

Aval



Les agents territoriaux vont être nombreux à partir à la retraite dans les prochaines années. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale de l'Eure et de la Seine-Maritime souhaitent avoir une visibilité sur les prévisions de départs afin que les collectivités puissent les anticiper, à travers des procédures de recrutement et des plans de formation adaptés à leurs besoins. Cette étude, réalisée dans le cadre d'un partenariat entre les CDG et l'Insee, a vocation à apporter un éclairage sur les principales évolutions structurelles des dix prochaines années.

UN QUART DES AGENTS TERRITORIAUX PARTIRA À LA RETRAITE D'ICI 2020 : UNE SITUATION À ANTICIPER POUR LES COLLECTIVITÉS HAUT-NORMANDES

Un quart des 63 000 agents de la fonction publique territoriale de Haute-Normandie en activité à la fin 2008, partira à la retraite d'ici 2020. Ces départs qui s'accroîtront en fin de décennie, seront inégalement répartis suivant le type de collectivité : ils seront plus nombreux dans les communes, en particulier les plus petites, et resteront faibles dans les communautés de communes ou d'agglomération, aux effectifs plus jeunes.

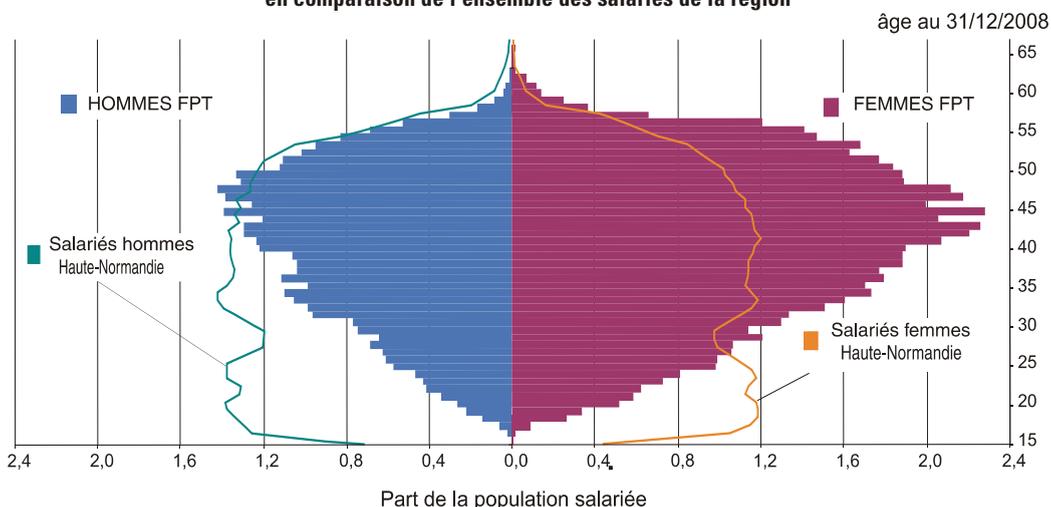
Les agents de la filière technique et les cadres dirigeants et intermédiaires de toutes les filières seront les plus nombreux à partir à la retraite¹. Certaines filières, comme incendie et secours ou police municipale, seront moins impactées. Les filières sportive et animation, traditionnellement jeunes, connaîtront peu de départs à la retraite.

Parallèlement à ces départs, les besoins en emplois de proximité devraient augmenter dans les années à venir, du fait du vieillissement de la population.

Fin 2008, la fonction publique territoriale regroupait 9 % des emplois haut-normands. Avec 63 000 agents territoriaux, la Haute-Normandie a un taux d'administration locale de 32 emplois territoriaux pour 1 000 habitants, contre 30 au niveau national. Les effectifs de la fonction publique territoriale ont beaucoup augmenté ces dernières années, principalement du fait de la forte progression de l'intercommunalité et des transferts d'agents résultant de l'acte II de la décentralisation. Le transfert des personnels techniciens ouvriers et de service des collèges et lycées est la principale cause de crois-

sance des effectifs des départements et régions. Ainsi, le rôle d'employeur de la région Haute-Normandie s'est-il considérablement renforcé entre 2006 et 2008, avec une augmentation des effectifs de 1 400 agents. Le développement des intercommunalités à fiscalité propre, avec une couverture quasi complète du territoire haut-normand par des communautés d'agglomération ou de communes, s'est également traduit par une progression des effectifs, correspondant à la prise en compte de préoccupations nouvelles (développement des territoires, environnement, etc.)

Pyramide des âges des salariés de la fonction publique territoriale en Haute-Normandie en comparaison de l'ensemble des salariés de la région



Source : Insee, DADS 2008, postes non annexes

Unités : classes d'âges, %

Note de lecture : dans la fonction publique territoriale haut-normande, les femmes de 45 ans représentent 2,3 % des salariés. La forme de la pyramide met en évidence la part des femmes et celle des générations du baby-boom dans la fonction publique territoriale de la région.

¹ Par abus de langage nous parlons de départ à la retraite. Cette notion regroupe les départs à la retraite et pour les personnes de 58 ans ou plus : les départs en congés longue maladie et les fins de contrats temporaires.



INSEE
HAUTE
NORMANDIE

Départs de fin d'activité en Haute-Normandie par cadre d'emploi						
Fillière	Descriptifs	Effectifs 2008	Nombre total de départs de 2011 à 2015	Nombre total de départs de 2016 à 2020	Taux de départ de fin d'activité de 2008 à 2015	Taux de départ de fin d'activité de 2008 à 2020
Administrative	Cadres administratifs	1 730	190	240	15,3	29,2
	Secrétaires de mairie et rédacteurs	2 420	240	360	14,2	29,1
	Adjoint administratifs	6 600	400	630	8,4	18,1
	Autres emplois	3 210	260	370	11,5	23,0
Culturelle	Cadres	350	40	50	18,9	32,8
	Assistants	1 000	50	80	6,7	14,4
	Adjoint culturels	540	30	50	8,8	18,3
Hors filière	Assistants maternelles	850	170	150	33,5	51,7
Sociale	Cadres d'emplois socio-éducatifs	1 060	40	80	5,2	13,2
	Agents sociaux	1 350	120	210	12,7	28,3
	Agents spécialisés des écoles maternelles	1 450	190	270	18,5	37,4
	Autres emplois	570	50	80	16,7	31,5
Animation	Adjoint territoriaux d'animation	1 440	20	40	2,0	5,1
	Autres emplois	630	ns	20	-	1,4
Médico-sociale et Médico-technique	Catégorie A ou B	740	80	110	15,6	30,5
	Auxiliaires	630	30	50	6,9	15,0
Sécurité (Police Municipale)	Ensemble	520	30	60	8,1	18,8
Incendie et secours	Ensemble	1 110	50	150	5,2	18,3
Sportive	Ensemble	590	30	50	6,1	14,6
Technique	Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement	4 800	460	710	13,1	27,9
	Ingénieurs et DGS et DST	740	70	70	13,3	23,2
	Agents de maîtrise	1 670	200	350	16,0	36,7
	Adjoint techniques	14 620	1 310	2 080	12,3	26,5
ENSEMBLE	Tous cadres d'emploi*	51 240	4 320	6 550	11,8	24,6

Source: Insee, DADS 2008

Unités: nombre, %

* Le total ne comporte que 51 240 employés au lieu de 63 000. Ont été exclus les salariés occupant plusieurs postes dont l'emploi principal n'est pas dans une collectivité, ceux sur une position particulière d'emploi (apprentissage par exemple) ou encore les salariés pour lesquels l'activité était mal codée (4% du total).

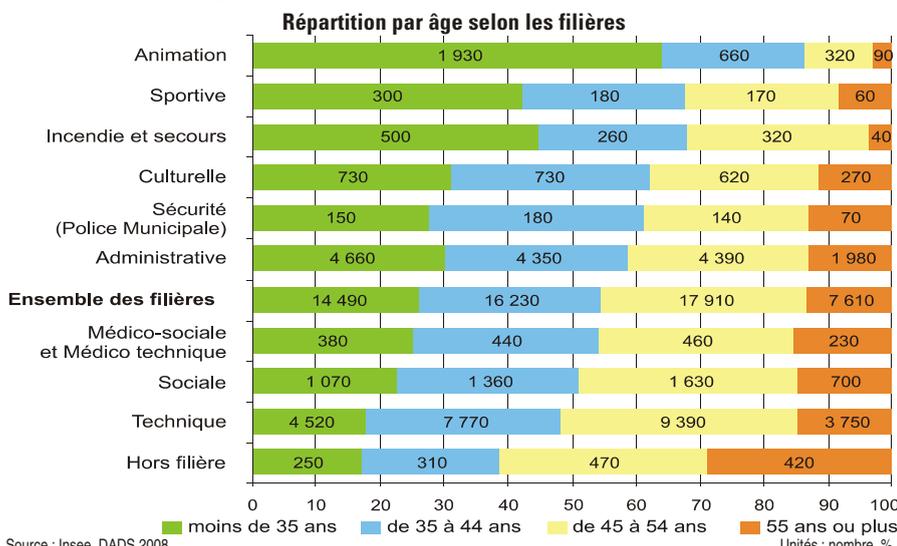
Note de lecture: en Haute-Normandie, 29,2% des cadres administratifs présents fin 2008 partiront à la retraite d'ici 2020.

Une importante féminisation et un vieillissement des effectifs

La pyramide des âges des effectifs de la fonction publique territoriale en 2008, se distingue de celle de l'ensemble des salariés de la région Haute-Normandie: elle témoigne d'une forte féminisation des effectifs et du poids significatif des générations nées entre 1955 et 1975. Les agents de moins de 30

ans sont actuellement peu nombreux dans la fonction publique territoriale.

La problématique du renouvellement des effectifs et des compétences va donc s'imposer à tous les employeurs, mais avec des différences selon les filières, les cadres d'emplois, les territoires ou la nature des collectivités.



Source: Insee, DADS 2008

Unités: nombre, %

Note de lecture: la filière animation est composée à 65% de salariés de moins de 35 ans, ce qui représente 1 930 salariés.

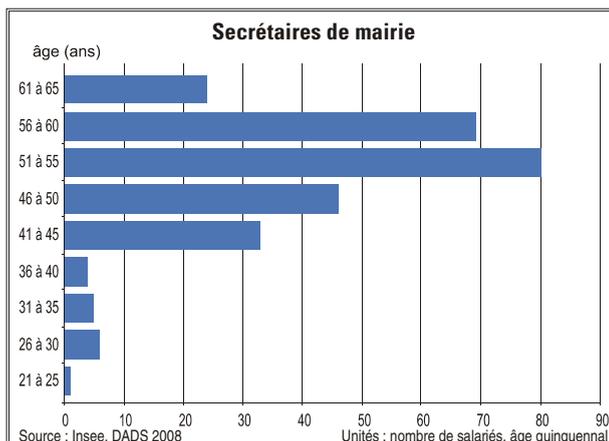
Les départs s'accroîtront à partir de 2015

D'ici 2020, un quart des salariés de la fonction publique territoriale de Haute-Normandie partira à la retraite. Entre 2009 et 2015, les départs prévus représentent à peine 12% des effectifs de 2008, contre près de 13% entre 2016 et 2020. Comme le suggère la pyramide des âges, une accélération des départs devrait donc s'observer à partir de 2015. En 2008, les agents territoriaux de 50 à 55 ans représentent une part significative des effectifs, mais en raison de la réforme des retraites (alignement de la durée de cotisation du public sur le privé, allongement de la durée de cotisation à 41 ans en 2012, décalage de l'âge de départ à 62 ans à l'horizon 2018), leur départ interviendra majoritairement à partir de 2015. **Sur la période 2016-2020, les départs seront une fois et demie plus nombreux qu'entre 2011 et 2015.**

Les taux de départs peuvent varier fortement suivant les filières et le cadre d'emplois. D'ici 2020, les taux de départs les plus élevés vont concerner les assistantes maternelles avec plus d'un départ à la retraite pour deux agents, puis les agents spécialisés des écoles maternelles (filière sociale) et les agents de maîtrise (filière technique) avec près de 40% de départs. En volume, les adjoints techniques seront les plus nombreux à partir, avec près de 3 400 départs d'ici 2020 et un taux de départ supérieur à 14% entre 2016 et 2020. Dans la filière administrative, ce sont les agents de catégorie A ou B qui seront proportionnellement les plus nombreux à partir, avec près de trois départs pour dix agents entre 2008 et 2020, alors que seulement 10% des adjoints administratifs partiront entre 2016 et 2020. Dans les filières culturelle, médico-sociale ou médico-technique, les cadres seront proportionnellement deux fois plus nombreux à partir que les autres catégories. Les filières police municipale et incendie-secours, dont les effectifs de plus de 50 ans sont peu nombreux, connaîtront assez peu de départs d'ici 2020 (18%), tout comme les filières traditionnellement jeunes, à savoir les filières sportive (dont la moitié des effectifs a moins de 40 ans) et animation (dont les trois quarts des agents ont moins de 40 ans).

Les petites communes perdront un tiers de leurs effectifs d'ici 2020

Les taux de départ diffèrent suivant le type d'employeur. Ainsi, les départs seront proportionnellement plus élevés dans les communes de moins de 500 habitants, avec un tiers



La situation des secrétaires de mairie est à anticiper plus particulièrement.

Près de la moitié des agents du cadre d'emplois des secrétaires de mairie partiront en retraite d'ici 2020. La pyramide des âges de ce cadre d'emplois est atypique, avec très peu d'agents de moins de 40 ans. Cette situation s'explique notamment par le décret du 13 décembre 2001 qui a organisé l'intégration progressive des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. En 2008, les agents du cadre d'emplois des secrétaires de mairie sont encore un peu plus de 300 en Haute-Normandie mais d'ici 2020 ce nombre va fortement diminuer essentiellement du fait des départs à la retraite, d'autres concours réservés n'étant pas prévus pour le moment. À terme, la totalité des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie appartiendra à un cadre d'emploi de la filière administrative autre que celui de secrétaire de mairie.

de partants entre 2008 et 2020. Dans les communes de 500 à 2 000 habitants, les départs seront également importants, avec près de trois départs pour dix agents. Dans les communes de plus de 2 000 habitants, environ un agent sur quatre partira à la retraite entre 2008 et 2020. À l'inverse, les communautés de communes ou d'agglomération, dont les créations sont relativement récentes, ont des effectifs plus jeunes et connaîtront peu de départs à la retraite d'ici 2015 (environ 8 % de leurs effectifs) et 2020 (18 %). La relative jeunesse des effectifs intercommunaux peut s'expliquer par leur développement récent s'appuyant sur des transferts et des recrutements d'agents, alors que dans le même temps les communes recrutaient moins.

Le conseil régional de Haute-Normandie et les conseils généraux de l'Eure et de la Seine-Maritime emploient à eux trois 18 % des effectifs régionaux. Avec plus de 26 % de départs d'ici 2020, dont la moitié d'ici 2015, leurs effectifs seront davantage touchés que la moyenne des collectivités et établissements publics.

Contrairement à la fonction publique d'État ou hospitalière, la fonction publique territoriale présente la particularité de regrouper de très nombreux employeurs dont une grande majorité emploie peu d'agents. Ainsi, en

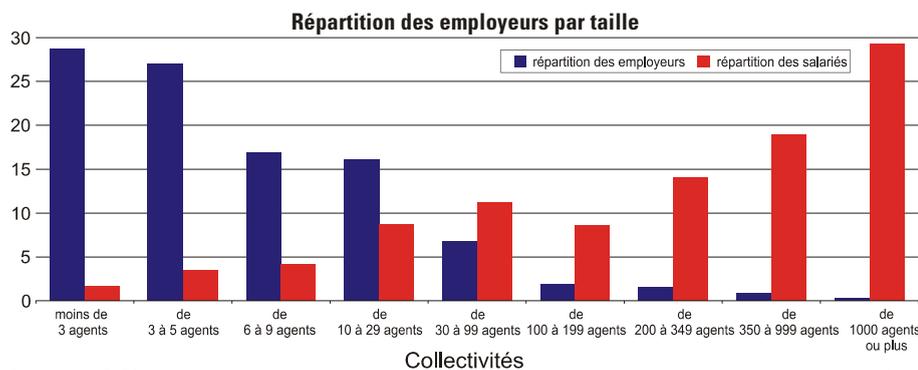
Départs de fin d'activité par type d'employeur						
Filière	Descriptifs	Effectifs 2008	Nombre total de départs de 2011 à 2015	Nombre total de départs de 2016 à 2020	Taux de départ de fin d'activité de 2008 à 2015	Taux de départ de fin d'activité de 2008 à 2020
Communes	moins de 500 habitants	1 570	190	250	17,7	33,6
	de 500 à moins de 1 000	1 900	180	280	13,9	28,8
	de 1 000 à moins de 2 000	2 270	230	330	13,7	28,2
	de 2 000 à moins de 3 500	1 720	150	220	12,1	25,1
	de 3 500 à moins de 5 000	1 230	110	160	12,4	25,4
	de 5 000 à moins de 10 000	4 710	380	560	10,9	22,7
	de 10 000 à moins de 20 000	4 060	330	540	11,1	24,3
	plus de 20 000 habitants	11 450	1 040	1 530	12,6	26,0
Communes	Ensemble des communes	28 900	2 610	3 870	12,5	25,9
CA et CC	Communautés de communes	3 130	180	330	8,0	18,6
	Communautés d'agglomération	2 500	140	260	7,6	17,9
SIVU + Autres syndicats mixtes + CCAS	Ensemble	5 210	430	640	11,7	23,9
Organismes Régionaux et Départementaux	Ensemble	9 630	860	1 280	13,0	26,3

Source : Insee, DADS 2008

Unités : nombre, %

Note de lecture : dans les communes de moins de 500 habitants, 33,6 % des salariés de la fonction publique territoriale partiront à la retraite d'ici 2020.

Haute-Normandie, on dénombre plus de 2 000 collectivités ou établissements publics, dont plus de la moitié emploie au maximum cinq agents territoriaux. Les structures de moins de 350 salariés, obligatoirement affiliés aux centres de gestion, représentent 99 % des employeurs et environ 50 % des effectifs.



Source : Insee, DADS 2008

Note de lecture : les structures de moins de 3 agents représentent près de 30 % des employeurs de la fonction publique territoriale de la Haute-Normandie. Elles n'emploient que 2 % des salariés de la FPT.

Comment estimer le nombre de fins d'activité et les taux de départ à l'horizon 2015 et 2020 ?

Le taux de départ de fin d'activité dans la FPT à l'horizon 2020 représente la part des salariés présents fin 2008 qui ne sera plus en emploi en 2020. À partir des comportements passés, on détermine pour chaque salarié en emploi, suivant sa filière et son cadre d'emploi une probabilité de départ par âge.

On effectue ensuite une simulation année après année, en faisant vieillir à chaque fois d'un an les actifs toujours en emploi. On maintient automatiquement les salariés en emploi jusqu'à 57 ans révolus.

On estime ainsi, pour chaque année de 2009 à 2020, un nombre de départs lié à la fin d'activité pour chaque filière et cadre d'emploi.

Hypothèses :

Les salariés d'une filière restent dans leur filière jusqu'à la retraite. Il n'y a donc pas de passage d'une filière à une autre.

Réforme des retraites de 2010 :

On suppose que le taux de départ calculé en 2008 s'applique sans modification en 2009 et 2010.

On décale les probabilités de départ d'une année à partir de 2011. Le taux de départ à 58 ans en 2010 devient le taux de départ à 59 ans en 2011.

On décale la probabilité de départ de 2 ans à partir de 2015. Cela afin de tenir compte de la réforme des retraites de 2010, pour laquelle l'âge légal de départ passera progressivement de 60 à 62 ans entre 2011 et 2018.

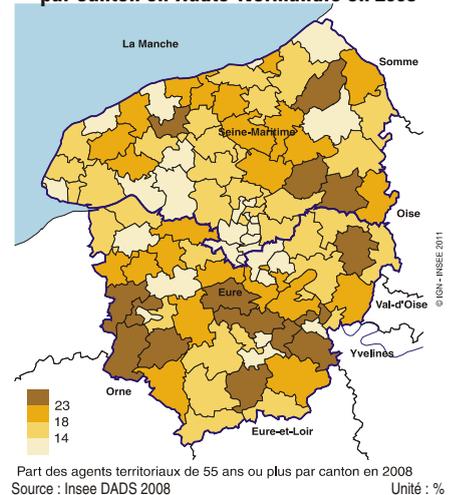
Des situations départementales très proches, avec des différences par filière

Globalement, les taux de départ seront identiques dans chacun des départements, mais

des différences importantes s'observent entre les filières.

Dans les deux départements, les départs à la retraite concerneront de nombreux em-

Part des agents territoriaux de 55 ans ou plus par canton en Haute-Normandie en 2008



	Filière	Descriptifs	Effectifs 2008	Nombre total de départs de 2011 à 2015	Nombre total de départs de 2016 à 2020	Taux de départ de fin d'activité entre 2008 et 2015	Taux de départ de fin d'activité entre 2008 et 2020
Agents travaillant dans le département de l'Eure	Cadres	Cadres administratifs et techniques	480	60	70	15,7	29,5
	Administrative	Secrétaires de mairie et rédacteurs	580	60	100	14,5	32,1
		Adjoints administratifs	1 950	140	200	9,8	20,2
	Culturelle	Ensemble	580	40	50	9,9	18,8
	Sociale	Ensemble	1 910	160	280	11,0	25,5
	Animation	Ensemble	810	10	20	1,8	4,3
	Médico-sociale et Médico-technique	Ensemble	390	30	40	10,1	21,3
	Technique	Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	1 100	90	160	11,0	26,3
		Agents de maîtrise	390	50	90	16,6	40,0
		Adjoints techniques	4 440	420	660	13,3	28,2
Autres emplois techniques		460	30	60	8,8	21,2	
Ensemble		13 940	1 140	1 840	11,5	24,7	
Agents travaillant dans le département de Seine-maritime	Cadres	Cadres administratifs et techniques	1 990	200	250	14,5	26,9
	Administrative	Secrétaires de mairie et rédacteurs	1 840	180	260	14,1	28,2
		Adjoints administratifs	4 650	250	410	7,1	15,9
	Culturelle	Ensemble	1 450	100	150	9,3	19,5
	Sociale	Ensemble	2 550	210	340	10,9	24,0
	Animation	Ensemble	1 260	20	40	1,9	5,2
	Médico-sociale et Médico-technique	Ensemble	1 070	100	130	12,5	24,5
	Technique	Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	3 700	370	550	13,6	28,4
		Agents de maîtrise	1 280	160	250	15,8	35,7
		Adjoints techniques	10 190	890	1 420	11,9	25,8
Autres emplois techniques		1 430	120	180	11,3	23,7	
Ensemble		37 300	3 170	4 710	11,9	24,5	

Source : Insee, DADS 2008

Unités : nombre, %

Note de lecture : dans l'Eure d'ici 2020, 4 agents de maîtrise sur 10 partiront en fin d'activité.

ploi dans les filières administrative, technique et sociale, dont les effectifs sont non seulement importants mais également plus âgés (notamment dans l'Eure). Ainsi, parmi les catégories A et B des filières administrative et technique, près d'un agent sur trois partira à la retraite entre 2008 et 2020, avec des taux de départs supérieurs de 3 à 4 points dans l'Eure par rapport à la Seine-Maritime. Le cadre d'emplois le plus touché sera celui des agents de maîtrise avec 40 % de départs dans l'Eure contre 36 % en Seine-Maritime. Dans la filière sociale, environ un agent sur quatre partira à la retraite dans les deux départements. La filière animation, aux effectifs relativement jeunes, est nettement moins concernée que les autres filières avec seulement 5 % de départs en Seine-Maritime et 4 % dans l'Eure.

L'agglomération d'Évreux sera légèrement moins impactée que celles du Havre et de Rouen-Elbeuf-Austreberthe

Sur le territoire de la communauté d'agglomération d'Évreux (CAE), le taux de départ à la retraite sera de 23 % d'ici 2020, contre 25 % sur les territoires des communautés d'agglomération du Havre (CODAH) et de Rouen-Elbeuf-Austreberthe (CREA).

Les collectivités et établissements publics de l'agglomération d'Évreux verront un quart de leurs effectifs des filières technique et administrative (adjoints administratifs exceptés) partir à la retraite entre 2008 et 2020. Leurs agents de la filière sociale partiront nettement moins que ceux des deux autres agglomérations, avec un taux de départs de 21 % soit 8 points de moins que sur le territoire de la CREA.

Le territoire de la CODAH est quant à lui marqué par le départ d'ici 2020, de près du

	Filière	Descriptifs	Effectifs 2008	Nombre total de départs de 2011 à 2015	Nombre total de départs de 2016 à 2020	Taux de départ de fin d'activité entre 2008 et 2015	Taux de départ de fin d'activité entre 2008 et 2020
Agents travaillant sur le territoire de la Communauté d'agglomération d'Évreux (CAE)	Administrative	Adjoints administratifs	680	40	70	9	18,4
		Autres emplois administratifs	250	20	40	10	26,3
	Autres	1 400	100	160	10	21,3	
	Sociale	Sociale	530	40	60	10	20,6
	Technique	Adjoints techniques	1 210	100	170	12	26,2
		Autres emplois techniques	550	50	80	11	24,9
Ensemble		4 620	350	580	11	23,3	
Agents travaillant sur le territoire de la communauté d'agglomération du Havre (CODAH)	Administrative	Adjoints administratifs	880	70	90	11	21,4
		Autres emplois administratifs	890	70	110	11	23,0
	Autres	2 340	180	290	10	22,9	
	Sociale	Sociale	470	40	70	13	27,2
	Technique	Adjoints techniques	2 530	210	350	11	24,8
		Autres emplois techniques	340	40	60	15	31,2
Ensemble		7 450	630	970	12	24,6	
Agents travaillant sur le territoire de la communauté d'agglomération Rouen Elbeuf Austreberthe (CREA)	Administrative	Adjoints administratifs	2 190	100	200	7	15,9
		Autres emplois administratifs	2 880	250	350	12	24,0
	Autres	5 400	520	650	14	26,1	
	Sociale	Sociale	1 140	110	170	14	28,6
	Technique	Adjoints techniques	3 950	330	540	11	24,8
		Autres emplois techniques	2 460	230	350	12	26,8
Ensemble		18 030	1 570	2 280	12	25,0	

Source : Insee, DADS 2008

Unités : nombre, %

Note de lecture : sur le territoire de la CREA, d'ici 2020, un quart des adjoints techniques partira en fin d'activités.

tiers des effectifs de la filière technique (ad- joints techniques exceptés) et de plus d'un agent sur quatre de la filière sociale. Les ad- joints administratifs seront également propor- tionnellement plus nombreux à partir que dans les deux autres agglomérations (21 % contre 16 % sur le territoire de la CREA).

Dans les collectivités de l'agglomération de Rouen-Elbeuf-Austreberthe, plus du quart des effectifs de la filière technique partira à la retraite. Les départs les plus nombreux concerneront la filière sociale, avec près de trois agents sur dix. Les adjoints administra- tifs du territoire de la CREA seront moins nombreux à partir que la moyenne régionale (16 % de départs contre 18 %). Enfin, les dé- parts globaux des effectifs des autres filières seront nettement plus élevés sur le territoire de la CREA (26 %) que sur ceux de la CODAH (23 %) et de la CAE (21 %).

Les évolutions de population influenceront sur les emplois de proximité

Les emplois territoriaux ont vocation à ré- pondre aux différents besoins de la popula- tion et sont donc le plus souvent des emplois de proximité. Le secteur de la petite enfance, le périscolaire, l'aide aux personnes âgées ou encore la protection des biens et des per- sonnes sont des domaines où la demande sociale est forte. De par leur mission de ser- vice public, les collectivités locales devront s'adapter à l'évolution des besoins de leurs populations.

L'évolution de l'emploi territorial est donc à mettre en perspective avec l'évolution de la population et de ses besoins. Le nombre de Haut-Normands croît en effet, en moyenne de 0,3 % tous les ans. Cette augmentation de population entraîne naturellement une aug- mentation des besoins en emplois publics, et

même si le lien n'est pas proportionnel (une classe maternelle pouvant par exemple accueillir 22 ou bien 28 enfants), il existe néanmoins des effets de seuil.

Pour un certain nombre de métiers de ser- vice à la personne, les gains de productivi- té sont faibles, les besoins en nombre d'a- gents par enfant ou par personnes âgées étant peu compressibles.

Au-delà de l'évolution globale de la popula- tion, l'observation détaillée de l'évolution par âge, renseigne sur les déterminants démographiques des besoins en emplois publics locaux (cf. tableau ci-contre).

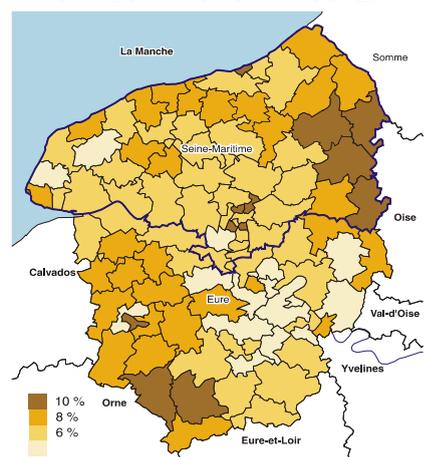
Les populations en âge scolaire seront plus nombreuses dans l'Eure d'ici 2020

Dans le cas des scénarios tendanciels (en reproduisant les tendances passées en matière de fécondité ou de migrations), le nombre de naissances pourrait fléchir en Haute-Normandie. Cette baisse pourrait être provisoire si la fécondité était de nou- veau en hausse, ou si le solde migratoire, actuellement déficitaire, s'améliorait.

Toujours dans le cas de scénarios tendan- ciels, la diminution des naissances, sur la période 2010-2020, serait moins marquée sur le territoire de la CREA (- 2 %) que sur le territoire de la CAE (- 4.5 %) ou celui de la CODAH (- 9 %).

Les projections de populations d'âge sco- laire dépendent fortement des hypothèses migratoires retenues. En effet, selon qu'un territoire accueillera des familles avec jeunes enfants ou non, le nombre d'éco- liers potentiels variera beaucoup. La recon-

Part de la population de 75 ans ou plus par canton en Haute-Normandie en 2007



Part de la population de 75 ans ou plus par canton en 2007 : Source : Inse RP 2007 Unité : %

Projections de population à l'horizon 2020 dans l'Eure					
	âge révolu	2010	2015	2020	2020/2010
Naissances	0	7 700	7 700	7 600	-1,5
Pré-scolaire	0 à 2	23 500	23 300	23 200	-1,4
Maternelle	3 à 5	23 900	24 700	24 400	2,4
Primaire	6 à 10	40 500	40 900	41 500	2,7
Collège	11 à 14	31 000	33 200	33 900	9,4
Lycée	15 à 17	22 700	23 400	24 000	5,7
Jeune adulte	18 à 24	46 100	44 000	45 400	-1,5
Adulte	25 à 64	309 200	311 300	309 200	0,0
Jeune senior	65 à 74	43 000	54 400	67 400	56,8
75 à 84 ans	75 à 84	32 500	33 100	33 500	3,0
85 ans ou plus	85+	12 600	15 800	18 200	45,2
ENSEMBLE		584 800	604 100	620 700	6,1

Projections de population à l'horizon 2020 en Seine Maritime					
	âge révolu	2010	2015	2020	2020/2010
Naissances	0	16 200	15 900	15 500	-3,9
Pré-scolaire	0 à 2	48 100	47 300	46 300	-3,8
Maternelle	3 à 5	46 800	48 100	46 800	0,0
Primaire	6 à 10	77 900	77 100	77 800	-0,2
Collège	11 à 14	61 900	62 400	62 100	0,4
Lycée	15 à 17	46 300	46 300	45 500	-1,8
Jeune adulte	18 à 24	123 000	112 800	112 100	-8,8
Adulte	25 à 64	644 700	637 000	618 900	-4,0
Jeune senior	65 à 74	94 400	113 900	138 900	47,1
75 à 84 ans	75 à 84	77 900	77 600	74 200	-4,9
85 ans ou plus	85+	30 200	37 300	43 000	42,5
ENSEMBLE		1 251 200	1 259 600	1 265 500	1,1

Source : Insee, Omphale 2010 Scénario tendanciel

Unités : nombre, %

Note de lecture : dans l'Eure, si les tendances démographiques récentes se poursuivent, le nombre de personnes de 85 ans ou plus atteindrait 43 000 en 2020. Cela représenterait une hausse de 42,5 % par rapport à 2010.

Définition

Une projection de population fournit une image de ce que pourrait être la population à venir, à partir de la connaissance du passé, et en posant, pour le futur, des hypothèses sur trois composantes : la fécondité, la mortalité et les migrations.

Les hypothèses de la projection sont le maintien de fécondité, l'évolution tendancielle de la mortalité et le maintien des taux de migration par sexe et âge.

duction d'un scénario " au fil de l'eau " suppose donc des arrivées ou des départs, dans les mêmes conditions que celles le plus récemment observées. Dans ces conditions, les populations en âge scolaire devraient augmenter dans l'Eure (augmentation de 2,4 % des effectifs en maternelle) et légèrement diminuer en Seine-Maritime. Le nombre de collégiens et de lycéens pourrait également progresser sensiblement dans l'Eure.

D'ici 2020, si les tendances démographiques actuelles se poursuivaient, le nombre d'élèves de la maternelle au collège augmenterait légèrement sur le territoire de la CREA, resterait stable sur le territoire de la CEA et baisserait (jusqu'à - 6 %) sur le territoire de la CODAH. Dans le même temps, le nombre de lycéens baisserait sensiblement sur ces territoires.

Les besoins en emplois liés au vieillissement de la population vont nécessairement augmenter

En Haute-Normandie comme en France, le poids des différentes générations et l'allongement de la durée de la vie expliquent le vieillissement de la population. Ainsi, dans l'hypothèse d'une poursuite des tendances démographiques récentes, le nombre de Haut-Normands âgés de 85 ans ou plus, augmentera de plus de 40 % entre 2010 et 2020. Les besoins en emplois de services aux personnes âgées, destinés à compenser leur perte d'autonomie dans les activités de la vie courante (notamment les aides à domicile et les personnels de résidences pour personnes âgées), devraient donc croître en conséquence.

Le vieillissement de la population sera plus marqué sur le territoire de la CREA que sur les agglomérations d'Évreux et du Havre

Le principal déterminant démographique entraînant une évolution de la demande d'emplois publics locaux, sera le vieillissement de la population. Mais, bien que ce phénomène soit généralisé et concerne tous les territoires, son ampleur pourra fortement varier localement. En effet, pour les personnes âgées, les constats pèsent davantage que les hypothèses d'évolution, les mobilités étant beaucoup moins fréquentes après 70 ans. Or, la proportion de personnes âgées est actuellement la plus élevée dans le Pays de Bray ou dans le sud de l'Eure.

Cependant, les territoires les plus jeunes actuellement ne sont pas nécessairement ceux qui seront soumis au plus faible vieillissement d'ici 2020. Ainsi, sur le territoire de la CREA qui comporte de nombreux jeunes, le nombre de personnes de plus de 85 ans pourrait davantage augmenter ces prochaines années (44 %) que sur les territoires de la CODAH ou de la CAE (36 %).

Conséquences du vieillissement de la population, l'augmentation des départs à la retraite des agents territoriaux ainsi que l'évolution des besoins en services publics locaux devront nécessairement être anticipées par les collectivités territoriales □

Raphaël FACCON
(Centre de gestion de Seine-Maritime)

Valentin GUILLON
(Insee Haute-Normandie)

Projections de population sur le territoire de la communauté d'agglomération d'Évreux (CAE)					
	âge révolu	2010	2015	2020	2020/2010
Naissances	0	1 000	1 000	1 000	- 4,5
préscolaire	0 à 2	3 300	3 200	3 100	- 4,6
maternelle	3 à 5	3 200	3 300	3 200	- 1,0
primaire	6 à 10	5 400	5 400	5 300	- 1,7
collège	11 à 14	4 300	4 400	4 300	2,1
lycée	15 à 17	3 400	3 200	3 200	- 6,1
75 à 84 ans	75 à 84	4 000	4 100	4 300	5,4
85 ans ou plus	85+	1 700	2 100	2 400	35,5

Projections de population sur le territoire de la communauté d'agglomération du Havre (CODAH)					
	âge révolu	2010	2015	2020	2020/2010
Naissances	0	3 200	3 000	2 900	- 9,0
préscolaire	0 à 2	9 400	9 000	8 600	- 8,8
maternelle	3 à 5	8 900	8 900	8 400	- 5,2
primaire	6 à 10	14 700	14 000	14 000	- 5,1
collège	11 à 14	11 900	11 600	11 100	- 6,3
lycée	15 à 17	9 000	8 700	8 300	- 8,5
75 à 84 ans	75 à 84	15 200	14 700	13 700	- 9,8
85 ans ou plus	85+	6 000	7 100	8 100	36,4

Projections de population sur le territoire de la Communauté d'agglomération Rouen Elbeuf Austreberthe (CREA)					
	âge révolu	2010	2015	2020	2020/2010
Naissances	0	6 500	6 500	6 300	- 2,0
préscolaire	0 à 2	18 700	18 600	18 300	- 1,7
maternelle	3 à 5	17 200	18 000	17 600	2,4
primaire	6 à 10	27 600	27 800	28 500	3,2
collège	11 à 14	22 400	22 200	22 500	0,3
lycée	15 à 17	17 600	16 700	16 300	- 6,9
75 à 84 ans	75 à 84	30 100	29 800	28 100	- 6,7
85 ans ou plus	85+	12 300	15 300	17 600	43,6

Source: Insee, Omphale 2010 Scénario tendanciel Unités : nombre, %
Note de lecture : sur le territoire de la CREA, si les tendances démographiques récentes se poursuivaient, le nombre de personnes de 85 ans ou plus attendrait 17 600 en 2020. Cela représenterait une hausse de 43,6 % par rapport à 2010.

Insee Haute-Normandie

8 quai de la Bourse
76037 Rouen cedex 1

Tél : 02 35 52 49 11
www.insee.fr

Informations statistiques :
09 72 72 4000
du lundi au vendredi, 9h à 17h
(prix d'un appel local)

Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-Maritime

3440, route de Neufchâtel - BP 72 -
76233 Bois-Guillaume cedex

Tél : 02 35 59 71 11
www.cdg76.fr

Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de l'Eure

10 Bis rue du docteur Michel Baudoux
BP 276 - 27002 Evreux

Tél : 02 32 39 23 99
www.cdg27.fr

Directeur de la publication :

Alain MALMARTEL

Rédactrice en chef :

Dominique CHANET

Mise en page :

Mansour BENTABET

Cartographie :

Valentin GUILLON

© INSEE 2011

ISSN : 0245-9809

ISBN : 978-2-11-069461-4

Dépôt légal : Novembre 2011

Code Sage : AVAL10868

Imprimerie IROPA 76800 Saint-Etienne-du-Rouvray