

Panorama de l'emploi territorial

2nde édition



Avant-propos

APRÈS le succès de la première conférence nationale de l'emploi territorial et la diffusion à plus de 8 000 exemplaires du Panorama de l'emploi territorial, les Centres de Gestion se sont une nouvelle fois mobilisés autour d'une présentation des données relatives à l'emploi public local.

Cette deuxième édition est marquée par un événement important pour nos établissements : la signature en janvier dernier de la convention portant sur la connaissance statistique partagée de l'emploi public territorial avec nos partenaires institutionnels que sont la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

L'accès annuel aux données issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et ce, au niveau départemental, va permettre aux centres de gestion d'avoir enfin les outils indispensables pour exercer au mieux leur mission d'observation de l'emploi territorial et d'être identifiés au niveau local comme les partenaires incontournables en matière d'emploi public local.

L'atout principal de cette deuxième édition du Panorama de l'emploi est de fiabiliser la qualité des données et de dynamiser la présentation des résultats en termes de flux, favorisant ainsi une vision plus prospective de l'emploi territorial, notamment au niveau du recrutement et de la mobilité.

Je ne doute pas que cette publication réponde, non seulement aux attentes des Centres de Gestion, mais aussi à celles de l'ensemble des collectivités territoriales et de nos partenaires.



Michel HIRIART
Président de la Fédération nationale
des centres de gestion (FNCDG)

POUR la deuxième année consécutive, et conformément à nos engagements, la commission Emploi-GPEEC de l'ANDCDG a reconduit, à la fin de l'année 2012, la réalisation du Panorama de l'emploi territorial. Bien plus qu'une simple mise à jour, ce nouveau volume se caractérise par une fiabilité renforcée des données sociales présentées grâce à des indicateurs de suivi précis. Des analyses fines de l'évolution de l'emploi public local au niveau départemental, régional et national ont ainsi été rendues possibles.

Une nouvelle fois, ce sont près de 80 centres de gestion qui 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 avec toujours pour finalité l'adéquation entre l'offre et la demande en matière d'emploi.

La mobilisation des services carrière, emploi et concours de chaque centre de gestion doit ici être saluée. C'est grâce à leur sérieux et à leur réactivité que nos établissements et nos partenaires disposent aujourd'hui d'informations de qualité sur les dernières tendances de l'emploi.

Cette dynamique désormais installée, je ne peux que souhaiter que ces travaux puissent contribuer durablement à une observation complète de l'emploi tout en répondant 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

Avant-propos

I - Les effectifs de la fonction publique territoriale 4

II - Les bourses de l'emploi des centres de gestion 7

**Le marché de l'emploi territorial :
une dynamique plus marquée pour les intercommunalités
et 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 13

IV - Les données Retraite 15

Les chiffres clés de l'emploi territorial 16

Précisions méthodologiques

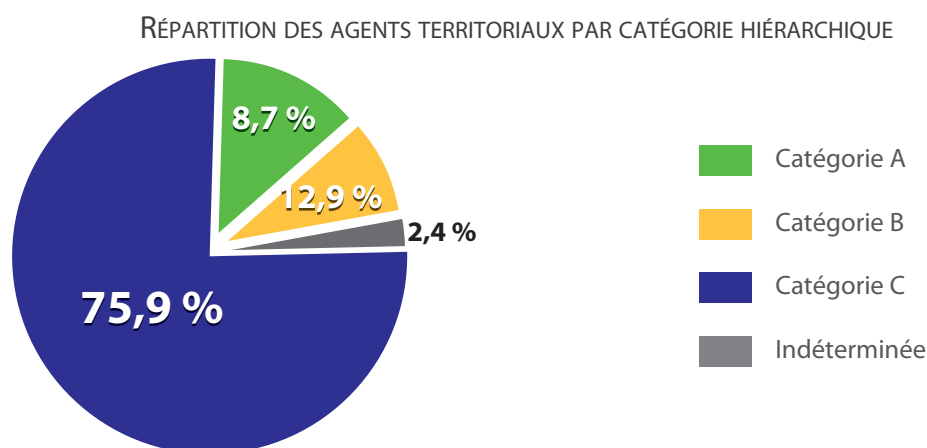
Ce panorama de l'emploi territorial a été réalisé en s'appuyant sur les données les plus récentes disponibles (année 2010 et année 2011). L'analyse transversale de l'emploi territorial a nécessité le croisement de plusieurs sources de nos partenaires que sont la DGAFP, la DGCL, l'INSEE, le CNFPT, la 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 2010, d'après la DGAFP, la fonction publique⁽¹⁾ emploie plus de 5,2 millions d'agents publics. Le versant territorial de la fonction publique représente **35 % des effectifs totaux** avec **1 811 079 agents** (soit +0,2 % par rapport à 2009). Dans le même temps, les agents en ETP⁽²⁾ ont baissé de -1,7 %. En matière d'emploi public, la fonction publique territoriale reste la plus dynamique puisqu'une augmentation des effectifs de +36 % a été constatée entre 2000 et 2010, soit 482 400 postes créés en une décennie, dont 135 000 liés aux transferts de la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004.

La grande majorité des effectifs de la fonction publique territoriale est **fonctionnaire** (78 %, soit 1,4 millions d'agents), la part des non-titulaires représentant 20 % des effectifs totaux, soit 350 600 contractuels. Les assistantes maternelles (2 % des effectifs, 48 200 à l'échelle nationale) complètent ainsi les effectifs.

La répartition par catégorie hiérarchique des agents publics territoriaux⁽³⁾ se caractérise par la **forte présence d'agents de catégorie C** (76 %). Le dernier quart des effectifs restants se répartit entre les agents de catégorie B (13 %) et les agents de catégorie A (9 %).



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

Les agents territoriaux se concentrent autour de trois filières principales : la filière technique (46 % des effectifs), la filière administrative (24 %) et la filière médico-sociale (13 %). Les autres filières se répartissent comme suit : filières culturelle et animation (4 %), filière incendie et secours (2 %), filières sécurité et sportive (1 %).

Les filières technique et administrative sont composées respectivement de 86 % et 83 % de fonctionnaires. En revanche, la filière médico-sociale est composée d'une part plus importante de non-titulaires avec 21 % 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 92 % d'agents de catégorie C, cette part n'est que de 65 % pour la filière administrative et de 66 % pour la filière médico-sociale. La part des agents de catégorie A n'est que de 3 % 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.

¹ La fonction publique est composée de trois versants : la fonction publique d'Etat (2,3 millions d'agents), la fonction publique territoriale (1,8 millions d'agents), la fonction publique hospitalière (1,1 millions d'agents).

² Équivalent Temps Plein.

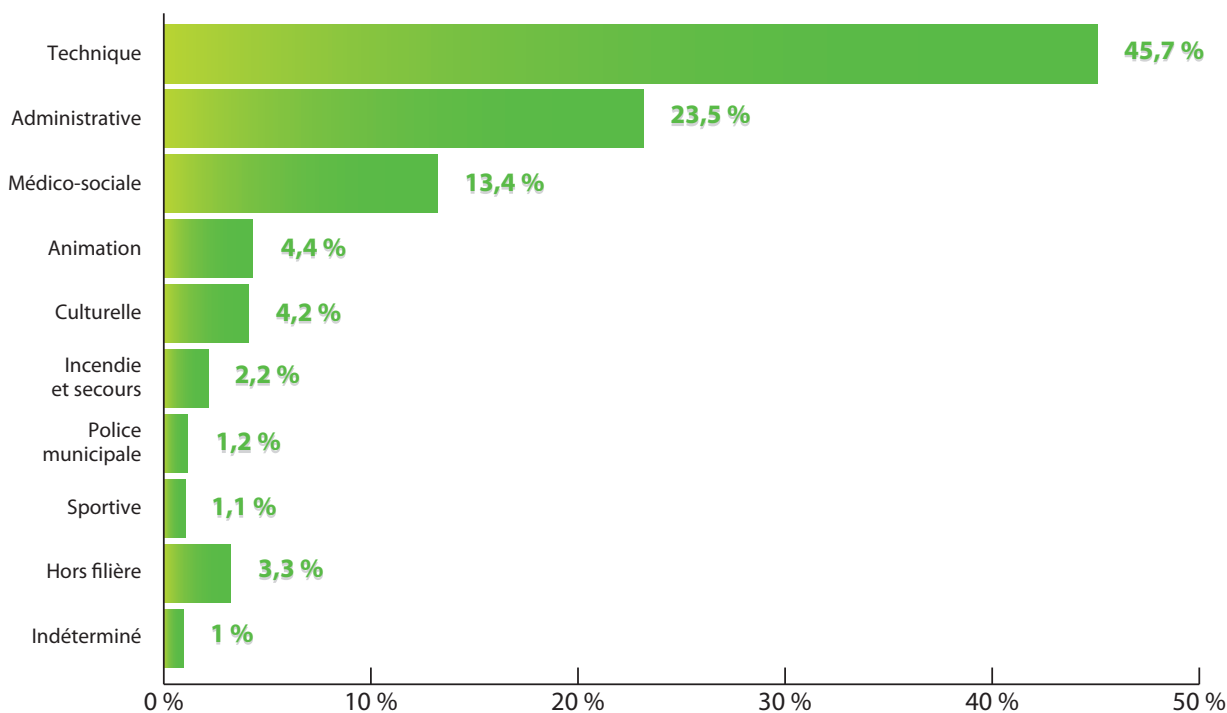
³ Il est à noter que 2 % des effectifs sont classés en « hors catégorie ».

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 **60 %** 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 (81 %), contrairement à une filière technique majoritairement masculine (59 %).

Parmi les 76 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet⁽⁴⁾, **le temps partiel concerne à 87 % le sexe féminin**. La part des agents de sexe masculin (51 %) et féminin (49 %) qui exercent une activité à temps plein est en revanche quasi-identique.

Les agents occupant un emploi à temps non complet⁽⁵⁾ dans les collectivités sont majoritairement des femmes. 80 % des agents travaillant dans plusieurs communes sont de sexe féminin, part quasiment identique en ce qui concerne les agents à employeur unique.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE



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

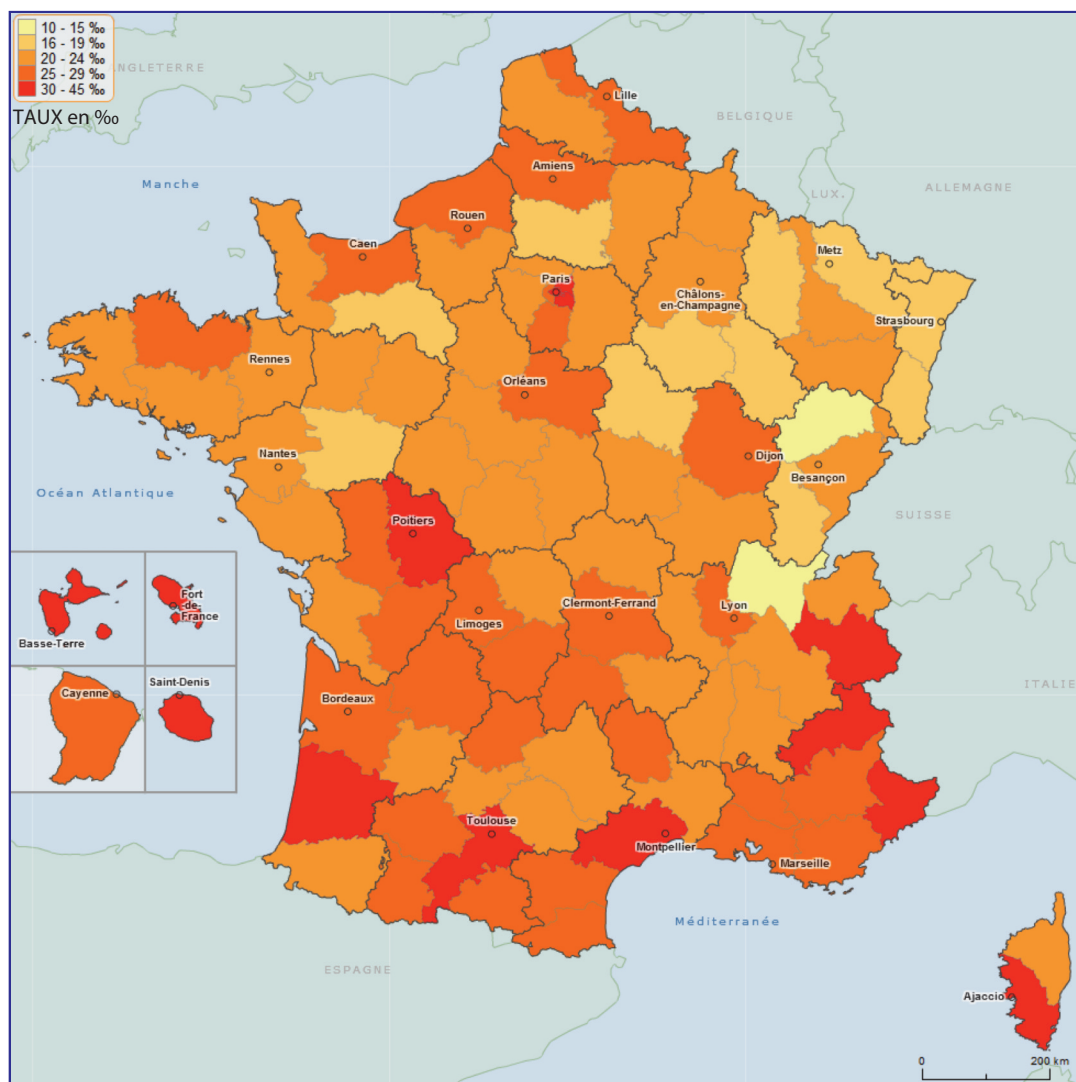
La répartition des effectifs par type de collectivité confirme la part majoritaire d'agents employés par les communes (55,6 %, soit 1 006 843 agents), tandis que les départements rassemblent 16 % des agents territoriaux. Les structures intercommunales et les établissements communaux (CCAS, caisse des écoles) réunissent respectivement 12,5 % et 7 % des effectifs territoriaux. Les régions, quant à elles, emploient 4,4 % des agents territoriaux et 3,6 % pour les établissements départementaux.

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.

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).

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 (28,8 ‰), mais plus fort que le taux d'administration hospitalière (16 ‰).

TAUX D'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
PAR DÉPARTEMENT (EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)



Sources : 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

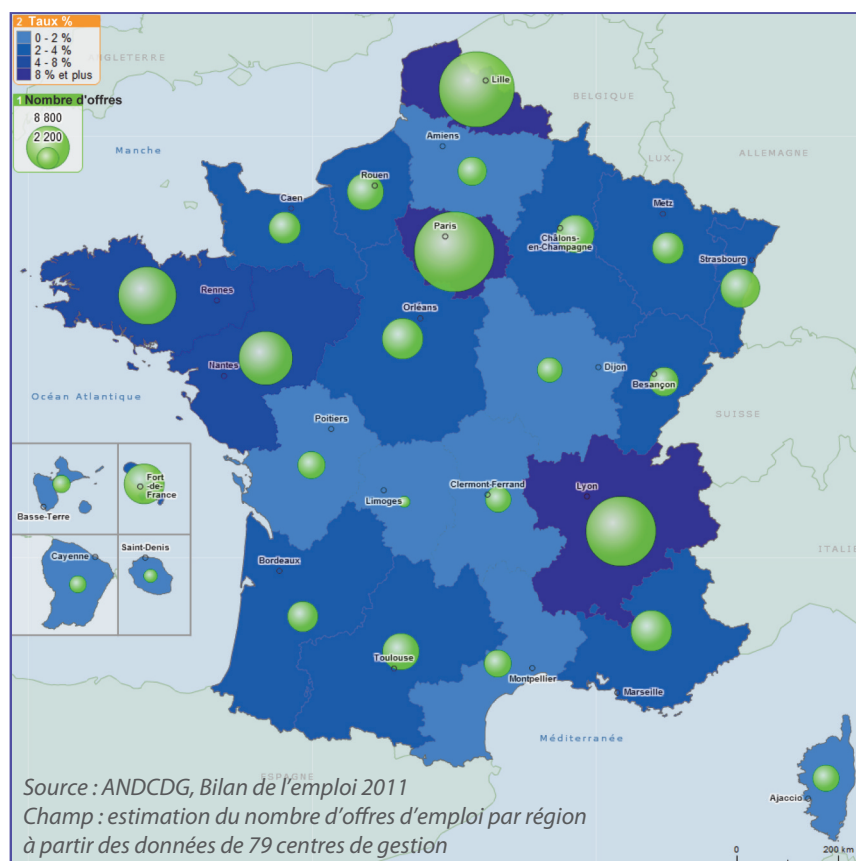
Les centres de gestion assurent, conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et conjointement avec le CNFPT, la publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B, C des collectivités locales de leur ressort géographique. Les collectivités ont également obligation de déclarer aux 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, www.emploi-territorial.fr, www.rdvemploipublic.fr, ainsi que sur certains sites propres à quelques centres de gestion. De plus, depuis la fin de l'année 2011, le site internet de la FNCDG (www.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 : une dynamique plus marquée pour les intercommunalités et 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 2011, **plus de 53 500 offres d'emploi ont été publiées**, dont 4 500 offres accessibles chaque jour.

RÉPARTITION RÉGIONALE DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI PUBLIÉES

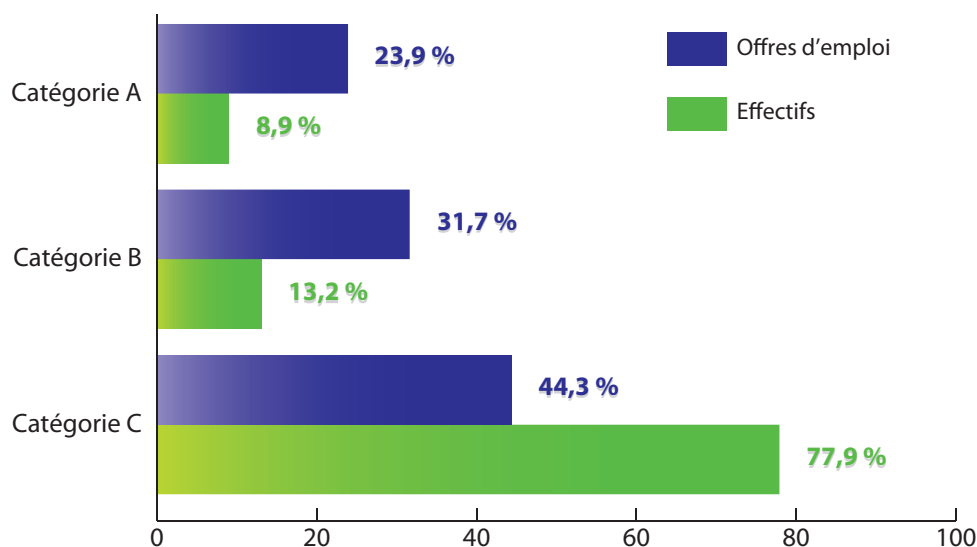


La moitié des offres d'emploi concerne les communes (50 %). Viennent ensuite les intercommunalités (17 %), les départements (14 %), les syndicats et autres établissements (8 %), les CCAS (6 %) et les régions (3,2 %). Dans de plus faibles proportions, on recense les SDIS (1 %), les centres de gestion (0,7 %) et le CNFPT (0,1 %).

En rapprochant ces chiffres des données relatives aux effectifs de l'année 2010, on constate que les intercommunalités sont les employeurs les plus dynamiques. En effet, alors que les intercommunalités représentent 9 % du poids de l'effectif global en 2010, ces dernières diffusent 16 % des offres d'emploi en 2011. Cet écart illustre le développement des structures intercommunales dans un contexte où les collectivités cherchent de plus en plus à mutualiser leurs moyens pour assurer des services sur leurs territoires.

Pour ce qui concerne l'étude des offres d'emploi par catégorie hiérarchique, par filière et par temps de travail, ces données permettent d'apprécier en partie les besoins actuels des collectivités.

RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI ET DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE⁽⁶⁾



Sources : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011. SIASP, Insee.

Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation. Traitement ANDCDG.

Les offres d'emploi de catégorie C (44,3 %) restent les plus nombreuses. Toutefois, même si les effectifs de catégorie A et B ne représentent que 22 % de l'ensemble des effectifs, le marché de l'emploi apparaît plus dynamique sur ces catégories avec 55 % d'offres d'emploi publiées. On peut y voir une tendance au développement des emplois de catégorie A et B, mais 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, 83,5 % des offres d'emplois concernent les trois principales filières : technique (35,6 %), administrative (31,7 %) et médico-sociale (16,2%). Viennent ensuite les filières culturelle (7 %) et animation (4 %), et dans des proportions bien plus faibles, les filières incendie et secours, sécurité et sportive.

⁶ 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.

Là aussi, l'écart entre le poids des filières au sein des offres d'emplois en 2011 et au sein des effectifs en 2010 permet d'analyser une des tendances du marché de l'emploi territorial. Pour la filière médico-sociale, l'écart de trois points (16 % des offres en 2011, 13 % des effectifs en 2010) est significatif des difficultés de recrutements rencontrées par les collectivités pour bon nombre de métiers relevant de cette filière.

Pour ce qui relève du temps de travail, plus de **16 % des offres d'emploi** sont des offres à **temps non complet**, soit un peu plus de 8 500. Ces offres d'emploi à temps non complet concernent majoritairement 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	8,9 %
2	=	Agent de gestion administrative	4,1 %
3	=	Animateur de loisirs	2,9 %
4	=	Enseignant artistique	1,8 %
5	➔	Agent d'accompagnement de l'enfance	1,8 %
6	=	Assistant d'accueil petite enfance	1,3 %
7	➔	Agent polyvalent de restauration	1,3 %
8	➔	Travailleur social	1 %
9	➔	Animateur éducatif et accompagnement périscolaire	1 %
10	➔	Aide-soignant	0,8 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011

Champ : nombre de nominations par métier (données de 45 centres de gestion)

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

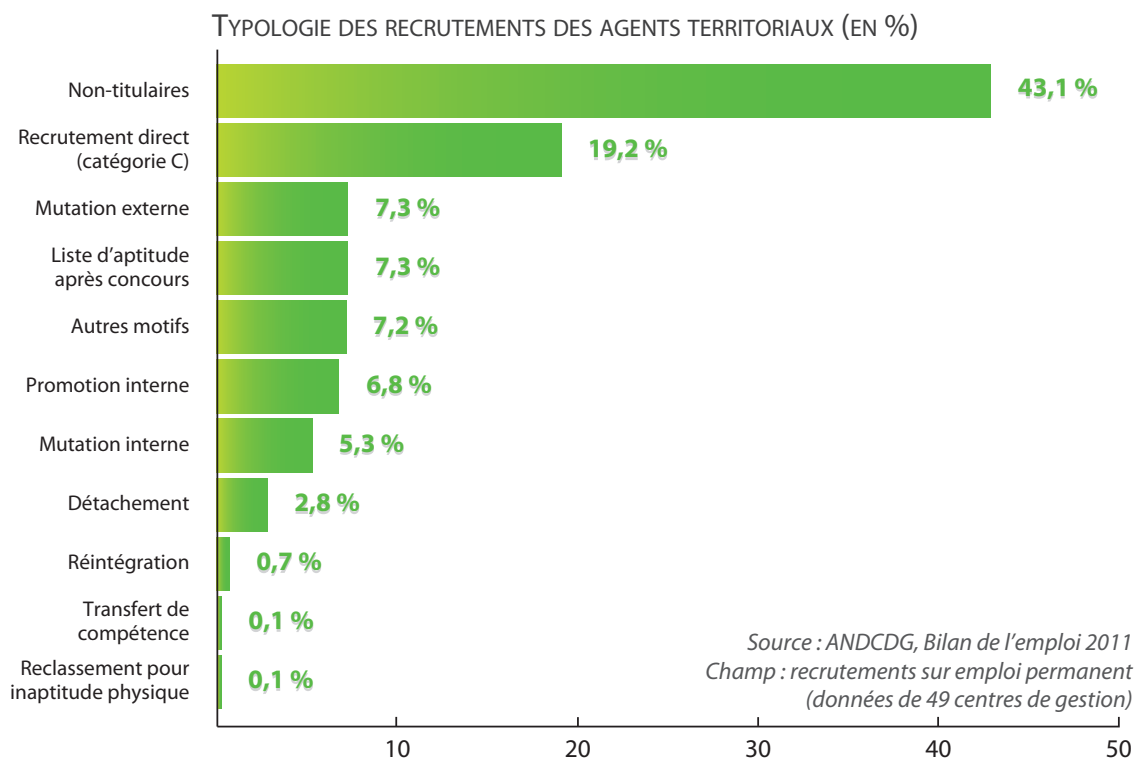
- les métiers représentant un nombre important d'emplois (agent d'entretien polyvalent et agent de gestion administrative)
- les métiers à temps non complet, concernant une activité qui fluctue au cours de l'année en fonction du rythme scolaire (animateur de loisirs, enseignant artistique, agent d'accompagnement 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)

Les principaux modes de recrutement des collectivités

Les données de l'année 2011 confirment de nouveau **l'importance du recrutement d'agents non-titulaires**. Avec 43,1 % des recrutements, près d'un agent sur deux intègre une collectivité locale par le biais d'un premier contrat à durée déterminée, alors que les contractuels ne représentent que 20 % des effectifs⁽⁷⁾. Il est à noter cependant que de fortes disparités existent sur le territoire national, ce taux de recrutement d'agents contractuels variant de 12 % à 66 % selon les régions.

Le recours aux agents non-titulaires est une réalité prise en compte avec la publication l'année dernière 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 devrait se traduire par une résorption significative de la précarité de certains agents.

Parmi les recrutements statutaires⁽⁸⁾, c'est le recrutement direct qui arrive en tête avec 19 % des nominations (-3 points par rapport à 2010). 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 d'atténuer le phénomène non titulaire, les recrutements sur liste d'aptitude après concours connaissent un regain en 2011 avec plus de 7 % des recrutements (5,4 % en 2010).

⁷ A partir de l'enquête « avancée » des bilans sociaux de l'année 2011, à partir d'un échantillon de 3 200 collectivités, la DGCL avance un taux provisoire de recrutement d'agent contractuel de 50 % (DGCL, BIS, n° 93, janvier 2013)

⁸ 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.

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^{er} 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 2011, **33 types de concours territoriaux**⁽⁹⁾ ont été organisés par les centres de gestion et le CNFPT, toutes catégories confondues (4 en catégorie A +, 8 en catégorie A, 10 en catégorie B et 11 en catégorie C). Certains concours n'étant pas organisés annuellement, la comparaison avec l'année 2010 ne peut se faire de manière exhaustive.

DONNÉES COMPARATIVES DES CONCOURS TERRITORIAUX ORGANISÉS EN 2010 ET EN 2011

	2010	2011	Évolution entre 2010 et 2011
Nombre de concours organisés	42	33	-21 %
Nombre de postes ouverts	22 003	22 559	+2,5 %
Nombre de candidats inscrits	155 000	188 069	+21 %
Nombre de présents	113 000	131 333	+16 %
Nombre de lauréats	18 698	19 451	+4 %

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

Bien que le nombre de concours en 2011 se révèle inférieur à celui de l'année précédente, le nombre de postes ouverts a augmenté de 2,5 % et les candidats ont été 21 % plus nombreux à s'inscrire. Les concours organisés en 2011 ont donc amplifié l'activité des services concours concernés du fait de l'augmentation significative du nombre de candidats.

Cependant, le taux de présence aux épreuves d'admissibilité de l'ensemble des concours est descendu de 73 % en 2010 à 70 % en 2011. Le taux d'admissibilité⁽¹⁰⁾ s'élève quant à lui à 23 % avec **26 898 candidats admissibles**.

Le taux de pourvoi des postes ouverts est resté quant à lui stable sur les deux années (85 % en 2010 et **86 % en 2011**). Le nombre de lauréats aux concours de 2011 s'élève à **19 451**, ce qui représente une augmentation de près de 4 % par rapport à 2010.

⁹ Concours externe, concours interne et troisième concours confondus

¹⁰ 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.

La part de postes ouverts en 2011 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+	157	1 %	0,2 %
A	4 746	21 %	8,7 %
B	8 524	38 %	13,2 %
C	9 132	40 %	77,9 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011

Le taux de pourvoi des postes est globalement de 86 %, mais il est nettement plus élevé dans les concours de catégories A + et B (respectivement 95 % et 91 %). Ainsi, en 2011, 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 C (taux de pourvoi de 84 % et 83 %).

Six concours regroupent à eux seuls 60 % des postes ouverts : rédacteur, agent de maîtrise, attaché, agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), assistant spécialisé d'enseignement artistique (ASEA) et ingénieur.

LES PRINCIPAUX CONCOURS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION EN 2011

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats inscrit	Nombre de présent	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats	Taux de pourvoi
Rédacteur	4 010	47 316	29 543	5 902	3 621	90 %
Agent de maîtrise	2 443	13 136	10 555	3 219	1 903	78 %
Attaché	2 430	34 009	22 470	4 288	2 253	93 %
ATSEM	2 068	26 676	21 182	3 018	2 039	99 %
ASEA	1 451	4 108	3 479	<i>pas d'épreuve d'admissibilité</i>	1 336	92 %
Ingénieur	1 265	5 294	3 146	1 276	824	65 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011

Le taux de présence varie de 59 % pour le concours d'ingénieur à 82 % pour celui d'assistant spécialisé d'enseignement artistique. De même, le taux de pourvoi varie de 65 % pour le concours d'ingénieur à 99 % pour celui d'ATSEM, notamment du fait de la différence de niveaux de technicité attendus.

Parmi ces six concours, seul le concours d'attaché a été organisé ces trois dernières années et permet d'observer d'importantes différences entre les sessions :

ÉVOLUTION DU CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL DE 2009 À 2011

Concours d'attaché territorial	Évolution entre 2009 et 2010	Évolution entre 2010 et 2011
Nombre de postes ouverts	+ 16 %	8 %
Nombre de candidats inscrits	+ 21 %	2 %
Nombre de présents	+ 50 %	8 %
Nombre de lauréats	+ 18 %	18 %

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

Ainsi les importantes évolutions qu'a connues le concours d'attaché en 2010, principalement du fait de sa réforme, ont été confirmées dès l'année suivante. La nouvelle périodicité de ce concours (tous les deux ans) modifiera probablement de nouveau les tendances.

Les examens professionnels

En 2011, les centres de gestion ont organisé **20 types d'examens professionnels** : 6 de catégorie A, 8 de catégorie B et 6 de catégorie C. Parmi les **33 477 candidats inscrits** à ces examens professionnels, **87 % se sont présentés** aux épreuves. Et parmi les candidats présents, 72 % ont été admissibles⁽¹¹⁾ et **47 % admis** (soit 13 850 lauréats).

DONNÉES SUR LES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2011

Catégorie	Nombre candidats inscrits	Nombre de présents	Nombre de lauréats
A	4 745	4 034	1 320
B	11 563	9 453	3 571
C	17 169	15 546	8 959

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011

La répartition des lauréats d'examens professionnels par catégorie hiérarchique (9 % de catégorie A, 26 % de catégorie B et 65 % de catégorie C) est plus proche de la structuration des effectifs dans la fonction publique territoriale.

¹¹ 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

Six examens réunissent à eux seuls 87,5 % des lauréats, parmi lesquels ceux d'adjoint administratif de 1ère classe et d'agent de maîtrise avec plus de la moitié des lauréats :

LES PRINCIPAUX EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION EN 2011

	Nombre de candidats inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats	Taux de réussite des présents
Adjoint administratif de 1^{ère} classe	9 651	8 759	7 683	5 292	60,4 %
Rédacteur (secrétaire de mairie et catégorie C)	5 104	4 044	2 957	1 030	25,5 %
Agent de maîtrise	4 578	4 141	1 999	1 807	43,6 %
Rédacteur chef	3 986	3 391	2 688	1 614	47,6 %
Attaché principal	2 983	2 609	1 228	874	33,5 %
Adjoint technique de 1^{ère} classe	2 431	2 188	<i>pas d'épreuve d'admissibilité</i>	1 488	68,0 %
Total des 20 examens	33 477	29 033	18 168	13 850	47,7 %

Source : ANDCDG, Bilan de l'emploi 2011

IV - Les données Retraite

L'analyse des départs en retraite des fonctionnaires et des non titulaires de la fonction publique territoriale est rendue possible grâce à l'exploitation des données de la CNRACL et de l'IRCANTEC.

En 2011, on compte **34 751 départs en retraite de fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL** soit plus de 20 % de départs supplémentaires par rapport à 2010 dont 9,40 % en invalidité. Cette forte augmentation est due principalement aux derniers départs anticipés des parents de 3 enfants.

L'âge moyen de départ en retraite est de **58 ans et 7 mois** en 2011 contre 59 ans et 4 mois en 2010. 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. Par rapport à la structure des effectifs territoriaux, ces départs font état d'une surreprésentation d'agents de catégorie A (11,7 % contre 8,5 % de fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique territoriale) et de catégorie B (15,6 % contre 13 % de fonctionnaires de catégorie B).

Une représentation plus forte d'agents de la filière administrative (26,6 % contre 24,3 % de fonctionnaires de la filière administrative) est également à noter, ainsi qu'une sous-représentation d'agents de la filière animation (0,7 % contre 3,3 % de fonctionnaires de la filière animation).

En 2011, **le nombre de départs en retraite de fonctionnaires et contractuels de la fonction publique territoriale affiliés à l'IRCANTEC** est estimé quant à lui à **5 781**, soit -22 % de départs par rapport à 2010, pour un âge moyen de départ à **61 ans et 9 mois** contre 61 ans et 5 mois en 2010.

Cette baisse importante est en corrélation directe avec l'application des mesures de report de l'âge de la retraite au 1er Juillet 2011. Les départs en retraite de ces personnels se caractérisent essentiellement par une part très importante de femmes (77,6 % contre 68 % de contractuels de sexe féminin dans la fonction publique territoriale).

Les chiffres clés de l'emploi territorial en 2011

1 811 079 agents

53 500 offres d'emploi

188 000 candidats inscrits

22 500 postes ouverts

25 agents pour 1 000 habitants

76 % d'agents de catégorie C

**34 751 départs
de fonctionnaires en retraite**

33 types de concours

85 % de postes pourvus

20 types d'examens

