

Emploi

Le recours au contrat dans les collectivités est en forte hausse

La 10^e édition du «Panorama de l'emploi territorial» des centres de gestion révèle, notamment, que les CDI ont presque doublé en deux ans.

Le mouvement de fusion et de regroupement de collectivités marque le pas, et la réduction du nombre d'employeurs territoriaux avec. C'est l'un des enseignements du 10^e «Panorama de l'emploi territorial», de l'Association des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (CDG) et de la Fédération nationale des CDG, publié le 18 juin. Fin 2018, on comptait 39005 collectivités ayant au moins un agent en équivalent-temps plein rémunéré, en baisse de seulement 1% par rapport à l'année d'avant.

«Alors qu'entre 2014 et 2017, le nombre d'employeurs avait diminué de près de 7%», souligne Alexandre Ferreira, chargé d'étude «GPEEC» (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) au centre interdépartemental de gestion grande couronne, coauteur de l'étude. Pour le reste, les données agrégées par les CDG confirment les tendances des dernières années.

PLUS D'OFFRES PUBLIÉES

Comme l'an dernier, les effectifs sont en légère hausse (+0,7% entre 2017 et 2018, après +0,9% entre 2016 et 2017). Elle résulte, en partie, des fusions d'intercos, qui génèrent des besoins en compétences et de managers intermédiaires, selon les auteurs. En parallèle, le nombre d'agents dans les communes et leurs établissements continue de se réduire (-0,9%), en même

temps que les tensions de recrutement augmentent. «Les prises de compétences par les intercommunalités accentuent les difficultés de recrutement des petites communes, qui deviennent moins attractives», rapporte Alexandre Ferreira. En 2019, 114483 offres d'emploi ont été publiées par les CDG, en augmentation de 22,5% par rapport à 2018. Cette forte progression s'explique notamment par une plus grande exhaustivité dans la collecte et par une convergence sur le site «emploi-territorial», qui attire les collectivités non affiliées.

Dans les filières administrative, technique, médicosociale et culturelle, les emplois permanents représentent 81% à 85% des annonces. Dans les filières sportive et de l'animation, leur proportion «tombe» à 68% et 62%. La part des offres sur emploi non permanent s'établit à environ 11% en 2019, contre une moyenne de 16,4% sur 2014-2018. «La fin des contrats aidés a largement contribué à ce recul», explique-t-il.

En parallèle, la proportion de contractuels (CDD et CDI) continue de croître. Entre 2017 et 2019, les CDI ont d'ailleurs

quasiment doublé. Les recrutements sur emploi permanent concernent aujourd'hui une part importante des recrutements: 38,6% des nominations en 2019, alors qu'ils constituent moins de 25% des effectifs. Les

pour les contractuels cotisant à l'Ircantec et à 61 ans et 6 mois pour les agents rattachés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). «Le départ des agents "Ircantec" est assez



CIG VERSAILLES

«Les prises de compétences par les intercommunalités accentuent les difficultés de recrutement des petites communes.»

Alexandre Ferreira, chargé d'étude au CIG grande couronne

plus fortes hausses, sur 2014-2019, s'observent dans les domaines de la sécurité (+65%), des politiques publiques d'aménagement et de développement territorial (+40%) et des interventions techniques (+38%).

DES DÉPARTS POUR INVALIDITÉ

En 2019, 50089 départs à la retraite ont été recensés, en hausse de plus de 30% entre 2014 et 2019. Ils concernent des femmes à 59%, suivant une courbe qui a tendance à monter progressivement, tandis que celle des hommes se stabilise. Pour la première fois, l'âge moyen de départ tend aussi à s'équilibrer à 62 ans et 11 mois

brutal, à 63 ans, alors qu'il est davantage lissé pour les agents "CNRACL". Cette différence doit être prise en compte dans la GPEEC», note le chargé d'étude.

L'enquête confirme la forte hausse des départs pour invalidité: +52% depuis 2014 (5631 en 2019). Leur nombre augmenterait de 71% à l'horizon 2030, par rapport à 2019. «On constate une accentuation du phénomène, mais de manière disparate selon les régions. Celles du sud sont les plus exposées car ce sont elles qui ont les agents les plus âgés», ajoute-t-il. L'âge moyen de départ à la retraite pour invalidité était de 57 ans en 2019. ● Maud Parnaudeau

Les femmes encore sous-représentées parmi les A+

Les femmes représentaient, fin 2018, 61,3% des agents de la FPT. Si leur part est en légère hausse, elles continuent d'être sous-représentées dans la catégorie A+. C'est dans les communes et départements que l'on trouve la plus forte proportion de dirigeantes. Globalement, plus une collectivité compte d'agents, moins la part de femmes dans les emplois de direction est

importante, exception faite de la ville de Paris. Les femmes sont nombreuses dans les établissements communaux (89%), les départements (68%) et dans les métiers du social, de la santé, de l'animation et de l'administratif. Vu leur taux de réussite aux concours et examens de police municipale et d'incendie et secours, on pourrait assister à une féminisation de ces filières.