

Panorama de l'Emploi Territorial de l'Interrégion Est



Sommaire

Sources de données, méthodologie et avertissement -	page 3
Une organisation interrégionale : L'Interregion Est -	page 4
Densités de population -	page 5
Nombre de communes -	page 5
Les employeurs territoriaux -	page 6
Les agents territoriaux -	page 7
Le maillage territorial -	page 8
L'évolution des effectifs -	page 9
Taux d'administration -	page 9
Le profil des agents territoriaux -	pages 10, 11, 12
La bourse de l'emploi : les offres d'emploi -	page 13
La bourse de l'emploi : les nominations -	page 14
La bourse de l'emploi : la répartition des nominations -	pages 15
La bourse de l'emploi : les recrutements -	page 16
La bourse de l'emploi : les créations et les vacances d'emploi -	page 17
La bourse de l'emploi : les métiers en tension et les métiers qui recrutent le plus -	page 18
La retraite : le nombre de départs -	page 19
La retraite : les départs pour invalidité et évolution -	page 20
Les concours et examens professionnels : les centres de gestion organisateurs en 2019 -	page 21
Les concours et examens professionnels : zoom sur quelques concours -	page 22
Les centres de gestion partenaires des collectivités -	page 23

Sources de données

Les données présentées dans cette synthèse sont issues du croisement des différentes sources suivantes :

Bilan de l'Emploi régional 2019

Données SIASP au 31 décembre 2018

IRCANTEC et CNRACL 2019

Site Emploi Territorial

DGAFP

DGCL

INSEE

Méthodologie

Un travail de recherche de données récentes, a donné lieu à un brassage d'études publiques, parfois incomplètes, souvent publiées entre 2 à 3 ans après la date de l'étude.

En conséquence, nous vous présentons ici un Panorama, élaboré avec des données officielles des années 2018, 2019 et 2020.

Une agrégation des données a été réalisée pour une meilleure lecture des informations.

(¹) Le nombre de concours organisés correspond au nombre de cadres d'emplois (exemple : Adjoint administratif de 2^{ème} classe). Même si le concours d'Adjoint administratif de 2^{ème} classe a été organisé dans plusieurs Centres de Gestion la même année, on ne va comptabiliser qu'un seul concours pour ce cadre d'emploi.

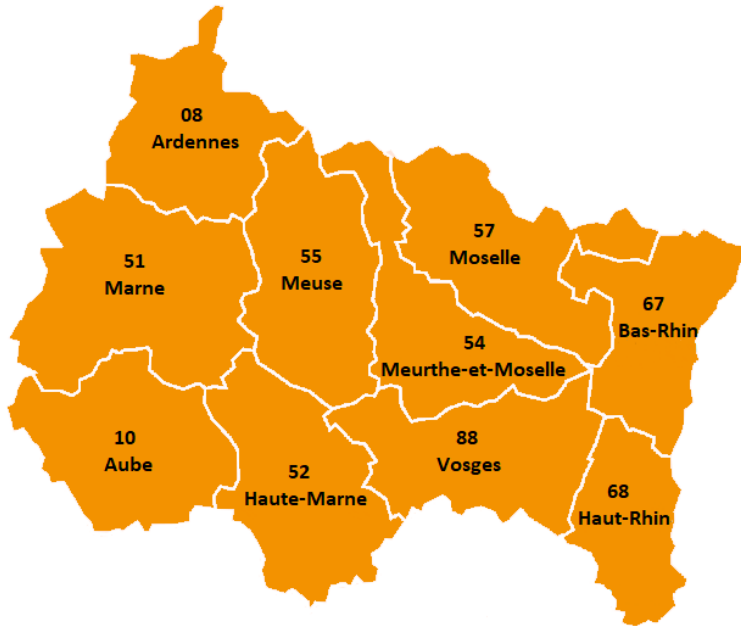
Avertissement

71,6% des collectivités de l'Interrégion Est ont complété le Bilan Social 2019, les informations sont donc incomplètes pour en faire une analyse pertinente de la situation de l'emploi dans les territoires.

Certaines données sur les effectifs étant soumises au secret statistique, le cumul par item ne correspond pas toujours au total des effectifs.

UNE ORGANISATION INTERRÉGIONALE : L'INTERRÉGION EST

Les régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté forment ensemble l'Interrégion Est.



Grand Est

1ère région française en nombre de communes, la région Grand Est se caractérise par son caractère rural avec 5 121 communes dont 90% comptant moins de 2 000 habitants.

Elle se situe au 2ème rang des régions industrielles de France. 33% de la population a moins de 29 ans.

Un PIB de 161 milliards d'euros en 2018 (7ème rang).

10 départements.

7 aires urbaines de plus de 100 000 habitants : Strasbourg, Metz, Nancy, Mulhouse, Reims, Troyes, et Thionville.

20 communautés d'agglomération (dont 3 de plus de 100 habitants).

57 433 km² de superficie (4ème région de France métropolitaine) (10,5% de la superficie métropolitaine).

5,5 millions d'habitants (6ème région la plus peuplée) (8,6% de la population française métropolitaine).

106 habitants/km² (119 en France métropolitaine).

127 951 agents publics territoriaux.

20,7 agents pour 1000 habitants.

Bourgogne Franche-Comté

6ème région française en nombre de communes, la région Bourgogne Franche-Comté se caractérise par son caractère rural avec 3 702 communes dont 94% comptant moins de 2 000 habitants.

Elle se situe au 1er rang des régions industrielles de France. 31,5% de la population a moins de 29 ans.

Un PIB de 78 milliards d'euros en 2018 (11ème rang).

8 départements.

7 aires urbaines de plus de 100 000 habitants : Besançon, Dijon, Besançon, Montbéliard, Belfort, Chalon-sur-Saône et Mâcon.

11 communautés d'agglomérations (dont 3 de plus de 100 000 habitants).

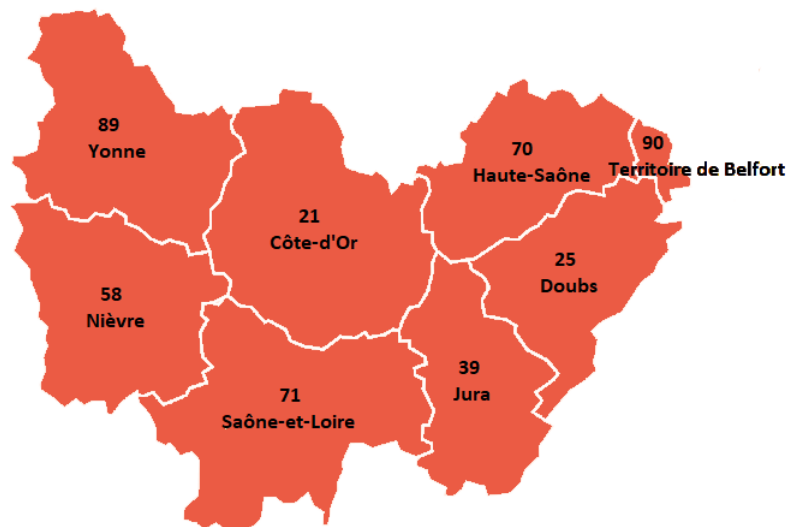
47 783 km² de superficie (5ème région de France métropolitaine) (9% de la superficie métropolitaine).

2,8 millions d'habitants (11ème la plus peuplée) (4,3% de la population française métropolitaine).

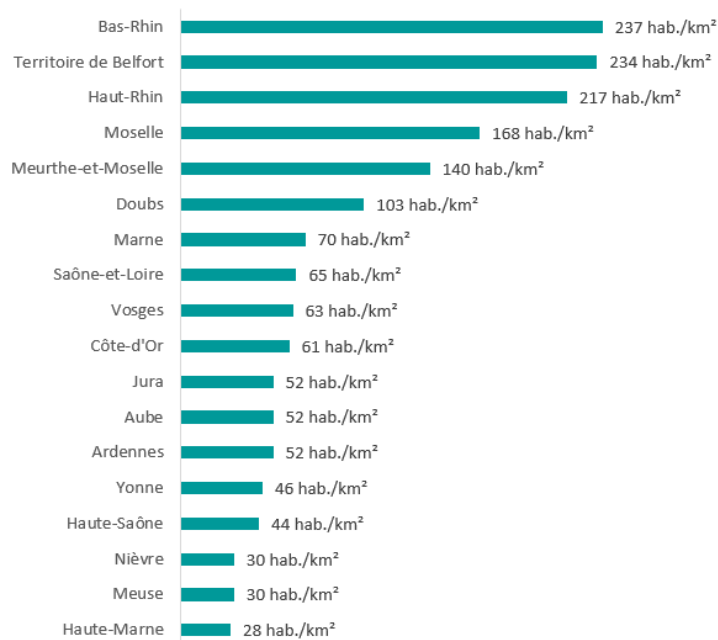
64 habitants/km² (119 en France métropolitaine).

71 424 agents publics territoriaux.

22,7 agents pour 1000 habitants.



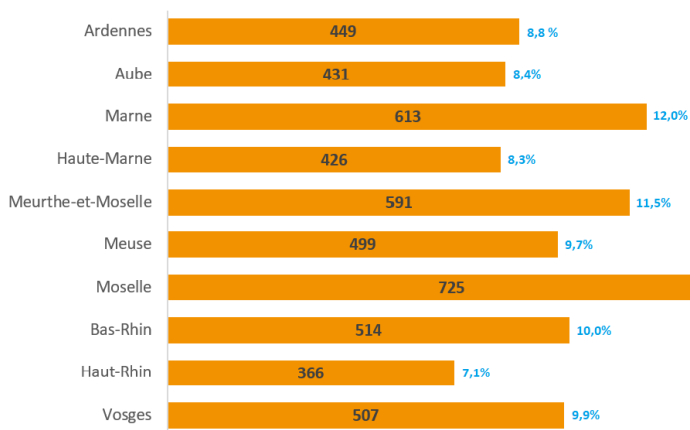
DENSITÉS DE POPULATION



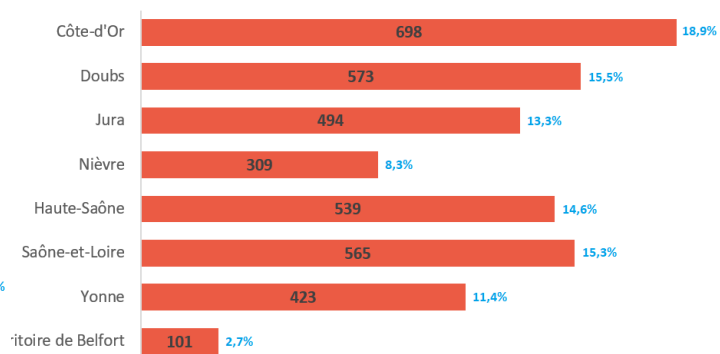
Outre le caractère rural de nombreux départements de l'Interrégion Est, d'autres bénéficient de l'attractivité de grandes agglomérations ou de centres urbains.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES COMMUNES (*) PAR DÉPARTEMENT

RÉGION GRAND EST



RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE



(*) : employant et n'employant pas d'agents territoriaux

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX (*)

au 01/01/2019

4 444 employeurs publics territoriaux en région Grand Est

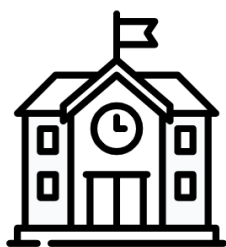
3 199 employeurs publics territoriaux en région Bourgogne Franche-Comté



Grand Est : 3 479 communes
Bourgogne Franche-Comté : 2 456 communes



Grand Est : 618 SIVU, SIVOM
et autres syndicats
Bourgogne Franche-Comté : 504 SIVU, SIVOM
et autres syndicats



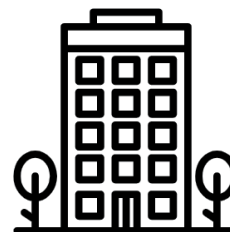
Grand Est : 164 CCAS, CDE
Bourgogne Franche-Comté : 98 CCAS, CDE



Grand Est : 152 EPCI
Bourgogne Franche-Comté : 116 EPCI



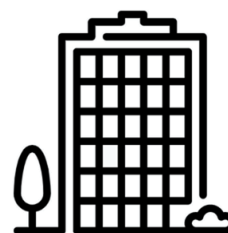
Grand Est : 10 départements
Bourgogne Franche-Comté : 8 départements



Grand Est : 10 CDG
Bourgogne Franche-Comté : 8 CDG



Grand Est : 10 SDIS
Bourgogne Franche-Comté : 8 SDIS



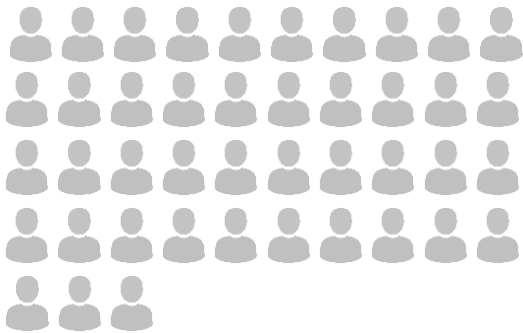
2 régions :
Grand Est et Bourgogne Franche-Comté

LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2019

54 900 agents dans les Communes

43%



19 500 agents dans les autres EPCI à fiscalité propre

15,3%



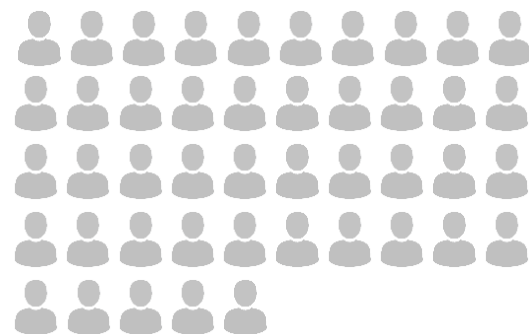
8 200 agents dans les Communautés de communes

6,4%



32 100 agents dans les Communes

45%



5 700 agents dans les Communautés de communes

8%



5 700 agents dans les autres EPCI à fiscalité propre

8%



Région Grand Est

127 951 AGENTS PUBLICS

TERRITORIAUX

4 600 agents dans les CCAS-CDE

3,6%



1 600 agents dans les SIVU

1,3%



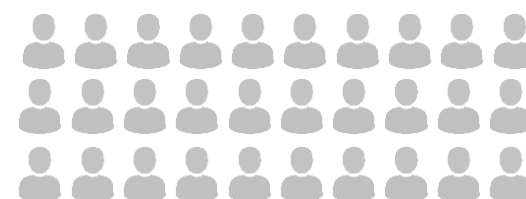
700 agents dans les SIVOM

0,6%



38 300 agents dans les autres types de collectivité

30%



Région Bourgogne Franche-Comté

71 424 AGENTS PUBLICS

TERRITORIAUX

2 600 agents dans les CCAS-CDE

3,7%



1 100 agents dans les SIVU

1,6%



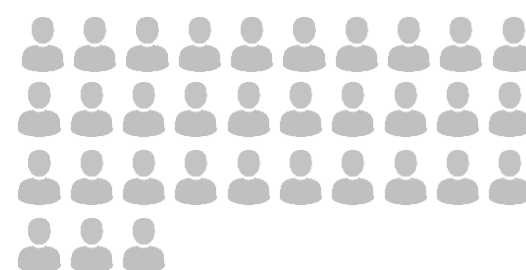
200 agents dans les SIVOM

0,3%



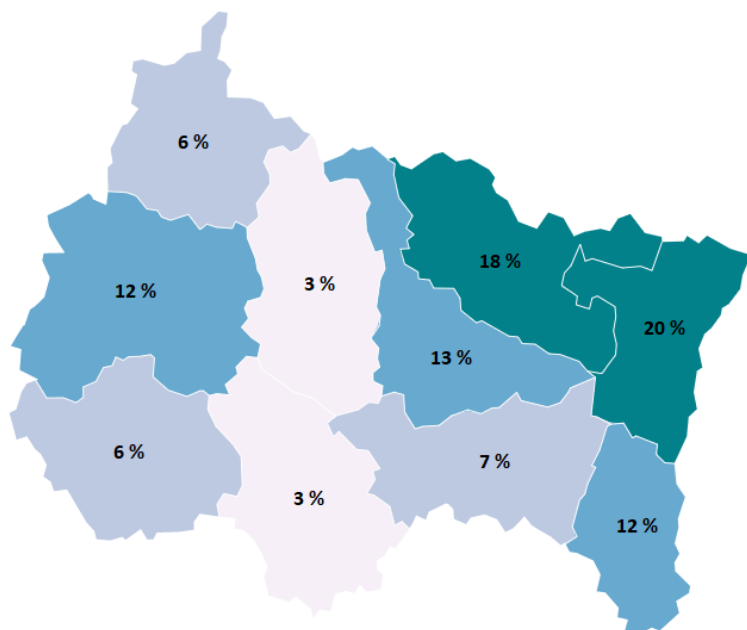
23 800 agents dans les autres types de collectivités

33%



LE MAILLAGE TERRITORIAL

Effectifs au 01/01/2019



Région Grand Est :

127 951 agents en effectifs physiques

114 474 agents en équivalent temps plein

Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 4,9% de la population active de la Région Grand Est, soit 127 951 agents.

Les agents territoriaux de la Région Grand Est représentent 6,7% de la totalité des agents territoriaux du territoire national.

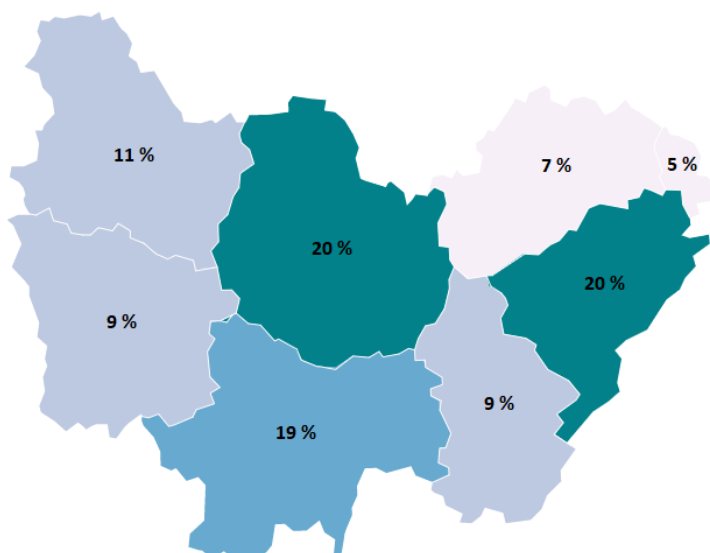
Région Bourgogne Franche-Comté :

71 424 agents en effectifs physiques

63 591 agents en effectifs temps plein

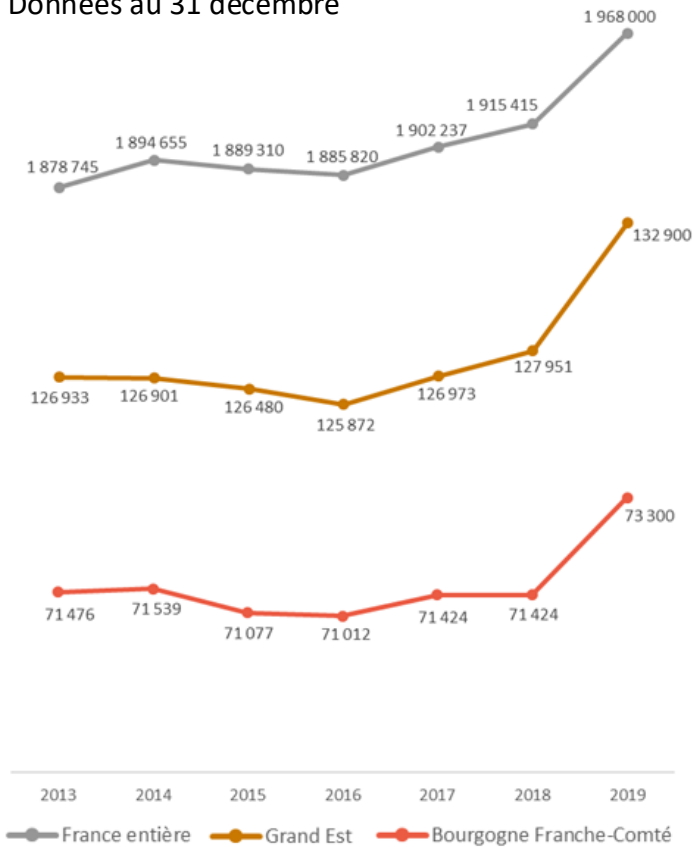
Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 5,7% de la population active de la Région Bourgogne Franche-Comté, soit 71 424 agents.

Les agents territoriaux de la Région Bourgogne Franche-Comté représentent 3,7% de la totalité des agents territoriaux du territoire national.



L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Données au 31 décembre



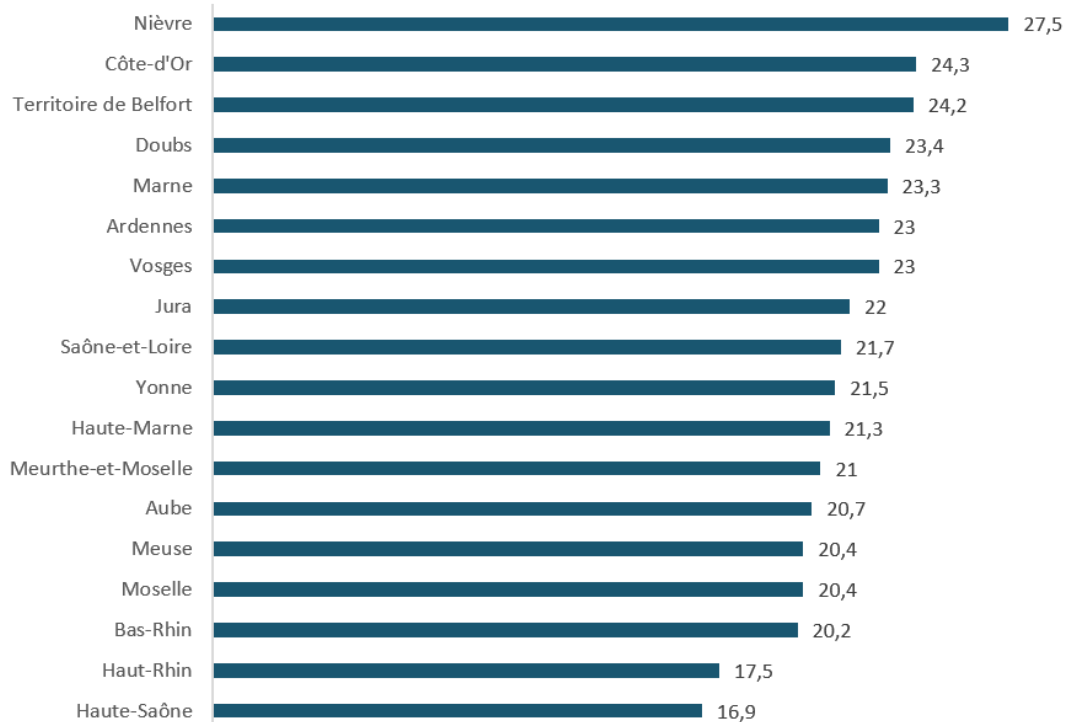
Les tendances régionales suivent l'évolution des effectifs des agents territoriaux en France.

Nous pouvons voir ici la difficulté pour les collectivités à réduire leurs effectifs de 70 000 agents d'ici 2022, en France (programme gouvernemental).

Cette tendance à l'évolution est certes due à l'augmentation des recrutements, mais également à la diminution des départs.

TAUX D'ADMINISTRATION (*)

au 01/01/2019



Une grande hétérogénéité demeure dans les départements quant au nombre d'agents publics territoriaux au service de la population.

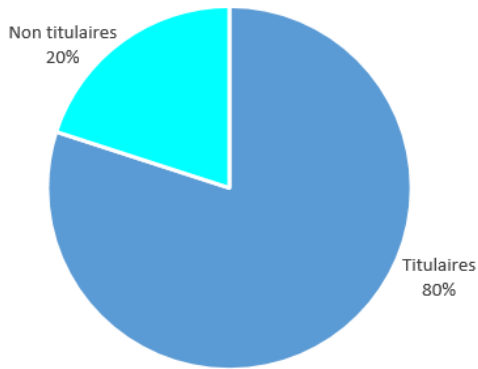
Ces tendances s'expliquent aussi notamment par la désertion des campagnes et de ses populations qui rejoignent les métropoles, alors que les collectivités n'ont pas adapté ce rapport du nombre d'agents et d'habitants.

*Taux d'administration : nombre d'agents civils de la FPT (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

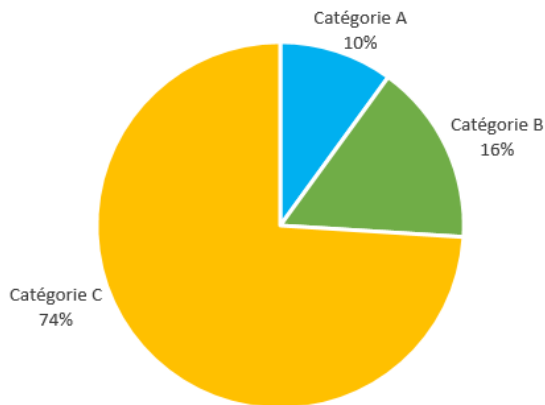
Donnée nationale : 25,8 agents pour 1 000 habitants.

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2019



80% des agents territoriaux sont titulaires.



74% des agents territoriaux relèvent de la catégorie C.



Femmes : 60%



Hommes : 40%

Le taux de féminisation de la fonction publique est de 60%.

Part de contractuels par catégorie hiérarchique :

	Part de contractuels
Catégorie A	25%
Catégorie B	18%
Catégorie C	18%

La part des contractuels est plus élevée dans la catégorie A où ils occupent près d'1 emploi sur 4.

Part de femmes par filière :

	Part de femmes
Administrative	84%
Technique	79%
Sociale	33%
Animation	21%
Culturelle	12%
Médico-sociale	11%
Hors filière	2%
Sportive	1%
Sécurité	1%
Incendie et secours	0,4%

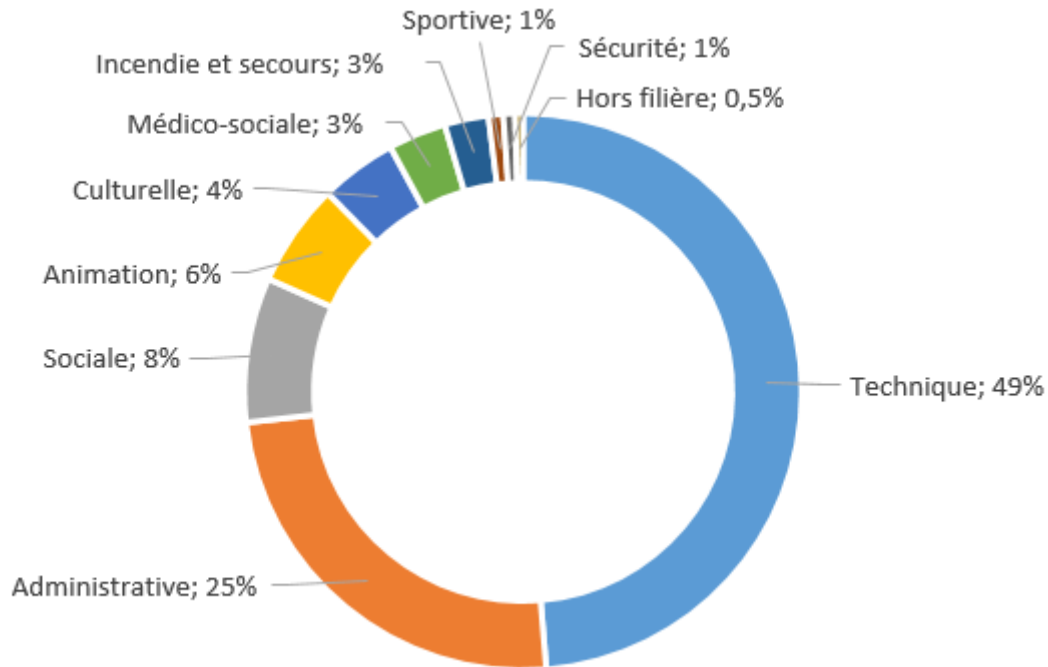
84% des agents territoriaux qui relèvent de la filière Administrative sont des femmes.

Part de femmes contractuels :

	Femmes	Hommes
Contractuels	68%	32%
Fonctionnaires	58%	42%

Les femmes représentent 68% de l'effectif des agents contractuels.

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX



Catégories hiérarchiques et filières :

Certaines filières comptent une part plus importante d'agents relevant de la catégorie C :

- 89% dans la filière Technique
- 89% dans la filière Animation
- 81% dans la filière Incendie et secours
- 96% dans la filière Sécurité
- 67% dans la filière Médico-sociale
- 63% dans la filière Sociale.

Certaines filières comptent une part importante d'agents relevant de la catégorie B :

- 97% dans la filière Sportive
- 46% dans la filière Culturelle
- 33% dans la filière Sociale
- 22% dans la filière Administrative.

Certaines filières comptent une part plus importante d'agents relevant de la catégorie A :

- 33% dans la filière Médico-sociale
- 22% dans la filière Administrative
- 22% dans la filière Culturelle.

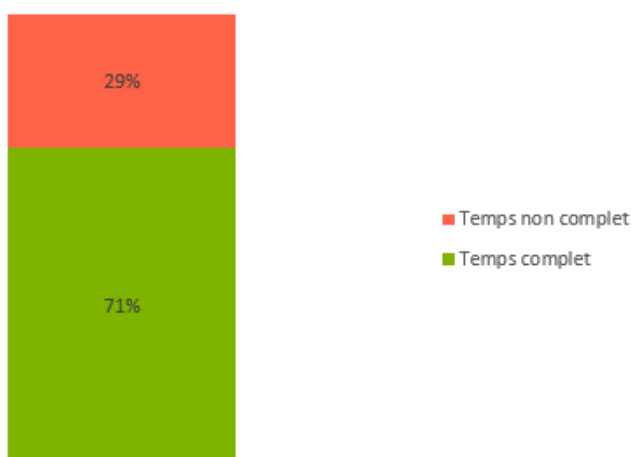
La part des contractuels dans les filières :

Filière	Part de contractuels
Technique	16%
Administrative	18%
Sociale	20%
Animation	43%
Culturelle	29%
Médico-sociale	27%
Incendie et secours	1%
Sportive	23%
Sécurité	2%

Avec le développement des activités de loisirs, l'animation des quartiers, la médiation sociale ou encore le développement rural, la filière Animation avec 43% d'agents non titulaires, emploie le plus de contractuels sur des emplois saisonniers.

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Répartition des fonctionnaires selon le temps de travail :



Près de 3 fonctionnaires sur 10 travaillent à temps non complet (*)

Précisions temps partiel :

21,6% des femmes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

4,5% des hommes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

Pluri communaux :

Près de 12 fonctionnaires sur 100 effectuent plusieurs temps non complets (*) dans plusieurs collectivités.

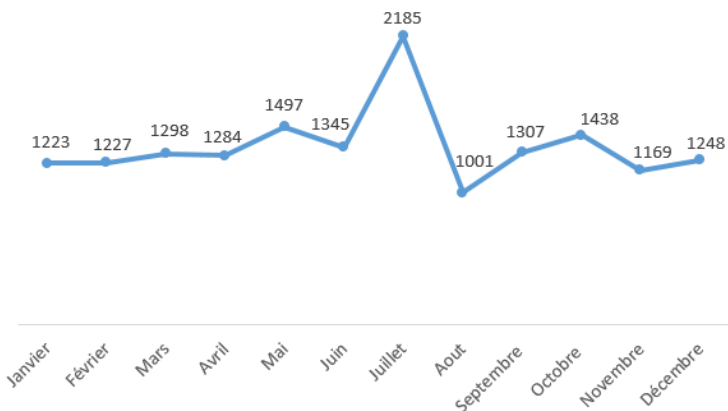
(*) Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

(**) Le temps partiel s'oppose au temps plein : l'agent à temps plein travaille 35 heures, alors que l'agent à temps partiel choisit de travailler moins de 35 heures.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

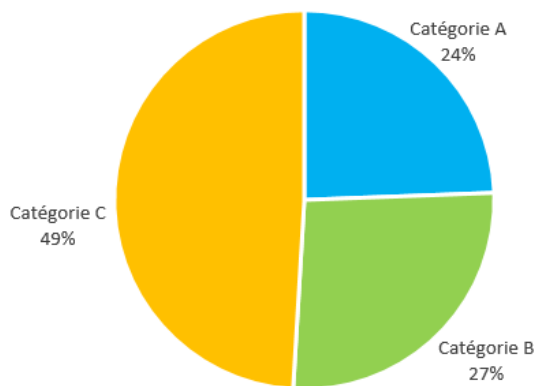
LES OFFRES D'EMPLOIS 2019

Répartition mensuelle des nouvelles offres d'emploi publiées :



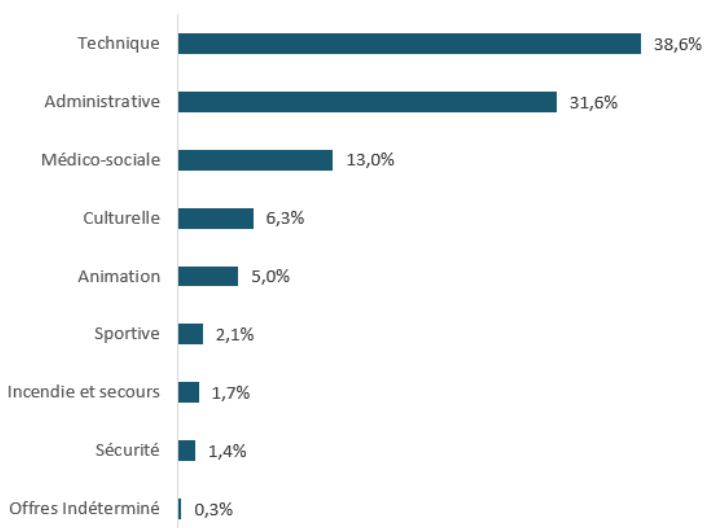
La fonction publique territoriale recrute toute l'année, avec une augmentation des publications au mois de juillet.

Répartition par catégorie hiérarchique des nouvelles offres d'emploi publiées :



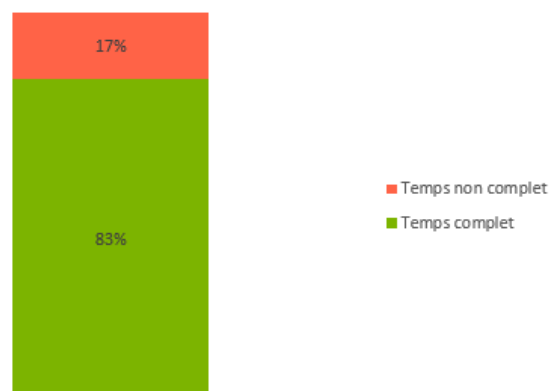
Près de 1 offre publiée sur 2 concerne des emplois de catégorie C.

Répartition des nouvelles offres publiées selon la filière :



Près de 2 offres publiées sur 5 concernent des emplois appartenant à la filière technique.

Répartition des nouvelles offres publiées selon le temps de travail :



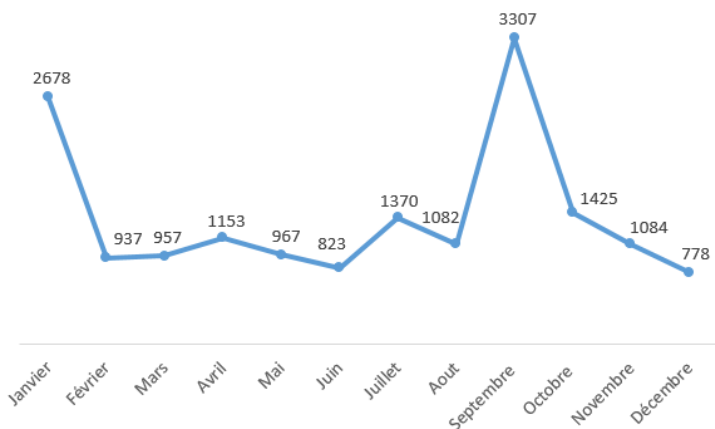
Près de 1 offre publiée sur 5 concerne des emplois à temps non complet.

35% des offres publiées ne trouvent pas de candidats et sur une vingtaine de métiers dont certains en tension, 44% des postes sont pourvus hors offres.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

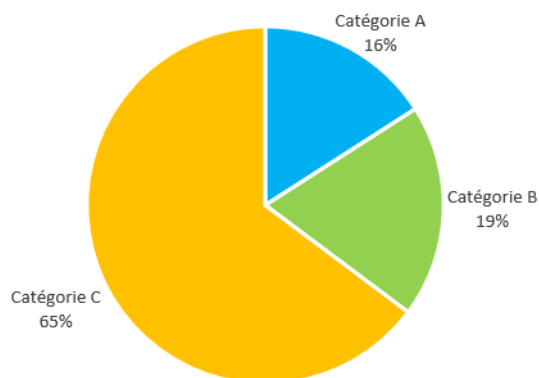
LES NOMINATIONS 2019

Répartition mensuelle des nominations :



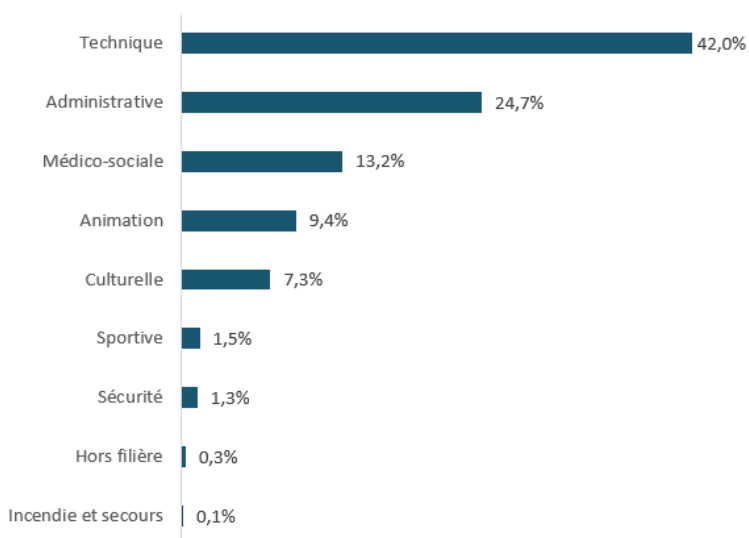
Le mois de septembre est le mois de l'année où l'on recense le plus de nominations.

Répartition par catégorie hiérarchique des nominations :



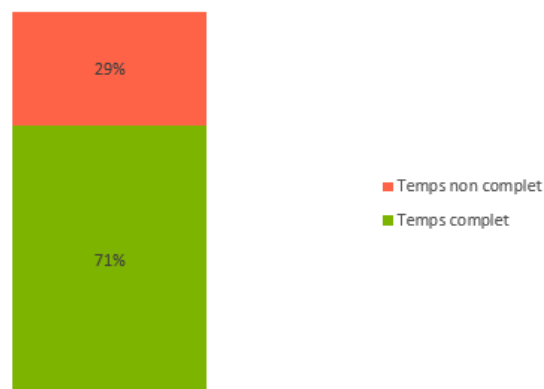
Près de 2 nominations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des nominations selon la filière :



Près de 2 nominations sur 5 concernent la filière technique.

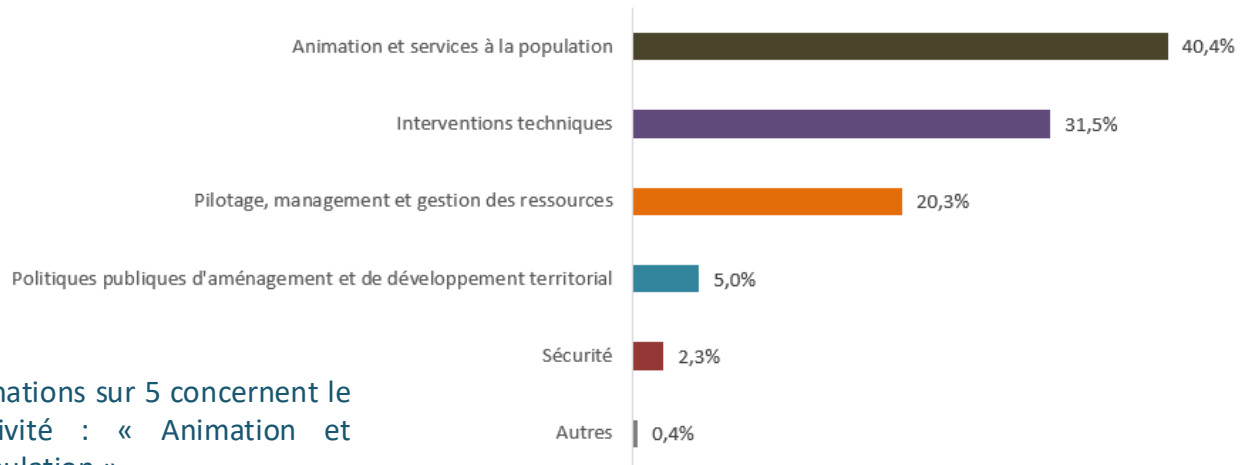
Répartition des nominations selon le temps de travail :



Près d'1 nomination sur 4 concerne des emplois à temps non complet.

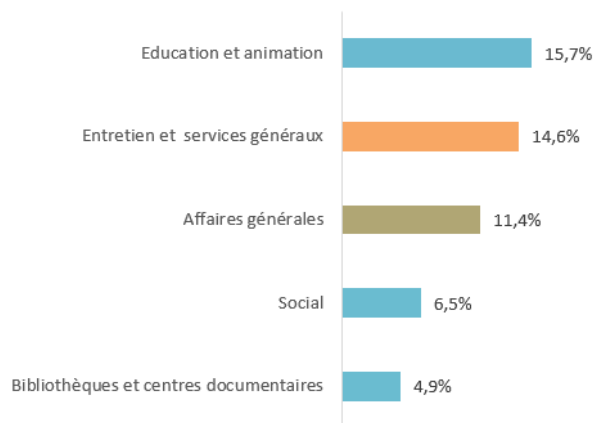
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Répartition des nominations selon le domaine d'activité :



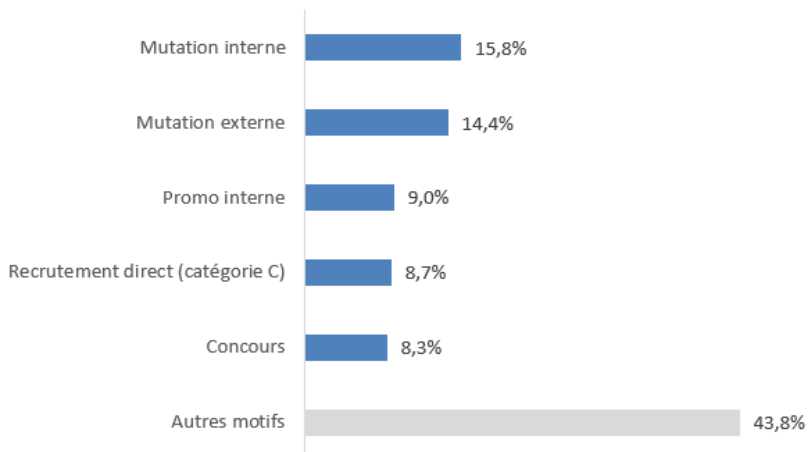
Près de 2 nominations sur 5 concernent le domaine d'activité : « Animation et services à la population ».

Les 5 familles de métiers qui recrutent le plus (*) :



(*) les couleurs correspondent aux domaines d'activité auxquelles ces familles de métiers appartiennent

Répartition des nominations selon le mode de recrutement :



Près d'une nomination sur 10 est un recrutement direct en catégorie C.

Les autres motifs de recrutement concernent les détachements, les mises à disposition, les recrutements directs autres que de catégorie C ...

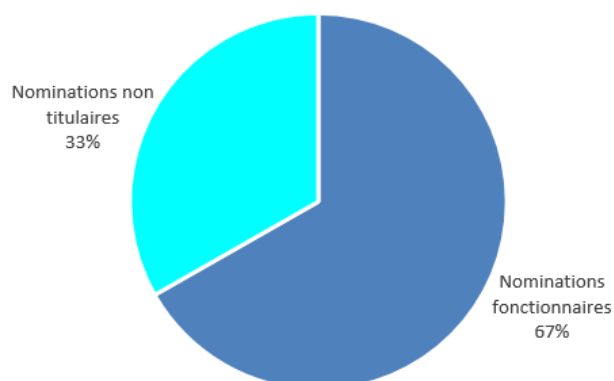
Le recrutement direct est possible pour certains cadres statutaires de catégorie C qui n'ont pas besoin de passer le concours dont voici la liste :

Adjoint administratif,
Adjoint d'animation,
Adjoint du patrimoine,
Agent social,
Adjoint technique,
Adjoint technique des établissements d'enseignement.

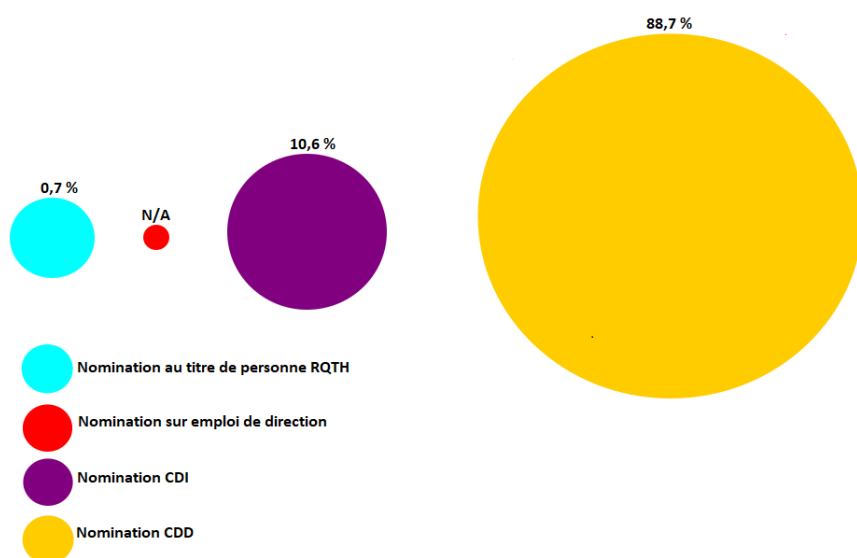
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Recrutements de fonctionnaires et de non titulaires :

Les recrutements de contractuels sur emploi permanent représentent une part importante des recrutements en 2019 (33% des nominations alors qu'ils constituent 20% des effectifs).



Motifs des nominations de non titulaires :

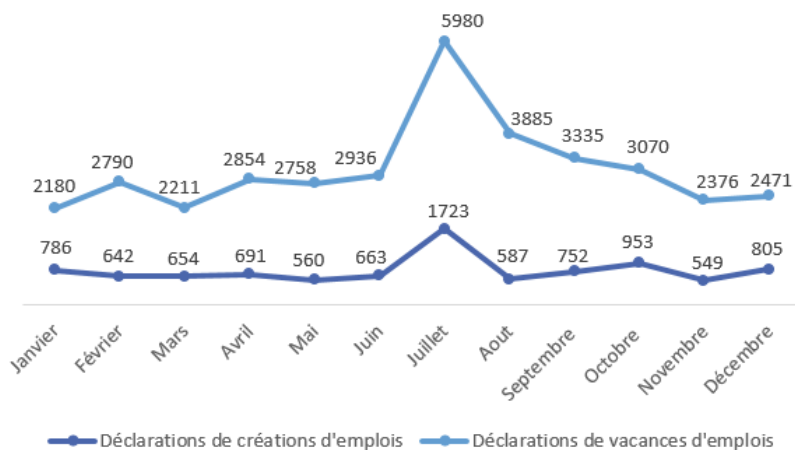


Parmi l'ensemble des recrutements de non titulaires, 10,6% des postes sont pourvus par des recrutements de non titulaires avec CDI. Le recours des agents non titulaires en CDD reste le mode de recrutement le plus développé.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

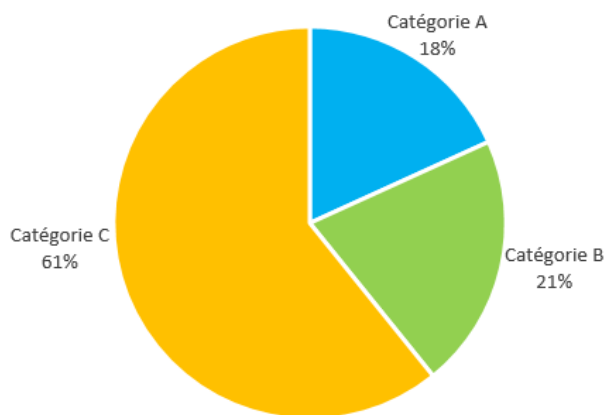
LES CRÉATIONS D'EMPLOIS & LES VACANCES D'EMPLOIS 2019

Évolution mensuelle des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi :



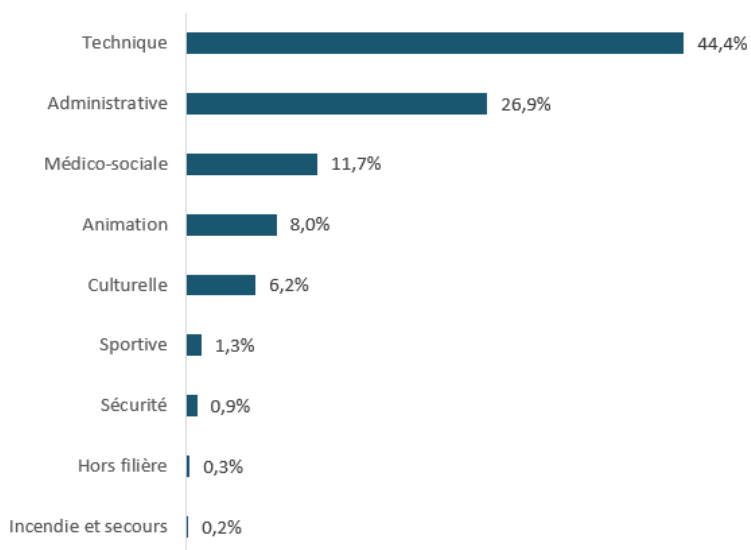
Le mois de juillet est le mois de l'année où l'on recense le plus d'offres d'emploi, tant en créations qu'en vacances d'emploi.

Répartition par catégorie hiérarchique des déclarations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi :



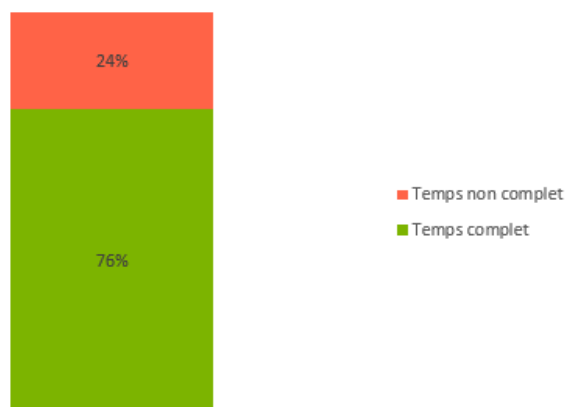
Près de 2 déclarations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi selon la filière :



Près d'1 déclaration sur 2 concerne la filière technique.

Répartition des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi selon le temps de travail :



Près d'1 déclaration sur 4 concerne des emplois à temps non complet.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS (*) en 2019

Les métiers pour lesquels il y a le plus de candidats que d'offres parues en 2019 et pour lesquels tous les postes sont pourvus :

- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
 - Agent de restauration
 - Chargé de propreté des locaux
 - Enseignant artistique
- Agent de services polyvalent en milieu rural

(*) calculé en fonction du nombre de recrutements et du nombre d'offres parues.

LES MÉTIERS EN TENSION (**) en 2019

Les métiers pour lesquels les offres ne trouvent pas toujours de candidats et pour lesquels 30% à 50% des postes ne sont pas pourvus :

- Responsable d'exploitation eau potable et assainissement
 - Chargé du développement territorial
- Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
- Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers
 - Secrétaire de mairie
 - Travailleur social
- Assistant de gestion administrative

(**) calculé en fonction du nombre de recrutements et du nombre d'offres parues.

LA RETRAITE

Le nombre de départs en 2019

5 637 départs à la retraite en 2019, dont 83% d'agents de la caisse de retraite CNRACL et 17% d'agents de la caisse de retraite IRCANTEC

+ 0,8% de départs à la retraite en 2019 par rapport à l'année précédente

8% de départs à la retraite pour invalidité en 2019

2,7% des effectifs de la fonction publique territoriale dans les régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté sont partis à la retraite en 2019

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite :

2015 → 61 ans et 1 mois

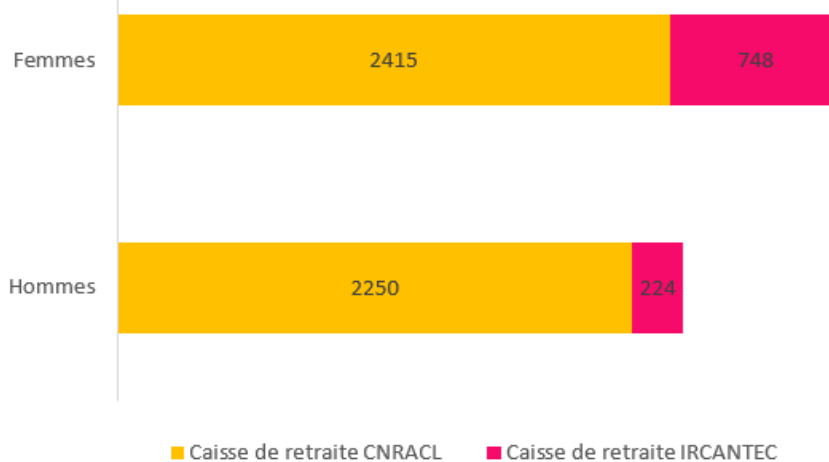
2016 → 61 ans et 3 mois

2017 → 61 ans et 5 mois

2018 → 61 ans et 6 mois

2019 → 61 ans et 7 mois

Répartition des départs à la retraite en 2019 par statut et par genre :



En 2019, les agents rattachés à la caisse de retraite CNRACL sont partis à la retraite à 61 ans et 4 mois et les agents rattachés à la caisse de retraite IRCANTEC sont partis à la retraite à 62 ans et 9 mois.

Répartition sexuée des départs à la retraite :



Femmes : 56%



Hommes : 44%

LA RETRAITE

Les départs pour invalidité et évolution des départs

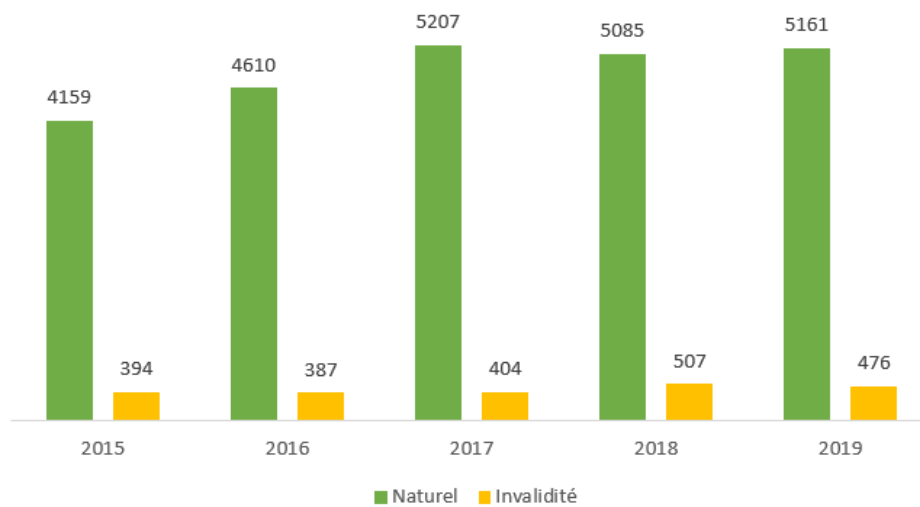
Les cadres d'emplois les plus exposés aux départs à la retraite pour invalidité (*) en 2019 :

- Adjoint technique
- Adjoint administratif
- Agent de maîtrise
- ATSEM
- Agent social
- Assistant socio-éducatif

(*) La mise à la retraite pour invalidité concerne uniquement les agents titulaires affiliés à la CNRACL.

Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions peut être mis d'office ou à sa demande à la retraite anticipée pour invalidité.

Evolution des départs à la retraite :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les Centres de Gestion organisateurs en 2019

En 2019,
14 CDG organisateurs
21 concours organisés
20 995 candidats inscrits
3 681 lauréats
4 175 postes ouverts aux concours
10 examens professionnels organisés

En 2019, au sein de l'Interrégion Est, 14 Centres de Gestion départementaux étaient organisateurs de concours et d'examens professionnels :

Ardennes (08), Aube (10), Côte-d'Or (21), Doubs (25), Marne (51), Haute- Marne (52), Meurthe-et-Moselle (54), Meuse (55), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68), Haute-Saône (70), Saône-et-Loire (71), Territoire de Belfort (90).

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

En 2019, 21 concours (1)

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

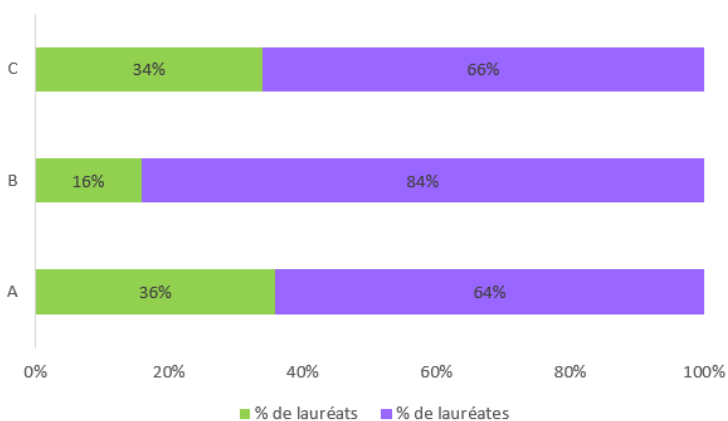
- 8 en catégorie A
- 5 en catégorie B
- 8 en catégorie C

En 2019, 10 examens professionnels

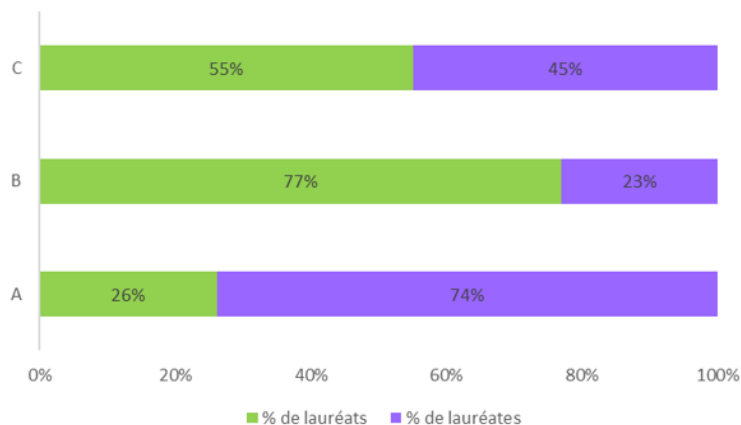
ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

- 1 en catégorie A
- 6 en catégorie B
- 3 en catégorie C

73% des lauréats de concours sont des femmes :



45% des lauréats des examens sont des femmes :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Zoom sur quelques concours en 2019

Les 5 concours pour lesquels le nombre de candidats par rapport au nombre de postes est le plus faible :

Médecin de 2ème classe	0,7 candidats présents pour 1 poste 14 candidats présents pour 20 postes
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	1,3 candidats présents pour 1 poste 168 candidats pour 126 postes
Ingénieur	1,6 candidats présents pour 1 poste 838 candidats pour 520 postes
Psychologue de classe normale	1,8 candidats présents pour 1 poste 78 candidats pour 44 postes
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	1,8 candidats présents pour 1 poste 228 candidats pour 126 postes

Les 5 concours les plus « sélectifs » :

Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	11,4 candidats présents pour 1 poste 938 candidats pour 82 postes
Rédacteur	8,9 candidats présents pour 1 poste 6256 candidats pour 700 postes
Puéricultrice	8,1 candidats présents pour 1 poste 290 candidats pour 36 postes
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	7,8 candidats présents pour 1 poste 218 candidats pour 28 postes
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2ème classe	7,1 candidats présents pour 1 poste 1838 candidats pour 260 postes

LES CENTRES DE GESTION

Partenaires des collectivités

Ce Panorama de l'Emploi Territorial des régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté devrait permettre d'éclairer chacun de ses lecteurs sur les tendances de l'emploi et nourrir une réflexion sur le positionnement des collectivités dans un environnement territorial supra régional, riche de ses diversités.

Conscients que ce Panorama ne saurait, à lui seul, répondre aux attentes des collectivités en terme d'emploi, les Centres de Gestion mettent à leur disposition de nombreux outils d'analyse et de pilotage tels que :

- des fiches repères issues des bilans sociaux agrégés (plusieurs collectivités)
- des synthèses classiques bilans sociaux (une seule collectivité)
- des fiches thématiques : RSC, Absentéisme, RASSCT, RPS, synthèse « Evolution BS 2017 / BS 2019 », Handitorial, RASSCT+, synthèse comparée BS 2019.

Le déploiement du RSU (Rapport Social Unique) va désormais permettre de proposer des rapports départementaux sur l'emploi, associé à la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), les prochaines analyses devraient répondre davantage aux besoins d'anticipation des collectivités.

Pour les accompagner, les Centres de Gestion, proposent d'ores et déjà de nombreuses prestations aux collectivités et à leurs agents.



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de l'Aube



INTER
REGION
EST



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRES DÉPARTEMENTAUX DE GESTION



Analyse réalisée par :
Observatoire de l'Emploi Territorial de l'Interrégion Est
Coopération des Centres de Gestion des régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté