

Dossier : en 2015, moins d'entrées et plus de sorties de la fonction publique territoriale que les deux années précédentes

FAUSTINE BÜSCH ET ALICE MAINGUENÉ, DGCL

En 2015, on compte 1,984 million d'agents, dont 95 000 contrats aidés, dans la fonction publique territoriale (FPT). Au sein de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C et de 50 ans et plus. Les femmes sont majoritaires, quelle que soit la catégorie. Le nombre d'agents par habitant est plus élevé dans les grandes communes et dans les petits établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Les filières administrative et technique sont majoritaires.

En 2015, la population des agents de la fonction publique territoriale se renouvelle autant que dans les autres versants de la fonction publique, avec 9 % d'arrivées et 9 % de départs. Les effectifs se stabilisent. Le nombre d'arrivées diminue alors que le nombre de départs augmente. Parmi les agents présents fin 2014 et fin 2015, les changements de statut au sein de la FPT correspondent pour beaucoup à des contractuels qui deviennent fonctionnaires. En termes de mobilités entre types de collectivités, il y a plus d'arrivées que de départs au sein des organismes intercommunaux et des régions. C'est le contraire pour les organismes communaux et départementaux. Dans l'ensemble, les changements d'employeur au sein de la FPT se font souvent au sein d'un même type de collectivité.

Légère baisse des effectifs de la fonction publique territoriale en 2015 (hors contrats aidés)

Au 31 décembre 2015, la fonction publique territoriale compte 1,889 million d'agents hors contrats aidés (*voir figure 1*), contre 1,895 au 31 décembre 2014, soit une baisse de 0,3 % en un an. Cette baisse est inédite. Elle fait suite à une augmentation de 0,8 % entre 2013 et 2014, portée par les effectifs de la filière animation dans les communes et leurs groupements, en lien avec la généralisation des nouveaux rythmes scolaires. Sans cet effet, la hausse aurait été de 0,4 % en 2014, ce qui marquait déjà un ralentissement par rapport à 2013 (+ 0,9 %). En tenant compte des contrats aidés, la dynamique est différente, du fait de la forte augmentation de ces contrats : + 19,5 % entre 2013 et 2014 et + 9,4 % entre 2014 et 2015. Au final, y compris contrats aidés, les effectifs de la FPT augmentent de 1,5 % entre 2013 et 2014 et de 0,1 % entre 2014 et 2015.

FIGURE 1 – LES EFFECTIFS DES COLLECTIVITÉS LOCALES EN FIN D'ANNÉE
(EN MILLIERS)

Au 31 décembre	2013	2014	2015	2013/2014	2014/2015
Organismes communaux	1 160,6	1 168,1	1 152,7	+ 0,6 %	- 1,3 %
Communes	1 028,3	1 034,8	1 021,9	+ 0,6 %	- 1,3 %
Établissements communaux	132,3	133,3	130,8	+ 0,7 %	- 1,9 %
Organismes intercommunaux ^(a)	266,9	274,1	288,0	+ 2,7 %	+ 3,7 % ^(c)
EPCI à fiscalité propre ^(a)	200,3	208,4	221,7	+ 4,0 %	+ 4,6 % ^(c)
Autres groupements intercommunaux sans fiscalité propre	66,6	65,8	66,4	- 1,3 %	+ 0,9 %
Organismes départementaux	361,9	362,6	358,5	+ 0,2 %	- 0,1 % ^(c)
Départements	295,3	295,3	291,5	+ 0,0 %	- 0,0 % ^(c)
Établissements publics départementaux	66,5	67,3	67,0	+ 1,1 %	- 0,3 %
Régions	81,2	81,5	81,9	+ 0,4 %	+ 0,5 %
Autres ^(b)	8,2	8,4	8,2	+ 1,6 %	- 2,2 %
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 878,7	1 894,7	1 889,3	+ 0,8 %	- 0,3 %
Bénéficiaires de contrats aidés (2)	72,6	86,8	94,9	+ 19,5 %	+ 9,4 %
Ensemble (1) + (2)	1 951,4	1 981,5	1 984,2	+ 1,5 %	+ 0,1 %

(a) Y compris métropole de Lyon en 2015.

(b) OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

(c) Évolution à champ constant, c'est-à-dire hors communauté urbaine de Lyon en 2014, métropole de Lyon en 2015 et département du Rhône en 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.

Source : Insee, SLASP; calculs DGCL.

L'évolution 2014-2015 est quelque peu différente si on comptabilise les effectifs moyens sur l'année tout en tenant compte du temps de travail : en équivalents temps plein, les effectifs hors contrats aidés sont stables ; y compris contrats aidés, ils augmentent de 0,6 %.

Ces évolutions diffèrent selon le type de collectivité locale. En effet, hors contrats aidés, les effectifs augmentent au sein des organismes intercommunaux (+ 3,7 % entre 2014 et 2015), et plus particulièrement au sein des EPCI à fiscalité propre (+ 4,6 %). À l'opposé, ils diminuent dans les communes (- 1,3 %) et dans les établissements communaux (comme les caisses des écoles et les centres communaux d'action sociale, - 1,9 %).

Une majorité de fonctionnaires, d'agents de catégorie C et de femmes

Les agents de la FPT sont en grande majorité des fonctionnaires : 78 % d'entre eux (hors contrats aidés) ont ce statut, contre 71 % pour l'ensemble de la fonction publique. Les agents de la FPT sont en grande partie (75 % hors contrats aidés) des agents de catégorie C. Les femmes sont très présentes dans ce versant de la fonction publique : elles représentent 61 %

des agents (voir figure 2) et sont majoritaires quelle que soit la catégorie. Elles sont plus nombreuses parmi les contractuels (68 %) que parmi les fonctionnaires (59 %), les contrats aidés (52 %) et les collaborateurs de cabinet (41 %).

FIGURE 2 – ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN FIN D'ANNÉE SELON LE STATUT

	Effectifs fin 2015 en milliers	2013/ 2014	2014/ 2015	Part de femmes fin 2015 en %
Fonctionnaires	1 472,3	+ 1,0 %	+ 0,3 %	58,7
dont : catégorie A	137,3	+ 2,0 %	+ 1,9 %	63,0
catégorie B	217,1	+ 3,9 %	+ 1,3 %	64,1
catégorie C	1 116,8	+ 0,4 %	- 0,1 %	57,0
Contractuels	356,0	+ 0,4 %	- 2,3 %	68,0
dont : catégorie A	42,3	- 4,6 %	+ 1,1 %	58,9
catégorie B	54,4	- 3,6 %	- 4,5 %	59,5
catégorie C	245,4	+ 2,9 %	- 3,5 %	71,4
Autres statuts	61,0	- 0,6 %	- 2,3 %	85,1
dont collaborateurs de cabinet (catégorie A)	2,2	n. d.	+ 3,0 %	41,2
dont assistants maternels et familiaux (catégorie C)	49,3	- 0,6 %	- 1,4 %	94,2
dont apprentis (catégorie C)	9,3	- 4,4 %	- 7,7 %	47,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés (1)	1 889,3	+ 0,8 %	- 0,3 %	61,3
Contrats aidés (2)	94,9	+ 19,6 %	+ 9,4 %	51,9
Ensemble (1) + (2)	1 984,2	+ 1,5 %	+ 0,1 %	60,8

n. d. : non disponible.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux et apprentis.
Note : l'évolution 2013/2014 pour les collaborateurs de cabinet n'est pas disponible, car ils n'étaient pas bien identifiés dans la nomenclature en 2013.

Source : Insee, SIASP; calculs DGCL.

En termes d'évolution, le nombre de contractuels diminue de 2,3 % entre 2014 et 2015. À l'opposé, le nombre de fonctionnaires augmente légèrement : + 0,3 %, contre + 1,0 % entre 2013 et 2014. Quel que soit le statut, le nombre d'agents de catégorie A augmente : + 1,9 % chez les fonctionnaires, + 1,1 % chez les contractuels et + 3,0 % chez les collaborateurs de cabinet.

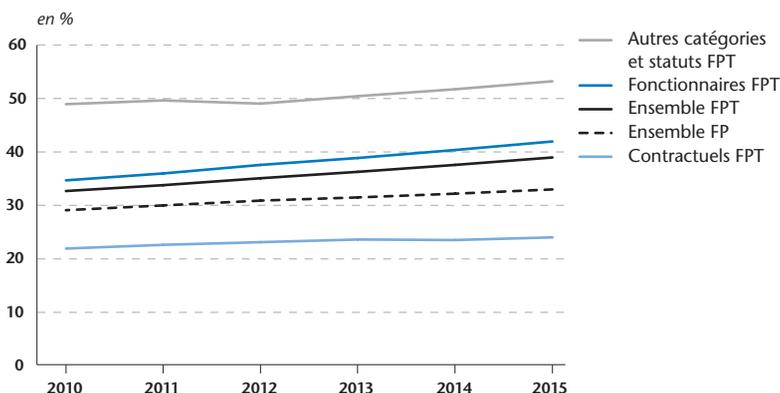
Une forte proportion de 50 ans ou plus

Les agents de la FPT sont plus âgés que l'ensemble des agents de la fonction publique : en 2015, 39 % des agents de la fonction publique territoriale ont 50 ans ou plus (voir figure 3), contre 33 % pour l'ensemble de la fonction publique et 30 % pour l'ensemble de la population active occupée

(secteurs public et privé). Parmi les agents de la fonction publique territoriale, les fonctionnaires sont plus souvent âgés de 50 ans ou plus que les contractuels (42 % contre 24 %), notamment parce qu'une partie des agents commencent leur carrière comme contractuels puis deviennent fonctionnaires.

En termes d'évolution, la part des 50 ans ou plus parmi les agents de la FPT augmente régulièrement : + 6 points entre 2010 et 2015. Cette augmentation est moindre chez les contractuels (+ 2 points), population qui se renouvelle plus vite que celle de l'ensemble des agents de la FPT.

FIGURE 3 – PART DES 50 ANS OU PLUS PARMIS LES AGENTS DE LA FPT



Lecture : au 31 décembre 2010, 35 % des fonctionnaires de la FPT ont 50 ans et plus. C'est le cas de 22 % des contractuels de la FPT.

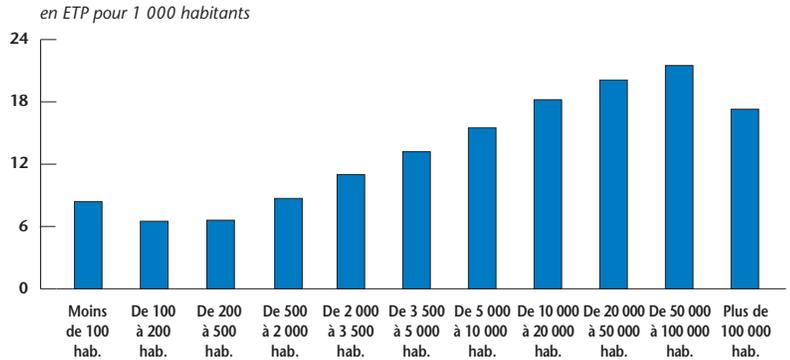
Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP ; calculs DGCL.

Au sein du secteur communal, plus d'agents par habitant dans les grandes communes et les petits EPCI à fiscalité propre

Au niveau des communes et des EPCI à fiscalité propre, le nombre d'agents en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants (indicateur appelé taux d'administration) varie selon la taille de la collectivité. Dans les communes de moins de 100 habitants, on compte 8,4 ETP pour 1 000 habitants, contre 6,5 dans les communes de 100 à 200 habitants (voir figure 4). Les petites communes ont des effectifs généralement limités (0,6 agent en moyenne pour les communes de moins de 100 habitants), pour assurer au moins les missions incompressibles. Entre 200 et 100 000 habitants, le taux d'administration croît avec la taille des communes. Il y a une légère baisse à partir de 100 000 habitants : le taux d'administration des communes de 100 000 habitants et plus est de 17,3 ETP pour 1 000 habitants, contre 21,5 pour les communes de 50 000 à 100 000 habitants.

FIGURE 4 – TAUX D'ADMINISTRATION SELON LA TAILLE DE LA COMMUNE



ETP : équivalent temps plein, mesure le volume de travail en termes de nombre d'heures. Un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet et de leur durée de poste sur l'année.

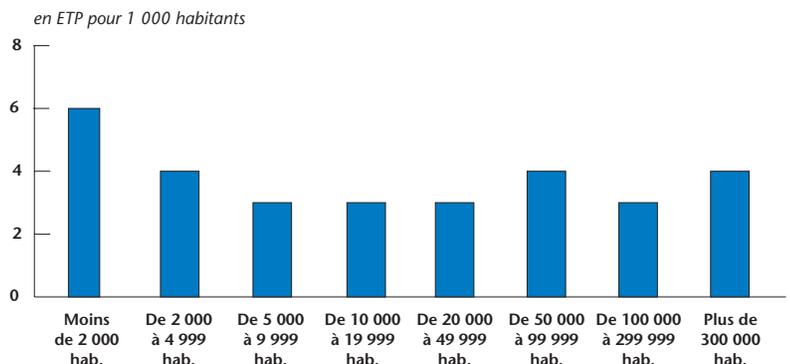
Lecture : en 2015, au sein des communes de moins de 100 habitants, on compte 8,4 ETP pour 1 000 habitants.

Champ : France hors Mayotte, emplois principaux et secondaires en 2015, tous statuts y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP ; calculs DGCL.

Au sein des EPCI à fiscalité propre, le profil par taille est globalement inversé. En effet, les agents sont proportionnellement plus présents dans les plus petites structures : 6,0 ETP pour 1 000 habitants pour les EPCI à fiscalité propre de moins de 2 000 habitants ; cette part oscille entre 3,0 et 4,0 ETP pour 1 000 habitants pour les EPCI de taille intermédiaire (entre 2 000 et 300 000 habitants) ; elle est un peu plus forte pour les EPCI de 300 000 habitants et plus (4,5 ETP pour 1 000 habitants – voir figure 5).

FIGURE 5 – TAUX D'ADMINISTRATION SELON LA TAILLE DE L'EPCI À FISCALITÉ PROPRE



ETP : équivalent temps plein, mesure le volume de travail en termes de nombre d'heures. Un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet et de leur durée de poste sur l'année.

Lecture : en 2015, dans les EPCI à fiscalité propre de moins de 2 000 habitants, on compte 6,0 ETP pour 1 000 habitants.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux et secondaires en 2015, tous statuts y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP ; calculs DGCL.

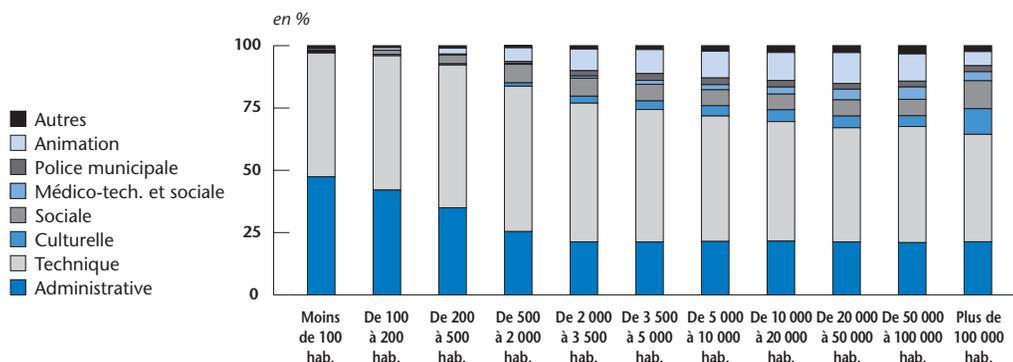
Des filières différemment représentées selon la taille de la commune ou de l'EPCI à fiscalité propre

Les filières des agents diffèrent selon la taille de la commune ou de l'EPCI à fiscalité propre. Dans ces deux types de collectivités, les filières technique et administrative sont prépondérantes : elles représentent 71 % des agents des communes et 73 % des agents des EPCI à fiscalité propre. Cette prépondérance reste vraie pour toutes les strates de population : au niveau des communes, quel que soit le nombre d'habitants, plus de 64 % des agents appartiennent à ces filières; ce chiffre est de 60 % pour les EPCI à fiscalité propre.

Cette part varie selon la taille de la collectivité : elle est plus faible pour les grandes communes (64 % des agents des communes de plus de 100 000 habitants) que pour les petites, où les filières administrative et technique représentent la quasi-totalité des agents (97 % des agents des communes de moins de 100 habitants – voir figure 6). En effet, plus les communes sont grandes, plus les effectifs sont diversifiés en termes de filières. Ainsi, les agents de la filière culturelle sont d'autant plus présents que la commune est grande : 10 % des agents qui travaillent dans une commune de 100 000 habitants et plus sont dans la filière culturelle, contre moins de 1 % des agents des communes de moins de 100 habitants. Il en va de même pour la filière sociale, où ces chiffres sont respectivement de 11 % et moins de 1 %.

Au niveau des EPCI à fiscalité propre, le constat est quelque peu différent. En effet, la part des filières administrative et technique est élevée pour les petits EPCI à fiscalité propre (moins de 2 000 habitants) et les grands (plus de 50 000 habitants); elle est faible pour les EPCI de taille intermédiaire (entre 2 000 et 50 000 habitants – voir figure 7). Si la part des filières administrative et technique est similaire dans les petits et dans les grands EPCI à fiscalité propre, le profil des agents n'est pas le même. En effet, au sein de la filière technique, il y a proportionnellement plus d'ingénieurs et de directeurs généraux des services techniques dans les grands EPCI à fiscalité propre que dans les petits. De même, au sein de la filière administrative, il y a proportionnellement plus d'administrateurs et d'attachés territoriaux dans les grands EPCI à fiscalité propre que dans les petits.

FIGURE 6 – RÉPARTITION PAR FILIÈRE SELON LA TAILLE DE LA COMMUNE

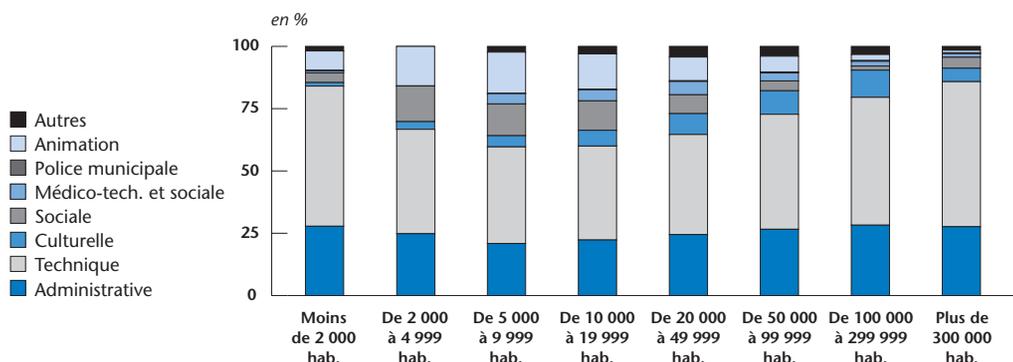


Lecture : au sein des communes de moins de 100 habitants, 47 % des agents sont dans la filière administrative.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre 2015, hors assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP; calculs DGCL.

FIGURE 7 – RÉPARTITION PAR FILIÈRE SELON LA TAILLE DE L'EPCI À FISCALITÉ PROPRE



Lecture : au sein des EPCI à fiscalité propre de moins de 2 000 habitants, la filière administrative représente 28 % des agents.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre 2015, hors assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

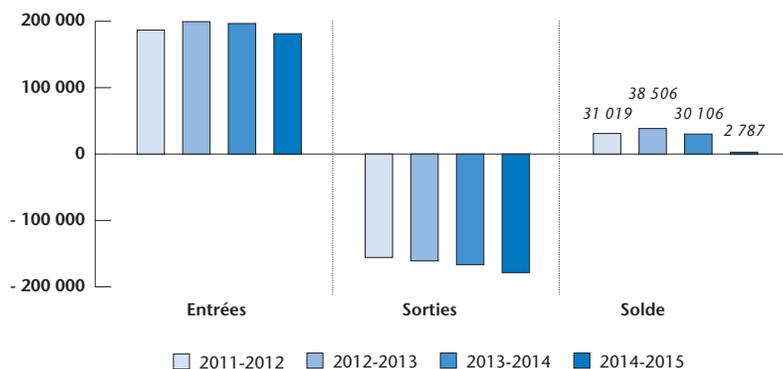
Source : Insee, SIASP; calculs DGCL.

Ces différences au sein des filières selon la taille des collectivités sont à mettre en parallèle avec la répartition des agents par catégorie. En effet, dans les communes comme dans les EPCI à fiscalité propre, les agents de catégorie C sont largement majoritaires : ils représentent 82 % des agents des communes et 68 % de ceux des EPCI à fiscalité propre. Cette part diminue avec la taille des collectivités. Elle est de 90 % dans les communes de moins de 100 habitants, contre 73 % dans celles de 100 000 et plus. De même, elle est plus forte dans les EPCI à fiscalité propre de moins de 5 000 habitants (81 %) que dans les EPCI à fiscalité propre de 300 000 habitants et plus (62 %).

Augmentation du nombre d'agents qui quittent la fonction publique territoriale

L'évolution des effectifs globaux de la FPT entre deux années est la conséquence des entrées (agents présents fin 2015 mais pas fin 2014) et des sorties (agents présents fin 2014 mais pas fin 2015). Les entrées peuvent correspondre à des recrutements de contractuels, à des réussites aux concours ou à des arrivées d'agents d'autres versants de la fonction publique; les sorties peuvent être des départs à la retraite, des fins de contrats, des démissions ou encore des départs vers un autre versant de la fonction publique. Y compris contrats aidés, 181 300 agents sont arrivés dans la FPT en 2015 et 178 500 l'ont quittée (voir figure 8). Ces entrées, comme ces sorties, représentent 9 % de l'effectif moyen entre 2014 et 2015, soit des taux d'entrées et de sorties similaires à ceux de la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. Au final, le solde des entrées et des sorties est de + 3 000 entre fin décembre 2014 et fin décembre 2015. Ce solde est particulièrement faible par rapport aux années précédentes, la moyenne entre 2012 et 2015 étant de + 25 600. Ce plus petit solde est le résultat de la baisse du nombre d'entrées et surtout de l'augmentation régulière du nombre de sorties depuis trois ans : 178 500 agents ont quitté la FPT en 2015 contre 155 800 en 2012.

FIGURE 8 – ENTRÉES ET SORTIES DE LA FPT



Note : ces entrées et sorties sont considérées au 31 décembre de chaque année. Les personnes présentes en fin d'année N - 1 et en fin d'année N peuvent connaître des interruptions en cours d'année, qui ne sont pas comptabilisées ici.

Lecture : entre fin 2014 et fin 2015, 181 300 personnes sont entrées dans la FPT, 178 500 en sont sorties. Ainsi, la FPT a vu ses effectifs augmenter de près de 3 000 agents.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP; calculs DGCL.

Des changements de statuts qui correspondent principalement à des sorties du statut de contractuel et des entrées dans celui de fonctionnaire

Quand on analyse l'évolution entre deux années du nombre d'agents par statut, il convient de prendre en compte non seulement les entrées et les sorties de la FPT, mais aussi l'effet des changements de statut. Ces changements de statut correspondent pour l'essentiel à des agents qui deviennent fonctionnaires alors qu'ils étaient déjà présents dans la FPT l'année précédente, mais dans un autre statut (contractuel, emploi aidé, etc.) : le résultat des changements de statut est donc une augmentation des effectifs de fonctionnaires et une baisse des effectifs des autres statuts. Le passage au statut de fonctionnaire peut se faire de différentes façons : recrutement direct, concours interne, sélection ou examen professionnel ou encore titularisation. Au final, 36 000 agents travaillant dans la FPT (contractuels, emplois aidés ou autres statuts) sont devenus fonctionnaires en 2015. On observe une augmentation de ces changements de statut pour les années 2013 (51 000) et 2014 (44 000), à mettre en lien avec la loi n° 2012-347 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, dite « loi Sauvadet ».

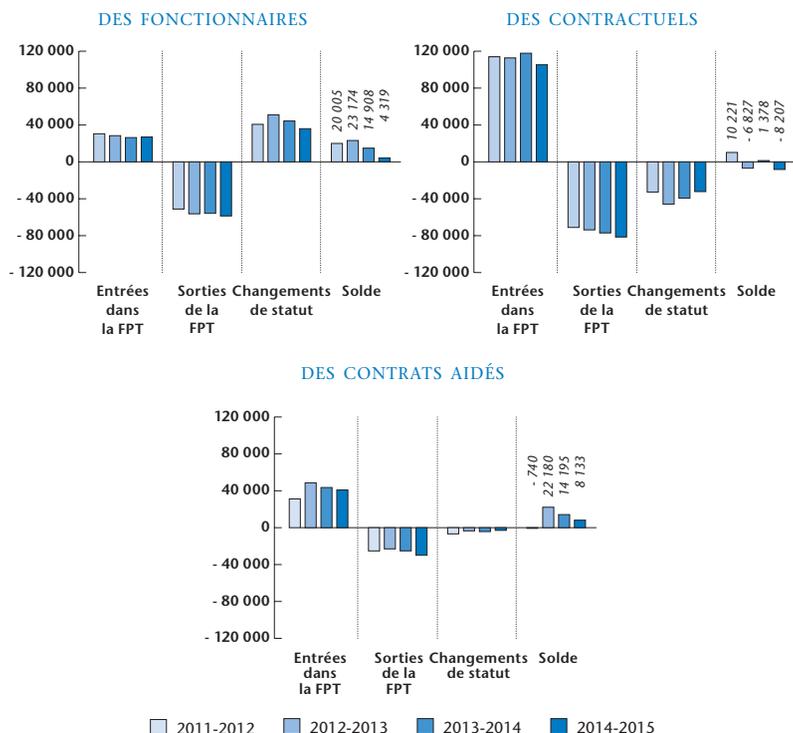
En 2015, les fonctionnaires ont des taux d'entrées et de sorties plus faibles que pour l'ensemble de la FPT : respectivement 2 % et 4 % contre 9 % et 9 %. Par ailleurs, le constat sur la baisse des entrées et l'augmentation des sorties est valable pour ce statut : le solde diminue entre 2012 et 2015, principalement du fait d'une baisse continue des entrées et d'une hausse continue des sorties (*voir figure 9*). Les changements de statuts ont connu des variations moins linéaires. Ils ont augmenté en 2013 puis ont baissé en 2014 et 2015, tout en restant positifs. Ils correspondent donc majoritairement à des passages au statut de fonctionnaire d'agents précédemment avec un autre statut de la FPT.

Par nature, la population des contractuels se renouvelle plus souvent que celle des fonctionnaires puisqu'elle a des taux d'entrées et de sorties élevés : 29 % et 23 % en 2015. En outre, la dynamique du solde des entrées et sorties est différente de celle des fonctionnaires : les entrées augmentent légèrement en 2014 alors qu'elles baissent en 2013 et 2015 (*voir figure 10*). En parallèle, les sorties augmentent sur toute la période. Les changements de statut augmentent en 2013 et diminuent en 2014 et 2015, tout en restant négatifs ; ils correspondent donc majoritairement à des passages au statut de fonctionnaire. Au final, le solde est positif (*i.e.* le nombre de contractuels augmente) en 2012 et 2014 et négatif (*i.e.* le nombre de contractuels diminue) en 2013 et 2015 ; c'est d'ailleurs en 2015 qu'il est le plus petit (- 8 200 agents).

Le cas des contrats aidés est quant à lui particulier, du fait de la montée en charge de ces contrats en 2013 et 2014 dans la FPT : les entrées sous ce statut augmentent en 2013, puis diminuent ; en parallèle, les sorties

diminuent puis augmentent (voir figure 11). En 2015, les taux d'entrées et de sorties restent très élevés (45 % et 33 %). Il y a très peu de changements de statut. Le solde des entrées, sorties et changements de statut est négatif en 2012, devient nettement positif en 2013, puis diminue jusqu'en 2015.

FIGURES 9, 10 ET 11 – ENTRÉES ET SORTIES DE LA FPT ET CHANGEMENTS DE STATUTS



Lecture de la figure 9 : entre fin 2014 et fin 2015, 27 000 fonctionnaires sont arrivés dans la FPT, 58 600 en sont partis et 36 000 fonctionnaires supplémentaires correspondent à un changement de statut au sein de la FPT. Au final, le nombre de fonctionnaires de la FPT a augmenté de plus de 4 000 agents.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

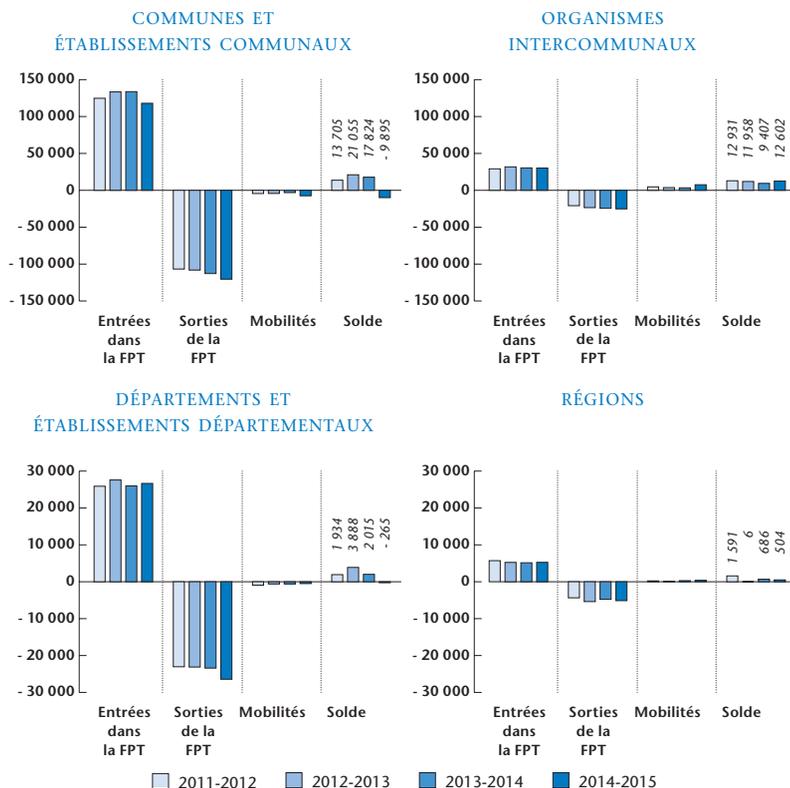
Source : Insee, SIASP ; calculs DGCL.

Les mobilités entre types de collectivités augmentent les effectifs des organismes intercommunaux et des régions

On retrouve l'augmentation des sorties de la FPT pour chaque type de collectivité locale (voir figures 12 à 15). Au sein des organismes communaux (communes et établissements communaux), qui ont des taux d'entrées et de sorties proches de la moyenne, les entrées diminuent entre 2012

et 2015. En parallèle, l'effet des mobilités internes à la FPT est négatif : il y a donc plus de départs que d'arrivées en provenance d'autres types de collectivités. Au final, le solde des entrées, sorties et mobilités au sein des organismes communaux est négatif en 2015, alors qu'il était positif entre 2012 et 2014.

FIGURES 12, 13, 14 ET 15 – ENTRÉES ET SORTIES DE LA FPT ET MOBILITÉS



Lecture de la figure 12 : entre fin 2014 et fin 2015, 118 000 agents sont arrivés dans la FPT en étant employés par des communes et établissements communaux, 120 400 en sont partis et avaient auparavant de tels employeurs. Les changements d'employeurs au sein de la FPT ont fait perdre 7 400 agents aux communes et établissements communaux. Au final, ces structures ont perdu près de 10 000 agents.

Note : les chiffres sur les mobilités internes à la FPT entre 2014 et 2015 sont calculés en neutralisant les effets de la création de la métropole de Lyon (donc hors métropole de Lyon en 2015).

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, y compris assistants maternels et familiaux, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, SIASP ; calculs DGCL.

De même, dans les régions, les entrées diminuent. En 2015, ces entrées, comme les sorties, sont peu nombreuses au regard des effectifs puisque les taux d'entrées et de sorties sont inférieurs à la moyenne (6 % contre 9 %). En outre, les mobilités, peu nombreuses, y sont positives entre 2012 et 2015. De même, le solde des entrées, sorties et mobilités est positif en 2015, comme les trois années précédentes.

Au sein des organismes intercommunaux (EPCI à fiscalité propre, syndicats, etc.), le constat est différent, notamment parce que les entrées et les sorties augmentent, tout en ayant des taux proches de la moyenne en 2015. En parallèle, les mobilités entre types de collectivités sont positives et elles augmentent au cours de la période 2012-2015. Ainsi, il y a de plus en plus d'arrivées d'agents de la FPT en provenance d'autres types de collectivités au sein de ces structures. On en compte 7 500 en 2015. Ils proviennent principalement des organismes communaux.

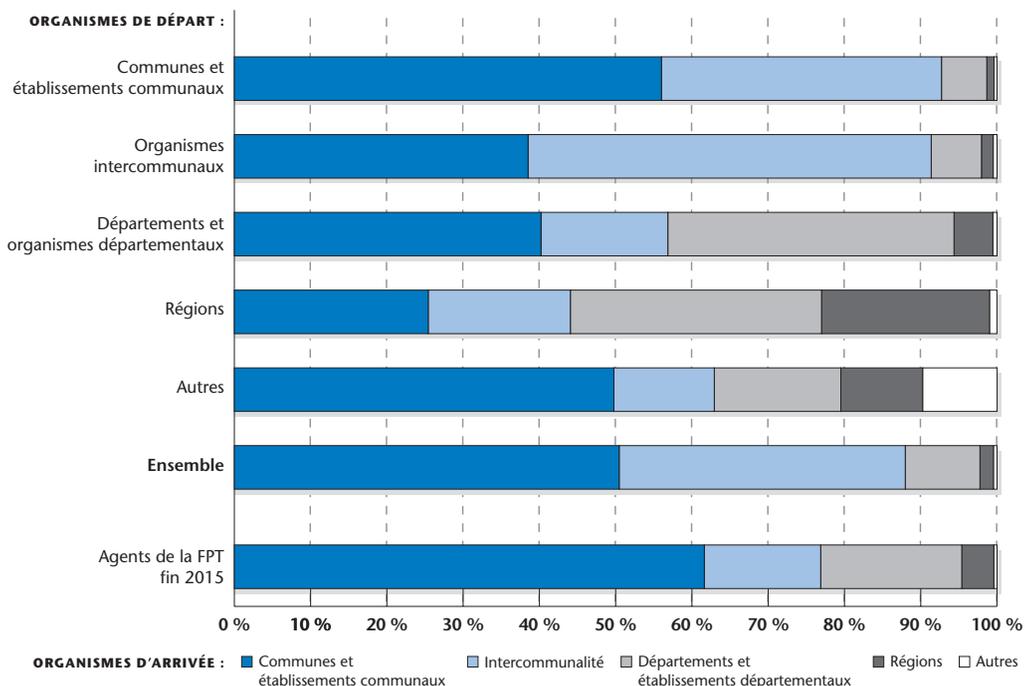
Dans les organismes départementaux, les entrées et les sorties augmentent entre 2012 et 2015, tout en ayant des taux proches de la moyenne en 2015. L'effet des mobilités est négatif, ce qui signifie qu'il y a plus de départs que d'arrivées d'agents de la FPT dans ces organismes. Au final, le solde des entrées, sorties et mobilités y est négatif en 2015 (- 265 agents), alors qu'il était positif les trois années précédentes.

Les changements d'employeur au sein de la FPT se font surtout au sein d'un même type de collectivité

Au sein de la FPT, la moitié des changements d'employeur se font vers les organismes communaux et 38 % vers les organismes intercommunaux (*voir figure 16*). La part importante des organismes communaux doit être cependant relativisée, puisqu'ils représentent plus de 60 % des agents (y compris emplois aidés) en 2015. Ainsi, les organismes communaux sont sous-représentés parmi les mobilités internes à la FPT. Il en va de même pour les organismes départementaux et les régions. Seuls les organismes intercommunaux ont une part plus importante dans les changements d'employeur (38 %) que dans l'ensemble des agents de la FPT (15 %).

En réalité, les changements d'employeur au sein de la FPT se font surtout au sein d'un même type de collectivité. Par exemple, la majorité (56 %) des agents de la FPT qui ont quitté un organisme communal l'a fait pour un autre organisme communal. Il en va de même pour les agents qui ont quitté un organisme intercommunal, dont 53 % sont allés dans un autre organisme intercommunal. À l'opposé, les agents qui ont quitté une structure du secteur départemental le font principalement (40 %) au profit d'un organisme communal, mais 38 % sont partis pour un autre organisme départemental, proportion nettement supérieure à la part des organismes départementaux dans les emplois de la FPT (18 %). Les mobilités au départ des régions sont atypiques puisqu'un tiers des agents partent pour une structure départementale, mais les départs pour une autre région sont surreprésentés (22 % contre 4 % des emplois de la FPT).

FIGURE 16 – EMPLOYEURS DE DESTINATION DES AGENTS EN MOBILITÉ
DANS LA FPT EN 2015, SELON L'EMPLOYEUR D'ORIGINE



Lecture : parmi les agents qui ont changé d'employeur au sein de la FPT entre fin 2014 et 2015, ceux qui ont quitté une commune ou un établissement communal sont 56 % à être partis pour un autre organisme communal et 37 % pour une structure intercommunale.

Champ : France hors Mayotte. Emplois principaux, tous statuts. Agents présents dans la FPT fin 2014 et fin 2015 et ayant changé d'employeur.

Source : Insee, SIASP; calculs DGCL.

Pour en savoir plus

«Stabilisation des effectifs de la fonction publique territoriale en 2015», BIS n° 112, DGCL, décembre 2016.

«L'emploi dans la fonction publique en 2015», Insee Première, n° 1640, mars 2017.