PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

5e 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

Ces dernières années, les contraintes pour les collectivités locales se sont encore renforcées. Réforme territoriale, dotations de l'État revues à la baisse, exigence affichée de maîtrise salariale, réforme des rythmes scolaires... Ces transformations, plus ou moins profondes, affectent nécessairement les collectivités territoriales ainsi que le travail et le parcours professionnel des agents publics locaux.

Afin d'offrir un service public capable de répondre au mieux aux besoins des citoyens, dans un environnement complexe, notamment sur les plans juridique et financier, les administrations ont mené de profondes réformes de leur système de gestion des ressources humaines. Accroître l'efficacité des personnels de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences demeure une préoccupation majeure des exécutifs locaux. Pour répondre à cet objectif, plusieurs stratégies sont mises en œuvre visant à recruter, former, promouvoir, faire évoluer les agents et rendre la gestion des ressources humaines plus dynamique.

Le panorama réalisé par les Centres de Gestion est maintenant bien installé dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. Cette 5e 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...

Cette publication coïncide avec la reconnaissance par le législateur du rôle indispensable d'observation de l'emploi par les CDG et je tiens personnellement à remercier l'ensemble des établissements pour leur contribution annuelle qui fait de ce panorama un outil reconnu et valorisé au sein de la Fonction Publique.

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

Cette 5e édition du Panorama de l'emploi territorial présente pour l'année 2014 des données complètes sur les tendances de recrutement, les départs en retraite dans la fonction publique territoriale et les données concours avec notamment un focus sur le concours d'attaché territorial organisé sur l'ensemble du territoire en novembre 2014.

Confortés par la reconnaissance législative des observatoires régionaux, les Centres de gestion se sont une nouvelle fois fortement mobilisés autour du Panorama de l'emploi territorial.

Ce sont près de 90 centres de gestion qui ont participé à cette étude, animés d'une volonté d'exercer au mieux la mission qui leur est confiée.

Cette forte mobilisation des services de chaque Centre de Gestion doit ici être saluée et je souhaite que cette dynamique se poursuive afin de répondre aux besoins nombreux des collectivités locales.

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

SOMMAIRE

PAGE 4

LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

PAGE 6

LES BOURSES DE L'EMPLOI DES CENTRES DE GESTION
Chiffres clés

PAGE 6
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI TERRITORIAL
page 6
...par type de collectivité : plus de la moitié des offres d'emploi ont été publiées par des communes

page 7
...par nouvelles régions : le découpage des nouvelles régions intensifie les écarts

page 7
Les profils recherchés par les collectivités

PAGE 10

LES TENDANCES DE RECRUTEMENT
page 10
Les métiers qui recrutent le plus

page 11
Les métiers en tension

PAGE 12

LES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
page 12
Les concours territoriaux
page 13
Les examens professionnels
page 14
Zoom sur le concours d'attaché territorial (session 2014)

PAGE 15

LES DONNÉES RETRAITE

LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Au 31 décembre 2013, la Fonction Publique emploie plus de 5,4 millions d'agents publics[1]. Le versant territorial représente 1 878 745 agents, soit près de 35 % de l'ensemble des agents publics. Cet effectif est en augmentation de 0,9 % par rapport à l'année précédente.

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants qui évoluent peu dans le temps : tout d'abord, une majorité de femmes (*60,9 %*) et ensuite une grande majorité d'agents de catégorie C (*75,7 % alors que la catégorie B représente 14,1 % et la catégorie A quant à elle 9,5 %*)[2].

Près de 8 agents sur 10 sont répartis dans trois filières : la filière technique (*46,7 %*), la filière administrative (*23,3 %*) et la filère médico-sociale (*9,6 %*). Le taux d'administration territorial moyen est de 25 agents pour 1 000 habitants.

Répartition des agents territoriaux par type de collectivité

	2012	2013	Part / Total
Communes	1 025 232	1 028 263 *(+0,3 %)*	55 %
Départements	294 543	295 336 *(+0,3 %)*	16 %
Régions	81 682	81 188 *(-0,6 %)*	4 %
Total collectivités territoriales	1 401 457	1 404 787 *(+0,2 %)*	-
Établissements communaux	130 614	132 339 *(+1,3 %)*	7 %
Établissements intercommunaux	258 057	266 841 *(+3,4 %)*	14 %
Établissements départementaux	65 589	66 521 *(+1,4 %)*	4 %
Autres EPA locaux	6 702	8 257 *(+23,2 %)*	0 %
Total FPT	1 862 419	1 878 745 *(+0,9 %)*	100 %

Source : SIASP 2012/2013, Insee, DGAFP, Traitement ANDCDG

[1] - *Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, Edition 2015*
[2] - *Les 0,7 % restant représentent des agents dont la catégorie est indéterminée*

La stabilité demeure également au niveau de la répartition par typologie de collectivités et d'établissements publics. Ainsi les communes, qui représentent plus de 67 % des employeurs territoriaux, continuent d'employer une large majorité des agents territoriaux à hauteur de 55 %, suivies des départements avec 16 % et des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (*EPCI*) avec 14 %.

On constate toutefois une évolution plus nette des EPCI qui ont vu leurs effectifs augmenter de 3,4 % entre 2012 et 2013. Il sera intéressant de suivre dans les années à venir les incidences de la montée de la mutualisation de services communaux au sein d'EPCI qui devraient voir leurs effectifs augmenter de manière plus significative encore.

Au vu des évolutions institutionnelles, il est intéressant de se pencher sur la répartition géographique des agents territoriaux, selon les nouvelles grandes régions (*cf. carte représentant le nombre d'agents sur emploi permanent par nouvelle région*).

En effet, 2 d'entre elles (Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes) regroupent plus de 30 % des agents territoriaux. Et si l'on y ajoute Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées et Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, on constate que près de la moitié des agents sont employés dans ces 4 grandes régions.

Enfin, concernant les cadres d'emplois les plus représentés, le tableau ci-contre permet de constater, et donc d'anticiper en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) les prochains départs à la retraite : ⅓ des agents de maîtrise, ¼ des adjoints techniques des établissements d'enseignement, des ATSEM, des rédacteurs et des attachés.

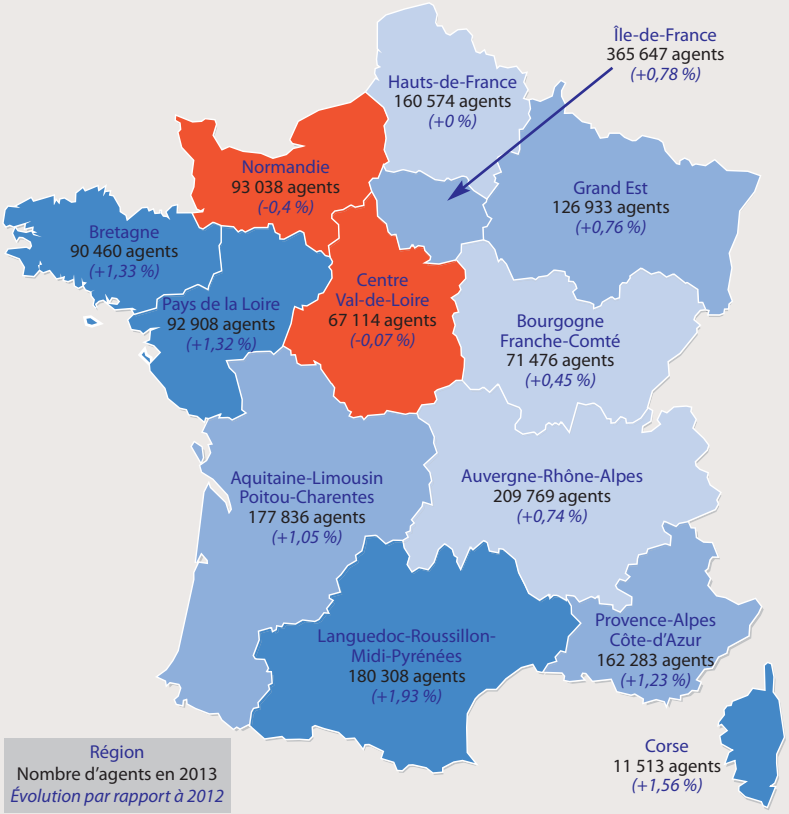
On peut donc prévoir d'ici à 2020, une éventuelle hausse des recrutements sur les métiers correspondant à ces grades. Pour rappel, l'âge moyen des agents territoriaux est plus élevé que celui des agents publics (44,3 ans contre 43,3 ans).

LES 18 PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS

	Nombre d'agents en 2012	Taux de départ en retraite d'ici 2020
Adjoint technique	532 896	22,2 %
Adjoint administratif	231 313	18,0 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement	110 314	25,4 %
Adjoint d'animation	68 408	6,3 %
Rédacteur	67 991	25,0 %
Agent de maîtrise	65 075	33,5 %
Attaché territorial	63 916	24,9 %
Agent specialisé des écoles maternelles	51 919	25,3 %
Agent social	49 375	21,1 %
Technicien territorial	43 343	23,5 %
Assistant socio-éducatif	32 339	14,2 %
Autres emplois techniques	31 904	23,4 %
Auxiliaire de puériculture	28 461	13,3 %
Ingénieur territorial	27 907	22,6 %
Autres emplois administratifs	22 223	22,4 %
Sous officiers des sapeurs pompiers professionnels	21 292	8,9 %
Adjoint du patrimoine	20 805	18,1 %
Agent de police municipale	17 795	11,8 %

Source : SIASP 2012, Insee, Traitement ANDCDG
Champ : Emplois principaux, hors bénéficiaires de contrats aidés.
France entière = Métropole + DOM (Hors COM et étranger)
Estimation départ à 61 ans

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX ENTRE 2012 ET 2013
À L'ÉCHELLE DES NOUVELLES RÉGIONS



- Baisse des effectifs territoriaux par rapport à 2012
- Progression du nombre d'agents inférieure à 0,7 %
- Progression du nombre d'agents comprise entre 0,7 % et 1,3 %
- Progression du nombre d'agents supérieure à 1,3 %

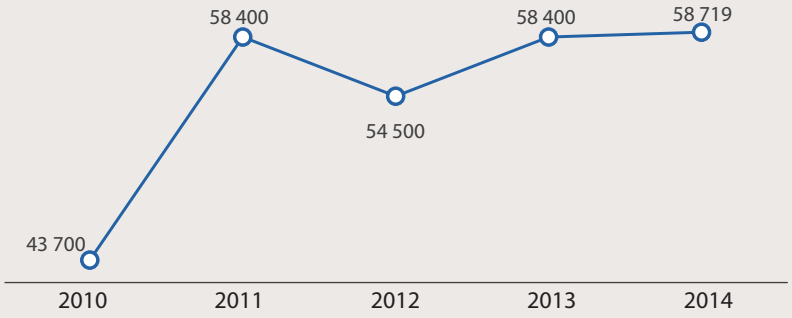
Source : SIASP 2013 - Traitement ANDCDG sous QGIS

LES BOURSES DE L'EMPLOI DES CENTRES DE GESTION

Chiffres clés

- 58 719 offres d'emploi publiées par les Centres de Gestion durant l'année 2014[1].
- 13 % d'offres sur emploi non permanent sur le plan national.
- 50 % d'offres sur emploi permanent de catégorie C.
- 110 012 décisions de nominations[2]

ÉVOLUTION DES OFFRES D'EMPLOI ENTRE 2010 ET 2013



Au cours de l'année 2014, les collectivités ont diffusé plus d'offres d'emploi qu'en 2013 (+0,55 %)[1], bien que les élections municipales aient marqué l'année 2014.

[1] - Donnée obtenue en établissant une projection nationale sur la base des retours de 83 CdG.

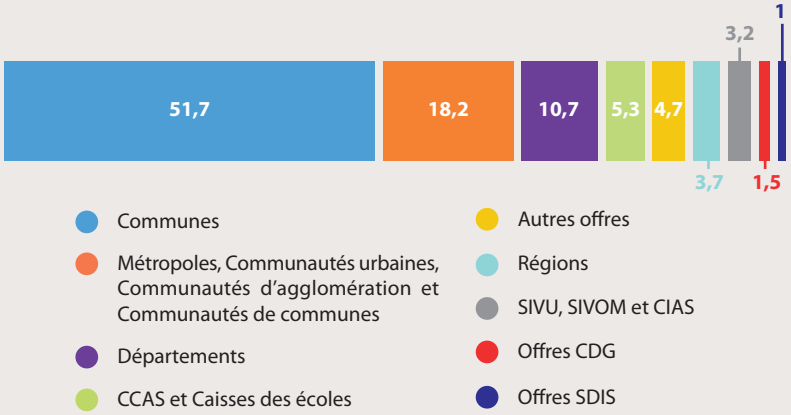
[2] - Données relatives au 80 CdG ayant transmis les informations relatives aux nominations.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI TERRITORIAL

...par type de collectivité : plus de la moitié des offres d'emploi ont été publiées par des communes

La proportion d'offres d'emploi publiées par type de collectivité est assez similaire à celle de 2013. On constate un dynamisme important des intercommunalités comme en 2013. En effet, les Communautés de Communes, d'Agglomération, Urbaines, les Métropoles, ainsi que les autres établissements intercommunaux (SIVU, SIVOM et CIAS) ont publié, en 2014, 22 % des offres d'emploi. Or elles emploient 14 % des effectifs territoriaux.

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ (EN %)



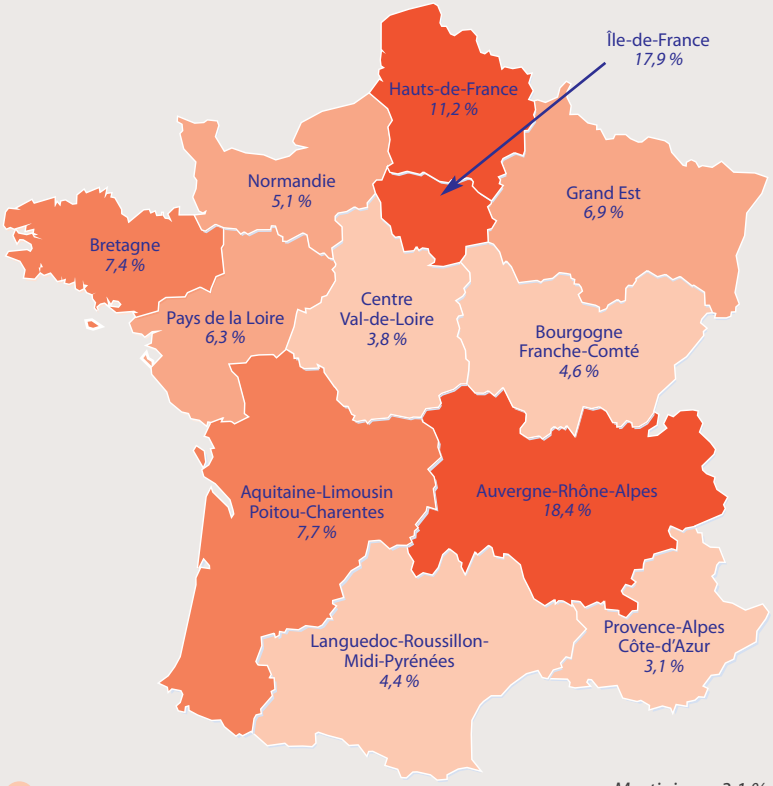
En comparaison, les communes ont diffusé 51,7 % des offres et comptent 54 % des effectifs territoriaux.

Notons cependant que seuls les établissements intercommunaux et les communes ont proportionnellement diffusé moins d'offres qu'en 2013 (-0,5 points). Les élections municipales ont très légèrement impacté la diffusion d'offres d'emploi.

- Les communes de moins de 5 000 habitants ont diffusé 34 % des offres d'emploi. Elles représentent 94,7 % des collectivités et regroupent 24,5 % des effectifs.

- Inversement, les communes de plus de 50 000 habitants (0,4 % des collectivités) n'ont diffusé que 18 % des offres alors qu'elles regroupent 30 % des effectifs

...par nouvelles régions : le découpage des nouvelles régions intensifie les écarts



- Entre 0 et 5 % des offres
- Entre 5 et 7 % des offres
- Entre 7 et 8 % des offres
- Plus de 8 % des offres

Martinique : 3,1 %
*Guadeloupe : ns**
*Guyane : ns**
*Réunion : ns**
*Corse : ns**

Source : Bourse de l'emploi 2014 de 83 CdG - Traitement ANDCDG sous QGIS

**ns - Non significatif*

En observant la répartition des offres d'emploi en 2014 sur la base des 13 nouvelles régions, l'écart s'intensifie. En effet, la redéfinition des nouvelles régions impacte la représentation des offres d'emploi en 2014.

L'actuelle région « Auvergne-Rhône-Alpes » devient celle qui diffuse le plus d'offres en France, suivie de « l'Île-de-France » et « Hauts-de-France ». À elles trois, elles regroupent 47,5 % des offres diffusées en 2014.

Au-delà du phénomène des nouvelles régions, l'Île-de-France, qui occupait jusqu'alors le premier rang des régions en termes de diffusion d'offres d'emploi, a perdu 1,8 point entre 2014 et 2013.

La part des offres « temporaires »

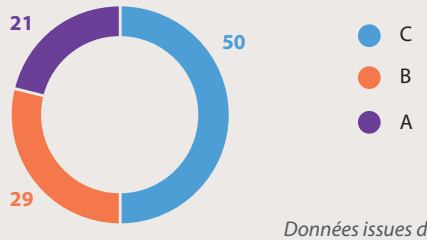
Sur l'ensemble des offres diffusées, 13 % portent sur des offres temporaires. Cette donnée nouvelle permet de mesurer les besoins ponctuels des collectivités afin de répondre à des absences et un surcroît d'activité.

Les profils recherchés par les collectivités

L'analyse des offres d'emploi publiées par catégorie hiérarchique, par filière et par temps de travail, permet d'apprécier les besoins en recrutement des collectivités ainsi que les profils recherchés.

Plus d'1 offre d'emploi permanent sur 5 vise la catégorie A

Répartition des offres d'emploi permanent par catégorie en %



Données issues des retours de 78 CdG

Toutes offres confondues (*emploi permanent et temporaire*), la répartition des offres par catégorie est constante depuis 2012.

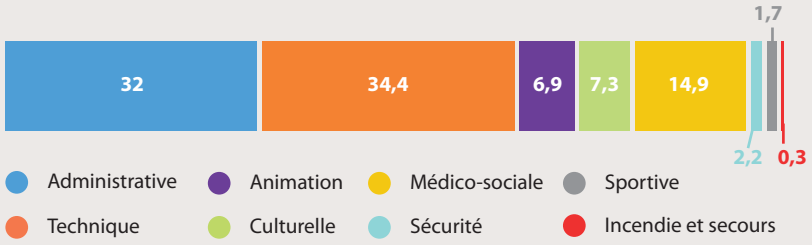
Comme les années précédentes, les recrutements en catégories A et B sont très dynamiques avec 53 % des offres, bien qu'elles représentent 23 % de l'ensemble des effectifs territoriaux. Cela démontre un besoin important des collectivités en expertise et en encadrement, ainsi qu'une tendance à recourir à des recrutements de proximité pour pourvoir des emplois de catégorie C (*internes ou externes*).

En effet, si 50 % des offres concernent la catégorie C, ces agents représentent 67 % des effectifs et sont visés par 59,1 % des décisions de créations et de vacances d'emploi qui visent cette même catégorie. De plus, les offres d'emploi de catégorie C diffusées concernent proportionnellement plus d'emplois permanents que les offres de catégories A et B : 81 % des offres de catégorie C visent des emplois permanents contre 78 % des offres de catégorie A et 77 % de la catégorie B.

Plus d'1 offre d'emploi permanent sur 3 vise la filière technique

Comme en 2013, 4 offres d'emploi sur 5 concernent trois principales filières (81,3 %) : technique, administrative et médico-sociale.

Répartition des offres par filière en %



Données issues des retours de 60 CdG

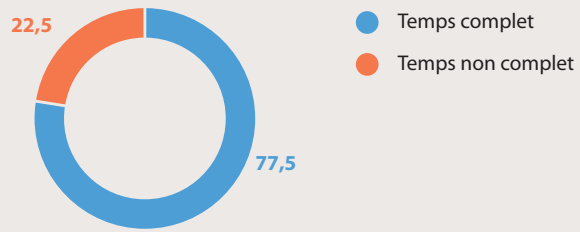
Toutes offres d'emploi confondues (permanent et temporaire), la répartition par filière est assez similaire à celle de 2013. On peut seulement noter une légère baisse des offres d'emploi proposées en filières médico-sociale (15,5 % des offres comme en 2012 après une hausse à 17 % en 2013), ainsi que culturelle (-1,3 point entre 2013 et 2014).

Les filières animation et sportive sont celles qui proposent le plus d'emplois temporaires, à savoir 24 % pour la première et 22 % pour la seconde. Inversement, la filière sécurité ne propose que 2 % de ses offres sur des postes temporaires. En comparant les offres d'emploi aux Déclarations de Créations et de Vacances d'Emploi (DCE/DVE), on constate que les collectivités diffusent une part importante d'offres d'emplois permanents et temporaires visant la filière administrative (33 %) alors que seulement 25,5 % des DCE/DVE visent cette filière. À l'inverse, les offres de la filière animation représentaient 7,8 % des offres, contre 12,5 % des DVE/DCE.

Plus de 3 offres d'emploi permanent sur 4 concernent un emploi à temps complet

22,5 % des offres d'emploi publiées par les collectivités locales sont donc des offres d'emploi à temps non complet, soit 11 885 offres. Cette part augmente légèrement par rapport à l'année 2013 (+2,1 points).

Répartition des offres d'emploi permanent par temps de travail en %

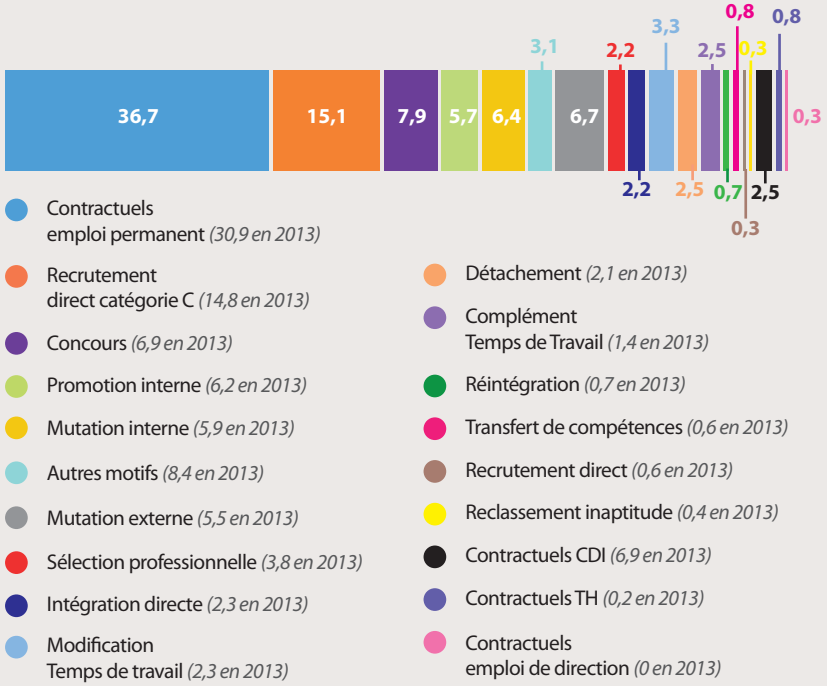


On ne constate pas de différence significative entre la part des offres à temps complet se rapportant aux emplois temporaires et celle des emplois à temps non complet : 20 % des offres à temps complet visent des emplois temporaires comme 22 % des offres à temps non complet.

Les principaux modes de recrutement des collectivités : près d'un agent sur deux intègre la fonction publique territoriale en tant que contractuel

En cumulant les différentes modalités de nomination, 40,3 % des recrutements concernent des contractuels, alors qu'ils ne représentent que 20 % des effectifs. Les décisions de nomination 2014 montrent une augmentation des recrutements de contractuels (+2,21 points entre 2013 et 2014).

TYPOLOGIE DES RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ DES AGENTS TERRITORIAUX EN 2014 (EN %)



Données issues des retours de 80 CdG détaillant les modalités de nomination : Contractuels / Emploi permanent, en CDI, sur emploi de direction et en situation de handicap

Il faut noter que la part des recrutements peut être très différente d'une région à l'autre : en Île-de-France, 61 % des nominations concernent des contractuels, 48 % en région « Grand-Est », 36 % en Auvergne-Rhône-Alpes, 28 % en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes ou encore 20 % en Bretagne.

Concernant les recrutements statutaires, on note une relative stabilité des recrutements directs, qui restent le premier mode de nomination. En effet, 15,1 % des nominations de fonctionnaires se fait par recrutement direct de catégorie C. Cette moyenne cache des disparités d'une région à l'autre. En effet, les régions qui dépassent la moyenne nationale sont celles qui globalement recrutent le moins de contractuels. Il semble y avoir un phénomène inversement proportionnel au regard de ces 2 indicateurs.

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS DIRECTS DE CATÉGORIE C PAR NOUVELLES RÉGIONS

Bretagne	22,7 %
Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	19,2 %
Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes	18,9 %
Hauts-de-France	18 %
Pays de la Loire	15,9 %
Auvergne-Rhône-Alpes	15 %
Centre-Val de Loire	14,2 %
Normandie	14,2 %
PACA	14 %
Bourgogne-Franche-Comté	13,6 %
Grand Est	12,9 %
Île-de-France	9,4 %
Martinique	*56,4 % (ns)**
Corse	*39,2 % (ns)**
Réunion	*6,3 % (ns)**

**ns - Non significatif*

Par ailleurs, la part des recrutements sur liste d'aptitude après concours reste stable et représente 7,9 % des nominations, contre 7,7 % en 2013 et 8 % en 2012.

Enfin, les Centres de Gestion ont traité 244 952 déclarations de création ou de vacances d'emploi sur l'année 2014 dont 22 347 ont fait l'objet d'une annulation. 110 012 déclarations ont donné lieu à une nomination, soit 49 % des déclarations nettes.

LES TENDANCES DE RECRUTEMENT

Les métiers qui recrutent le plus

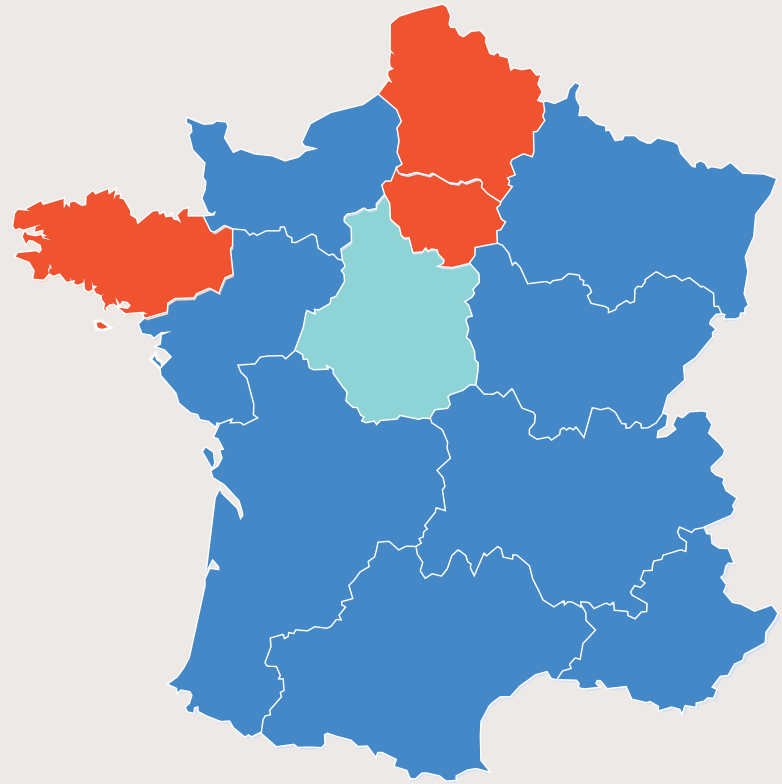
Le métier de chargé de propreté d'entretien des locaux est en tête du top 10 des métiers. Ce constat s'observe dans l'ensemble des départements. Le métier « d'animateur éducatif, accompagnement périscolaire » est une réalité de terrain impactant la majorité des collectivités, au vu de la réforme de l'éducation nationale.

Le top 10 des métiers qui recrutent le plus au niveau national

1	Chargée / Chargé de propreté des locaux
2	Animatrice / Animateur éducatif-ve accompagnement périscolaire
3	Animatrice / Animateur enfance-jeunesse
4	Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
5	Enseignante / Enseignant artistique
6	Agente / Agent de restauration
7	Assistante / Assistant de gestion administrative
8	Assistante / Assistant éducatif-ve petite enfance
9	Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural
10	Secrétaire de mairie

Données issues des retours de 70 CdG détaillant les métiers sur lesquels portent les offres d'emploi

Zoom sur le métier prioritairement recherché pour chacune des nouvelles régions



- Chargé de l'entretien des locaux
- Animateur enfance jeunesse
- Enseignant artistique

Source : Bourse de l'emploi 2014 - Traitement ANDCDG sous QGIS

Les métiers en tension

Le top 10 des métiers en tension au niveau national

1	Secrétaire de mairie
2	Assistante / Assistant éducatif petite enfance
3	Educatrice / Educateur de jeunes enfants
4	Policière / Policier municipal
5	Enseignante / Enseignant artistique
6	Médecin
7	Aide-soignante / Aide-soignant
8	Travailleuse / Travailleur social
9	Ouvrière / Ouvrier de maintenance des bâtiments
10	Animatrice-éducatrice / Animateur-éducateur sportif

Données issues des retours de 62 CdG détaillant les métiers sur lesquels les recrutements sont en tension.

Les métiers en tension au niveau régional

Ile de France	7,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	6,9 %
Normandie	6,3 %
Hauts-de-France	5,1 %
Grand Est	4,6 %
Pays de Loire	4,4 %
Bretagne	3,8 %
Aquitaine-Limousin Poitou-Charentes	3,1 %
Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées	3,1 %
Auvergne-Rhône-Alpes	0 %
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0 %

La nouvelle région « Auvergne-Rhône-Alpes » est plus touchée pour les métiers de secrétaire de mairie et d'assistant éducatif petite enfance.

Zoom sur la région Île-de-France

Part des métiers en tension sur la région Île-de-France

Ouvrier de maintenance de bâtiments	71 %
Éducateur de jeunes enfants	65 %
Policier municipal	64 %
Animateur - éducateur sportif	64 %
Médecin	52 %

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, laquelle 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 2014, 27 types de concours territoriaux[1] ont été organisés par les Centres de Gestion et le CNFPT, toutes catégories confondues (4 en catégorie A+, 8 en catégorie A, 8 en catégorie B et 7 en catégorie C). Le nombre de types de concours est en baisse de 15 % par rapport à 2013. Seule la moitié des concours organisés en 2013 l'ont également été en 2014. Ainsi, la comparaison avec l'année 2013 ne peut se faire de manière exhaustive et comporte certaines limites.

Données comparatives des concours territoriaux organisés de 2011

	2011	2012	2013	2014	Évolution de 2013 et 2014
Concours organisés	33	32	32	27	-15 %
Postes ouverts	22 559	23 382	22 086	24 492	+10,9 %
Candidats inscrits	188 069	178 593	180 909	181 658	+0,4 %
Présents	131 333	128 840	125 135	125 135	+1,5 %
Lauréats	19 451	19 134	18 998	18 998	+0,9 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011, 2012, 2013,2014

[1] - *Concours externe, concours interne et troisième concours confondus*

Le taux de présence aux épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours a très légèrement progressé en 2013 passant de 68 % à 69 % entre 2013 et 2014. Le taux d'admissibilité[2], quant à lui, s'est maintenu en 2014 avec 27 % des candidats présents aux premières épreuves qui ont été admis, ce qui totalise 34 062 admissibles (27 % en 2012 avec 32 679 candidats admissibles).

Les concours organisés en 2014 sont marqués par un taux de pourvoi des postes ouverts de 78 %, soit 8 points de moins qu'en 2013. 188 998 candidats sont lauréats des concours en 2014. Ce nombre repart à la hausse par rapport à l'année précédente, progression que l'on n'avait plus notée depuis 2011.

La part de postes ouverts en 2014 dans les concours de catégorie A, marqués notamment par l'organisation du concours d'attaché territorial, est élevée, au regard du poids de cette catégorie dans les effectifs globaux de la fonction publique territoriale (16 % des postes ouverts pour 9 % de cat A dans la FPT). Cependant, les concours de catégorie C rassemblent encore plus de la moitié des postes ouverts en 2014.

Poids de la catégorie hiérarchique selon le nombre de postes ouverts et le nombre d'agents

Catégorie	Postes ouverts	Poids de la catégorie (postes ouverts)	Poids de la catégorie (effectifs)	Taux de pourvoi
A	3 862	16 %	9 %	95 %
B	7 690	31 %	13 %	76 %
C	12 940	53 %	75 %	73 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2014

Le taux de pourvoi des postes est globalement de 78 %, mais il est nettement plus élevé cette année dans les concours de catégorie A (95 %). Ainsi, en 2014, 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 C (taux de pourvoi de 73 %).

[2] - *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.*

Huit concours regroupent à eux seuls les deux tiers des postes ouverts en 2014 et le concours d'attaché territorial représente 11 % des postes ouverts sur l'ensemble des concours. À la session 2014 de ce concours, moins d'un candidat présent sur 10 est lauréat.

Les principaux concours organisés par les centres de gestion en 2014

	Postes ouverts	Candidats inscrits	Présents	Taux de présence	Admissi-bles	Lauréats	Taux de pourvoi
Adjoint technique de 1re classe	4 976	8 409	6 848	81 %	3 265	2 171	44 %
Adjoint administratif de 1re classe	4 126	35 547	25 183	71 %	6 311	3 534	86 %
Attaché territorial	2 667	47 864	28 437	60 %	4 895	2 650	99 %
Technicien principal de 2e classe	2 639	9 212	5 533	60 %	2 218	1 251	47 %
Technicien	2 348	16 707	11 858	71 %	3 929	2 095	89 %
ATSEM de 1re classe	1 533	21 913	17 141	78 %	4 261	1 524	99 %
Assistant socio-éducatif	999	8 336	5 672	68 %	2 051	999	100 %
Auxiliaire de puériculture territorial de 1re classe	989	5 620	4 876	87 %	1 875	986	100 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2014

Près des deux tiers des candidats inscrits aux concours organisés en 2014 étaient des femmes. Cependant, pour les concours de catégorie B, les femmes étaient minoritaires à l'inscription. Cela s'explique notamment par l'organisation du concours de technicien où elles ne représentent qu'un cinquième des candidats inscrits.

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

	Postes ouverts	Inscrites	Présentes	Admissibles	Lauréates
Cat. A et A+	3 862	69,93 %	61,46 %	64,25 %	66,82 %
Cat. B	7 690	45,01 %	38,42 %	49,08 %	51,81 %
Cat. C	12 940	78,59 %	73,6 %	73,59 %	71,43 %
Total	24 492	65,57 %	61,83 %	64,30 %	64,5 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2014

Concernant le nombre de femmes présidentes de jury, la tendance est inversée : un peu plus d'un quart des présidents de jury de concours sont des femmes en 2014 (24 % en 2013) et 12 % des présidents de jury des concours de catégorie A sont des femmes.

Enfin, la part des femmes dans la composition des jurys de concours se maintient par rapport aux années précédentes, s'établissant à 43 % en 2014 (45 % en 2013).

Les examens professionnels

En 2014, les centres de gestion ont organisé 21 types d'examens professionnels (13 en 2013) : 5 de catégorie A, 11 de catégorie B et 5 de catégorie C. Parmi les 38 197 candidats inscrits à ces examens professionnels (34 901 en 2013), 87 % se sont présentés aux épreuves (88 % en 2013). Parmi les candidats présents, seulement 81 % ont été admissibles[3] (73 % en 2013) et 62 % admis (48 % en 2013) représentant 20 585 lauréats sur l'année 2014.

[3] - *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.*

Données sur les 3 principaux examens professionnels de la fonction publique territoriale en 2014

	Candidats inscrits	Présent à la 1re épreuve	Admissibles	Lauréats	Taux de réussite
Adjoint technique de 1re classe	18541	17015	14984	12372	73 %
Rédacteur principal de 2e classe	6197	4753	3599	2087	44 %
Ingénieur	3105	2521	826	605	24 %
Total toutes catégories	38197	33059	26680	20585	62 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2014

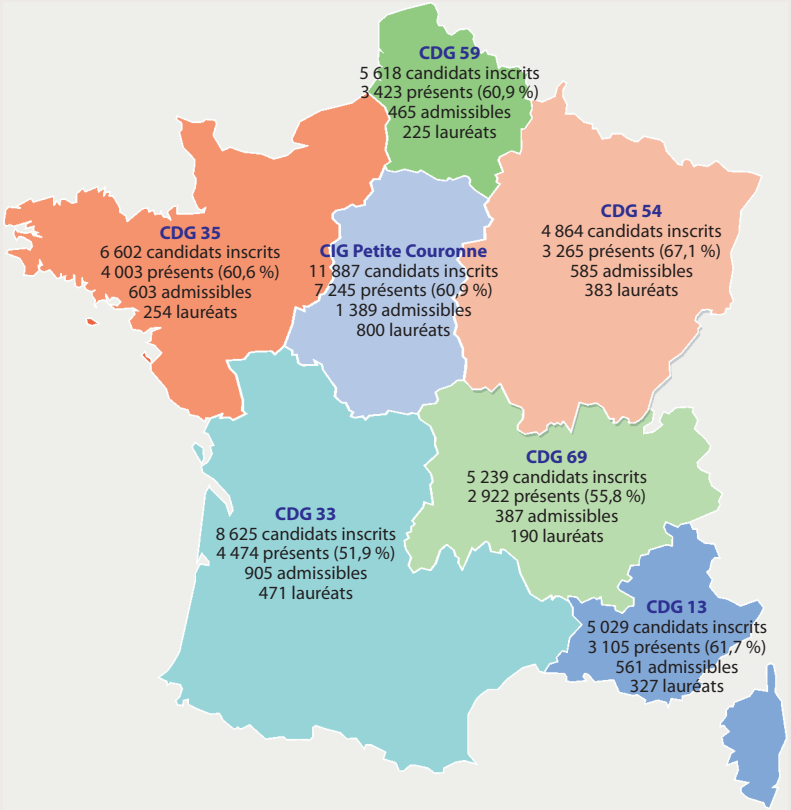
Zoom sur le concours d'attaché territorial (session 2014)

47 864 inscriptions ont été enregistrées pour la session 2014 du concours d'attaché territorial, organisé par 7 Centres de Gestion à travers toute la France. Cela représente une progression de 40 % des inscriptions par rapport à la session 2012, qui s'explique en grande partie par le fait que ce concours est désormais organisé tous les deux ans. Caractérisée par une présence plus faible des candidats inscrits, aux premières épreuves, la session 2014 a connu un taux de pourvoi de près de 100 % des postes ouverts.

Sessions*	Postes ouverts	Candidats inscrits	Présent à la 1re épreuve	Taux de présence	Admis-sibles	Lauréats	Taux de pourvoi
2012	2 430	34 009	22 470	66,1 %	4 288	2 253	93 %
2014	2 663 *+9,6 %*	47 864 *+40,7 %*	28 437 *+26,6 %*	59,4 %	4 895 *+14,2 %*	2 650 *+17,6 %*	99,6 %

**À partir de 2012, le concours d'attaché territorial est organisé tous les deux ans.*

Le concours d'attaché (session 2014) par centre de gestion organisateur

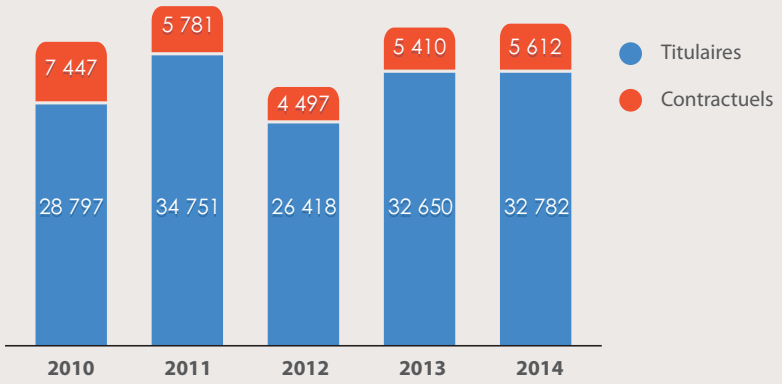


Source : Bilan de l'emploi des Centres de Gestion de la fonction publique terrritoriale 2015
Traitement ANDCDG sous QGIS
Décembre 2015

LES DONNÉES RETRAITE

L'analyse des départs en retraite des fonctionnaires et des contractuels 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 (FPT), et ceux qui en sortent.

NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE PAR STATUT ET PAR ANNÉE



Source IRCANTEC et CNRACL 2014 traitement ANDCDG

Concernant les fonctionnaires, quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes et PACA) représentent près de la moitié des départs en retraite (49,2 %). La part des femmes est de 53 %. En 2014, on compte 32 782 départs de fonctionnaires territoriaux en retraite (stable par rapport à 2013), pour un âge moyen de départ de 61 ans (légère hausse).

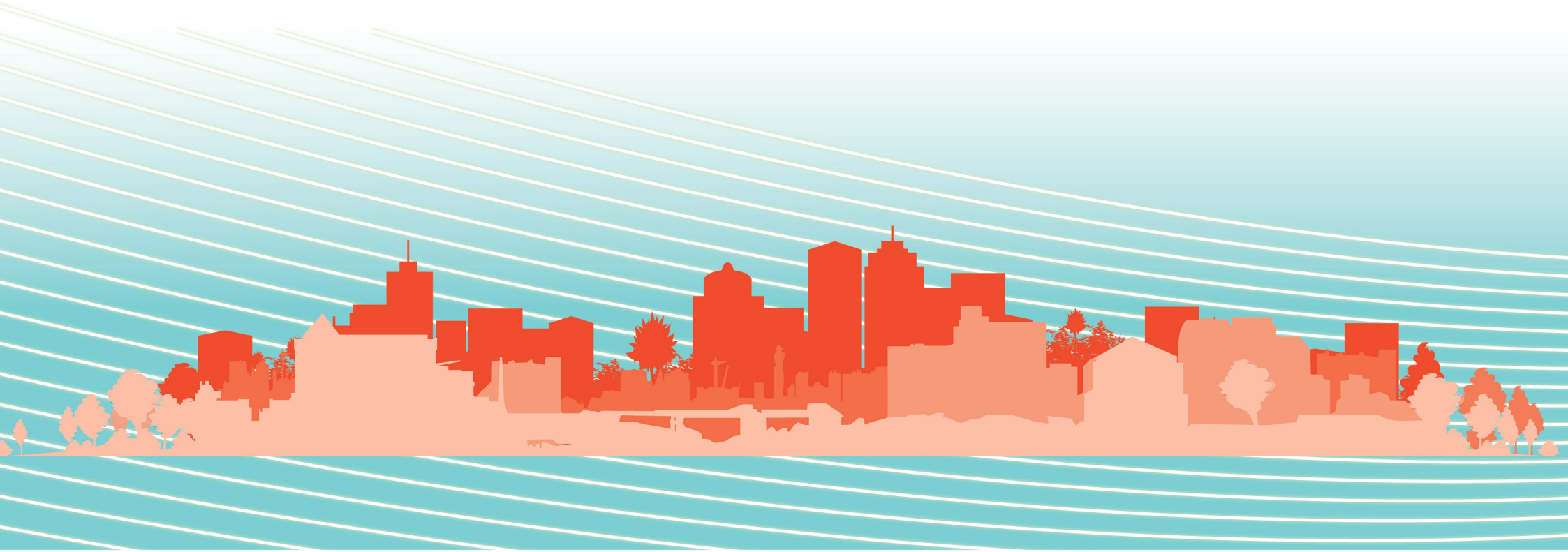
Par rapport à la structure des effectifs territoriaux, ces départs en retraite font état d'une surreprésentation d'agents de catégorie A (13 % en 2014, contre 9,5 % de fonctionnaires de catégorie A dans la FPT), et dans une moindre mesure de catégorie B (15 % en 2014, contre 14 % de fonctionnaires de catégorie B).

Une représentation plus forte d'agents de la filière technique (52 % en 2014 contre 49 % de fonctionnaires de la filière technique) est également à noter, ainsi qu'une sous-représentation d'agents de la filière animation (1 % en 2014 contre 4 % de fonctionnaires de la filière animation).

ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE PAR STATUT ET PAR ANNÉE

	2011	2012	2013	2014
Titulaire	58 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois	61 ans
Contractuel	61 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois	62 ans et 1 mois	62 ans et 7 mois

Source IRCANTEC et CNRACL 2014 traitement ANDCDG

Le nombre de départs en retraite de contractuels de la Fonction Publique Territoriale est estimé, quant à lui, à 5 612 (5 410 en 2013) pour un âge moyen de départ en légère hausse à 62 ans et 7 mois (62 ans et 1 mois en 2013, 62 ans et 5 mois en 2012, 61 ans et 9 mois en 2011). Quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées) représentent la moitié des départs en retraite connus en 2014.

Les départs en retraite des contractuels se caractérisent par une part importante de femmes (69 % contre 61 % de contractuels de sexe féminin dans la FPT).