



Centres de gestion de la région
Auvergne-Rhône-Alpes



Étude



Les départs à la retraite dans la fonction publique territoriale en Auvergne-Rhône-Alpes

Analyse rétrospective et prospective

En 2016 et 2017 le nombre de départs à la retraite des agents territoriaux en Auvergne-Rhône-Alpes a fortement augmenté (+ 9 % entre 2015 et 2016 et + 12 % entre 2016 et 2017), pour atteindre 5 238 départs en 2017. L'âge moyen de départ à la retraite en 2017 était de 61 ans et 10 mois pour l'ensemble des agents. Il était supérieur pour les femmes (62 ans et 4 mois) qui doivent différer leur départ en raison notamment des congés maternité et parentaux, des temps partiels et des écarts de salaires. Les cadres d'emplois dont l'analyse rétrospective fait apparaître les situations les plus inquiétantes sont : rédacteur, attaché, agent de maîtrise, ATSEM, technicien, ingénieur, médecin, bibliothécaire, infirmier, chef de service de police municipale et administrateur.

L'analyse prospective révèle que 25 % des agents auront 62 ans ou plus en 2030, 17 % auront 65 ans ou plus en 2030. Les projections par département font apparaître des situations très différentes. Ainsi, les départements de l'Ain, l'Allier, l'Ardèche, le Cantal, la Drôme, la Haute-Loire et la Savoie affichent des taux d'agents ayant 62 ans ou plus en 2030 supérieurs à la moyenne régionale (allant de 30 à 49 %). Ces territoires risquent de connaître des difficultés de recrutement importantes liées à leur démographie qu'il semble nécessaire d'anticiper, notamment par le biais des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Avant-propos

Les collectivités territoriales mènent leur mission de service public de proximité dans un environnement en perpétuelle évolution : raréfaction des ressources financières, évolution des demandes de la population, évolutions réglementaires notamment.

Dans ce contexte, elles doivent sans cesse s'adapter pour répondre aux enjeux. Le développement de l'intercommunalité et de la mutualisation est une des réponses apportées ces dernières années.

Afin de pouvoir mener leurs missions, les collectivités doivent également adapter leurs politiques de gestion des ressources humaines, afin d'anticiper les besoins et les difficultés de recrutement.

Dans ce cadre, la question des départs à la retraite est une thématique centrale des services de ressources humaines.

Afin d'accompagner les collectivités dans leur réflexion, les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (cdg) de la région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) ont organisé la 11^e Conférence Régionale de l'Emploi, le 16 octobre 2018, sur la thématique : « Départs massifs en retraite : risques ou opportunités ? ».

Lors de cette journée, des données sur les départs à la retraite dans la région ont été présentées.

Cette étude présente ces mêmes données de façon plus détaillée.

Elle a été réalisée dans le cadre des travaux de l'Observatoire régional de l'emploi territorial des cdg Auvergne-Rhône-Alpes, piloté par le cdg Isère (38), auquel participent les 12 cdg de la région.

Une première partie rétrospective présente les tendances des départs à la retraite sur la période 2012 à 2017, complétée par une deuxième partie sur les projections des départs sur la période 2018 à 2030.

Cette étude s'appuie sur les données de la CNRACL et de l'IRCANTEC pour la partie rétrospective et sur les données de l'INSEE, traitées par le CIG Grande Couronne, pour la partie prospective.

Les résultats présentés ci-après permettent d'identifier les situations qui demandent une vigilance particulière en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Nous espérons qu'ils permettront de poursuivre les échanges et les réflexions amorcés lors de la journée du 16 octobre 2018.

Sommaire

Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale p4

Retrospective des départs à la retraite de 2012 à 2017 p5

↳ **Evolution globale des départs à la retraite** p5

↳ **Les départs par statuts** p6

↳ **Les départs par genres** p6

↳ **Les départs par employeurs** p6

↳ **Les départs par catégories** p7

↳ **Les départs par filières** p7

↳ **Les départs par cadres d'emplois** p7

↳ **Le risque d'invalidité** p9

Projections des départs à la retraite de 2018 p10

↳ **Méthodologie** p10

↳ **Projections pour l'ensemble des agents territoriaux** p10

↳ **Projections par département** p11

↳ **Projections par catégorie et cadre d'emploi** p11



Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale

Avec 1 889 310 agents au plan national en 2015, la Fonction Publique Territoriale (FPT) est la deuxième fonction publique de France (derrière la Fonction Publique d'Etat et devant la Fonction Publique Hospitalière).

Dans la région AURA, elle emploie 212 798 agents sur la même période, soit 11 % de l'effectif territorial national.

Il est à noter que notre région est considérée sur le plan statistique comme étant représentative des tendances nationales par la diversité de ses territoires : grandes métropoles, territoires ruraux, zones de tourisme, etc.

La répartition géographique des agents territoriaux dans la région fait apparaître une concentration de l'emploi territorial dans 4 départements qui représentent 61 % de l'ensemble régional : le Rhône (24 % des agents territoriaux de la région), l'Isère (17 %), le Puy-de-Dôme (10 %) et la Haute-Savoie (10 %).

Parmi les employeurs, on retrouve principalement les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux de la région, puis les départements et les Etablissements Publics de Coopération intercommunale*. Ces 3 types d'employeurs représentent 84 % de l'effectif régional. Cette répartition est représentative des tendances nationales.

Les autres caractéristiques de l'emploi territorial régional sont :

- une majorité de titulaires (77 %) ;
- une majorité de femmes (59 %) ;
- 10 % des agents en catégorie A, 15 % en catégorie B, 75 % en catégorie C ;
- une majorité des agents dans la filière technique (47 %), suivent ensuite les filières administrative (23 %), sanitaire et sociale (15 %), animation (5 %), culturelle (4 %), incendie et secours (3 %), puis sportive, police municipale et hors filières (1 % chacune).

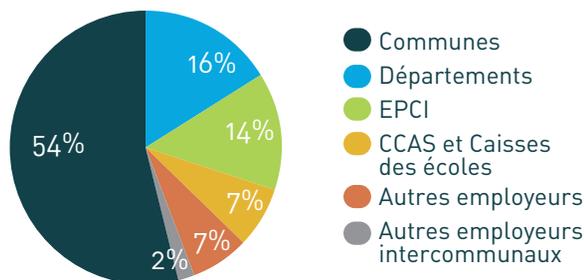
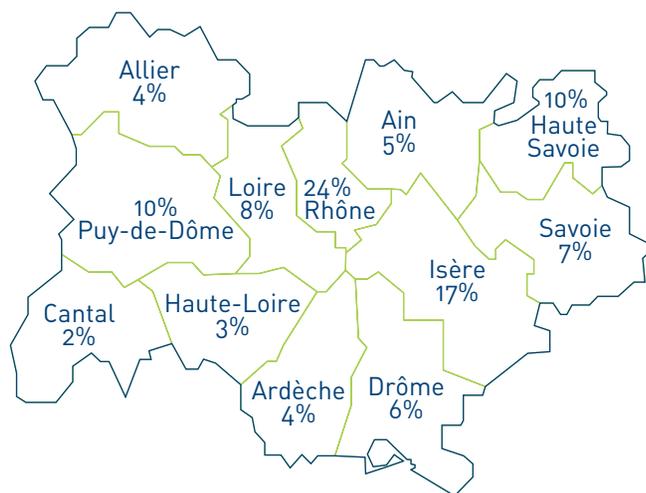
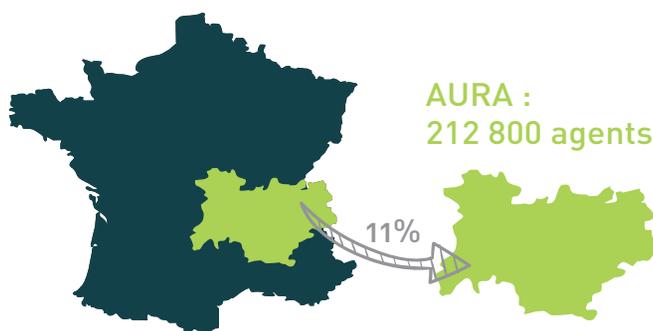
*Typologie des employeurs :

➤ EPCI : Métropoles, Communautés d'agglomération et Communautés de communes.

➤ Autres employeurs : SDIS, CDG, CNFPT, Syndicats mixtes, OPH...

➤ Autres employeurs intercommunaux : SIVU, SIVOM

France :
1 890 000 agents





Rétrospective des départs à la retraite de 2012 à 2017

Evolution globale du nombre des départs

En 2017, le total des départs à la retraite des agents territoriaux de la région AURA s'élève à 5 238, ce qui représente une hausse de 55 % par rapport au niveau de 2012.

Toutefois, il est à noter que 2012 était une année anormalement basse. En effet la loi sur la réforme des retraites de 2010 prévoyait la fin du dispositif permettant aux fonctionnaires parents de 3 enfants et ayant au minimum 15 ans de services de prendre leur retraite de façon anticipée. Cette possibilité étant supprimée en 2012, l'année 2011 a connu un boom des départs et l'année 2012 un creux. L'année 2013 constitue donc un « retour à la normale ».

Si le nombre des départs est relativement stable entre 2013 et 2015, il s'accélère en 2016 et 2017. Ainsi l'année 2017 fait apparaître une hausse de 12 % par rapport à 2016 pour le total des agents. Ce phénomène de hausse semble être propre aux agents titulaires de la Fonction publique territoriale. En effet, les données sur les contractuels territoriaux et sur les autres fonctions publiques en France montrent plutôt une tendance à la stabilisation ou à la baisse.

Avec 47 249 départs en 2017, les données nationales des départs des agents territoriaux montrent les mêmes tendances qu'au niveau régional. Par exemple, la part des titulaires dans le total des départs en 2017 représente 87 % tant dans la région qu'au niveau national.

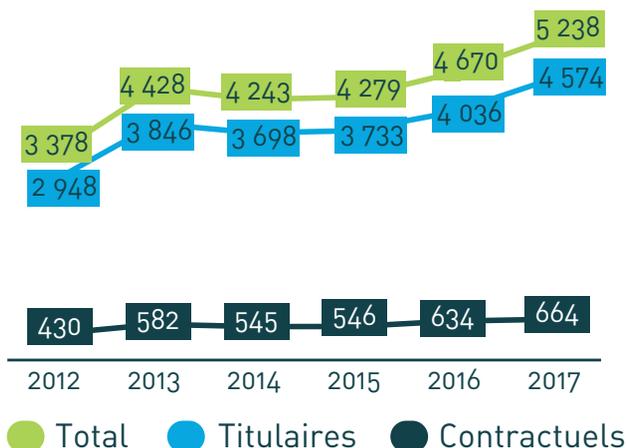
La seule différence significative porte sur la hausse des départs de contractuels entre 2012 et 2017 : alors qu'ils ont augmenté de 54 % dans la région, ils n'ont augmenté que de 34 % au plan national.

La carte ci-contre présente l'évolution du nombre total des départs entre 2012 et 2017 pour chaque département. Si l'ensemble des départements a connu une hausse significative, on observe des différences nettes par rapport à la moyenne régionale de + 55 %.

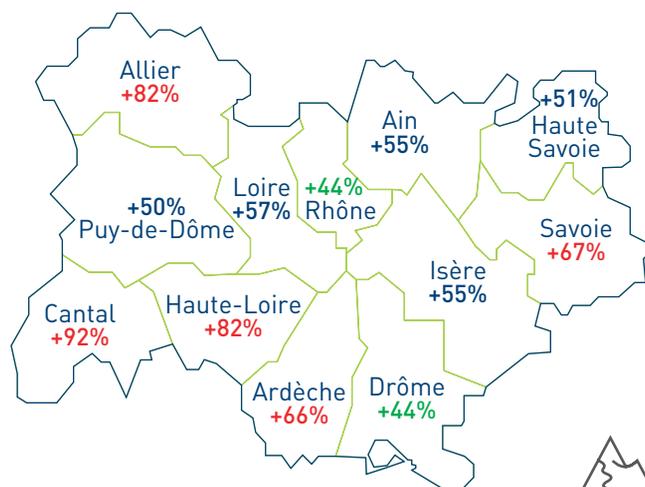
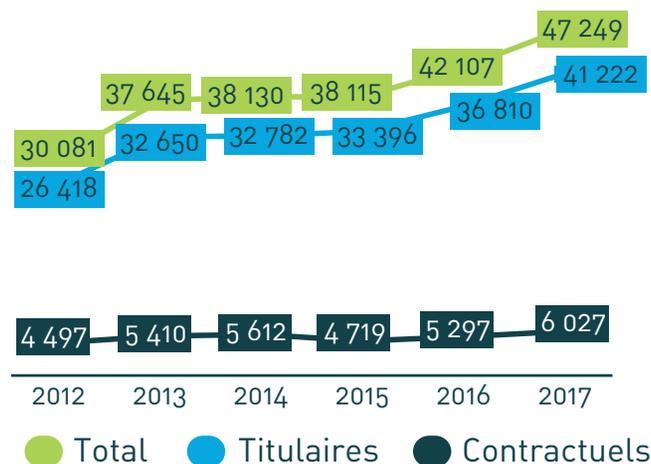
Le Cantal, l'Allier et la Haute-Loire ont connu les hausses les plus importantes (de + 82 % à + 92 %). Dans de moindres proportions, l'Ardèche (+ 66 %) et la Savoie (+ 67 %) ont également connu des hausses importantes.

A contrario, la Drôme et le Rhône, avec + 44 % chacun, sont les départements dont les hausses ont été les plus faibles.

AURA



FRANCE



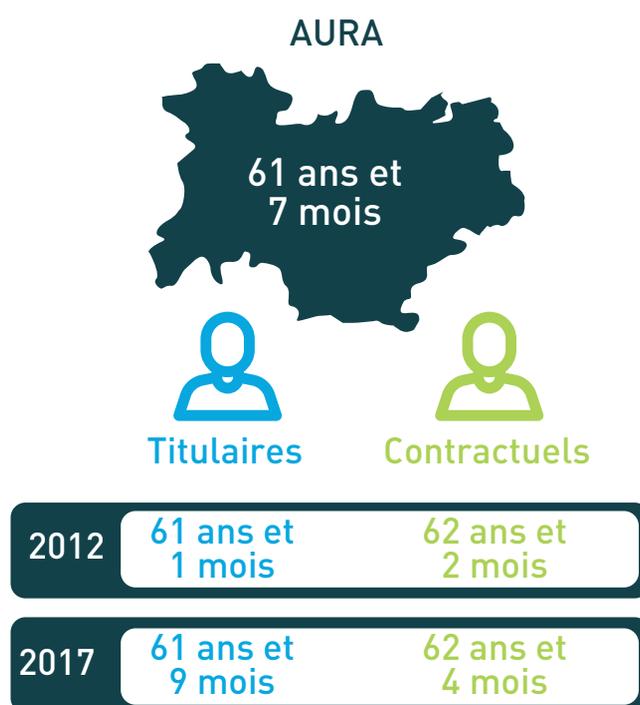
Les départs par statuts

L'âge moyen de départ à la retraite permet d'analyser plus finement les écarts entre les agents territoriaux. Les données sur les âges moyens ne tiennent pas compte des départs pour invalidité.

Dans la région AURA, l'âge moyen de départ tous statuts confondus entre 2012 et 2017 était de 61 ans et 7 mois.

Cet âge moyen a augmenté au global de 4 mois entre 2012 et 2017, avec néanmoins des différences entre les statuts (+ 8 mois pour les titulaires et + 2 mois pour les contractuels).

Par ailleurs, les titulaires partent en moyenne plus tôt que les contractuels. Cette différence s'explique en partie par la possibilité pour certains agents de partir plus tôt car ils appartiennent à la catégorie dite « active » au regard des dispositions du droit à la retraite. Toutefois, cet écart a tendance à baisser : alors qu'il était de + 13 mois pour les contractuels en 2012, il n'est plus que de 5 mois en 2017.

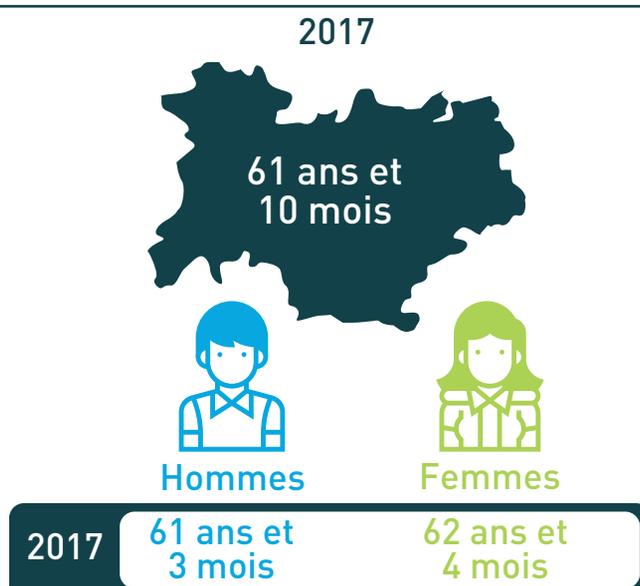


Les départs par genres

En 2017, l'âge moyen de départ à la retraite pour l'ensemble des agents de la région était de 61 ans et 10 mois (alors qu'il était de 62 ans au niveau national).

L'approche par genre fait apparaître des différences importantes. En effet, alors que les femmes partent en moyenne à l'âge de 62 ans et 4 mois, les hommes partent en moyenne à 61 ans et 3 mois, ce qui représente un écart de 13 mois. Par ailleurs, cet âge moyen a augmenté de 7 mois pour les femmes entre 2012 et 2017, alors qu'il n'a augmenté que de 3 mois pour les hommes pendant la même période.

Ces écarts peuvent s'expliquer d'une part par les dispositions de la « catégorie active » qui concernent essentiellement les hommes, mais aussi par la nécessité pour les femmes de prolonger leur vie active du fait de leurs congés maternité, du recours au temps partiel plus important chez les femmes et des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.



Les départs par employeurs

L'approche par employeurs met en évidence la spécificité des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) dont l'âge moyen de départ à la retraite des agents en 2017, 59 et 4 mois, est inférieur à la moyenne régionale de 18 mois. Cette particularité s'explique par l'importance des sapeurs pompiers professionnels dans les SDIS qui sont dans la « catégorie active ».

Pour les autres employeurs, l'âge moyen de départ à la retraite est assez homogène, allant de 61 ans et 11 mois pour les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à 62 ans pour les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) et les départements.

Il est également à noter des différences dans l'évolution de l'âge moyen de départ entre 2012 et 2017 : + 8 mois pour les EPCI, + 7 mois pour les SDIS et les communes, + 6 mois pour les CCAS et + 5 mois pour les départements.



Les départs par catégories

L'approche par catégorie, filière et cadre d'emploi concerne uniquement les agents territoriaux affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales (CNRACL), c'est-à-dire les titulaires occupant un poste d'au moins 28 heures de travail hebdomadaires. Ce qui représente en 2017 environ 4 500 départs (soit 85 % du total des départs dans la région).

L'analyse des départs par catégorie montre une situation plus préoccupante pour les catégories A et B. En effet, celles-ci représentent une part des départs plus importante que leur part dans l'effectif.

Par ailleurs, l'âge moyen de départ confirme cette tendance : alors qu'il est de 61 ans et 7 mois pour les catégories C, il est de 61 ans et 9 mois pour les catégories B et de 62 ans et 6 mois pour les catégories A.

Cet âge moyen a augmenté, entre 2012 et 2017, de 7 mois pour les catégories A, 8 mois pour les catégories B et C.



Les départs par filières

S'agissant des filières, on retrouve un âge moyen de départ plus faible que la moyenne régionale pour les filières les plus concernées par la « catégorie active » : 58 ans et 10 mois pour la filière incendie et secours, 60 ans et 10 mois pour la filière police municipale. La filière technique se situe également en dessous de la moyenne régionale avec 61 ans et 7 mois.

La filière sportive se situe autour de la moyenne avec 62 ans.

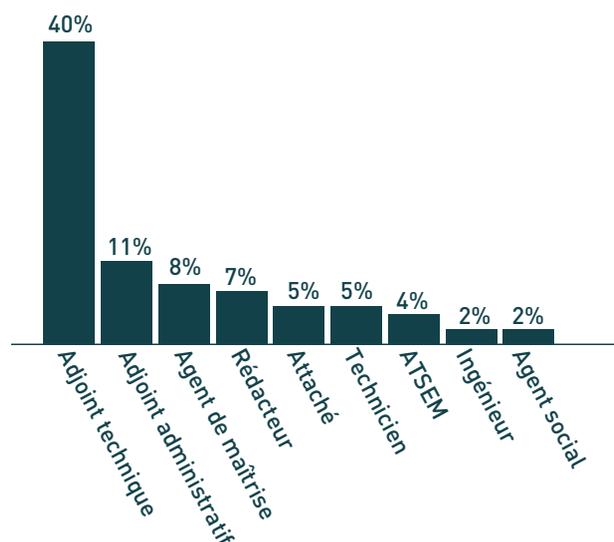
La filière sanitaire et sociale et la filière administrative se trouvent dans la même tranche avec respectivement 62 ans et 1 mois et 62 ans et 2 mois.

La filière animation et la filière culturelle sont celles dont l'âge moyen de départ est le plus élevé avec respectivement 62 ans et 7 mois et 63 ans et 3 mois. Les situations de ces deux filières peuvent s'expliquer par le nombre important de temps non complet dans celles-ci qui peut amener les agents à différer leur départ.

Les départs par cadres d'emplois

L'analyse par cadres d'emplois montre une forte concentration des départs sur quelques cadres d'emplois ce qui est le reflet de la répartition de l'effectif par cadres d'emplois.

Ainsi, les 9 cadres d'emplois présentés dans le graphique ci-contre représentent 84 % des départs dans la région en 2017.



Pour affiner l'approche par cadres d'emplois, nous proposons de les regrouper en trois groupes distincts.

➤ Les cadres d'emplois représentant un effectif important, ayant un taux de départ moyen

Dans ce groupe, on retrouve les adjoints techniques et les adjoints administratifs. Ces cadres d'emplois n'ont pas des taux de départ importants mais ils représentent des volumes conséquents. Leurs départs peuvent donc poser des questions d'organisation à prendre en compte.

Cadres d'emplois	Effectif au 31/12/2014	% départs cumulés / effectif du CE	Âge moyen départ en 2017	Variation de l'âge moyen de départ entre 2012 et 2017
Adjoint technique	32%	13%	61 ans et 1 mois	+ 2 mois
Adjoint administratif	13%	9%	62 ans	+ 7 mois
Rappel moyenne régionale	-	10%	61 ans et 9 mois	+ 8 mois

➤ Les cadres d'emplois représentant un effectif moyen, ayant un taux de départ moyen ou important

Dans ce groupe, on retrouve les rédacteurs, attachés, agents de maîtrise, Assistants Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM), techniciens et ingénieurs. Ces cadres d'emplois représentent des volumes moyens mais leur situation sur les départs est préoccupante. Ils nécessitent une anticipation particulière.

Cadres d'emplois	Effectif au 31/12/2014	% départs cumulés / effectif du CE	Âge moyen départ en 2017	Variation de l'âge moyen de départ entre 2012 et 2017
Rédacteur	5%	14%	62 ans	+ 8 mois
Attaché	4%	14%	62 ans et 5 mois	+ 9 mois
Agent de maîtrise	4%	23%	60 ans et 11 mois	+ 7 mois
ATSEM	4%	13%	61 ans et 10 mois	+ 9 mois
Technicien	3%	17%	61 ans et 5 mois	+ 4 mois
Ingénieur	2%	13%	62 ans et 9 mois	+ 7 mois
Rappel moyenne régionale	-	10%	61 ans et 9 mois	+ 8 mois

➤ Les cadres d'emplois représentant un effectif faible, ayant un taux de départ important

Ce groupe est composé de cadres d'emplois que l'on pourrait qualifier de « niches » d'emploi, mais pour lesquels la question des départs à la retraite se pose de façon massive. S'agissant en plus de métiers requérant une expertise particulière, il semble important d'être en alerte sur ces situations. Il s'agit des médecins, bibliothécaires, infirmiers, chefs de service de police municipale et administrateurs.

Cadres d'emplois	Effectif au 31/12/2014	% départs cumulés / effectif du CE	Âge moyen départ en 2017	Variation de l'âge moyen de départ entre 2012 et 2017
Médecin	0,3%	17%	65 ans et 1 mois	+ 3 ans et 10 mois
Bibliothécaire	0,1%	27%	63 ans et 1 mois	+ 4 mois
Infirmier	0,1 %	32%	62 ans et 9 mois	+ 7 mois
Chef de service de Police municipale	0,1%	21%	61 ans et 1 mois	+ 2 ans et 9 mois
Administrateur	0,1%	30%	63 ans et 9 mois	+ 8 mois
Rappel moyenne régionale	-	10%	61 ans et 9 mois	+ 8 mois



Le risque d'invalidité

Les données CNRACL permettent d'identifier les départs pour invalidité.

En 2012, ils représentaient 13,1 % de l'ensemble des départs CNRACL de la région AURA. Après une hausse de cette proportion dans les années 2014 et 2015, leur part a fortement diminué pour atteindre 11,3 % des départs en 2017.

Cette diminution peut s'expliquer par la volonté de la CNRACL de limiter le recours à cette disposition.

Si la courbe AURA suit celle du niveau national dans les tendances, la part des départs pour invalidité reste toujours plus élevée dans notre région.

En 2017, l'âge moyen de départ pour invalidité dans la région était de 56 ans et 6 mois, il est inférieur à l'âge moyen global des départs CNRACL qui est de 61 ans et 9 mois.

Les cadres d'emplois les plus concernés par les départs pour invalidité sont :

- ↳ adjoints techniques (60 %) ;
- ↳ adjoints administratifs (11 %) ;
- ↳ rédacteurs (6 %) ;
- ↳ ATSEM (5 %) ;
- ↳ agents sociaux (4 %).

La part des départs pour invalidité dans le total des départs CNRACL 2017 par département (carte ci-contre) fait apparaître des différences significatives.

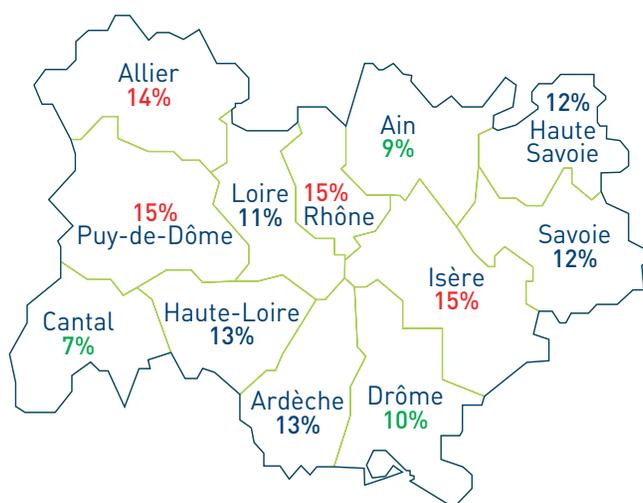
Certains départements se retrouvent au-dessus de la moyenne régionale : l'Allier (14 %), l'Isère, le Puy-de-Dôme et le Rhône (15 % chacun).

L'Ain, le Cantal et la Drôme, avec des taux allant de 7 à 10 % sont en-dessous de la moyenne régionale.



● % invalidité AURA
● % invalidité France

2012 2013 2014 2015 2016 2017





Projections des départs à la retraite de 2018 à 2030

Méthodologie

Afin de compléter l'approche rétrospective, des estimations des départs à la retraite sur la période de 2018 à 2030 sont proposées.

Ces estimations ont été réalisées sur la base de l'effectif territorial total au 31/12/2014 du Système d'Information des Agents des Services Publics (SIASP).

Deux hypothèses d'âge de départ ont été analysées : une à 62 ans (qui est actuellement l'âge légal de départ), l'autre à 65 ans (qui constitue une hypothèse « haute »).

Ces hypothèses d'âge de départ sont étudiées sur cinq années jalon : 2014, 2018, 2022, 2026 et 2030.

Cette méthodologie permet de présenter des taux de départ en pourcentage cumulé.

Toutefois, ces données sont à prendre avec précaution car elles sont basées sur l'effectif 2014 et n'incluent pas les recrutements intervenus au cours de la période.

Projections pour l'ensemble des agents territoriaux

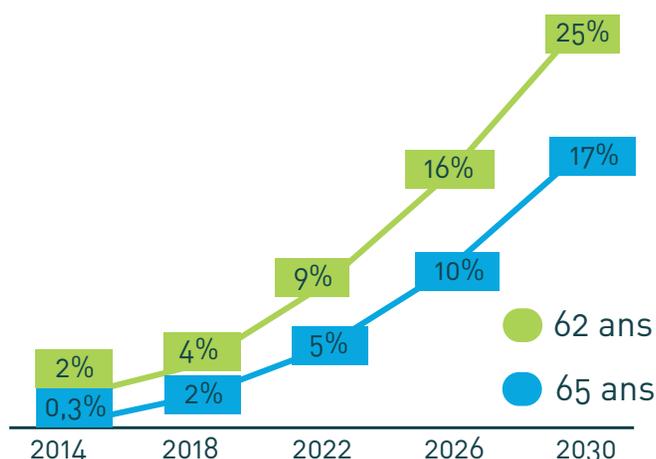
Le graphique ci-contre présente le nombre d'agents territoriaux ayant 62 ans ou 65 ans à chaque année jalon, dans la région AURA.

Ainsi, parmi l'effectif de 2014, 3 929 agents ont eu 62 ans en 2014, 19 118 atteindront cet âge en 2030.

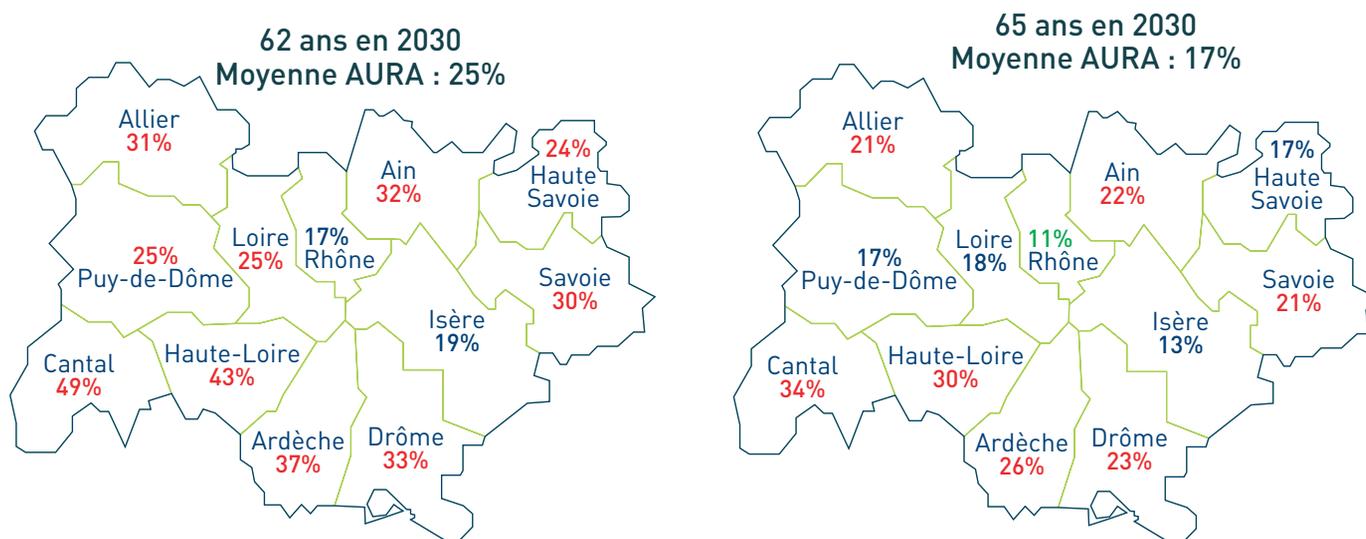
La somme des agents atteignant l'âge de 62 ans sur l'ensemble de la période est de 52 900 agents, ce qui représente 25 % de l'ensemble des agents employés par les collectivités.

Ce taux est de 17 % pour 65 ans.

Ces données révèlent une évolution exponentielle du nombre de départs qui tend à confirmer les analyses de vieillissement de la population.



Projections par département



La carte ci-dessus présente le pourcentage cumulé d'agents territoriaux atteignant l'âge de 62 ans en 2030 par rapport à l'effectif territorial de chaque département.

Si la moyenne régionale est de 25 %, l'analyse par départements fait apparaître de fortes disparités.

Les départements de l'Ain, l'Allier, l'Ardèche, le Cantal, la Drôme, la Haute-Loire et la Savoie ont des taux très supérieurs à la moyenne régionale (de 30 à 49 %). La situation de ces départements appelle une certaine vigilance quant à l'anticipation de ces départs.

S'agissant des autres départements : la Loire, le Puy-de-Dôme et la Haute-Savoie sont dans des situations à suivre de près avec des taux allant de 24 à 25. L'Isère et le Rhône quant à eux sont en dessous de la moyenne régionale.

Les projections avec un âge de départ à 65 ans atténuent cette tendance en lissant les départs dans le temps.

Projections par catégorie et cadre d'emploi

Les projections des départs à 62 ans font apparaître également des différences par catégories et par cadres d'emplois.

Alors que la moyenne régionale des agents ayant au moins 62 ans est de 25 % en 2030, ce taux est de 46 % pour les agents de catégorie A, de 27 % pour les B et 14 % pour les C.

S'agissant des cadres d'emplois, la situation est particulièrement préoccupante pour les Administrateurs qui seront 86 % à avoir au moins 62 ans en 2030 et les ingénieurs (36 %).

A noter également qu'en catégorie C, les cadres d'emplois des agents de maîtrise (16 %), ATSEM (21 %) et agents sociaux (24 %) présentent des taux de départs plus élevés que la moyenne de leur catégorie qui est de 14 %.



Édité par les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Région Auvergne-Rhône-Alpes