

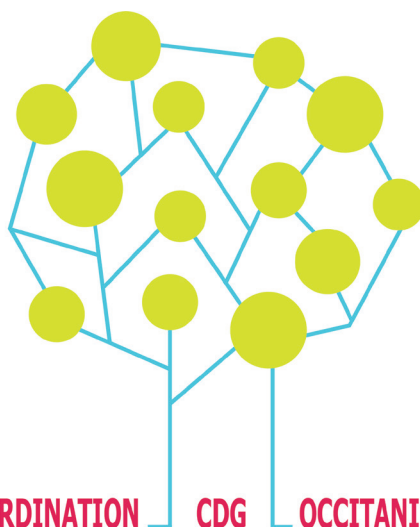


Panorama de l'Emploi Territorial

de la région Occitanie

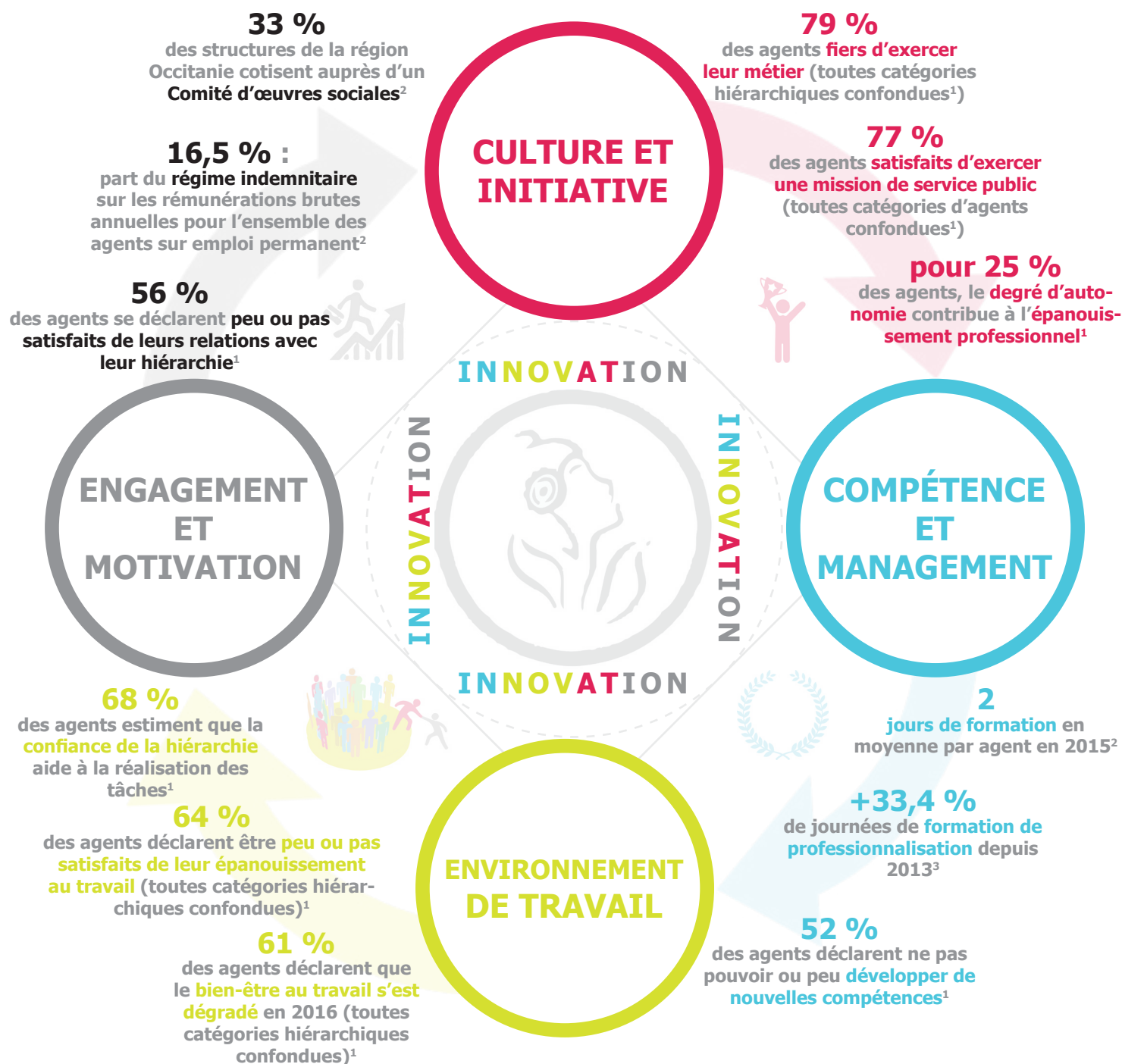
1^{ère} édition

8 novembre 2017



COORDINATION CDG OCCITANIE

LIER POLITIQUES D'INNOVATION ET RESSOURCES HUMAINES



¹Baromètre «bien-être au travail», La Gazette-MNT, année 2016.

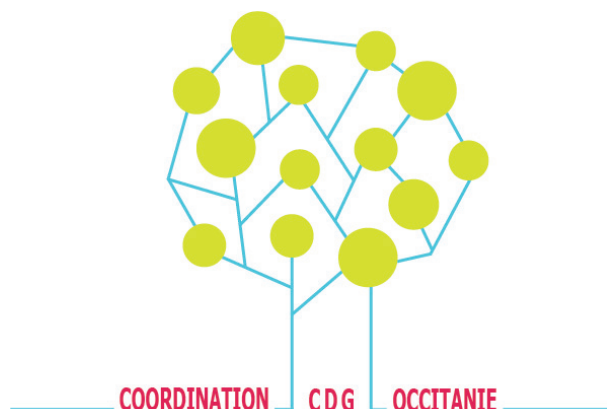
²Sources : Bilans sociaux de la région Occitanie.

Traitement : Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, année 2015.

³Rapport d'information relatif à l'activité du CNFPT, année 2016.

SOMMAIRE

I. Introduction méthodologique	6
II. Présentation démographique et économique du nouveau territoire	6
III. LA FPT EN OCCITANIE : LES CHIFFRES REPÈRES	7
A. Les agents territoriaux	7
B. Les employeurs territoriaux	8
IV. LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN 2016	12
A. Les offres d'emplois publiées par les SPT	12
B. Les 5 familles de métiers les plus recherchées par les SPT	12
C. Les 10 métiers qui recrutent le plus	12
D. Les 10 métiers en tension	12
V. LES MOUVEMENTS RH DANS LA FPT : LES ARRIVÉES ET LES DÉPARTS À LA RETRAITE	14
A. Les flux d'entrée	14
B. Les départs à la retraite	14
1. Les départs à la retraite CNRACL	15
2. Les départs à la retraite IRCANTEC	17
VI. LES CONCOURS ET EXAMENS ORGANISÉS PAR LES CDG D'OCCITANIE EN 2016	18
A. Les concours	18
B. Les examens professionnels	20
C. Les sélections professionnelles	20



AVANT-PROPOS

L'édition du premier panorama de l'emploi territorial de la région Occitanie est réalisée à l'occasion de la 1^{ère} Conférence Régionale de l'Emploi Territorial à 13 CDG.

Depuis 2007, cette conférence est une obligation légale et c'est ainsi que chaque centre de gestion coordonnateur répondait à cette norme au sein des « ex » régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées...

Tout bien considéré, la conception de cette publication et l'organisation de cette 1^{ère} conférence ont été placées dans un contexte de « mutation » qui ont poussé nos 13 établissements à s'adapter à un nouveau périmètre, à repenser nos méthodes de travail, à compiler des données recueillies par des outils bureautiques différents... tout en fédérant nos équipes autour d'un projet collectif.

Il s'est donc agi d'être... innovant afin de présenter des ressources pertinentes, en matière d'emploi public, pour l'ensemble des structures publiques territoriales de nos 13 départements !

Ces éléments recueillis sur le nouveau territoire de la région Occitanie ouvrent donc de nouvelles perspectives sur l'emploi et les concours.

Le panorama qui vous est présenté permet de réaliser des focus sur la situation des fonctionnaires publics territoriaux, mais également d'apporter des éclairages nouveaux sur certains phénomènes stratégiques, comme le vieillissement des agents ou la tension existante sur certains métiers ou encore l'identification de typologies d'agents exposés à la perte de la capacité de travail.

Ce premier panorama de l'emploi territorial de la région Occitanie a également pour finalité de capitaliser certaines dimensions en matière d'emploi et de concours pour analyser leurs évolutions dans le temps et dans l'espace pour permettre de s'adapter ainsi que de développer des politiques de gestion des ressources humaines en lien avec les exigences d'un service public territorial performant.

N'hésitez pas à l'utiliser dans la gestion de vos Ressources Humaines, et sachez que nous sommes à vos côtés pour toute demande spécifique !

C'est notre rôle et notre engagement.



Martine ESTEBAN



Présidente du Centre de Gestion
de l'Ariège

Roger ADIVEZE



Président du Centre de Gestion
de l'Aude

Maurice BARTHELEMY



Président du Centre de Gestion
de l'Aveyron

Reine BOUVIER



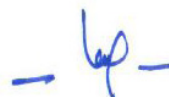
Présidente du Centre de Gestion
du Gard

Pierre IZARD



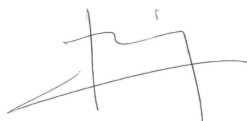
Président du Centre de Gestion
de la Haute-Garonne

Didier DUPRONT



Président du Centre de Gestion
du Gers

Christian BILHAC



Président du Centre de Gestion
de l'Hérault

Jean PETIT



Président du Centre de Gestion
du Lot

Alain BERTRAND



Président du Centre de Gestion
de la Lozère

Denis FEGNE



Président du Centre de Gestion
des Hautes-Pyrénées

Robert GARRABE



Président du Centre de Gestion
des Pyrénées-Orientales

Sylvian CALS



Président du Centre de Gestion
du Tarn

Francis LABRUYERE



Président du Centre de Gestion
du Tarn et Garonne

I. INTRODUCTION MÉTHODOLOGIQUE

L'utilisation de nombreuses bases de données a été nécessaire pour construire ce premier 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 CDG Occitanie (logiciels : GE pour les départements ex-Midi-Pyrénées, Emploi Territorial ou outil interne pour les départements ex-Languedoc-Roussillon).

Les données présentées sont les premières tendances observées sur la nouvelle région Occitanie.

L'identification des métiers qui recrutent le plus repose sur le nombre de nominations transmises par les structures publiques territoriales aux CDG et ayant eu lieu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016.

La méthodologie retenue pour repérer les métiers en tension consiste à mesurer la durée moyenne de publication des offres d'emplois et d'identifier les durées de diffusion anormalement longues. Un nombre suffisant de postes publiés est nécessaire pour être identifié comme étant en tension.

Une base de données régionale de 3 616 bilans sociaux 2015, transmis par les structures publiques territo-

riales aux CDG de l'Occitanie a également été créée. Elle regroupe près de 80 000 agents territoriaux (tous statuts confondus). Cette base a permis de présenter quelques caractéristiques des agents territoriaux de la nouvelle région.

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

Les données sur les sélections professionnelles sont issues de la collecte nationale organisée par le CIG Versailles début 2017.



• Les données des partenaires

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

- le nombre de structures publiques territoriales 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, Code officiel géographique)

- le nombre d'intercommunalités (source : Base Nationale d'Informations sur l'InterCommunalité (BANATIC) en France) : l'intercommunalité regroupe tous les groupements de collectivités territoriales qu'ils soient à fiscalité propre (communauté urbaine, communauté d'agglomération, communauté de communes, syndicat d'agglomération nouvelle) ou sans fiscalité propre (syndicat intercommunal à vocation unique, syndicat intercommunal à vocation multiple), syndicat mixte fermé ou ouvert)

Les données des départs à la retraite des années 2013 à 2016 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 (ANDCDG) et de la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

II. PRÉSENTATION DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE DU NOUVEAU TERRITOIRE

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

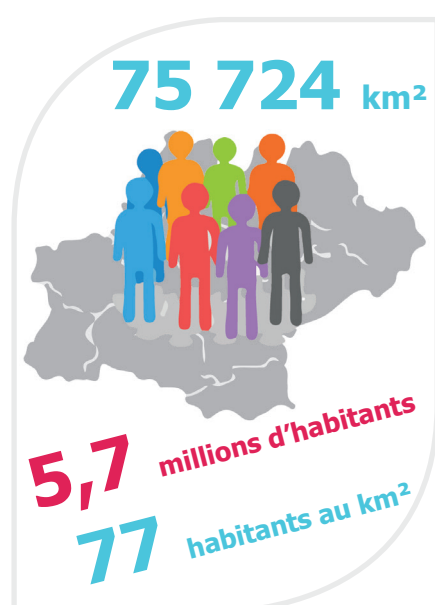
La loi portant sur la Nouvelle Or-

ganisation Territoriale de la République (dite loi NOTRe) promulguée en août 2015 a bouleversé le paysage régional. Le 1^{er} janvier

2016, le nombre de régions métropolitaines est ainsi passé de 22 à 13. L'Occitanie n'est pas la simple juxtaposition des anciens territoires :

elle constitue un ensemble de 13 départements et occupe une place nouvelle dans la hiérarchie des régions françaises.

Ce territoire de 75 724 km² présente une densité modeste de 77 habitants au km². Avec un peu plus de 5,7 millions d'habitants¹, l'Occitanie se situe au 5^{ème} rang des régions françaises. Si son rythme de croissance de population se poursuit, 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 métropolitains dont le taux de croissance est le plus élevé entre 2009 et 2014, alors que la population diminue en Lozère et dans les Hautes-Pyrénées.

Sur ce nouveau 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 2013, 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.

Cette région est très attractive sur le plan résidentiel avec une dynamique économique forte mais insuffisante pour faire face à la hausse de la population active. En effet, l'Occitanie se situe au 4^{ème} rang des régions les plus pauvres derrière la Corse, les Hauts-de-France et PACA. Son taux de chômage est le 2^{ème} le

plus élevé de métropole (12,1 % en 2015) et 17 % de la population vit sous le seuil de pauvreté.



À la pointe en matière de recherche, de développement et d'innovation, l'Occitanie est aussi la 1^{ère} région pour la part du PIB consacrée à la recherche et au développement.

Avec un taux d'effort de 3,7 % en 2014, c'est la seule région française à atteindre l'objectif de 3 % fixé par la Commission européenne dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

III. LA FPT EN OCCITANIE : LES CHIFFRES REPÈRES

A. LES AGENTS TERRITORIAUX

En 2014, l'emploi dans la fonction publique représente un salarié sur quatre. La fonction publique d'État regroupe 42 % des effectifs publics des trois versants.

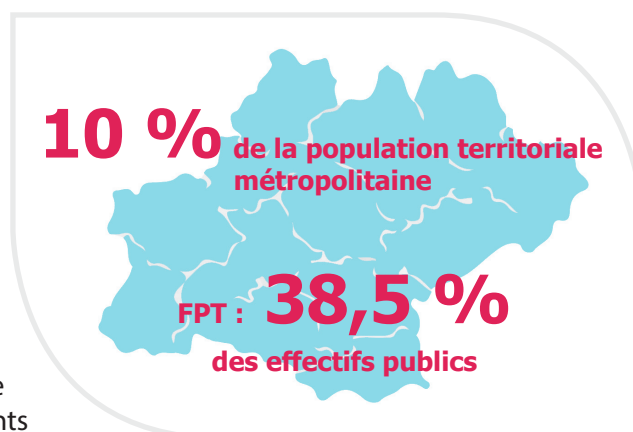
La Fonction Publique Territoriale (FPT) suit de près avec plus de 181 000 agents soit 38,5 % des effectifs publics. Cette proportion est plus élevée que celle observée au niveau national (34,8 %). Les effectifs sont quasi stables entre 2013 et

2014 (+ 0,6 %).

Ces agents représentent 10 % de la population territoriale métropolitaine. L'Occitanie occupe la 3^{ème} place derrière la région Ile-de-France (20 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (11 %).

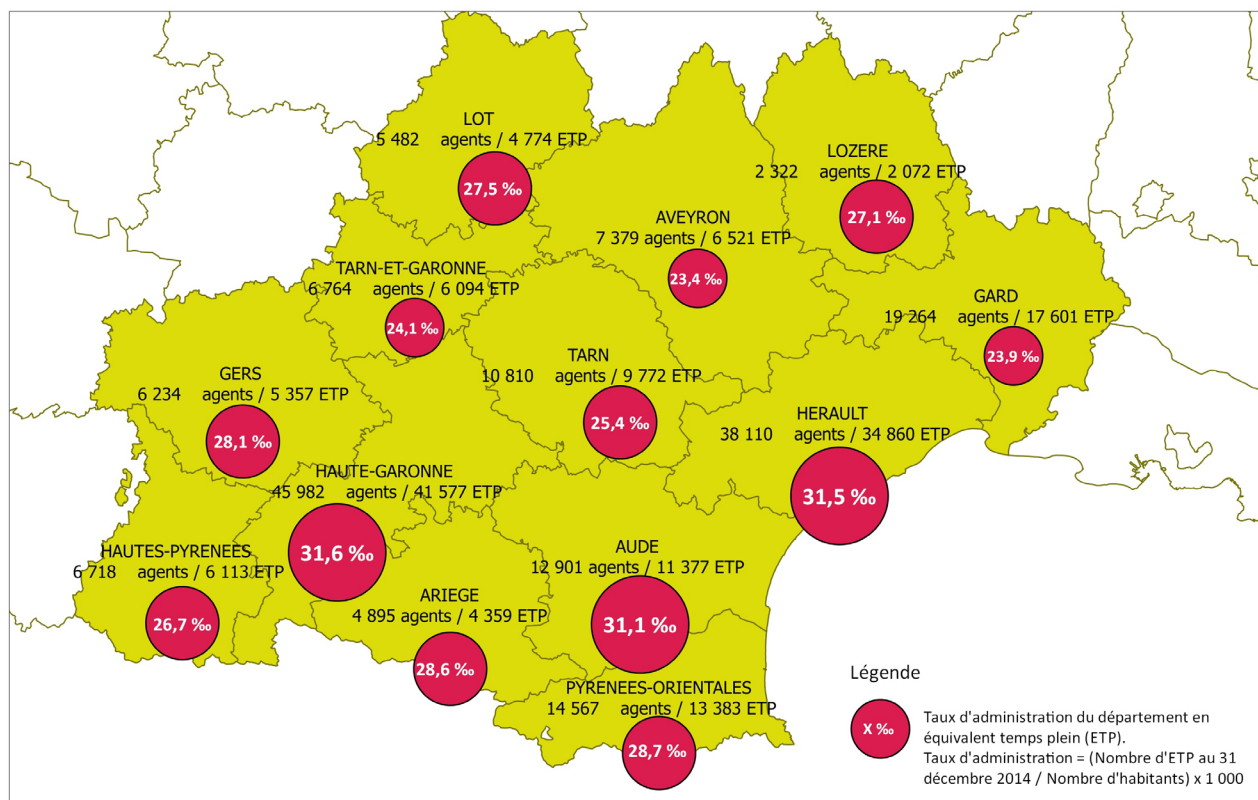
La FPT est d'ailleurs présente sur ce territoire par rapport à la moyenne observée en France : 28,3 agents

en équivalent temps plein pour 1 000 habitants (contre 25,6 % en France métropolitaine).



¹ Recensement de la population 2014, INSEE.

La fonction publique territoriale en Occitanie



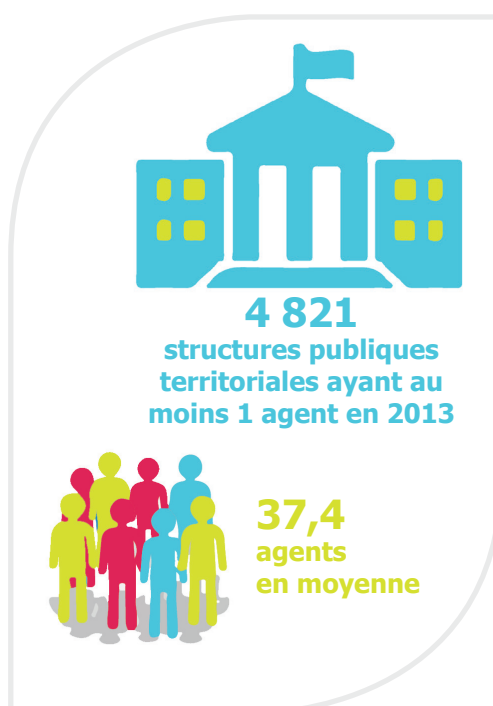
Exploitation : Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales du CDG 31 - Septembre 2017
Sources : Données SIASP INSEE au 31/12/2014, Estimations de population au 01/01/2014 - INSEE

Les communes et les conseils départementaux y sont également plus fortement administrés : les proportions d'agents communaux et départementaux sont respectivement de 15,9 agents et de 5,5 agents pour 1 000 habitants (soit + 1,2 point et + 0,9 point par rapport au taux d'administration de la province).

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 qui garantit pendant 3 ans le niveau de dotations de l'État a été prorogée en 2016 et 2017, favorisant les regroupements de communes.

Ainsi, sur la nouvelle région durant l'année 2016,



38 communes ont été regroupées en 13 communes nouvelles.

Ces regroupements ont particulièrement été observés dans trois départements (Lozère, Lot et Hautes-Pyrénées). Dans une moindre mesure, quatre départements (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Tarn) ont également enregistré un regroupement sur l'année.

Au 1^{er} janvier 2017, la région ne compte plus que 4 488 communes².

² Source : Insee

Répartition des agents fonctionnaires et contractuels



75 %
de fonctionnaires

25 %
de contractuels



Répartition des agents par genre



39 %



61 %

Répartition des agents par catégorie



78,3 %



13,3 %



8,4 %

Les trois principales filières



48 %
filière technique

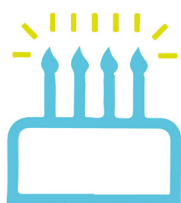


24 %
filière administrative



15 %
filière médico-sociale

L'âge des agents



46,6 ans
en moyenne



41,3 %
plus de 50 ans

Le temps de travail des agents



Temps complet

82 % des fonctionnaires/stagiaires

42 % des contractuels sur emploi permanent



Temps non complet

18 % des fonctionnaires/stagiaires

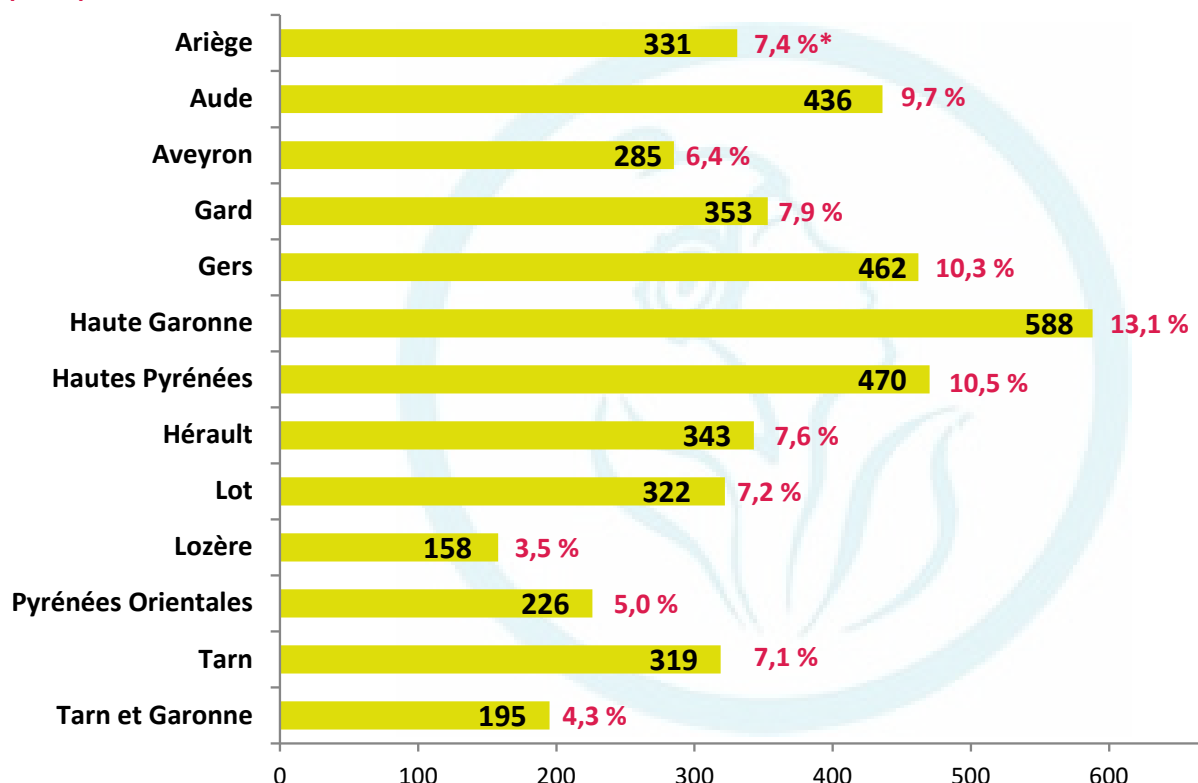
58 % des contractuels sur emploi permanent

À noter : la base SIASP de l'Insee recense **758 apprentis** présents sur le territoire au 31/12/2014 représentant plus de 350 équivalent temps plein.

³ Données issues de l'agrégation régionale de tous les bilans sociaux 2015 transmis aux CDG d'Occitanie en 2016.

Nombre et répartition des communes par département

* % 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 passant de 1 611 à 1 390 entre le 1er janvier

2016 et le 1er janvier 2017 (soit une baisse de 13,7 %).

Cette évolution a notamment concerné :

- les communautés de communes

(243 en 2016, elles ne sont plus que 138 en 2017), soit une baisse de plus de 43 %

- les Syndicats intercommunaux à vocation multiple (164 en 2016, 142 en 2017), soit une baisse de 13,4 %

Typologie des intercommunalités d'Occitanie au 1^{er} janvier 2017

	Nombre	%
SIVU	682	49,1
Syndicat Mixte fermé	232	16,7
Syndicat Mixte ouvert	149	10,7
SIVOM	142	10,2
Communauté de Communes	138	9,9
Pôle d'Equilibre Territorial et Rural	23	1,7
Communauté d'Agglomération	20	1,4
Métropole	2	0,1
Communauté Urbaine	1	0,1
Pôle Métropolitain	1	0,1
Ensemble	1 390	100,0

FOCUS SUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOIS

Répartition des offres d'emploi publiées



43,9 %
publiées par
des communes

dont :



communes de 5 000
à 9 999 habitants
21,4 %



communes de 50 000
habitants et plus
14,9 %



79,8 %
des offres à temps
complet

Répartition des agents par catégorie



44,8%



29,8%



25,2 %

Les 0,2 % restant sont non renseignés

Les trois principales filières



31 %
filière administrative

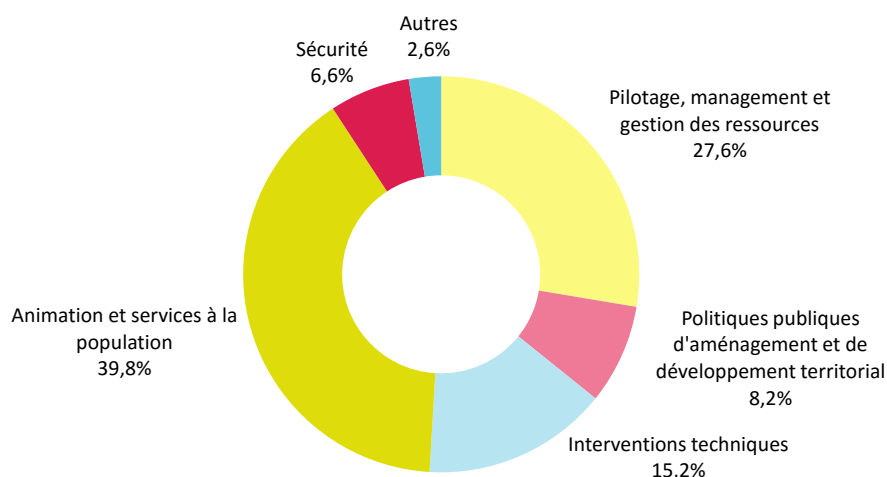


29,7 %
filière technique



16,7 %
filière médico-sociale

Répartition des offres d'emploi publiées par les CDG Occitanie en 2016, selon le domaine d'activité (en %)



Sources : logiciels emploi des services emploi des CDG de l'Occitanie.

Exploitation : Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31

IV. LES TENDANCES DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN 2016

A. LES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIÉES PAR LES SPT

En Occitanie, les Structures Publiques Territoriales (SPT) ont diffusé plus de 3 500 offres d'emplois via les services emploi des 13 Centres de Gestion⁴. Alors que les communes de moins de 2 000 habitants représentent plus de 88 % des communes du territoire, elles n'ont diffusé que 20,1 % des offres d'emplois.



3 500
offres
d'emplois
diffusées

B. LES 5 FAMILLES DE MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉES PAR LES SPT

45,4 % des offres d'emplois publiées sur l'année 2016 concernent 5 familles de métiers :



14,8 %
éducation
et animation



13,1 %
affaires
générales



6,1 %
social



5,9 %
santé



5,5 %
sécurité

C. LES 10 MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

- | | |
|---|---|
| 1 - Animateur enfance-jeunesse (rang 2) ⁵ | 6 - Ouvrier de maintenance des bâtiments |
| 2 - Chargé de propreté des locaux (rang 1) | 7 - Animateur éducatif accompagnement périscolaire (rang 3) |
| 3 - Assistant de gestion administrative (rang 5) | 8 - Policier municipal |
| 4 - Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural | 9 - Agent de services polyvalent en milieu rural (rang 8) |
| 5 - Aide à domicile (rang 10) | 10 - Aide-soignant |

D. LES 10 MÉTIERS EN TENSION

- | | |
|--|--|
| 1 - Médecin (rang 3) | 6 - Responsable d'exploitation eau potable et assainissement |
| 2 - Aide-soignant (rang 8) | 7 - Enseignant artistique (rang 1) |
| 3 - Médiateur culturel | 8 - Responsable de conception et de réalisation de constructions |
| 4 - Chargé de support et services des systèmes d'information | 9 - Responsable des services techniques |
| 5 - Chargé de propreté des locaux | 10 - Assistant familial en protection de l'enfance |

⁴ En 2015, la région Occitanie représentait moins de 5 % des offres d'emplois publiées au niveau national. Source : Panorama de l'emploi, édition 2016, FNCDG, ANDCDG.

⁵ Les rangs indiqués entre parenthèses représentent le positionnement du métier au niveau national sur l'année 2015. 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, 6^{ème} édition, FNCDG, ANDCDG.

FOCUS SUR QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES NOMINATIONS



43,6 %
des nominations
ont lieu dans
des communes



71,3 %
des nominations
concernent des
postes à temps
complet

Répartition des agents par catégorie



68,4 %



18,7 %



12,9 %

Les trois principales filières



40,4 %
filière technique



23,5 %
filière administrative



16,8 %
filière médico-sociale

FOCUS SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

14,2 %
des agents nommés
ont muté dans une
nouvelle collectivité

6,1 %
des agents nommés
par intégration
directe



9,8 %
des agents nommés
ont changé de poste
au sein de la même
collectivité

3,6 %
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 2016, on estime à 8 930 le nombre d'agents nommés sur un poste permanent ou non dont 4 850 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).

La part des créations de postes sur l'ensemble des déclarations de créations et de vacances d'emploi est de 36,5 %. En 2015, cette part était de 34 % en Occitanie, contre 26 % au niveau national.

Les fonctionnaires représentent 75,8 % des recrutements contre 24,2 % de contractuels⁶.

Pour les fonctionnaires, le mode de recrutement le plus observé est le recrutement direct⁷ (34 %), suivi des lauréats de concours (16,7 %).



8 930
agents nommés en 2016

36,5 %
des déclarations de création
ou vacance d'emploi sont des
créations de poste

B. LES DÉPARTS À LA RETRAITE



4 000
départs
à la retraite
en 2016

87 % CNRACL
13 % IRCANTEC

18,5 % des agents pourraient
partir à la retraite d'ici à 2025



46,6 %

53,4 %



Sur la période 2013-2015, le nombre de départs à la retraite a progressé chaque année de plus de 3 %. Entre 2015 et 2016, cette hausse atteint 10,8 %.

Les 10 cadres d'emplois les plus concernés par ces départs à la retraite sont : adjoint technique, adjoint administratif, agent de maîtrise, adjoint technique des établissements d'enseignement, assistantes maternelles, rédacteur, attaché territorial, agent social, ATSEM et technicien territorial.

Dans les prochaines années, la

nouvelle région sera concernée par de nombreux départs à la retraite. En effet, 18,5 % des agents pourraient partir à la retraite d'ici à 2025. Pour les agents de catégorie A, 1 sur 4 est âgé de plus de 55 ans (soit 26 %) ce qui soulève la question du remplacement voire de la réorganisation des fonctions d'encadrement.

Ce vieillissement accru de la population territoriale de l'Occitanie indique deux enjeux majeurs pour les années à venir en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois,

des Effectifs et des Compétences (GPEEC) : la transmission des compétences et l'accompagnement des agents en fin de carrière.

Face aux mutations de l'emploi public et dans un objectif d'équilibre et d'égalité entre les territoires en matière de service public, les métiers « transversaux »⁸ peuvent constituer un levier d'action en matière de gestion des RH.

En Occitanie fin 2012, l'Insee comptabilise plus de 90 000 emplois territoriaux dits « transversaux ».

⁶À noter : pour les postes contractuels, un agent qui a eu plusieurs contrats sur la même année peut être comptabilisé plusieurs fois.

⁷Y compris la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

⁸Emplois dont des possibilités de passerelles inter-fonctions publiques existent. Un métier est considéré comme transversal à au moins deux des trois versants de la fonction publique s'il présente un intitulé similaire de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) détaillée sur quatre positions, s'il compte des volumes d'emplois « suffisants » dans chacun des versants (minimum 1 000 emplois) et si ces volumes sont « équilibrés ».

1. Les départs à la retraite CNRACL

L'évolution des départs à la retraite CNRACL de 2015 à 2016 est proche de 11 % alors qu'elle était de moins de 4 % sur les années précédentes.

Nombre de départs à la retraite CNRACL

	2013	2014	2015	2016
Femmes	1 513	1 545	1 574	1 742
Hommes	1 403	1 472	1 562	1 736
Ensemble	2 916	3 017	3 136	3 478

→ + 3,8 % → + 3,9 % → + 10,9 %

En 2016, les départs à la retraite des agents de catégorie A représentent 11,6 % des départs sur l'année 2016 alors qu'ils ne représentent que 8 % des agents en activité.

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



57,5 %
filière technique



22 %
filière administrative

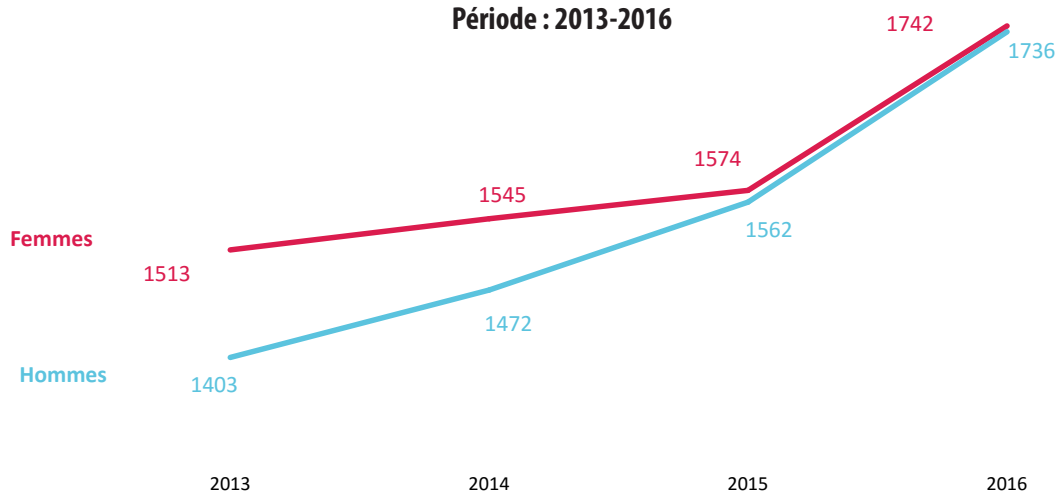


11,9 %
filière médico-sociale

Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite est de 61,3 ans mais il varie selon les départements (de 60,4 ans en Lozère à 61,8 ans dans le Gard).

Il passe également de 59,2 ans pour les agents de la filière incendie et secours à 63,4 ans pour les agents de la filière culturelle.

Evolution du nombre de départs à la retraite CNRACL par sexe - Territoire : Occitanie
Période : 2013-2016



Sur l'année 2016, 40,1 % des départs touchent des adjoints techniques, 10,7 % des agents de maîtrise et 10,4 % des adjoints administratifs.

- les agents qui partent le plus tôt (avant 60 ans) sont les sapeurs-pompiers non officiers, les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, les agents sociaux et les auxiliaires de soins

- les agents qui partent le plus tard (plus de 63 ans) sont les assistants territoriaux d'enseignement, les médecins, les adjoints d'animation et les ingénieurs territoriaux

FOCUS SUR LES DÉPARTS CNRACL POUR INVALIDITÉ

Les départs pour invalidité selon le sexe de l'agent

	2013		2014		2015		2016	
	Nombre de départs	%	Nombre de départs	%	Nombre de départs	%	Nombre de départs	%
Femmes	153	46,9	192	51,9	205	55,3	249	57,8
Hommes	173	53,1	178	48,1	166	44,7	182	42,2
Ensemble	326	100,0	370	100,0	371	100,0	431	100,0

La tendance des départs à la retraite selon le sexe s'inverse au cours du temps.

En 2016, 12,4 % des départs CNRACL le sont pour invalidité. Depuis 2013, ce taux a varié de 11,2 % à 12,4 %.

Depuis 2013, les agents qui partent le plus tôt pour invalidité sont les agents sociaux (54,7 ans en moyenne en 2016). Globalement, l'âge moyen de départs à la retraite pour invalidité est de 56,5 ans.

92,1 % concernent des agents de catégorie C, 5,6 % de catégorie B et 2,3 % de catégorie A.

55,9 % sont des agents des communes (alors qu'ils ne représentent que 53,1 % des départs à la retraite), 14,4 % des conseils départementaux (contre 18,7 % des départs).

Le décalage le plus important s'observe chez les agents des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) qui atteignent 8,4 % des départs à la retraite pour invalidité alors qu'ils ne représentent que 4,9 % des départs CNRACL.



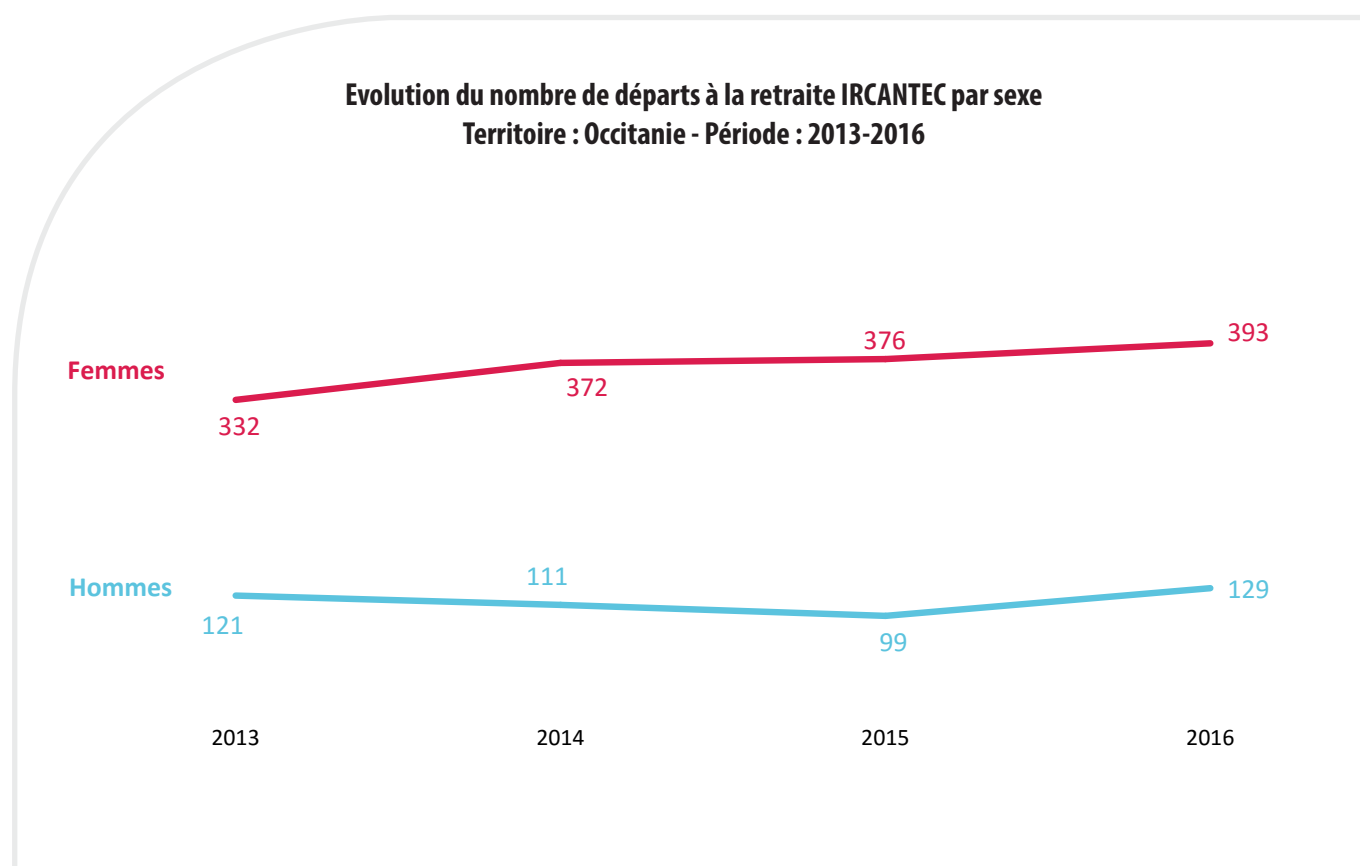
2. Les départs à la retraite IRCANTEC⁹

Après avoir observé une légère baisse des départs entre 2014 et 2015 (- 1,7 %), une augmentation de près de 10 % apparaît de 2015 à 2016.

Les femmes partent en moyenne à la retraite plus tardivement que les hommes (63,2 ans contre 61,9 ans en 2016).

Quelques disparités sont observées sur le territoire :

- les femmes partent plus tôt en Haute-Garonne (62,8 ans) et dans le Lot (62,9 ans) et plus tard dans le Gard (64 ans)
- les hommes partent plus tôt dans l'Aude (61,1 ans), en Ariège et dans le Tarn et Garonne (61,2 ans) et 2 ans plus tard dans le Lot (63,1 ans)



En 2015 et 2016, les $\frac{3}{4}$ des départs à la retraite des agents IRCANTEC concernent des agents employés dans des communes (45,4 %), des conseils départementaux (19,5 %) ou dans des CCAS/CIAS (14 %).

Age moyen des départs à la retraite IRCANTEC par sexe

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

⁹Sont 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 2016

La coordination régionale des concours, animée par le CDG 34, a pour objectif premier l'harmonisation des pratiques des services concours des 13 CDG de la région Occitanie afin de permettre une égalité de traitement des candidats sur le territoire régional.

A cette fin et ce, dès 2016, anticipant la mise en œuvre de la nouvelle charte régionale, les CDG des anciennes Région Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon ont souhaité collaborer et travailler à une programmation régionale mutualisée sur tout le territoire, sur un maximum de cadres d'emplois, afin de répondre sur le bassin régional aux besoins en recrutements exprimés et projetés.

Dans le cadre des commissions régionales, les responsables des services concours travaillent ensemble au développement et à la mutualisation de documents et de procédures.

Des groupes de travail émanant de cette commission se sont donc mis en place entre les différents CDG :

- l'adoption d'un règlement des concours et examens régional commun
- la diffusion de brochures communes, simplifiées avec une identité graphique et des informations valables dans les 13 CDG régionaux
- l'harmonisation des procédures, réflexion constante sur les pratiques notamment sur les actes administratifs et à terme les coûts lauréats

Toujours dans cette optique d'harmonisation, une cellule pédagogique pour la production de sujets pour la catégorie C et la filière médico-sociale a été créée.

La coordination régionale aujourd'hui en place sur la mission concours, affiche une réelle volonté de fiabilisation et sécurisation des procédures tout en respectant l'autonomie de chaque CDG.

C'est pourquoi l'ensemble de 13 services concours régionaux vous présentent, pour la première fois, des chiffres globaux sur l'Occitanie, qui révèlent ainsi des diagnostics partagés et des problématiques communes concernant une mission obligatoire mais surtout un enjeu toujours aussi important, à savoir préparer et adapter les effectifs territoriaux de demain aux missions qui seront les leurs.

Ce constat renforce ainsi la conviction des 13 CDG à faire perdurer la mutualisation et le travail collaboratif entre les services pour mener à bien des projets innovants sur le territoire.

A. LES CONCOURS

Les CDG d'Occitanie ont organisé 13 concours dont :

- **3 concours de catégorie A** : infirmier en soins généraux, puéricultrice cadre de santé et attaché territorial

- **5 concours de catégorie B** : éducateur de jeunes enfants, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant socio-éducatif ainsi que les concours de technicien et technicien principal de 2^{ème} classe dont les spécialités ont été réparties sur l'ensemble de la région Occitanie

- **5 concours de catégorie C** : auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, gardien de police municipale et adjoint technique principal de 2^{ème} classe



Concours	Postes ouverts		Candidats admis et inscrits à concourir		Lauréats		Taux de pourvoi des postes en %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Catégorie A	446	19,2	5 158	33,7	440	21,5	98,7
Catégorie B	794	34,3	4 279	27,9	735	35,8	92,6
Catégorie C	1 078	46,5	5 887	38,4	875	42,7	81,2
Ensemble	2 318	100,0	15 324	100,0	2 050	100,0	88,4

65,8 % des candidats admis et inscrits à concourir et 51,6 % des lauréats sont regroupés autour de 3 concours : attaché territorial (33,6 % des candidats, 19,1 % des lauréats), adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (18,6 % des candidats, 14,2 % des lauréats) et technicien territorial (13,6 % des candidats, 18,3 % des lauréats).

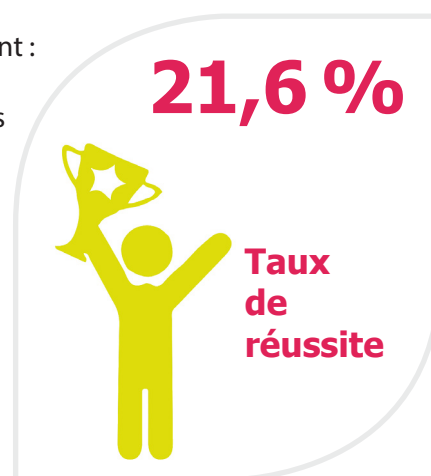
Tous concours confondus, le taux de présence à la première épreuve est de 61,9 %¹⁰. Ce taux varie de 56,9 % pour les concours de catégorie A à 65,3 % pour les concours de catégorie C.

Les taux de présence à la première épreuve les plus bas observés concernent :

- le concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques par voie externe (34 %). Les femmes sont plus présentes que les hommes (35 % contre 29,6 %).
- le concours d'attaché territorial par voie externe (44 %). Ce taux est identique selon le sexe des candidats

Tous concours confondus, le taux de réussite¹¹ est de 21,6 %. Il varie de 15 % pour la catégorie A à 27,2 % pour la catégorie B.

Les 13 concours organisés en 2016 concernent 5 filières. 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
Filière technique	1 088	46,9	3 840	25,1	2 524	26,6
Filière administrative	686	29,6	7 897	51,5	4 741	50,0
Filière médico-sociale	462	19,9	1 709	11,2	1 202	12,7
Filière police	67	2,9	1 585	10,3	902	9,5
Filière culturelle	15	0,6	293	1,9	113	1,2
Ensemble	2 318	100,0	15 324	100,0	9 482	100,0

	Nombre de lauréats	% par rapport à l'ensemble des filières	Taux de réussite	Taux de présence (en %)	Taux de pourvoi des postes
Filière technique	852	41,6	33,8	65,7	78,3
Filière administrative	683	33,3	14,4	60,0	99,6
Filière médico-sociale	433	21,1	36,0	70,3	93,7
Filière police	67	3,3	7,4	57,0	100,0
Filière culturelle	15	0,7	13,3	38,6	100,0
Ensemble	2 050	100,0	21,6	61,9	88,4

¹⁰En 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.

¹¹ Le taux de réussite est le rapport entre le nombre de candidats présents à la première épreuve et le nombre de lauréats.

B. LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Les CDG d'Occitanie ont organisé 14 examens professionnels dont :

- **2 examens de catégorie A** : puéricultrice cadre supérieur de santé et ingénieur territorial

- **8 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 et des bibliothèques principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe, rédacteur principal de 2^{ème} classe (avancement de grade et promotion interne) et rédacteur principal de 1^{ère} classe

- **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 et agent social principal de 2^{ème} classe



14 examens professionnels

4 073 candidats inscrits

2 472 lauréats



70,4 %
Taux de réussite

Tous examens confondus, le taux de présence¹² est de 86,2 %. Ce taux varie de 77,7 % pour les examens de catégorie B à 91,3 % pour les examens de catégorie C.

Tous examens confondus, le taux de réussite¹³ est de 70,4 %. Il varie de 56,3 % pour la catégorie B à 71,1 % pour la catégorie C.

Les 14 examens professionnels organisés sur l'année concernent 5 filières dont les taux de réussite et de présence présentés ci-dessous, varient d'une filière à l'autre.

	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	1 351	33,2	1 039	29,6	569	23,0	54,8	76,9
Filière administrative	2 144	52,6	1 979	56,4	1 544	62,5	78,0	92,3
Filière médico-sociale	260	6,4	215	6,1	156	6,3	72,6	82,7
Filière police	145	3,6	126	3,6	90	3,6	71,4	86,9
Filière culturelle	173	4,2	152	4,3	113	4,6	74,3	87,9
Ensemble	4 073	100,0	3 511	100,0	2 472	100,0	70	86,2

C. LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le dispositif dérogatoire d'intégration des agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale institué par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 a été prolongé jusqu'au 12 mars 2018 (décret n°2016-1123 du 11 août 2016).

En 2016 :

- 38 dossiers ont été déposés en 2016 dont 73,7 % l'ont été par des collectivités et des établissements affiliés aux CDG

97,4 %
déclarés aptes

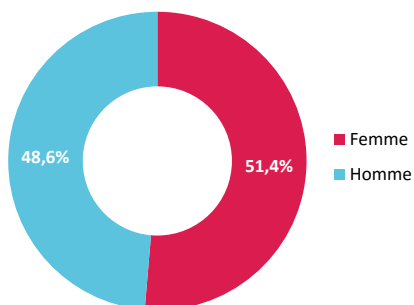


¹²En 2015, le taux de présence au niveau national s'élève à 89 %.

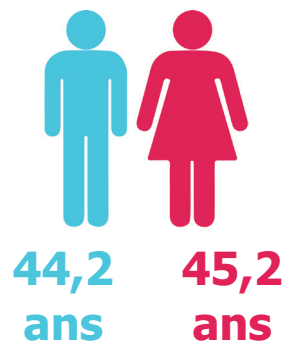
¹³Le taux de réussite est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de lauréats.

FOCUS SUR LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS CONCERNÉS PAR LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

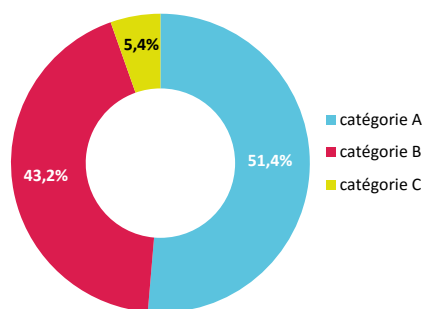
Les agents selon le sexe



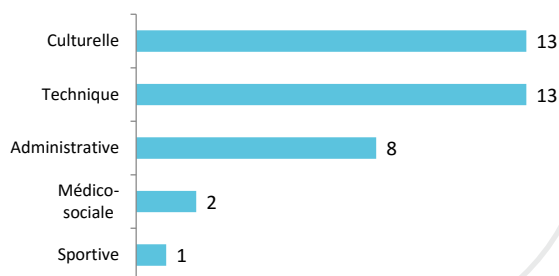
Age moyen selon les sexes



Les agents selon leur catégorie hiérarchique



Le nombre d'agents selon leur filière



Ce bilan fait apparaître :

- une baisse de près de 50 % des dossiers déposés entre 2015 et 2016
- un taux de réussite de 97,4 % des agents déclarés « aptes » après avoir passé l'entretien, qui souligne leurs qualités professionnelles ainsi que leur motivation à intégrer la FPT
- un dispositif adapté à des situations spécifiques qui correspondent soit à des emplois plus spécialisés dans le domaine de la culture (notamment des professeurs d'art, d'instruments...) soit à des emplois de chargé de mission (attaché, ingénieur)

Ariège
CDG 09

4 Avenue Raoul Lafayette
09000 FOIX
05 34 09 32 40
www.cdg09.fr

Aude
CDG 11

Maison des Collectivités
85 Avenue Claude Bernard
CS 60050
11890 CARCASSONNE CEDEX
04 68 77 79 79
www.cdg11.fr

Aveyron
CDG 12

Immeuble « Le Sériat »
10 Faubourg Lo Barry
Saint Cyrice Etoile
12000 RODEZ
05 65 73 61 60

Gard
CDG 30

183 Chemin du Mas Coquillard
30900 NIMES
04 66 38 86 98 ou
04 66 38 86 85
www.cdg30.fr

Haute-Garonne
CDG 31

590 Rue Buissonnière
CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
05 81 91 93 00
www.cdg31.fr

Gers
CDG 32

4 Place du Maréchal Lannes
BP 80002
32001 AUCH CEDEX
05 62 60 15 00
www.cdg32.fr

Hérault
CDG 34

Parcs d'activités d'Alco
254 rue Michel Teule
34184 MONTPELLIER CEDEX 4
04 67 04 38 81
www.cdg34.fr

Lot
CDG 46

12 Avenue Charles Pillat
46090 PRADINES
05 65 23 00 95
www.cdg46.fr

Lozère
CDG 48

11 boulevard des Capucins
48000 MENDE
04 66 65 30 03
www.cdg48.fr

Hautes-Pyrénées
CDG 65

13 rue Emile Zola
65600 SEMEAC
05 62 38 92 50
www.cdg65.fr

Pyrénées-Orientales
CDG 66

6 rue de l'Ange
66901 PERPIGNAN CEDEX
04 68 34 88 66
www.cdg66.fr

Tarn
CDG 81

188 rue de Jarlard
81000 ALBI
05 63 60 16 50
www.cdg81.fr

Tarn-et-Garonne
CDG 82

23 Bd Vincent Auriol
82000 MONTAUBAN
05 63 21 62 00
www.cdg82.fr

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Insee Analyse n°40 (Mars 2017), L'Occitanie au regard des autres régions métropolitaines : dynamisme précarité et contrastes
- Insee Analyse n°29 (Octobre 2016), 13 départements entre disparités et ressemblances
- Insee Analyse n°28 (Octobre 2015), Une fonction publique en pleine mutation dans une nouvelle région
- Panorama national de l'emploi territorial 6^{ème} édition – ANDCDG/FNCDG
- Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique Edition 2016 – DGAFP



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