

Fonction publique

Un développement nécessaire d'emplois plus qualifiés

En 2015, hors militaires, 27 600 salariés occupent un emploi dans la fonction publique, représentant près de la moitié de l'emploi de la Guyane. L'emploi est dynamique, en hausse de 4,5 % par an depuis 2012 et touche les trois versants de la fonction publique : d'État, hospitalière et territoriale. Cependant, c'est celle d'État concentrant la moitié des emplois de la fonction publique qui y contribue le plus significativement. En Guyane, la moitié des agents de la fonction publique d'État est constituée d'enseignants dont les besoins augmentent parallèlement à l'accroissement des effectifs scolaires. De même, répercussion d'une démographie particulièrement dynamique, les besoins en personnel médical tendent à s'accroître. La fonction publique hospitalière regroupe 14 % des emplois publics et témoigne d'un rythme de progression annuelle soutenu (+ 5,3 % par an entre 2012 et 2015). Cette tendance relative à la fonction publique hospitalière devrait se maintenir dans un contexte où les hôpitaux publics structurent l'essentiel de l'offre de soins sur le territoire. Par ailleurs, malgré une hausse appuyée des effectifs de personnel de santé, le nombre de médecins, ainsi que celui des infirmiers, par habitant se situent parmi les niveaux régionaux les plus faibles de France. Toutefois, la jeunesse de la population guyanaise peut en partie expliquer ces plus faibles ratios, les besoins étant plus importants aux âges les plus avancés. La fonction publique territoriale représente quant à elle 37 % des emplois de la fonction publique de Guyane en 2015. Les effectifs sont également à la hausse mais à un rythme moindre par rapport aux deux autres fonctions publiques (+ 3,9 % par an entre 2012 et 2015).

Néanmoins, ce dynamisme de l'emploi ne s'accompagne pas obligatoirement d'une pérennité des postes et doit être relativisé. En effet, sans prendre en compte le personnel militaire, la proportion d'agents non titulaires atteint 43 %, en augmentation de trois points entre 2012 et 2015. En particulier, les agents employés dans le cadre d'un

contrat aidé augmentent de 13,2 % par an sur la période, soutenu par une hausse dans la fonction publique d'État. En effet, l'accroissement des effectifs scolaires génère également des besoins de personnel non enseignant (surveillants scolaires, etc.) pour lesquels le recours à ce type de contrat se généralise dans la fonction publique d'État et territoriale. De même, le manque d'attractivité auprès des titulaires des postes d'enseignement en Guyane provoque un recrutement plus élevé d'enseignants contractuels. Ainsi, le rythme de progression des agents titulaires dans la fonction publique est en Guyane, moins rapide, de l'ordre de + 2,5 % annuellement entre 2012 et 2015, sans prendre en compte les effectifs militaires. La proportion de non-titulaires reste cependant la plus élevée dans la fonction publique territoriale (46 %) contre 41 % pour les deux autres versants.

Des emplois relevant de différents domaines professionnels

Les emplois occupés dans la fonction publique relèvent de différents domaines professionnels, le principal demeurant celui de « l'administration publique, professions juridiques, armée et police » avec 30 % des emplois. Les autres principaux domaines sont ceux de l'enseignement, formation ; la santé, action sociale, culturelle et sportive ; les services aux particuliers et aux collectivités ainsi que le bâtiment, travaux publics. La fonction publique offre une diversité d'emplois pour lesquels les recrutements s'organisent au travers de différents concours, pour lesquels les conditions d'inscription limitent les possibilités auprès des personnes en recherche d'emploi. L'accès à certains concours de la fonction publique n'est autorisé qu'aux personnes ressortissantes d'un pays de la Communauté européenne ou d'un État associé. Les emplois dits de souveraineté relevant de secteurs régaliens peuvent pour leur part être restreints uniquement aux ressortissants français. Ainsi, bien que la fonction

publique concentre une forte part de l'emploi guyanais, la population est caractérisée par une forte proportion de personnes originaires des pays limitrophes pour lesquels l'accès à ces emplois n'est envisageable que dans un cadre contractuel. Les modalités de recrutement d'agents titulaires en Guyane s'intègrent dans les mobilités relatives à l'ensemble du territoire français. Lorsque l'on ne considère que les emplois administratifs, les natifs de la Guyane prédominent parmi les agents de catégorie C tandis qu'ils ne représentent que 35 % des effectifs de catégorie A. Cette caractéristique concerne également les femmes dont la proportion diminue avec la catégorie statutaire. Parmi les emplois de l'administration publique, les femmes sont majoritaires parmi les salariés de catégorie C et B (respectivement 70 % et 60 % de femmes en 2015) tandis qu'elles représentent un peu moins de la moitié de ceux de catégorie A.

Une augmentation de la part des emplois de catégorie A

À l'instar des emplois de la gestion et de l'administration dans le secteur privé, l'évolution des postes s'oriente vers une élévation du niveau de qualification. Les progrès technologiques ont permis l'automatisation des tâches les plus répétitives tandis que les emplois nécessitent dorénavant une plus grande polyvalence et des compétences analytiques. En 2015, les emplois de catégorie A représentent 19 % de l'emploi administratif en Guyane, soit cinq points de plus qu'en 2012. Dans un contexte national de restrictions budgétaires, le non-renouvellement des départs à la retraite concernerait davantage les postes de catégorie C et B. Cette tendance implique également une élévation du niveau de diplôme des agents, l'ouverture des concours de catégorie A requérant une qualification post-bac.

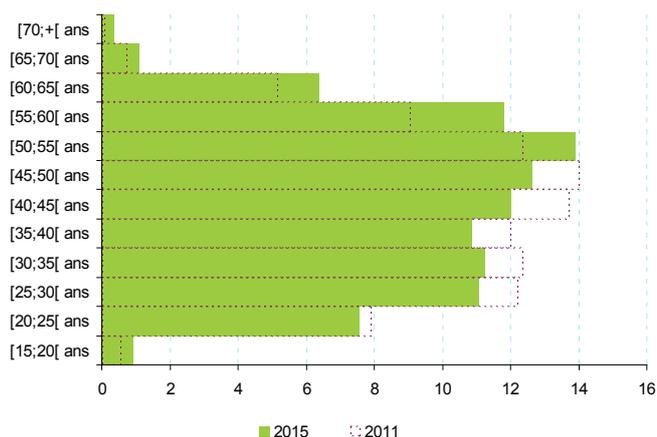
Les actifs du domaine de « l'administration publique, professions juridiques, armée et police » sont concernés par différents risques psychosociaux. Le principal étant

47 Répartition de l'emploi public selon les trois versants et selon les principaux domaines professionnels en 2015 (en %)



Lecture : en 2015, la moitié de l'emploi public relève de la fonction publique d'État. Le domaine de l'enseignement, formation représentent un quart des emplois publics.
 Champ : emploi public hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2015.

48 Pyramides des âges des familles professionnelles de l'Administration publique (P0Z, P1Z, P2Z) en 2011 et 2015 (en %)



Lecture : en 2015, 11% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P0Z, P1Z et P2Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

49 Proportion d'actifs occupés exposés aux facteurs de risques psychosociaux (RPS en 2013, en %)

Administration publique, professions juridiques, armée et police	Proportion (%)
Intensité du travail et pression temporelle	68
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre	53
Demande émotionnelle	40
Rapports sociaux difficiles	72
Manque de coopération, de soutien	31
Conflits, harcèlement	38
Manque de reconnaissance	48
Conflits de valeurs	39
Insécurité économique	12
Exposé à 3 dimensions ou plus	58
Exposé aux 6 dimensions de RPS	2

Champ : France entière ; ensemble des actifs occupés.
 Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail ; traitement Dares.

celui de rapports sociaux difficiles. En effet, à un niveau national, 38 % des actifs de ce domaine déclarent être concernés par des risques de conflits et/ou d'harcèlements. Il s'agit de l'un des domaines professionnels avec ceux de la « santé, action sociale, culturelle et sportive », « banques et assurances » et « enseignement, formation » où ce type de risque est le plus courant. Ceci peut s'expliquer en partie par l'exposition

plus fréquente des personnes exerçant ce type de métiers aux exigences du public. En définitive, l'évolution des emplois relevant de la fonction publique et notamment de ceux de l'administration publique dépendent principalement des perspectives décidées en matière de politique publique. La mise en œuvre et le suivi d'exécution du plan d'un milliard d'euros suite à l'accord de Guyane du 21 avril 2017, Protocole

« Pou Lagwiyann dékolé », induit une demande pour les années à venir en métiers d'ingénierie publique et financière. Dans le cadre administratif, les possibles tensions concernent notamment les emplois les plus qualifiés pour lesquels l'éloignement géographique et les spécificités de la Guyane rendent l'affectation des postes plus complexes. ■

Fiches métier

Cadres B de la fonction publique (hors impôts, douanes)

En Guyane, les agents de catégorie B occupant un poste administratif tendent également à progresser sur la période 2012-2015, au rythme annuel de 4,4 %. Majoritairement employés par la fonction publique d'État, les effectifs sont néanmoins à la hausse dans le versant hospitalier. Les besoins accrus en personnel de santé impliqués par l'augmentation de la population, génèrent également une progression du personnel non médical. Au sein de la fonction publique territoriale, l'augmentation est plus modérée et peut s'expliquer par une hausse plus importante de personnel de catégorie A. À l'instar des salariés de catégorie A, les agents de catégorie B sont plutôt âgés, 46 % d'entre eux ont 50 ans ou plus en 2015. De même, suite aux réformes rela-

tives aux départs à la retraite, la proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus devrait s'accroître ou se maintenir. Les évolutions d'emploi de personnel de catégorie B restent cependant liées aux orientations politiques. Les perspectives de progression peuvent être contraintes par une rationalisation et un resserrement des budgets. Cependant, la formation et l'élévation du niveau de compétences des fonctionnaires de catégorie B pourraient en partie pallier les difficultés d'affectation qui semblent toucher les postes de qualifications plus élevées. Près de la moitié des employés de catégorie B sont titulaires d'un diplôme post-bac. En particulier, 22 % possèdent une qualification d'un niveau supérieur à bac + 2. Les principales spécialités de formation sont

également celles des échanges et de la gestion (22 %) comme pour les agents de catégorie A.

Par ailleurs, la moitié des emplois de catégorie B sont occupés par des natifs de la région contrairement à ceux de catégorie A. Dans ce contexte, où les affectations semblent plus faciles, seuls 19 % sont non-titulaires en 2015. Cette part reste néanmoins supérieure à celles des régions antillaises (9 % en Guadeloupe et 13 % en Martinique). L'accès à ces emplois reste ainsi fortement associé à la réussite d'un concours pour lesquels un niveau de qualification minimal est exigé. ■

Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés

Parmi les emplois de l'administration publique, ceux de catégorie A augmentent le plus rapidement, de l'ordre de 5,3 % par an entre 2012 et 2015. Les fonctions se développent et s'orientent vers des besoins plus notables d'expertise et de pilotage. Ainsi, les cadres A représentent près d'un emploi administratif sur cinq et se répartissent essentiellement entre la fonction publique d'État et territoriale. Ces salariés sont affectés dans les différents services déconcentrés de l'État (Préfecture, Direction des Finances Publiques, de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, Douanes, etc.) tandis que pour le versant territorial, ils se situent principalement dans les services de la Collectivité Territoriale de Guyane qui regroupe depuis 2015 les activités dévolues à la région et au département. Ainsi, les emplois de catégorie A restent concentrés dans la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral où se situe la majorité de ces entités administratives.

En 2015, 41 % des salariés de catégorie A sont âgés de 50 ans ou plus, soit une part en hausse de quatre points par rapport à 2012. Cette tendance devrait se maintenir en raison de l'alignement de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires sur les salariés du privé. Par ailleurs, cette forte proportion de personnes âgées de 50 ans et plus sou-

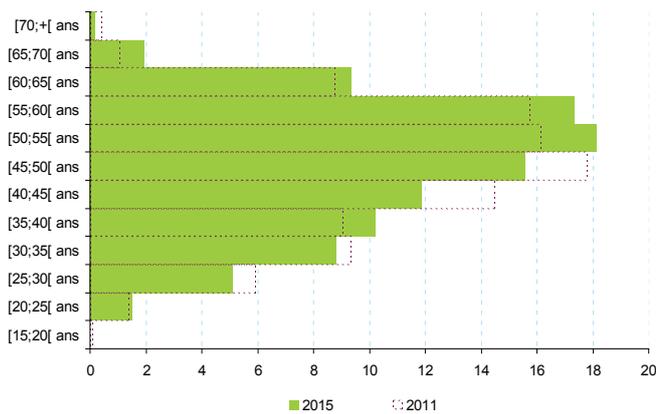
ligne les caractéristiques relatives à ce type de postes qui intègrent généralement des fonctions d'encadrement. Les évolutions de carrières propres à la fonction publique peuvent en partie expliquer cette plus forte proportion de personnes âgées de 50 ans et plus. De même, le contexte spécifique de la Guyane pourrait favoriser le choix de salariés plus expérimentés, rapidement opérationnels. L'accès à des postes de catégories A reste ouvert à des salariés de catégorie moins élevée, dans le cadre d'une mobilité et d'une évolution interne propre aux règlements encadrant l'emploi dans la fonction publique. Ainsi, l'affectation des postes de catégorie A s'effectue au travers d'ouvertures de postes et de mobilités concernant les titulaires de la fonction publique de l'ensemble des régions françaises. Ces modalités, ainsi que le plus haut niveau de qualification des postes, impliquent que seuls 37 % des salariés de catégorie A soient natifs de la région, contrairement aux agents de catégorie B et C où ils sont majoritaires. En comparaison, dans les deux régions antillaises, plus de 60 % des cadres administratifs de catégorie A sont des natifs. Les difficultés de recrutement liées à ces postes peuvent résulter de l'isolement géographique de la Guyane. Le choix d'une mobilité hors de l'Hexagone affecte dans une

plus grande mesure la situation personnelle et familiale des possibles candidats. Les possibilités d'emploi plus restreintes pour le conjoint peuvent constituer un frein à la décision de mobilité vers la Guyane malgré des compensations financières existantes pour les mobilités Outre-mer.

Une part élevée de non-titulaires

Le manque d'attractivité de la Guyane et les difficultés de recrutement touchant les emplois de catégorie A de la fonction publique sont soulignés par un recours plus important à du personnel non titulaire. En 2015, 39 % des agents de catégorie A occupant un emploi administratif en Guyane sont non-titulaires, soit une part deux fois plus importante que dans les régions antillaises. De même, seul un agent de catégorie B sur cinq est non titulaire en Guyane. Les postes non pourvus par des titulaires impliquent les mêmes problématiques de recrutement qui touchent les cadres de la gestion administration du secteur privé en Guyane. Les possibles tensions résultent essentiellement de la non-présence sur le territoire de personnes diplômées et qualifiées pour l'exercice des fonctions. Un cinquième des actifs de la Guyane possède un diplôme du supérieur, quand 60 % des agents de catégories A sont titulaires d'un

50 Pyramides des âges des professions intermédiaires administratives (catégorie B et assimilés) en 2011 et 2015 (en %)



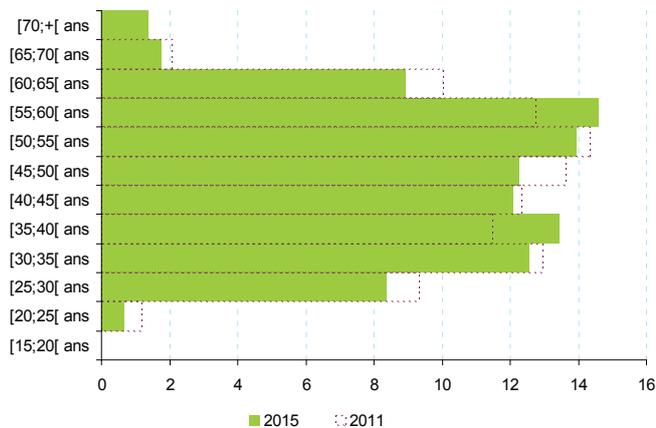
Lecture : en 2015, 10% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P1Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

51 Chiffres clés

professions intermédiaires administratives (catégorie B et assimilés)	
Âge médian	49
Part des 50 ans et plus (en %)	47
Part des femmes (en %)	60
Part des non-titulaires (en %)	19
Aucun diplôme (en %)	6
Qualification dominante (en %)	
1 ^{ère} spécialité de formation	Échanges et gestion : 25 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Communication et information : 16 %
Salaire horaire net médian (en €)	18,1

Sources : Insee, SIASP 2015, EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2014.

52 Pyramides des âges des cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) en 2011 et 2015 (en %)



Lecture : en 2015, 13,5% des effectifs ont entre 35 et 39 ans.
 Champ: emplois publics relevant des familles professionnelles de l'Administration publique (P2Z) hors militaires.
 Source : Insee, SIASP 2011, 2015.

53 Chiffres clés

cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	
Âge médian	46
Part des 50 ans et plus (en %)	41
Part des femmes (en %)	47
Part des non-titulaires (en %)	39
Aucun diplôme (en %)	0
Qualification dominante (en %)	
1 ^{ère} spécialité de formation	Échanges et gestion : 21 %
2 ^{ème} spécialité de formation	Sciences humaines et droit : 18 %
Salaire horaire net médian (en €)	25,4

Sources : Insee, SIASP 2015, EEC 2014, 2015, 2016, DADS 2014.

diplôme supérieur à bac + 2 en lien avec les modalités de conditions d'inscription aux concours. Dans le cadre de recrutement de non-titulaires, la possession d'un diplôme post-bac reste fondamentale.

De par la diversité des fonctions, concours et conditions d'accès qui les régissent, les spécialités des diplômes possédés par les personnes de catégorie A sont variées. Néanmoins, celles relatives aux échanges et gestion sont les plus fréquentes (26 %) et regroupent essentiellement des diplômés

en comptabilité, gestion ou en finances, banque. Par ailleurs, 23 % des agents de catégorie A ont suivi une formation en sciences humaines et droit. Cette répartition selon les spécialités de diplômes obtenues est semblable à celle des cadres administratifs, comptables et financiers du secteur privé, certains postes étant similaires dans le cadre privé ou public.

Contrairement aux emplois de catégorie B et C où les femmes prédominent, ces dernières représentent moins de la moitié des

salariés de catégorie A. Toutefois, la féminisation de ces emplois devrait s'accroître. Les possibilités d'emploi de postes de niveau A concernent les agents de catégorie B où les femmes représentent 60 % des effectifs. De même, parmi les salariés de catégorie A, les femmes sont majoritaires parmi les salariés âgés de moins de 40 ans (63 % en 2015) tandis qu'elles ne forment qu'un tiers des salariés de 50 ans et plus. ■