

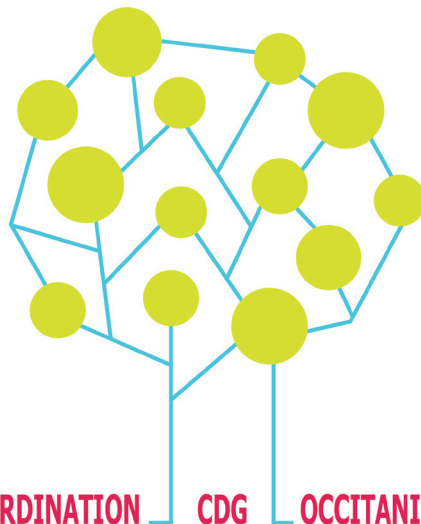


Panorama de l'Emploi Territorial

de la région Occitanie

2^{ème} édition

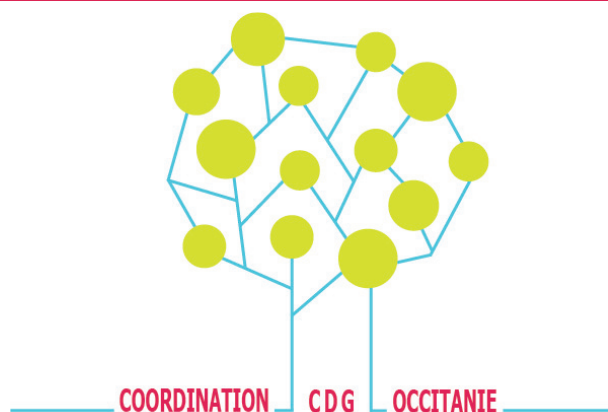
13 novembre 2019



COORDINATION CDG OCCITANIE

SOMMAIRE

Avant-propos	4
I. Introduction méthodologique	6
II. Présentation démographique de l' Occitanie	7
III. La FPT en Occitanie : les chiffres repères	7
A. Les agents territoriaux	7
B. Les employeurs territoriaux	9
IV. Les tendances de l'emploi public territorial en 2018	12
A. Les offres d'emploi publiées par les employeurs publics territoriaux	12
B. Les 5 familles de métiers les plus recherchées par les employeurs publics territoriaux	12
C. Les 10 métiers qui recrutent le plus	12
D. Les 10 métiers en tension	13
V. Les mouvements RH dans la FPT : les arrivées et les départs à la retraite	15
A. Les flux d'entrée	15
B. Les départs à la retraite	15
VI. Les concours et examens organisés par les CDG d'Occitanie en 2018	20
A. Les concours	20
B. Les examens professionnels	21
VII. CRE2019 : Les défis d'un management territorial soutenable et performant	23
A. Des indicateurs qui interrogent les défis du management dans un contexte d'évolutions constantes	23
B. Un management qui s'adapte à ce nouveau contexte en se faisant soutenable et performant	24
C. Le défi managérial face à la gestion d'une pluralité de statuts professionnels	37
Références bibliographiques	31



AVANT-PROPOS

Le présent Panorama de l'Emploi Territorial de la région Occitanie conserve le format de la 1^{ère} édition afin d'en souligner les évolutions depuis deux ans. Il est cependant complété par des indicateurs spécifiques en lien avec la thématique de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial 2019 relative aux défis d'un management soutenable et performant.

L'utilité attribuée à ces indicateurs est de décrire certaines composantes de données et/ou pratiques actuelles de gestion des ressources humaines.

Les avis, les réflexions, les discussions souhaités autour de ces indicateurs représentent le socle et les objectifs assignés à cette Conférence Régionale afin de mieux cerner les enjeux actuels de la gestion de l'Emploi Territorial, d'éclairer les décideurs dans leurs orientations pour le moyen et le long termes, de capitaliser autour de méthodes de travail efficaces à un moment où la Fonction Publique se transforme et où s'esquisse une nouvelle « réalité » territoriale.

La mobilisation des 13 CDG de la Région Occitanie sur l'ensemble des missions relatives à l'emploi territorial est consolidée par les nouvelles dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

La Conférence Régionale de l'Emploi territorial se veut être un espace public, non virtuel, un lieu d'information, d'échanges de connaissances, de constitution de réseaux techniques et professionnels. N'hésitez pas à nous interpeller sur cette thématique majeure de l'emploi territorial; au-delà de notre rôle, c'est un engagement partagé et porté par nos 13 établissements.

La réalisation de ce deuxième Panorama de l'Emploi Territorial de l'Occitanie est, également, l'occasion de faire un point sur notre travail commun.

Au plan national, la création en 2018 de la plateforme commune à l'ensemble des CDG « DONNEES-SOCIALES.FR », conformément à la réglementation, et l'agrégation des Bilans de l'Emploi Public Territorial réalisés par 91 centres de gestion permettent de proposer des analyses comparatives au plan régional ou départemental. L'ensemble de ces données se révèle être un élément précieux de pilotage des politiques de ressources humaines et peut renforcer les notions d'observation, d'analyse et de prospective nécessaires aux employeurs publics territoriaux.

En Occitanie, depuis le début d'année 2019, l'harmonisation des outils au service des collectivités se poursuit avec le site emploi-territorial.fr, plateforme de saisie et de publicité des offres d'emploi. Ce site est une importante source de données pour la réalisation de ce Panorama de l'Emploi.

Cependant, le travail d'harmonisation et de pédagogie relatif aux procédures de saisie des données par les collectivités et les établissements publics territoriaux doit se poursuivre afin de pouvoir mener des exploitations de données homogènes et exhaustives qui permettront de refléter la réalité du marché de l'emploi. Cela permettra également de proposer des focus spécifiques sur des évolutions ou transitions relatives à la gestion des ressources humaines.



= Information



= Indicateurs spécifiques



= Éléments à mettre en perspective à la suite de la loi du 6 août 2019

Les Présidentes et Présidents des 13 centres de gestion de la coordination régionale des centres de gestion de la région Occitanie en exercice :

Martine ESTEBAN Présidente du Centre de Gestion de l'Ariège



Roger ADIVÈZE Président du Centre de Gestion de l'Aude



Maurice BARTHÉLÉMY Président du Centre de Gestion de l'Aveyron



Reine BOUVIER Présidente du Centre de Gestion du Gard



Didier DUPRONT Président du Centre de Gestion du Gers



Pierre IZARD Président du Centre de Gestion de la Haute-Garonne



Christian BILHAC Président du Centre de Gestion de l'Hérault



Jean PETIT Président du Centre de Gestion du Lot



Laurent SUAU Président du Centre de Gestion de la Lozère



Denis FÉGNÉ Président du Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées



Robert GARRABÉ Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales



Sylvian CALS Président du Centre de Gestion du Tarn



Francis LABRUYÈRE Président du Centre de Gestion du Tarn-et-Garonne



I. INTRODUCTION MÉTHODOLOGIQUE

L'utilisation de nombreuses bases de données a été nécessaire pour actualiser ce panorama de l'emploi territorial en Occitanie :

• Les données des CDG Occitanie

Les données sur les offres d'emplois publiées, les créations de postes et les modes de recrutement des agents territoriaux sont issues des logiciels de gestion utilisés par les services emploi des 13 CDG Occitanie : GE et Emploi Territorial. Il est à noter que, depuis février 2019, tous les CDG d'Occitanie utilisent, le site emploi-territorial.fr.

En outre, le travail de coopération des 13 CDG, quant à l'harmonisation des procédures de saisie des données par les collectivités et les établissements publics territoriaux, vise à renforcer l'exhaustivité des données sur les emplois territoriaux.

Les données présentées sont, en général, les tendances observées sur la région Occitanie.

L'identification des métiers qui recrutent le plus est basée sur le nombre de nominations, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, transmises par les collectivités et établissements publics aux CDG.

Les métiers en tension sont caractérisés par un déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Leur repérage est principalement basé sur une identification de durée moyenne de publication « anormalement » longue et sur le retour d'expérience des différents services emploi des 13 CDG.

En outre, un nombre suffisant de postes publiés est nécessaire pour identifier un métier comme étant en tension.

Le portail national « Données Sociales » de recueil des données des bilans sociaux des collectivités et établissements publics a permis d'accroître considérablement leur nombre.

En outre, cette base regroupe dorénavant près de 140 000 agents territoriaux (tous statuts confondus), soit une hausse de 75% par rapport à la collecte du bilan social 2015.

À ce titre, elle permet des analyses plus fines de l'évolution de l'emploi public ainsi que la présentation de nombreuses caractéristiques des agents territoriaux de la région.

Les données sur les concours et examens professionnels sont issues des services concours des CDG Occitanie.



• Les données des partenaires

Les données relatives aux employeurs territoriaux sont issues de plusieurs sources :

- le nombre de collectivités et établissements publics ayant au moins 1 agent (source : Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)) ;
- le nombre de communes (source : Insee) ;
- le nombre d'intercommunalités (source : BAse NATIONALE d'informations sur l'InterCommunalité (BANATIC) en France) ;
- les données des départs à la retraite des années 2013 à 2018 sont issues de nos partenaires de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (IRCANTEC) ;
- l'intégralité de ces données a été exploitée et analysée par l'Observatoire régional des données sociales et de l'emploi territorial sis au CDG31 ;
- cet observatoire est partie prenante de groupes de travail au niveau national et travaille en étroite collaboration avec l'ensemble des observatoires régionaux dans le cadre d'un partenariat avec l'Association Nationale des Directeurs et directeurs-adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANCDG) et de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

II. PRÉSENTATION DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE

L'Occitanie : une région qui présente des contrastes entre ses territoires

Ce territoire de 72 274 km² présente une faible densité de population : 80 habitants au km². Avec un peu plus de 5,87 millions d'habitants¹, l'Occitanie se situe au 5^{ème} rang des régions françaises. Son rythme de croissance reste un des plus élevés des régions françaises et elle pourrait devancer les Hauts-de-France et la Nouvelle-Aquitaine d'ici à 2022.

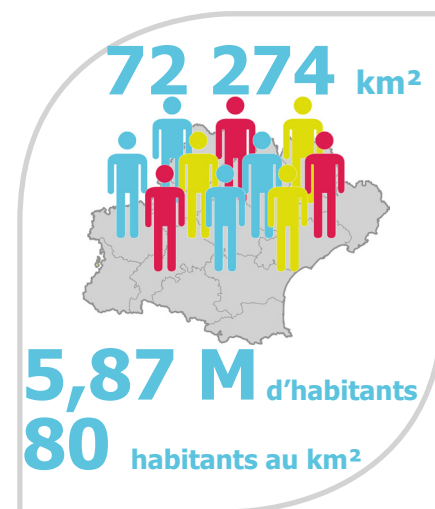
Mais cette dynamique démographique est hétérogène : l'Hérault et la Haute-Garonne sont parmi les départements dont les taux

de croissance sont les plus élevés entre 2014 et 2018, alors que la population diminue dans les Hautes-Pyrénées, la Lozère, le Gers et l'Aveyron.

Sur ce territoire, des départements très ruraux âgés côtoient des départements urbanisés jeunes et attractifs, avec 2 des 16 plus grandes aires urbaines de Métropole (Toulouse et Montpellier concentrant plus de 200 000 emplois).

En 2018, 4 départements (Lot, Aveyron, Gers, Hautes-Pyrénées) figurent parmi les 10 plus âgés de France. À l'opposé, la Haute-Garonne est l'un des plus jeunes de province.

Le taux de chômage de l'Occitanie est le 2^{ème} le plus élevé de métropole (10,3% fin 2018).



III. LA FPT EN OCCITANIE : LES CHIFFRES REPÈRES

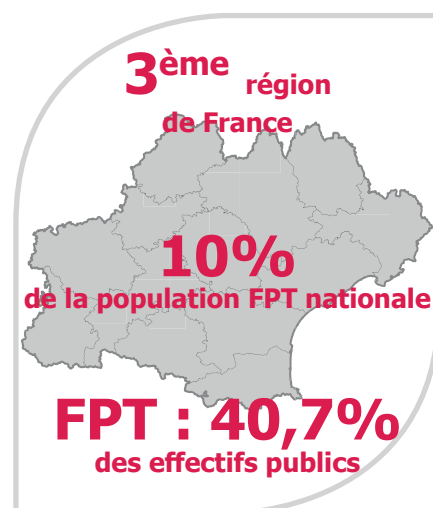
A. LES AGENTS TERRITORIAUX

Au 1^{er} janvier 2018, l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) représente 192 000 agents, en progression de 6,1% entre 2014 et 2017 soit :

-10% des effectifs de la FPT nationale. La région Ile de France reste en tête (19,3%) de l'effectif national territorial, suivie de la région Auvergne Rhône Alpes (11,7%).

Il est à noter que depuis 2015, les effectifs de la FPT ont baissé sur l'ensemble des régions, sauf pour 6 d'entre elles, la Corse, la

Guadeloupe, la Réunion, les Pays de la Loire, la Bretagne et l'Occitanie.



- 40,7% des emplois publics en Occitanie, représentent une proportion plus élevée que la moyenne nationale qui est de 36,3%. Cependant, il est possible de relever que la présence d'une population touristique importante induit souvent des besoins supplémentaires en services publics.

À noter : la DIRECCTE recense 876 apprentis dans le secteur public dont 333 apprentis dans les collectivités territoriales (66% dans le bloc communal, 21% dans les départements et 13% dans la région Occitanie) en 2018, soit un recours à l'apprentissage accru de 15%.

¹ Population actualisée 2018, INSEE.

FOCUS SUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS TERRITORIAUX D'OCCITANIE²

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels





74%
de fonctionnaires



26%
de contractuels

Répartition des agents par genre

2017 :  **41%**
2015 : 39%

2017 :  **59%**
2015 : 61%

Répartition des agents par catégorie

C
78%

B
13%

A
9%

Les trois principales filières



2017: 49,4%
2015 : 48%
Filière technique



2017: 22,5%
2015 : 24%
Filière administrative



2017: 14%
2015 : 15%
Filière médico-sociale

L'âge des agents



46,9 ans
en moyenne



43%
+ de 50 ans

Le temps de travail des agents



Temps complet

87% des fonctionnaires/stagiaires
2015 : 82%
55% des contractuels sur emploi permanent
2015 : 42%



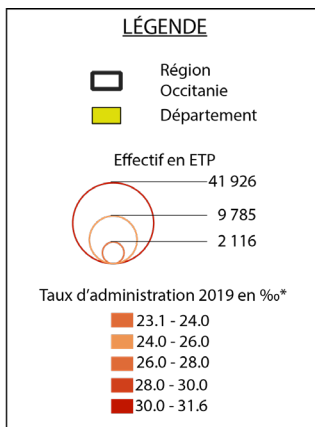
Temps non complet

13% des fonctionnaires/stagiaires
2015 : 18%
45% des contractuels sur emploi permanent
2015 : 58%

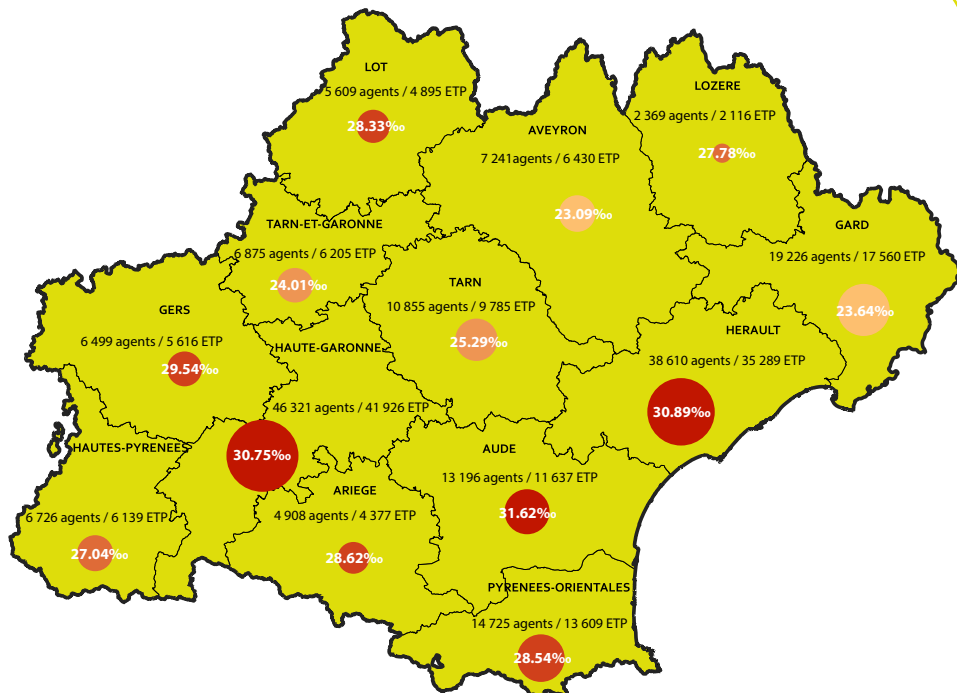
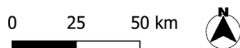


Cet indicateur est conforme à la tendance nationale d'augmentation des temps complets. Est observé également un nombre de recueil de données significatif de la part des structures importantes en nombre de postes.

²Données issues de l'agrégation régionale de tous les bilans sociaux 2017 transmis aux CDG d'Occitanie en 2018 sur des effectifs 2015.



*Taux d'administration du département en équivalent temps plein (ETP).
Taux d'administration = (Nombre d'ETP au 31 décembre 2016 / Nombre d'habitants) x 1 000
Sources : Données SIASP INSEE au 31/12/2016. Estimation de population au 01/01/2017.



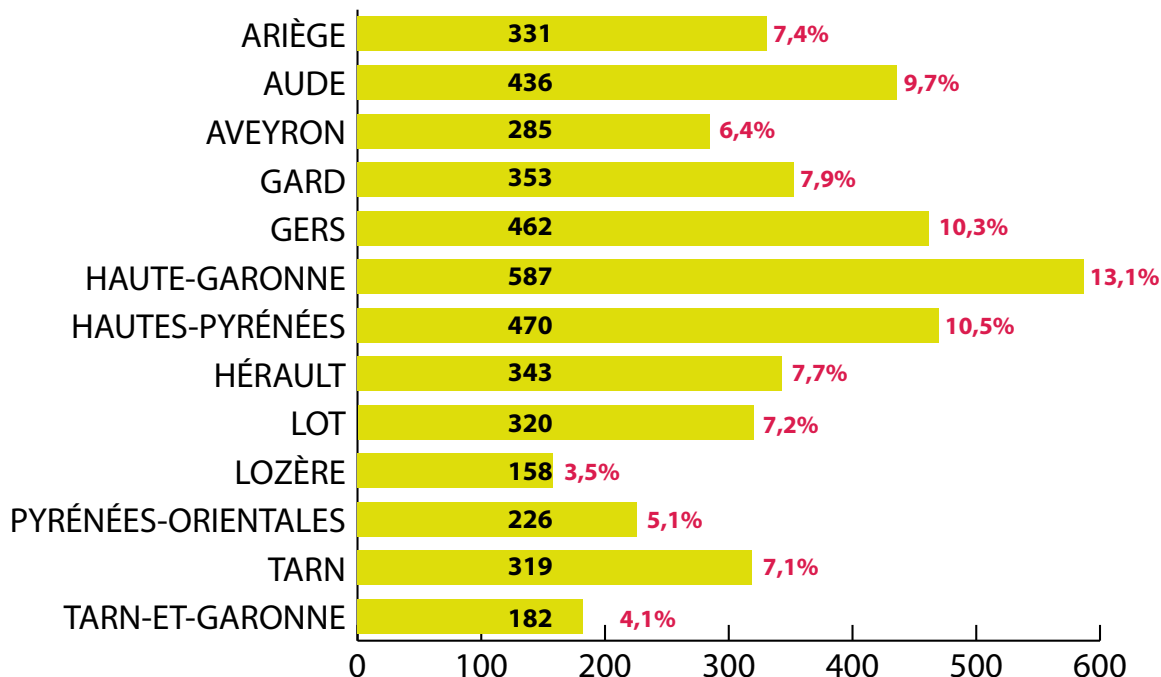
B. LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

La loi du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, qui permet de faciliter la création de communes nouvelles en instaurant notamment un pacte financier garantissant pendant 3 ans le niveau de dotations de l'État, a été prorogée en 2018, favorisant les regroupements de communes.



Ainsi, sur la région Occitanie durant l'année 2017, 43 communes ont été regroupées en 16 communes nouvelles. Ces regroupements ont particulièrement été observés dans 3 départements (Lozère, Lot et Hautes-Pyrénées). Dans une moindre mesure, 4 départements (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Tarn) ont également enregistré un regroupement sur l'année. Au 1^{er} janvier 2018, la région ne compte plus que **4 472 communes**.

Nombre et répartition des communes par département



Par ailleurs, la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) a fait également baisser le nombre d'intercommunalités. Celui-ci baisse encore en passant de 1 390 à 1 292 entre le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018 (soit une baisse de 7%).

Cette évolution a notamment concerné :

- Les syndicats intercommunaux à vocation unique (590 en 2018 contre 682 en 2017), soit une baisse de 13,5 %.

- Les syndicats intercommunaux à vocation multiple (142 en 2017, 124 en 2018), soit une baisse de 12,7%.

Typologie des intercommunalités de l'Occitanie au 1^{er} janvier 2018

	2017	2018	%
SIVU (Syndicats Intercommunaux à Vocation Unique)	682	590	45,7%
SYNDICAT MIXTE	381	387	30%
SIVOM (Syndicat intercommunal à vocation multiple)	142	124	9,6%
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES	138	138	10,7%
POLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL	23	29	2,2%
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION	20	20	1,5%
MÉTROPOLE	2	2	0,2%
COMMUNAUTE URBAINE	1	1	0,1%
PÔLE MÉTROPOLITAIN	1	1	0,1%
Ensemble	1 390	1 292	100%

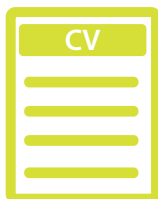
Au plan national, globalement, le nombre d'employeurs territoriaux est également en baisse de 7% quelle que soit la structure (-3,5% de communes et -17% de syndicats intercommunaux entre 2014 et 2017).

4739 employeurs publics territoriaux
ayant au moins un agent

84 736 agents en équivalent temps plein
dans les communes, soit 46,3%

FOCUS SUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOIS

Répartition des offres d'emploi publiées



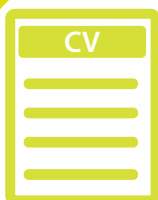
42,2% publiées par des communes

dont :



22,1% communes de 5 000 à 9 999 habitants

15,7% communes de 50 000 habitants et plus



82,8% des offres concernent des temps complet



Ceci confirme le constat de l'augmentation du temps complet (cf. page 8)

Répartition des agents par catégorie



47,6%
2016 : 44,8%



28,5%
2016 : 29,8%



23,9%
2016 : 25,2%

Les trois principales filières



33,5%

Filière administrative



33%

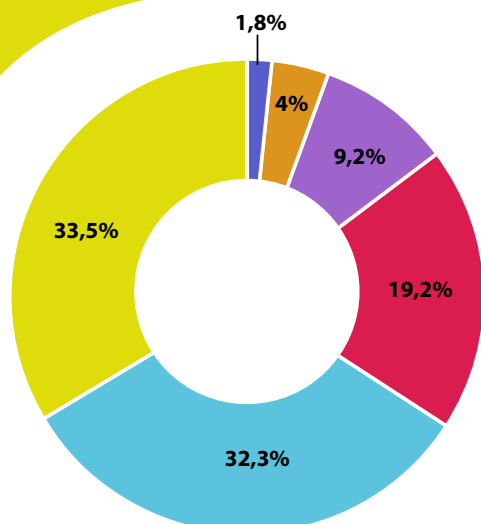
Filière technique



14,1%

Filière médico-sociale

Répartition des offres d'emploi publiées par les CDG Occitanie en 2018, selon le domaine d'activité (en %)



- Pilotage, management et gestion des ressources
- Animation et services à la population
- Interventions techniques
- Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial
- Sécurité
- Autres

IV. LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN 2018

A. LES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX

En Occitanie, les collectivités et établissements publics ont ouvert au recrutement plus de **5 200 offres d'emploi** via les services emploi des 13 Centres de Gestion, soit une progression de 50% par rapport à la première édition régionale du panorama régional. En 2017³, la région

Occitanie représentait moins de 7% des offres d'emplois publiées au niveau national, loin derrière les régions Ile de France (20%), Auvergne-Rhône-Alpes (18,1%), Hauts-de-France (9,1%) et Nouvelle Aquitaine (8,8%).

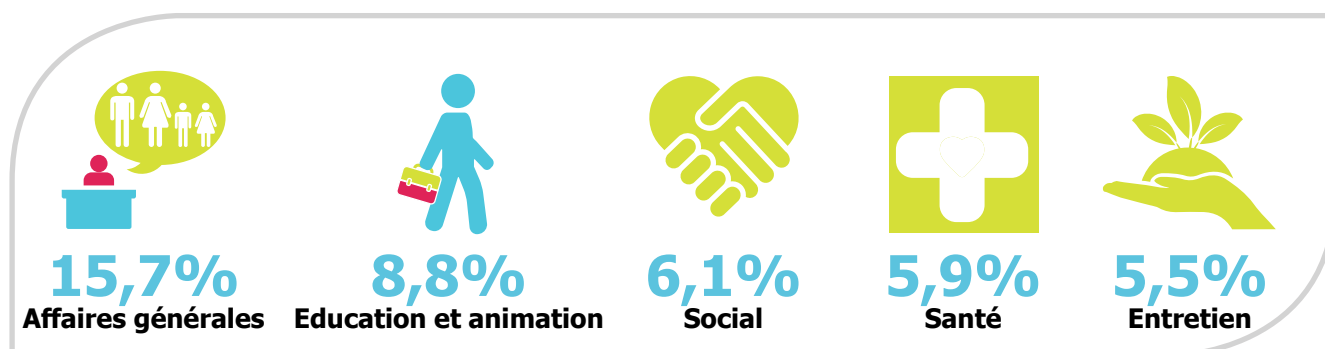
Cependant, la hausse des offres d'emploi de la région est liée à l'harmonisation des pratiques de diffusion des offres sur le portail unique le site emploi-territorial.fr pour l'ensemble des 13 CDG.

5 218
offres d'emplois diffusées



B. LES 5 FAMILLES DE MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX

42% des offres d'emplois publiées sur l'année 2018 concernent 5 familles de métiers :



Par rapport, à la première édition du Panorama de l'emploi territorial, une inversion est notée entre les deux premières familles de métiers les plus recherchées. En effet, en 2017, la première place revenait à la famille « Éducation et animation », suivie de la famille des « Affaires générales ».

C. LES 10 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS*

1. aide à domicile
2. animateur éducatif accompagnement périscolaire(5)
3. assistant de gestion administrative(7)
4. agent de service polyvalent en milieu rural(8)
5. agent des interventions techniques en milieu rural
6. aide-soignant
7. chargé d'accueil
8. animateur enfance jeunesse(2)
9. enseignant artistique(4)
10. assistant éducatif petite enfance(9)

³ Source : Panorama de l'emploi 8^{ème} édition - 2019, FNCDG, ANDCDG.

* Les rangs indiqués entre parenthèses représentent le positionnement du métier au niveau national sur l'année 2014-2017. Lorsque le rang n'est pas précisé, cela signifie que le métier n'apparaît pas dans les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national. Source : Panorama de l'emploi territorial, 8^{ème} édition, FNCDG, ANDCDG.

D. LES 10 MÉTIERS EN TENSION*

1. **policier municipal (2)**
2. enseignant artistique (1)
3. aide-soignant
4. instructeur des autorisations d'urbanisme
5. **secrétaire de mairie (3)**
6. **responsable de gestion budgétaire et financière**
7. **DGS de collectivité ou d'établissement public**
8. **chargé de communication**
9. **chargé de la commande publique**
10. infirmier

**CRE
2019**

Métiers d'encadrement

Même si le nombre est naturellement plus faible, une tension est notée sur les métiers de la filière administrative caractérisés par de l'encadrement (directeur financier, DRH, etc.). Au plan national sur l'année 2017, la filière administrative est également surreprésentée.

IMPACT DE LOI

Le recrutement de policiers municipaux devrait être simplifié par la possibilité d'une dispense de formation initiale ou de professionnalisation.

Globalement, les métiers de la santé restent en tension même si, en volumétrie, leur nombre d'offres baisse sensiblement. En effet, il existe une « concurrence » avec la Fonction Publique Hospitalière et le marché de l'emploi privé, offrant des rémunérations plus intéressantes.

Les métiers de l'animation restent tendus en partie à cause de la forte réduction des emplois aidés.

Les métiers liés aux finances sont en nette tension compte tenu des enjeux accrus et de la technicité grandissante du secteur. De même, les nouvelles intercom-

munalités et leurs transferts de compétence ont mis en tension le métier d'instructeur des autorisations d'urbanisme.

* Les rangs indiqués entre parenthèses représentent le positionnement du métier au niveau national sur l'année 2017. Lorsque le rang n'est pas précisé, cela signifie que le métier n'apparaît pas dans les 10 métiers qui recrutent le plus au niveau national. Source : Panorama de l'emploi territorial, 8^{ème} édition, FNCDG, ANDCDG.

FOCUS SUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES NOMINATIONS

46,8%
des nominations ont lieu dans
des communes et CCAS



74,2%
des nominations concernent
des postes à temps complet

29,6% des nominations ont lieu
dans des intercommunalités.

Répartition des agents par catégorie



69,7%



18,3%



12%

Les trois principales filières



43,8%
Filière technique



24,2%
Filière administrative



16%
Filière médico-sociale

FOCUS SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

8,4%
des agents nommés ont muté dans
une nouvelle collectivité

2,9%
des agents sont nommés
par intégration directe



9,5%
des agents nommés ont changé
de poste au sein de la même
collectivité

2,8%
des agents sont nommés par
détachement

V. LES MOUVEMENTS RH DANS LA FPT : LES ARRIVÉES ET LES DÉPARTS À LA RETRAITE

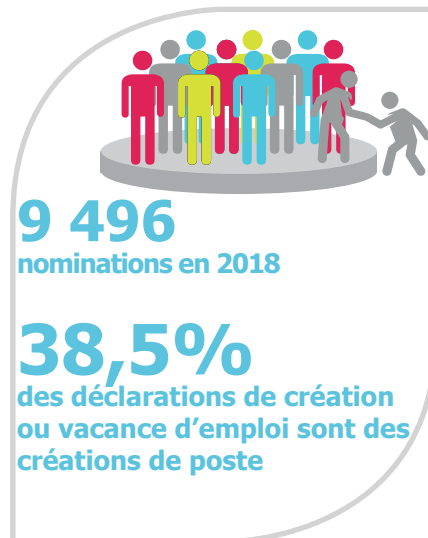
A. LES FLUX D'ENTRÉE

Sur l'année 2018, est estimé à **9 496 le nombre de nominations** sur un poste permanent ou non dont **33% de nouveaux arrivants dans la FPT**. Les nouveaux arrivants regroupent les agents nommés à la suite : d'un recrutement direct, d'une sélection professionnelle, de la réussite à un concours ou d'un détachement (de la fonction publique d'État ou de la fonction publique hospitalière).

Les fonctionnaires représentent toujours 74% des recrutements contre 26% de contractuels.

Au niveau national, les contractuels sont surreprésentés avec 40% de l'ensemble des nominations selon le Panorama National de l'Emploi Territorial (8^{ème} édition 2019).

Pour les fonctionnaires, le mode de recrutement le plus observé est le recrutement direct (34%), suivi des lauréats de concours (11,2%) et enfin les mutations externes (8,4%).



B. LES DÉPARTS À LA RETRAITE



4 699
départs à la retraite en 2018

86,5% CNRACL

13,5% IRCANTEC

Sur la période 2013-2015, le nombre de départs à la retraite a progressé chaque année de plus de 3%. Après une hausse de 10,8% en 2016, et un pic à 15,9% en 2017, l'évolution s'avère modérée en 2018 (1,3%).

Les 10 cadres d'emplois les plus concernés par ces départs à la

retraite sont : adjoint technique, adjoint administratif, agent de maîtrise, attaché, rédacteur, ATSEM, technicien, agent social, ingénieur, et agent socio-éducatif.

À l'horizon 2030, selon le Panorama National de l'Emploi Territorial (8^{ème}

édition - 2019), 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.

44%



56%



45%
des agents présents en 2017 seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030⁴

⁴ Source : Panorama de l'emploi territorial, 8^{ème} édition - 2019, FNCDG, ANDCDG.

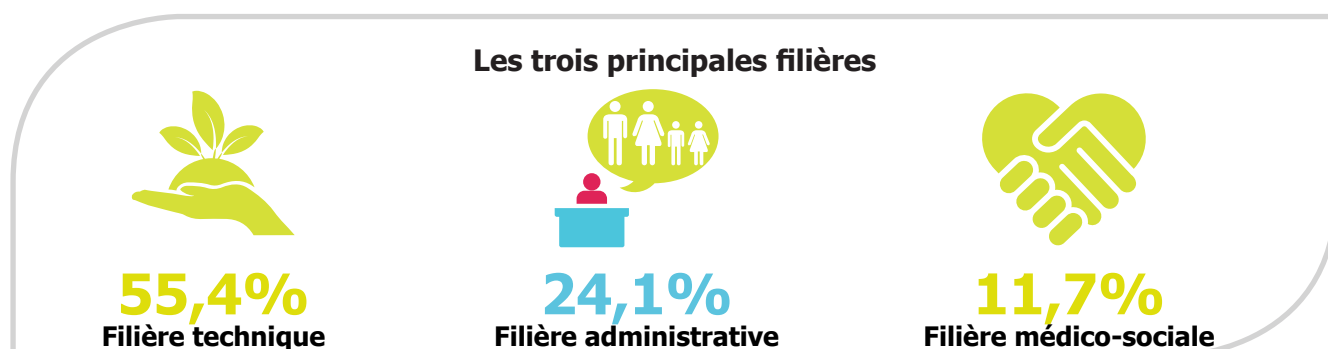
1. LES DÉPARTS À LA RETRAITE CNRACL

Après une nouvelle année de forte croissance en 2017 (+14,8%), l'évolution du nombre de départs CNRACL revient à 3% de 2017 à 2018.

Nombre de départs à la retraite CNRACL						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	1 513	1 545	1 574	1 742	2042	2133
Hommes	1 403	1 472	1 562	1 736	1906	1934
Ensemble	2 916	3 017	3 136	3 478	3948	4067
	+3,8%	+3,9%	+10,9%	+14,8%	+3%	

En 2018, les agents de catégorie A totalisent 11,4% des départs alors qu'ils ne représentent que 9% des agents en activité.

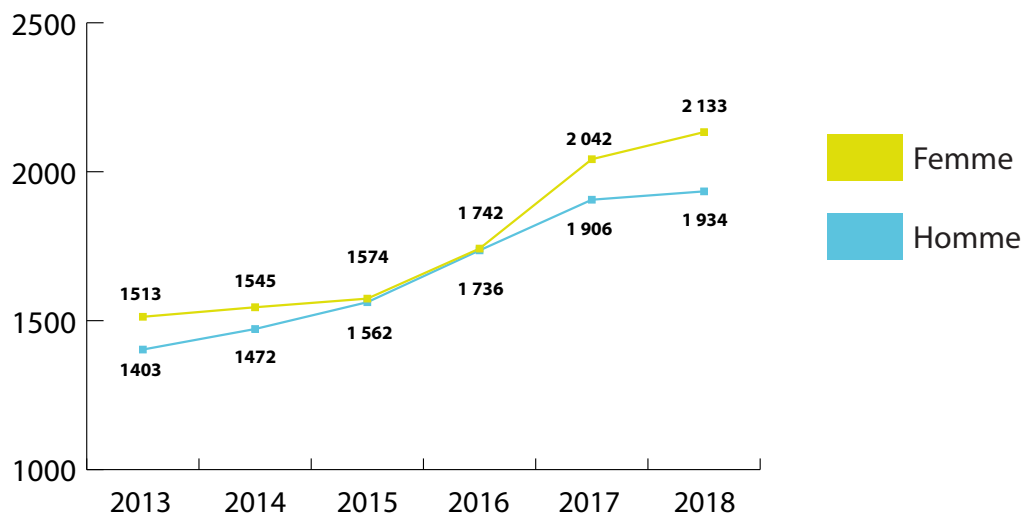
Plus de 9 départs à la retraite sur 10 concernent des agents des 3 principales filières :



Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite est de 61.6 ans et il varie peu selon les départements (de 60,9 ans en Ariège à 62,1 ans dans les Pyrénées Orientales).

Il varie de 56,7 ans pour les aides-soignants à 63,4 ans pour les agents de la filière culturelle.

Évolution du nombre de départs à la retraite CNRACL par sexe
Territoire : Occitanie
Période : 2013-2018



Sur l'année 2018, 39% des départs concernent des adjoints techniques, 11,9% des adjoints administratifs et 9,7% des agents de maîtrise.

- Les agents qui partent le plus tôt (avant 60 ans) sont les sapeurs-pompiers officiers non officiers et les infirmiers.

plus tard (plus de 64 ans) sont les médecins ; les professeurs d'enseignement artistique et les attachés de conservation du patrimoine.

- Les agents qui partent le

FOCUS SUR LES DÉPARTS CNRACL POUR INVALIDITÉ

De 2013 à 2017, le taux des départs CNRACL pour invalidité a varié de 11,2% à 12,4%. Ce taux ne cesse d'augmenter : il est de 14,2% en 2018.

Au plan national, les données 2017 indiquaient, contrairement aux données régionales, une baisse des départs à la retraite pour invalidité pour la première fois depuis 2014.

Selon le sexe, une tendance qui s'inverse au cours du temps

Les départs pour invalidité selon le sexe de l'agent

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Nom- bre de départs	%	Nom- bre de départs	%	Nom- bre de départs	%	Nom- bre de départs	%	Nom- bre de départs	%	Nom- bre de départs	%
Femmes	153	46,9%	192	51,9%	205	55,3%	249	57,8%	267	58,8%	325	56,2%
Hommes	173	53,1%	178	48,1%	166	44,7%	182	42,2%	187	41,2%	253	43,8%
Ensemble	326		370		371		431		454		578	

Par ailleurs, au plan national, la prédominance des départs à la retraite pour les femmes (61%) est notable par rapport aux hommes (39%).

Au plan régional, en 2018, les agents qui partent le plus tôt pour invalidité sont les auxiliaires de soin les agents de police municipale et les adjoints d'animation. Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite pour invalidité est de 57,1 ans.

- 92,2% concernent des agents de catégorie C ; 5,8% de catégorie B et 2% de catégorie A.

- 62,6% sont des agents des communes (alors qu'ils ne représentent que 56,5% des départs à la retraite) ; 12,8% des conseils départementaux (contre 19,6% des départs).



14,2%
des départs à la retraite
CNRACL le sont pour
invalidité

**CRE
2019**

Le décret du 5 mars 2019 institue un droit à une période de préparation au reclassement (PPR) des agents publics, mis en œuvre par les CDG, pour limiter les pertes d'emploi en raison d'un problème de santé ou de handicap.

2. LES DÉPARTS À LA RETRAITE IRCANTEC⁵

Après avoir observé une augmentation de près de 10% entre 2015 à 2016, celle-ci atteint 32% entre 2016 et 2017 pour enregistrer une baisse de 8,9% en 2018.

Les femmes partent en moyenne à la retraite plus tardivement que les hommes (63,2 ans contre 62,2 ans en 2018).

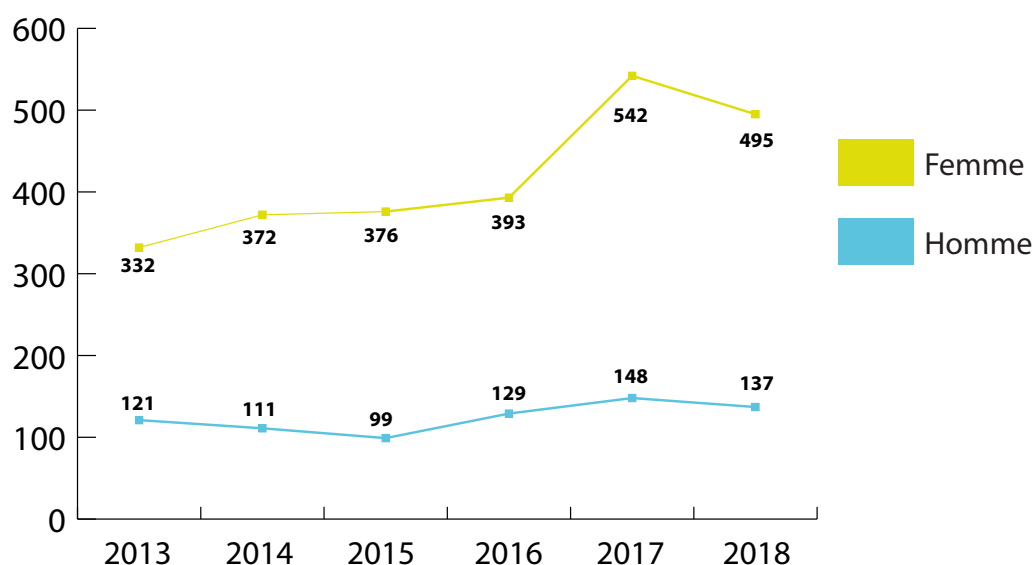
Quelques disparités sont observées sur le territoire :

- les femmes partent plus tôt dans les Hautes-Pyrénées, le Tarn et le Tarn-et-Garonne (62,3 ans) et plus tard en Lozère (65,4 ans) ;
- les hommes partent plus tôt dans le Tarn-et-Garonne (60,1 ans), et dans le Gers (60,7 ans) et 3 ans plus tard dans l'Hérault (63,2 ans).

Âge moyen de départ à la retraite selon les départements de la Région Occitanie

	9	11	12	30	31	32	34	46	48	65	66	81	82
Femmes	62,7	63,3	63,3	63,6	63,2	62,9	63,7	63	65,4	62,6	63	62,7	62,4
Hommes	61,7	62	61,5	62,8	62,4	60,7	63,3	62,5	62,2	61,9	62,4	61,7	60,1

Évolution du nombre de départs à la retraite IRCANTEC par sexe Territoire : Occitanie Période : 2013-2018



Âge moyen de départ à la retraite IRCANTEC par sexe

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	62,4	62,8	63,3	63,2	63,1	63,2
Hommes	61,8	62,5	62,5	61,9	62,6	62,2
Ensemble	62,2	62,7	63,1	62,9	63	63

En 2018, 81,5% des départs à la retraite des agents IRCANTEC concernent des agents employés dans des communes (49,8%), des conseils départementaux (20,2%) ou dans des CCAS/CIAS (11,4%).

⁵ Sont affiliés à l'IRCANTEC les fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures, ainsi que les agents contractuels de droit public.

VI. LES CONCOURS ET EXAMENS ORGANISÉS PAR LES CDG D'OCCITANIE EN 2018

A. LES CONCOURS

En 2018, les CDG de l'Occitanie ont permis l'accès, par la voie du concours, à **15 grades** sur les 20 programmés au niveau national, répondant ainsi à l'offre de proximité souhaitée dans le cadre de la charte Régionale des CDG de l'Occitanie. Cela représente ainsi un total de **35 concours ouverts**, ce qui s'explique notamment par la double organisation de certaines opérations et la répartition, par spécialité, des concours de la filière technique.

Seules **4 opérations d'envergure nationale** ont été confiées à d'autres coordinations.

- 3 concours de catégorie A :

- cadre de santé paramédical ;
- conseiller des activités physiques et sportives ;
- attaché territorial.

- 7 concours de catégorie B :

- éducateur et éducateur principal de 2^{ème} classe des activités physiques et sportives ;
- assistant socio-éducatif ;
- assistant et assistant principal de 2^{ème} classe d'enseignement

artistique ;

- technicien et technicien principal de 2^{ème} classe.

- 5 concours de catégorie C :

- auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe ;
- garde-champêtre chef ;
- adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ;
- gardien-brigadier de police municipale ;
- adjoint technique principal de 2^{ème} classe.

Concours	Nombre de postes ouverts		Nombre de candidats admis et inscrits à concourir		Nombre de présents à la 1 ^{ère} épreuve		Nombre de lauréats		Taux de pourvoi des postes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Catégorie A	331	15,16 %	5110	33,48 %	2834	55,46 %	311	16,80 %	94 %
Catégorie B	938	42,97 %	5073	33,24 %	3158	62,25 %	814	43,98 %	87 %
Catégorie C	914	41,87 %	5078	33,27 %	3291	64,81 %	726	39,2 2%	79 %
Ensemble	2 183		15 261		9 283		1 851		85 %

Les concours aux nombres d'inscrits les plus importants sont les 2 concours de la filière administrative : le concours d'attaché (4 703 inscrits, 31%) et le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (2 506 inscrits, 17%) et également le concours de technicien territorial (2 560 inscrits, 17%). Ainsi, ils représentent à eux trois, **65%** de la totalité des inscrits.

Au niveau des lauréats, ce sont les concours de la filière technique qui en génèrent le plus : technicien territorial avec 356 lauréats (19% de la totalité des lauréats), adjoint technique principal de 2^{ème} classe avec 279 lauréats

(15%). Toutefois, ce sont aussi les mêmes opérations où tous les postes ne sont pas pourvus.

Les plus faibles taux de présence à la première épreuve concernent le concours de conseiller des activités physiques et sportives et le concours d'attaché territorial par voie externe où sont dénombrés seulement 43% de candidats présents.

Tous concours confondus, **le taux de présence à la première épreuve est de 57,8%⁶**. Ce taux varie entre 46,65% pour les concours de catégorie A et 64,8% pour les concours de catégorie C.

Tous concours confondus, **le taux de réussite⁷ est de 19,9%**.

Il varie entre 13% pour la catégorie A à 26% pour la catégorie B.

Les 15 concours organisés en 2018 concernent 6 filières



⁶ En 2015, le taux de présence au niveau national s'élevait à 68,7 %. Il correspond au rapport entre le nombre de candidats présents à la première épreuve et le nombre de candidats inscrits admis à concourir.

Source : Panorama de l'emploi territorial, 6^{ème} édition, FNCDG, ANDCDG.

⁷ Le taux de réussite est le rapport entre le nombre de candidats présents à la première épreuve et le nombre de lauréats.

Les taux de réussite et de présence présentés ci-dessous, varient fortement d'une filière à l'autre.

	Nombre de postes ouverts	% par rapport à l'ensemble des filières	Nombre de candidats inscrits	% par rapport à l'ensemble des filières	Nombre de présents à la 1 ^{ère} épreuve	% par rapport à l'ensemble des filières	Nombre de lauréats	% par rapport à l'ensemble des filières	Taux de réussite	Taux de présence (en %)	Taux de pouvoi des postes
Filière technique	1 036	47,5%	4 094	26,8%	2 650	28,5%	782	42,2%	29,5%	64,7%	75,5%
Filière administrative	527	24,1%	7 309	47,9%	4 311	46,4%	525	28,4%	12,2%	59%	99,6%
Filière médico-sociale	299	13,7%	1 680	11%	963	10,4%	279	15,1%	29%	57,3%	93,3 %
Filière culturelle	121	5,5%	159	1%	144	1,6%	105	5,7%	72,9%	90,6%	86,8%
Filière sportive	110	5%	580	3,8%	373	4%	70	3,8%	18,8 %	64,3 %	63,6%
Filière sécurité	90	4,1%	1439	9,4%	842	9,1%	90	4,9%	10,7 %	58,5%	100%
Ensemble	2183		15 261		9283		1851		19,9%	60,8%	84,8%

B. LES EXAMENS PROFESSIONNELS



En région Occitanie, l'offre en matière d'examens professionnels a été très diversifiée. Elle a permis de proposer, à l'instar des concours, une offre de proximité.

- **16 examens professionnels** ont donc été organisés.

2 examens de catégorie A :

- cadre supérieur de santé paramédical ;
- ingénieur territorial.

10 examens de catégorie B :

- animateur principal de 1^{ère} classe ;
- animateur principal de 2^{ème} classe (avancement de grade et promotion interne) ;
- assistant de conservation du patrimoine principal de 1^{ère}

classe ;

- assistant de conservation du patrimoine principal de 2^{ème} classe ;
- rédacteur principal de 1^{ère} classe ;

classe ;

- rédacteur principal de 2^{ème} classe (avancement de grade et promotion interne) ;
- assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classes.

- 4 examens de catégorie C :

- adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe ;
- adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe ;
- adjoint technique principal de 2^{ème} classe ;
- agent social principal de 2^{ème} classe.

Concours	Nombre de candidats admis et inscrits à concourir		Nombre de présents à la 1 ^{ère} épreuve		Nombre de lauréats		Taux de pouvoi des postes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Catégorie A	384	7,85 %	289	75,26 %	111	5,18 %	38 %
Catégorie B	2797	57,17 %	1 858	66,43 %	858	40,06 %	46 %
Catégorie C	1 711	34,98 %	1 445	84,45 %	1173	54,76 %	81 %
Ensemble	4 892		3 592	73,43 %	2 142		60 %

Tous examens confondus, **le taux de présence est de 73,43%⁸**. Ce taux varie de 66,43% pour les examens de catégorie B jusqu'à 84,45% pour les examens de catégorie C. Avec 100% de présents sur les 2 examens de la filière culturelle artistique, il est le plus important de l'année. Ce taux de présence s'avère également élevé sur les examens de catégorie C d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe avec 94% d'inscrits présents.

Tous examens confondus, **le taux de réussite⁹ est de 60%**.

En moyenne par catégorie, il peut varier de 38% pour la catégorie A à 80% pour la catégorie C en culminant sur l'examen d'adjoint principal de 2^{ème} classe d'animation avec 89%.

En revanche les taux de réussite les plus faibles se rencontrent principalement sur les examens de promotion interne dont l'examen de rédacteur principal

de 2^{ème} classe pour lequel il n'atteint que 30%.



Les 16 examens professionnels répartis par filière :

	Nombre de candidats inscrits	% par rapport à l'ensemble des filières	Nombre de présents à la 1 ^{ère} épreuve	% par rapport à l'ensemble des filières	Nombre de lauréats	% par rapport à l'ensemble des filières	Taux de réussite	Taux de présence (en %)
Filière technique	1 781	36,4%	1 463	40,6%	1053	49,2%	72%	82,1%
Filière administrative	2 315	47,3%	1 479	41,1%	638	29,8%	43,1%	63,9%
Filière médico-sociale	102	2,1%	88	2,4%	61	2,8%	69,3%	86,3%
Filière culturelle	351	7,2%	290	8,1%	208	9,7%	71,7%	82,6%
Filière animation	343	7%	281	7,8 %	182	8,5%	64,8%	81,9%
Ensemble	4892		3601		2142		59,5 %	73,6 %

⁸ En 2015, le taux de présence au niveau national s'élève à 89%.

⁹ Le taux de réussite est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de lauréats

VII. CRE 2019 : LES DÉFIS D'UN MANAGEMENT TERRITORIAL SOUTENABLE ET PERFORMANT

Une gestion de l'emploi public articulée autour d'une diversité de «statuts» professionnels ?

A. DES INDICATEURS QUI INTERROGENT LES DÉFIS DU MANAGEMENT DANS UN CONTEXTE D'ÉVOLUTIONS CONSTANTES

Les collectivités territoriales et les établissements publics évoluent aujourd'hui dans un cadre financier et réglementaire mouvant.

D'une part, les dotations de l'État s'amenuisent et leur autonomie financière, principe constitutionnel, est de fait questionnée.

D'autre part, la loi de transformation de la fonction publique rénove le statut, notamment en élargissant les cas de recours aux contractuels sur des emplois publics, ce qui peut impliquer davantage d'adaptation et de souplesse dans la gestion des ressources humaines.

Le service public local répond aujourd'hui aux attentes des administrés comme l'attestent différentes études sur la satisfaction des usagers des services publics locaux. A titre d'exemple, selon une enquête IPSOS¹⁰ de 2018, 80% des répondants considèrent que les collectivités territoriales fournissent des prestations et des services de qualité.

Certains indicateurs peuvent être pris en compte, pour nous interroger sur les défis du management pour maintenir un service public de qualité dans un tel contexte d'évolutions :

- Des difficultés de recrutement sur des métiers en tension :

Parmi les métiers en tension en Occitanie se trouvent : instructeur des autorisations d'urbanisme, policier municipal, DGS, directeur financier, secrétaire de mairie.

Le fait que plusieurs postes de management soient en tension en 2018 pourrait expliquer en partie leur récente ouverture aux contractuels par la loi de transformation de la fonction publique.

IMPACT DE LOI

Le recrutement de policiers municipaux devrait être simplifié par la possibilité d'une dispense de formation initiale ou de professionnalisation.

- Le principe de l'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales par des fonctionnaires s'amenuise au profit de son exception, le recrutement de contractuels :

- Les effectifs d'agents publics ont diminué de 0,6% sur l'année 2017. Alors que les effectifs de fonctionnaires sont en baisse de 0,7%, les effectifs de contractuels ont augmenté de 3,6% ;
- 28% des personnes recrutées sur emplois permanents sont des contractuels.

- Une usure professionnelle des agents publics :

- L'âge moyen des agents publics est passé de 46,6 ans en 2017, à **46,9** ans en 2018 ;
- **4 105** décisions liées à l'inaptitude prises au cours de l'année 2017.
- **14,2%** des départs à la retraite CNRACL le sont pour invalidité. De 2013 à 2018, ce taux a varié entre 11,2% à 12,4%.

¹⁰ Enquête Les Français et le service public local, IPSOS, 11 octobre 2018

- **Le taux d'absentéisme est relativement élevé en Occitanie. Il est de moitié plus faible pour les contractuels que pour les fonctionnaires :**

En 2017, le taux d'absentéisme compressible est de **5,20%** pour les fonctionnaires et de **2,91%** pour les contractuels. En comparaison, le taux national d'absentéisme compressible dans la FPT est de **4,8%**¹¹ en 2017, tous statuts confondus.

30,6 jours d'absence / an
pour les fonctionnaires pour tout motif médical

14,5 jours d'absence / an
pour les contractuels pour tout motif médical

- **48,9% des maires déclarent vouloir abandonner tout mandat électif** en vue des élections municipales de mars 2020¹².

B. UN MANAGEMENT QUI S'ADAPTE À CE NOUVEAU CONTEXTE EN SE FAISANT SOUTENABLE ET PERFORMANT

1. PARTAGE DE DÉFINITIONS

Le **management** peut se définir comme l'ensemble des méthodes de pilotage stratégique, d'organisation et de gestion employées dans la direction d'une collectivité.

L'adjectif **soutenable**¹³ fait référence à la capacité à trouver un équilibre et donc à supporter des transformations majeures.

Un management **soutenable** peut se définir par sa capacité à mettre en place des outils individuels et collectifs permettant d'accompagner les agents publics pour qu'ils s'adaptent à un contexte changeant et qu'ils évitent ainsi les potentielles ruptures professionnelles causées par la démotivation et la dégradation de la qualité de vie au travail.

L'adjectif **performant** désigne ce qui obtient des résultats remarquables eu égard aux moyens mis en œuvre.

Un management **performant** peut alors se constater par la qualité du service rendu par les équipes managées, au regard des moyens fournis par les managers aux agents publics dans un souci de responsabilité éthique, sociale et environnementale de l'action publique, ainsi qu'une culture de gestion.

2. INDICATEURS TÉMOIGNANT DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN MANAGEMENT SOUTENABLE ET PERFORMANT EN OCCITANIE

Les collectivités et les établissements publics d'Occitanie mettent en œuvre des actions pour rendre le **management** davantage **soutenable** et **performant**.

¹¹ Premières tendances 2017 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales, Sofaxis Juin 2018

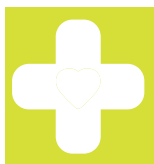
¹² Enquête 2018 Les maires de France : entre résignation et incertitude, AMF et SciencesPo Cevipof

¹³ Article Nouvelle approche pour un management soutenable, Association des dirigeants territoriaux et anciens de l'INET

- **La mise en œuvre d'une politique de prévention** pour gérer les ressources humaines de manière préventive.



5 871
agents affectés
à la prévention



4 737
jours de formation
prévention



19 470 830 €
dépenses en faveur de l'amélioration
des conditions de travail

- **Le maintien dans l'emploi ou l'insertion de personnes en situation de handicap** pour permettre aux agents publics fragilisés de conserver une activité professionnelle adaptée à leurs compétences.



22% collectivités emploient
au moins un agent bénéficiaire
de l'obligation d'emploi



7,28% taux d'emploi
légal d'agent en situation de
handicap

IMPACT DE LOI

Une expérimentation de la titularisation des personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage est autorisée pour une période de 5 ans.

En comparaison avec le taux d'emploi légal de **7,28% en Occitanie**, ce taux est de **6,76%** dans la FPT au niveau national.

Le département ayant le taux d'emploi légal le plus élevé est la Lozère.

- **L'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi :**

2 316 conventions Parcours Emploi Compétences (PEC) signées par les régions, les départements, les EPCI et les communes d'Occitanie en 2018.

- **L'action sociale et la protection sociale complémentaire** pour soutenir le niveau de vie et le bon état de santé des agents publics :



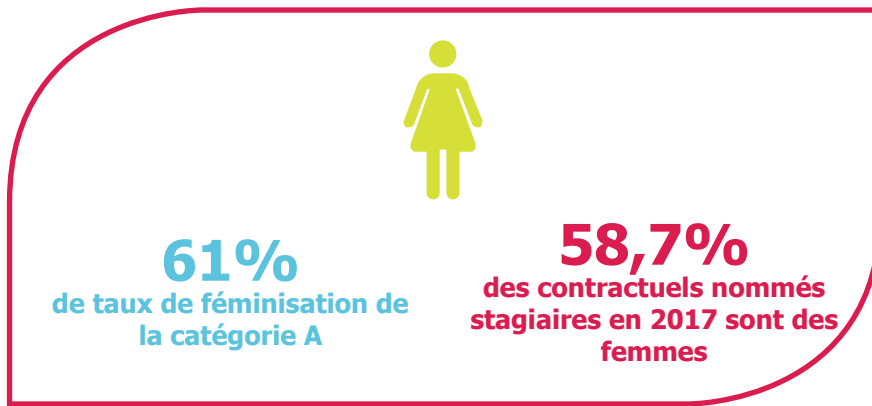
19%
des collectivités cotisent
auprès d'un Comité d'œuvres
sociales



5 697 246 €
de dépenses des participations
pour la santé

Le montant annuel global des participations est de **4 518 059 €** pour la prévoyance.

- Repères en matière d'égalité professionnelle femme/homme



- **La saisine du service conseil en organisation des CDG** pour outiller et accompagner les collectivités face aux changements qu'elles traversent.

91 saisines des services Conseil en organisation des CDG

- **Une formation active des agents publics** pour développer leurs compétences et donc leur performance, en étayant les outils professionnels mobilisables pour rendre un service de qualité.



- **La formation des managers** pour améliorer de manière continue les compétences managériales.

IMPACT DE LOI

Un nouveau principe fixe que les agents « bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formation au management ».

- **Évolution de carrière et titularisation** sont des outils au service d'un management qui se montre sécurisant envers les ressources humaines :



- **Le télétravail** est potentiellement un outil de la performance au travail. Il favorise également la soutenabilité des conditions de travail pour les agents publics, celles-ci s'en trouvant assouplies. Le télétravail a pour effet de réduire l'absentéisme (- 33%) et d'augmenter de manière significative la productivité (+ 22%) des travailleurs.



0,95%
collectivités concernées
par le télétravail

IMPACT DE LOI

Simplification du recours au télétravail qui peut dorénavant être ponctuel et non plus seulement « de manière régulière et durable ».

- **Place du régime indemnitaire** dans la rémunération



21,8%

des rémunérations annuelles brutes de l'ensemble des agents sur un emploi permanent reposent sur le régime indemnitaire



23,1%

de la rémunération des fonctionnaires



11,99%

de la rémunération des contractuels

C. LE DÉFI MANAGÉRIAL FACE À LA GESTION D'UNE PLURALITÉ DE STATUTS PROFESSIONNELS

Les managers de demain vont devoir relever le défi de gérer des équipes au sein desquelles cohabitent des agents publics relevant d'une pluralité de statuts professionnels. En effet, l'ouverture des possibilités de recours aux agents contractuels engendrent une plus grande diversité de profils, de compétences, de parcours et d'aspirations professionnels, d'aptitudes à agir de façon « autodéterminée » par rapport à l'exercice de métiers.

Un management « **soutenable** » et « **performant** » devra donc permettre à ces équipes mixtes de trouver leur équilibre dans le but de rendre le meilleur service public possible.

1. QUI SONT LES CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Le contractuel « type » est un agent public plus jeune que le fonctionnaire, relevant de la filière technique et bénéficiant d'une durée de travail moins élevée que les fonctionnaires. Il est de plus en plus représenté parmi les effectifs de la FPT, et notamment ceux des communes. En majorité, il occupe le métier de chargé de propreté des locaux et a un diplôme de niveau V, type CAP ou BEP.



140 111
agents publics en Occitanie

dont **10%** de contractuels
et **16%** de contractuels
sur emploi non permanent



28%
des arrivées concernent des
agents contractuels sur emploi
permanent

2017:

↘ **-0,7%** de fonctionnaires
↗ **+3,6%** de contractuels



42,1 ans, c'est
l'âge moyen d'un contrac-
tuel permanent
contre

48 ans pour
un fonctionnaire



Temps complet
concerne **87%** des fonctionnaires



Temps complet
concerne **55%** des contractuels



40%
en filière technique



40%
en communes

8% de contractuels sont
chargés de la propreté des locaux

Le **diplôme de niveau V**
(BEP ou CAP) est le plus détenu par
les contractuels

2. INDICATEURS RELATIFS À UNE DISTINCTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ENTRE FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

Les équipes d'agents publics de demain seront probablement de plus en plus « mixtes » en ce qu'elles seront composées d'agents aux statuts divers.

Actuellement, il existe des différences en matière de conditions de travail entre ces deux populations.

IMPACT DE LOI

Les possibilités pour les employeurs territoriaux de **déroger au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires** sont élargies (article 10).

Elles s'appliquent :

- aux emplois de toutes les catégories, dans le cas où les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (faculté réservée aujourd'hui pour la catégorie A) ;
- à tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
 - dans les autres collectivités territoriales et leurs établissements publics, à tous les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% ;
 - à tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal suivant leur création).

- S'agissant de la rémunération



La part du RI est de **23,1%**
dans la rémunération des fonctionnaires

La part du RI dans la filière technique est de **40%**
(11,6% pour les agents de catégorie C)



La part du RI est de **11,99%** dans la rémunération des contractuels

La part du RI dans la filière technique est de **9%**
(11,6% pour les contractuels de catégorie C)

- S'agissant de la formation



66% des fonctionnaires sont bénéficiaires de formations dont **49 %** de fonctionnaires de catégorie C

38% des contractuels bénéficiaires de formation dont **27%** relèvent de la catégorie C

IMPACT DE LOI

Les contractuels sur emploi permanent sont tenus de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation.

- S'agissant de l'absentéisme

30,6 jours d'absence/an pour les fonctionnaires

14,5 jours d'absence/an pour les contractuels

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

PANORAMA

- Panorama national de l'emploi territorial 8^{ème} édition – ANDCDG/FNCDG ;
- Panorama de l'emploi territorial de la région Occitanie, 1^{ère} édition, 2017 ;
- Les collectivités locales en chiffres 2019, Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales, Direction Générale des Collectivités Locales, juin 2019.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, politiques et pratiques de ressources humaines, faits et chiffres, Ministère de l'Action et des Comptes Publics, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique 2018

ANNEXE

Études nationales :

- Enquête 2018 Les maires de France : entre résignation et incertitude, AMF et SciencesPo Cevipof ;
- Premières tendances 2017 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales, Sofaxis Juin 2018 ;
- Étude Greenworking 2012 sur le télétravail ;
- Enquête Les Français et le service public local, IPSOS, 11 octobre 2018 ;
- Premières tendances 2017 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales, Sofaxis Juin 2018 ;
- Bilan d'activité 2018 du CNFPT ;
- Rapport d'activité 2018 du CNFPT ;
- Rapport d'activité 2017 du FIPHFP.

Documents de synthèse produits par l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales :

- Le bilan social 2017 ;
- La synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2017 ;
- La synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux 2017 ;
- Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La fiche repère du Territoire Occitanie, tirée à partir du Bilan social 2017.

Article

- Nouvelle approche pour un management soutenable, Association des dirigeants territoriaux et anciens de l'INET



COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE

Observatoire régional de l'emploi territorial

et des données sociales

observatoire@cdg31.fr