

# Panorama de l'emploi territorial

## 3<sup>e</sup> édition



## Avant-propos

Depuis maintenant trois ans, les Centres de Gestion mobilisent tout particulièrement leurs services afin d'assurer la continuité de leur mission d'observation de l'emploi public local auprès de l'ensemble de leurs partenaires.

L'accès annuel aux données issues du Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP), au niveau départemental, dans le cadre de la convention signée entre la FNCDG et la DGAFP, permet aujourd'hui aux Centres de Gestion d'avoir les outils nécessaires au bon exercice de leur mission d'observation de l'emploi territorial.

Dans le cadre de cette troisième édition, nos établissements ont porté une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes en application du protocole d'accord du 8 mars 2013. Ainsi, concernant les concours et examens professionnels, une présentation des données par sexe a été réalisée.

Ce Panorama est principalement marqué par un taux de participation et de réactivité des Centres de Gestion plus élevé permettant ainsi de garantir une qualité et une exclusivité des données présentées.

Ce travail, effectué au travers de cette troisième publication, répondra sans nul doute aux attentes à la fois de nos établissements, des collectivités territoriales ainsi que nos partenaires publics et privés.



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

Pour la troisième année consécutive, et conformément à nos engagements, la commission Emploi-GPEEC de l'ANCDG a reconduit, à la fin de l'année 2013, la réalisation du Panorama de l'emploi territorial. Une nouvelle fois, près de 75 centres de gestion ont participé à ce projet. Cette mobilisation importante démontre tout l'intérêt de nos établissements à exercer au mieux leurs missions relatives à l'emploi territorial en procédant régulièrement à un état des lieux basé sur des données réelles et récentes.

L'année dernière, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été l'occasion pour les Centres de Gestion d'homogénéiser leurs pratiques de gestion des bourses de l'emploi. Cela a eu pour effet d'observer plus finement les déclarations de vacance d'emploi, leurs motifs, ainsi que les déclarations de nomination. Les premiers résultats sont présentés dans cette nouvelle édition.

C'est grâce au sérieux et à la réactivité des Centres de Gestion que nos travaux font aujourd'hui partie du paysage de la statistique en matière d'emploi public. Je souhaite que cette dynamique continue 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 (ANCDG)

# Sommaire

---

## Avant-propos

### I - Les effectifs de la fonction publique territoriale 4

### II - Les bourses de l'emploi des centres de gestion 6

Le marché de l'emploi territorial : le développement se poursuit pour les intercommunalités et une dynamique plus marquée pour les offres de catégorie A et B 7

Les tendances de recrutement 9

### III - Les concours de la fonction publique territoriale 11

Les concours territoriaux 11

Les examens professionnels 14

### IV - 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 2011 et année 2012). 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.

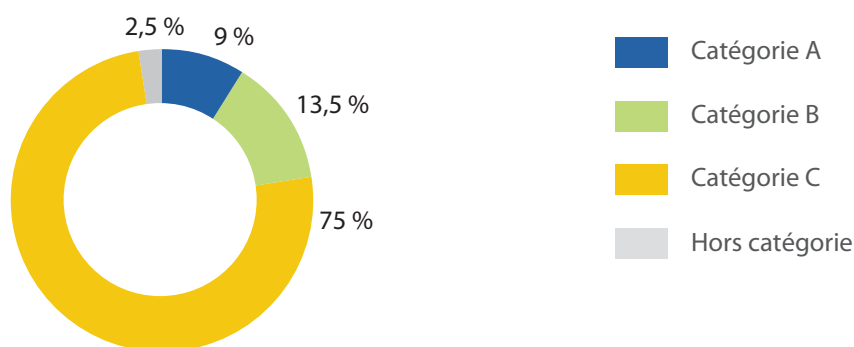
## I - Les effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2011, d'après la DGAFP, la fonction publique<sup>1</sup> emploie plus de 5,3 millions d'agents publics. Le versant territorial de la fonction publique représente **34 % des effectifs totaux avec 1 830 663 agents** (soit +1,1 % par rapport à 2010). Dans le même temps, les agents en Équivalent Temps Plein (ETP) ont augmenté de +1,8 %. En matière d'emploi public, la fonction publique territoriale reste la plus dynamique puisqu'une augmentation des effectifs de +37,9 % a été constatée entre fin 2000 et fin 2011, soit 502 700 créations nettes d'emploi.

La grande **majorité des effectifs de la fonction publique territoriale est fonctionnaire** (77 %, soit 1,4 millions d'agents), la part des non-titulaires représentant 20 % des effectifs totaux, soit 359 836 contractuels. Les assistantes maternelles (3 % des effectifs, 50 400 à l'échelle nationale) complètent les effectifs.

La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux se caractérise par la **forte présence d'agents de catégorie C** (75 %). Le dernier quart des effectifs restants se répartit entre les agents de catégorie B (13,5 %) et les agents de catégorie A (9 %).

RÉPARTITION DES AGENTS TERRITORIAUX PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



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

Les agents territoriaux se concentrent autour de trois filières principales : la filière technique (45 % des effectifs), la filière administrative (22 %) 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 84 % et 83 % de fonctionnaires. En revanche, la filière médico-sociale est composée d'une part plus importante de non-titulaires avec 23 % 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.

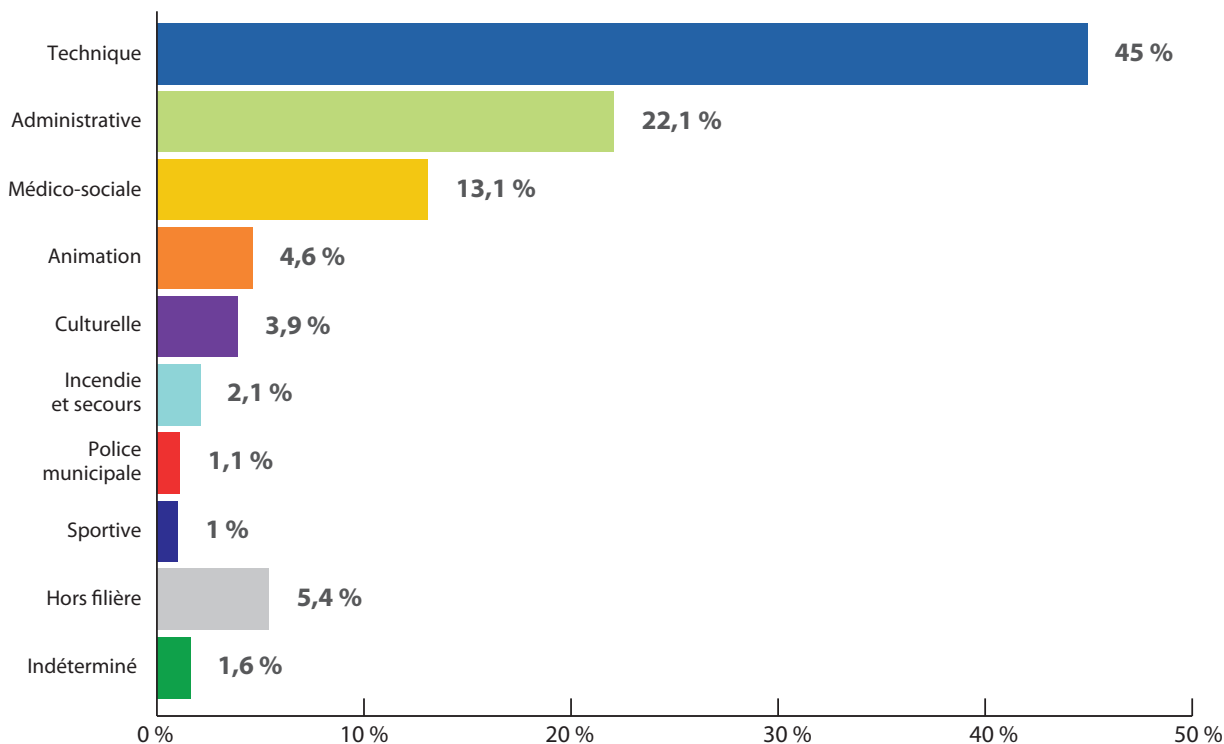
La répartition par sexe des agents territoriaux fait également état d'un certain nombre de différences. **Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61 %** avec de fortes disparités

<sup>1</sup> La fonction publique est composée de trois versants : la fonction publique d'État (2,4 millions d'agents), la fonction publique territoriale (1,8 million d'agents), la fonction publique hospitalière (1,1 million d'agents).

<sup>2</sup> Il est à noter que 2,5 % des effectifs sont classés en « hors catégorie ».

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 %).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE



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

Parmi les 73 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet<sup>3</sup>, **le temps partiel concerne, à 85 %, des agents de sexe féminin**. La part des agents de sexe masculin (45 %) et féminin (55 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

Les agents occupant un emploi à temps non complet<sup>4</sup> 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 (55 %, soit 1 012 700 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 4 % des agents territoriaux et également 4 % pour les établissements départementaux.

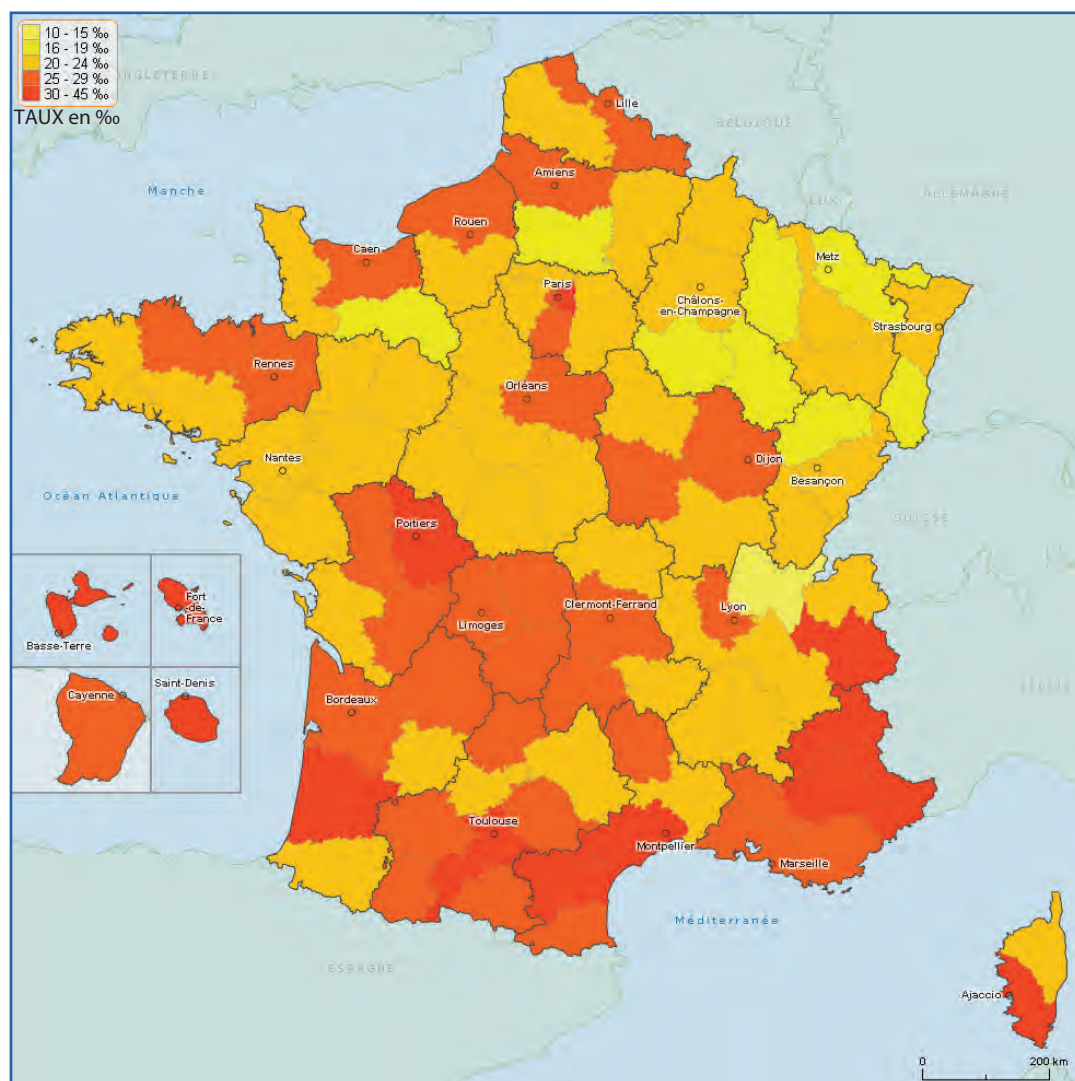
**Le taux d'administration territoriale** par département permet d'analyser la présence plus ou moins forte d'agents territoriaux par rapport à la population. Le taux d'administration territoriale moyen est de **26 agents pour 1 000 habitants**, taux plus faible que celui de l'administration centrale et déconcentrée (35 ‰), mais plus fort que le taux d'administration hospitalière (16 ‰).

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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 ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)



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

## II - 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.

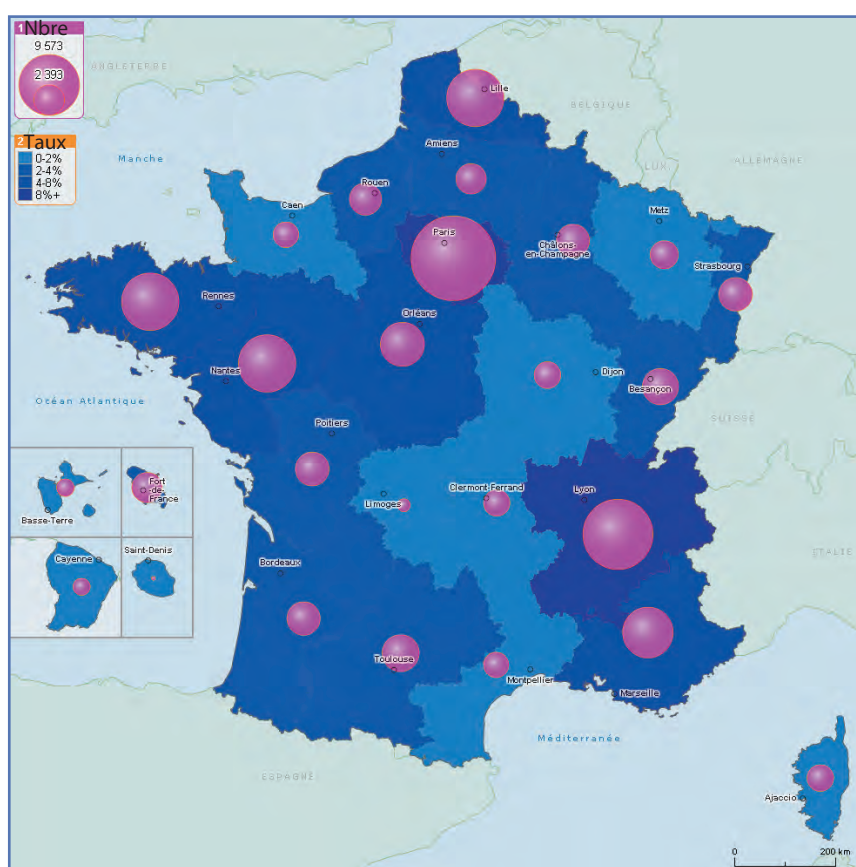
La plupart des centres de gestion mettent à disposition des demandeurs d'emploi un nombre important d'offres d'emplois de leur territoire. Les employeurs locaux ont, quant à eux, accès à des viviers de candidatures constitués d'agents publics, mais également de candidats issus des deux autres versants de la fonction publique, ainsi que des demandeurs d'emplois. La quasi-totalité des offres d'emplois à l'échelle nationale est disponible sur les sites internet [www.cap-territorial.fr](http://www.cap-territorial.fr), [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr), [www.rdvemploipublic.fr](http://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.

## Le marché de l'emploi territorial : le développement se poursuit pour les intercommunalités et une dynamique plus marquée pour les offres de catégorie A et B

Les bourses de l'emploi restent les premiers diffuseurs d'offres d'emploi de la fonction publique territoriale. **En 2012, plus de 47 000 offres d'emploi ont été publiées.** Ce sont en moyenne 4 500 offres qui sont accessibles chaque jour. La région Île-de-France enregistre 17 % des offres d'emploi publiées au niveau national. Elle est suivie des régions Rhône-Alpes (12 %) et Pays de la Loire (8 %).

### RÉPARTITION RÉGIONALE DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES



Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Champ : estimation du nombre d'offres d'emploi par région à partir des données de 72 centres de gestion

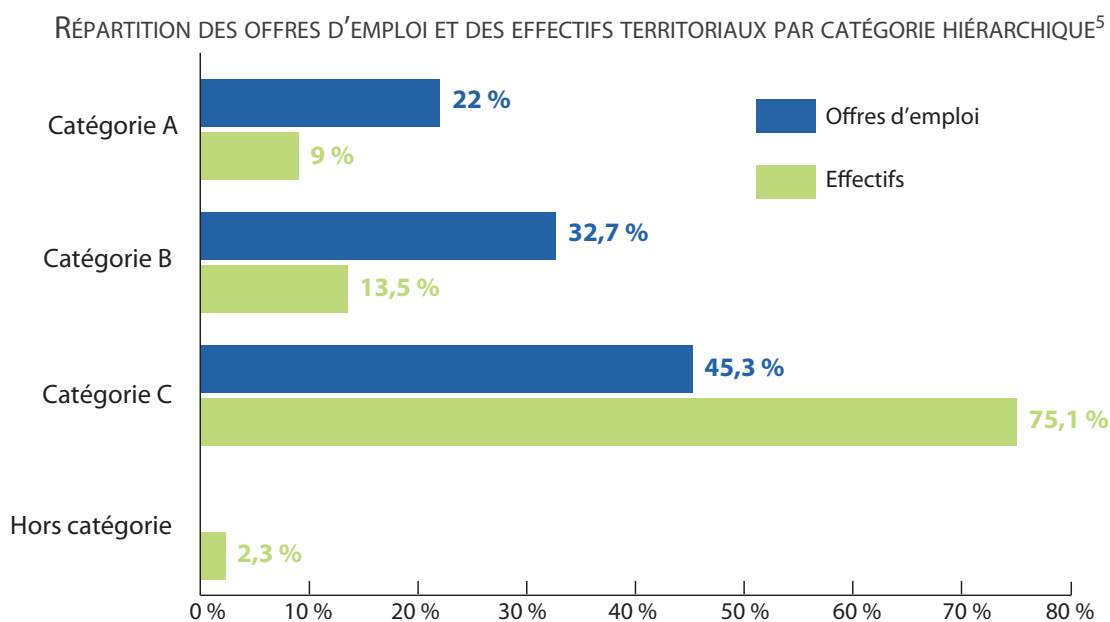
Plus de la moitié des offres d'emploi concerne les communes (53,5 %). Viennent ensuite les intercommunalités (17,5 %), les départements (11 %), les syndicats et autres établissements (5,5 %), les autres établissements communaux - CCAS, Caisses des écoles, OPH - (7,5 %) et les régions (3 %). Dans de plus faibles proportions, on recense les SDIS (1 %), les centres de gestion et le CNFPT (1 %).

Au regard des déclarations de créations d'emploi, ce sont les communes de 5 000 habitants et plus qui enregistrent le plus grand nombre de créations d'emploi (60 % des déclarations de créations d'emploi communales alors qu'elles ne représentent que 6 % de l'ensemble des communes).

En rapprochant ces chiffres des données relatives aux effectifs de l'année 2011, on constate que les intercommunalités restent les employeurs les plus dynamiques. En effet, alors que les intercommunalités

représentent 10 % du poids de l'effectif global en 2011, ces dernières diffusent 17,5 % des offres d'emploi en 2012. 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.

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.



Sources : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012. SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation. Traitement ANDCDG.

Les offres d'emploi de catégorie C (45 %) restent les plus nombreuses. Toutefois, même si les effectifs de catégorie A et B ne représentent que 22,5 % de l'ensemble des effectifs, le marché des offres tend à surreprésenter ces catégories avec 55 % d'offres d'emploi publiées. On peut y voir un signe de mobilité plus important pour les agents de catégorie A et B. C'est également la confirmation que les collectivités s'appuient davantage sur des viviers locaux (internes ou externes) pour les emplois de catégorie C, diffusant ainsi moins d'offres.

S'agissant des filières, 80 % des offres d'emploi concernent les trois principales filières : technique (34 %), administrative (31 %) et médico-sociale (15,5 %). Viennent ensuite les filières culturelle (8 %) et animation (5 %) et, dans des proportions bien plus faibles, les filières sportive, sécurité, incendie et secours.

La répartition des effectifs en 2011 et des offres d'emploi en 2012 par filière permet d'analyser une des tendances du marché de l'emploi territorial. Pour la filière administrative, l'écart de neuf points (31 % des offres en 2012, 22 % des effectifs en 2011) est significatif des difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités pour bon nombre de métiers relevant de cette filière. À l'inverse, les difficultés de recrutement sont moins soutenues dans la filière technique pour laquelle la part des offres (34 %) est bien moindre que celle des effectifs (45 %).

Pour ce qui relève du temps de travail, **18,5 % des offres d'emploi sont des offres à temps non complet**, soit un peu plus de 8 500 offres. Ces offres d'emploi à temps non complet concernent majoritairement

<sup>5</sup> Ce graphique présente des données relatives aux effectifs de l'année 2010 et aux offres d'emploi publiées au cours de l'année 2011. La comparaison est possible étant donné que la structure de ces données par catégorie hiérarchique évolue de manière marginale.



les collectivités de petite taille qui connaissent des besoins d'emploi spécifiques avec des durées hebdomadaires de travail particulières.

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 16 % et en hausse depuis ces dernières années (13 % en 2007).

## Les tendances de recrutement

### Les métiers qui recrutent le plus

CLASSEMENT DES NOMINATIONS D'AGENTS TERRITORIAUX LES PLUS OBSERVÉES PAR MÉTIER

Classement		Métier	Poids
1	=	Agent d'entretien polyvalent	7,8 %
2	↗	Animateur de loisirs	3,8 %
3	↘	Enseignant artistique	3,2 %
4	↘	Agent de gestion administrative	3 %
5	=	Agent d'accompagnement de l'enfance	2,5 %
6	↗	Animateur éducatif et accompagnement périscolaire	1,8 %
7	=	Agent polyvalent de restauration	1,8 %
8	↘	Assistant d'accueil petite enfance	1,5 %
9	↗	Aide-soignant	1 %
10	↗	Aide à domicile	0,7 %

Sources : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012. SIASP, Insee.  
Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation. Traitement ANDCDG.

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

- les métiers représentant un nombre important d'emplois (agent d'entretien polyvalent et agent 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 et animateur éducatif et accompagnement périscolaire)
- les métiers en tension (agent d'accueil petite enfance, agent polyvalent de restauration, travailleur social, aide-soignant)

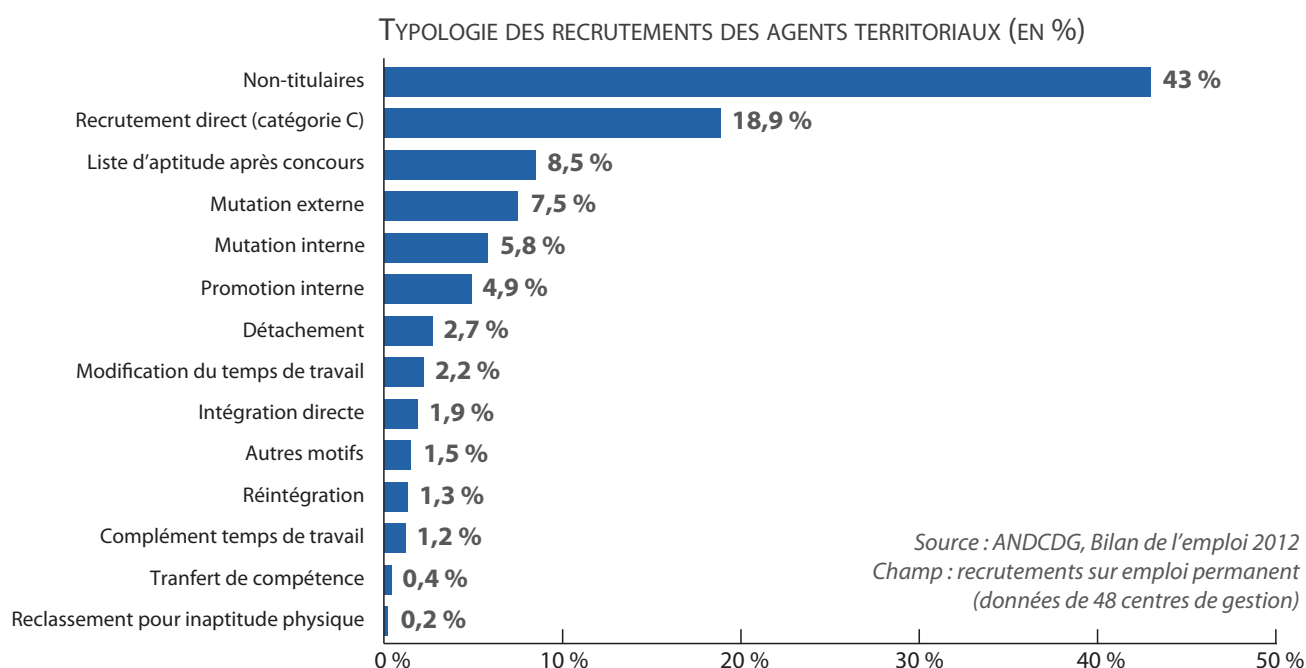
Mis à part les quelques variations de classement, ce sont les mêmes métiers qu'en 2011 qui enregistrent le plus de nominations. Globalement, les domaines d'activité qui recrutent le plus sont l'animation et le service à la population (43 % des recrutements en 2012), ainsi que les interventions techniques (22,5 %).

### Les principaux modes de recrutement des collectivités

Les données de l'année 2012 confirment de nouveau **l'importance du recrutement d'agents non-titulaires**. Avec 43 % 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. 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.

Le recours aux agents non-titulaires est une réalité prise en compte avec la publication de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique – également appelée loi Sauvadet – et qui s'est traduite par une résorption significative de la précarité d'agents non titulaires (environ 10 000 agents titularisés via les sélections professionnelles en 2013).

Parmi les recrutements statutaires, c'est le recrutement direct<sup>6</sup> qui arrive en tête avec 19 % des nominations. Plus de la moitié (53 %) des recrutements directs concernent des adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe. La mutation (interne et externe) concerne près de 13 % des nominations, ce qui témoigne d'une politique de mobilité au sein des collectivités, mais également une volonté des agents territoriaux d'évoluer professionnellement.



Autre donnée intéressante et qui permet de relativiser le phénomène non titulaire, la part des recrutements sur liste d'aptitude après concours continue de progresser en 2012 avec 8,5 % des recrutements (7 % en 2011, 5 % en 2010).

## 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 et à identifier les métiers pour lesquels la durée de diffusion de l'offre est anormalement longue. Les collectivités enregistrent des difficultés de recrutement en particulier pour les gardes gestionnaires des espaces naturels, les chargés de publication et les directeurs du développement territorial.

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, ...

<sup>6</sup> Le recrutement direct (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) est la possibilité pour les agents d'être recrutés sans concours en tant que fonctionnaire de catégorie C lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique.

## CLASSEMENT DES MÉTIERS TERRITORIAUX LES PLUS EN TENSION EN 2012

Classement	Métier	Nombre de jours moyen*
1	Garde gestionnaire des espaces naturels	128 jours
2	Chargé de publication	117 jours
3	Directeur du développement territorial	93 jours
4	Directeur financier	82 jours
5	Agent d'intervention sociale et familiale	80 jours
6	Responsable des bâtiments	78 jours
7	Aide-soignant	72 jours
8	Responsable des services techniques	71 jours
9	Directeur des affaires générales	70 jours
10	Médecin clinicien	69 jours

\* Nombre de jours entre le premier jour de la publication et le dernier jour de publication de l'offre

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Champ : nombre d'offres par métier (données de 30 centres de gestion)

## III - 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 1<sup>er</sup> 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 2012, **32 types de concours territoriaux<sup>7</sup> ont été organisés** par les centres de gestion et le CNFPT, toutes catégories confondues (4 en catégorie A +, 9 en catégorie A, 10 en catégorie B et 9 en catégorie C). Le nombre de concours organisés en 2012 est équivalent à celui de l'année 2011. Seule la moitié des concours organisés en 2011 l'ont également été en 2012. Ainsi, la comparaison avec l'année 2011 ne peut se faire de manière exhaustive et comporte certaines limites.

#### DONNÉES COMPARATIVES DES CONCOURS TERRITORIAUX ORGANISÉS DE 2010 À 2012

	2010	2011	2012	Évolution entre 2011 et 2012
<b>Nombre de concours organisés</b>	42	33	32	-3 %
<b>Nombre de postes ouverts</b>	22 003	22 559	23 382	+3,6 %
<b>Nombre de candidats inscrits</b>	155 000	188 069	178 593	-5 %
<b>Nombre de présents</b>	113 000	131 333	128 840	-2 %
<b>Nombre de lauréats</b>	18 698	19 451	19 134	-1,6 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2010, 2011, 2012

<sup>7</sup> Concours externe, concours interne et troisième concours confondus

Le taux de présence aux épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours a augmenté puisqu'il passe de 70 % en 2011 à 72 % en 2012. Le taux d'admissibilité<sup>8</sup>, quant à lui, reste stable à 23 % avec **29 015 candidats admissibles**.

Les concours organisés en 2012 ont été plus sélectifs que ceux des années précédentes. Après un **taux de pourvoi des postes ouverts** à 85 % en 2010 et 86 % en 2011, ce dernier s'élève à **82 % en 2012**. Le **nombre de lauréats aux concours de 2012 est de 19 134**, ce qui représente une légère baisse du nombre de lauréats de -1,6 % par rapport à 2011. La part de postes ouverts en 2012 dans les concours de catégorie A et B est élevée, au regard du poids de ces deux catégories dans les effectifs globaux de la fonction publique territoriale (respectivement 8,7 % et 12,9 %).

#### POIDS DE LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE SELON LE NOMBRE DE POSTES OUVERTS ET LE NOMBRE D'AGENTS

Catégorie	Nombre de postes ouverts	Poids de la catégorie (postes ouverts)	Poids de la catégorie (effectifs)
A+	160	1 %	0,2 %
A	3 867	16 %	8,7 %
B	7 653	33 %	13,2 %
C	11 702	50 %	77,9 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Le taux de pourvoi des postes est globalement de 82 %, mais il est nettement plus élevé cette année dans les concours de catégorie A+ et C (respectivement 93 % et 92 %). Ainsi, en 2012, 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 et B (taux de pourvoi de 78 % et 81 %).

Sept concours regroupent à eux seuls 74 % des postes ouverts : adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe, technicien, attaché, adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), technicien principal de 2<sup>e</sup> classe, assistant socio-éducatif.

#### LES PRINCIPAUX CONCOURS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION EN 2012

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	5 024	12 250	9 712	4 541	3 052	61 %
Technicien	2 250	16 928	13 249	3 575	1 997	79 %
Attaché	2 353	40 508	26 265	4 380	2 292	97 %
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	2 250	28 750	20 179	3 789	2 195	98 %
ATSEM	2 047	26 705	21 368	2 689	1 956	96 %
Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	1 621	9 302	6 263	2 070	1 137	70 %
Assistant socio-éducatif	1 476	9 202	7 080	2 270	1 360	92 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Les données sexuées des concours, présentées pour la première fois dans cette édition, permettent de tirer certains enseignements.

<sup>8</sup> 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.

Le premier d'entre eux est que certains cadres d'emplois n'attirent qu'en très faible proportion des candidats de sexe masculin. **Presque l'ensemble des concours de la filière médico-sociale** (puéricultrice, puéricultrice cadre de santé, infirmier, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de soins, ATSEM, ...) **intéressent à plus de 95 % les candidats de sexe féminin**. La part des femmes dans la composition des jurys de ces concours y est d'ailleurs très importante, contrairement aux autres concours organisés.

Le deuxième enseignement concerne le nombre de femmes présidentes de jury ainsi que **la part des femmes** dans la composition des jurys de concours. Alors que la part des femmes dans la fonction publique territoriale est de 60 %, cette part n'est que de **28 % pour les présidentes de jury de concours**. La part de présidentes de jury de concours est la plus faible pour les concours de catégorie A (19 %) et la plus forte pour les concours de catégorie B (34 %).

La **part des femmes dans la composition des jurys de concours** est en revanche plus élevée puisqu'elle s'établit à **41 %** et est homogène pour l'ensemble des concours de chaque catégorie hiérarchique. Cependant, de fortes disparités existent dans la composition des jurys de chaque concours ; la part des femmes dans la composition des jurys est par exemple de 26 % pour le concours de technicien, alors qu'elle est de 68 % pour le concours d'auxiliaire de puériculture.

#### PRÉSENTATION DES DONNÉES SEXUÉES DE CERTAINS CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Concours	Part de femmes inscrites	Part de femmes présentes	Part de femmes admissibles	Part de femmes lauréates
Directeur de police municipale	29 %	22 %	50 %	60 %
Animateur territorial	63 %	64 %	71 %	78 %
Moniteur éducateur	77 %	76 %	71 %	70 %
Technicien	20 %	18 %	26 %	27 %
Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	27 %	26 %	32 %	34 %
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	24 %	21 %	21 %	20 %
Agent de maîtrise	17 %	17 %	12 %	14 %
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement	37 %	36 %	27 %	23 %
Total des concours	67 %	67 %	58 %	62 %

Le troisième enseignement concerne **la réussite des femmes et des hommes aux concours**. Il apparaît que pour certains concours, toute proportion gardée, les femmes réussissent mieux que les hommes. C'est le cas pour certains concours de catégorie A et de catégorie B tels que directeur de police municipale, animateur territorial ou encore ceux de technicien et technicien principal de 2<sup>e</sup> classe.

Il est intéressant également d'observer que pour les concours de catégorie C de la filière technique (adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement, agent de maîtrise), les femmes semblent moins bien réussir que les hommes, étant donné la différence observée entre la part des femmes inscrites à ces concours et la part des femmes lauréates.

Il est à noter que pour ces trois concours, la part des hommes présidents de jury et la part des hommes qui composent les jurys sont supérieures ou égales à 70 %.



## Les examens professionnels

En 2012, les centres de gestion ont organisé **15 types d'examens professionnels** : 4 de catégorie A, 5 de catégorie B et 6 de catégorie C. Parmi les **32 059 candidats inscrits** à ces examens professionnels, **90 % se sont présentés** aux épreuves. Le taux de présence est en hausse de 3 points par rapport à 2011. Parmi les candidats présents, 81 % ont été admissibles<sup>9</sup> et **64 % admis** (soit 18 393 lauréats).

### DONNÉES SUR LES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2012

Catégorie	Nombre de candidats inscrits	Nombre de présents	Nombre de lauréats
A	4 697	4 117	1 378
B	1 290	816	283
C	26 072	23 981	16 732

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Six examens réunissent à eux seuls 94 % des lauréats, parmi lesquels celui d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe qui réunit plus de la moitié des lauréats d'examens professionnels

### LES PRINCIPAUX EXAMENS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION EN 2012

	Nombre de candidats inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats	Taux de réussite des présents
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	17 787	16 559	14 365	11 619	70,2 %
Agent social de 1 <sup>ère</sup> classe	1 694	1 572	1 501	1 344	85,5 %
Attaché principal	4 466	3 905	1 752	1 287	33 %
Agent de maîtrise	2 712	2 379	2 034	1 198	50,4 %
Adjoint animation de 1 <sup>ère</sup> classe	1 773	1 603	1 452	1 136	70,9 %
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	1 087	955	936	739	77,4 %
<b>Total des 15 examens</b>	<b>32 059</b>	<b>28 914</b>	<b>23 176</b>	<b>18 393</b>	<b>63,6 %</b>

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2012

Les données sexuées pour les examens professionnels apportent là encore de précieuses informations. Comme pour les 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 22 %**. La part des femmes présidentes de jury est la plus importante dans les examens professionnels de catégorie A (29 %) et la plus faible dans les examens de catégorie B (17 %).

En revanche, une répartition quasi-parfaite est observée en ce qui concerne les différentes étapes de l'examen professionnel. Les femmes, qui représentent 45 % des inscrits et des présents, sont 46 % à être lauréates d'un examen professionnel.

<sup>9</sup> 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

## IV - 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.

En 2012, on compte **26 418 départs de fonctionnaires territoriaux en retraite** (-24 % de départs par rapport à 2011, et -9 % depuis 2010), dont 12 % en invalidité, pour un âge moyen de départ de **60 ans et 7 mois**. L'âge moyen de départ en retraite en 2011 était de 58 ans et 7 mois.

Quatre régions (Île-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais) représentent près de la moitié des départs en retraite. Cette forte baisse du nombre de départs ainsi que la hausse soudaine de l'âge moyen de départ en retraite s'expliquent par la suppression fin 2011 du dispositif de retraite anticipée sans condition d'âge pour les fonctionnaires ayant au moins 3 enfants et 15 ans de services publics.

Par rapport à la structure des effectifs territoriaux, ces départs font état d'une surreprésentation d'agents de catégorie A (12,2 % en 2012, après 11,7 % en 2011, contre 8,5 % de fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique territoriale) et de catégorie B (14,2 % en 2012 après 15,6 % en 2011, contre 13 % de fonctionnaires de catégorie B).

Des représentations plus fortes d'agents des filières technique (53,2 % en 2012 contre 48,9 % de fonctionnaires de la filière technique) et administrative (25,1 % en 2012 après 26,6 % en 2011, contre 24,3 % de fonctionnaires de la filière administrative) sont également à noter, ainsi qu'une sous-représentation d'agents de la filière animation (0,6 % en 2012 après 0,7 % en 2011, 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 **4 497** (la baisse de -22 % observée entre 2010 et 2011 est à nouveau observée) pour un âge moyen de départ à **62 ans et 5 mois** (61 ans et 9 mois en 2011). Les départs en retraite des contractuels se caractérisent essentiellement par une part très importante de femmes (77,7 % contre 68 % de contractuels de sexe féminin dans la fonction publique territoriale). Six régions (Île-de-France, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la-Loire, Aquitaine, Bretagne) représentent près de la moitié des départs en retraite.

# 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**

