



---

# PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

---



**Edition 2017**

## Avant-propos

Le présent panorama a été établi en collaboration avec l'ensemble des Centres de Gestion de la Région PACA, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui dispose que « *les centres de gestion organisent, à une échelle au moins régionale, la gestion de l'observatoire régional de l'emploi territorial.* »

Les données chiffrées contenues dans ce document démontrent que, dans un contexte de raréfaction des ressources, les collectivités et établissements territoriaux ont œuvré en faveur d'une maîtrise de leurs effectifs, la rémunération du personnel occupant une place prépondérante dans leurs dépenses de fonctionnement.

Cette maîtrise de la masse salariale observée au niveau régional fait écho à l'évolution constatée au niveau national : « Baisse de l'emploi public local : du jamais vu depuis plus de trente ans ! » titrait Laurent Terrade journaliste à Localtis ou encore « Après les réformes, coup de froid sur l'emploi territorial », un article rédigé le 10 juillet 2017 par Maud Parnaudeau pour la Gazette des Communes. Les données issues de la 6<sup>ème</sup> édition du panorama de l'emploi territorial corroborent ce constant : « *hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale diminuent pour la première fois en 2015 (-0,3 %)* » (source INSEE, données provisoires). La baisse s'est poursuivie en 2016 : - 0,2 % d'agents territoriaux.

# Données démographiques et économiques

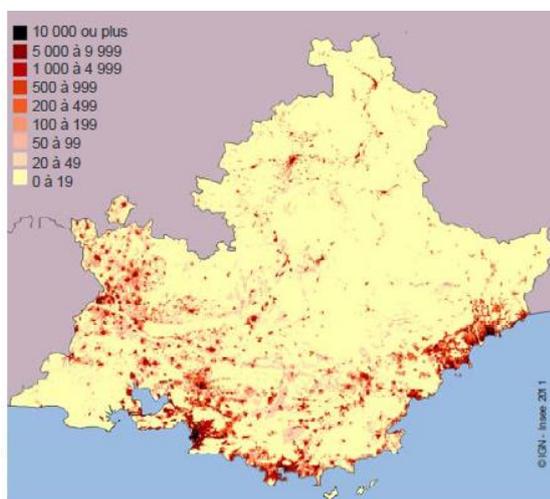
(source INSEE)

## Une région attractive

Avec près de 5 millions d'habitants et une population en constante augmentation **la région PACA est la 3<sup>ème</sup> région la plus peuplée de France et se place au 13<sup>ème</sup> rang des 271 régions européennes.**

La région PACA bénéficie d'une **forte attractivité tant résidentielle que touristique**. Elle a gagné 2 millions d'habitants en 45 ans, **sa population a doublé entre 1962 et 2009**, cette augmentation représente deux fois et demi le rythme de croissance moyen constaté au niveau européen. Tous les départements n'ont pas progressé au même rythme : le Var est le département qui connaît la croissance la plus forte et la plus constante ; le Vaucluse, les Alpes-Maritimes et les Alpes-de-Haute-Provence augmentent au rythme de la moyenne régionale alors que les Hautes-Alpes et les Bouches-du-Rhône connaissent une croissance démographique moindre mais cependant supérieure à celle constatée au niveau national. Depuis 2001, on observe une inflexion marquée de l'apport d'habitants, notamment dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône. Les migrations résidentielles se reportent sur l'arc sud-ouest méditerranéen et Rhône-Alpes.

Du point de vue de l'**attractivité touristique**, la fréquentation au cours de la période estivale est **nettement repartie à la hausse** : + 5 % en 2017 contre – 3 % en 2016, année marquée par l'attentat de Nice. Cette hausse de la fréquentation profite à l'ensemble des départements de la région, hors les Hautes-Alpes où l'on constate un léger recul du dynamisme touristique (1 % en 2017 contre + 5,3 % en 2016).



En termes de **densité** (158 habitants / km<sup>2</sup>), PACA se situe au **4<sup>ème</sup> rang national**, derrière l'Île de France (982), le Nord-Pas-de-Calais (324) et l'Alsace (224). La population du **territoire régional, d'une superficie de 31 400 km<sup>2</sup>**, se concentre essentiellement sur le littoral qui rassemble 70 % des habitants. **76 % de la population occupe seulement 10 % de ce territoire** où la montagne occupe la moitié de la superficie et où les espaces protégés sont nombreux : 4 parcs nationaux, 7 parcs régionaux (+ 2 en projet), 11 réserves naturelles nationales, 6 réserves naturelles régionales et 4 réserves biosphère.

Cependant, **ces atouts sont assombris par des indicateurs moins favorables** : 17,5 % de la population régionale vit sous le seuil de pauvreté (établi à 1 010 € par mois en 2014), cet indicateur étant plus défavorable dans les Bouches-du-Rhône (18 %) et le Vaucluse (17 %).

La part du salaire dans le revenu disponible des ménages est inférieure de 4,7 points par rapport à la moyenne nationale en 2014, le poids des retraites et des prestations sociales y est plus largement représenté, notamment dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse.

La cohésion sociale est une variable complexe sur ce territoire qui souffre de fortes inégalités de niveau de vie et où les revenus du patrimoine peuvent être importants, notamment dans les Alpes-Maritimes. Entre 2001 et 2006, PACA a perdu 5 000 jeunes de 18-20 ans partis poursuivre leurs études ailleurs (soit 3 % de la population étudiante).

Sur le plan immobilier, la région PACA est la plus chère après l'Île-de-France, l'augmentation du nombre de ménages (notamment en raison de la diminution de la taille des ménages et du vieillissement de la population) et la pression sur le parc des résidences secondaires renforcent la tension sur le logement. La sur-occupation des logements est une réalité plus prégnante en PACA que dans les autres régions métropolitaines et l'offre de logements sociaux au sens large y est plus limitée : 14 % en PACA et seulement 9 % sur le littoral azuréen contre 18 % en moyenne en métropole.

## Une région dynamique

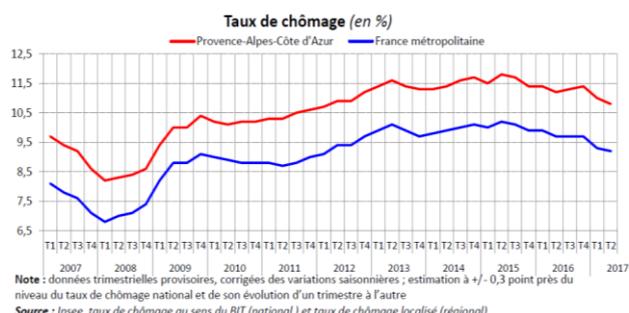
**La région PACA produit 7,2 % de la richesse nationale** et se situe au 3<sup>ème</sup> rang du PIB régional en France et au 16<sup>ème</sup> rang du PIB régional de l'Union Européenne (271 régions). En 2010, en moyenne 132 entreprises ont été créées pour 10 000 actifs (86 pour l'ensemble des régions).

**La productivité du travail y est plus élevée** que dans de nombreuses autres régions européennes : PACA se place au 52<sup>ème</sup> rang des régions européennes les plus productives avec un PIB par emploi de 73 350 € en 2008 (moyenne européenne : 56 230 €). L'économie de la région est majoritairement orientée vers le secteur tertiaire qui emploie 8 salariés sur 10 dans les secteurs marchand et non marchand : commerce, transports, tourisme et plus récemment services aux entreprises. **L'emploi présentiel domine fortement** dans la région (emplois destinés à répondre aux besoins de la population locale) avec une surreprésentation, par rapport à la moyenne nationale, de l'administration publique, de l'éducation-formation, de la santé et de l'action sociale, de la distribution, du BTP, de la culture et des loisirs.

**L'emploi salarié total a progressé de 23 % entre 1990 et 2009** en PACA (de 13 % au niveau national) pendant que l'emploi industriel y a diminué de 15 %. Ce déclin est cependant moins marqué qu'ailleurs dans la mesure où les secteurs les plus touchés par la crise (automobile et textile) sont très peu présents en PACA et où la région accueille des secteurs industriels toujours dynamiques (composants électroniques, pharmacie, équipements mécaniques et électriques, métallurgie et carburants). Plus globalement, le profil économique de la région PACA, très orienté sur le secteur tertiaire, a permis d'amortir les effets de la crise de 2008.

Néanmoins, le dynamisme économique de la région PACA ne suffit pas à absorber la forte croissance de sa population active et **le taux de chômage y est nettement supérieur** à celui constaté en France métropolitaine : au 3<sup>ème</sup> trimestre 2017, le taux de chômage en PACA est de 11,1 %<sup>1</sup>, il est de 9,7 % en France (hors Mayotte).

NB : on recense en PACA 482 000 actifs au chômage ou aux frontières du chômage (en situation de sous-emploi ou de précarité).



<sup>1</sup> 3<sup>ème</sup> taux le plus élevé après les Hauts-de-France à 11,9 % et l'Occitanie à 11,3 %

# Les effectifs de la fonction publique territoriale

## Données nationales

Selon les données du Ministère de l'action et des comptes publics, au 31 décembre 2015, la fonction publique employait plus de 5,451 millions d'agents publics fonctionnaires et contractuels (hors contrats aidés), dont 1 889 310 territoriaux – ils étaient 1 894 655 au 31 décembre 2014.

Les analyses de la DGAFP confirment une baisse des effectifs (hors contrats aidés) de la fonction publique territoriale de 0,3 % en 2015 et de 0,2 % en 2016 alors qu'ils étaient en hausse constante depuis les années 80.

La diminution des dotations globales de l'Etat aux collectivités territoriales ainsi que la recomposition des structures intercommunales sont les motifs avancés pour expliquer cette diminution qui impacte de manière différente les effectifs selon le statut des agents :

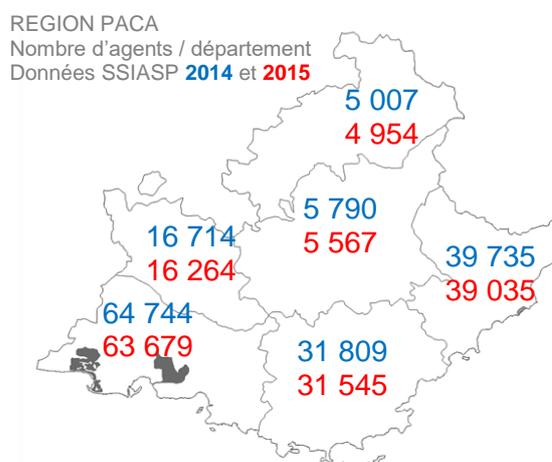
Statut des agents	Evolution des effectifs 2015 / 2014
Fonctionnaires	0,3
Contractuels	- 2,3
Autres catégories et statuts	- 2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	9,4

## Données régionales

**En 2015 la Région PACA, avec 161 044 agents (titulaires et contractuels hors contrats aidés), recense 8,5 % des effectifs territoriaux nationaux (contre 9 % en 2014).** Son taux d'administration territoriale<sup>2</sup> moyen d'environ 27 agents territoriaux pour 1 000 habitants, est le deuxième taux le plus élevé constaté parmi les 13 régions françaises (la Corse affiche un taux d'administration de 34 ‰). Par comparaison, le taux d'administration territoriale moyen s'élève à 25,6 ‰<sup>3</sup> en France métropolitaine. **Les effectifs territoriaux de la Région PACA avaient progressé de + 0,9 % entre 2013 et 2014**, la plaçant au 6<sup>ème</sup> rang des évolutions d'effectifs des 13 régions françaises après :

- Corse : + 3,1 %,
- Bretagne : + 1,8 %,
- Auvergne-Rhône-Alpes : + 1,4 %,
- Île-de-France : + 1,2 %,
- Pays de la Loire : + 1 %.

**Ils ont diminué de 1,68 % entre 2014 et 2015** et cette baisse concerne l'ensemble des départements de la région.



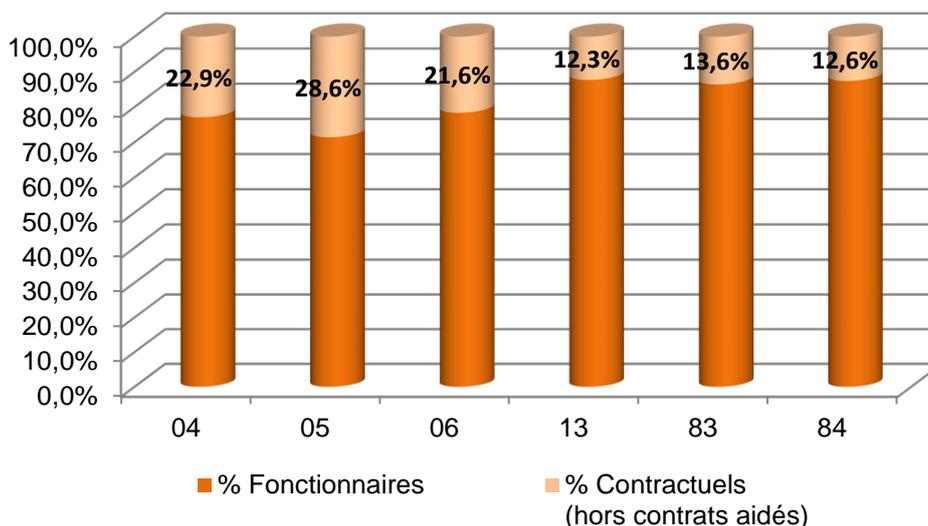
<sup>2</sup> Taux d'administration territoriale = nombre de fonctionnaires territoriaux en 2014 (données SSIASP) / population par département en 2014 (données INSEE)

<sup>3</sup> DGAFP – Chiffres-clés 2016

## Moins de contractuels en PACA qu'au niveau national

En PACA, le poids des agents contractuels dans la démographie des personnels territoriaux est moindre qu'au niveau national (16 % contre 19 %) avec des écarts importants d'un département à l'autre.

Part des contractuels dans l'effectif territorial total en PACA



**C'est dans la catégorie A que la fraction des contractuels est la plus importante** : ils représentent environ  $\frac{1}{4}$  de l'effectif total contre 17 % dans les catégories C et B.

Toutes catégories confondues, **près des 2/3 des agents contractuels sont des femmes** (65,1 %). Deux filières concentrent une proportion importante de contractuels : la filière animation (47,5 % des effectifs de la filière) et la filière culturelle (près de 30 % des effectifs de la filière). La réforme des rythmes scolaires, dont les premières applications sont entrées en vigueur dès la rentrée scolaire 2013, n'est sans doute pas étrangère à ce phénomène.

Enfin, tous statuts confondus (contractuel et fonctionnaire), le taux de féminisation de l'emploi territorial est légèrement inférieur en PACA qu'au niveau national : 58,7 % contre 61,3 %.

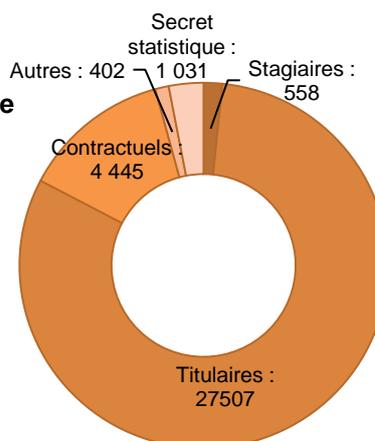
# Les départs à la retraite à l'horizon 2020 et 2030

## Projections 2020

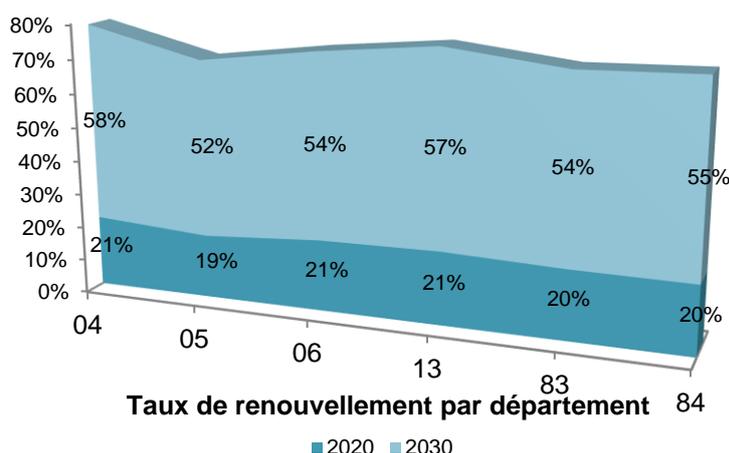
Selon les projections de départ à la retraite établies par l'INSEE<sup>4</sup>, le taux de renouvellement moyen des effectifs territoriaux employés dans les 1 411 collectivités et établissements de la Région PACA s'élèvera à 21 % en 2020 (soit 33 943 agents) et à 55 % en 2030 (soit 89 833 agents territoriaux).

NB : entre 2012 et 2015, l'âge de mise en paiement de la pension a progressé de deux ans et onze mois pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Départs à la retraite en 2020 selon le statut



NB : le secret statistique vise à empêcher l'identification indirecte d'une personne physique ou morale qui pourrait être possible en raison de l'effectif trop faible d'une variable



Comme l'illustre le tableau ci-après, le taux de renouvellement le plus important concerne les agents de catégorie A et le moins important les agents de catégorie C.

Catégorie	Effectifs 31/12/2013	Projections départs 2020	Taux de renouvellement 2020	Projections départs 2030	Taux de renouvellement 2030
A	14 093	3 982	<b>28,26%</b>	8 467	<b>60,08%</b>
B	20 138	4 401	21,85%	11 632	57,76%
C	122 136	22 940	<b>18,78%</b>	65 336	<b>53,49%</b>
<b>Sous-Total</b>	156 367	31 323	20,03%	85 435	54,64%
<b>Non classés</b>	6 183	2 620	42,37%	4 398	71,13%
<b>Total</b>	162 550	33 943	20,88%	89 833	55,26%

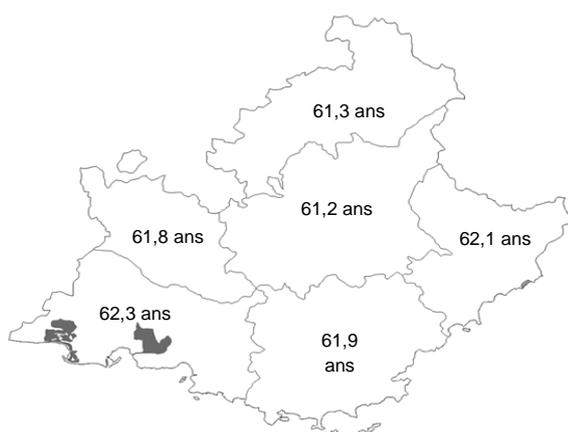
<sup>4</sup> Données SIASP (système d'information sur les agents des services publics) établies à partir des effectifs territoriaux de PACA au 31/12/2013.

Les filières dans lesquelles les départs à la retraite, à l'horizon 2030, pèseront le plus dans l'effectif total de la filière sont, par ordre décroissant :

- la filière technique avec 57,39 %,
- les filières administrative et sportive avec 56,74 %,
- la filière culturelle avec 55,61 %,
- la filière médico-sociale (comprenant les agents relevant des cadres d'emplois médico- techniques) avec 51,47 %,
- la filière police municipale avec 49,44 %,
- la filière sapeurs-pompiers avec 34,89 %
- et enfin la filière animation avec 28,90 % des effectifs présents au 31/12/2013 qui prendront leur retraite en 2030.

### Effet miroir : les départs à la retraite observés en 2015

En 2015, ce sont **3 259 agents territoriaux** qui sont partis à la retraite, ce qui représente environ un dixième des départs prévus en 8 ans sur la période 2014/2020. Les départs à la retraite recensés en PACA en 2015 représentaient 9,8 % du total des départs en retraite recensés au niveau national cette même année.

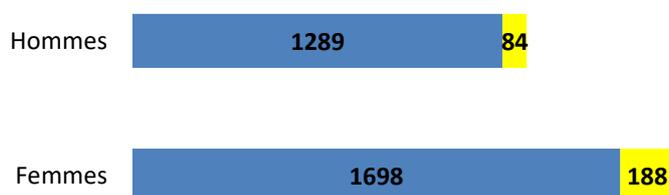
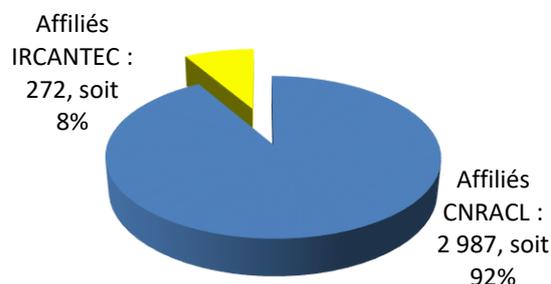


### Un âge moyen de départ qui correspond à l'âge minimum légal :

En 2015, l'âge moyen des départs à la retraite en Région PACA était de **62 ans**.

Au niveau national, les données du SIASP indiquent un âge moyen de départ à la retraite de 61,1 ans : 63,3 ans pour les catégories sédentaires et 59,5 ans pour les catégories actives (sapeurs-pompiers professionnels, agents de police municipale, agents techniques œuvrant notamment dans le domaine de la salubrité ...)

**92 %** de ces départs concernaient des agents affiliés à la **CNRACL**, c'est-à-dire des fonctionnaires dont le temps de travail est  $\geq$  à 80 % du temps complet.

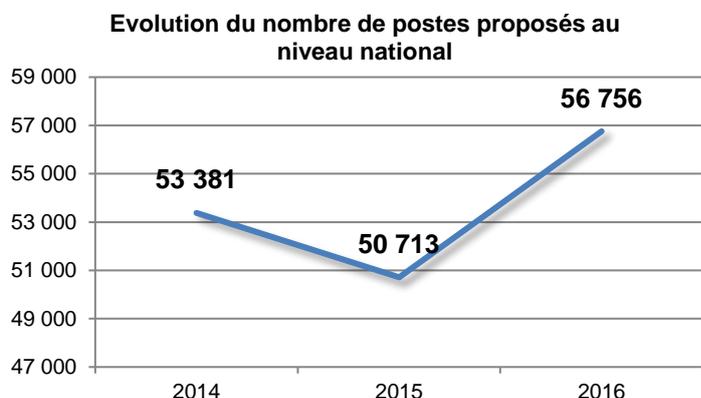


Parmi les nouveaux retraités, on comptait **57,9 % de femmes** et **42,1 % d'hommes**.

■ CNRACL ■ IRCANTEC

# La dynamique du recrutement en PACA

**Une stabilité du nombre de postes proposés en PACA dans un contexte national reparti à la hausse en 2016**



**Au niveau national, on constate une augmentation de 10,6 % du nombre de postes proposés entre 2015 et 2016**

Après la pause marquée en 2015, le nombre de postes proposés en 2016 au niveau national repart à la hausse : + 6 043 offres.

Avec 15 501 offres publiées en 2016 (contre 15 290 en 2015), **l'augmentation constatée en PACA est limitée** : + 1,4 %, soit 211 offres supplémentaires.

En 2016, 29 % des offres proposées en PACA concernent des créations de postes, 68 % sont consécutives à des vacances de postes et 3 % correspondent à des missions temporaires.

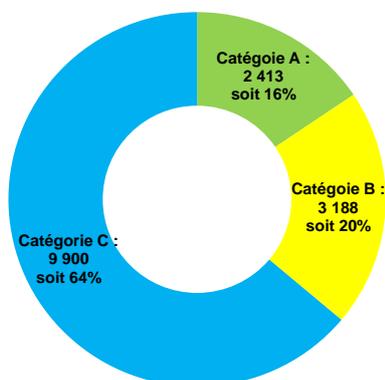
Dans 9 cas sur 10, les offres concernent des emplois à temps complet (dans 82 % des cas au niveau national) et dans plus de 99 % des cas, il s'agit d'offres sur des emplois permanents.

## Nota Bene

Si l'on considère les offres nettes\* de postes, l'évolution 2015-2016 est alors négative : - 3,2 %, soit 482 offres de moins en un an.

\*Les offres nettes sont celles qui n'ont pas fait l'objet d'une annulation a posteriori par la collectivité. Différents motifs peuvent conduire une collectivité à annuler ses offres de poste : absence de candidatures adaptées, report des recrutements, suppression des postes objets de recrutements ...).

9



La grande majorité des offres concernent la catégorie C.

Par rapport à 2015, la part des catégories C et A recule d'un point au profit de la catégorie B qui passe de 18 à 20 % en un an.

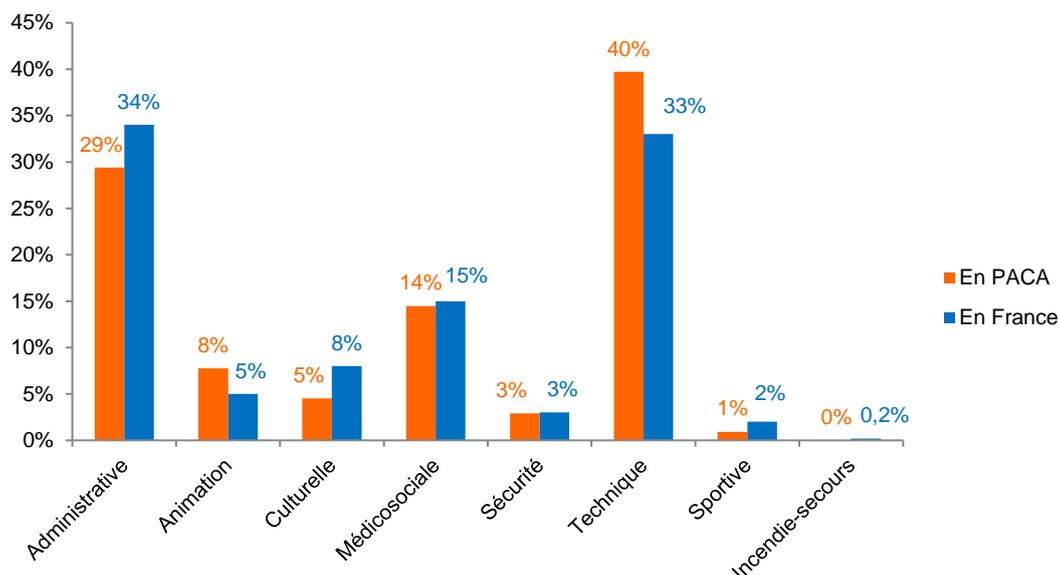
La part des offres publiées en catégorie A en PACA est de 10 points inférieure à celle constatée au niveau national (16 % contre 26 %) et de 12 points lorsque l'on considère la catégorie B. Le poids des recrutements dans la catégorie C est ainsi très nettement supérieur en PACA : 64 % des offres contre 42 % au niveau national.

Enfin, on note un **léger recul de la part des offres publiées dans la filière technique** qui reste néanmoins celle qui recrute le plus (40,4 % en 2015 contre 39,7 % en 2016). La filière administrative est en très légère augmentation (+ 0,4 point avec 29,4 % des offres), devant les filières médico-sociale, animation et culturelle qui recueillent respectivement 14,5 %, 7,8 % et 4,5 % des offres.

Au plan national, les besoins exprimés sont singulièrement différents dans quatre des huit filières :

- dans les filières administrative et technique ils sont similaires (respectivement 34 % et 33 %) alors que l'on constate un écart de 11 points en PACA,
- ils sont inversement proportionnels dans les filières animation et culturelle.

**Répartition des offres d'emplois par filière**



## Les communes, premier pourvoyeur d'emploi

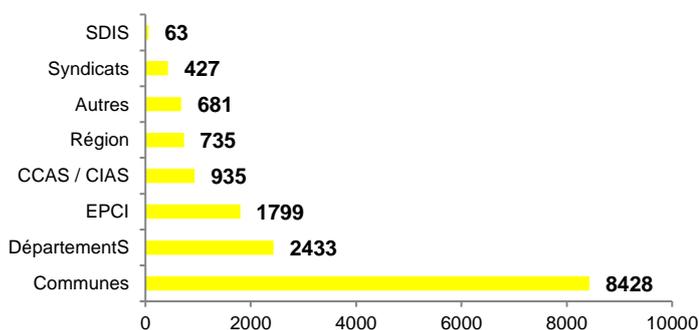
**En 2016, la place des communes dans la part des offres de postes reste prépondérante (54,3 %) et est en augmentation de 1,4 point par rapport à 2015.**

Avec 2 433 offres (en augmentation de près de 16 %), **les départements occupent la 2<sup>ème</sup> place.**

Les groupements de communes (communautés d'agglomération, communautés de communes et métropole) sont quant à eux à l'origine de 11,6 % des offres, en augmentation de 0,4 point par rapport en 2015. A l'échelon national, ces mêmes structures intercommunales affichent un plus grand dynamisme avec 22 % des offres publiées.

NB : jusqu'en 2016 la réforme territoriale, en application des lois « NOTRe » et « MATPAM », n'a eu que peu d'impact en PACA. Au regard du calendrier adopté pour le transfert des personnels vers la métropole Aix-Marseille-Provence, c'est sans doute en 2017 que sera observée une augmentation du nombre de DVE.

**Répartition des DVE 2016 par type de collectivité/établissement**



## Les métiers qui recrutent le plus en 2016

Métiers	Nb DVE 2016	%
Assistante / Assistant de gestion administrative	633	4,1%
Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	493	3,1%
Animateur éducatif accompagnement périscolaire	450	2,9%
Enseignante / Enseignant artistique	449	2,9%
Agent d'entretien polyvalent	440	2,8%
Policrière / Policier municipal-e	399	2,6%
Agent des interventions techniques polyvalent	389	2,5%
Travailleuse / Travailleur social-e	372	2,4%
Chargée / Chargé de propreté des locaux	338	2,2%
Agent polyvalent de restauration	328	2,1%

Le métier d'animateur éducatif sur le temps périscolaire est le 3<sup>ème</sup> métier qui recrute le plus en 2016. Si l'on y ajoute les animateurs enfance-jeunesse (255 offres), les animateurs loisirs (244 offres) et les animateurs-éducateurs sportifs (110 offres), **les métiers de**

**l'animation représentent au total près de 7 % de l'ensemble des offres légalisées en PACA au cours de l'année 2016.**

Ces métiers, présents depuis 2013 dans le « top ten » des métiers qui recrutent le plus, risquent d'être lourdement impactés du fait de la liberté qu'ont désormais les élus locaux de revenir à la semaine de quatre jours. C'est d'ailleurs le choix qui a été fait dès la rentrée 2017 pour 54% des écoles relevant de l'académie d'Aix-Marseille et 84 % des écoles relevant de l'académie de Nice (moyenne nationale : 32 %).

D'autres communes pourraient rejoindre cette position à la rentrée 2018, d'une part en raison de l'effort financier que demande le maintien de la semaine de 4 jours ½ ; d'autre part, encouragées par la position de la grande majorité des enseignants (85 %<sup>5</sup>) qui sont hostiles à la semaine des 4 jours ½.

Ainsi, nombre de communes qui n'ont pas fait ce choix dès 2017, en raison de la tardivité de l'annonce en juillet et des contrats de travail déjà signés, pourraient vraisemblablement se passer des services des personnels d'animation positionnés sur le temps périscolaire et les ATSEM formées à l'animation des activités périscolaires pourraient avoir à remiser ces compétences devenues inutiles.

A ces perspectives négatives s'ajoute la fin annoncée des contrats aidés qui pourrait constituer le dernier coup de semonce en défaveur des recrutements dans ces métiers.

<sup>5</sup> Sondage SNUIPP-FSU publié en juin 2017

## Les concours

Depuis près de 10 ans, certaines missions des centres de gestion de la région PACA sont gérées au plan régional et cette organisation régionale a été formalisée par une charte régionale et une convention de coopération.

La programmation des concours et examens professionnels est un des axes majeurs de cette coopération et fait ainsi l'objet d'une concertation régionale en PACA qui aboutit à l'élaboration d'un calendrier annuel commun. Cette concertation a pour objectifs premiers de rationaliser les dépenses engagées, de mutualiser les moyens mobilisés pour conduire ces opérations et d'harmoniser les procédures.

La concertation régionale s'opère également en matière de modalités pratiques d'organisation des opérations : recensement et consolidation du recueil des besoins des collectivités et établissements territoriaux de la région, modalités communes d'instruction des dossiers d'inscription, cadrage partagé des épreuves écrites et orales ... Cette coopération pratique répond à deux exigences :

- la fiabilité et la sécurité juridique des procédures,
- l'égalité de traitement des candidats, et ce dans le respect des orientations nationales.

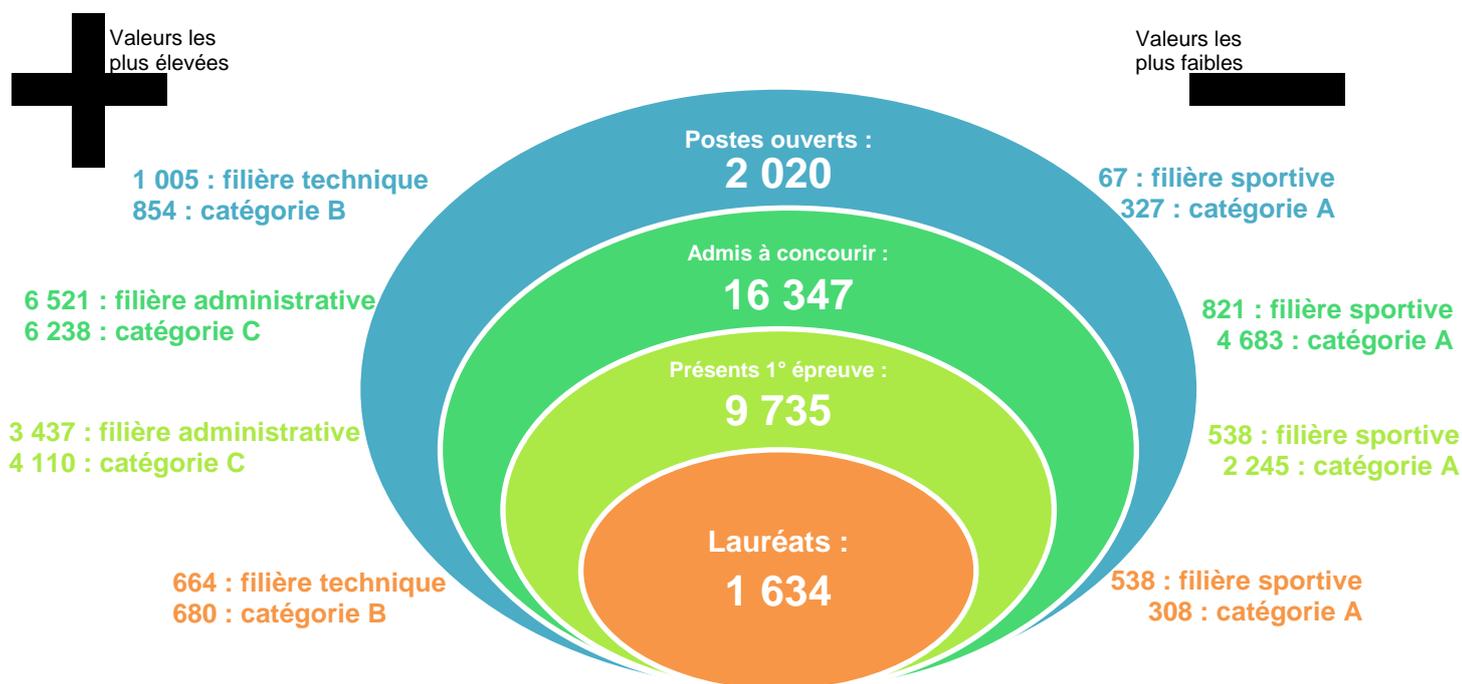
### **L'année 2016 a été rythmée par l'organisation de 19 concours au niveau régional**

- 2 concours dans la filière administrative : attaché et adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe ;
- 4 concours dans la filière technique : technicien, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe, adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 3 concours dans la filière culturelle : attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 1 concours dans la filière police municipale : gardien de police municipale ;
- 7 concours dans la filière médico-sociale : médecin, infirmier en soins généraux de classe normale, auxiliaire de soins principal de 2<sup>ème</sup> classe, auxiliaire de puériculture de 1<sup>ère</sup> classe, éducateur de jeunes enfants, assistant socio-éducatif et ATSEM de 1<sup>ère</sup> classe ;
- 2 concours dans la filière sportive : ETAPS et ETAPS principal de 2<sup>ème</sup> classe.

A cela s'ajoutent bien sûr les examens professionnels.

Les paragraphes qui suivent exposent les grandes lignes de l'analyse des données quantitatives recueillies lors des concours organisés en 2016 en région PACA.

Près de 10 000 candidats ont participé à la première épreuve des 19 concours organisés en 2016 en PACA. Le schéma ci-après illustre les valeurs les plus fortes et les valeurs les plus faibles enregistrées lors de ces opérations :



La filière technique recueille près de 50 % des postes ouverts en 2016 alors que c'est dans la filière administrative que la part des candidats admis à concourir et celle des candidats présents à la première épreuve est la plus élevée. Ce phénomène s'explique en grande partie par le fait que les opérations de la filière technique sont « diluées » dans 10 spécialités différentes dont certaines sont très peu courues (ex/ : transports et déplacements).

Filières	Nombre de postes ouverts	% dans l'ensemble des filières	Nombre d'admis à concourir	% dans l'ensemble des filières	Nombre de présents à la 1ère épreuve	% dans l'ensemble des filières
Technique	1 005	49,7%	3 659	22,4%	2 468	25,4%
Administrative	432	21,4%	6 521	39,9%	3 437	35,3%
Culturelle	146	7,2%	1 591	9,7%	870	8,9%
Police municipale	80	4,0%	2 034	12,5%	1 246	12,8%
Médico-sociale	290	14,4%	1 721	10,5%	1 176	12,1%
Sportive	67	3,3%	821	5,0%	538	5,5%
<b>TOTAL</b>	<b>2 020</b>	<b>100,0%</b>	<b>16 347</b>	<b>100,0%</b>	<b>9 735</b>	<b>100,0%</b>

Le taux de mobilisation des candidats par nombre de postes ouverts est très variable d'une filière à l'autre : la concurrence est très forte dans la filière police municipale avec 15,6 candidats présents à la 1<sup>ère</sup> épreuve et un taux de réussite<sup>6</sup> de 6,4 %.

Filières	Taux d'absentéisme	Nombre de candidats /poste ouvert	Taux de réussite	Taux de postes non pourvus
Filière technique	32,5%	2,5	26,9%	33,9%
Filière administrative	<b>47,3%</b>	8	12,0%	4,9%
Filière culturelle	<b>45,3%</b>	6	16,4%	2,0%
Filière police municipale	38,7%	<b>15,6</b>	<b>6,4%</b>	0,0%
Filière médico-sociale	31,7%	4	22,9%	7,2%
Filière sportive	34,5%	8	12,5%	0,0%

Tous concours confondus, le taux d'absentéisme enregistré en 2016 s'élève à 40,4 % avec deux filières qui se situent au-dessus de la moyenne :

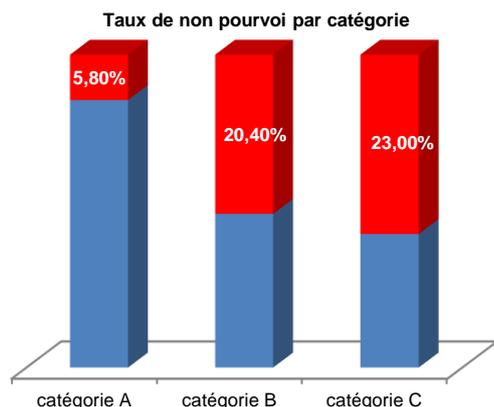
- la filière administrative où 47,3 % des candidats ne se sont pas présentés à la 1<sup>ère</sup> épreuve (52,9 % d'absentéisme pour le concours d'attaché territorial et 37,1 % pour le concours d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe),
- la filière culturelle : 45,3 % d'absentéisme toutes opérations confondues, avec un record de 47,9 % au concours d'attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

14

Si l'on observe les valeurs par catégories :

- C'est lors de concours de catégorie A que le plus fort taux d'absentéisme est constaté : il concerne 52,6 % des candidats admis à concourir contre 37,7 % pour les concours de catégorie B et 34,1 % pour les concours de catégorie C ;
- Le taux de réussite est plus élevé en catégorie B (20,1 %) et le plus faible concerne la catégorie A (13,7 %) pour laquelle les jurys ont des exigences plus fortes. C'est aussi en catégorie B que le taux de mobilisation est le plus faible (4 candidats par poste ouvert contre 6,9 en catégorie A) et que le taux d'absentéisme est le plus élevé ; ces trois valeurs peuvent laisser supposer qu'en catégorie B les candidats sont plus attentifs à leur niveau de préparation aux épreuves et renoncent à concourir s'ils ne s'estiment pas être à la hauteur des attentes du jury. Cependant, un constat vient nuancer cette hypothèse : nombreux sont les candidats, toutes catégories confondues, à s'inscrire à plusieurs concours organisés le même jour et arbitrent en faveur de tel ou tel grade en fonction de leur niveau de préparation ou optent pour le centre organisateur présentant le ratio le plus favorable (nombre d'admis à concourir versus nombre de postes ouverts).

<sup>6</sup> Taux de réussite = nombre de lauréats par rapport au nombre de candidats présents à la 1<sup>ère</sup> épreuve.



Au total, 1 634 candidats ont répondu avec succès aux attentes du jury et se sont vus inscrits sur les différentes listes d'aptitude. Le taux global de non pourvoi des postes s'élève néanmoins à 19,1 %, soit 386 postes non pourvus sur 2 020 postes ouverts. Sur ce chapitre, le plus mauvais score est enregistré dans les concours de catégorie C avec un record pour le concours d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe où 41,2 % des postes n'a pas été pourvu.

Globalement, on constate une moindre mobilisation des candidats par poste ouvert. Le concours ne constitue plus, depuis plusieurs années déjà, la voie majeure d'accès à la fonction publique territoriale : la part des entrées sans concours constatée au niveau national en atteste : elle était de 58 % en 2015, soit deux points de plus qu'en 2014.

### Peu de lauréats intéressés par un suivi

Le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 pris en application de l'article 42 de la loi déontologie du 20 avril 2016 a instauré l'obligation, pour les autorités organisatrices de concours, de suivre leurs lauréats afin de les aider à trouver un poste dans la fonction publique territoriale. Depuis l'entrée en vigueur de ce texte, 1 164 lauréats encore inscrits sur listes d'aptitude ont été invités par les CDG PACA à participer à une réunion collective ou à bénéficier d'un entretien individuel (l'entretien individuel s'adresse aux lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur liste d'aptitude).

Seuls 136 ont répondu présents, soit un taux absentéisme global qui s'élève à plus de 88 %.

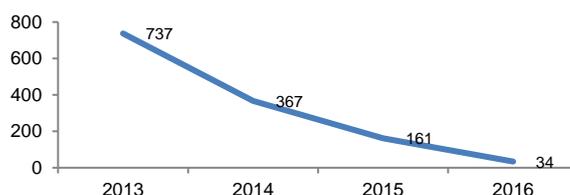
Cette faible mobilisation des lauréats de concours est une constante que regrettent l'ensemble des centres de gestion au niveau national et qui pose la question de la véritable motivation des candidats aux concours à intégrer la fonction publique territoriale.

## Les recrutements par voie de sélection professionnelle

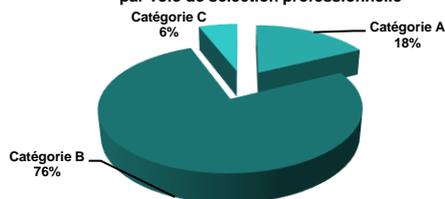
Avant la publication de la loi déontologie du 20 avril 2016, qui a prolongé pour deux années supplémentaires le dispositif d'intégration des agents contractuels dit loi Sauvadet, l'année 2016 devait marquer la fin de ce processus d'intégration par voie de sélection professionnelle.

Depuis 2013, année de mise en œuvre du dispositif, le volume des agents bénéficiaires de ce dispositif s'est tari. Au niveau national, 10 381 dossiers avaient été déposés en 2013 et seulement 525 en 2016. En PACA, entre 2013 et 2016, 1 299 dossiers ont été déposés auprès des CDG, dont seulement 34 en 2016.

**Evolution du nombre de dossiers traités chaque année en PACA**



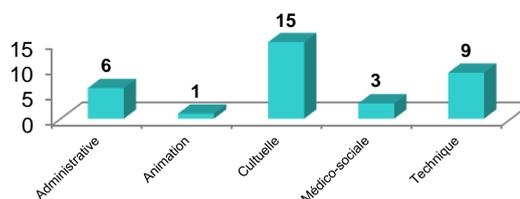
**Répartition par catégorie des candidats à l'intégration par voie de sélection professionnelle**



En PACA, les agents ayant bénéficié des entretiens de sélection professionnelle en 2016 étaient majoritairement des agents de catégorie B.

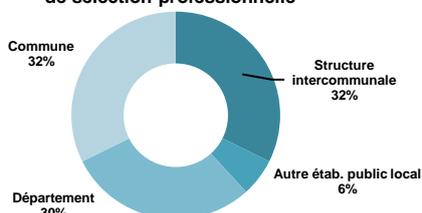
La filière culturelle était la plus représentée avec 13 assistants d'enseignement artistique, un attaché de conservatoire du patrimoine et des bibliothèques et un professeur d'enseignement artistique.

**Répartition par filière des candidats à l'intégration par voie de sélection professionnelle**



La représentation hommes/femmes affichait une parfaite égalité : 17 candidats de chaque genre.

**Répartition par type de structure des candidats au recrutement par voie de sélection professionnelle**



On a également pu constater une représentation relativement équilibrée des collectivités d'origine en fonction de leur affiliation (16) ou non (18) à un CDG.

31 des 33 agents qui se sont présentés devant les commissions de sélection professionnelle constituées en 2016 ont été déclarés aptes à la titularisation (un agent a renoncé à bénéficier du dispositif).



En 2016, le taux de réussite s'élève à 94 % en PACA, en hausse par rapport à la période 2013-2015 où il était de 90,6 %