Panorama de l'emploi territorial

4e édition

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Avant-propos

Le Panorama de l'emploi territorial est maintenant bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. Cette 4e édition met en exergue les principaux enjeux en termes d'emploi pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les procédures de recrutement, les métiers en tension ou la régulation des entrées et des sorties.

Le Panorama consolide au niveau national la fonction d'observation de l'emploi public territorial que le législateur a confiée aux Centres de Gestion au titre de leurs missions obligatoires pour « élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement ».

Les données qui sont recueillies au niveau départemental par les CDG, sont exploitées pour accompagner les employeurs publics locaux dans la gestion prospective de leurs ressources humaines. Dans plusieurs régions, de véritables observatoires régionaux ont été installés par les Centres de Gestion en mutualisant leurs ressources. Ils permettent d'améliorer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et d'appuyer les CDG départementaux dans l'organisation des Conférences Régionales de l'Emploi.

Lors de la 2e Conférence Nationale de l'Emploi Territorial du 16 décembre 2014, la FNCDG a proposé de généraliser et d'institutionnaliser la création des observatoires régionaux de l'emploi public local pour conforter la place des Centres de Gestion dans la nouvelle organisation territoriale.

Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion (FNCDG)

Les Centres de Gestion se sont une nouvelle fois fortement mobilisés autour du Panorama de l'Emploi Territorial, dans le cadre des travaux de la commission emploi de l'ANDCDG. Ils constituent une source de recueil exhaustif des données sociales, et l'harmonisation des outils de collecte permet une consolidation nationale pertinente alors même que près de 55 000 employeurs locaux sont concernés. Cette dispersion des sources suppose le relais des Centres de Gestion qui jouent un rôle essentiel de régulation et de consolidation des données tant au niveau départemental que supradépartemental ou national.

Cette 4e édition du Panorama de l'Emploi Territorial présente, pour l'année 2013, des données complètes sur les tendances de recrutement, les concours et les départs en retraite dans la fonction publique territoriale. Ce bilan éclaire les évolutions pluriannuelles et permet d'éclairer les employeurs publics et les partenaires institutionnels sur la conduite des recrutements et des évolutions de carrière des agents territoriaux.

Dans un contexte de réforme territoriale, les Centres de Gestion doivent poursuivre ce travail de recueil statistique et d'analyse concertée afin de répondre au besoin grandissant d'information des parties prenantes en matière d'emploi public.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC
Président de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Sommaire

Avant-propos

Les effectifs de la fonction publique territoriale 4

Les bourses de l'emploi des centres de gestion 6

Le marché de l'emploi territorial, le dynamisme intercommunal se poursuit avec 26% des offres 8

Les tendances de recrutement 9

Les concours de la fonction publique territoriale 11

Les concours territoriaux 11

Les examens professionnels 14

Les données Retraite 15

Les chiffres clés de l'emploi territorial 16

Précisions méthodologiques

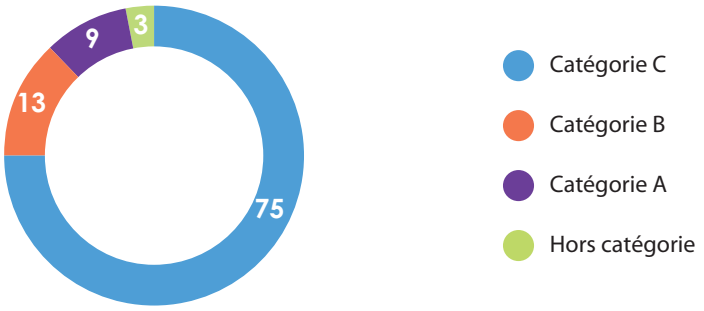
Ce panorama de l'emploi territorial a été réalisé en s'appuyant sur les données les plus récentes disponibles (année 2012 et année 2013). L'analyse transversale de l'emploi territorial a nécessité le croisement de plusieurs sources de nos partenaires que sont la DGAFP, la DGCL, l'INSEE, le CNFPT, la CNRACL, l'IRCANTEC et les données des Centres de Gestion traitées par l'ANDCDG.

Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2012, d'après la DGAFP, la fonction publique[1] emploie plus de 5,3 millions d'agents publics. Le versant territorial de la fonction publique représente 34 % des effectifs totaux avec 1 862 419 agents (soit +1,7 % par rapport à 2011). Dans le même temps, les agents en ETP[2] ont augmenté de +1,2 %.

La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux[3] se caractérise par la forte présence d'agents de catégorie C (75 %) même si cette part a légèrement diminué par rapport à 2011. Le dernier quart des effectifs restant se répartit entre les agents de catégorie B (13 %) et les agents de catégorie A (9 %).

Répartition des agents territoriaux par catégorie hiérarchique en %



Source : SIASP, Insee.
Traitement DGAFP, département des études et des statistiques, Traitement ANDCDG

Les agents territoriaux se concentrent autour de trois filières principales : la filière technique (46 % des effectifs), la filière administrative (23 %) et la filière médico-sociale (13 %). Les autres filières se répartissent comme suit : filière animation (5 %), filière culturelle (4 %), filière incendie et secours (2 %), filières sécurité et sportive (1 %). Les filières technique et administrative sont composées respectivement de 85 % et 84 % de fonctionnaires. En revanche, la filière médico-sociale est composée d'une part plus importante de non-titulaires avec 24 % d'agents relevant de ce statut.

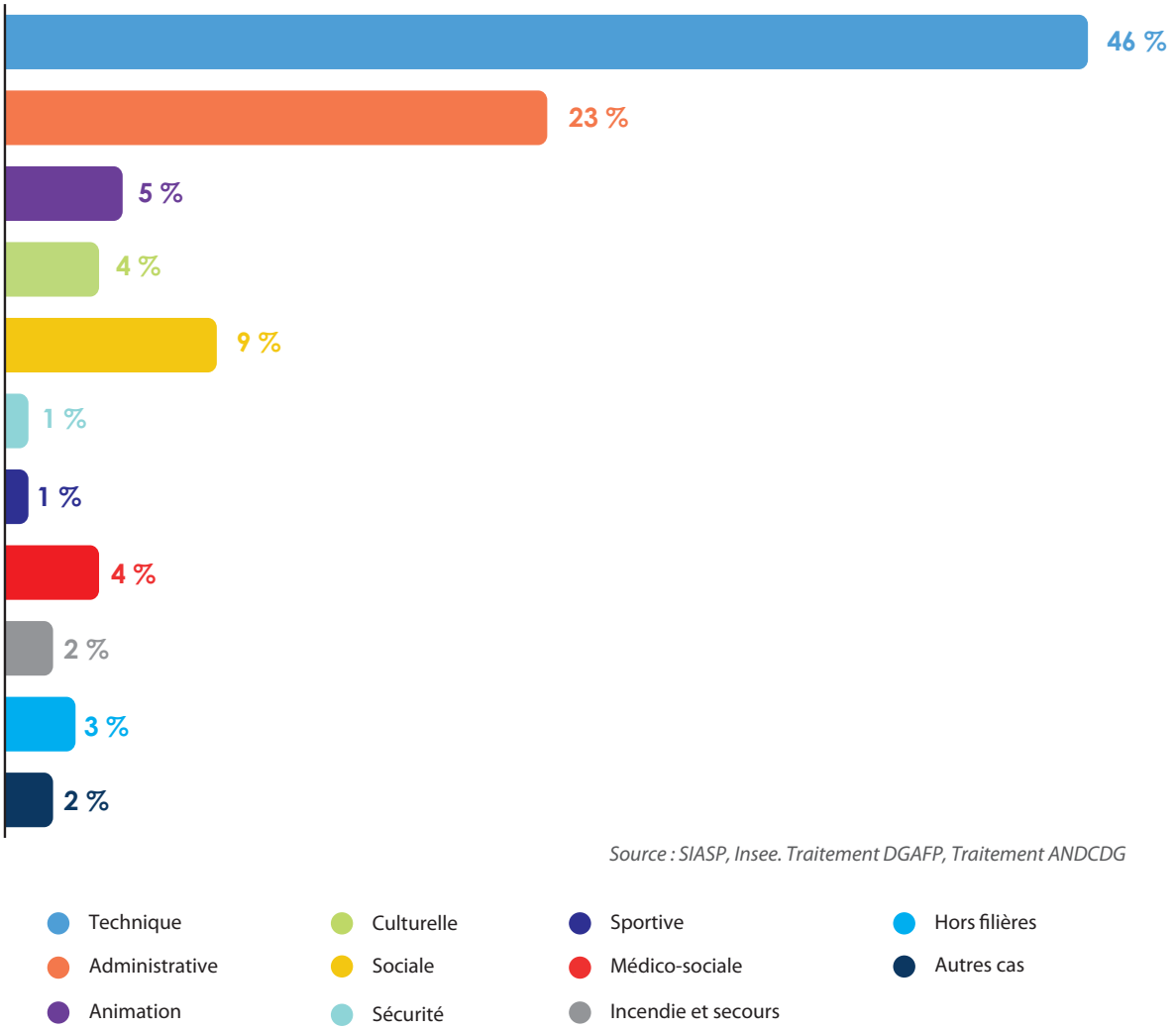
Ces trois filières sont structurées très différemment selon la catégorie hiérarchique des agents. Alors que la filière technique est composée à 91 % d'agents de catégorie C, cette part n'est que de 62 % pour la filière administrative et de 68 % pour la filière médico-sociale. La part des agents de catégorie A n'est que de 3,6 % au sein de la filière technique, alors qu'elle est de 15 % dans la filière médico-sociale et de 18 % au sein de la filière administrative.

La répartition par sexe des agents territoriaux fait également état d'un certain nombre de différences. Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61 % avec de fortes disparités entre filières puisque ce taux atteint 96 % dans la filière médico-sociale contre seulement 4 % au sein de la filière incendie et secours. La filière administrative est, quant à elle, très féminisée (82 %), contrairement à une filière technique majoritairement masculine (59 %).

Parmi les 73 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet[4], le temps partiel concerne, à 85 %, des agents de sexe féminin, identique à 2011. La part des agents de sexe masculin (45 %) et féminin (55 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

1 - La fonction publique est composée de trois versants : la fonction publique d'État (2,4 millions d'agents), la fonction publique territoriale (1,8 millions d'agents), la fonction publique hospitalière (1,1 millions d'agents).
2 - Equivalent Temps Plein
3 - Il est à noter que 3 % des effectifs sont classés en « Hors catégorie »
4 - Dans le cadre d'un emploi à temps complet, l'agent exerce ses fonctions à temps plein ou peut être autorisé à les exercer à temps partiel.

Répartition des effectifs territoriaux par filière



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Traitement ANDCDG

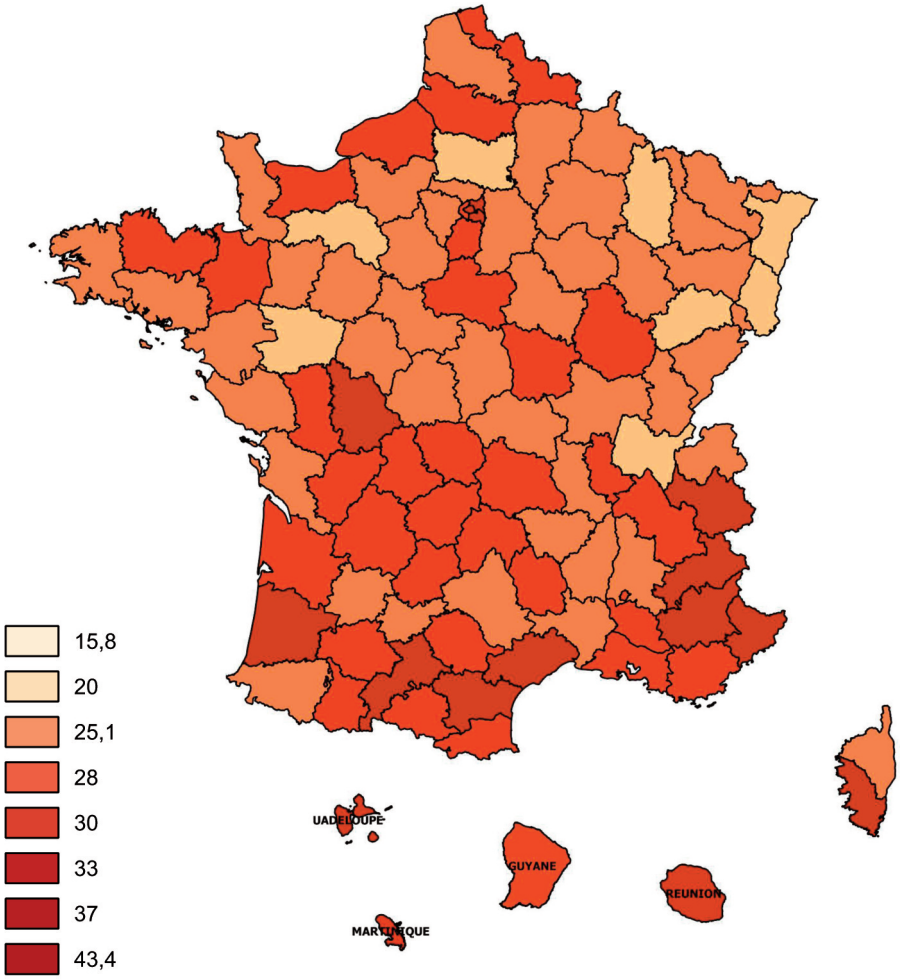
Les agents occupant un emploi à temps non complet[5] dans les collectivités sont majoritairement des femmes. 73 % sont de sexe féminin, aussi bien les agents travaillant dans plusieurs communes que ceux qui ont un employeur unique.

La répartition des effectifs par type de collectivité confirme la part majoritaire d'agents employés par les communes (54 %, soit 917 879 agents), tandis que les départements rassemblent 16 % des agents territoriaux. Les structures intercommunales et les établissements communaux (CCAS, caisses des écoles) réunissent respectivement 13 % et 7 % des effectifs territoriaux. Les régions, quant à elles, emploient 5 % des agents territoriaux et également 4 % pour les établissements départementaux.

Le taux d'administration territoriale par département permet d'analyser la présence plus ou moins forte d'agents territoriaux par rapport à la population. Le taux d'administration territoriale moyen est de 25 agents pour 1 000 habitants, taux plus faible que celui de l'administration centrale et déconcentrée (29 ‰), mais plus fort que le taux d'administration hospitalière (16 ‰).

5 - Afin de répondre à certains besoins, l'organe délibérant d'une collectivité locale a la possibilité de créer des emplois permanents à temps non complet (moins de 17h30, 17h30 à moins de 28 h, 28 h et plus).

Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département en ETP (2012)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation. Traitement ANDCDG (sous QGIS)

Les bourses de l'emploi des Centres de Gestion

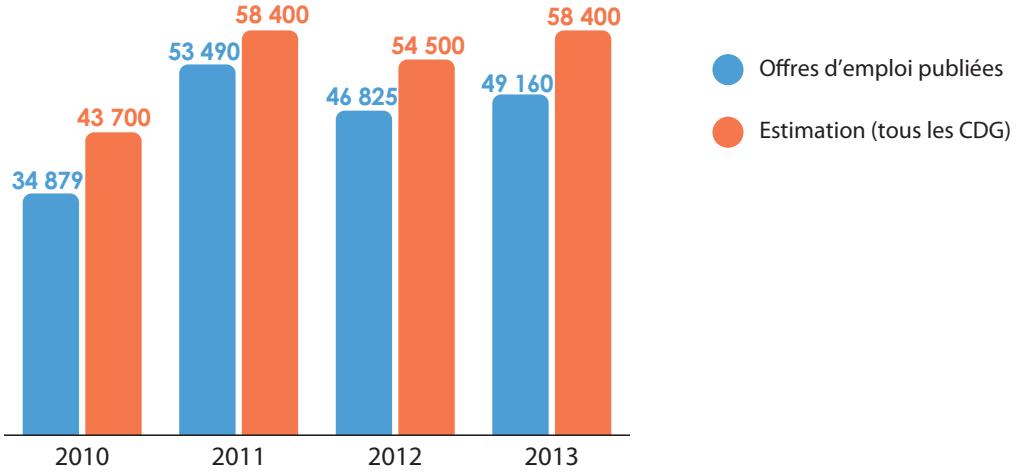
Les Centres de Gestion assurent, conformément à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et conjointement avec le CNFPT, la publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B, C des collectivités locales de leur ressort géographique. Les collectivités ont également obligation de déclarer aux centres de gestion la totalité des nominations auxquelles elles procèdent, informations permettant d'analyser les fluctuations du marché de l'emploi territorial.

Les Centres de Gestion mettent à disposition des agents publics (FPT, FPE et FPH), des lauréats de concours, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi, un nombre important d'offres d'emploi de leur territoire. Les employeurs locaux ont, grâce à cette diffusion d'offres, accès à un large vivier de candidatures.

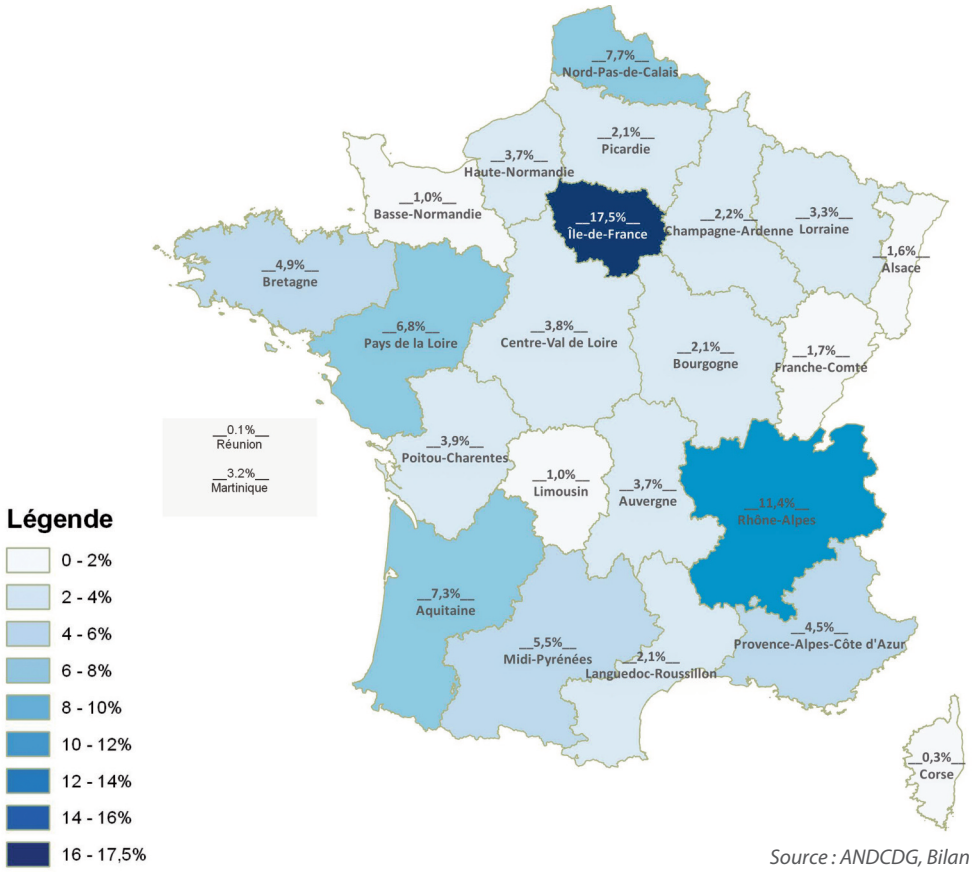
La quasi-totalité des offres d'emploi à l'échelle nationale est disponible sur les sites internet www.cap-territorial.fr, www.emploi-territorial.fr, www.rdvemploipublic.fr, ainsi que sur certains sites propres à quelques Centres de Gestion. De plus, le site internet de la FNCDG (http://emploi.fncdg.com) dispose d'un portail proposant un point d'accès unique à l'ensemble des offres d'emploi diffusées par les Centres de Gestion.

En 2013, ce sont plus de 49 000 offres d'emploi qui ont été publiées[6]. Ce sont en moyenne 4 500 offres qui sont accessibles chaque mois. L'estimation du nombre d'offres d'emploi diffusées en 2013 est donc équivalent à celle de l'année 2011, malgré les élections municipales qui laissaient penser à un ralentissement des recrutements. Le marché de l'emploi territorial est donc stable.

ÉVOLUTION DES OFFRES D'EMPLOI ENTRE 2010 ET 2013



RÉPARTITION RÉGIONALE DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES EN 2013



Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013
Champ : estimation du nombre d'offres d'emploi par région à partir des données de 79 centres de gestion

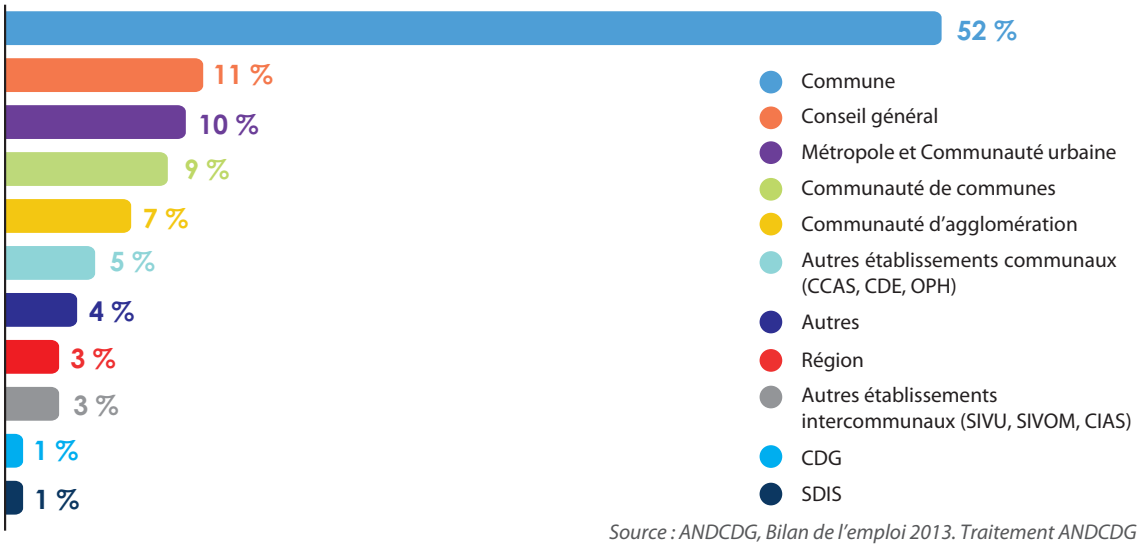
6 - Chiffres provenant de 79 centres de gestion rassemblant 85 % des agents de la fonction publique territoriale. La projection sur l'ensemble des départements avoisine les 58 400 offres sur l'année 2013.

La concentration des offres par région s'intensifie. Ainsi, trois régions concentrent 36,6 % des offres d'emploi, soit 17,5 % en Île-de-France (contre 17 % en 2012), 11,4 % en Rhône-Alpes (12 % en 2012) et 7,7 % dans le Nord-Pas-de-Calais. Cette approche régionale est intéressante car complémentaire à la représentation visuelle du taux d'administration moyen pour ces mêmes territoires. À l'exception de l'Île-de-France, les régions ayant diffusé le plus d'offres d'emploi ne sont pas celles ayant le plus fort taux d'administration moyen. Les offres ne correspondent donc pas à une logique de remplacement de fonctionnaires.

Le marché de l'emploi territorial, le dynamisme intercommunal se poursuit avec 26 % des offres

Plus de la moitié des offres d'emploi concerne les communes (52 %). Viennent ensuite les intercommunalités (26 %), les départements (11 %), les syndicats et autres établissements (3 %), les autres établissements communaux - CCAS, Caisses des écoles, OPH - (9 %) et les régions (3 %). Dans de plus faibles proportions, on recense les SDIS (1 %), les Centres de Gestion et le CNFPT (1 %).

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES EN 2013 PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ ET ÉTABLISSEMENT



Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013. Traitement ANDCDG

En rapprochant ces chiffres des données relatives aux effectifs de l'année 2012, on constate que les intercommunalités restent les employeurs les plus dynamiques. En effet, alors que les intercommunalités représentent 13,8 % du poids de l'effectif global en 2012, ces dernières diffusent 26 % des offres d'emploi en 2013. Cet écart illustre le développement continu des structures intercommunales dans un contexte où les collectivités cherchent de plus en plus à mutualiser leurs moyens pour assurer des services sur leur territoire. Comparativement, les communes diffusent 52 % des offres et emploient 54 % des effectifs territoriaux. Au regard des déclarations de créations d'emploi, les communes de 5 000 habitants et plus enregistrent 57 % des déclarations de créations d'emploi communales alors qu'elles ne représentent que 6 % de l'ensemble des communes et emploient 83 % des effectifs communaux.

L'analyse des offres publiées par catégorie hiérarchique, par filière et par temps de travail, permet d'apprécier les besoins des collectivités en termes de recrutement. La répartition des offres par catégorie reste constante avec 45 % de C, 33 % de B et 22 % de A. Cette année encore, le marché de l'emploi tend à surreprésenter les catégories A et B avec 55 % des offres alors qu'elles ne représentent que 23 % de l'ensemble des effectifs. Cela confirme la tendance à une mobilité plus importante pour les agents de catégories A et B, ainsi qu'un recrutement s'appuyant davantage sur des viviers locaux (internes ou externes) pour les emplois de catégorie C, occasionnant ainsi moins de diffusion d'offres.

S'agissant des filières, 82 % des offres d'emplois concernent les trois principales filières : technique (34 %), administrative (31 %) et médico-sociale (17 %). Viennent ensuite les filières culturelle (8 %) et animation

(6 %), et dans des proportions bien plus faibles, les filières sportive, sécurité, incendie et secours. Au regard des tendances de l'année passée, c'est la filière médico-sociale qui a le plus évolué (passant de 15,5 à 17 %).

La répartition des effectifs en 2012 et des offres d'emploi en 2013 par filière permet d'identifier une tendance du marché de l'emploi territorial qui se poursuit, à savoir des difficultés de recrutement pour les filières médico-sociale et administrative. En effet, l'écart entre offres d'emploi et effectifs est de 13 points pour la filière médico-sociale (17 % des offres en 2013, 4 % des effectifs en 2012) et de 8 points pour la filière administrative (31 % des offres en 2013, 23 % des effectifs en 2012). À l'inverse, l'écart est favorable pour la filière technique pour laquelle la part des offres (34 %) est bien moindre que celle des effectifs (46 %).

Pour ce qui relève du temps de travail, 20,3 % des offres d'emploi sont des offres à temps non complet, soit un peu plus de 9 700 offres. Cette catégorie d'offres d'emploi a progressé de 2 points en une année. Si elles concernent majoritairement les collectivités de petite taille qui connaissent des besoins d'emploi spécifiques avec des durées hebdomadaires de travail particulières, le développement du poids de la filière animation est une des explications. Cette filière regroupait par 9 % des déclarations de créations d'emplois en 2012 et 12 % en 2013. Une des particularités de la fonction publique territoriale est en effet la part importante de postes à temps non complet parmi les emplois permanents qui est, selon les dernières données disponibles, également de 19 % et en hausse depuis ces dernières années (13 % en 2007, 16 % en 2012).

Pour résumer sur cette notion de temps non complet, voici donc les principaux chiffres à retenir :

- 19 % des emplois permanents sont des postes à temps non complet[7]
- 33 % des déclarations de créations d'emploi concernent des postes à temps non complet[8] et 26 % des déclarations de vacances d'emploi. En 2013, 20,3 % des offres d'emploi portaient sur ces postes. Ce dernier chiffre est assez proche de la part des emplois permanents mais la part des déclarations de créations d'emploi est largement plus conséquente que pour les vacances d'emploi. Cela reflète une tendance évolutive des temps non complet dans les effectifs territoriaux.

Les tendances de recrutement

Les métiers qui recrutent le plus

Classement	Métier	Poids
1	Chargé de propreté des locaux	25,6 %
2	Assistant de gestion administrative	10,6 %
3	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	9,9 %
4	Animateur enfance-jeunesse	9,8 %
5	Enseignant artistique	9,2 %
6	Animateur éducatif et accompagnement périscolaire	6,3 %
7	Agent de restauration	5,9 %
8	Assistant éducatif petite enfance	5,7 %
9	Aide-soignant	2,2 %
10	Aide à domicile	2,2 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013
Champ : nombre de nominations par métier (données de 64 centres de gestion)

7 - Données calculées à partir d'un échantillon de 500 171 agents issus des bases carrières des CDG
8 - Ce pourcentage est en hausse régulière car il était de 26,4 % en 2012 et de 23,6 % en 2011, soit une progression de quasiment 10 points en 2 années.

Les 10 métiers qui arrivent en tête des nominations peuvent être regroupés en trois catégories :

- Les métiers représentant un nombre important d'emplois (chargé de propreté des locaux et assistant de gestion administrative).
- Les métiers à temps non complet, concernant une activité qui fluctue au cours de l'année en fonction du rythme scolaire (animateur de loisirs, enseignant artistique, agent d'accompagnement de l'enfance, animateur éducatif et accompagnement périscolaire, voire agent de restauration).
- Les métiers en tension (assistant éducatif petite enfance, agent polyvalent de restauration, aide à domicile, aide-soignant).

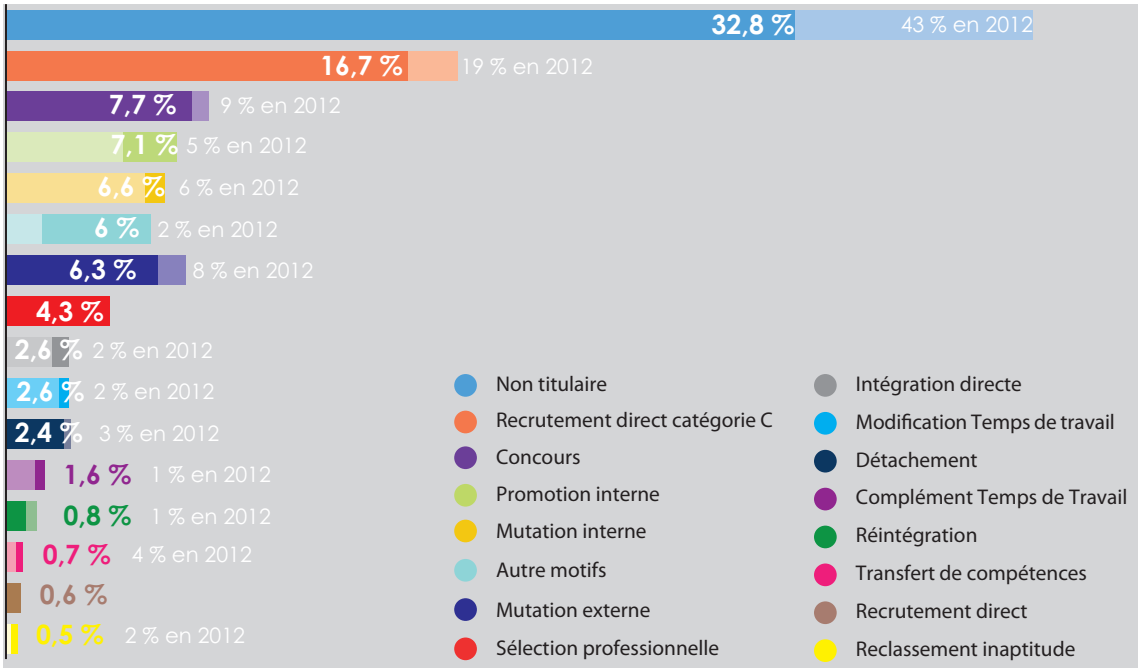
Mises à part les quelques variations de classement, ce sont les mêmes métiers qu'en 2012 qui enregistrent le plus de nominations. Notons cependant que les assistants de gestion administrative et les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant passent respectivement des 4e et 5e rangs l'année passée, à la 2e et 3e position de ce classement, avant les animateurs qui, en 2012, occupaient une place prépondérante. Globalement, les domaines d'activité qui recrutent le plus sont l'animation et le service à la population (45 % des recrutements en 2013), ainsi que les interventions techniques (30 %).

Les principaux modes de recrutement des collectivités

Les données de l'année 2013 confirment de nouveau l'importance du recrutement d'agents non titulaires. Avec 41 % des recrutements, près d'un agent sur deux intègre la fonction publique territoriale par le biais d'un premier contrat à durée déterminée, alors que les contractuels ne représentent que 20 % des effectifs[9]. Il est à noter cependant que de fortes disparités existent sur le territoire national, ce taux de recrutement d'agents contractuels variant de 14 % à 61 % selon les régions.

Parmi les recrutements statutaires, c'est le recrutement direct qui arrive en tête avec près de 17 % des nominations, notamment des adjoints techniques de 2e classe (54 %). Plus de 4 % des nominations de fonctionnaires territoriaux en 2013 se sont déroulées dans le cadre des sélections professionnelles.

TYPOLOGIE DES RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ DES AGENTS TERRITORIAUX (EN %)



Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013 Champ : recrutements sur emploi permanent (données de 75 centres de gestion)

9 - SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. RAFP, édition 2013.

Par ailleurs, la part des recrutements sur liste d'aptitude après concours tend à baisser en 2013 (7,7 %), après une augmentation annuelle régulière depuis 2010 passant de 5 % à 8 % en 2012.

Les métiers en tension

La méthodologie retenue pour repérer les métiers en tension consiste à calculer le nombre de jours moyen de publication des offres par métier pour chaque centre de gestion et à identifier les métiers pour lesquels la durée de diffusion de l'offre est anormalement longue. Nous retenons les métiers en tension déclarés au moins dans 4 centres de gestion.

On observe que les métiers en tension concernent différentes catégories hiérarchiques et se situent dans quasiment toutes les filières. Plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés rencontrées par les collectivités pour recruter : candidatures intéressantes insuffisantes, absence de candidats statutaires, expérience professionnelle inadaptée, concurrence avec le marché de l'emploi privé, ...

CLASSEMENT DES MÉTIERS TERRITORIAUX LES PLUS EN TENSION EN 2013

Classement	Métier	Nombre de jours moyen*
1	Technicien bâtiment	84
2	Policier municipal	81
3	Agent de gestion financière, budgétaire ou comptable	78
4	Bibliothécaire	64
5	Assistant d'accueil petite enfance	59
6	Éducateur de jeunes enfants	57
7	Technicien voirie	48
8	Animateur de relais assistantes maternelles	47
9	Responsable de structure d'accueil petite enfance	47
10	Agent de gestion administrative	47

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013
Champ : nombre d'offres par métier (données de 30 centres de gestion)
** Nombre de jours entre le premier jour de la publication et le dernier jour de publication de l'offre*

Les concours de la fonction publique territoriale

L'organisation des concours et examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale est une mission obligatoire qui a pris une nouvelle envergure pour les centres de gestion depuis le 1er janvier 2010, date d'application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui confie aux centres de gestion l'organisation de l'ensemble des concours, à l'exception des concours de catégorie A+ toujours organisés par le CNFPT.

Les concours territoriaux

En 2013, 32 types de concours territoriaux[10] ont été organisés par les centres de gestion et le CNFPT, toutes catégories confondues (4 en catégorie A+, 8 en catégorie A, 9 en catégorie B et 11 en catégorie C). Le nombre de concours organisés en 2013 est équivalent à celui de l'année 2012. Seule la moitié des

10 - Concours externe, concours interne et troisième concours confondus

concours organisés en 2012 l'ont également été en 2013. Ainsi, la comparaison avec l'année 2012 ne peut se faire de manière exhaustive et comporte certaines limites.

Données comparatives des concours territoriaux organisés depuis 2011

	2011	2012	2013	Évolution entre 2012 et 2013
Nombre de concours organisés	33	32	32	-
Nombre de postes ouverts	22 559	23 382	22 086	-5,5 %
Nombre de candidats inscrits	188 069	178 593	180 779	+1,2 %
Nombre de présents	131 333	128 840	123 238	-4,3 %
Nombre de lauréats	19 451	19 134	18 829	-1,6 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011 à 2013

Le taux de présence aux épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours a chuté en 2013 puisqu'il passe de 72 % à 68 % entre 2012 et 2013. Le taux d'admissibilité[11], quant à lui, a progressé en 2013, 27 % des candidats présents aux premières épreuves ont été admis, représentant 32 679 admissibles (23 % en 2012 avec 29 015 candidats admissibles). Les concours organisés en 2013 sont marqués par un taux de pourvoi des postes ouverts à 86 %, soit 3 points de plus qu'en 2012. Toutefois, 18 829 candidats sont lauréats des concours en 2013, ce nombre est en baisse constante depuis 2011.

La part de postes ouverts en 2013 dans les concours de catégories A et B, marqués notamment par l'organisation du concours de rédacteur, est élevée, au regard du poids de ces deux catégories dans les effectifs globaux de la fonction publique territoriale (respectivement 9 % et 13 %). Les concours de catégorie B rassemblent quasiment la moitié des postes ouverts.

Répartition des agents territoriaux par catégorie hiérarchique en %

Catégorie	Nombre de postes ouverts	Poids de la catégorie (postes ouverts)	Poids de la catégorie (effectifs)
A	3 512	16 %	9 %
B	10 395	47 %	13 %
C	8 179	37 %	75 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013

Le taux de pourvoi des postes est globalement de 86 %, mais il est nettement plus élevé cette année dans les concours de catégorie B (90 %). En 2013, on a pu constater, toute proportion gardée, un nombre plus faible de candidats ayant le niveau attendu par les jurys dans les concours de catégorie A (taux de pourvoi de 71 %).

Huit concours regroupent à eux seuls les deux tiers des postes ouverts et le concours de Rédacteur, organisé en 2013, représentait 20 % des postes ouverts dans l'ensemble des concours. Seul un candidat, présent à ce concours, sur 10 est lauréat.

11 - Tous les concours territoriaux ne comportent pas forcément une épreuve d'admissibilité. Seuls les concours concernés par ce type d'épreuve ont permis de calculer ce taux d'admissibilité.

Les principaux concours organisés par les centres de gestion en 2013

	Postes ouverts	Candidats inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de pourvoi
Rédacteur	4 441	59 777	38 946	7 461	4 260	96 %
Agent de maîtrise	1 990	9 713	7 773	2 690	1 585	80 %
Rédacteur principal 2e classe	1 947	15 759	7 627	2 197	1 362	70 %
Auxiliaire de puériculture de 1re classe	1 413	6 198	5 277	1 411	1 399	99 %
Ingénieur	1 295	6 135	3 636	1 409	888	69 %
Animateur	1 278	7 701	5 905	2 084	1 215	95 %
Professeur d'enseignement artistique	1 186	3 007	2 621	1 237	861	73 %
ATSEM 1re classe	1 006	18 085	14 365	3 003	964	90 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013

Il faut noter que les concours de la fonction publique territoriale en 2013 intéressaient en grande majorité des candidats de sexe féminin (près de 80 % en moyenne, toutes catégories confondues). Toutefois, ce constat est nuancé concernant les concours de catégorie A et A+ où les femmes représentent « seulement » 58 % des candidats inscrits contre plus de 83 % pour les concours de catégorie B. Concernant le nombre de femmes présidentes de jury, la tendance est totalement inversée. En effet, alors que la part des femmes dans la fonction publique territoriale est de 60 %, moins d'un quart des présidents de jury de concours sont des femmes en 2013 (28 % en 2012) et elles ne représentent que 17 % des présidents de jury de concours de catégorie A.

La part des femmes dans la composition des jurys de concours est en revanche plus élevée puisqu'elle s'établit à 45 % en 2013 (41 % en 2012). Cependant, de fortes disparités existent dans la composition des jurys de chaque concours. À titre d'exemple, la part des femmes dans la composition des jurys est de 26 % pour le concours d'agent de maîtrise, alors qu'elle est de 73 % pour le concours d'auxiliaire de puériculture.

Présentation des données sexuées de certains concours de la fonction publique territoriale

	Postes ouverts	Inscrites	Présentes	Admissibles	Lauréates
Cat. A et A+	3 512	57,9 %	60,3 %	63,3 %	56,3 %
Cat. B	10 395	83,2 %	83 %	85,5 %	82,9 %
Cat. C	8 179	76 %	78,3 %	72,4 %	71,9 %
Total	22 086	78,5 %	79,2 %	76,5 %	75,1 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013

Les examens professionnels

En 2013, les centres de gestion ont organisé 13 types d'examens professionnels (15 en 2012) : 2 de catégorie A, 8 de catégorie B et 3 de catégorie C. Parmi les 34 901 candidats inscrits à ces examens professionnels (32 059 en 2012), 88 % se sont présentés aux épreuves (90 % en 2012). Parmi les candidats présents, seulement 73 % ont été admissibles[13] (81 % en 2012) et 48 % admis (64 % en 2012) représentant 14 906 lauréats sur l'année 2013.

Présentation des données sexuées de certains concours de la fonction publique territoriale

	Nombre d'inscrits		Nombre de présents		Nombre de lauréats	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Cat. A	476	851	427	7 71	151	283
Cat. B	7 309	4 496	4 556	2 441	2 146	1 687
Cat. C	6 923	12 814	4 737	9 800	2 654	6 387
Total	14 708	18 161	9 720	13 012	4 951	8 357

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013

Six examens réunissent à eux seuls 94 % des lauréats, parmi lesquels ceux d'adjoint administratif de 1re classe qui réunissent plus de la moitié des lauréats d'examens professionnels.

Données sur les examens professionnels de la fonction publique territoriale en 2013

	Candidats inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de réussite des présents	Comparaison session précédente
Adjoint administratif 1re classe	13 756	12 241	11 225	7 475	61,1 %	77,4 %
Agent de maîtrise	6 468	5 717	3 208	2 127	37,2 %	50,4 %
Technicien principal 2e classe	5 095	4 561	1 877	1 050	23%	31 %
Rédacteur principal 2e classe	3 038	2 453	1 834	1 179	48,1 %	40 %
Technicien principal 1re classe	2 673	2 464	2 186	1 481	60,1 %	58,6 %
Attaché principal	1 940	1 768	977	688	38,9 %	33 %
Total des examens	32 970	29 204	21 307	14 000	48,4 %	63,6 %

Les examens professionnels sont caractérisés en 2013 par une chute des taux de réussite qui passent sous la barre des 50 % (63,6 % en 2012). À titre d'exemple, l'examen professionnel de Technicien principal de 2e classe n'a abouti que pour moins d'un quart des candidats présents à la première épreuve. Analogiquement au concours, la parité n'est pas respectée en ce qui concerne la présidence des jurys d'examens professionnels : la part de femmes présidentes de jury d'examens professionnels n'est que de 14 % (22 % en 2012). Cette part atteint 22 % dans les examens de catégorie B.

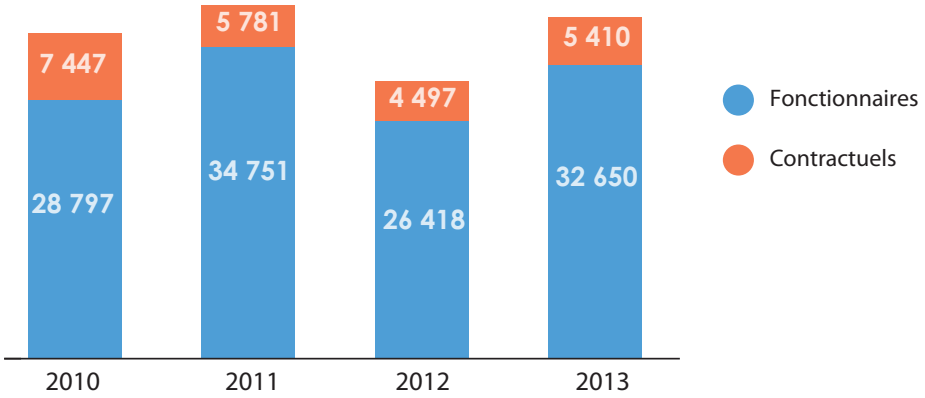
13 - Tous les examens professionnels ne comportent pas forcément une épreuve d'admissibilité. Seuls les examens concernés par ce type d'épreuve ont permis de calculer ce taux d'admissibilité.

Les données Retraite

L'analyse des départs en retraite des fonctionnaires et des non titulaires de la fonction publique territoriale, rendue possible grâce à l'exploitation des données de la CNRACL et de l'IRCANTEC, permet une comparaison des caractéristiques propres aux agents qui intègrent la fonction publique territoriale, et ceux qui en sortent.

Six régions (Île-de-France, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Aquitaine, Pays-de-Loire, Bretagne) représentent près de la moitié des départs en retraite. La part des femmes est de 54 %. En 2013, on compte 32 650 départs de fonctionnaires territoriaux en retraite (+ 24 % de départs par rapport à 2012), dont 12 % en invalidité, pour un âge moyen de départ de 60 ans et 8 mois (stable par rapport à 2012).

Présentation du nombre de départs en retraite des fonctionnaires et contractuels par année



Source : CNRACL, IRCANTEC. Traitement ANDCDG, Bilan de l'emploi 2013

Par rapport à la structure des effectifs territoriaux, ces départs en retraite font état d'une surreprésentation d'agents de catégorie A (12 % en 2013, contre 8,7 % de fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique territoriale) et de catégorie B (15 % en 2013, contre 13 % de fonctionnaires de catégorie B).

Des représentations plus fortes d'agents des filières technique (54 % en 2013 contre 48 % de fonctionnaires de la filière technique) et administrative (25 % en 2013, contre 24 % de fonctionnaires de la filière administrative) sont également à noter, ainsi qu'une sous-représentation d'agents de la filière animation (1 % en 2013 contre 3,3 % de fonctionnaires de la filière animation).

Le nombre de départs en retraite de contractuels de la fonction publique territoriale est estimé, quant à lui, à 5 410 (hausse sensible après deux ans de forte baisse) pour un âge moyen de départ relativement stable à 62 ans et 1 mois (62 ans et 5 mois en 2012, 61 ans et 9 mois en 2011). Les départs en retraite des contractuels se caractérisent essentiellement par une part très importante de femmes (74 % contre 67 % de contractuels de sexe féminin dans la fonction publique territoriale).

Les chiffres clés de l'emploi territorial

En 2012

1 830 663 agents

47 000 offres d'emploi diffusées par les CDG

178 000 candidats inscrits

23 380 postes ouverts

26 agents pour 1 000 habitants

75 % d'agents de catégorie C

26 400 départs de fonctionnaires en retraite

32 types de concours

82 % de postes pourvus

15 types d'examens

En 2013

1 862 419 agents

49 000 offres d'emploi diffusées par les CDG

180 900 candidats inscrits

22 080 postes ouverts

25 agents pour 1 000 habitants

77 % d'agents de catégorie C

32 650 départs de fonctionnaires en retraite

32 types de concours

85 % de postes pourvus

15 types d'examens