



- **L'emploi dans la fonction publique territoriale s'accroît :**

Le nombre d'agents dans la FPT augmente, en 2019, de 0,9 %, soit de 16 400 agents. Cette hausse intervient après deux années de baisse, suite à la conversion de 11 900 contrats aidés en contractuels.

Les effectifs dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial, sont en baisse de 0,2 %.

Des effectifs importants au sein des petites villes :

Les petites villes comprises entre 2 000 et 20 000 habitants comptent 371 554 effectifs (physiques), soit **37 % des effectifs totaux de l'ensemble des communes**. En moyenne, elles disposent de 145 agents au total, mais les variations sont fortes en fonction de la taille de la commune (entre 8 et 479 agents).

- **Une très grande majorité d'agents de catégorie C :**

La FPT se caractérise par une **très forte proportion d'agents de catégorie C (76 %)** et une faible proportion d'agents de catégorie A (9 %). Cette répartition est la même, voire plus marquée, au sein des petites villes.

Les filières les plus représentatives dans les petites villes sont les filières techniques, sociales, d'animation et médico-sociales.

- **Les femmes dans la fonction publique territoriale :**

Les femmes sont sur-représentées au sein de la catégorie C : 634 528 fonctionnaires, contre 86 863 pour la catégorie A, et 142 926 pour la catégorie B.

31 % des femmes au sein de la catégorie C sont employées à temps partiel, contre 7 % du côté des hommes.

- **Temps et conditions de travail dans la fonction publique territoriale :**

La FPT et la FPH comptabilisent le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé le plus important des trois versants de la fonction publique : **en moyenne, 10,7 jours d'absence pour raison de santé sur une année dans la FPT**, contre 5,7 jours / an dans la FPE.

En outre, on constate une **augmentation du nombre d'absence pour raison de santé depuis une dizaine d'années dans la FPT** (+2,4 jours d'absence entre 2011 et 2015), tous motifs confondus : maladie ordinaire (+1,4 jours), longue maladie (+0,6 jours), accident du travail et du trajet (+0,2 jours), maladie professionnelle (+0,2 jours).

Les communes comptent le plus grand nombre de maladies professionnelles au sein de la FPT (65 %).

Profil des agents (2016) ayant eu des arrêts maladies de longue durée :

Les arrêts de plus de 30 jours pour raison de santé touchent davantage les femmes, les personnes de plus de 50 ans, les fonctionnaires de catégorie C, la FPT et la FPH.

Concernant les familles de métiers les plus concernées par les arrêts maladie de longue durée : espaces verts et paysages, services à la personne et restauration, sécurité, entretien et maintenance, et enfin soins.

• **Exposition aux risques professionnels dans la FPT :**

Après la FPH et le secteur privé, **la FPT est le secteur le plus exposé aux risques professionnels** : 32 % des agents de la FPT sont confrontés à plus de trois contraintes physiques (contre 19,2 % dans la FPE).

Les risques professionnels les plus représentatifs sont : « rester longtemps debout » (49 % des agents, contre 48,7 % dans le secteur privé), « porter ou déplacer des choses lourdes » (39 %, contre 36,6 % dans l'ensemble de la fonction publique), et « effectuer des mouvements douloureux ou fatigants » (35 %, contre 33,3 % dans l'ensemble de la fonction publique).

• **Faible rémunération des fonctionnaires territoriaux :**

La FPT est le versant où la rémunération de l'ensemble des fonctionnaires est la plus faible : le salaire mensuel net moyen est de 2 026 euros, contre 2 732 euros dans la FPE, 2 145 euros dans la FPH, et 2 169 euros dans le secteur privé.

Les agents de catégorie C sont en effet plus nombreux dans la FPT, mais leur revenu est également, en moyenne, plus faible que celui des catégories C des autres versants de la fonction publique et du secteur privé (en moyenne, 1 789 euros dans la FPT, contre 1 843 euros pour l'ensemble des agents de catégorie C du public et du privé).

S'agissant du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique, il est aussi moins élevé dans la FPT (5 454 euros, contre 6 583 euros dans la FPE), **avec une part plus faible de primes** (40,6 %, contre 44,8 % dans la FPE).

• **Retraites dans la FPT :**

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension de retraite dans la FPT (CNRACL) est supérieur à celui de la FPE : 62,3 ans contre 62,1 dans la FPE, en 2018.

Dans la FPT, 77 % des fonctionnaires partent à la retraite entre 60 et 64, contre 11 % au-delà de 65 ans. Ils sont 8 % à partir à bénéficier d'une pension de retraite entre 55 et 59 ans (contre 2% entre 50 et 54 ans et 1 % en dessous de 49 ans).

La FPT connaît le plus fort taux de départ anticipé à la retraite pour cause d'invalidité (12 % en 2018).

Mais la spécificité de la FPT tient à sa proportion extrêmement élevée de départs pour carrière longue, proportion qui a sensiblement cru en 6 ans : elle est de plus de 36,7% en 2018, contre 15 % en 2012.

A l'inverse, les départs pour ancienneté ont fortement diminué ces dernières années : ils sont passés de 58,8 % en 2012 à seulement 39,6% en 2018 (contre 54,5 % dans la FPE).