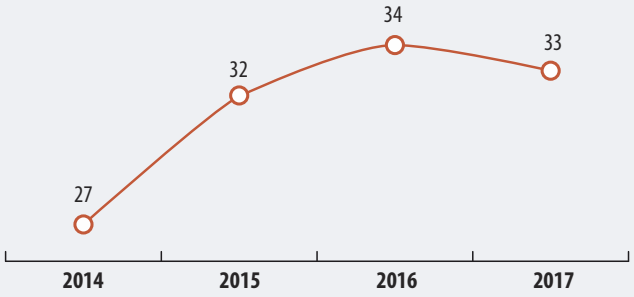
	Concours	Examens professionnels
Nombre de concours ou examens professionnels organisés	279	174
Nombre de type de concours ou examens professionnels organisés**	33	15
Nombre de postes ouverts	18219	-
Taux de réussite	19 %	42 %

Les grandes tendances concernant les concours

Depuis 2014, le nombre de types de concours organisés est en légère hausse.

Cette augmentation est toutefois à nuancer car certains types de concours ont pu être organisés sous deux appellations différentes du fait de la mise en place de la réforme de certains cadres d'emplois (*par exemple celui d'adjoint administratif de 1re classe devenu adjoint administratif principal de 2e classe*).

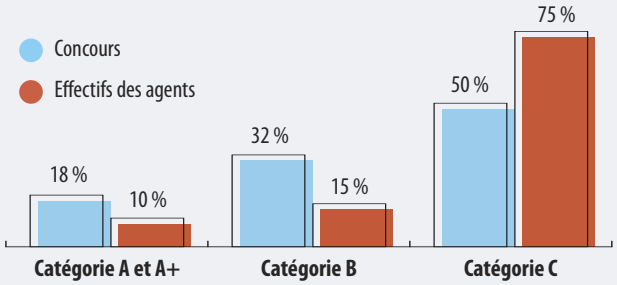
Évolution du nombre de types de concours organisés entre 2014 et 2017



** Précision méthodologique : parmi les réponses sur « les métiers en tension » dans les bilans de l'emploi sur 82 CDG répondant.*

*** Précision méthodologique : le nombre de types de concours correspond au nombre de cadres d'emplois concernés par l'organisation d'un concours. Exemple : le concours d'adjoint administratif correspond à un type de concours, cependant ce type de concours a été organisé par plusieurs Centres de Gestion la même année. D'où la distinction entre type de concours et nombre de concours.*

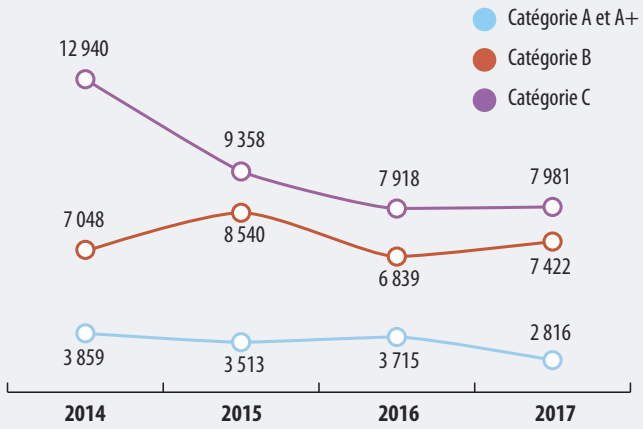
Répartition des concours organisés en 2017 par catégorie



Si l'on compare la répartition des effectifs territoriaux par catégorie* et celle des concours organisés en 2017, il apparaît une sous-représentation de l'organisation de concours de catégorie C au profit des concours B et A. Ce phénomène s'explique notamment par le fait que de plus en plus de collectivités priviligient le recrutement direct de catégorie C et leur proposant ensuite de présenter l'examen professionnel après leur titulatrisation.

Une diminution importante du nombre de postes ouverts

Évolution du nombre de postes ouverts par catégorie entre 2014 et 2017



** Sources : Rapport DGAFP 2018, données au 31 décembre 2016 - (FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information).*

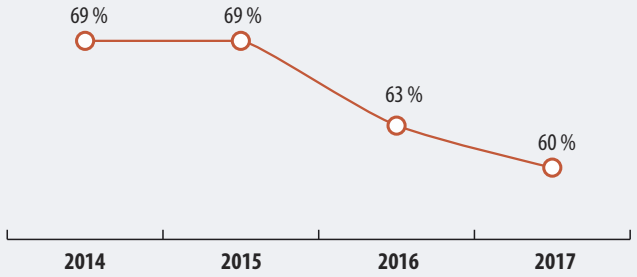
Au total, le nombre de postes ouverts sur l'ensemble des concours a baissé de 24 % entre 2014 et 2017.

Cela concerne particulièrement les catégories C (*-38 % avec 4 959 postes ouverts en moins*) et A (-27 %).

Le nombre de postes ouverts en catégorie B fluctue mais a globalement peu évolué entre 2014 et 2017 (+3 %).

Des inscrits aux lauréats, une forte déperdition

Evolution du taux de présence** aux épreuves des candidats inscrits entre 2014 et 2017



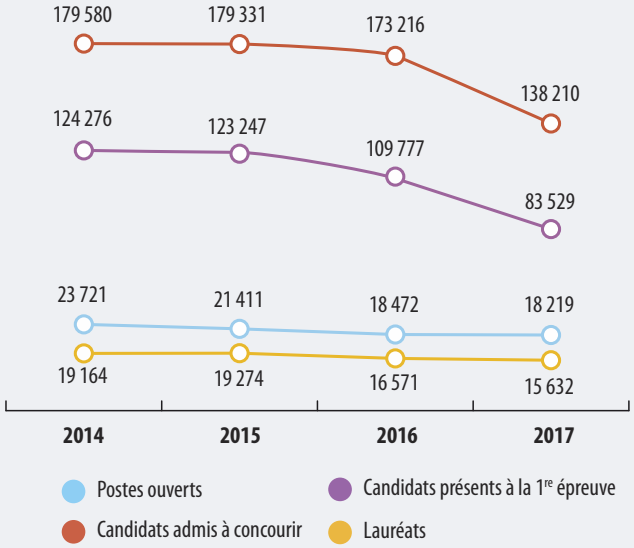
Le taux de présence aux épreuves de concours ne cesse de diminuer (*à noter qu'il était de 73 % en 2010*).

Cela peut s'expliquer par la stratégie des candidats qui consiste à s'inscrire dans plusieurs centres d'examens pour finalement choisir le concours pour lequel le ratio « nombre de candidats sur nombre de postes ouverts » est le plus favorable, et ainsi accroître leurs chances de réussite. À noter cependant que les forts taux d'absentéïsme concernent également les Concours de l'État.

Qu'il s'agisse du nombre de postes ouverts, le nombre d'inscrits, de présents et de lauréats, ils sont en baisse constante de 2014 à 2017.

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

Les chiffres clés des concours organisés par les Centres de Gestion entre 2014 et 2017



La baisse du nombre de postes ouverts peut en partie être corrélée à la baisse des effectifs territoriaux que connaît la Fonction Publique Territoriale depuis 2014 (0,3 % entre 2014 et 2015, et -0,2 % entre 2015 et 2016). Cela peut également s'expliquer par la baisse des moyens financiers des collectivités et leurs recours fréquent au recrutement contractuel équivalent parfois à une « longue période d'essai ».

Par ailleurs, le nombre d'inscrits a chuté de 23 %. La question de l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale peut se poser.

Un taux de réussite*** en augmentation

Il est passé de 15 % en 2014 à 19 % en 2017. Cela peut s'expliquer par une évolution à la baisse moins importante du nombre de lauréats par rapport au nombre de candidats présents à la première épreuve.

**** Taux de réussite = nombre de lauréats / nombres de candidats présents à la 1re épreuve*

	Évolution entre 2014 et 2017
Nombre de postes ouverts	-23 %
Nombre de candidats inscrits (et admis à concourir)	-23 %
Nombre de candidats présents à la 1re épreuve	-33 %
Nombre de candidats admissibles	-12 %
Nombre de lauréats	-18 %

2 800 postes non pourvus chaque année

En 2017, le taux de pourvois était semblable aux années précédentes (86 %).

Cependant, il est à noter que le nombre de postes ouverts n'ayant pas été pourvus est particulièrement important pour les catégories A et A+ cette même année, pour atteindre un taux de 31 % de postes non pourvus.

En moyenne, sur les 4 années (*2014 à 2017*), le taux de postes non pourvus s'élève à 14 % (*ce qui représente environ 2 800 postes non pourvus chaque année*).

Evolution du taux de pourvois* par catégorie entre 2014 et 2017

	2014	2015	2016	2017	Total
Catégorie A et A+	95 %	75 %	96 %	69 %	85 %
Catégorie B	87 %	96 %	90 %	95 %	92 %
Catégorie C	73 %	91 %	86 %	84 %	82 %
Total	81 %	90 %	90 %	86 %	86 %

** Taux de pourvois = nombre de lauréats / nombres de postes ouverts*

Top 5 des concours comptant le plus grand nombre de lauréats

Top 5 des concours en 2017

	Lauréats	Taux de présence	Taux de pourvois
Rédacteur	3 504	63 %	98 %
Agent de maîtrise	1 930	74 %	89 %
Adjoint du patrimoine principal de 2e classe	1 586	77 %	73 %
Rédacteur principal de 2e classe	1 308	40 %	91 %
Ingénieur	1 107	56 %	67 %

Top 5 des concours en 2015

	Lauréats	Taux de présence	Taux de pourvois
Rédacteur	3 839	63 %	98 %
Agent de maîtrise	2 218	79 %	92 %
ATSEM	2 171	80 %	99 %
Rédacteur principal de 2e classe	1 429	48 %	97 %
Auxiliaire de puériculture territorial de 1re classe	1 188	87 %	100 %
Ingénieur	1 147	67 %	74 %

Les différents types de concours sont souvent organisés à un rythme biennal.

C'est pourquoi on retrouve 4 concours similaires entre 2015 et 2017 parmi les 5 concours comptant le plus grand nombre de lauréats. De la même manière, le top 5 des concours de 2016 est le même qu'en 2014 (*seul l'ordre change*).

Ce classement illustre bien la représentativité :

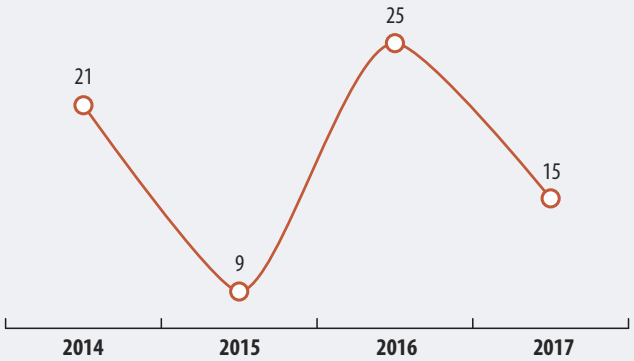
- particulièrement importante des filières technique et administrative ;
- des trois catégories d'emplois (*au même titre que la répartition générale de l'organisation des concours par catégorie*).

On constate que les taux de présence et taux de pourvois de ces concours sont en légère baisse entre 2015 et 2017, sauf pour le concours de rédacteur pour lequel les pourcentages sont exactement les mêmes.

Grandes tendances concernant les examens professionnels

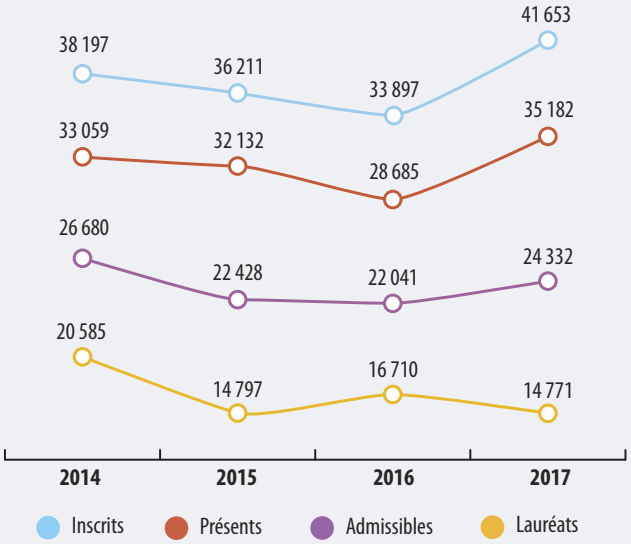
En 2017, les Centres de Gestion ont organisé 15 examens professionnels (*4 de catégorie A, 6 de catégorie B, 5 de catégorie C*) et le CNFPT a organisé pour sa part 2 examens de catégorie A+.

Évolution du nombre de types d'examens organisés entre 2014 et 2017



Au même titre que les concours, les différents types d'examens professionnels sont souvent organisés tous les deux ans, ce qui explique les différences en nombre d'une année sur l'autre.

Les chiffres clés des examens organisés par les Centres de Gestion entre 2014 et 2017



En 2017, par rapport aux années précédentes, il y a eu plus d'inscrits, de présents et d'admissibles, et pour autant, le nombre de lauréats est resté quasiment le même (*en diminuant légèrement de -0,2 % entre 2015 et 2017*).

La baisse du nombre de lauréats entre 2014 et 2017 est à nuancer.

En effet, les examens professionnels organisés en 2014 n'étaient pas les mêmes que ceux organisés en 2017.

	Évolution entre 2015 et 2017	Évolution entre 2014 et 2017
Nombre de candidats inscrits	15 %	9 %
Nombre de candidats présents	9,5 %	6,4 %
Nombre de candidats admissibles	8,5 %	-8,8 %
Nombre de lauréats	-0,2 %	-28,2 %

Les taux de présence et de réussite aux examens professionnels sont nettement plus élevés que ceux des concours

En moyenne, 84 % des inscrits, toutes catégories confondues, sont présents à la première épreuve, contre 60 % s'agissant des concours.

Ceci peut être expliqué par le fait que les candidats qui passent les concours peuvent changer de projet professionnel entre le moment où ils s'inscrivent et les épreuves du concours (*plusieurs mois s'écoulant pendant ce laps de temps*).

Examens professionnels organisés en 2017 par catégorie

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Candidats inscrits	9 234	9 442	22 977	41 653
Candidats présents	7 751	7 602	19 829	35 182
Taux de présence	84 %	81 %	86 %	84 %
Candidats admissibles	3 394	4 598	16 340	24 332
Lauréats	2 367	2 767	9 637	14 771
Taux de réussite	31 %	36 %	49 %	42 %

Le taux de réussite est également beaucoup plus fort puisque les examens professionnels ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts, mais sur le seuil d'une note à atteindre, fixée pour l'obtention de l'examen.

Par ailleurs, on observe que les taux de réussite aux examens professionnels de catégorie A (31 %) et catégorie B (36 %) sont inférieurs au taux moyen global des taux de réussite (qui est de 42 % toutes catégories et tous grades confondus).

Les exigences et critères de sélection des examens professionnels de catégorie A semblent plus poussés.

Focus sur les examens professionnels qui ont compté le plus de lauréats par catégorie

Catégorie A
Examens professionnels d'attaché principal

	2015	2017
Candidats inscrits	6 328	7 303
Candidats présents	5 288	5 991
Taux de présence	84 %	82 %
Candidats admissibles	2 490	2 554
Lauréats	1 677	1 766
Taux de réussite	32 %	29 %

Parmi l'ensemble des examens professionnels de catégorie A organisés, celui d'attaché principal est celui qui a rassemblé le plus grand nombre d'inscrits et de lauréats.

Catégorie B
Examens professionnels de technicien principal de 2e classe

	2015	2017
Candidats inscrits	4 678	4 473
Candidats présents	3 921	3 598
Taux de présence	84 %	80 %
Candidats admissibles	1 715	1 589
Lauréats	986	965
Taux de réussite	25 %	27 %

Parmi l'ensemble des examens professionnels de catégorie B organisés, celui de technicien principal de 2e classe est celui qui a rassemblé le plus grand nombre d'inscrits et de lauréats.

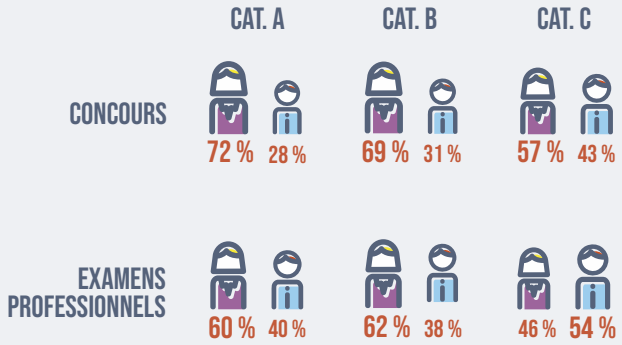
Catégorie C
Examens professionnels d'agent de maîtrise

	2015	2017
Candidats inscrits	9 509	12 714
Candidats présents	8 698	10 651
Taux de présence	91 %	84 %
Candidats admissibles	6 218	7 814
Lauréats	3 775	4 109
Taux de réussite	43 %	39 %

Parmi l'ensemble des examens professionnels de catégorie C organisés, celui d'agent de maîtrise est celui qui a rassemblé le plus grand nombre d'inscrits et de lauréats.

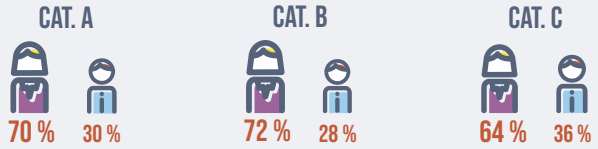
Répartition sexuée des lauréats aux concours et examens professionnels

Répartition femmes / hommes des lauréats de concours par catégorie (moyenne sur 2016-2017*)



La répartition femmes / hommes des lauréats aux concours suit la tendance générale de la répartition des agents territoriaux par catégorie.

Répartition des agents territoriaux par sexe et catégorie



Source : Rapport DGAFP 2018.
Données au 31 décembre 2016.

À l'inverse, concernant les examens professionnels, les hommes sont surreprésentés.

Alors que les hommes cadres A représentent 30 % des effectifs territoriaux de catégorie A, la part des lauréats s'élève à 40 %. Il est en de même pour les catégories B et C.

Ainsi, les hommes seraient proportionnellement plus nombreux que les femmes à souhaiter évoluer dans leur carrière en passant des examens professionnels.

** Il a été choisi de réaliser une moyenne sur deux années car les types de concours et examens professionnels sont organisés de manière biennale. Une année sur deux, la filière technique (plus masculinisée) est particulièrement concernée par les concours et examens. Et à l'inverse, l'autre année, sont organisés davantage de concours de filières plus féminisées (ex : administrative, médico-sociale)*

ZOOM SUR LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

DES FORMATIONS ORGANISÉES PAR LES CDG POUR FORMER LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE DE DEMAIN

Les secrétaires de Mairie interviennent dans un contexte législatif et règlementaire en permanente évolution, afin d'apporter aux maires un appui administratif, technique et juridique, dans des domaines aussi spécialisés que variés tels que les ressources humaines, la préparation et la gestion du budget communal, l'urbanisme, les marchés publics, l'état civil, la gestion des cimetières et du patrimoine...

Leurs connaissances doivent être de plus en plus élargies, d'autant que les administrés sollicitent les acteurs locaux sur des domaines toujours plus diversifiés.

Aussi, dans la perspective de répondre aux attentes des collectivités, et afin de leur permettre de bénéficier de personnel formé et opérationnel, des Centres de Gestion mettent en place des dispositifs pour former de futurs secrétaires de Mairie.

À l'issue de ces formations, les candidats formés débutent souvent leur carrière en assurant des remplacements en collectivité par le biais des services missions temporaires des CDG.

Les Centres de Gestion ne se limitent pas qu'aux secrétaires de Mairie. En effet, d'autres formations peuvent être proposées suivant le CDG, comme par exemple des licences

MOYENNE D'ÂGE

49 ANS ET 3 MOIS

48 ANS ET 4 MOIS

RÉPARTITION PAR SEXE

94 %

6 %

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS COMPLET*

* avec le même employeur

38 %

TEMPS NON COMPLET

62 %

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

CAT .C 60,4 %

CAT. B 23,1 %

CAT. A 16,5 %

DES EFFECTIFS TOTAUX DES SECRETAIRES DE MAIRIE

DERNIER DIPLÔME OBTENU***

NIVEAU IV 40 %

NIVEAU III 27 %

NIVEAU II 14 %

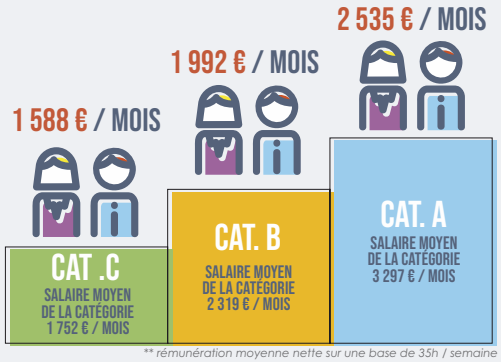
NIVEAU V 12 %

NIVEAU I MASTER 4 %

NIVEAU VI 3 %

*** Niveau VI : Brevet des collèges - Niveau V : CAP, BEP - Niveau IV : Bac - Niveau III : DEUG, BTS - Niveau II : Licence - Niveau I : Master, Doctorat

RÉMUNÉRATION MOYENNE**



** rémunération moyenne nette sur une base de 35h / semaine
rapport DGAFP / BS 2017 - figure v3-19

DÉPARTS À LA RETRAITE****

DANS 5 ANS 16,5 % DES AGENTS RECENSÉS EN 2017 SERONT EN ÂGE DE PARTIR

DANS 10 ANS 33,9 % DES AGENTS RECENSÉS EN 2017 SERONT EN ÂGE DE PARTIR

**** L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur en 2019, soit 62 ans.

***** Ces prévisions s'appuient sur la base des effectifs issus des bilans sociaux 2017 consolidés au niveau national, soit 14 317 agents recensés sur emploi permanant avec comme age de départ à la retraite : 62 ans.*

professionnelles ou des diplômes universitaires en partenariat avec des universités, des sessions de formation en alternance sur quelques semaines, qui peuvent par exemple être mises en place en partenariat avec Pôle Emploi et le CNFPT (*formations théoriques*) et le Conseil Régional (*participations au financement*), etc.

ILS PARLENT DE LEUR MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Des secrétaires de Mairie ayant suivi des dispositifs de formation organisés par des Centres de Gestion nous ont donné leur vision de ce métier aux multiples facettes et des évolutions qu'ils en perçoivent.

Le métier de secrétaire de Mairie : un métier riche !

« Le secrétaire de Mairie est un agent polyvalent, capable de s'adapter à de multiples domaines et questionnements. Il est également un agent ressource pour les élus et pour les autres agents des collectivités ».

« Ce métier a une forte dimension relationnelle : avec les usagers (*habitants de la commune*), les agents de la collectivité, les élus, les autres partenaires institutionnels (*État, Région...*). Il faut savoir composer avec tous ces interlocuteurs ! C'est également un métier exposé, qui est de plus en plus amené à gérer des situations de contentieux. Le volet juridique monte en puissance ».

Les besoins supplémentaires de formation

« En matière de dématérialisation des procédures, il faut une formation plus poussée des secrétaires de Mairie. Il faut acquérir de nouvelles méthodes de travail et ne pas être formé uniquement à l'utilisation des outils de comptabilité, paie, etc. Grâce aux outils numériques, c'est également le service à la population qui change ».

« Dans le contexte actuel de questionnements autour de l'avenir du métier de secrétaire de Mairie, les CDG devront sans doute adapter leur offre de formation, en proposant notamment des cursus par spécialité (*finances, social, ressources humaines…*) ».

« Une dominante marchés publics/achats va très certainement être nécessaire à court terme. Par ailleurs, il serait opportun de préparer les futurs agents qui assureront des remplacements en collectivités aux situations délicates auxquelles ils pourraient être confrontés (*titulaire absent pour burnout, désorganisation des services, beaucoup de difficultés rencontrées au sein des collectivités...*) ».

De manière générale, les stagiaires issus de ces formations s'insèrent rapidement dans le monde professionnel, ce qui prouve l'attente et les besoins très importants des collectivités sur ce métier.

Des évolutions importantes pressenties

« Les évolutions seront différentes en fonction de l'échelle de la commune. Pour les petites et moyennes communes, cela dépendra des fusions entre communes ou transferts de compétences vers les intercommunalités. Si le champ des compétences de la commune se réduit, les missions du secrétaire de Mairie seront plus limitées et le travail moins intéressant. Pour garder des vrais postes intéressants, des fusions entre les petites communes seront nécessaires. Cela inciterait à partager le secrétaire de Mairie entre elles. Dans ce cas, les multi-compétences resteraient d'actualité. »

« Du point de vue « métier pur », nous nous dirigeons de plus en plus vers la dématérialisation des échanges, que ce soit avec la trésorerie, la préfecture, mais également avec tous les interlocuteurs que nous pouvons avoir. Ce qui nous amène à nous mettre à jour et au point tout le temps. Les méthodes de travail évoluent sans cesse ».

« Un autre aspect de la richesse de ce métier est la mutation de l'organisation du temps de travail. En effet, une secrétaire de Mairie peut être mutualisée entre différents employeurs, en fonction des besoins d'ouverture au public de la Mairie, de la charge de travail spécifique à la collectivité, et en fonction de son budget ».