

Toulouse, le 27 octobre 2015

**COMMUNIQUÉ DE PRESSE**

***Insee Analyses Midi-Pyrénées n° 27 et 28***

***n° 27 : Les ressources de l'emploi public face aux mutations***

**En Midi-Pyrénées, la fonction publique emploie 250 600 salariés fin 2012, occupant ainsi un actif sur cinq. Ces emplois en nombre vont connaître d'importants mouvements au cours des prochaines années dans un contexte de contraintes budgétaires mais aussi en raison de nombreux départs à la retraite à venir. Dans une fonction publique confrontée à une complexité statutaire, ces changements peuvent constituer des leviers d'action pour introduire de la souplesse en matière de gestion des ressources humaines. L'identification de métiers transversaux aux trois versants peut aussi être mise à profit pour faciliter les mobilités inter-fonctions publiques.**

Au regard de sa population, la région Midi-Pyrénées apparaît davantage administrée que l'ensemble de la France de province, avec un taux d'administration de 85,6 pour 1 000 habitants (contre 82.2 ‰).

**Une implantation géographique disparate...mais répondant à une logique de proximité**

Les fonctions de décision, de pilotage et de gestion des ressources, en particulier celles de l'État, se retrouvent plutôt dans les chefs-lieux de région ou de département. Ainsi, la zone d'emploi de Toulouse compte près de la moitié des effectifs de la fonction publique régionale. Cependant, l'emploi public doit aussi satisfaire certains besoins de la population en étant au plus près d'elle. C'est le cas des emplois de l'enseignement (hors supérieur), de la santé ou encore de la sécurité publique qui sont bien représentés dans toutes les zones d'emploi.

**Une fonction publique âgée**

Le vieillissement des effectifs de la fonction publique peut constituer un premier levier d'action en matière de gestion des ressources humaines en raison de nombreux départs en retraite à venir. Avec 16,8 % d'agents publics âgés de 55 ans ou plus, soit plus de 42 000 salariés, Midi-Pyrénées est la troisième région de métropole où la fonction publique compte relativement le plus d'agents âgés de 55 ans ou plus.

**Des mobilités inter-versants pour décloisonner l'emploi public**

La gestion des ressources humaines pourrait également être facilitée par d'éventuelles mobilités inter-fonctions publiques. Toutefois, de par leur technicité ou leur spécificité, de nombreux métiers de la fonction publique sont a priori peu transversaux. En particulier, la fonction publique hospitalière compte le plus de métiers spécifiques, avec notamment 63 % de ses effectifs constitués par le personnel soignant. De même, les enseignants (38 %) et les militaires (13 %) constituent des métiers spécifiques dans la fonction publique d'État. Enfin, plus de la moitié des agents de la fonction publique territoriale exercent une profession spécifique, dont par exemple les professions liées à l'action sociale.

Les professions administratives semblent les plus propices à la mobilité inter-fonction publique. En effet, elles représentent 30 % des postes dans la fonction publique territoriale fin 2012 dans la région (28 200 emplois), 22 % des postes dans la fonction publique d'État (23 800 emplois) et 10 % des postes de la fonction publique hospitalière (4 800 emplois). De même, les métiers « supports » sont par définition transversaux aux trois fonctions publiques. Ainsi fin 2012, les 14 700 agents de service, les 3 400 techniciens en charge des travaux publics ou encore les 5 800 salariés de l'intervention sociale et éducative pourraient bénéficier de passerelles vers un autre versant de la fonction publique que celui qui les emploie actuellement. La profession de puéricultrice peut prétendre à ces mobilités puisqu'elle est présente à la fois dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Enfin, les 3 900 agents qui occupent un poste d'ingénieur public (hors recherche publique et aviation) disposent également de possibilités de mobilité inter-fonction publique.

#### **Des métiers transversaux présents partout**

Les mobilités domicile-travail des agents publics pourraient constituer un troisième levier d'action en matière de gestion des ressources humaines. D'autant que, à l'exception du métier d'ingénieur très concentré sur la zone d'emploi de Toulouse, les autres métiers transversaux sont bien répartis sur le territoire régional.

#### **Une polarisation des échanges domicile-travail avec la zone de Toulouse**

La zone d'emploi de Toulouse constitue la principale zone d'échange fin 2012 : elle concentre 62 % des navettes échangées avec la zone de Montauban, 61 % avec celle d'Albi et Foix-Pamiers, 51 % avec Castres-Mazamet et 50 % avec Saint-Gaudens.

### ***n° 28 : Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées Une fonction publique en pleine mutation dans une nouvelle région***

**Le territoire de la nouvelle grande région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées compte 471 000 agents de la fonction publique au 31 décembre 2012. Dans un contexte de rigueur budgétaire et de vieillissement des agents, ces emplois vont connaître de nombreuses mutations dans les prochaines années. Des implantations territoriales différenciées selon les versants, des redéploiements suite aux départs en retraite ou encore de potentielles passerelles d'emplois entre versants constituent autant de leviers d'actions afin de continuer à garantir un service public de qualité à la population.**

L'emploi dans la fonction publique représente un salarié sur quatre en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, part plus importante qu'en France métropolitaine hors Île-de-France. Au regard de la population résidente, la fonction publique est aussi surreprésentée dans la nouvelle région avec 83,7 emplois publics pour 1 000 habitants.

L'État est le principal employeur public : il regroupe 42 % des effectifs. La fonction publique territoriale est davantage représentée par rapport à la moyenne de France de province, elle compte 32,3 agents pour 1 000 habitants (contre 28,6 ‰). Le taux d'administration de la fonction publique hospitalière (16 ‰) est inférieur à celui de la province (18,4 ‰).

#### **De fortes disparités territoriales**

Les fortes disparités territoriales s'expliquent par plusieurs facteurs. D'une part, l'implantation de la fonction publique d'État (FPE) est fortement liée au découpage politique et administratif. Les zones d'emploi de Montpellier et de Toulouse abritant les chefs-lieux de région présentent ainsi les taux d'administration de la FPE les plus élevés de la région. D'autre part, les localisations des fonctions publiques territoriale et hospitalière répondent davantage à des logiques de proximité avec la population.

### **Un agent public sur six proche de la retraite**

En 2012, avec 77 000 agents publics hors militaires âgés de 55 ans ou plus, soit 17,6 %, la nouvelle région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées devra faire face à de très nombreux départs en retraite dans les prochaines années. Près de la moitié des départs en retraite potentiels (37 000) devraient concerner les agents de catégorie C. Ces changements constituent une opportunité pour introduire de la souplesse dans la gestion des ressources humaines entre les trois versants de la fonction publique.

### **Des passerelles d'un versant à l'autre de la fonction publique**

Face aux mutations de l'emploi public à venir et dans un objectif d'équilibre et d'égalité entre les territoires en matière de service public, les métiers transversaux de la fonction publique constituent également un levier d'action en matière de gestion des ressources humaines.

En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, un agent public sur trois occupe un métier identifié comme transversal, ce qui représente 163 000 emplois fin 2012. Parmi eux, les professions administratives peuvent faire l'objet de nombreuses possibilités de passerelles potentielles, en particulier entre les fonctions publiques d'État et territoriale, et ce quel que soit le niveau de responsabilité du poste. De même, les agents de service, les techniciens des travaux publics ou encore les professions liées à l'intervention sociale et éducative présentent des opportunités de mobilités fonctionnelles au sein de la nouvelle région. Les puéricultrices, les ingénieurs publics (hors recherche et aviation) ont des possibilités de mobilité inter-fonction publique. Concernant les métiers plus spécifiques comme les enseignants, les militaires ou le personnel soignant, ces mobilités fonctionnelles seront beaucoup plus limitées.

#### **Pour en savoir plus :**

- « Les ressources de l'emploi public face aux mutations »  
*Insee Analyses Midi-Pyrénées n°27 (octobre 2015)*

**À télécharger sur :**

[http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=7&ref\\_id=23477](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=7&ref_id=23477)

- « Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées -  
Une fonction publique en pleine mutation dans une nouvelle région »  
*Insee Analyses Midi-Pyrénées n°28 (octobre 2015)*

**À télécharger sur :**

[http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=7&ref\\_id=23494](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=7&ref_id=23494)

#### **Contact :**

**INSEE - Madeleine CAMBUNET - 36 rue des 36 Ponts - 31054 - Toulouse Cedex 4**

**☎ : 05 61 36 62 85 - Fax : 05 61 36 63 45 - mél : [medias-midi-pyrenees@insee.fr](mailto:medias-midi-pyrenees@insee.fr)**