COMMISSION CONCOURS – 8 FÉVRIER 2018

SOMMAIRE

1. Bilan GT Concours
2. Opérations de catégorie B de la filière artistique
3. Rapport Reçus Collés _déc2017
4. Annexe I Listes d'aptitude -références textuelles
5. Annexe II Etude sur l'état des listes d'aptitude au 1er juillet 2017 Enquête quantitative
6. Annexe IV Étude ANDCDG sur le suivi des lauréats avant et après la loi déontologie
7. Suivi lauréats Bilan des travaux
8. Annexe V Organiser le suivi des lauréats Modèle de procédure
9. Rapport final Évaluation de la Convention nationale
10. Préconisations de la cellule pédagogique
11. Communication sur le projet de décret doctorat
12. Info projet de décret base de données concours
13. Schéma dispositif collecte des données
14. Note FNCDG- Décrets 2017-1470 et 2017-1471
15. Suite point 4 annexes Contrat PrAB Liste des Territoires
16. Suite point 4-schéma dispositifs décrets 2017-1470 et 2017-1471

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

Aboutissement de 3 chantiers d'évaluation des « productions » des services concours des CDG

*Convergences de 3 groupes de travail menés en 2017 pour un **suivi pérenne et coordonné** du nombre de lauréats, de leur localisation et de leur insertion.*

Pilotes : Eliane COUTURIER CDG 69, Christophe HARTMANN CDG 68, Laurent ZAM CDG 35

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

introduction

Plus de 6 ans après le transfert des concours et examens du CNFPT vers les CDG, la FNCDG a souhaité dresser des **bilans de l'exercice de ces missions**.

Sans attendre, le législateur, soucieux de certaines difficultés de nomination, a prolongé la validité des listes d'aptitude et renforcé les obligations d'accompagnement des lauréats par les CDG.

Répondant à ces **interpellations techniques, organisationnelles et financières**, la commission Concours de l'ANDCDG a créé 3 groupes de travail parallèles :

- Analyse des « reçus-collés »
- Etude des modalités de suivi des lauréats
- Evaluation de la convention nationale de mutualisation des coûts

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

plan de l'exposé

Les thématiques proches de ces 3 « chantiers » méritent une **restitution groupée car leurs constats convergent** sur de nombreux aspects.

Sans pouvoir détailler les 3 contributions, cet exposé résume les **diagnostics** fondés sur les infos recueillies auprès des services concours (1ère partie) :

- *Les principaux résultats de l'enquête sur les « reçus-collés »*
- *Les enseignements des facturations de lauréats*
- *L'analyse des pratiques actuelles de suivi des listes d'aptitude*

Les alertes soulevées débouchent sur le constat d'**enjeux majeurs d'adaptation** de nos pratiques de gestion des concours au contexte (2ème partie)

Les groupes de travail convergent sur des **propositions concrètes** (3ème partie) pour une approche mieux coordonnée de l'ouverture des postes puis du suivi des listes, alimentant une base de données nationale.

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

Observations méthodologiques

Les 3 chantiers ont fortement sollicité des cadres pour lancer et exploiter les enquêtes, ainsi que l'ensemble des services concours. **Ce travail considérable est ingrat** pour plusieurs raisons :

- La masse d'informations numériques, financières et qualitatives est difficile à valoriser. Cet exposé global ne peut en restituer qu'une part infime *(merci d'étudier les 3 rapports)*
- Les calculs reposent parfois sur des données partielles, faute de réponse de certains CDG. Plus gênant, la majorité des services concours n'a ni les moyens, ni les consignes pour :
    - *Disposer de données emploi **en amont** des ouvertures,*
    - *Suivre les trajectoires des lauréats **en aval** et en tenir compte pour la session suivante,*
    - *Maîtriser les facteurs de coûts des opérations par une gestion comptable adaptée.*
- L'absence de système simple de remontée des données rend difficile la continuité dans les analyses et la reconduction de ce type d'enquêtes, **pérennité pourtant indispensable** à l'adéquation offre/demande de fonctionnaires et **à la crédibilité des CDG.**

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

A. Indicateurs globaux sur l'organisation des concours

(source Enquête « reçus-collés »)

- ✓ **Rationalisation** : organisateurs en baisse pour 40 % des grades
  (stable dans 27 % des grades, organisateurs plus nombreux dans 33 %)
- ✓ **L'absentéisme augmente** dans les 2/3 des grades
- ✓ L'absentéisme oscille entre 19 % et 54 % = **fortes disparités / grades**
- ✓ **Le nombre de postes diminue en moyenne de 20 %** (pas partout)
- ✓ Postes pourvus à 93 % en interne, 81 % en externe, et 50 % en 3ème voie
  (mécanisme de transfert surtout vers l'interne assouplissant les quotas d'ouverture)

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

B. Indicateurs sur les taux de nomination

(source Enquête « reçus-collés »)

En moyenne 74 % des lauréats sont nommés *(= 26 % ne concrétisent pas)* :
59% la 1ère année, 11% la 2ème, 3% la 3ème *(faible intérêt de la prolongation à 4 ans)*

- ✓ **Taux de nomination élevés dans les filières où les postes mis au concours ont baissé** *(moindre performance des listes d'aptitude dont l'effectif a augmenté)*
- ✓ Taux de nomination proches de **75 % en catégories A et B, 68 % en C**
- ✓ **En moyenne 14 % des lauréats ne sollicitent pas de réinscription sur liste**
  (5 à 23 % selon grades = profils moins captifs en filières technique et sociale - catég B et C)

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

C. Analyses sur les taux de « reçus-collés »

(source Enquête « reçus-collés »)

Des taux de nomination élevés en interne, et souvent en 3ème voie :
Les difficultés touchent les « vrais » externes *(perte de 30 % des lauréats)*

- ✓ **En moyenne, 9 % de lauréats perdent le bénéfice du concours après 3 ans** (résultats similaires dans toutes filières, sauf culturelle proche de 10%)
- ✓ **Taux de « reçus-collés » de l'ordre de 9 % en A, 7 % en B et 13 % en C**
- ✓ **Principaux grades avec « reçus-collés » > ou = à 10 % :** Adjoint adm, ATSEM, Ingénieur, Adjoint technique, Attaché filière culturelle, Rédacteur
- ✓ Données à approfondir : Quelques listes prorogées par Loi déontologie = Le taux réel de « reçus-collés » ne sera connu que courant 2018

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

D. Analyse globale des facturations de lauréats

(source Evaluation de la Convention nationale de mutualisation des coûts)

Défi du transfert bien relevé dans toutes les régions avec davantage d'opérations organisées (effet NES) et des coûts globalement maîtrisés

- ✓**Au total, la convention couvre presque les transferts**
  (sans filière sociale et pas encore la pleine mesure de la filière artistique)
- ✓**Rationalisation** : organisateurs en baisse pour 40 % des grades
  (stable dans 27 % des grades, organisateurs plus nombreux dans 33 %)
- ✓**Solidarité :** Près de 25 % de la dotation est redistribuée par la convention
- ✓**Simplicité** : Pas de souci particulier de mise en œuvre de la convention

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

E. Bilan du fonctionnement de la Convention de mutualis°

(source Evaluation de la Convention nationale de mutualisation des coûts)

Un outil apprécié par tous, **des pratiques à sécuriser**

- ✓**Souplesse :** La convention conçue pour les mobilités de candidats entre les interrégions sert autant intra-périmètres et pour les concours nationaux
- ✓ **Freins :** les retards de facturation posent problème dans une gestion de plus en plus budgétaire des concours *(annualité, reports, provisions…)*
- ✓ **Limites :** Pour attaché et rédacteur notamment, les facturations pèsent sur 20 à 30 % de certains budgets *(attractivité d'organisateurs et non de leurs territoires)*
- ✓ **Alerte :** La convention a évité que des CDG encaissent la dotation sans faire assez de concours, mais elle n'a rien prévu / ceux qui font trop de concours…

1. Diagnostics sur l'efficience des concours et examens

F. Evaluation du suivi des listes d'aptitude

(source GT Suivi Listes d'aptitude)

Jusqu'ici approche majoritairement juridique des listes d'aptitude, mais la loi révèle des **insuffisances dans nos fonctionnements :**

- ✓ **Fortes disparités** entre CDG dans l'élaboration et la gestion des listes
  (réglementation diversement comprise sur les réinscriptions, suspensions, dénombrement des lauréats valablement inscrits peu opéré, fusions de listes de différentes sessions…)
- ✓ Certaines pratiques exposent les lauréats à de **possibles discriminations**
- ✓ **Diffusion des listes peu utile car ce n'est plus un outil de recrutement**
- ✓ **Une nouvelle obligation** progressivement prise en compte par les CDG dans **une logique d'emploi … et d'affinement des besoins de la session suivante**

2. Constats transversaux = Des enjeux d'adaptation

A. Des contraintes supplémentaires

(source Evaluation de la Convention nationale de mutualisation et Suivi Liste d'Aptitude)

Le « métier des concours » évolue, à nous d'agir pour ne pas subir :

- ✓Coordinations plus prégnantes (pour les B en plus des A) sur des périmètres élargis (grandes régions)
- ✓ Nouvelles obligations à l'égard des lauréats (jusqu'à nomination)
- ✓ Pressions financières sur les organisateurs (baisse dotation CNFPT, hausse des opérations à organiser, augmentation des coûts)
- ✓ Pressions accrues des candidats (réseaux sociaux, associations, comparaisons interCDG facilitées par NTIC…)
- ✓ Pertinence des concours ouvertement questionnée

2. Constats transversaux = Des enjeux d'adaptation

B. Des disparités préoccupantes

(source Evaluation de la Convention nationale de mutualisation et Suivi Listes d'Aptitude)

Rappel des nombreux facteurs d'**harmonisations déjà réussies** *(pertinence du calendrier national bien appliqué, sujets communs, doctrine d'instruction identique…)* **à prolonger** :

- ✓ **Principale différence restante : la méthode d'évaluation des besoins** = solidarité et échanges d'infos pour tout, sauf pour l'ouverture des postes ?
- ✓ Fortes distorsions de sélectivité = du simple au double pour attaché, écarts de 1 à 5 pour rédacteur *(parle-t-on de concours comparables, même avec sujets nationaux ?)*
- ✓ **Ecarts de chance sensibles** = générateurs des mobilités des candidats avertis = cause des multi-inscriptions = **20 % d'absentéisme causé par les CDG !**
- ✓ Disparités se prolongeant dans les coûts et l'accompagnement des lauréats

2. Constats transversaux = Des enjeux d'adaptation

C. Un déficit d'informations fiables *(sources : Les 3 groupes de travail)*

Les services concours ont peu de temps à consacrer aux enquêtes, mais souvent s'ils ne répondent pas c'est qu'**ils ne disposent pas des chiffres** sur :

- ✓ Le nombre de fonctionnaires du grade **recrutés dans l'année** sur le périmètre d'organisation *(à comparer avec l'effectif = suivre ratio Flux / Stock)*
- ✓ **La domiciliation et la destination des lauréats** selon qu'ils sont issus du périmètre ou qu'ils seront facturés *(évasion probable vers région d'origine)*
- ✓ **La sélectivité** à l'inscription, à la 1ère épreuve, à l'admission *(alors que les candidats et les syndicats se débrouillent pour les avoir et comparer nos prestations !)*
- ✓ **Les coûts d'opération** et les leviers d'économie *(pas tjs de lien Compta/Concours)*

2. Constats transversaux = Des enjeux d'adaptation

D. Le besoin impératif d'une coordination renforcée

(sources : Les 3 groupes de travail)

Intégrer les normes sociales d'une société de l'information :

- ✓ **Les observatoires régionaux de l'emploi** créés par la loi doivent compléter les recensements concours *(voire s'y substituer s'ils intègrent le suivi des listes d'aptitude)*
- ✓ **Les questions juridiques et éthiques** sont pressantes *(cf contentieux, décret base concours, règles sur la parité…) : quid à l'avenir des distorsions de sélection et de taux de nomination ?*
- ✓ **Les CDG doivent pouvoir justifier de la pertinence des concours** = mode de recrutement républicain pour accès à la carrière *(sinon qui le fera ? avec quelles données ?)*
- ✓ **Les CDG doivent pouvoir proposer des améliorations statutaires**
  Par exemple, au vu de mesures statistiques d'impacts des avancements par examen de grade ? Sur la base de ratios financiers ?…

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

3. Propositions d'évolutions de l'outillage concours

A. La modernisation des pratiques de gestion des listes d'aptitude

(source : GT Suivi liste d'aptitude)

S'organiser collectivement pour **mieux gérer des listes de portée nationale** :

- ✓ **Harmonisation des interprétations juridiques** sur le traitement des lauréats et l'agrégation des listes d'aptitudes
- ✓ **Mise en commun des outils** pour les réunions d'information, les conseils à distance, les RDV (supports PPT, webinaires, guides lauréats…)
- ✓ Adoption d'un **modèle national de Tableau de pilotage des listes d'aptitude** intégrant l'ancienneté et l'origine des lauréats
- ✓ Réflexion sur l'**agrégation des tableaux au niveau national** chaque semestre
  = Base de données sur les réserves de candidats statutaires disponibles

3. Propositions d'évolutions de l'outillage concours

B. Le toilettage de la convention nationale de mutualisation

(source : GT Convention nationale)

Prévoir des correctifs pour actualiser la convention et conforter son fonctionnement actuel dans la confiance :

✓Mise à jour technique des **régions** (adressage des facturations)

✓Mise à jour technique des **grades** (portée de la convention)

✓ Recomposition du texte pour y **intégrer l'annexe technique** (facturations)

✓ Maintien du périmètre d'application dans l'immédiat faute de mesurer les impacts financiers et les évolutions de la filière sociale

3. Propositions d'évolutions de l'outillage concours

C. Impulser une coordination accrue par la convention nationale

(source : Les 3 groupes de travail)

La Convention nationale se donne des objectifs ambitieux d'efficience des concours qui ne se traduisent jusqu'ici par aucune disposition. D'où **ajouter un article incitatif** :

Article 3 : Concertation sur les ouvertures de concours :

*Au vu des trois premiers objectifs de la convention, les Centres de Gestion coordonnateurs **se concertent chaque année, dans leur région et sur le plan national**, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel des concours.*

*Selon l'état des listes d'aptitude et les besoins de lauréats recueillis (par les observatoires régionaux de l'emploi et/ou les recensements de postes aux concours), ils conviennent des **périmètres optimums** d'organisation pour les principaux cadres d'emplois.*

*Sur les cadres d'emplois donnant lieu à une mobilité nationale significative, ils veillent à une **certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètre**, pour dissuader le nomadisme des candidats et tendre vers une sélectivité comparable, sachant que les sujets sont nationaux. De plus, sur les cadres d'emplois à petits effectifs, ils s'assurent de la **cohérence globale de l'offre de concours** sur les plans organisationnels et financiers.*

3. Propositions d'évolutions de l'outillage concours

D. Mettre en place une base de statistiques partagées

(source : Les 3 groupes de travail)

La Convention nationale peut **normaliser les échanges d'informations** et donner une impulsion pour des **transmissions automatisées**. D'où article :

Article 4 : Observatoire national des concours :

*Les CDG signataires conviennent de l'intérêt de piloter et **suivre les opérations par des tableaux de bord communs.** Ils s'engagent à renseigner **une base de données nationale** sur les concours par le biais d'applications informatiques compatibles et d'exploiter ces informations pour affiner les besoins de concours et suivre les lauréats.*

L'Observatoire pourra tenir à jour les listes de lauréats agrégées.

NB : Le groupe de travail Calendrier a également estimé nécessaire de disposer de statistiques nationales. Cela doit s'accompagner de la création d'un « **Puits de données Concours** » nourri par des modules d'extracteurs des actuels et futurs logiciels concours dotés d'**automatismes à définir**.

L'idée d'y consacrer 2 à 5 % de la dotation CNFPT a été évoquée…

3. Propositions d'évolutions de l'outillage concours

E. Se doter de mécanismes de prévenance

(source : Les 3 groupes de travail)

La Convention nationale doit garantir la bonne information de tous les CDG sur les lauréats hors périmètres pour **provisionner les factures et en tenir compte dans l'estimation des besoins**. **D'où amendement** à un article existant :

Article 8 : Prévenance et forclusion :

*Les CDG coordonnateurs, ou le cas échéant le CDG organisateur, s'engagent **à aviser dans un délai de 3 mois** suivant l'établissement de la liste d'admission concernée, les CDG qui seront destinataires d'un ou plusieurs titres de recettes (selon la domiciliation des lauréats) en indiquant **l'effectif de lauréats domiciliés** dans leur région ainsi que **l'exercice comptable** de facturation.*

***Les titres sont émis** dès la disponibilité des coûts définitifs d'organisation des opérations en cause, **si possible moins de 24 mois après** publication de la liste d'aptitude. Faute de prévenance dans les 3 mois, les factures émises ultérieurement, n'ayant pas été provisionnées, pourront ne pas être honorées.*

Conclusion

Les concours mieux gérés que par le CNFPT en 2010 , mais en 2020 cela ne suffira plus !

Le défi du transfert bien relevé sur l'opérationnel, mais les **exigences financières et éthiques** de plus en plus élevées amènent de nouvelles fonctions aux services concours, qui doivent **optimiser davantage leurs activités en amont et en aval** :

- Désamorcer les concurrences stériles entre CDG (territorialiser les besoins et réduire les distorsions de sélectivité = multi-inscriptions = absentéisme = surcoûts de location)
- Eviter les retards sur l'analyse de l'activité = Enseignements pour la session suivante ? *(coût de revient, domiciliation des admis, taux et type d'insertion des lauréats…)*
- Pilotage des coûts unitaires et globaux dans des budgets annexes (fléchage, lissage dépenses)
- Données de concours à relier à celles sur l'emploi et les effectifs

3 priorités à saisir :

- **Saut qualitatif à franchir** avec Observatoire national et Concertations accrues
- Souhait d'**amendements de la Convention** avec application au 1er juillet 2018
- **Besoin de lancer un chantier informatique** sur « Puits de données Concours »

Réunion de la commission concours de la FNCDG – 8 février 2018

POINT N°1 : POINT D'ETAPE DE L'ORGANISATION DES OPERATIONS DE CATEGORIE B DE LA FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Lors de la Commission Recrutement-Concours de l'ANDCDG du 6 mars 2017, il avait été décidé d'afficher l'organisation des deux concours de catégorie B (assistant territorial d'enseignement artistique et assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe) pour l'année 2018 et également des 2 examens professionnels d'avancement de grade (assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe et de 1ère classe) sous réserve de la parution du décret modifiant les modalités d'organisation de ces concours et de les mettre en conformité avec le statut particulier.

Suite à la parution du décret n° 2017-664 du 27 avril 2017 (JO du 29 avril 2017) modifiant le décret n° 2012-1019 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux d'enseignement artistique et de l'arrêté du 27 avril 2017 fixant le programme des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistant territoriaux d'enseignement artistique, les centres de gestion ont lancé sur l'ensemble du territoire un recensement des postes à ouvrir aux deux concours ainsi qu'une évaluation du nombre d'agents remplissant les conditions d'accès pour les 2 examens professionnels d'avancement de grade. De plus, le président de la Commission Recrutement-Concours a fait parvenir un questionnaire à l'ensemble des centres de gestion pour connaître le positionnement des uns et des autres sur ces 4 opérations.

Une première réunion de travail d'un groupe technique composé des représentants des centres de gestion organisateurs pilotée par le CIG de la Grande Couronne a été tenue le 16 juin 2017 matin. Après négociations, une répartition des deux concours par spécialités et disciplines ainsi que des deux examens professionnels est intervenue entre les centres de gestion, l'ensemble des spécialités et disciplines n'a été définitivement attribué qu'à la mi- juillet.

Au final :

- 21 organisateurs pour le concours d'ATEA principal de 2ème classe (4 spécialités- 32 disciplines)
- 4 pour le concours d'ATEA (3 spécialités-2 disciplines)
- 6 pour l'examen professionnel d'ATEA principal de 2ème classe (pas d'organisation en spécialité et discipline)
- 5 pour l'examen professionnel d'ATEA principal de 1ère classe (pas d'organisation en spécialité et discipline)

Les dates d'inscription nationales pour ces 4 opérations ont été fixées ainsi :

- Période de retrait des dossiers d'inscription : du mardi 31 octobre 2017 au Mercredi 29 novembre 2017
- Date limite de dépôt : Jeudi 7 décembre 2017

Une date nationale de début des épreuves a été fixée au 8 février 2018 pour les 2 concours et au 19 mars 2018 pour les 2 examens professionnels d'avancement de grade, fin des opérations au 31 décembre 2018.

Les inscriptions pour ces opérations sont donc en cours, la date limite de dépôt des dossiers est intervenue le jeudi 7 décembre 2017.

De plus, le Ministère de la Culture a été sollicité par courrier en date du 28 juin 2017 pour qu'il établisse la liste de ses représentants qui nous a été communiquée le 17 décembre 2017 permettant aux CDG de les solliciter pour faire partie de nos jurys (obligation de 2 représentants du ministère de la culture dans nos jurys pour ces 4 opérations).

Depuis, compte tenu des problématiques de plannings d'organisation fixés par les différents CDG organisateurs qui sont concomitants, le Ministère de la Culture a décidé de publier une liste modificative permettant d'augmenter le nombre de personnes auxquelles il est possible de faire appel.

Une seconde réunion de travail du groupe technique a eu lieu dès le 8 septembre 2017 pour aborder les points suivants :

- Validation des brochures et des dossiers d'inscription pour les 4 opérations
- Recensement des postes sur le concours d'ATEA contesté par les directeurs de conservatoires et les associations professionnelles
- Examen des conditions de recevabilité aux différents concours et examens professionnels (diplômes, décisions d'équivalence antérieures à la parution du statut particulier, ancienneté dans la fonction publique, modalités de calcul d'heures (temps plein = 20 heures) et surtout conditions d'accès aux 2 examens professionnels d'avancement grade-dispositions nouvelles suite PPCR et dispositions anciennes dérogatoires) sur ce dernier point une position commune a été trouvée en accord avec les services statutaires des différents centres de gestion
- Examen des dispositions spécifiques des épreuves
- Examen des compositions de jury

Une troisième réunion de travail du groupe technique s'est tenue le 24 octobre dernier durant laquelle les centres de gestion organisateurs ont travaillé sur les notes de cadrage des épreuves d'admissibilité pour les concours interne et troisième voie d'ATEA et ATEA Principal de 2ème classe, les épreuves d'admission des concours externe d'ATEA et ATEA Principal de 2ème classe ainsi que des deux examens professionnels (le matin).

L'après-midi de ce même jour, ont été conviés des experts (directeurs de conservatoire ou professeurs d'enseignement artistique qui feront partie de nos jurys) qui ont amendé ces documents.

Les notes de cadrage ainsi validées à cette occasion ont été publiées sur les sites Internet des centres de gestion organisateurs au tout début de la période d'inscription.

Deux autres réunions de travail ont ensuite été programmées :

Le 6 décembre dernier pour l'ensemble des centres de gestion organisateurs avec à l'ordre du jour :

- Un point sur les inscriptions et éventuellement les premières instructions de dossiers
- Un point sur l'organisation des épreuves, la composition des jurys et vos questionnements
- La validation des grilles d'évaluation à soumettre aux différents jurys pour les épreuves d'admissibilité des concours internes et externes et de l'épreuve d'admission des concours externes et examens professionnels
- Première lecture des notes de cadrage des épreuves d'admission et des grilles d'évaluation correspondantes

Le 18 décembre 2017 et le 11 janvier 2018 les centres de gestion organisateurs ont été conviés avec un groupe d'experts pour valider les différents documents établis lors de la précédente

rencontre. Une publication sur les sites Internet des centres de gestion des dernières notes de cadrage a eu lieu dès le 15 janvier 2018.

Enfin, il est à noter que plusieurs collectivités ont déclaré des intentions de recrutement supplémentaires. Le CDG de la Réunion qui avait dans un premier temps prévu l'organisation de ce concours l'a annulé. Ainsi, les déclarations des postes initiales pour le CDG de la Réunion et les déclarations complémentaires ont été communiquées aux différents centres de gestion organisateurs concernés qui ont publié des arrêtés modificatifs de l'ouverture du concours d'ATEA Principal de 2ème classe augmentant le nombre de postes ouverts.

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

Enquête des « reçus-collés »

Résultats du groupe de travail piloté par Christophe HARTMANN CDG 68

Décembre 2017_V2

Sommaire

Objet de la demande p. 5

Le groupe de travail

Constitution p. 5

Grades visés p. 5

Méthode de travail p. 5

L'étude

Points abordés p. 6

Taux de réponse p. 6

Résultats

I. Aspects statistiques de l'organisation des concours

A. Les organisateurs p. 8

B. Les candidats présents p. 9

C. Le taux d'absentéisme p. 10

D. Evolution du nombre de postes ouverts et du nombre de lauréat p. 12

II. Liste d'aptitude

1. Le taux de nomination

A. Taux de nomination et filières p. 13

B. Taux de nomination et grades p. 14

C. Taux de nomination et catégories p. 15

D. Taux de nomination et type p. 15

2. Le taux de perte p. 16

3. Le taux de prorogation p. 16

4. Le taux de reçus-collés p. 17

5. Bilan des taux p. 19

Groupe de travail sur le bilan des « Reçus-Collés » des concours - Rapport

Objet de la demande

Afin de disposer d'éléments de réponse concrets et actualisés sur le thème récurrent des « reçus-collés » et de leur volume, le Président de la commission concours de la FNCDG, Jean-François PEUMERY, a sollicité auprès du Président de la commission recrutement concours de l'ANDCDG, Jean-Paul HUBY, la réalisation d'une étude approfondie sur les récentes listes d'aptitude des concours, les plus significatifs, relevant de la compétence des Centres de Gestion, avec un panachage sur les catégories et filières.

Le groupe de travail

Constitution

Un groupe de travail, sous la responsabilité du CDG 68 a ainsi été créé au sein de la commission « recrutement concours » lors de la réunion du 20 juin 2016.
Rapidement, 11 Centres de gestion (CDG 14, CDG 21, CDG 34, CDG 35, CDG 54, CDG 57, CDG 67, CDG 69, CDG 89, CIG PC, CIG GC) ont rejoint ce groupe.

Les grades visés

L'étude a porté sur 9 grades sans spécialité et sur 6 grades avec spécialités :

Concours avec spécialités	*Concours sans spécialité*
• Attaché Territorial	• Rédacteur
• Ingénieur Territorial	• Rédacteur principal de 2ème classe
• Technicien	• Educateur des APS
• Technicien principal de 2ème classe	• Animateur
• Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	• Educateur des APS principal de 2ème classe
• Adjoint Technique de 1ère classe	• ATSEM
	• Adjoint Administratif de 1ère classe
	• Puéricultrice
	• Educateur de Jeunes Enfants….

Les filières sanitaire et sociale, sportive, culturelle, animation, administrative et technique sont ainsi représentées ; Les trois catégories d'emploi également (Cat. A : 3 ; Cat. B : 9 ; Cat. C : 3)

Méthode de travail

Aucune réunion plénière ne s'est tenue.

Après un premier recensement, en août 2016, permettant d'identifier les organisateurs des concours des grades visés sur la période 2010 - 2016, chaque CDG du groupe de travail a été affecté à l'étude d'un ou de deux de ces grades.

Un document emprunté au CDG 69 a servi de support à cette étude et a été transmis à tous les organisateurs par les CDG du groupe de travail.

Ces documents devaient être renvoyés pour la fin d'année 2016. Les retours ont été parfois un peu plus tardifs. Conjugués aux difficultés de synthétiser l'ensemble des données, les résultats de l'étude n'ont pu être rendus, comme souhaité, au mois de juin 2017.

Profitant de ce report, tous les CDG ont reçus un document récapitulatif des données enregistrées et de leurs origines. Ainsi, la possibilité a été donnée au CDG n'ayant pas fait part de leurs chiffres, de les transmettre pour la fin du mois d'août 2017 afin qu'ils puissent encore être pris en compte dans l'étude.

L'étude

Points abordés

Le contenu de l'étude a été élargi.

Elle traite, dans un premier temps, un aspect statistique des concours. Le nombre de postes ouverts, d'inscrits et de présents ont été demandés afin d'établir certaines moyennes et certains taux :

- Nombre moyen d'organisateurs et son évolution,
- Nombre moyen de candidats inscrits et sa progression,
- Nombre moyen de candidats présents et sa tendance,
- Nombre moyen de postes ouverts et ses variations,
- Taux d'absentéisme et son évolution,

Le champ d'action de l'étude a porté sur les sessions 2010 à 2015, voir 2016 si le nombre de lauréat était connu.

Puis, dans un second temps, il a été demandé pour chaque session, les éléments suivants :

- le nombre de lauréats par type,
- le nombre de personnes ayant été nommées dans la première, deuxième ou troisième année,
- le nombre de candidats ayant demandé leur renouvellement après la 1ère et la 2nde année .

Le champ d'action de l'étude a porté sur les sessions 2010 à 2013. Au-delà, les listes d'aptitude étaient encore susceptibles d'évoluer.

Il a été ainsi possible de déterminer les taux de nomination par type pour chaque année d'inscription sur liste d'aptitude. Le nombre de personnes ne demandant pas leur réinscription à l'issue des premières et deuxièmes années s'est dégagé permettant d'évaluer le taux de reçus-collés moyen.

Taux de réponse

A l'issue des de la première demande et des relances, ce sont 60 Centres de gestion qui ont fait part de leurs données sur une ou plusieurs opérations. 74 centres sont convoqués lors des réunions de notre commission. Cela représente un taux de participation de 81% à cette enquête.

C'est pour le grade d'adjoint administratif que nous avons réceptionné le plus grand nombre d'organisateurs (jusqu'à 34 organisateurs pour la session 2010) et à l'inverse, seulement 4 organisateurs pour le concours de puéricultrice (session 2011).

La liste des Centres de gestion participants, par grade, est la suivante :

Centres de gestion	Concours de Puéricultrice	Concours ATSEM	Concours EJE	Concours ETAPS	Concours ETAPS ppal 2cl	Concours ACPB	Concours Animateur	Concours Adjoint Administratif	Concours Rédacteur	Concours Rédacteur Ppal cl	Concours Attaché	Cnocours Adjoint technique de 1ère classe	Concours de Technicien	Concours de Technicien Ppal de 2ème classe	Concours Ingénieur
02		⊙					⊙	⊙	⊙	⊙					
06											⊙				
09		⊙						⊙							
10								⊙	⊙			⊙			
11		⊙	⊙				⊙	⊙		⊙			⊙	⊙	
13	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙		⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	
14		⊙						⊙	⊙	⊙			⊙		
16						⊙									
17								⊙						⊙	⊙
18		⊙						⊙							
19			⊙					⊙	⊙				⊙	⊙	
21	⊙						⊙								
22								⊙				⊙			
25							⊙	⊙	⊙	⊙			⊙		
27		⊙		⊙			⊙	⊙	⊙						
29			⊙						⊙			⊙			
30	⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	
31	⊙	⊙	⊙			⊙		⊙	⊙	⊙		⊙	⊙		⊙
33		⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙				⊙	⊙	⊙		⊙
34	⊙	⊙						⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙
35		⊙		⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	⊙			
36		⊙								⊙					
37		⊙						⊙	⊙						
38		⊙	⊙						⊙					⊙	
40		⊙	⊙				⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	
41								⊙		⊙					
44			⊙												⊙
45	⊙	⊙	⊙				⊙	⊙	⊙			⊙			
46								⊙							
47		⊙					⊙					⊙	⊙	⊙	
48		⊙													
50		⊙			⊙			⊙	⊙	⊙					
51		⊙							⊙						
53							⊙	⊙	⊙	⊙					
54									⊙	⊙	⊙				
55		⊙													
56	⊙						⊙	⊙							
57		⊙	⊙	⊙	⊙		⊙	⊙	⊙	⊙					
59	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
61		⊙						⊙	⊙	⊙					
62			⊙				⊙	⊙				⊙			
63		⊙	⊙				⊙	⊙		⊙		⊙			
64	⊙	⊙	⊙						⊙	⊙		⊙		⊙	⊙
65		⊙													
67		⊙						⊙				⊙		⊙	⊙
68		⊙	⊙	⊙	⊙			⊙	⊙			⊙	⊙		
69		⊙				⊙				⊙	⊙	⊙			
70		⊙						⊙							
72				⊙			⊙	⊙							
76			⊙					⊙	⊙	⊙					
77	⊙	⊙	⊙					⊙	⊙			⊙			
79		⊙						⊙	⊙				⊙		
80		⊙					⊙	⊙	⊙			⊙			
81			⊙				⊙	⊙					⊙	⊙	
82		⊙													
84	⊙	⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	
85								⊙	⊙			⊙			
86							⊙		⊙				⊙		
87		⊙					⊙	⊙		⊙		⊙		⊙	⊙
89												⊙			
CIG PC		⊙	⊙			⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
CIG GC		⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙		⊙	⊙	⊙

Résultats

I. Aspects statistiques de l'organisation des concours

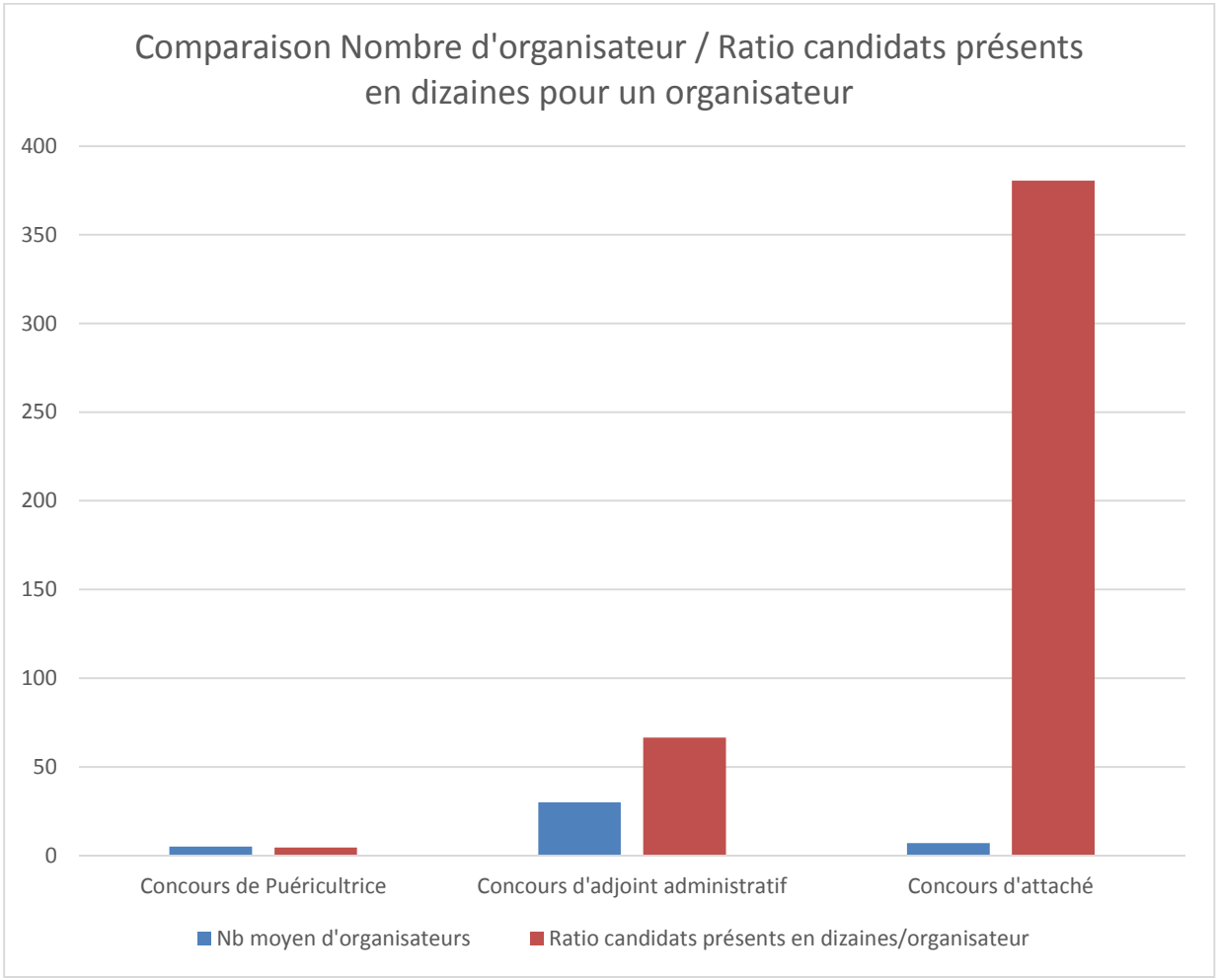
A. Les organisateurs

Le nombre d'organisateurs varient en fonction des effectifs attendus.

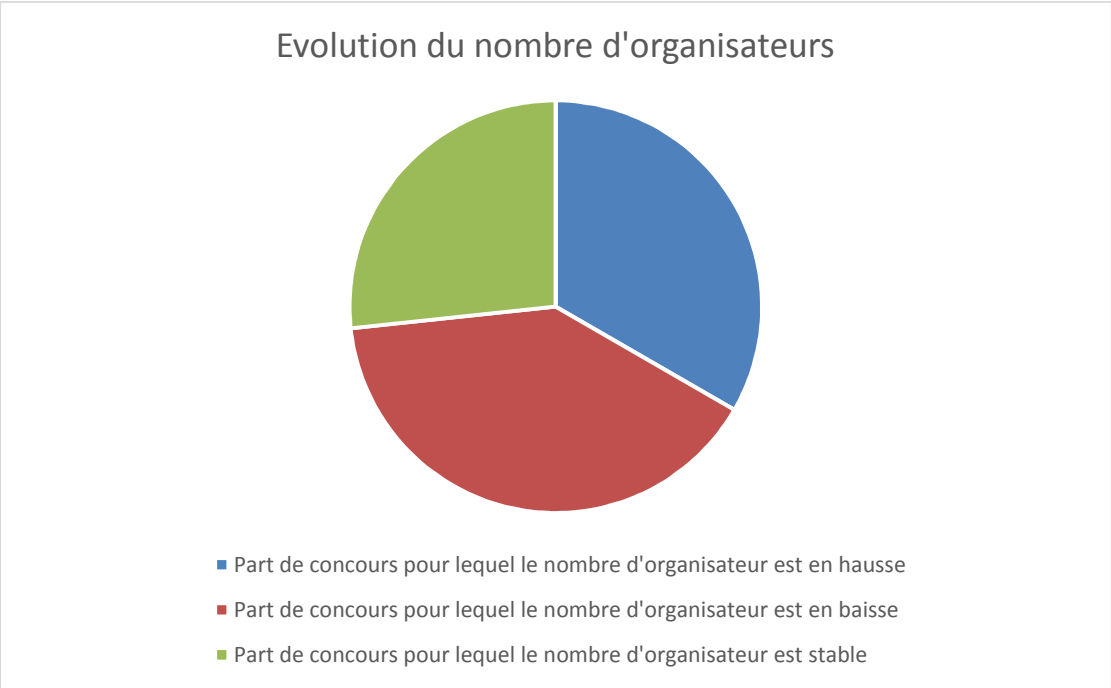
Le plus petit nombre d'organisateurs revient au concours de Puéricultrice dans notre étude avec 5 établissements en moyenne. Le ratio candidats présents/organisateur est également le plus faible avec, en moyenne, 46 candidats présents par organisateur.

Le plus grand nombre d'organisateur revient au concours d'adjoint administratif dans notre étude avec 30 établissements en moyenne. Le ratio candidats présents/organisateur est, en moyenne, de 665 candidats présents par organisateur.

C'est pour le concours d'Attaché territorial que ce ratio est le plus important avec 3 805 candidats par organisateur.



En moyenne, le nombre d'organisateurs de concours est en baisse dans 40% des grades étudiés. C'est la tendance majoritaire. Dans 27% des cas, il reste stable. La proportion des cas où le nombre d'organisateur est en hausse est également de 33 %.



L'obligation par la loi de collaborer à un échelon régional en catégorie A (étendu en 2016 à la catégorie B), la rationalisation des coûts, la volonté de travailler ensemble et l'élaboration d'un calendrier commun au niveau national sont autant d'éléments qui ont contribué à ce résultat.

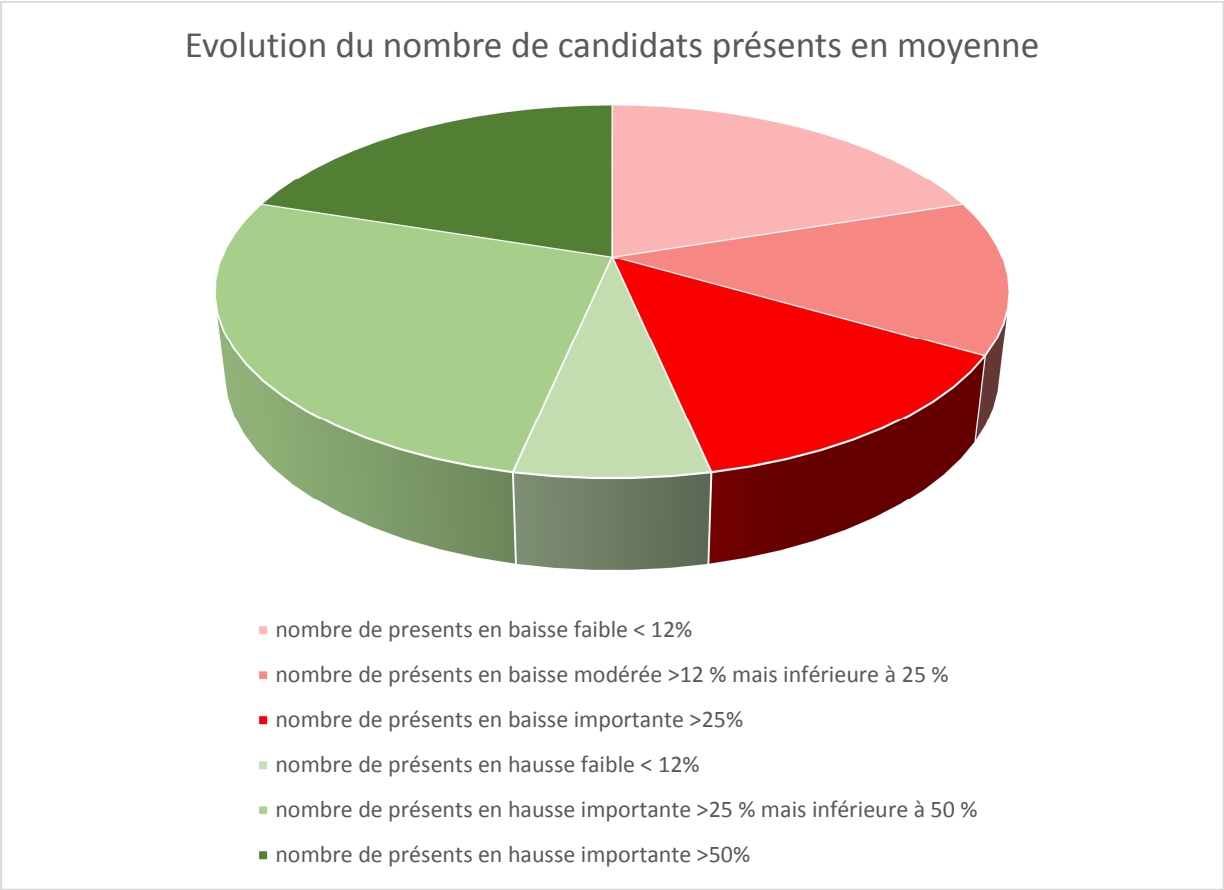
B. Les candidats présents

Le calcul d'une moyenne n'a pas de sens au regard de l'affluence différente d'un concours étudié à l'autre.

On constate tout de même que les opérations où le nombre de candidats présents est en baisse est minoritaire. De plus, les baisses sont principalement faibles à l'inverse des hausses qui, elles, sont importantes voir très fortes. Il ne s'agit cependant pas toujours des concours aux effectifs les plus élevés.

Les concours dont les effectifs présents augmentent sont des concours de la filière sanitaire et sociale indistinctement de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Un bémol toutefois pour le concours interne d'ATSEM dont le nombre de candidats présents tend à diminuer.

Le concours d'animateur est le concours dont les effectifs présents augmentent le plus, notamment pour le concours interne.



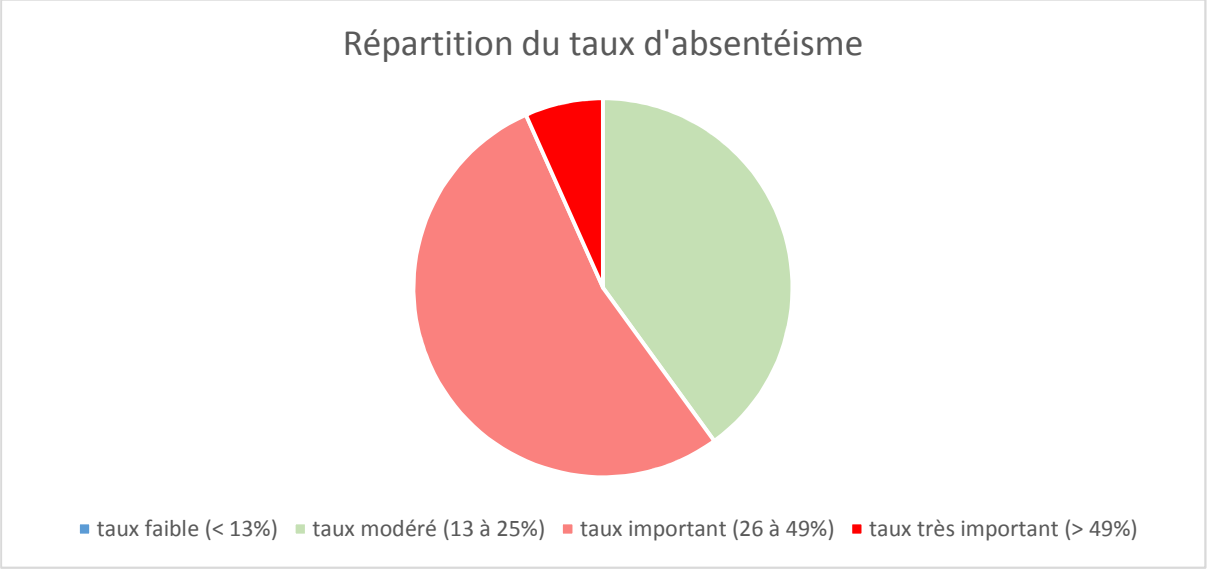
La filière technique voit le nombre de candidats présents baisser pour les 2 concours de catégorie B mais augmenter en catégorie A et C.

C. Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme oscille entre 19 et 54 %. Il est de 33 % en moyenne. Le tableau ci-dessous montre les différents taux constatés par filière :

Filière	*Taux moyen d'absentéisme*
Sanitaire et sociale	22,3 %
Animation	25,0 %
Technique	30,5 %
Sportive	36,5 %
Administrative	40,0 %
Culturelle	47,0 %

Le graphique suivant représente les différents taux pour les 15 grades traités :



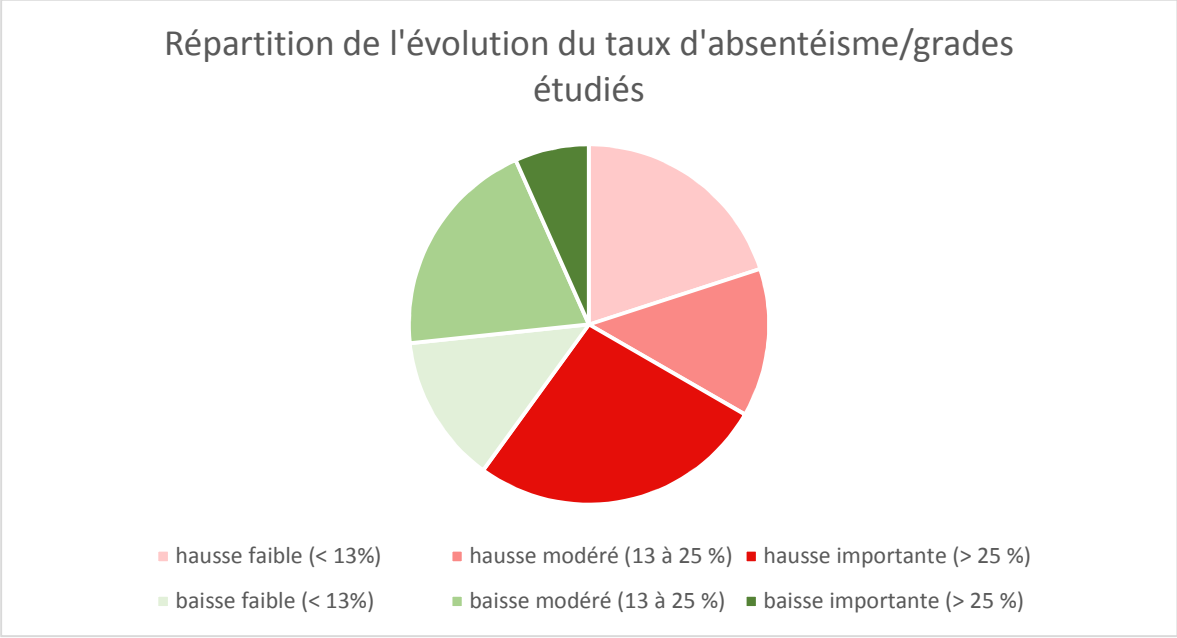
Aucun grade ne voit son taux d'absentéisme être inférieur à 13 %.

L'étude portait sur 3 binômes de grades de catégorie B1 et B2 qui se déroule en même temps :

- Rédacteur/Rédacteur Ppal 2cl
- ETAPS/ETAPS Ppal 2cl
- Technicien/Technicien Ppal 2cl

Le taux d'absentéisme n'est finalement pas uniformément plus fort. Il est supérieur à la moyenne dans la filière administrative mais les taux d'absentéisme des grades de technicien et d'ETAPS sont, en revanche, en dessous de la moyenne. Les taux d'absentéisme sont par contre systématiquement plus élevés sur le grade B2 avec une différence qui oscille entre 12 et 17% par rapport au grade B1.

Le taux d'absentéisme est de surcroit en hausse pour 67% des grades traités et de manière globale de 6%.



D. Evolution du nombre de postes ouverts et du nombre de lauréat

Le nombre de postes ouverts aux concours est en baisse moyenne de 20%.

Les filières les plus impactées sont les filières sportives (-58%) et administratives (-20%). Les filières animations (+7%) et sanitaires et sociales (+40%) voient au contraire leur nombre de postes progresser.

Globalement, cela marque un ralentissement des besoins dans la fonction publique territoriale. Pour la filière sportive, notamment, on peut également y voir une conséquence du dispositif de titularisation de la loi du 12/03/2012 (loi Sauvadet).

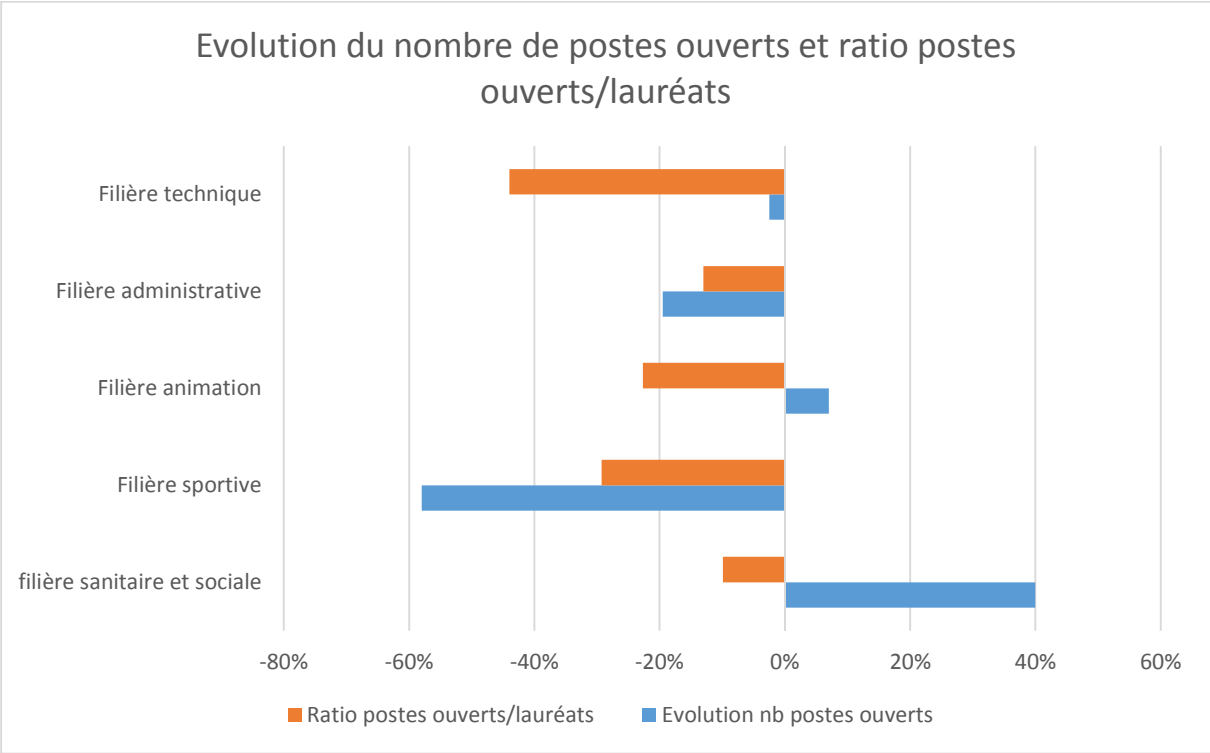
Le nombre de lauréats est également en baisse de 19%. Les filières sportives et administratives sont à nouveau en tête de liste des baisses les plus fortes rejoint par la filière animation. Pour la filière sanitaire et sociale et la filière technique, les résultats sont plus hétérogènes avec une hausse pour les grades d'Ingénieur, d'adjoint technique, de puéricultrice et d'éducateur de jeunes enfants mais une baisse pour les techniciens, techniciens ppal de 2ème classe et ATSEM.

Le ratio nombre de postes ouverts/lauréats est pour tous les concours négatifs.

Conformément au décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, le jury n'est pas tenu d'attribuer toutes les places mises au concours. Aussi, en moyenne, 79% des postes ouverts aux concours sont pourvus. Selon le type de concours, ce taux diffère grandement : 50% pour le concours de 3ème voie, 81% en externe et 93% en interne.

Dans un peu plus d'un tiers des grades étudiés dont les concours présentent plusieurs voies d'inscription, des transferts de postes ont eu lieu comme le permet le décret susmentionné. Dans 80% des cas, c'est la voie interne qui bénéficie de ce report.

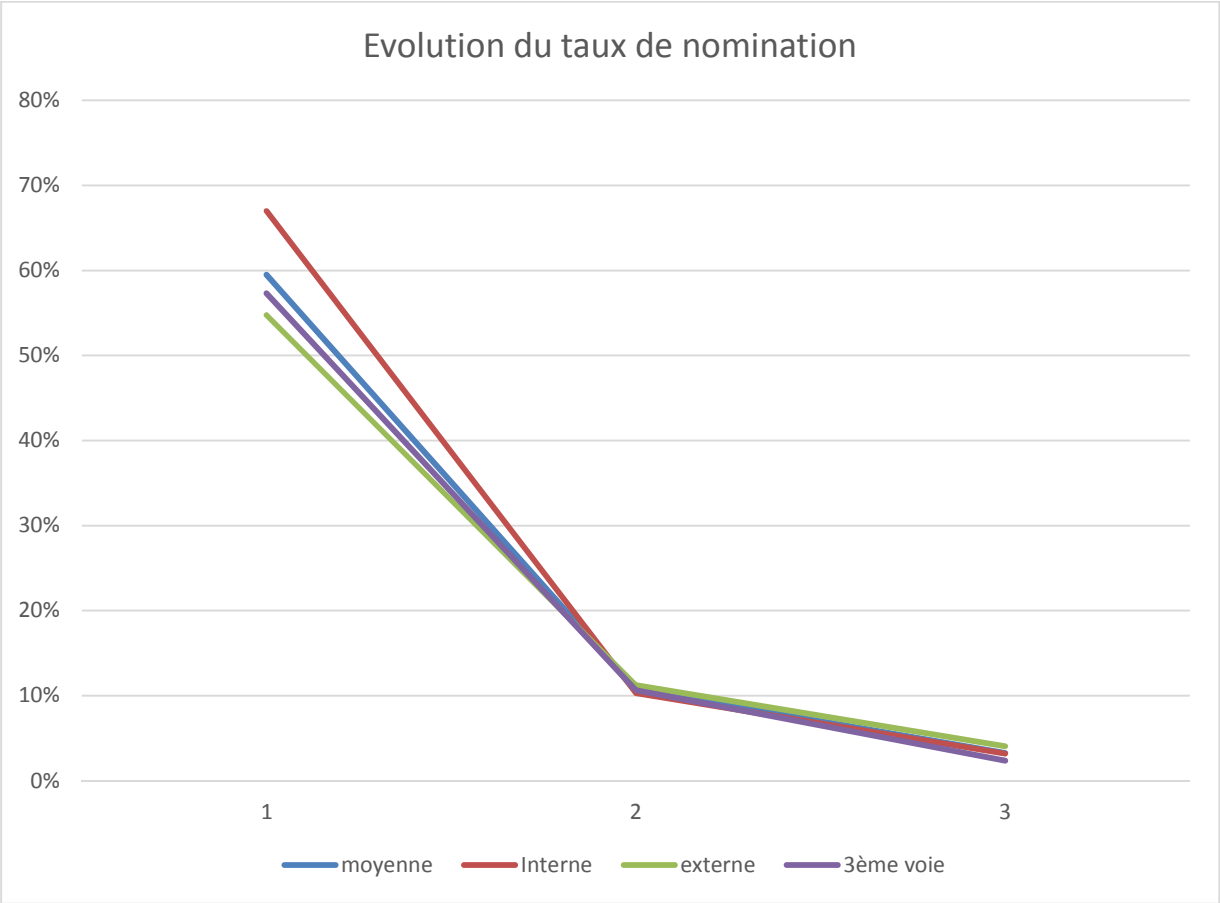
Cette méthode permet en partie d'aménager l'encadrement règlementaire du processus d'ouverture des postes à un concours (% imposé par voie).



II. Liste d'aptitude

1. *Le taux de nomination …*

En moyenne le taux de nomination est de **73,99 %**. Le taux de nomination évolue pour tous les types de la même manière. En moyenne, le taux est relativement élevé la 1ère année (59%) puis chute la deuxième année (11%) et devient faible la 3ème année (3%).

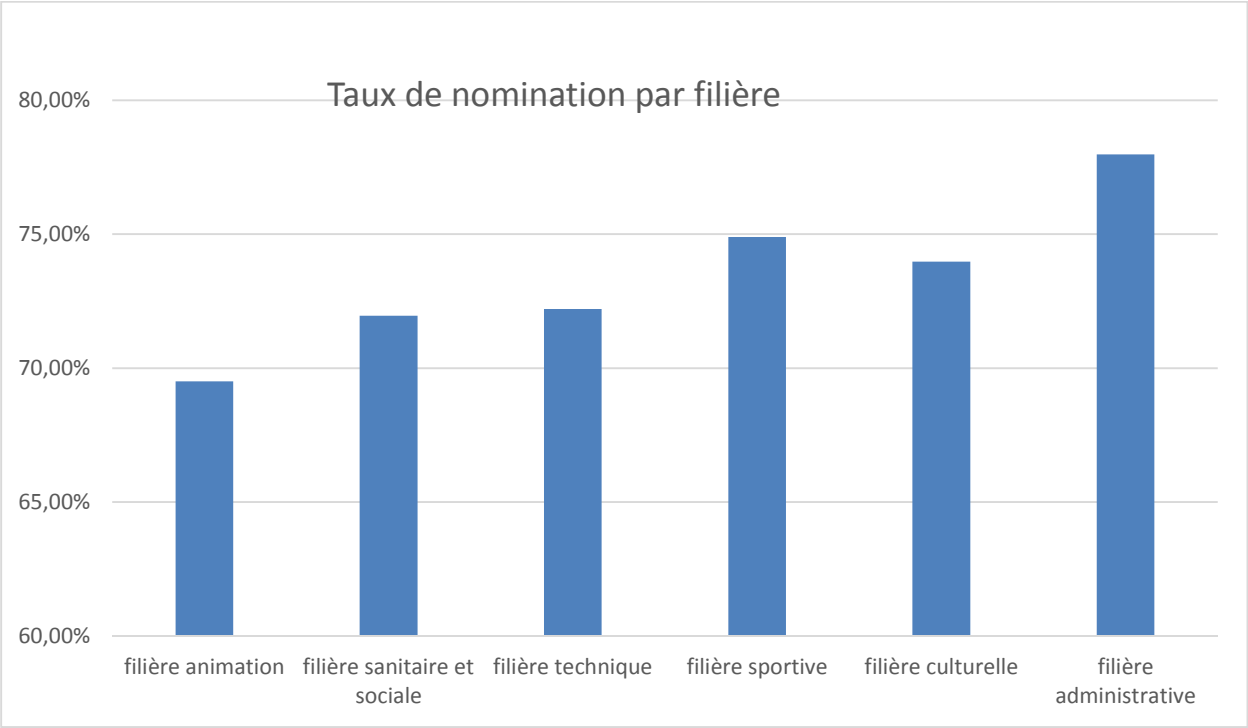


Des différences significatives existent entre grade, filière et catégorie.

A. Taux de nomination et filières

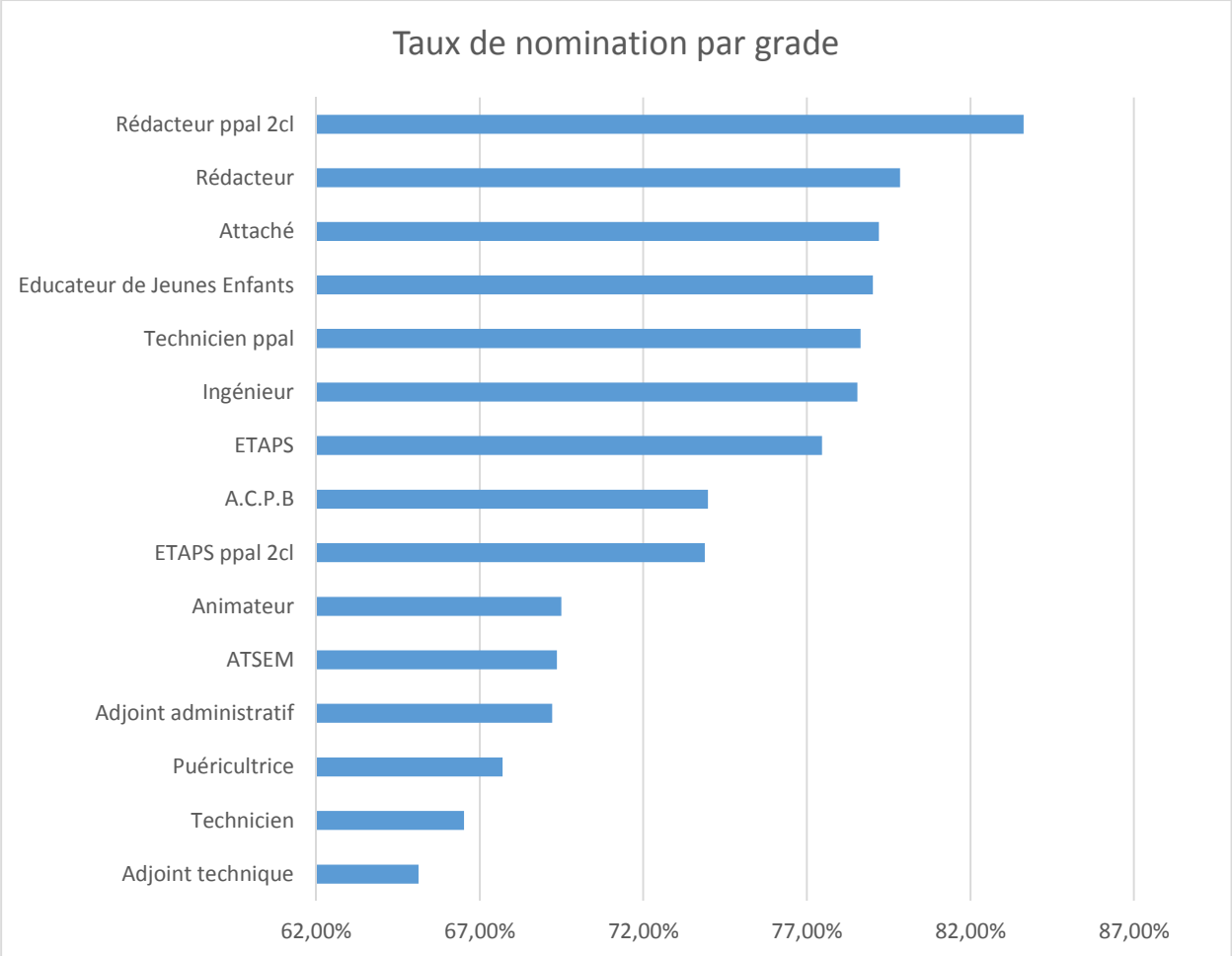
Les filières administratives et sportives, les plus impactées par la baisse du nombre de postes ouverts, sont ici sur le podium des meilleurs taux de nomination.
A l'inverse, là où le nombre de postes ouverts a bien augmenté, le taux de nomination est plutôt en retrait.

Les collectivités territoriales n'ont pas l'obligation de recruter sur liste d'aptitude. Elles ont tendance à recruter par d'autres voies, laissant le soin à leurs recrues de s'inscrire ensuite aux concours. De nombreux postes sont ainsi ouverts à destination de personnes qui ne réussissent finalement pas. Cela existe dans toutes les filières mais peut-être plus particulièrement dans la filière sanitaire et sociale.



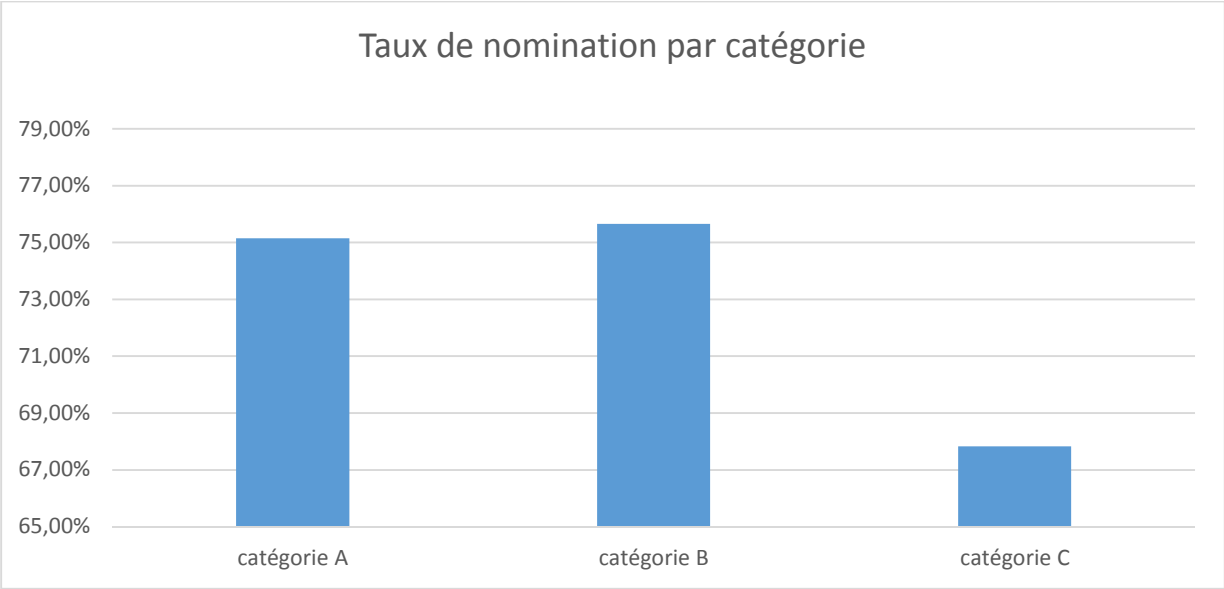
B. Taux de nomination et grades

Le taux de nomination le plus faible revient au grade d'adjoint technique de 1ère classe. Le taux de nomination le plus élevé au grade de rédacteur ppal de 2ème classe.



C. Taux de nomination et catégories

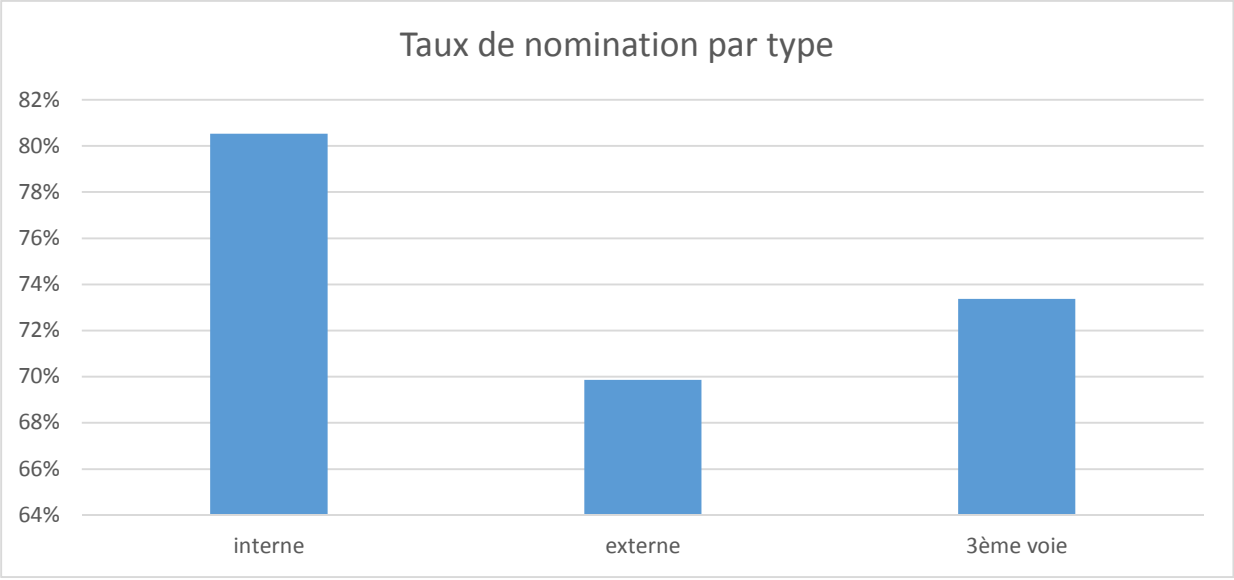
Les taux de nomination en catégorie A et B sont très proches (respectivement 75,15% et 75,66%) contre seulement 67,83 % en catégorie C.



D. Taux de nomination et type

L'étude confirme que le taux de nomination est plus important dans la voie interne. Il met également en lumière un taux de nomination plus élevé en 3ème voie qu'en externe.

C'est particulièrement vrai en catégorie B où les taux de nomination en 3ème voie tutoient ceux de la voie interne où les dépassent (ETAPS ppal cl, ACPB). Les candidats à ces concours sont souvent en place dans la fonction publique territoriale. Ils se présentent grâce à une expérience antérieure acquise dans le secteur privé ou associatif et voient dans le 3ème concours un rapport nombre de postes/nombre d'inscrits plus favorable.

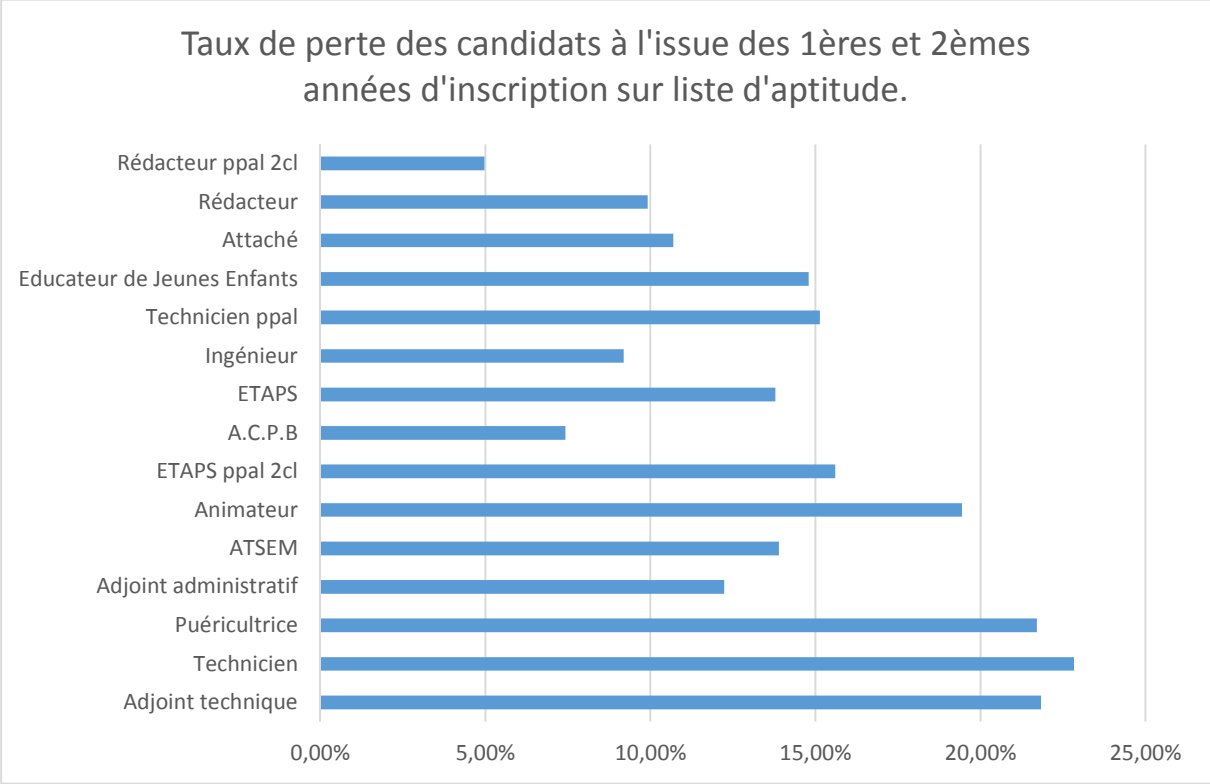


2. *Le taux de perte*

Il correspond au nombre de personnes n'ayant pas demandé leur réinscription à l'issue de la 1ère et de la 2ème année d'inscription sur liste d'aptitude. Il est en moyenne de **14,27 %**.

Il est également très variable. Il oscille entre 4,97 % pour le grade de rédacteur ppal de 2ème classe et 22,84 % pour le grade de Technicien.

Pour mémoire, il s'agissait des grades où le taux de nomination était respectivement le plus fort et le plus faible. D'une manière générale et à quelques exceptions près, plus le taux de nomination est fort plus le taux de perte est faible.



Les motifs du non renouvellement d'inscription sur listes d'aptitude n'ont pu être déterminés avec cette étude. Bien que le questionnaire proposait d'établir des raisons à ce phénomène, une quantité infime de CDG et donc non significative, ont répondu à cette rubrique.

3. *Le taux de prorogation*

L'inscription sur liste d'aptitude, après renouvellement, était limité avant le 20 avril 2016 à 3 ans puis à 4 ans après cette date.

Conformément à l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté

pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la présente loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Dans notre étude, les concours de la filière sportive et culturelle ont été concernés par la modification de la durée d'inscription sur liste d'aptitude ce qui explique leurs taux de prorogations élevés qui comportent des renouvellements pour une quatrième année et suspension d'inscription. Dans ces cas, les taux de reçus-collés correspondent aux taux de perte à l'issue de la 3ème année.

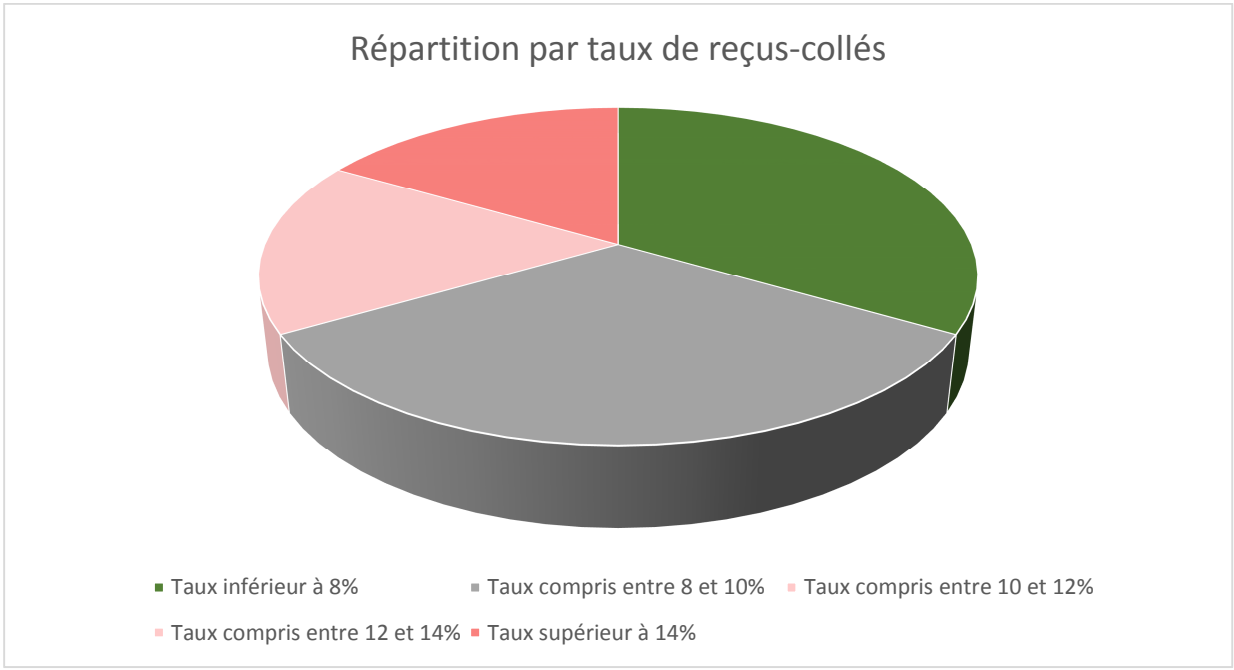
Compte-tenu de ces grades, le taux de prorogation est de 3,03 % mais si on écarte ces grades, le taux s'établi à **1,93 %.**

4. Le taux de reçus-collés

Le taux de reçus-collés est défini, dans cette enquête, comme étant le nombre de personnes qui, à l'issue de 3 années d'inscription, n'ont pas été nommées à la connaissance des organisateurs.

Compte-tenu du taux de prorogation, le taux moyen de reçus-collés qui ressort de cette étude est de 8,71 % et de **9,47 %** si on écarte les grades des filières sportives et culturelle dont les listes d'aptitude ne sont pas closes pour tous.

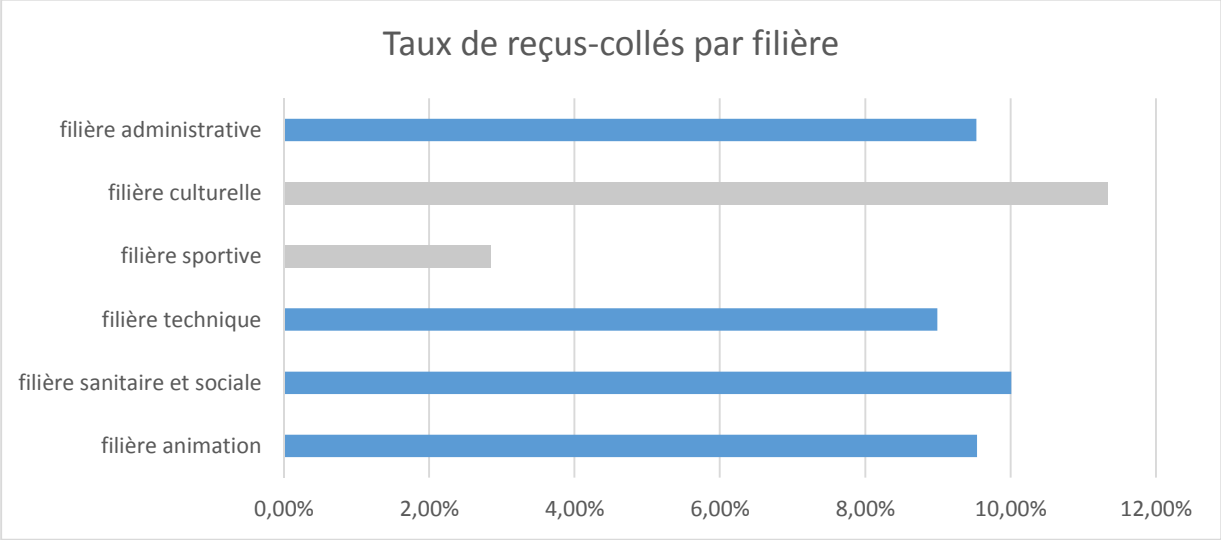
Il y a autant de grades pour lequel le taux est inférieur au taux moyen que de grades aux taux supérieurs. Les écarts sont relativement forts. Le plus faible taux de reçus collés est de 5,69 % pour le grade d'éducateur de jeunes enfants alors qu'il culmine à 15,78 % pour le grade d'adjoint administratif de 1ère classe.



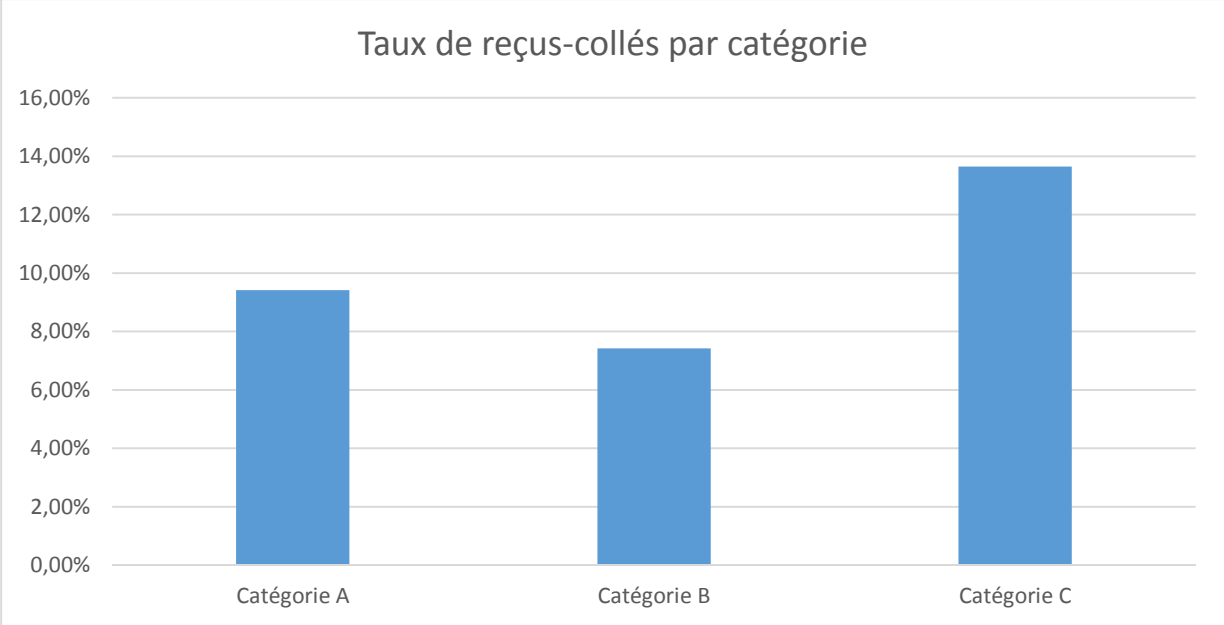
Le concours d'éducateur de jeunes enfants est organisé annuellement et le concours d'adjoint administratif tous les 2 ans ce qui laisse penser que la périodicité d'organisation des concours n'est pas le seul levier d'action sur la question des reçus-collés.

Les taux de reçus-collés sont proches sur l'ensemble des filières. La filière sanitaire et sociale a néanmoins un taux moyen légèrement plus élevé (10,01%).

Les filières culturelles et sportives sont représentées en gris compte-tenu de ce qui a été évoqué plus haut.

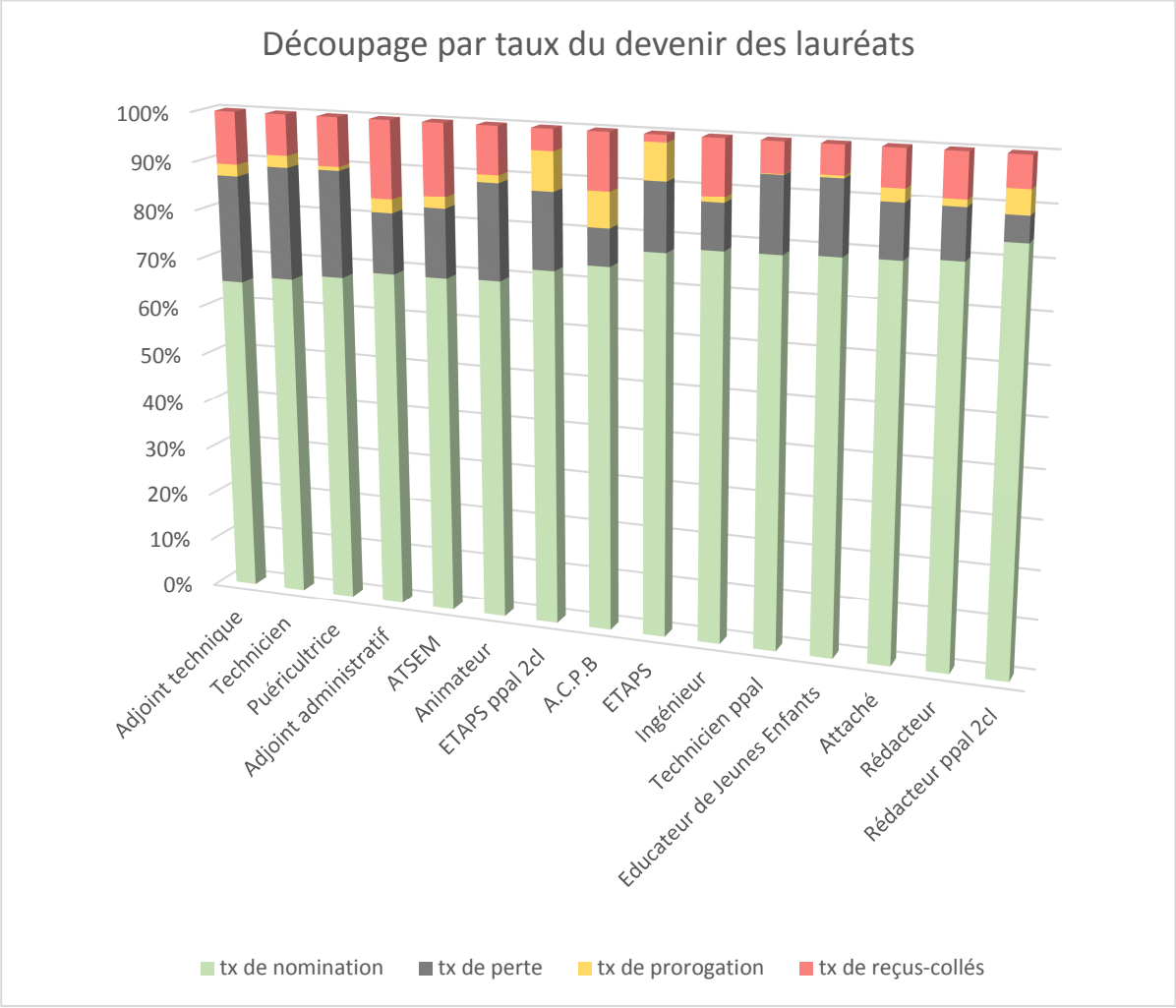


Le taux de reçus-collés est plus important en catégorie C avec 13,64 % ce qui rejoint les constats faits concernant les taux de nomination loin derrière la catégorie B (7,42%, hors filières culturelles et sportives). Le taux en catégorie A est dans la moyenne (9,42%).



5. Bilan des taux

Le graphique ci-après fait état des différents taux pour chaque grade.



Certains paramètres ne relèvent pas des Centres de gestion. Ainsi, le profil parfois inadapté de certains candidats au regard des demandes des employeurs remplissant les conditions d'accès ne peut être maitrisé par l'organisateur du concours. Les Centres de gestion essaient toutefois d'influer sur le taux de reçus-collés en utilisant différents techniques : l'élaboration d'un calendrier national avec des périodicités d'organisation de concours réfléchies est de nature à faire baisser ledit taux tout comme la baisse du nombre de postes ouverts (qui semble amorcée).
La quatrième année d'inscription aux concours permettra peut-être aussi de baisser légèrement ce taux si la méfiance portée aux candidats aussi longtemps présents sur liste d'aptitude s'estompe (l'employabilité ressentie de ces derniers diminue avec le temps).

Le taux de perte, finalement plus élevé que le taux de reçus-collés, est, quant à lui, un taux à affiner. Il pourrait s'expliquer par les facteurs suivants : candidats ayant trouvés un emploi dans le secteur privé, candidats ayant été nommés dans un grade supérieur, candidats lauréats de deux concours identiques... Il pourrait aussi diminuer par un meilleur suivi des listes d'aptitudes (candidats ayant été nommés sans informer l'organisateur, involontairement ou délibérément, …) permettant ainsi de faire progresser le taux de nomination. Ces remarques valent également pour le taux de prorogation.

Pour le groupe de travail, Christophe HARTMANN, responsable du service des concours – CDG 68.

ANNEXE I- Références textuelles : dispositions relatives aux listes d'aptitude établies à l'issue des concours (loi n°84-53/décret n°2013-593)

Source	Disposition	Observations
Loi 84-53 Article 44 Modifié par LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 42 (V) Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 25	Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les concours peuvent être organisés par spécialité et, le cas échéant, par discipline. L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. La liste d'aptitude inclut, dans la limite du maximum fixé par le neuvième alinéa du présent article, les candidats déclarés aptes à être inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des concours précédents qui n'ont pas été nommés stagiaires en application de l'article 46 et qui remplissent encore les conditions d'inscription ci-après. Toute personne déclarée apte depuis moins de quatre ans ou, *(si celui-ci est intervenu au-delà de ce délai)*, depuis le dernier concours, peut être nommée dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès ; la personne déclarée apte ne bénéficie de ce droit la troisième et la quatrième années qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur ces listes au terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième. Le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la présente loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe. Le décompte de cette période de quatre ans est également suspendu pour la personne qui a conclu un engagement de service civique prévu à l'article L. 120-1 du code du service national, à la demande de cette personne, jusqu'à la fin de cet engagement. **L'autorité organisatrice du concours assure le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement**. Un décret détermine les modalités de ce suivi. Lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude. Il peut y demeurer inscrit pendant une durée totale de quatre années à compter de son inscription initiale, selon les conditions et les modalités précisées au quatrième alinéa. Si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, il conserve le bénéfice de ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours. Le nombre cumulé des personnes restant valablement inscrites sur la liste précédente et des candidats déclarés aptes par le jury est au plus égal au nombre des vacances d'emplois. (9e alinéa) Un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude d'un concours d'un même grade d'un cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles un candidat déclaré apte à plusieurs concours d'un même cadre d'emplois opte pour son inscription sur une seule liste. Après deux refus d'offre d'emploi transmise par une collectivité ou un établissement à l'autorité organisatrice du concours, le candidat est radié de la liste d'aptitude…	Inscriptions et réinscriptions : • Inscription initiale = 2 ans • Réinscription au terme des 2 ans par écrit et le cas échéant au terme des 3 ans. • Réinscription de droit des stagiaires à leur demande en cas de suppression d'emploi ou pour tout autre cause ne tenant pas à la manière de servir (4 ans à partir de l'inscription initiale ou jusqu'au prochain concours, modalités de réinscription idem autres lauréats) • Inscription sur une seule liste d'un concours d'un même grade d'un même cadre d'emplois Suspensions • Congé parental, congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de longue durée, durée d'accomplissement du service national, durée du mandat des élus locaux, • Durée du recrutement contractuel sur fondement art 3-1 sur emploi correspondant aux missions du cadre d'emplois visé en tant que lauréat : Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de **tout autre congé régulièrement octroyé** en application des dispositions réglementaires **applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale**. • Durée d'engagement du service civique (art L 120-1 du code du service national) Radiations • 2 refus d'emplois dont est informé l'organisateur Suivi des lauréats • Obligation de suivi jusqu'au recrutement

ANNEXE I- Références textuelles : dispositions relatives aux listes d'aptitude établies à l'issue des concours (loi n°84-53/décret n°2013-593)

Source	Disposition	Observations
Décret 2013-593 Article 24 Modifié par Décret n°2016-1400 du 18 octobre 2016 - art. 1	Toute personne, inscrite sur une liste d'aptitude, qui n'est pas nommée au terme d'un délai de deux ans après cette inscription est réinscrite sur la même liste dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée après que l'autorité compétente a reçu confirmation par écrit de sa candidature dans un délai d'un mois avant ce terme. Toute personne, inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de stagiaire ou, en cas de dispense de stage, en qualité de titulaire. Les autorités organisatrices de concours organisent au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques. Des entretiens individuels sont organisés par les autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus. Au moins une fois par an, les autorités organisatrices de concours adressent aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude. Le lauréat se trouvant dans l'une des situations de suspension d'inscription sur la liste d'aptitude prévues à l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée en justifie auprès de l'autorité organisatrice de concours et l'informe de sa durée prévisible. Un entretien lui est proposé si la période de suspension du décompte a été supérieure ou égale à douze mois consécutifs. Les lauréats inscrits sur liste d'aptitude informent par écrit les autorités organisatrices de concours en cas de recrutement.	Précédente rédaction Toute personne, inscrite sur une liste d'aptitude, qui n'est pas nommée au terme d'un délai d'un an après cette inscription est réinscrite sur la même liste dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée après que l'autorité compétente a reçu confirmation de sa candidature dans un délai d'un mois avant ce terme. Toute personne, inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de stagiaire ou, en cas de dispense de stage, en qualité de titulaire.
Article 25 Modifié par Décret n°2016-1400 du 18 octobre 2016 - art. 2	Lorsque le candidat déclaré admis est déjà inscrit sur une liste d'aptitude à un concours d'un même grade d'un même cadre d'emplois, son inscription sur une nouvelle liste d'aptitude est subordonnée au choix de la liste sur laquelle il souhaite être inscrit. À cet effet, en application des dispositions du neuvième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il fait connaître à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de son admission au deuxième concours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sa décision d'opter pour son inscription sur la liste d'aptitude choisie et de renoncer à l'inscription sur l'autre liste. À défaut d'information des autorités organisatrices concernées dans les délais impartis, le candidat ne conserve le bénéfice de son inscription que sur la première liste d'aptitude établie	Lorsque le candidat déclaré admis est déjà inscrit sur une liste d'aptitude à un concours d'un même grade d'un même cadre d'emplois, son inscription sur une nouvelle liste d'aptitude est subordonnée au choix de la liste sur laquelle il souhaite être inscrit. A cet effet, en application des dispositions du huitième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, il fait connaître à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de son admission au deuxième concours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sa décision d'opter pour son inscription sur la liste d'aptitude choisie et de renoncer à l'inscription sur l'autre liste. À défaut d'information des autorités organisatrices concernées dans les délais impartis, le candidat ne conserve le bénéfice de son inscription que sur la première liste d'aptitude établie.

ANNEXE I- Références textuelles : dispositions relatives aux listes d'aptitude établies à l'issue des concours (loi n°84-53/décret n°2013-593)

Source	Disposition	Observations
Décret 2013-593 Article 23	La collectivité territoriale ou l'établissement public qui a décidé de procéder au recrutement d'une personne inscrite sur une liste d'aptitude lui notifie cette offre par lettre recommandée avec accusé de réception et en informe l'autorité organisatrice du concours. Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public n'a reçu, dans un délai de deux mois, aucune réponse à son offre, elle le fait connaître à l'autorité organisatrice du concours. L'offre est alors considérée comme refusée. Toute personne inscrite sur une liste d'aptitude qui a refusé deux offres d'emploi notifiées dans les conditions prévues au présent article, est radiée de la liste d'aptitude.	Disposition calquée sur celle de l'État où le lauréat d'un concours reçoit une proposition d'affectation. Mesure inadaptée et inapplicable à la FPT où l'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.
Loi 84-53 Article 41 Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 45	Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade	Affichage de la priorité donnée aux lauréats de concours. Précédente rédaction : Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance. L'autorité territoriale peut pourvoir cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade. Elle peut également pourvoir cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44. Lorsque aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44.
Loi 84-53 Article 3-4 Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 44	I. - Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.	Art 3-2 vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Contrat d'un an pouvant être prolongé dans la limite de 2 ans si recrutement fonctionnaire infructueux. Art 3-3 ; CDD maxi 3 ans + reconduction expresse dans limite 6 ans : au-delà = CDI • pas de cadre d'emplois correspondant aux fonctions • emploi niveau A recrutement fonctionnaire infructueux • secrétaire de mairie (et groupements de com.) moins de 1000 hab. • emplois tps non complet tps de travail< 50% communes et groupements moins de 1000 hab. • communes moins de 2000 hab. et groupements moins de 10 000 hab. quand création ou suppression • s'impose en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

ANNEXE I- Références textuelles : dispositions relatives aux listes d'aptitude établies à l'issue des concours (loi n°84-53/décret n°2013-593)

Source	Disposition	Observations
Loi 84-53 Article 43 Créé par Loi n°94-1134 du 27 décembre 1994 - art. 27	Le nombre des postes ouverts à un concours tient compte du nombre de nominations de candidats inscrits sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours précédent en application de l'article 44, du nombre de fonctionnaires pris en charge dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis et des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et établissements.	
Loi 84-53 Article 26 Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 46	….En l'absence d'une convention passée en application du premier alinéa, les collectivités et établissements qui nomment un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés lui remboursent, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation du concours ou de l'examen rapportés au nombre de candidats déclarés aptes par le jury. Cette disposition n'est pas applicable aux collectivités et établissements affiliés lorsque le centre de gestion qui a établi la liste d'aptitude a passé convention, en application du deuxième alinéa, avec le centre de gestion dont ils relèvent.	
Loi 84-53 Article 21 Créé par Loi n°2007-209 du 19 février 2007 - art. 23 JORF 21 février 2007	Les actes des centres de gestion relatifs à l'organisation des concours, à l'inscription des candidats admis à ces concours sur une liste d'aptitude, à l'inscription des fonctionnaires sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 39, à la publicité des créations et vacances d'emplois et le budget de ces centres sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'État dans le département où est situé le siège du centre de gestion … Le représentant de l'État concerné défère au tribunal administratif les actes qu'il estime contraires à la légalité. Il est statué sur les demandes de sursis à exécution dans le délai d'un mois.	

ANNEXE II : - Étude ANDCDG sur l'état des listes d'aptitude au 1er juillet 2017 -Enquête quantitative

A -Présentation globale par filière selon l'ancienneté d'inscription. *26007 lauréats de 45 concours restaient valablement inscrits sur une liste d'aptitude au 1 er juillet 2017.*

Concours	Lauréats encore inscrits en ère année	En 2e année	En 3e année	En 4 e année	En prorogation	Total général
Adjoint administratif PPAL 2e cl	1432	135	589	65	28	**2 249**
Rédacteur	273	995	36	263	13	**1 580**
Rédacteur PPAL de 2e cl	2	439	50	81	2	**574**
Attaché	2350	204	220	51	34	**2 859**
Filière administrative	***4 057***	***1 773***	***895***	***460***	***77***	***7 262***
Adjoint technique PPAL de 2e cl	1479	128	246	57	55	**1 965**
Adjoint technique PPAL de 2e cl des EE	269	59	40	35	2	**405**
Agent de maîtrise	642	286	317	160	28	**1 433**
Technicien	1378	50	228	22	3	**1 681**
Technicien PPAL de 2e cl	821	0	162	0	7	**990**
Ingénieur		510	55	69	2	**636**
Filière technique	***4 589***	***1 033***	***1 048***	***343***	***97***	***7 110***
Agent social PPAL de 2e cl	24	139	7	30	2	**202**
ATSEM	534	971	500	209	31	**2 245**
Éducateur de jeunes enfants	158	90	122	34	3	**407**
Assistant socio-éducatif	823	309	155	48	11	**1 346**
Moniteur-Éducateur et Intervenant Familial			14	0	0	**14**
Conseiller socio-éducatif		80	0	24	2	**106**
Filière sociale	***1 539***	***1 589***	***798***	***345***	***49***	***4 320***
Auxiliaire de puériculture PPAL de 2e cl	847	304	106	57	25	**1 339**
Auxiliaire de soins PPAL de 2e cl	436	352	130	79	3	**1 000**
Assistant médico technique					1	**1**
Technicien paramédical		16	31	0	1	**48**
Infirmier en soins généraux	379	98	77	76	24	**654**
Médecin	122	8	28	3	1	**162**
Biologiste, Vétérinaire et Pharmacien		0	0	2		**2**
Puéricultrice	137	0	30	11	6	**184**
Psychologue		117	5	0	6	**128**
Sage-femme		8	5			**13**
Cadre de santé	28	20	4	3	0	**55**
Filière médico-sociale et médico-technique	***1 949***	***923***	***416***	***231***	***67***	***3 586***
Adjoint d'animation PPAL 2e cl	20	380	66	39	1	**506**
Animateur	40	403	29	79	1	**552**
Animateur PPAL 2e cl	26	96	0	28	0	**150**
Filière animation	***86***	***879***	***95***	***146***	***2***	***1 208***
OTAPS				2	7	**9**
Éducateur des APS	243	114	52	67	19	**495**
Éducateur des APS PPAL de 2e cl	44	56	4	15	3	**122**
Conseiller des APS	0	28	12	0	3	**43**
Filière sportive	***287***	***198***	***68***	***84***	***32***	***669***
Adjoint du patrimoine PPAL 2e cl	36	119	55	43	9	**262**
ACPB	298	0	31	47	9	**385**
ACPB PPAL 2e cl	294	0	7	32	0	**333**
Attaché de conservation	176	0	0	51	0	**227**
Bibliothécaire	0	0	70	0	0	**70**
Filière patrimoine	***804***	***119***	***163***	***173***	***18***	***1 277***
AEA PPAL 1ère Cl				8	33	**41**
PEA				49	18	**67**
Filière d'enseignement artistique	***0***	***0***	***0***	***57***	***51***	***108***
Garde Champêtre chef					6	**6**
gardien de police municipale	363		51	12	10	**436**
Chef de service de police municipale			18		1	**19**
Directeur de police municipale	6					**6**
Filière sécurité	***369***	***0***	***69***	***12***	***17***	***467***
Total général	**13 680**	**6 514**	**3 552**	**1 851**	**410**	**26 007**
Taux sur total général	**52,60%**	**25,05%**	**13,66%**	**7,12%**	**1,58%**	**100%**

B – Présentation globale par catégorie hiérarchique et niveau géographique d'organisation du concours

Niveau d'organisation	A	B	C	Total général
départemental	30	272	2 871	3 173
interdépartemental	1 391	1 317	3 548	6 256
interrégional	2 115	3 116	724	5 955
national	183	74		257
régional	1 534	3 840	4 992	10 366
Total général	**5 253**	**8 619**	**12 135**	**26 007**

C- Présentation de la répartition des 26 007 lauréats restant valablement inscrits au 1er juillet 2017 selon :

- *Le niveau géographique d'organisation du concours*
- *La situation des lauréats au regard du périmètre d'organisation*

Le tableau présente également le nombre cumulés de postes ouverts à la dernière session par les cdg déclarants

Niveau d'organisation	Somme des postes ouverts par les répondants tous concours à la dernière session organisée	Solde des lauréats sur listes résidant dans le périmètre d'organisation (selon arrêté d'ouverture)	Solde des lauréats sur listes résidant hors du périmètre d'organisation (selon arrêté d'ouverture)	Total des lauréats restant inscrits au 1er juillet 2017	Taux des lauréats par niveau d'organisation sur le total inscrits	% des lauréats hors du périmètre selon le niveau d'organisation	% des postes ouverts au dernier concours selon périmètre/ sur total ouverts
départemental	5 256	2 038	1 135	3 173	12%	36%	*11%*
interdépartemental	10 904	4 552	1 704	6 256	24%	27%	*22%*
régional	17 899	8 027	2 339	10 366	40%	23%	*36%*
interrégional	13 781	4 697	1 258	5 955	23%	21%	*28%*
national	1 584	191	66	257	1%	neutraliser	*3%*
Total général	**49 424**	**19 505**	**6 502**	**26 007**	**100%**	**25%**	***100%***

Commentaires :

On observe que ce sont les niveaux régional et inter-régional d'organisation cumulés qui concentrent le plus grand nombre de postes ouverts : 64 % des postes ouverts.

<u>Sur le niveau départemental et interdépartemental</u>

Alors que les candidats restant inscrits sur des concours organisés au niveau départemental ne représentent que 12 % du total des lauréats (3 173/26 007), 36 % d'entre eux (1 135/3 173) sont hors du département pour lequel a été organisé le concours.

Les lauréats restant inscrits sur des concours organisés à un niveau interdépartemental représentent 24% du total (6256/26 007), 27 % d'entre eux sont hors du périmètre d'organisation (1704/ 6256).

<u>Sur le niveau régional et interrégional</u>

Les lauréats des concours organisés au niveau régional représentent 40% du total restant inscrits (10 366/26 007). C'est le taux le plus important. 23 % d'entre eux (2 339 / 10 366) sont hors de la région pour lequel le concours a été organisé.

Les lauréats restant inscrits sur des concours organisés à un niveau interrégional représentent 23% du total (5955/26 007), 21 % d'entre eux sont hors du périmètre d'organisation (1258/ 5955).

Tous niveaux confondus, 6 502 lauréats restant inscrits sur une liste d'aptitude au 1er juillet 2017 soit 25 % du total ne résident pas sur le territoire pour lequel le concours a été organisé.

Cette mesure permet d'envisager le cas échéant les actions partenariales à mettre en place pour le suivi des listes d'aptitude et des lauréats. La première d'entre elles pourrait être une enquête visant à confirmer l'absence de nomination.

ANNEXE IV : **Étude ANDCDG sur le suivi des lauréats avant et après la loi déontologie**

Cette enquête avait été présentée le 16 juin et le 6 juillet 2017 au cours des réunions des commissions ANDCDG avec des résultats partiels. 19 réponses supplémentaires ont été apportées dans le cours de l'été. Les nouveaux résultats témoignent d'une petite avancée dans la réflexion ou la mise en œuvre d'actions par les centres de gestion.											
Avant la loi déontologie						Après la loi déontologie					
Actions conduites	oui	non	rarement	Total des réponses	réponses majoritaires	oui	non	En projet ou en cours d'organisation	Total des réponses	réponses majoritaires	
Réunion collectives	17	46	3	66	non à 70%	28	4	34	66	en cours à 52 % + 42% oui	
L'organisation de réunions collectives s'accélère depuis la loi, alors que 70% n'organisaient aucune réunion, 42% ont mis en œuvre cette action 52% la préparent. Seuls 6% n'ont encore rien entrepris											
Entretien individuels	23	43	0	66	non à 65 %	23	21	22	66	oui à 35 % + en cours pour 33%	
Pour 33%, les entretiens individuels étaient déjà pratiqués avant la loi. Ce taux reste identique après la loi mais 33% supplémentaires des cdg se préparent à une mise en oeuvre.											
Ateliers d'aide à la recherche d'emploi	23	43	0	66	non à 65%	23	21	22	66	oui à 35 % + en cours pour 33%	
Les résultats sont identiques à ceux relatifs à la mise en œuvre d'entretiens individuels de façon assez logique : les témoignages et les réponses apportées montrent que la méthode choisie permet de mixer ces deux approches.											
Actions conduites au sein ou auprès des collectivités employeurs	14	52	0	66	non à 79%	13	47	6	66	non à 71%	
Alors que les concours sont censés être organisés pour répondre à leur besoin de recrutement, les collectivités restent extérieures à la problématique du suivi des lauréats dans la relation entretenue avec les centres de gestion. Environ 3/4 des cdg avant comme après la loi déontologie n'ont pas conduit d'actions avec les collectivités sur cette question. Sans doute, une réflexion sur ce point est-elle nécessaire.											
Forum	27	39	0	66	non à 59%	27	37	2	66	non à 56%	
La participation à des forums est minoritaire. Néanmoins, on remarque que pour les cdg engagés dans ces actions (les cdg du Sud et de l'ouest de La France en particulier), les participations peuvent être nombreuses.											

Commission concours : 4 décembre 2017 ec nov 2017

Point 2-2 : Rapport sur la gestion des listes d'aptitude et le suivi des lauréats de concours	**FNCDG – Commission -concours du 8 Février 2018**

De nouvelles dispositions relatives à la gestion des listes d'aptitude établies à l'issue des concours ainsi qu'au suivi des lauréats inscrits sur celles-ci ont été introduites par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 dite loi déontologie. Elles ont été traduites réglementairement par le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 venu modifier le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

C'est dans ce contexte qu'un groupe de travail a été constitué au sein de la commission recrutement-concours de l'ANDCDG afin de conduire une réflexion sur ces nouvelles dispositions et de tendre vers une harmonisation des procédures.

Ce groupe de travail a rassemblé au total 23 cdg qui se sont retrouvés au cours de trois réunions : le 24 mars 2017, le 10 mai et le 7 juin 2017.

Une restitution partielle des travaux a eu lieu au sein de la commission-concours de l'ANDCDG le 16 juin 2017. Une réunion commune aux commissions Concours et Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi a également été organisée le 6 juillet 2017. Cette dernière réunion a donné lieu à des échanges d'expériences portant notamment sur la mise en œuvre des dispositions récentes en matière de suivi des lauréats.

Les éléments présentés au cours de ces réunions ainsi que les outils mis à disposition par plusieurs centres de gestion ont été déposés au cours de l'été sur le site de l'ANDCDG.

1. Les cdg membres du groupe de travail : 23 cdg

Magali BELOTTI	CDG11	responsable "pôle emploi, aide au recrutement"
Brigitte GALVIN-CALAPPI	CDG13	responsable du service emploi
Alexandra PUJALS	CDG13	gestionnaire administrative-pôle emploi
Armelle ANDRIEUX	CDG16	Service Concours Emploi Recrutement SMI
Agnès COURTOIS	CDG21	responsable pôle emploi concours
Nathalie GREMAUD-BARDOT	CDG21	service concours
Bertrand JOUANNET	CDG22	responsable service concours et emploi
Romain DEVAUX	CDG28	responsable pôle concours
Sandra VEZIN	CDG33	chargée de la réglementation concours
Magali SALVAGNO	CDG34	responsable pôle concours emploi
Elisabeth COTO	CDG35	gestionnaire administrative concours -examens
Nathalie JACQUET	CDG 35	responsable du service concours
François de WITASSE	CDG35	coordonnateur emploi
Anne-Marie JACQUINET	CDG40	responsable service concours
Farid MERAZIG	CDG44	adjoint au chef du service concours
Guillaume HELIE	CDG50	responsable pôle d'accès à l'emploi territorial
Mélanie SENECHAL	CDG51	responsable du service concours
Benjamin HUGUENIN	CDG54	responsable du service concours opérationnels
Marie-France MUNIER	CDG57	responsable concours
Karine BONNEZ	CDG59	responsable "documentation, listes d'aptitude"
Pascale SANGLARD	CDG59	responsable accompagnement GRH des collectivités
Laurie QUENSONT	CDG67	responsable service concours
Yolande PINOS	CDG73	responsable pôle emploi concours
Annie COURTIER	CDG77	responsable concours
Andréa TURLAND ALARCON	CDG77	responsable emploi
Virginie ALGARIN-GIORGETTI	CDG83	adjointe au responsable du pôle concours et examens
Pascale JEANNEL	CIG PC	directrice de l'emploi
Isabelle QUELIER	CIG PC	gestionnaire des listes d'aptitude
Jacqueline BRIERRE	CIG GC	directrice des concours
Mélaine DESCOUDARD	CIG GC	juriste –direction des concours
Eliane COUTURIER	*CDG 69*	*chargée de mission expertise concours, pilote du GT*

2. La démarche du groupe de travail

Après avoir placé dans leur contexte l'introduction des nouvelles dispositions législatives et règlementaires, le groupe de travail, a posé comme objectifs :

- d'établir un état des lieux des pratiques en matière de suivi des listes d'aptitude. Cet état des lieux à la fois quantitatif et qualitatif a porté sur les pratiques en vigueur avant et après la loi déontologie,
- de repérer les questions d'interprétation soulevées par les dispositions relatives aux listes d'aptitude, de conduire une analyse sur celles-ci afin de tendre vers un positionnement commun.

De nombreux centres se trouvant face à des obligations nouvelles pour eux (absence d'un service emploi, manque d'expertise en accompagnement mobilité et de moyens dédiés) étaient dans l'attente forte d'un partage d'expérience et d'outils pour pouvoir entreprendre les premières actions de suivi des lauréats.

C'est dans cet esprit et afin de pouvoir apprécier les formes d'organisation permettant de répondre aux exigences posées qu'ont été organisées :

- à l'initiative des présidents des commissions Concours et Emploi, une réunion commune des services impliqués dans ces dispositifs. Après une présentation des travaux entrepris par le groupe de travail, cette rencontre a été l'occasion de profiter des témoignages apportés par trois cdg : cdg33, cdg44, Cig petite Couronne ainsi que de nombreux échanges. Les premiers constats sur les actions mises en œuvre dans leur département ou leur région ont pu éclairer les participants.

- une mise à disposition d'outils opérationnels de référence pouvant être adaptés aux particularités locales (Ces outils ont été déposés en août 2017 sur le site de l'ANDCDG).

2.1 Rappel du contexte des nouvelles dispositions en 2016 sur le suivi des listes d'aptitude et des lauréats

Les dispositions nouvelles relatives aux listes d'aptitude et au suivi des lauréats doivent être situées dans le contexte de la lutte contre le phénomène des reçus-collés. Ce phénomène réel ou supposé défraie régulièrement la chronique.

Le rapport de l'Inspection Générale de l'Administration en mars 2012 tout en pointant un mode de recrutement dans la fonction publique territoriale qui doit composer avec un principe de libre administration des collectivités, mettait en lumière une difficulté de comptabilisation de la part des centres de gestion des reçus-collés ou supposés comme tels.

Étaient également soulignés le manque de gestion prévisionnelle des effectifs de la part des collectivités mais également le mode inopérant de détermination des postes à ouvrir aux concours organisés par les centres de gestion.

Certaines des préconisations du rapport de l'IGA revêtaient un caractère parfois coercitif envers les candidats bien que peu réaliste : assister à une réunion d'un organisateur avant le concours, s'engager formellement à chercher un poste en cas de réussite…Il convient de remarquer qu'à l'inverse, les dispositions de la loi déontologie visent à élargir et protéger les droits des lauréats et que c'est aux autorités organisatrices de concours que la loi pose désormais des contraintes.

2.1.1 Rappel des nouvelles dispositions

L'ensemble des dispositions relatives aux listes d'aptitude sont rappelées en **annexe I**. Sont intégrées notamment les dispositions introduites par la loi n°2016-483 et le décret n°2016-1400.

2.1.2 Les problématiques de suivi des listes d'aptitude

La problématique du suivi des listes d'aptitude interfère avec plusieurs autres thématiques qui ont donné lieu à divers travaux conduits ces dernières années au sein de la commission recrutement-concours afin de mieux cerner :

- comment s'effectuent les recrutements sur listes d'aptitude, à quel taux ? selon quel cadencement ?
- sur quelles listes rencontre-t-on un phénomène de reçus-collés ? Dans quelles proportions? Pourquoi une part non négligeable des lauréats abandonnent-ils leur réussite à un concours ?
- sur quel mode recense-t-on les besoins des collectivités et détermine-t-on les postes à ouvrir ?
- quelle est l'incidence des titularisations Sauvadet sur les besoins des collectivités ? Le dispositif a-t-il engendré une baisse du recrutement des lauréats ?

Le suivi des listes d'aptitude apparait traité dans nos centres de gestion comme une activité en marge de l'organisation des opérations et non pas comme une étape inhérente au processus d'organisation.

Très souvent, cette activité relève d'un service ou d'un pôle qui mixte des activités concours et recrutement-emploi. Le volet administratif représente une part prépondérante de ce suivi. L'accompagnement des lauréats reste, lui, relativement peu développé. Toutefois, lorsque cet accompagnement est pris en charge par un service emploi, les services concours interviennent peu dans le processus. Souvent la relation s'organise seulement autour de deux temps qui prennent la forme d'un passage de relais :

- Premier temps : « la livraison des résultats » par le service concours. Elle peut aller jusqu'à l'établissement de la liste d'aptitude,

- Deuxième temps : le recueil à l'ouverture d'un concours du nombre de lauréats non nommés et restant valablement inscrits sur les listes : le service en charge de ce suivi communique au service concours le solde des lauréats restant valablement inscrits.

Ce deuxième temps sert très souvent à établir l'équation suivante qui va déterminer le nombre de postes à ouvrir à un concours: « postes déclarés » – « solde des lauréats » = « postes à ouvrir ».

Peu de centres conduisent une analyse plus poussée dans laquelle entrent en compte, en plus de l'état des listes d'aptitude, l'étude de paramètres issus de l'observation de l'emploi sur le périmètre couvert par le concours : effectifs des cadres d'emplois et notamment effectifs contractuels, offres d'emplois, rythme des recrutements, effets des dispositifs de dé-précarisation,…

Ainsi au début des travaux du groupe, soit presqu'un an après la loi déontologie, la connaissance précise du nombre de lauréats encore inscrits sur toutes les listes d'aptitude issues des concours conduits par un département, une région ou au niveau national n'était pas acquise. Quelques centres avaient toutefois déjà mis en œuvre certaines des actions prévues par les nouvelles obligations de la loi.

2.2 Une urgence : établir un état des lieux

Il est apparu indispensable de disposer de données permettant une bonne lisibilité des différents phénomènes perçus souvent de façon empirique. Le groupe technique a préconisé d'établir une mesure à la fois de façon quantitative et qualitative de la situation des listes d'aptitude sur l'ensemble du territoire.

Les travaux ont porté sur les deux volets : gestion des listes et suivi des lauréats. Ils ont été très souvent au sein des cdg l'occasion d'un travail collaboratif entre le service concours et le service emploi afin de permettre un recueil de données.

2.2.1 Une mesure quantitative

Le dénombrement des lauréats qu'il incombera aux cdg de suivre est apparu une étape essentielle tout comme l'est celle du suivi des nominations et de la détermination des réels reçus-collés.

ec

Une enquête a été élaborée afin de déterminer ce nombre de lauréats restaient valablement inscrits sur une liste d'aptitude. La date de valeur retenue a été le 1er juillet 2017.

75 % des cdg ont répondu à l'enquête quantitative. Au 1er juillet 2017, **26 007 lauréats** restaient valablement inscrits sur les listes d'aptitude établies par **69 centres de gestion**. Ces listes permettent l'accès à **45 grades** différents.

La démarche a été conçue pour permettre de mesurer également l'ancienneté de l'inscription sur la liste d'aptitude. Il apparaît ainsi que sur 26 007 lauréats restant inscrits, près de 54% l'étaient depuis moins d'un an, 25% étaient en cours d'inscription pour une deuxième année, près de14 % en cours d'inscription pour une 3e année, plus de 7% l'étaient pour une quatrième année.

Ces 7% représentaient ainsi 1851 lauréats : ceux-ci auraient été reçus-collés sans les effets de la loi déontologie.

En outre 2% soit 410 lauréats bénéficiaient d'une prorogation d'inscription au-delà du droit maximum porté désormais à 4 ans.

Lauréats en 1ère année d'inscription	Lauréats en 2e année d'inscription	Lauréats en 3e année d'inscription	Lauréats en 4e année d'inscription	Lauréats en prolongation au-delà e 4 ans	**Total**
13680	6514	3552	1851	410	**26 007**
53,60%	25,05%	13,66%	7,12%	1,58%	**100%**

Le détail de cette enquête quantitative est présenté en **annexe II**. Le tableur comportant l'ensemble des données des 69 répondants est disponible sur le site de l'ANDCDG.

C'est un outil utile qui permet de révéler les constantes propres à chaque liste et s'avère nécessaire à différentes phases de programmation : lors de l'élaboration du calendrier national ou encore de la détermination des postes à ouvrir aux concours, une consultation permet de mesurer combien de lauréats restent inscrits non seulement dans un département, une région ou une inter-région mais aussi à l'échelle nationale. Une mesure du nombre de lauréats dont l'origine géographique ne relève pas du périmètre d'organisation ou encore celle de la totalité des postes ouverts aux derniers concours sont également réalisables.

L'utilisation par un cdg de ce tableau de bord tout au cours de l'année pour les seuls concours qu'il conduit permet d'avoir une vision instantanée de la situation globale ou détaillée pour son centre et de sérier en fonction des critères ci-dessus les obligations à mettre en œuvre : réunions d'information, entretiens individuels, etc.

En outre, au niveau national, le suivi de l'évolution des chiffres relevés en juillet 2017 s'avère important afin de répondre aux différentes interpellations dont nos centres font l'objet. C'est pourquoi l'objectif a été fixé de reproduire cette enquête à date anniversaire afin de pouvoir disposer de données actualisées et de mesurer sur l'ensemble des échelles précitées l'impact des mesures mises en œuvre.

2.2.2 Une mesure qualitative

Un questionnaire visant à sonder les pratiques en matière de suivi des lauréats avant et après la loi déontologie a été également proposé.

Une première partie était consacrée au « volet gestion administrative », une seconde partie était consacrée au « volet accompagnement des lauréats ».

Le volet gestion administrative

Il est apparu que de nombreuses questions d'interprétation se posent aux gestionnaires des listes d'aptitude. Celles-ci n'étaient d'ailleurs pas toujours liées directement aux dispositions introduites par les derniers textes.

ec

Très souvent, les différences de pratiques étaient justifiées par les possibilités offertes ou pas par les logiciels concours. En fait, ce sont les logiciels concours qui s'adaptent à la perception des procédures qu'en ont les utilisateurs.

À titre d'exemple, il apparaît qu'un tiers des 64 cdg ayant répondu à la question sur l'unicité des listes d'aptitude établissaient une nouvelle liste d'aptitude distincte à chaque session, en conséquence sans reprendre les lauréats des sessions précédentes ayant demandé leur réinscription, ces derniers restant attachés à leur liste d'origine.

Cette pratique révèle ainsi « les coulisses » de la fabrication technique et administrative d'une liste d'aptitude à partir d'un logiciel concours : le rattachement à une session est un passage obligé tout comme l'est le rattachement à une voie de concours mais il est possible de ne pas faire apparaître sur un arrêté officiel portant liste d'aptitude « les secrets de fabrication de la liste ».

73 % des cdg font en outre ailleurs apparaître sur l'arrêté portant liste d'aptitude la voie de concours dont est issu le lauréat.

Ces pratiques vont à l'encontre des principes d'égalité de traitement des lauréats qui doivent être inscrits dans l'ordre alphabétique avec seule mention le cas échéant de la spécialité dans laquelle le candidat a concouru.

Un tableau en **annexe III** fait apparaitre les réponses aux questions soumises et les préconisations émises qui mériteront d'être validées.

Le volet accompagnement des lauréats

De nombreuses questions de méthode sur l'appréhension des nouvelles dispositions relatives au suivi des lauréats sont soulevées par des centres de gestion car pour beaucoup, cette phase constituera une activité nouvelle qui nécessite une prise de repères.

Un tableau en **annexe IV** fait apparaître les pratiques des cdg avant et après la loi déontologie

2.3 Les préconisations en matière de suivi des lauréats

Les modifications de la loi imposent aujourd'hui aux organisateurs une obligation de suivi des lauréats jusqu'à leur recrutement. L'organisateur est désormais en charge d'une phase supplémentaire dans le processus d'organisation d'un concours. Cette responsabilité supplémentaire est susceptible de s'étaler sur quatre ans.

Le partage d'expériences et d'outils mis à dispositions par des centres plus rodés aux pratiques d'accompagnement vers l'emploi a représenté un apport utile.

2.3.1 Le partage d'expériences et la mise en commun d'outils

Les centres de gestion qui avaient commencé à mettre en œuvre les nouvelles dispositions s'appliquant au suivi des listes d'aptitude ont mis à disposition différents outils. Parmi ceux-ci, plusieurs diaporamas créés pour soutenir des présentations face à une assemblée de lauréats constituent un apport précieux pour aborder l'organisation d'une première réunion.

Un modèle de diaporama pour l'animation de réunions (plan apparent)

Plusieurs modèles sont à disposition et pourront être adaptés avec facilité aux particularités de chaque territoire. Tous s'attachent à dispenser dans une première partie des informations de base et dans une deuxième partie des informations propres au territoire.

Ils sont construits sur le plan suivant (une dernière partie ouvrant sur un échange avec les lauréats peut également introduire des entretiens individuels et/ou des ateliers) :

I) Le processus de recrutement des lauréats de concours

A) Les modalités d(e)' (ré) inscription sur liste d'aptitude

Rappels relatifs notamment à la durée d'inscription et aux formalités de réinscription (quatre ans maximum en principe dont deux ans de droit, demande écrite des lauréats dans un délai fixé pour se réinscrire…) ;

1) Rappels relatifs notamment aux motifs de suspension du décompte de la période d'inscription (justificatifs à apporter aux lauréats qui souhaitent en bénéficier, précision sur le cas de suspension relatif aux agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale…).

B) Le recrutement en qualité de stagiaire et la titularisation

1) La qualité du stagiaire et les obligations qui lui incombent (suivi d'une formation d'intégration, impossibilité d'être muté pendant la période de mise en stage…) ;

2) La radiation définitive de la liste d'aptitude une fois la titularisation intervenue (rappels sur le système de la carrière auquel sera soumis l'agent titulaire et ses évolutions possibles via notamment les concours et examens professionnels…).

II) Les clés de la réussite dans la recherche d'emploi

A) La connaissance de l'environnement territorial et du bassin d'emploi concerné

1) La connaissance de la fonction publique territoriale (données statistiques à l'appui, employeurs potentiels…) ;

2) La connaissance du bassin d'emploi (données statistiques à l'appui, repérage des offres proposées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics…).

B) L'utilisation pertinente d'outils indispensables à des fins de recrutement

1) La méthode pour réussir son CV et sa lettre de motivation (leurs objectifs, la méthodologie pour les construire…) ;

2) La méthode pour réussir son entretien (ses objectifs, sa préparation, la conduite d'entretien…).

Un modèle de procédure

De nombreuses questions de méthode sur l'appréhension des nouvelles dispositions relatives au suivi des lauréats ont été soulevées.

Une procédure-type est proposée en **annexe V (Organiser le suivi des lauréats).**

Des pistes de travail facilitatrices

Travailler sur la typologie des lauréats dès la fin du concours peut permettre de relativiser l'ampleur de la tâche et d'anticiper sur les actions qui seront à conduire. Ainsi :

- Établir une base des lauréats permettant de vérifier rapidement quels sont les lauréats qui seront nommés sur place : internes, faux externes, faux troisième concours,
- Détecter les lauréats qui seront réellement en recherche d'emplois : enquêter auprès des lauréats qui déclaraient lors de l'inscription être sans emploi, encore étudiants, salariés du secteur privé,
- Réfléchir aux collaborations possibles sur son territoire avec les employeurs locaux : favoriser les stages ou contrats permettant l'acquisition d'une première expérience en collectivité.
- Définir les mutualisations possibles entre centres de gestion afin d'assurer le suivi des lauréats.

3. Quels autres leviers ?

La constitution de listes d'aptitude parfois pléthoriques peinant à s'écouler peut inciter à engager une réflexion sur « les mesures préventives » qui pourraient être envisagées.

D'une part, le recrutement par voie de concours continue d'être affirmé comme le principal mode de recrutement, d'autre part, les statistiques démontrent que le contrat est devenu le mode de recrutement le plus répandu.

Pour mémoire, le bilan des sélections professionnelles réalisé pour les deux premières années de mise en œuvre et prenant en compte les réponses de 85 centres de gestion démontrait l'accès à l'emploi titulaire de 12 557 agents contractuels.

3.1 Faire évoluer la répartition des postes par voie de concours

On note d'expérience que les postes déclarés aux concours le sont au bénéfice de la voie interne et d'agents déjà en poste, alors que les quotas de répartition des postes aux concours privilégient la voie externe.

C'est pourquoi on relève dans les études réalisées que les reçus-collés se situent principalement dans la voie externe, les internes et les lauréats du 3e concours (faux internes) étant nommés à la fois plus massivement et plus rapidement que les lauréats externes.

Une sensibilisation de la DGCL à partir des différentes études réalisées pourrait être entreprise afin de faire évoluer les quotas de répartition des postes aux concours.

3.2 Se responsabiliser sur la hauteur des postes à ouvrir et le niveau d'organisation des concours

À partir des différentes études qui ont été conduites (ANDCDG : recensement, reçus-collés …)et des constats qui en ressortent, il apparaît nécessaire de mener une réflexion sur les procédures de détermination des postes à ouvrir :

- Les procédures de recensement des besoins s'apparentent à des procédures de déclaration de postes favorisant une inflation d'ouvertures par rapport aux réels besoins,
- Les analyses préalables aux ouvertures sont-elles suffisantes ? Quels indicateurs outre les déclarations des collectivités sont-ils pris en compte : nombre d'offres d'emplois, nombre d'emplois pourvus par des contractuels, rythme des recrutements, taux de recrutement sur les listes… ?
- Comment définir le niveau pertinent d'organisation d'un concours, le nombre pertinent d'organisateurs, en fonction de sa catégorie hiérarchique, des indicateurs précités, du souhait de proximité?

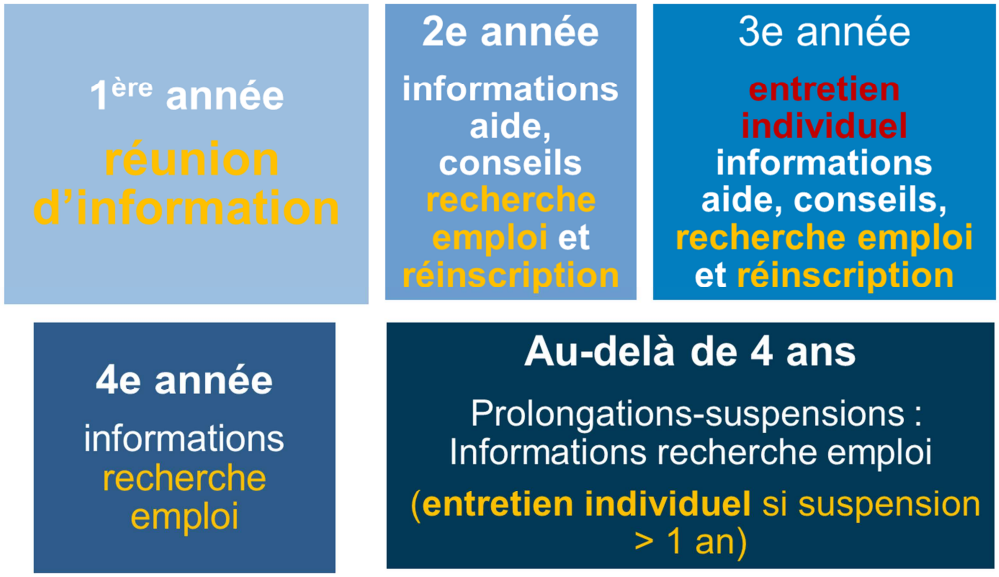
3.3 Améliorer le repérage l'employabilité des candidats

Le système du double niveau de recrutement dans la fonction publique territoriale semble conduire inexorablement à un phénomène de reçus-collés ou pour le moins à une difficulté de placement de certains lauréats.
Les jurys ont la lourde charge de juger de l'aptitude à exercer les missions d'un cadre d'emplois par des candidats admissibles qui subissent peu d'épreuves écrites et par d'autres qui ne subissent qu'une seule épreuve d'admission. Le repérage de l'employabilité des candidats, avec les limites posées par les contraintes et les risques inhérents à l'évaluation, peut-il être amélioré ?

Pièces annexes :
ANNEXE I- Références textuelles : dispositions relatives aux listes d'aptitude établies à l'issue des concours (loi modifiée n°84-53/décret modifié n°2013-593)
ANNEXE II – Étude ANDCDG sur l'état des listes d'aptitude au 1er/07/2017-Enquête quantitative
ANNEXE III (à venir avec positionnement harmonisé)– Étude ANDCDG sur les questions soulevées par la gestion administrative des listes- Préconisations
ANNEXE IV- Étude ANDCDG sur le suivi des lauréats avant et après la loi déontologie
ANNEXE V- Organiser le suivi des lauréats – Modèle de procédure

ANNEXE V : Organiser le suivi des lauréats – Modèle de procédure

A - Rappel des obligations



Dispositions réglementaires prévues dans le décret n° 2013-593		
Quand ?	Référence	Disposition
Dans le cours de la 1ère année	24	*« Les autorités organisatrices de concours organisent au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions,* ***les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques.***
Dans le cours de la 2e année	Art 24 - alinéa 2	*Les autorités organisatrices de concours organisent* ***au moins une réunion d'information et d'échanges*** *sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats* ***dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude****. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques.*
Dans le cours de la 3e année (ou plus de 3 ans pour les lauréats anciennement inscrits à la parution de la loi)	Art 24 - alinéa 3	*«****Au moins une fois par an,*** *les autorités organisatrices de concours adressent aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude. »*
	Art 24 - alinéa 4	*Des* ***entretiens individuels*** *sont organisés par les autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude* ***depuis deux ans et plus***
Dans le cours de la 4e année	Art 24 - alinéa 3	*«****Au moins une fois par an,*** *les autorités organisatrices de concours adressent aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude. »*
En cas de suspension d'un an	Art 24 - alinéa 5	*« Le lauréat se trouvant dans l'une des situations de suspension d'inscription sur la liste d'aptitude prévues à l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée en justifie auprès de l'autorité organisatrice de concours et l'informe de sa durée prévisible.* ***Un entretien lui est proposé si la période de suspension du décompte a été supérieure ou égale à douze mois consécutifs.*** **»**

B - Exemple de procédure détaillée de suivi des lauréats

Étape	Outils	Observations
Tenir à jour pour chaque liste d'aptitude un dénombrement des nominations	Modèle de tableau de suivi sur site ANDCDG	*En amont : enquêter sur les recrutements*
Tenir à jour un état du stock des lauréats par ancienneté d'inscription	Modèle de tableau de suivi sur site ANDCDG	*Tableau de résultat de l'enquête nationale à utiliser au niveau local : alimenter par les nouvelles listes et les mises à jour des listes.*
Programmer en interne le lancement d'une première enquête après inscription initiale sur une liste d'aptitude	Modèle d'enquête sur le site ANDCDG	*Certains cdg sont d'avis de lancer simultanément enquête et invitation à la1ère réunion, d'autres de distinguer les étapes et lancer une enquête très rapidement après l'inscription (+1 mois) d'autres préfère attendre 6 mois pour enregistrer les nominations spontanées*
Établir une base de données unique nominative des lauréats faisant apparaitre la situation géographique, la liste d'origine et l'ancienneté d'inscription	*Permettra d'appréhender d'une part la probabilité des présences aux réunions d'information proposées d'autre part, d'envisager ces réunions à l'échelle pertinente.* *Permettra le cas échéant d'envisager à l'échelle supra-régionale comment traiter les situations hors du périmètre d'organisation*	
Définir le calendrier et les modalités des réunions d'information collectives : moyens humains et logistiques : lieux, décentralisation, mutualisation…	Modèle sur site ANDCDG	*S'aider, pour définir le calendrier des outils précédents, qui permettent de cibler le public visé* *La participation de professionnels est un atout*
Préparer des supports de communication	Diaporama, brochures, guide du lauréat …	
Définir le calendrier d'envoi des invitations aux lauréats en prévoyant une modalité de réponse	Modèle sur site ANDCDG	*Ajuster l'organisation de la réunion en fonction des réponses*
Établir une base de données des lauréats conviés annotée de la présence ou de l'absence	La base de données précédemment visée peut utilement servir à cet effet. Cela permettra de suivre précisément les taux de réponse et de présence et de justifier du respect de l'obligation par le cdg.	
Définir le calendrier et la forme des entretiens individuels	Cette étape est à organiser en fonction des moyens humains et matériels dont dispose le cdg. Elle s'impose la troisième année d'inscription et après une suspension d'un an.	
Organiser le décompte des actions menées individuellement et de façon groupée	Établir un tableau de bord	Il est important de garder la trace et la date des actions conduites. Les cdg pourront avoir à en rendre compte.

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

Évaluation de la Convention nationale de mutualisation des coûts de concours

Rapport final du groupe de travail – Décembre 2017

Introduction :

Plus de 6 années après le transfert de compétences du CNFPT vers les CDG, la FNCDG a souhaité que la Convention nationale de mutualisation des concours et examens professionnels transférés fasse l'objet d'une évaluation sous l'égide de la Commission Concours de l'ANDCDG. Il est en effet rappelé qu'en 2012 **tous les CDG ont adopté des objectifs stratégiques d'optimisation nationale des concours et examens assortis d'un mécanisme de péréquation financière** pour redistribuer la dotation entre organisateurs selon la domiciliation des lauréats. La convention de mutualisation permet d'ajuster le financement des concours et examens professionnels par des indicateurs d'activité réelle des Centres. Sans cette initiative, ces budgets résulteraient uniquement de l'effectif régional *(stricte application du décret du 30 décembre 2009 instituant le reversement des dotations régionales par le CNFPT)*.

Une lettre de mission précisant les contours du bilan de l'application de la convention nationale a été adressée le 28 octobre 2016 à Laurent ZAM, DGA du CDG 35 (cf Doc 1). Celui-ci s'est entouré d'un groupe de travail composé de cadres aux positionnements divers (directeurs, responsables concours, juristes, gestionnaires de budgets mutualisés) issus de toutes les inter-régions.

Pour objectiver le bilan, le groupe de travail a entamé dès son lancement le 9 décembre 2016 le recueil de deux types d'informations :

- **Le descriptif des fonctionnements des CDG** dans les différents secteurs géographiques en s'appuyant notamment sur l'étude des chartes régionales,
- **La quantification des mouvements de candidats** et leur impact financier au travers des flux financiers interrégionaux en application de la convention.

Ces travaux ont été compliqués par l'absence d'outils cohérents de partage d'informations et par la difficulté de l'ensemble des acteurs à dégager du temps pour l'administration des concours et le suivi des lauréats. Les données recueillies sont donc imparfaites mais elles s'avèrent suffisantes pour éclairer les principaux enjeux de la mutualisation des concours et examens.

Au fil de six réunions et de nombreuses investigations à distance, les échanges ont débouché sur une logique d'**évaluation de politique publique**, tout comme les enquêtes sur l'absentéisme et sur les « reçus-collés » qui sont menées en parallèle. Ces thématiques se rejoignent en effet sur le nomadisme des candidats qui induit des solidarités entre périmètres d'organisation.

Le présent rapport résume **les observations du groupe de travail sur le bilan** d'application de la convention. Il expose **pour l'avenir plusieurs recommandations** face aux exigences nouvelles pesant sur les concours *(pressions financières et juridiques, obligations de résultats en matière d'insertion)*. Seule garante de la convergence des organisateurs de concours de la FPT, la convention nationale mérite ainsi d'être confortée par un toilettage de son contenu et par la mise en place d'un suivi régulier d'indicateurs à la manière d'un « puits de données concours ».

Le présent rapport est étayé par plusieurs documents : la lettre de mission, la composition du groupe de travail, un descriptif sommaire des organisations régionales, la synthèse des analyses quantitatives globales et par cadres d'emplois, ainsi que la proposition de toilettage de la convention. Le terme annexe est réservé aux additifs de la convention nationale.

1ère partie : La convention atteint ses objectifs de péréquation

Suite à l'enquête réalisée et aux témoignages recueillis, le groupe de travail dresse un bilan très positif des cinq premières années d'application de la convention nationale de mutualisation des coûts concernant la mise en place de mécanismes financiers de péréquation.

Des interrogations apparaissent cependant sur certaines modalités d'application et sur la portée des articles visant la mutualisation effective des procédures de concours et examens professionnels.

1.A Un accord unanime, facteur de réussite du transfert des concours

Les circonstances qui ont prévalu à l'instauration d'un système de péréquation décidé par les CDG en 2012 méritent d'être rappelées préalablement à son évaluation. La forme donnée à la convention nationale découle des défauts du système antérieur et des lacunes du décret du 30 décembre 2009.

- **Rappel des modalités antérieures de gestion de la dotation du CNFPT**

Avant 2010, le financement de plusieurs concours et examens transférés (suite à la loi Hoeffel du 27 décembre 1994) dépendait de l'ouverture effective des opérations par les CDG et du nombre d'inscrits à partir d'une dotation constante sur le plan national. C'est-à-dire que les années avec peu d'organisateurs et d'inscrits, la dotation était élevée, alors qu'inversement les opérations étaient faiblement remboursées lorsqu'elles étaient nombreuses. Au terme d'un calcul complexe, les organisateurs recevaient **un reversement tardif et toujours insuffisant**, mais cette contribution ne parvenait jamais à un CDG non organisateur d'opérations transférées.

Ensuite et à mesure des nominations, les CDG organisateurs facturaient aux collectivités non affiliées le solde de coût lauréat après déduction du versement CNFPT. Des accords pouvaient s'établir entre CDG pour regrouper des périmètres d'organisation, mais il fallait établir une convention pour chaque opération **avec des signatures croisées au vu de délibérations concordantes, de longs délais de détermination des coûts puis de recouvrement des recettes.** Les lauréats non nommés, autrement dit les « reçus-collés », heureusement peu nombreux, ne donnaient pas lieu à facturation et contribuaient donc au déséquilibre financier des opérations.

- **Le besoin d'un nouveau système à l'initiative des CDG**

La loi du 19 février 2007 a transféré du CNFPT vers les CDG la quasi-totalité des opérations de catégorie A et B à compter du 1er janvier 2010. Le système de « dotation Hoeffel » ne pouvait pas être maintenu sauf à générer des procédures administratives si complexes que leur coût de gestion aurait absorbé l'essentiel des recettes redistribuées. Les pouvoirs publics ont choisi d'encourager la concertation régionale en demandant au CNFPT de verser une contribution fixe et annuelle aux seuls CDG coordonnateurs. Indexées sur les effectifs régionaux, **la nouvelle dotation ne tient compte, ni de l'identité des CDG organisateurs** (pas forcément les CDG coordonnateurs), **ni du nombre et de l'effectivité des opérations organisées**. Le montant global de la dotation, résultant d'un arbitrage contesté, faisait l'objet de craintes, chacun redoutant qu'elle soit aussi insuffisante que la « dotation Hoeffel ».

La loi a conduit les CDG à s'organiser dans chaque région (22 régions en 2010 en métropole) pour assumer les nouvelles compétences et leur financement sur la base d'une « charte régionale ». D'emblée il est apparu que certaines opérations (notamment attaché et ingénieur) devaient s'organiser à un niveau interrégional pour optimiser les coûts. D'autres (chefs de police, cadres médico-sociaux, spécialité d'enseignement artistique…) nécessitent un regroupement soit national, soit sur deux ou trois organisateurs. **Les CDG ont donc rapidement**

recherché un mécanisme de péréquation pour que les organisateurs effectifs puissent solliciter une redistribution de la dotation CNFPT basée sur la réalité de l'activité des services concours. Il s'agissait de responsabiliser chaque région et de mettre en place une solidarité nationale (éviter des rentes sans organisation dans certains secteurs et des puits sans fonds ailleurs).

- **La simplicité des principes de la convention nationale**

La formule proposée par le Directeur du CDG du Puy-de-Dôme a rencontré l'adhésion de tous au vu de sa simplicité de mise en œuvre : Elle prévoit la simple division des coûts globaux par le nombre des lauréats et permet son **exécution comptable rapide avec des critères d'imputation simples et peu contestables** (domicile pour les candidats externes et 3ème voie, résidence administrative = employeur pour les internes).

Les nouvelles modalités de calcul ont également le mérite d'éviter de laisser le CDG organisateur seul face aux coûts des « reçus-collés ». En effet, l'ensemble des lauréats extérieurs sont facturés aux périmètres d'origine, sans attendre leur recherche de poste, et donc sans risquer un sous-financement des opérations au terme de la validité rallongée des listes d'aptitude.

Le principal débat autour du projet de convention, devant substituer une péréquation nationale à la dotation Hoeffel, a tourné autour de la portée du nouveau dispositif. Pour déterminer si un concours devait en relever, plutôt que de se baser sur les vagues de transfert, les CDG se sont entendus sur le **caractère exclusif ou non de leur compétence à organiser les opérations**. Le nouveau système ne liant plus le rétro-financement au calendrier, il a été décidé de mutualiser les frais de toutes les opérations de compétence exclusive (concours et examens de catégorie A et B sauf filière médico-sociale) et de ne plus faire participer financièrement les grandes collectivités (grande difficulté à déterminer le coût résiduel après remboursement CNFPT car celui-ci n'est plus fléché par session de concours).

Ainsi les opérations de catégorie C et celles de la filière médico-sociale n'ont pas été intégrées à la convention nationale de mutualisation des coûts. Les collectivités non-affiliées pouvant continuer de les ouvrir, les CDG restent libres de leurs périmètres, rythmes et budgets.

- **L'esprit de concorde nationale**

Pour résumer le sens de la convention nationale, il est utile de souligner qu'elle était initialement désignée par l'appellation « ***code général de bonne conduite*** ». La répartition équitable de la dotation était perçue comme une condition préalable à la mise en place du calendrier triennal et de la conception massive de sujets nationaux par une cellule pédagogique interCDG. L'ensemble de ces démarches visait alors à relever le défi de faire « au moins aussi bien » que le CNFPT pour les concours les plus importants et les plus visibles.

Il a néanmoins fallu patienter près de deux ans avant d'obtenir l'accord des Conseils d'Administration de tous les CDG (le Territoire-de-Belfort n'ayant pas formellement approuvé la convention nationale mais y contribuant de fait suite à sa ratification de la charte Grand-Est qui l'entérine). La FNCDG a facilité la mise en œuvre de cet accord qui a généré un climat de confiance concernant les périmètres d'organisation. **Grace à cela, toutes les opérations annoncées ont été efficacement organisées** sur l'ensemble du territoire national, conformément aux orientations du calendrier, aussi bien sur les rythmes que sur les périmètres.

- **Une mise en œuvre réussie**

Les premières factures ont été émises en 2013, à un rythme croissant depuis. Selon les membres du groupe de travail, représentant toutes les régions et sollicités à plusieurs reprises, **la convention n'a posé aucune difficulté d'application.**

Rappel des engagements pratiques des CDG :

- *accepter le principe de recouvrer auprès des autres Centres de Gestion coordonnateurs, ou le cas échéant des Centres de Gestion rendus bénéficiaires du transfert par leur Centre coordonnateur, les recettes correspondant au coût des lauréats de concours et d'examens relevant d'un ressort géographique non couvert*

par la coordination, inscrits sur des listes d'admission dressées par le jury au titre du concours ou de l'examen concerné dans le ressort de leur coordination

- *accepter le principe de prise en charge du coût des lauréats de concours et d'examens relevant de leur ressort géographique inscrits sur des listes d'admission dressées par les centres organisateurs relevant d'une autre coordination que la leur, que le CDG coordonnateur devant prendre en charge ces coûts ait été lui-même organisateur, qu'il ait conventionné pour le concours ou l'examen concerné, ou qu'il n'ait relevé d'aucune organisation.*

Les clauses instaurées n'ont pas suscité de problèmes d'interprétation. De l'avis général, la convention a instauré **un système qui fonctionne bien**. Après vérification auprès des participants, ses dispositions n'ont généré aucun contentieux.

Au démarrage, quelques recouvrements sollicités n'ont pas été suivi d'effets car ils portaient sur des opérations antérieures à la mise en œuvre concertée de la convention. Il est arrivé que des observations soient émises sur des opérations avant d'acquitter les factures, mais jamais le principe de l'encaissement du coût lauréat par l'organisateur selon la domiciliation des admis, n'a été remis en cause.

1.B Un outil assez souple pour réguler des mécanismes de portées différentes

Le groupe de travail s'est penché sur l'application concrète de la convention nationale sur les différents secteurs géographiques. En effet le dispositif institué par voie conventionnelle se combine avec les chartes régionales prévues par la loi du 19 février 2007.

- **Des pratiques très variables selon les régions**

Les témoignages recueillis et l'analyse des chartes illustrent la diversité des modes de regroupements des CDG à s'inscrire dans la philosophie de la convention nationale. Entre 2010 et 2015, les modalités de partage des concours à l'intérieur des régions métropolitaines sont très dissemblables induisant une **grande disparité de suivi comptable des dotations versées aux CDG coordonnateurs**. De plus sur un tiers du territoire, ce n'est pas le chef-lieu régional qui reçoit la dotation, mais soit un autre CDG désigné (Centre), soit plusieurs (Ile de France), soit un pour 5 régions (Grand-Est). Cela se combinait avec une variabilité importante dans la manière de s'organiser sur les plans logistique et financier au niveau interrégional pour les « grands concours » de type attaché et ingénieur (gestion unifiée sur un CDG tête de file, pilotage centralisé mais partage des activités par opérations, gestion éclatée avec répartition des opérations par spécialités, organisation tournante sur les années paires et impaires…). Un résumé de ces fonctionnements locaux est joint en Document 3.

Sur le terrain, cela s'est traduit par 22 configurations différentes en métropole de 2010 à 2015, puis 12 fonctionnements depuis la refonte des régions au 1er janvier 2016. Il est à noter que dans la plupart des cas, les anciennes interrégions concours de CDG sont compatibles avec les nouvelles grandes régions. Le niveau interrégional subsiste cependant dans le Grand-Est, le Centre/Ile-de-France et le Grand-Ouest, à chaque fois avec des modalités spécifiques. Les nouvelles chartes régionales n'ont généralement pas bouleversé les pratiques antérieures. Dans certains cas, elles ont constitué une opportunité de simplification. Ainsi la gestion administrative des concours et examens transférés s'effectue de plus en plus souvent au travers de budgets annexes régionaux et/ou interrégionaux.

- **La convention nationale, couteau suisse des régulations financières**

Ce bref état des lieux montre combien la convention nationale de mutualisation des coûts de concours et examens professionnels a été utile pour organiser les transactions entre des périmètres de niveaux très disparates.

Pour simplifier, il est possible de citer 4 niveaux de mutualisation :

- Initialement, la convention a surtout été pensée pour effectuer des péréquations entre les dotations versées à la vingtaine de CDG coordonnateurs identifiés en 2010.
- Dans la pratique, elle a aussi servi de manière intra-régionale dès lors que les opérations étaient réparties sans être adossées à un budget régional (ex : régulations entre les 2 CIG)
- De même, elle a beaucoup été utilisée entre les interrégions pour compenser les mobilités des candidats aux concours de catégorie A.

- Enfin, la convention s'avère très pertinente pour compenser les dépenses engagées lorsque les opérations sont nationales, ou assurées par 2 ou 3 CDG.

Au total, le premier item est loin de représenter la majorité des mouvements financiers permis par la convention. Cette typologie permet d'expliquer la complexité de l'exploitation des données incomplètes recueillies par le groupe de travail pour évaluer ses impacts financiers.

Cette approche géographique permet aussi d'insister sur la simplicité de mise en œuvre de la convention nationale. On mesure que **sa plasticité a joué un rôle décisif dans la solidarité entre CDG organisateurs**, qu'ils soient chefs de file, coordonnateurs, ou « simples CDG ». Le transfert de compétence du CNFPT vers les CDG en matière de concours et d'examens a débouché sur une offre régulière de concours sur le territoire national à un coût globalement maîtrisé, malgré des organisations hétérogènes. Ce constat positif doit beaucoup à la possibilité de percevoir facilement les coûts lauréats auprès des CDG qui sont en dehors des budgets de coopération de l'organisateur.

- **Evaluation globale des mouvements financiers induits par la convention de mutualisation**

Un premier bilan de la convention de mutualisation des coûts peut être dressé sur un plan national selon une approche de type « macro-économique ». Il s'agit d'évaluer sommairement les sommes consacrées aux concours et examens par les CDG au regard des dotations reçues et les parts reventilées suite aux facturations de lauréats.

- *Agrégation des budgets concours et examens transférés*

Malgré quelques incertitudes, les tableaux montrent **la montée en puissance des services concours suite au transfert du CNFPT et à l'application de la convention nationale**. Au vu des coûts d'opérations recueillis, le cumul annuel varie d'abord de 8 à 16 millions d'euros avant de se stabiliser à 13 M€. Après interpolation des données manquantes, les dépenses globalisées au niveau national seraient de l'ordre de 10 millions d'euros en 2012, avant d'atteindre un régime de croisière entre 15 et 20 millions les années suivantes. La dotation CNFPT variant entre 17 et 18,5 millions, **il apparaît que le transfert financier ne couvrirait globalement qu'environ 95% des opérations organisées.**

Ces données sont à prendre avec prudence au vu de la méthodologie et des réponses manquantes mais elles montrent la mise en œuvre assez rapide des nouvelles compétences en concours, la lourdeur financière des grosses opérations type attaché produisant des « budgets en dents de scie » et l'effet stabilisateur du calendrier triennal. La provision constituée la première année a été dépensée depuis dans la plupart des régions ou le sera au plus tard en 2018 avec la relance des opérations de catégorie B de la filière enseignement artistique.

Une réserve est émise dans la mesure où l'enquête n'a pas porté sur la filière médico-sociale pourtant incluse dans la dotation versée par le CNFPT. D'autre part, le groupe de travail souligne que la maîtrise budgétaire a été rendue possible par un **effort sensible de coordination des CDG et une adaptation du cadencement de certaines filières**. En effet la création du nouvel espace statutaire dit « NES » a multiplié les opérations à organiser sans que les étudiants formés aux métiers territoriaux ne soient plus nombreux et surtout que les débouchés des collectivités ne croissent : exemple de l'alternance entre le concours d'attaché et de rédacteur principal. La mise en œuvre du dispositif Sauvadet a eu également pour effet une modération des besoins exprimés par les collectivités (environ 11 000 contractuels ont été titularisés entre 2013 et 2014).

Tous s'accordent sur une vigilance à conserver en matière de rationalisation pour cependant faire face à la **baisse structurelle de la dotation** suite au plafonnement à 0,9 % de la cotisation du CNFPT et au tassement des effectifs. Les volumes de concours et d'examens à programmer durant les prochaines années devront tenir compte à la fois des niveaux de recrutements territoriaux et des problématiques financières. L'optimisation des périmètres d'organisation est l'un des leviers à activer.

- *Quantification du niveau de mutualisation des coûts de concours entre CDG*

Les flux financiers découlant de la convention de mutualisation des coûts sont, en année pleine, de l'ordre de 4 millions d'euros, c'est-à-dire qu'environ **25 % des budgets concours sont refacturés**. Cela montre à la fois **l'importance de l'effet redistributeur de la convention** et a contrario la preuve que les trois quarts des lauréats passent le concours ou l'examen professionnel dans leur secteur géographique, preuve d'une **assez bonne territorialisation des concours et des examens.**

La convention de mutualisation s'avère très efficace pour les opérations à effectifs faibles ou morcelés. Sa simplicité de mise en œuvre et la confiance induite entre les organisateurs nationaux pour les opérations à spécialités est désormais un acquis pour les CDG qui n'hésitent à se partager les postes recensés. Les analyses seraient à poursuivre pour mieux distinguer le poids financier de ce type d'opérations quasi-nationales dans l'ensemble du bilan des concours et examens transférés.

- **Zoom sur 3 cadres d'emplois significatifs**

Pour aller au-delà des agrégats de mouvements financiers transmis par les CDG coordonnateurs, le groupe de travail s'est penché plus particulièrement sur la gestion des concours et examens. Seule une approche par grade permet d'examiner les facteurs générant la mobilité des candidats et donc les mécanismes induisant des refacturations entre CDG. Les résumés des études détaillées sont joints au rapport (Documents 5 à 7), en voici les principaux enseignements :

- *Zoom sur les opérations du cadre d'emplois de **rédacteur** (étude par CDG 69, 85 et 87)*

Le travail de recoupement des données s'est avéré complexe et fastidieux avec au moins 24 CDG organisateurs du concours de rédacteur en 2013. Il est difficile d'être certain du nombre d'organisateurs : certains CDG ont renseigné le tableau concernant ce concours sans avoir déclaré l'opération au JO à l'époque, d'autres CDG ont fait l'inverse…

Les analyses montrent **un coût lauréat variant dans une proportion de 1 à 5** avec des opérations ouvertes pour 15 à 1200 postes générant des écarts budgétaires très sensibles et un fort nomadisme de candidats : Une région pourtant organisatrice s'est vu facturer 205 000 € de coûts lauréats. Certains organisateurs ont « vendu » 70 % de leurs lauréats.

Au vu de ces éléments, les investigations ont été approfondies sur les plans quantitatifs, qualitatifs et financiers décelant certaines corrélations entre les taux de sélectivité, d'absentéisme et de nomination, ainsi qu'avec les données budgétaires. Ainsi, les multi-inscriptions liées aux disparités d'organisation occasionnent des facturations entre les périmètres de 12 à 17 % des budgets d'opération. Des infléchissements sont à envisager car les coûts globaux progressent pour une moindre insertion des lauréats.

Par ailleurs, le fonctionnement du 2ème grade est à questionner au regard du nombre d'organisateurs et de l'épuisement lent des listes d'aptitude. Au total à chaque session, il a été montré que les concours sont ouverts à la hauteur de 10 % des effectifs du cadre d'emplois des rédacteurs, ce qui peut paraître élevé pour une organisation tous les 2 ans.

- *Zoom sur les opérations du cadre d'emplois d'attaché (étude par CDG 35 et 59)*

Le travail de recoupement des données a également été complexe. L'organisation de ces opérations sur 7 à 8 périmètres est stable et efficiente. A chaque session de concours, environ 2500 postes sont ouverts sur le plan national. Les budgets de ces concours semblent globalement stables et maîtrisés malgré un absentéisme croissant.

Dans la majorité des interrégions, on note environ 25 inscrits par poste, se traduisant par 15 présents par poste. Mais trois périmètres obtiennent à plusieurs reprises un ratio de 15 inscrits par postes, débouchant sur environ 8 présents par poste. Cela signifie que la sélectivité varie du simple au double selon les organisateurs avec des sujets nationaux.

Des écarts de coûts lauréats, moins importants que pour rédacteur, s'étalent quand même **de 1 à 3** (de 1 000 à 3 000 €). La question des éléments entrants dans le calcul de

coûts fait ressortir l'intégration éventuelle de recettes prélevées auprès des candidats malgré l'illégalité de cette procédure (frais d'inscription). Néanmoins, on note que sur certains périmètres, les entrées et les sorties s'équilibrent, tandis que deux interrégions voient leur budget réel augmenter d'environ un quart et un périmètre financer près du tiers de l'opération par cette péréquation. Des investigations seraient à mener pour mieux comparer les facturations entre inter-régions (difficulté dans certains périmètres à retirer les mouvements intra-régionaux faute d'analyse des listes d'admis puis de suivi précis des listes d'aptitude). La multi-inscription, facteur d'absentéisme pourrait être régulée par une convergence des taux de sélectivité.

L'examen d'attaché principal s'organise selon les mêmes périmètres réguliers que le concours. Le nombre d'inscrits augmente sensiblement, ainsi que les coûts en conséquence (+ 44 % entre 2013 et 2015).

- *Zoom sur les opérations du cadre d'emplois d'**ingénieur** (étude par CDG 34 et 44)*

L'analyse des tableaux s'est avérée délicate, au vu de la complexité d'agrégation des données, notamment dans le Sud-Ouest. Il semblerait cependant que le **cadencement et les périmètres soient satisfaisants** au regard du fonctionnement des listes d'aptitude. On noterait peu de nomadisme sur ce concours complexe en matière d'instruction des dossiers (chronophage donc coûteuse) et de conception de sujets. Les aspects financiers sont cependant à observer de près.

Les questionnements portent aussi sur l'attractivité du cadre d'emplois dans un contexte de modération salariale et d'incertitude sur l'intérêt du système de la carrière pour les diplômés des filières scientifiques courtisés par le secteur privé.

De manière transversale à ces études de cas, le groupe de travail note, en premier lieu et en lien avec les facturations croisées de lauréats, une interdépendance des questions de périmètres avec celle des coûts de revient d'opération (hypothèse de seuil de « rentabilité », point d'équilibre à déterminer entre une trop forte dispersion et une massification parfois coûteuse). **Malgré l'importance des budgets en jeu, les logiques de contrôle de gestion sont jusqu'ici absentes des préoccupations,** de nombreux organisateurs étant déjà en difficulté pour déterminer des coûts de revient dans les 24 mois.

En second lieu, en lien avec les objectifs de régulation de l'emploi de la convention nationale, le groupe confirme la nécessité de croiser le nombre de postes ouverts, l'attractivité, la sélectivité et le risque de non nomination d'une part importante de candidats. Sans rentrer dans des calculs complexes, des ratios simples comme le nombre de postes ouverts ramenés à l'effectif du cadre d'emplois dans le périmètre devraient entrer plus souvent en compte dans les prévisions et les comparaisons entre sessions et entre CDG. Cette fois, **les organisateurs sont invités à engager des approches démographiques pour mieux indexer l'offre aux besoins**.

En poursuivant le questionnement, le groupe souhaite partager ses données avec celles des groupes travaillant sur l'absentéisme, la gestion des listes d'aptitude et les reçus-collés. La démarche présente aussi un lien avec le groupe proposant le calendrier (cadencement et périmètre pertinent). La Commission concours de l'ANDCDG a demandé aux pilotes de ces études thématiques de partager leurs hypothèses afin de s'assurer de la fiabilité des données.

Bien que sommaire, **cette première étude des impacts de la convention de mutualisation éclaire les débats financiers sur les concours.** Le discours de certains acteurs institutionnels selon laquelle la dotation pourrait être significativement diminuée car certains CDG n'organiseraient pas assez de concours est contredit par ce bilan qui montre les masses budgétaires consacrées aux concours et examens, ainsi que la forte incidence des mécanismes de solidarité financière entre les périmètres d'organisation. Il est clair que si la dotation (assise sur le produit de cotisation CNFPT avec un taux à 1%) a permis aux CDG d'honorer leurs nouvelles compétences, c'est grâce à une rationalisation des opérations et une grande ingéniosité dans les régulations.

Cette période de prise en mains des concours et examens du CNFPT se termine ainsi sans la moindre cagnotte, ni marge de manœuvre pour les années à venir. Au vu de la multiplication des opérations à organiser suite au rallongement des carrières, suite aux resserrements

financiers en cours (notamment avec la baisse du produit de la cotisation CNFPT), il sera nécessaire d'opérer **divers ajustements et arbitrages pour sécuriser la gestion des concours et examens de la fonction publique territoriale.**

1.C Les questions posées à l'usage de la convention

Avant de se projeter sur les possibles progrès dans la régulation des concours, il convient d'exposer les imperfections du texte actuel, selon les observations recueillies par le groupe de travail. Les remarques des utilisateurs de la convention portent pour l'essentiel sur des questions de formalisme, mais aussi sur son éventuelle extension à la filière sociale.

- **Une mise à jour technique de la convention à prévoir**

Le Groupe a constaté une satisfaction générale concernant l'application de la convention, toutefois plusieurs points nécessitent un **toilettage consécutif aux réformes** de la FPT et des régions :

- *Article 5 : mise à jour de la liste des grades relevant de la mutualisation des coûts*

La convention porte sur les concours et examens transférés du CNFPT et relevant de la compétence exclusive des CDG, autrement dit toutes les opérations sauf celles de catégorie C et de la filière médico-sociale. **Les évolutions réglementaires postérieures à 2010**, comme le NES et plus récemment le PPCR, **ont généré de nouvelles opérations qu'il convient d'ajouter dans la liste**.

Plutôt que de poursuivre l'énumération, l'article pourrait être réécrit en précisant que la convention porte sur les opérations de catégorie A et B des filières administrative, technique, culturelle, enseignement artistique, sportive, animation et police municipale. La liste des grades et voies de concours constituerait alors une simple annexe facile à actualiser. Dans l'immédiat, la liste actualisée peut être diffusée pour partager auprès de tous les services concours un document exhaustif fiabilisé.

- *Article 6 : liste des CDG « désignés » pour recevoir les facturations lauréats*

Un nouveau tableau des CDG habilités à émettre et recevoir des factures selon les organisations et les chartes régionales est constitué. Il servira de **référence pour orienter les mouvements financiers entre les régions ou inter-régions.** Cet outil simplifiera la vie des services Concours et Finances dans leurs relations avec les autres CDG.

- **Une recomposition souhaitable de l'accord trouvé**

Formellement ces articles 5 et 6 figurent dans l'annexe technique sur les principes d'encaissement et de facturation, le corps de la convention ne comportant que 2 articles. Ce déséquilibre découle du processus d'élaboration de la convention en 2012 distinguant des objectifs de portée générale et des modalités comptables. Les travaux autour de la convention se sont déroulés dans le contexte fébrile de premier lancement des opérations transférés. Depuis, le consensus autour de la convention s'est consolidé. Toutes les parties mesurent bien désormais que l'optimisation des concours et la solidarité financière sont indissociables.

Le groupe de travail questionne la construction de la convention, dans la mesure où les clauses principalement mises en œuvre (refacturation des lauréats) ne sont pas mises en relation avec les intentions d'organisation efficiente des concours et examens. Pour le groupe de travail, l'actualisation réglementaire de la convention est **l'occasion d'intégrer l'annexe technique dans le corps de la convention pour en rééquilibrer la teneur générale**. Cela doit rendre plus compréhensible l'accord national de mutualisation des concours et examens professionnels.

- **Le maintien du périmètre d'application dans l'immédiat**

Quelques participants au groupe de travail se sont interrogés sur **l'opportunité d'élargir la portée de la convention nationale à la filière sociale** pour harmoniser la gestion de l'ensemble des concours et examens professionnels de la FPT. Il est rappelé que la convention a été fondée sur le principe d'une péréquation de la dotation du CNFPT dédiée aux concours et examens transférés. La compétence exclusive de ces concours et examens aux CDG amène à

unifier leur gestion entre organisateurs et vis-à-vis des collectivités. Il en va autrement des concours de la catégorie C et de la filière sociale. De très grandes disparités régionales existent sur ces cadres d'emplois et leur mode de refinancement par les collectivités (facturation ou non, intégration ou non au socle commun…).

Les enjeux de la filière sociale dépendent aussi des réformes prévues sur les concours des professions spécialisées, voire de l'avenir du mode d'exercice des compétences sociales par les départements, principaux employeurs.

Cela pose de multiples questions au groupe de travail. En conséquence, **il lui apparait prématuré de se prononcer sur ce point avant,** d'une part **de fiabiliser les statistiques de domiciliation** des lauréats des autres filières, d'autre part de mesurer la faisabilité des ajustements à préconiser. Le groupe souligne que l'instabilité juridique (multiples réformes en cours ou à venir) et géographique (nouveaux périmètres régionaux) rend difficile les projections financières.

La spécificité des opérations de la filière sociale (cadencement variant selon les régions et financement parfois assumés par les CDG, souvent répercutés aux grandes collectivités) conduit à rester prudent sur l'introduction d'une solidarité financière nationale sans limite. Les retouches à la convention nationale ne devraient donc pas porter sur cette filière avant de disposer de chiffres clairs sur les impacts financiers.

2ème partie : Une démarche à conforter face aux impératifs de gestion

Le groupe de travail est sensible aux nombreuses pressions s'exerçant sur l'organisation des concours et examens depuis environ deux ans. Face à ces défis, le statu quo dans l'organisation nationale pourrait être périlleux. Un nouvel élan autour de la convention nationale, fort du succès de son application, pourrait consolider les acquis et porter des outils adaptés aux enjeux stratégiques du recrutement statutaire dans la FPT.

2.A Des exigences nouvelles à satisfaire

L'organisation des concours s'est toujours exercée dans un cadre réglementaire normalisé, confortée par la volonté des CDG de s'inscrire dans une dynamique d'harmonisation nationale des procédures, (calendrier, conditions d'admission à concourir, sujets…). Toutefois la période récente impose de multiples contraintes supplémentaires menaçant la pérennité du système.

- **L'optimisation des opérations de catégorie B sur de larges périmètres n'est plus facultative**

Au moment du transfert des concours du CNFPT et de l'adoption de la convention nationale, seules les opérations de catégorie A relevaient d'une coordination régionale qui s'exerçait à l'échelle de « petites régions ». Les effets cumulés des lois et décrets des années 2015 et 2016 étendent cette obligation de coordination à la catégorie B, tout en dédoublant le nombre de ces opérations sous l'effet du « nouvel espace statutaire » et en étendant le périmètre de la plupart des régions.

De plus, il est désormais demandé aux organisateurs de concours de **veiller à la parfaite adéquation des concours aux recrutements**, sur les plans global et individuel : les CDG sont tenus d'assurer une observation régionale de l'emploi, de gérer finement les listes d'aptitude et d'aider chaque lauréat à trouver un poste par des conseils personnalisés. Les questions sont liées : **on passe ainsi d'une obligation de moyens** (coordination souple) **à une obligation de résultat** (coordination veillant à l'insertion effective des admis au vu des investissements collectifs et individuels sur les concours).

- **Des pressions financières et éthiques pèsent sur les organisateurs**

Dans un monde de la transparence et de l'urgence, à l'heure des réseaux sociaux et de la réduction des dépenses publiques, les organisateurs de concours sont placés sous le feu croisé et souvent contraire des juges des comptes et des usagers. Les débats sur les « reçus-collés » ont débouché sur des nouveaux droits accordés aux lauréats, faute d'avoir su montrer que cela n'était pas nécessaire. Les craintes sur les discriminations génèrent de nouvelles règles, notamment sur la parité et l'alternance des présidences de jurys.

Les autorités de tutelle formulent des injonctions contradictoires en critiquant les coûts de gestion de la fonction publique tout en multipliant les procédures de progression de carrière (nouvelles voies de concours pour les ASVP et les ATSEM…). Des concessions sont régulièrement accordées aux organisations syndicales et aux associations professionnelles pour compenser l'allongement des carrières et le gel du point d'indice. Le système tout entier fera l'objet d'enquêtes sociologiques pour lutter contre les biais supposés des examinateurs.

Cet arsenal de complexification ne doit pas s'appliquer dans un volume budgétaire constant mais avec une enveloppe financière rognée de 10 % dans l'immédiat (baisse de la dotation CNFPT). Plus largement, les missions obligatoires des CDG s'additionnent tandis que les capacités contributives des collectivités affiliées et adhérentes diminuent.

Au final, les contradictions des normes ne sont qu'apparentes : elles convergent pour demander **aux tenants du modèle républicain de fonction publique d'en démontrer la pertinence**. Les CDG n'ont jamais « produit du lauréat » en dépit des besoins, mais s'ils souhaitent conserver leurs compétences et leur autonomie dans la régulation de la FPT, ils doivent être en mesure de rendre des comptes sur le bien-fondé du cadencement et du périmètre des organisations de concours et d'examens. Mieux, pour peser sur la nécessaire évolution des textes, ils devront fournir des indicateurs précis sur les modalités de nomination des admis (délais, voie, efficience des préparations, type de recruteurs…).

2.B Le besoin de poursuivre la rationalisation des concours et examens

Il convient de souligner l'importance des changements opérés dans l'organisation des concours et examens depuis 2010. Il s'agit assurément de la mission des CDG la plus coordonnée sur le plan national. En conséquence, les rares facteurs de différenciation qui subsistent deviennent visibles pour les candidats et les observateurs. Le groupe de travail suggère des démarches de convergence respectant l'autonomie des organisateurs et la souveraineté des jurys.

- **Rappel des multiples harmonisations déjà mises en œuvre**

Suite au transfert de compétence du CNFPT, sous l'égide des commissions de l'ANDCDG et de la FNCDG, les rapprochements de pratique en matière de concours et examens sont très nombreux.

Citons pour mémoire les principales avancées :

- **Accord majoritaire puis unanime sur les cadencements des principales opérations** (rythmes d'organisation avec une offre régulière par filière).
- **Respect d'un calendrier triennal portant sur la quasi-totalité des cadres d'emplois** (prévoyant d'abord la date de la 1ère épreuve, puis faisant concorder les périodes d'inscription).
- **Adoption de sujets communs pour la majorité des grades de catégorie A et B** grâce à la mise en place d'une « cellule pédagogique nationale » dans laquelle s'impliquent un nombre croissant de CDG.
- **Mise en commun de doctrine** (ex : recevabilité des diplômes) **et d'outils d'instruction des dossiers** (ex : tableau sur la prise en compte de l'ancienneté de services publics/privés) pour éviter les discordances de traitement et les recours.

- **Quelques points de fragilité vis-à-vis des candidats**

La sélection des candidats s'effectue donc simultanément avec les mêmes épreuves sur les mêmes critères. Pour autant la légitime communication sur les modes d'accès à la fonction publique et les nouvelles technologies conduisent les CDG à transmettre à la demande, voire publier sur internet, les nombres de postes et d'inscrits avant chaque opération.

Dans certains cas, les écarts de sélectivité sont forts. Ceux-ci occasionnent des multi-inscriptions et la mobilité des candidats. L'analyse croisée des facturations de lauréats et des ratios inscrits/postes, présents/lauréats montrent que le phénomène est très significatif. Les variations importantes de nombre de postes à concourir ont un fort impact sur l'absentéisme.

En effet, les différentiels se réduisent entre les inscriptions et les présences effectives. (Il y a très souvent davantage d'absents sur les sites ayant affiché une sélectivité plus forte). Cela signifie que la mobilité des candidats n'est pas d'abord liée à des considérations pratiques ou des attraits géographiques, mais plutôt à un calcul rationnel de probabilité. Ces déplacements viennent dans une certaine mesure rééquilibrer les sélectivités théoriques au vu des inscriptions (un peu comme la « main invisible » des théories libérales d'Adam Smith).

Tant que les sujets et les rythmes de concours étaient différents selon les régions, les organisateurs pouvaient aborder la mobilité des candidats comme un facteur compensant la moindre attractivité de certains territoires. Depuis l'harmonisation des procédures et la diffusion facilitée des informations, il apparaît que **ce sont les conditions de passation des épreuves qui déplacent les candidats** et non la perspective de recrutement à proximité du lieu du concours.

S'agissant de sujets communs, les candidats les mieux formés et les plus motivés pour intégrer la fonction publique ou accéder à un grade supérieur développent une stratégie pour maximiser les chances de réussite. **Le nomadisme est donc généré par les organisateurs**, alors qu'ils sont censés veiller aux conditions d'égal accès aux emplois publics. La mobilité rapproche les ratios, sans parvenir à les égaliser. Sur certaines opérations sensibles, il est manifeste que cela induit des disparités de niveaux des lauréats selon les régions. Cela ne présente pas de risque juridique car les seuils sont appréciés de manière autonome au sein de chaque opération. Cependant cela doit être intégré dans une évaluation globale des mécanismes liant les organisateurs.

- **Quelques points de déficience entre CDG organisateurs**

Questionnés sur la convention nationale de mutualisation, les CDG se sont unanimement félicités de la simplicité des règles de domiciliation des coûts lauréats, à la fois claires et distinctes des nominations. La convention s'applique donc sans lien avec le suivi long et complexe des listes d'aptitude. Néanmoins, les péréquations qu'elle suscite ont un impact financier sur la gestion des concours qu'une majorité de chartes régionales ordonnance dans des budgets annexes pour le fléchage des dépenses et des recettes.

L'approche budgétaire autonome des concours et examens est relativement nouvelle, auparavant cette activité était le plus souvent fusionnée avec les autres missions obligatoires des CDG. Cette méthode comptable conduit plusieurs CDG à émettre des réserves sur deux points liés à l'imputation des factures :

- La difficulté de comparer les coûts d'un organisateur à un autre
- Les délais de facturation compliquant les prévisions budgétaires établies annuellement

Sur le premier point, le groupe de travail considère qu'il est difficile à court terme d'unifier les pratiques. Il souhaite cependant **rappeler l'existence de la grille indicative de décompte intégrée à la convention (Annexe n°3 : Eléments constitutifs des coûts de concours et examens** « *Cette annexe technique fixe des principes de facturation et d'encaissement entre centres de gestion* »). Il semble en effet que son usage tende à se perdre alors qu'elle servait bien de référence durant les premières années de mise en œuvre de la convention.

Un aspect de ce document est particulièrement sensible : Le groupe de travail tient à s'assurer que lorsque des organisateurs continuent de percevoir une « *participation aux frais de dossier* », celle-ci soit bien déduite lors du calcul de coût lauréat, ainsi qu'il est stipulé dans l'annexe, « quels qu'en soient la forme et le montant ». Cette disparité va s'estomper avec la décision de plusieurs CDG importants de renoncer aux « *frais postaux* » au 1er janvier 2019.

Sur la question des retards de facturation, le groupe de travail mesure l'écart entre les commandes d'évaluation des politiques publiques de recrutement et les faibles moyens consacrés à l'évaluation économique et statistique des concours et examens. Plusieurs organisateurs de concours sollicités pour l'enquête d'impact de la convention ont été dans l'incapacité d'indiquer la proportion de lauréats domiciliés hors périmètre régional. Il s'agit autant de « petits » que de « gros » CDG. Certains organisateurs ont facturé les premiers coûts lauréats plus de 3 ans après l'établissement des listes d'admission, faute de liens directs entre l'organisation de la sélection et la gestion administrative et financière des opérations.

Ce dysfonctionnement contrevient à l'objectif initial de simplification et d'exécution rapide des mouvements financiers (plus besoin d'attendre les nominations). Des CDG ont reçu des factures de plusieurs dizaines de milliers d'euros, voire supérieures à 100 000 € plus de 2 ans après la clôture de leur propre opération pour un budget du même ordre. Cela pose des difficultés de provisionnement et de trésorerie.

L'analyse de l'impact de la convention a montré que **les montants en jeu sont parfois très lourds** (souvent au moins le quart du coût de l'opération, parfois de l'ordre de la moitié). La lourdeur de gestion de provisions, reconduites plusieurs années, limitent la pertinence des budgets annexes. Plus grave, le fait que les « migrations de lauréats » soient tardivement connues nuit à la qualité des prévisions de postes à ouvrir pour les sessions suivantes (de fait, déjà engagées alors qu'une partie des besoins ont été couverts par une autre région).

2.C L'opportunité de se doter d'outils de prévenance et de régulation

La relecture de la convention sous un œil neuf plus de 4 ans après son adoption fait apparaître un certain décalage entre ses objectifs stratégiques, plus nécessaires que jamais, et les seules déclinaisons effectives portant sur les facturations. Le texte pourrait donc être étayé par des dispositions concrètes traduisant les bonnes intentions de régulation des concours et examens.

- **Ajouter un article sur les modalités d'ajustement des concours aux besoins des territoires**

L'objet de la convention ne porte pas d'abord sur des mécanismes comptables de péréquation, mais sur une philosophie globale d'optimisation de l'activité des CDG en matière de concours.

Son article premier *(et quasi unique vu que l'article 2 ne traite que de la date de démarrage et que le reste fait l'objet d'annexes)* débute ainsi :

> *« Les Centres de Gestion se sont accordés sur les objectifs suivants :*
> - *Evaluer au mieux les besoins en promouvant la généralisation de l'observation de l'emploi public local*
> - *Apporter à l'ensemble des collectivités du territoire une offre de concours et d'examens correspondant aux besoins (volume, périodicité, localisation des épreuves), en contribuant à l'élaboration et au respect d'un calendrier national. »*
>
> *Les Centres signataires de cette convention générale ont arrêté les principes du conventionnement (…) et s'engagent ainsi à :*
> - *évaluer au mieux l'ensemble des besoins en matière de concours et d'examens*
> - *participer à l'élaboration concertée d'un calendrier pluriannuel établi au niveau national*
> - *organiser en tant que de besoin ou passer convention pour l'organisation mutualisée des concours et examens répondant aux besoins des collectivités à l'échelon le plus pertinent, et dans le respect du calendrier pluriannuel*
> - *dans ce cadre, procéder au recensement et à la déclaration des postes relevant de leur ressort géographique*

Le diagnostic s'achevait au point 1.C sur l'idée d'une recomposition souhaitable de la convention pour mieux y intégrer les règles de facturation mutuelle. Les fragilités et déficiences soulevées dans la seconde partie montrent que **les mécanismes financiers ne suffisent pas pour instituer une gestion vertueuse des concours et examens**.

Ce n'est pas la convention qui a réduit à 7 le nombre d'organisateurs du concours d'attaché, sinon elle aurait aussi induit une modération dans l'effectif de CDG organisant les concours de rédacteur. Certes, la convention a contraint une éventuelle région qui n'ouvrirait pas assez d'opérations à financer celles qui sont organisées ailleurs (évitant le possible effet « rente » de la dotation) mais elle n'a pas posé de garde-fous à de trop grandes ouvertures, bien au contraire (remboursement garanti des admis indépendamment des nominations).

Les risques de « surproduction de lauréats » et de distorsion de sélectivité ayant été pointés, le groupe de travail préconise d'**ajouter un article sur la régulation des périmètres d'organisation et du nombre de postes à ouvrir**, avant la mention des mécanismes de péréquation.

Il pourrait être ainsi libellé :

> ***Article 3 : Concertation sur les ouvertures de concours :***
>
> *Au vu des trois premiers objectifs de la convention, les Centres de Gestion coordonnateurs se concertent chaque année, dans leur région et sur le plan national, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel des concours.*
>
> *Selon l'état des listes d'aptitude et les perspectives de recrutement de lauréats par les collectivités, ils conviennent des périmètres optimums d'organisation pour les principaux cadres d'emplois.*
>
> *Sur les cadres d'emplois donnant lieu à une mobilité nationale significative, ils veillent à une certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètre, pour*

dissuader le nomadisme des candidats et tendre vers une sélectivité comparable, dès lors que les sujets sont nationaux.

De plus, sur les cadres d'emplois à petits effectifs, ils s'assurent de la cohérence globale de l'offre de concours sur les plans organisationnels et financiers.

Cette formulation reste suffisamment souple afin de laisser des latitudes d'appréciation et d'organisation aux CDG coordonnateurs pour déterminer la manière d'optimiser les ouvertures de postes nécessaires, selon le cas à l'intérieur de leur région, ou bien au niveau national. Chaque cadre d'emplois dispose d'une dynamique propre selon la sociologie de ses candidats et la réglementation des épreuves. Parfois, il conviendra plutôt de bien répartir les opérations par spécialités au niveau national (ex : attaché du patrimoine), à d'autres occasions il faudra mieux apprécier le nombre de postes (rédacteur principal)…

- **Mettre en place un « puits de données concours »**

Ces considérations renvoient aux difficultés de constituer des bases de données partagées sur les concours. L'analyse des enjeux pesant sur les concours a montré que **les CDG ne pourront pas durablement affirmer remplir leur mission de régulateur en étant dépourvus de bases de données fiabilisées** sur les candidats, les lauréats, les nominations et les coûts de revient.

Le renforcement des engagements réciproques à une optimisation des concours suppose donc de mettre en place une organisation pérenne collectant toutes les statistiques nécessaires à la bonne gouvernance des concours. Les études ponctuelles sur l'absentéisme, les reçus-collés ou sur la facturation de lauréats n'ont de pertinence que si elles s'appuient sur des données représentatives. Elles devraient être régulièrement actualisées. En l'état actuel des outils et des équipes concours, cela relève de l'exploit administratif et non de la gestion courante.

Les taux de retour aux enquêtes de recensement des postes à mettre aux concours auprès des collectivités s'avèrent de plus en plus décevants. Les services RH privilégient souvent la mobilité interne pour optimiser leurs effectifs, notamment pour satisfaire des objectifs de reclassement. En conséquence, ils sont dans l'incapacité de prévoir le type de lauréats dont ils auront besoin à l'issue de ces réaffectations. Les listes d'aptitude étant de plus en plus nationales, au vu des pourcentages refacturés entre organisateurs et des organisations optimisées entre CDG, leur suivi doit également faire l'objet d'échanges d'information.

Dans ce contexte, le groupe de travail préconise l'instauration d'un observatoire national des concours à disposition des CDG. Complément indispensable du calendrier national, de la veille réglementaire et de la cellule pédagogique nationale, ce dispositif pourra être adossé à une structure existante. Il serait principalement constitué d'outils informatiques collectant les données des organisateurs et les restituant aux CDG pour orienter les prises de décisions. L'idée est de faire communiquer les principaux logiciels de concours (Alliance, AT+) pour croiser leurs données avec les bases partagées sur les effectifs territoriaux (puits de données sociales) et sur les offres d'emplois (portail unifié à établir dans le cadre du portail inter fonction publique).

Dans un premier temps, il convient de généraliser des tableaux de bord de pilotage sur un format harmonisé. En effet, avant de pouvoir centraliser des données, encore faut-il qu'elles existent au sein de chaque service concours. Cela revient à demander aux CDG organisateurs de tenir des indicateurs sur chaque opération (flux de lauréats injectés sur le marché de l'emploi et stock de lauréats en attente). A titre principal, voici ce qu'il conviendrait de recenser :

Grade	**Indicateurs d'opération** (départementale/ régionale/ interrégionale / nationale)					
Effectif du cadre d'emplois dans le périmètre d'organisation	**Nbre de lauréats en attente** *(dont hors périmètre)*	**Nbre de postes ouverts**	**Nbre d'inscrits**	**Nbre de présents à la 1ère épreuve**	**Nbre d'admis** *(dont hors périmètre)*	**Coûts d'opération**
Ratios	**Taux de non nomination probable**	**Taux de renou-vellement visé pour le cadre d'emplois**	**Sélectivité théorique**	**Absentéisme**	**Sélectivité réelle** - Par inscrits - Par présents **Taux d'évasion**	- Par inscrit - Par présent - Par admis **Coût final** (après facturations)

					(admis facturés)	

Grade	Lauréats encore inscrits					Total général
Cumul toutes sessions confondues	**En 1ère année**	**En 2e année**	**En 3e année**	**En 4e année**	**En prorogation**	

L'ensemble des données recueillies alimenterait un « puits de données concours » qui dispenserait de répondre aux enquêtes ponctuelles. Il pourrait également servir de fonds statistique pour les requêtes des ministères et du CSFPT. Au vu de l'ingénierie de système d'information à déployer et de la nécessité de définir des formats nationaux d'échanges de données, ce chantier pourrait être confié au GIP informatique des CDG. Il lui reviendrait d'inclure cette base communicante au cahier des charges d'un futur logiciel concours recommandé au niveau national. Des liens pourraient également être étudiés entre les données de gestion et les données sociologiques anonymées qui seront recueillies par la DGAFP.

Pour conforter cette démarche et bien montrer le lien entre optimisation des concours et partage d'informations, la convention nationale pourrait comprendre un article sur les engagements réciproques à fournir et exploiter des données sur un plan national. Le groupe en propose la rédaction suivante :

> ***Article 4 : Observatoire national des concours :***
>
> *Les CDG signataires conviennent de l'intérêt de piloter et suivre les opérations par des tableaux de bord communs. Ils s'engagent à renseigner une base de données nationale s'engagent à renseigner la base de données nationale sur les concours par le biais d'applications informatiques compatibles et d'exploiter ces informations pour affiner les besoins de concours et suivre les lauréats.*

Cela peut également se traduire par une mutualisation de moyens : il sera moins couteux d'organiser un système pérenne intégré aux logiciels que de renseigner plusieurs fois par an des questionnaires et des tableurs. A titre d'information, consacrer 1% de la dotation dédiée aux concours transférés à ce projet constituerait une enveloppe nationale annuelle d'environ 180 000 €.

- **Les pistes pour réduire les risques repérés vis-à-vis des candidats et des organisateurs**

Ces apports à la convention viendraient combler le vide entre les objectifs ambitieux et le système de facturation réciproque des lauréats hors périmètre d'organisation. Sans attendre la mise en œuvre d'une base de données partagées, il convient aussi de prendre des mesures concrètes répondant aux dysfonctionnements décelés par l'analyse des facturations.

Plusieurs démarches sont tentées pour réduire les inconnues liées aux multi-inscriptions (frais d'inscription pourtant jugés illégaux, étude de faisabilité d'un numéro unique, appel des candidats pour connaître leur choix…). Cette dernière pratique permet parfois d'affiner le « surbooking » dans les salles d'examens. Toutefois il est fait remarquer que les principaux doublons (ou triples inscriptions) ont lieu auprès de chaque organisateur (de nombreux candidats présentent les conditions pour concourir dans 2 ou 3 voies) sans que celui-ci ne soit en mesure de resserrer sa liste d'inscrits.

Face à la démarche des candidats avisés, le plus efficace serait de **désamorcer à la source l'intérêt de la multi-inscription**. Le groupe de travail suggère que les organisateurs s'efforcent de contenir les écarts de sélectivité dans une « fourchette raisonnable ». Il s'agirait dans un premier temps d'accroître les coordinations sur les cadres d'emplois les plus significatifs pour ajuster le nombre de postes mis au concours. Cela aurait trois avantages :

- diminuer l'absentéisme et donc les coûts de location de salle et mobilier
- rapprocher les chances de réussite des candidats (équité) et les niveaux des lauréats
- réduire le recours à la facturation et donc l'incitation financière à ouvrir trop de postes

Concernant le délai de facturation, la convention comporte un article intitulé « **Forclusion** » ainsi libellé : « *Les Centres de Gestion coordonnateurs ou le cas échéant le Centre de Gestion*

organisateur s'engagent à émettre, dans la mesure du possible, les titres de recettes dans un délai de 24 mois suivant l'établissement de la liste d'admission concernée. ».

La mention « *dans la mesure du possible* » atténue la portée de l'article. En effet, de nombreux organisateurs ont signalé des délais incompressibles d'environ deux ans pour déterminer les coûts lauréats lorsque la comptabilité analytique s'effectue par répartition des résultats du compte administratif. Le groupe de travail suggère donc de dissocier l'information des CDG concernés du principe qu'un certain nombre de factures leur seront adressées, du calcul de celles-ci.

Il est ainsi proposé que **chaque organisateur soit tenu de prévenir, dans un délai de trois mois après l'établissement de la liste d'admission, les CDG concernés par une future facture** (cf règles de domiciliation). Ayant également noté la difficulté de prévoir l'échéance de facturation, le groupe demande à ce que l'organisateur prévienne en même temps le destinataire de l'exercice comptable durant lequel les factures seront adressées.

Un CDG qui n'aurait pas été avisé préalablement d'un nombre de factures à venir (lui permettant de provisionner les montants à venir selon un coût estimatif) serait fondé de refuser d'acquitter des coûts lauréats qui parviendraient au-delà des 2 ans.

Cela se traduirait par la réécriture de l'article consacré à la forclusion :

> ***Article 5 : Prévenance et forclusion :***
>
> *Les Centres de Gestion coordonnateurs ou le cas échéant le Centre de Gestion organisateur s'engagent à aviser dans un délai de 3 mois suivant l'établissement de la liste d'admission concernée, les CDG qui seront destinataires d'un ou plusieurs titres de recettes (selon la domiciliation des lauréats) en indiquant l'effectif de lauréats domiciliés dans leur région ainsi que l'exercice comptable de facturation.*
>
> *Les titres sont émis dès la disponibilité des coûts définitifs d'organisation des opérations en cause, si possible moins de 24 mois après publication de la liste d'admission.*
>
> *Faute de prévenance dans les 3 mois, les factures émises ultérieurement, n'ayant pas été provisionnées, pourront ne pas être honorées.*

Ainsi, le groupe de travail insiste sur les nécessaires échanges d'information entre organisateurs avant (nombre de postes) et après (origine des admis). La solidarité des CDG instituée par la convention de mutualisation oblige à ce type de prévenance et de régulations.

Les questions d'évaluation des coûts, d'absentéisme, de mobilité des candidats rejoignent nécessairement celles sur la finalité des concours (sélection équitable puis insertion des lauréats selon une juste évaluation des besoins).

Enfin le groupe souhaite dissiper les doutes sur la date à laquelle enclencher ces règles de prévenance. Il préconise ainsi une **date d'effet de la convention révisée au 1er juillet 2018**. S'agissant de « bonnes pratiques » rien ne s'oppose à que les Centres organisateurs ne mettent en œuvre ces mécanismes avant même que la totalité des CDG n'aient délibéré et transmis apposé leur signature sur une « convention nouvelle mouture ».

Conclusion :

La convention nationale de mutualisation des coûts a simplifié en 2012 les procédures de facturation croisées, jusqu'alors astreintes à des conventions et des délibérations ponctuelles. Ce procédé administratif a facilité la prise en charge des concours et examens transférés sur tout le territoire et accéléré les démarches d'harmonisation des procédures (calendrier, sujets, modalités d'instruction). La convention a ainsi créé un climat de confiance très apprécié par l'ensemble des acteurs des concours. Sa souplesse contribue à des mutualisations à tous les étages des coopérations concours. **C'est un acquis indispensable à conforter pour les années à venir.**

Globalement, le défi du transfert des compétences concours du CNFPT a été bien relevé et contenu dans des masses budgétaires du même ordre que la dotation. Néanmoins les analyses détaillées engagées par le groupe de travail soulèvent plusieurs alertes :

- Les investigations font apparaître que de nombreux CDG ne sont pas en mesure d'assurer régulièrement l'analyse de leur activité en matière de concours (coût de revient des opérations, domiciliation des admis, taux et type d'insertion des lauréats…).
- Les retards pris dans les facturations compliquent la gestion des finances des concours, majoritairement agrégées dans des budgets annexes soumis à l'annualité, aux prévisions et aux contrôles d'exécution. Le pilotage des coûts réels est donc brouillé.
- L'organisation des épreuves semble souvent disjointe de l'analyse de l'origine et de la destination des lauréats. Cela révèle que les sessions suivantes ne tiennent donc pas assez compte des enseignements des listes d'aptitude précédentes.
- Les données concours sont peu coordonnées avec celles liées à l'emploi (observatoires régionaux des flux de recrutements) et aux effectifs (fichiers carrières sur les « stocks » reliés au puits national de données sociales) alors même qu'elles font l'objet de multiples enquêtes (absentéisme, reçus-collés, sociologie des candidats…).
- Les analyses détaillées montrent effectivement des facteurs de nomadisme des candidats générés par les organisateurs, avec des possibles distorsions de sélectivité selon les régions, ainsi que des surcoûts faute de rationalisation sur certains cadres d'emplois.
- Les nécessaires évolutions concernant les modes d'accès aux cadres d'emplois doivent s'appuyer sur des études statistiques impossibles à produire sans connexions de ces bases de données. Faute d'argumentation statistique par les CDG, les réformes sont formulées sur la base des demandes des autres acteurs (organisations syndicales, associations professionnelles, réseaux de candidats…).

Dans une certaine mesure, la simplification de la gestion des concours grâce à la convention de mutualisation (et aux sujets nationaux) a engendré **cette sous-structuration des services** et/ou une multiplication des organisateurs. La convention a limité le risque de sous-production de lauréats (pas de « dotation-rente ») mais n'a aucun effet modérateur sur le risque inverse.

Cependant dans un contexte de critique des concours, voire de questionnement de leur principe, il revient aux CDG de s'organiser pour **rendre des comptes de la pertinence** des procédures de « recrutement républicain » pour entrer dans la carrière et y progresser. Cela passe par une culture de contrôle de gestion, une approche démographique des effectifs et des outils performants.

En conséquence, le groupe de travail préconise de conforter la convention par :

- **Une actualisation technique et une refonte de l'accord** (inclusion de l'annexe financière)
- **Un mécanisme de prévenance** (aviser les CDG concernés par les futures factures) dans les 3 mois de publication de la liste d'admission, permettant de provisionner une enveloppe proportionnée sans attendre d'en connaître le montant précis
- **Une concertation accrue en régions et nationalement** sur les ouvertures de concours pour limiter la mobilité des candidats et finaliser la comparabilité des épreuves

- **La mise en place d'un observatoire national des concours** alimenté par transferts de données entre logiciels

Ces recommandations seront formulées aux Commissions Concours de l'ANDCDG et de la FNCDG pour que leurs instances décisionnelles puissent s'en emparer et organiser début 2018 l'évolution de la convention. Le projet de « puits de données concours » pourrait être confié au GIP dans le cadre des réflexions entourant la mise en cohérence des logiciels concours, emploi, bilan social.

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

Résumé du rapport

Évaluation de la Convention nationale de mutualisation des coûts de concours

Un groupe de travail représentatif des grands secteurs géographiques a dressé un bilan des 5 premières années d'application de la convention. Il s'est appuyé sur les débats de 6 réunions, l'étude des chartes régionales et surtout l'analyse des données collectées sur les facturations croisées de lauréats. Il en ressort les idées suivantes :

La convention a bien atteint ses objectifs de péréquation

Cet accord unanime, initiative des CDG face à l'absence de critères d'organisation des concours et des examens professionnels dans le versement de la dotation CNFPT, a contribué à la réussite du transfert des concours et examens. Les mécanismes institués n'ont pas posé de difficultés d'interprétation.

Le système conçu pour une péréquation entre CDG coordonnateurs s'est avéré assez souple pour gérer les reversements intrarégionaux et des mutualisations nationales. Globalement près d'un quart des dotations sont ainsi reventilées chaque année.

Les péréquations sont marginales sur certains cadres d'emplois, mais très sensibles sur d'autres (attaché, rédacteur, filière police…). Elles résultent de la mobilité des candidats, elle-même suscitée par des ratios différents entre les inscrits et les nombres de postes.

La convention rend financièrement solidaire les organisateurs, mais dans un seul sens : Elle responsabilise ceux qui n'organisent pas assez de concours ou d'examens (redistribution d'une part de la dotation) mais ne prévoit pas de garde-fous face à une offre trop importante. De plus pour évaluer finement les besoins dans un contexte de tensions sur les recrutements, les retards dans les transmissions sur l'origine des lauréats en compliquent la prise en compte.

Faute de lisibilité sur les impacts, le groupe de travail propose d'améliorer les mécanismes de la convention à périmètre constant (mutualisation des dépenses sur les opérations de compétence exclusive des CDG).

La convention mérite d'être confortée par une actualisation technique et des clauses de concertation.

Le groupe de travail souligne que le contexte a évolué depuis 2012 : L'optimisation des opérations de catégorie B sur de larges périmètres n'est plus facultative. De plus des pressions financières et éthiques pèsent sur les organisateurs. Les mécanismes de la convention sont insuffisants par rapport aux enjeux de rationalisation des concours. Il considère donc qu'un statu quo ne serait pas à hauteur des risques pris à l'égard des candidats et entre CDG.

Outre une reformulation des dispositions périmées (nouveaux grades et nouvelles régions), le groupe de travail propose d'inclure à la convention des dispositions renforçant la cohérence nationale de l'offre de concours et examens professionnels.

Les CDG ayant réussi à harmoniser les calendriers, les procédures et les sujets, il serait opportun de mieux se concerter sur les ouvertures de postes et les domiciliations de lauréats. Ces mécanismes de prévenance et régulation pourraient contribuer à nourrir des bases de données partagées, instituant un observatoire des données de concours. La gestion des concours, comme les autres missions de CDG, doit intégrer des pratiques de contrôle de gestion et d'évaluation, dans le cadre d'échanges de données sur des outils nationaux.

Document 1 : Lettre de mission pour le groupe de travail

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

Thorigné-Fouillard, le 28 octobre 2016

Objet : Lettre de mission

A l'attention de Laurent ZAM

La loi du 19 février 2007 a confié l'essentiel des concours et examens aux CDG à compter du 1er janvier 2010. Des coordinations régionales ont été instituées par la loi, a minima pour les opérations de catégorie A. De manière volontaire, les CDG ont mis en place des inter-régions pour optimiser les aires d'organisation. De plus, ils se sont dotés d'une cellule nationale de sujets et d'un calendrier pluriannuel pour unifier les épreuves.

Le décret n°2009-1732 du 30 décembre 2009 a traité des modalités pratiques et financières des transferts en instituant des financements du CNFPT versés aux CDG coordonnateurs. Ces dotations sont basées sur les effectifs régionaux de fonctionnaires, plutôt que sur des indicateurs d'activité des services concours (nombre de lauréats ou nombre d'inscrits comme dans les mécanismes antérieurs avec le CNFPT ou entre les CDG).

Après plusieurs mois de mise en œuvre de ces dispositions, les CDG ont collectivement décidé d'un mécanisme de péréquation financière venant compenser les nominations en dehors des périmètres d'organisation et simplifier les reversements croisés. Cela a pris la forme d'une « *Convention générale entre CDG relative à la mutualisation des coûts de concours et examens* ». Elle s'applique sur les opérations de compétence exclusive (ni sur la filière médico-sociale, ni sur les opérations de catégorie C) à compter des listes d'aptitude établies le 1er juillet 2012.

Lors des débats préalables à l'adoption de cet accord, présenté comme un « *engagement sur un code général de bonne conduite* », les CDG ont d'emblée évoqué la perspective d'une évaluation afin de pouvoir en ajuster les dispositions le cas échéant. Les nombreuses modifications récentes des cadres d'emplois et des périmètres régionaux imposent de procéder à un toilettage de certaines dispositions.

La commission concours de la FNCDG, lors de sa séance du 21 septembre dernier, a sollicité, par la voix de son Président M PEUMERY, la commission concours de l'ANDCDG pour effectuer un bilan d'application de la convention nationale de mutualisation et en proposer d'éventuels amendements. En tant que Président de cette dernière commission, je demande au groupe de travail, par l'intermédiaire de son pilote Laurent ZAM, de procéder à :

- La relecture attentive de la convention et de ses annexes dans la perspective de l'actualisation technique de ses documents (cadres d'emplois, régions ...)
- Un recueil des données sur les versements de coûts lauréats par application de la convention en mesurant les flux financiers interrégionaux sur les principaux cadres d'emplois (Pour tirer des enseignements utiles, ce travail prendra soin de ne pas se focaliser sur telle ou telle particularité régionale, mais bien d'évaluer des tendances et ordres de grandeurs nationaux).
- L'analyse de l'atteinte des trois premiers objectifs de la convention portant sur l'évaluation des besoins de concours, l'élaboration du calendrier pluriannuel et l'organisation des opérations à l'échelon le plus pertinent
- Des propositions d'optimisation des pratiques de concertation pour accroitre la mutualisation des coûts de concours dans la mesure du possible
- Une étude de l'opportunité d'une évolution de la portée de la convention

Ces contributions seront à élaborer durant le premier semestre 2017 afin de nourrir les travaux des commissions Concours à la fin de l'année prochaine.

Vous souhaitant bonne réception et de fructueux travaux,

Jean-Paul HUBY, DGS du CDG 35
Président de la Commission Recrutement - Concours de l'ANDCDG

Document 2 : Composition du Groupe de Travail

Membres investis sur des analyses d'impact			Autres membres du GT	
Rôle dans le GT	**NOM Prénom**	**Fonction - CDG**	**NOM Prénom**	**Fonction - CDG**
Pilotage et synthèse du GT	ZAM Laurent	DGA CDG 35	ADAM Jonathan	Resp secteur "emploi territorial" CDG 76
Approche globale des impacts financiers	DOSSMANN Frédéric	Resp Moyens CDG 67	ALVADO-VINAY Francis	DGA CIG GC
	PAPIRER Thibaut	Coordonnateur interrégion Grand Est CDG 67	BELLEGO Olivier	Chef des concours CDG 69
	PATARIN Philippe	DGS CDG 33	BOISSELET Valérie	Resp concours CDG 17
Zoom sur Rédacteur	COUTURIER Eliane	Chargée de m. expertise Concours CDG 69	DUMONT Laurent	Resp du pôle recrutement concours CDG 31
	DOLEUX Natacha	Resp concours CDG 85	DUMEYNIEU Patricia	Resp concours CDG 33
	FRITZ Caroline	DGA CDG 87	EUPHROSINE Mylène	Directrice-adjointe CDG 972
Zoom sur Attaché	DAVID Lucie	Resp adjte Concours CDG 59	GASPERIN Sylvaine	DGA CDG 14
	JACQUET Nathalie	Resp concours CDG 35	HELIE Guillaume	Resp du pôle d'accès à l'emploi territorial CDG 50
	SAELENS Marie-Christine	Resp Concours CDG 59	JACQUINET Anne-Marie	Resp concours CDG 40
Zoom sur ingénieur	METAIREAU Dominique	Resp concours CDG 44	MORICEAU-MAGUY Christelle	Resp concours CDG 37
	SALVAGNO Magali	Resp pôle concours-emploi-accueil CDG 34	PAYET Denis	Administration générale et commande publique CDG 31
Lien avec FNCDG	BOUCHER Alexis	Juriste FNCDG	PERON Nathalie	Directrice générale CDG 37
			RICHARD Christophe	Directeur général CDG 44

Laurent ZAM, pilote du groupe de travail, remercie vivement chacun des participants pour le temps consacré aux recherches et aux analyses, ainsi qu'à la qualité des débats durant les 6 réunions, associant tout ou partie du groupe.

Document 3 : Descriptif sommaire des fonctionnements par région

Hauts de France :

- Ce territoire correspond à l'ancienne interrégion Nord –Pas-de-Calais / Picardie qui avait 2 CDG coordonnateurs mais un seul organisateur du Concours d'attaché (CDG59).
- Concernant le concours de rédacteur, habituellement 4 organisateurs pour 5 départements.

Interrégion Est :

- Les CDG se sont d'emblée dotés d'une charte interrégionale pour 5 anciennes régions (correspondant désormais à 2 grandes régions). Ce territoire est doté d'un seul CDG coordonnateur (CDG 67) qui verse la dotation CNFPT dans un budget annexe. Des moyens administratifs et comptables mutualisés sont dédiés à la gestion de l'ensemble.
- Cela a rationnalisé d'emblée les concours : à l'échelle de 18 départements un seul organisateur d'attaché, 3 pour rédacteur.

Rhône-Alpes / Auvergne :

- Ce territoire de 12 départements correspond à 2 anciennes régions qui coopéraient déjà dans une même interrégion concours.
- La charte prévoit 1 seul organisateur en catégorie A, 2 pour les B si plus de 2500 candidats et des centres d'écrits délocalisés si plus de 900 candidats.
- Elle encourage une organisation souple des opérations de catégorie C avec répartition des spécialités selon une ventilation des concours tenant compte des moyens humains dédiés dans chaque CDG.
- La nouvelle région est dotée d'un budget annexe régional pour suivre la dotation.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

- Territoire constitué d'une région inchangée
- CDG coordonnateur = CDG 13 doté d'un budget annexe
- Les concours sont répartis entre les 5 départements avec en général un seul organisateur en A et B (éventuelle répartition des spécialités), parfois des conventions avec la Corse.

Occitanie

- Nouvelle région correspondant à une partie de l'interrégion concours Grand Sud-Ouest (anciennes régions Midi-Pyrénées et Languedoc-Rousillon)
- Plus qu'un seul coordonnateur = CDG 31 mais répartition des compétences avec CDG 34 co-coordonnateur : Toulouse chargé de l'observatoire et des FMPE, Montpellier coordination des concours
- 1 organisateur d'attaché, habituellement 2 organisateurs de rédacteur
- Toutefois les présidents veulent préserver la proximité des concours pour répondre aux problèmes d'accessibilité

Nouvelle Aquitaine

- Nouvelle région correspondant à l'autre partie de l'interrégion concours Grand Sud-Ouest le nouveau périmètre regroupe 12 départements dont 3 anciens CDG coordonnateurs
- La proximité des concours et la recherche d'équilibre au cas par cas sont toujours visées.
- Exemple : 1 organisateur d'attaché et 3 organisateurs pour rédacteur, répartition des opérations par spécialité pour ingénieur et technicien
- La nouvelle charte prévoit un budget annexe adossé au CDG 33 pour les missions transférées par la loi de 2007, sachant que tout CDG peut continuer à piloter un concours.

Centre / Ile de France

- Ce territoire constitue une interrégion Concours pour les CDG qui n'est pas impactée par la nouvelle carte régionale (hormis le nouveau nom du Centre-Val de loire).
- Concours rationalisés : 1 organisateur en A, 2 en B le plus souvent (1 par région), mutualisation en catégorie C, (spécialités de la filière technique, concours d'auxiliaire de

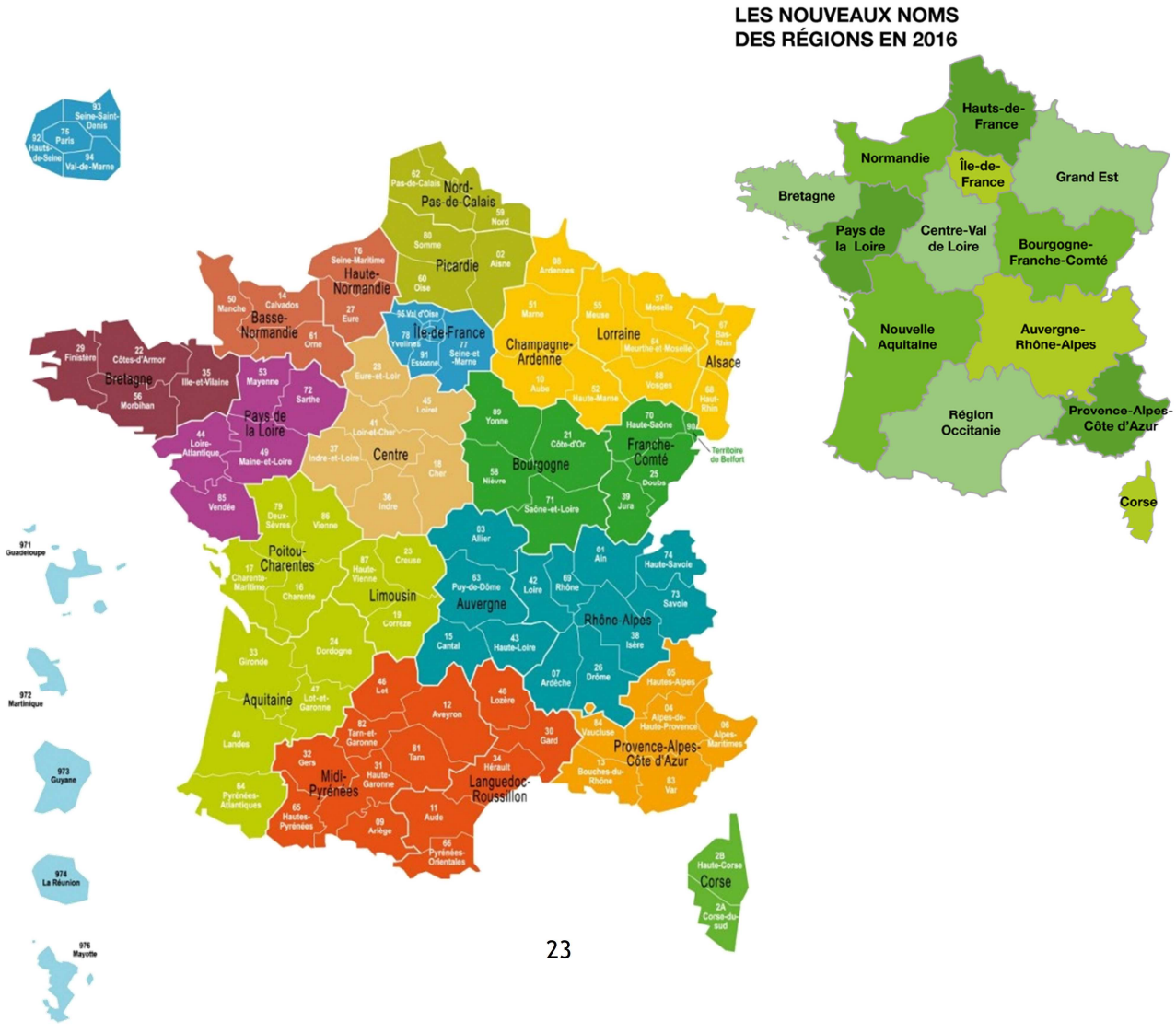
puériculture et d'ATSEM), et sujets communs pour les concours à plus gros effectifs qui ne peuvent être organisés par un seul CDG (adjoint administratif notamment).

- Les spécificités de ce territoire font que la dotation est versée à 4 CDG : les 3 Centres d'Ile de France et le CDG 37 qui est coordonnateur du Centre sans être chef-lieu.
- En Ile-de-France, pas de budget annexe permettant de suivre les finances des concours, mais il apparaît que les dotations ne couvrent pas les concours de catégorie A.
- Dans la région Centre, quasiment pas d'organisation de concours de catégorie A mais un budget annexe qui devrait devenir déficitaire du fait des reversements aux CIG.

Grand Ouest

- Ce territoire constitue une interrégion Concours pour les CDG assez peu impactée par la nouvelle carte régionale (hormis la fusion des Normandie).
- Pratique de la mutualisation antérieure au transfert (regroupement depuis le concours de technicien en 2004) d'où une gestion distincte des concours interrégionaux (piloté dans un budget annexe Grand Ouest) et des opérations régionales gérées plus localement.
- Chaque CDG coordonnateur (avant 4, désormais 3) verse une part de la dotation du CNFPT dans le budget interrégional pour les opérations de catégorie A et certains B. Le solde est géré dans des budgets annexes régionaux.
- La coopération Grand Ouest est pilotée par des instances interrégionales composés d'élus, de DGS et de techniciens (3 réunions par an) auxquelles s'ajoutent des réunions régionales.
- La fusion des Normandie conduit à un nouveau fonctionnement des 5 départements concernés tandis que la loi déontologie entraîne des évolutions des 2 autres chartes régionales.

<u>Pour mémoire :</u> Carte des anciennes et nouvelles régions



Document 5 : Zoom sur le cadre d'emplois d'Attaché

1 - Grade d'attaché :

Analyse globale

Le nombre d'organisateurs est quasi identique depuis 2012 (8 et 7 en 2014). Le nombre de candidats inscrits est lui aussi quasi stable voir même en baisse pour 2016 de même que le nombre de postes (- 5% par an). L'absentéisme a quant à lui augmenté (33,9% en 2012 et 42,6% en 2016). Le nombre de postes est pourvu chaque année à plus de 98%. En ce qui concerne les recrutements, ceux-ci se réalisent le plus souvent la 1ère année (54%) et la seconde année (71%).

En ce qui concerne le coût global d'organisation du concours sur le territoire national entre 2012 et 2014, la hausse est de 3%. Ce qui semble correspondre à une bonne maîtrise des coûts mais avec beaucoup de disparités régionales (-8.78% à +23%). Le coût lauréat est très variable selon le Centre de gestion organisateur (1 à 3 en 2014). Le nombre de postes est un des éléments de réponse pour expliquer cette augmentation.

Analyse détaillée

Sur le nombre d'inscrits, l'organisateur de la région Centre Île-de-France regroupe à lui seul presqu'un quart des candidats nationaux et de ce manière constante depuis 2012. La représentation des autres Centres de gestion reste identique de manière globale depuis 2012.

Mais lorsque l'on observe la représentation des Centres de gestion au nord de Paris, on s'aperçoit qu'ils attirent 30% des candidats pour 30% des postes offerts au niveau global.

Les Centres de gestion au sud de Paris représentent 42.03% des inscrits (et 43.13% des postes offerts).
Ce qui démontre une plus grande attractivité des régions du Sud mais également une corrélation étroite entre le nombre de candidats inscrits et le nombre de postes avec une position centrale des CIG.

En ce qui concerne les nominations, il est évident que les listes d'aptitude du grade d'attaché s'épuisent donc majoritairement la 1ère année (+50%).

Le nombre de reçus/collés pour les listes établies suite aux réunions de 2012 et 2014 progresse et atteint environ 26% au niveau national mais avec des disparités régionales. Deux régions ont le plus de reçus/collés (jusque 37,09% en 2012) et ce mouvement s'est accentué en 2014 (43,1%).

D'autres régions ont un pourcentage moindre de reçus/collés qui varie de 15,04 à 18,48% en 2012.

En ce qui concerne les coûts du concours d'attaché, seules les sessions 2012 et 2014 peuvent être étudiées. Il est à noter que deux Centres de gestion continuent de percevoir un droit de mise à disposition du dossier d'inscription (6 à 9€). L'échelle varie de 1 à 3 en ce qui concerne le coût lauréat. Celui-ci varie notamment en fonction du nombre de postes. Certains coûts étant incompressibles et ce coût est affecté également par les pertes liées à l'absentéisme. Cette échelle est de 1 à 2 lorsque l'on observe le coût à l'inscrit.

En ce qui concerne la part des facturations sortantes hors périmètre, il s'avère que seul un CDG établit plus de 30% de facturations pour des régions hors périmètre. Les autres Centres de gestion sont plus entre 5 et 12%.

En ce qui concerne les facturations entrantes, les flux sont très variables en fonction des CDG. Certains sont destinataires de factures qui représentent environ 25 à 30% du montant de leur propre opération.

Lorsqu'on observe le montant du coût réel du concours à savoir le coût global de l'opération auquel est ajouté le montant des factures entrantes puis est déduit le montant total des factures sortantes, il s'avère que pour 2012, un CDG voit son coût tripler du fait des factures entrantes. Et pour la session 2014, d'autres CDG voient leurs coûts s'alourdir de par les facturations entrantes.
Ce qui peut être mis en relation avec une diminution de leur représentation dans le nombre des inscrits.

Ensuite, nous pouvons voir qu'un CDG a un coût réel qui correspond au coût d'organisation grâce à une compensation des factures entrantes (24,08% en 2014) par des factures sortantes d'un même montant (23,68%).

Enfin, les CDG pourvoyeurs du nombre de candidats les plus nombreux et du nombre de postes le plus élevé ont un coût réel qui diminue à 34% par rapport au coût global de l'opération. Ce qui fait que les ¾ restants sont pris par les autres Centres de gestion. Cependant, il faut rester prudent sur cette analyse du fait que les facturations hors et dans le périmètre sont parfois difficiles à scinder.

Il n'y a pas de corrélation entre le nombre de postes et le taux de sélectivité. Ainsi les seuils d'admission varient selon les spécialités et les voies de façon assez importante selon les CDG organisateurs. Mais le fait d'un nombre élevé de postes ne signifie pas que les seuils d'admission soient forcément plus bas. Le nombre de candidats inscrits étant par ailleurs plus élevé.

Conclusion :
Il n'y pas d'intérêt, a priori, a diminuer le nombre de Centres de gestion organisateurs sauf en cas de baisse très importante du nombre de postes. La Convention est bien appliquée et permet de baisser les coûts réels. Il convient toutefois de diminuer les distorsions de sélectivité et les écarts de coût lauréat. L'idée de fonctionner avec un coût moyen est évoquée, mais non retenue dans l'immédiat.

2- Grade d'attaché principal :

Données en cours de finalisation

1. Caractéristiques générales des concours de rédacteur et rédacteur principal de 2e cl organisés en 2013 et 2015

1.1 Tableaux de présentation des principaux marqueurs généraux

Données	Rédacteur		Rédacteur principal de 2e cl	
Session	**2013**	**2015**	**2013**	**2015**
Effectifs SIASP au 31/12/2014 (CE rédacteurs ensemble de la France)	**76 402**	**76 402**	**76 402**	**76 402**
Nombre d'organisateurs	25	25	22	21
Nombre de régions concernées	16	17	17	16
Effectifs SIASP des régions concernées	67 595	73 833	70 222	65 831
Postes ouverts	**4 538**	**3 784**	**2047**	**1348**
Taux postes ouverts/ effectifs SIASP	7%	5%	3%	2%
Admis à concourir	60 778	60 157	15903	16356
Présents	39 012	37 442	7572	6963
Taux moyen de présence	64%	62%	48%	43%
Lauréats	4 464	3 715	1428	1312
Postes non pourvus	74	69	**619**	36
Taux de postes non pourvus	2%	2%	30%	3%
Seuil d'admission externe	**de 9, 00** à 12,50	de 9,00 à 12,58	**de 9, 13** à 13,50	de 10,00 à 13,33
Seuil d'admission interne	de 10,00 à 13,50	de 10,00 à 13,00	de 9,63 à 12,00	de 10,00à 12,95
Seuil d'admission 3e voie	de 9,50 à 14,00	de 10,00 à 13,75	de 9,00 à 12,00	de 10,00 à 12,67
Sélectivité moyenne sur les 3 voies Admis à concourir/ lauréats	1 lauréat/13,62 admis à concourir	1 lauréat/16,19 admis à concourir	1 lauréat/11,14 admis à concourir	1 lauréat/12,47 admis à concourir
Sélectivité : extrêmes Admis à concourir/ lauréats	de 1/6,62 à 1/26,14	de 1/6,36 à 1/34,37	de 1/6,23 à 1/21,20	de 1/6,36 à 1/27,35
Ecarts	écart de 1 à 4	écart de 1 à 5,40	écart de 1à 3,40	écart de 1 à 4,30

1.2 Observations sur les caractéristiques générales des 4 concours

Le nombre d'organisateurs entre les sessions de 2013 et 2015 ainsi que les régions représentées par les organisations restent stables en nombre aussi bien pour l'accès au grade de rédacteur qu'à celui de rédacteur principal.

Au global, les taux de présence aux 2 concours de rédacteur varient très peu (baisse de 64% à 62%). La variation à la baisse est un peu plus marquée pour rédacteur principal de 2e classe (baisse de48 % à 43%).

S'agissant des nombres de postes ouverts aux deux sessions et pour les deux concours, rédacteur et rédacteur principal de 2e classe, ils diminuent globalement. La baisse est de 16,60% en ce qui concerne rédacteur et de 34,10 % pour rédacteur principal de 2e classe. Sans doute, pour ce concours, le taux de postes ouverts mais non pourvus à la session de 2013 (30%) explique-t-il cette baisse.

Si, on observe le nombre de postes cumulés ouverts aux 2 sessions de rédacteur et de rédacteur principal de 2e classe, celui-ci correspond à 10% des effectifs du cadre d'emplois des rédacteurs en 2013 et 7% en 2015 (source : données SIASP au 31/12/2014). Ainsi si tous les postes ouverts avaient été pourvus et tous les lauréats recrutés, le renouvellement du cadre d'emplois aurait été par la seule voie de concours à hauteur de 10 et 7%.

En ce qui concerne la sélectivité des concours, de grandes différences entre les organisateurs sont observées pour toutes les sessions et particulièrement pour le concours de rédacteur. Ces écarts sont en augmentation en 2015. Les concours de 2015 sont plus sélectifs globalement en 2015.

Sur les 2 concours, les extrêmes relevés sont les suivants :

- Rédacteur : de 1 lauréat pour 6,36 inscrits à 1 lauréat pour 34,37 inscrits
- Rédacteur principal de 2e classe : de 1 lauréat pour 6,36 inscrits à 1 lauréat pour 27,35 inscrits

En outre, l'étude a révélé pour quelques organisations plusieurs anomalies :

- Absence de publicité au JO,
- Nombre de lauréats supérieur au nombre de postes ouverts,
- Seuils d'admission inférieurs à 10 pour les sessions de 2013 et de 2015.

2. *Caractéristiques relatives aux aspects financiers des concours de rédacteur et rédacteur principal de 2e cl organisés en 2013 et 2015*

2.1 Rédacteur 2013

2013	Rédacteur					
	Coût global de rédacteur (réel constaté)					**4 587 837**
	Rappel nbre lauréats					**4 464**
	Coût moyen lauréat					**1 028**
	Coût moyen inscrit					**72,04**
	Frais de dossiers perçus (pris en compte dans coût global)					210 725
Taux	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Ecarts**	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Taux**
12%	Nbre de lauréats facturés dans le périmètre d'organisation (recettes)	552	15	Nombre de lauréats recus en facturation (dépenses) compris dans le périmètre d'organisation	537	***12%***
11%	*Montant des facturations correspondantes*	512 061	-2 059	*Montant des facturations correspondantes*	514 120	***11%***
17%	Nombre de lauréats facturés hors du périmètre d'organisation	772	108	Nombre de lauréats reçus en facturation (dépenses) hors du périmètre d'organisation	664	***15%***
16%	*Montant des facturations correspondantes*	717 584	40 478	*Montant des facturations correspondantes*	677 106	***15%***
30%	Nombre total de lauréats facturés (recettes)	1324	*123*	Nombre total de candidats reçus en facturation (dépenses)	1201	**27%**
27%	**Total des facturations représentant des recettes**	**1 229 645**	38 419	**Total des facturations représentant des dépenses**	**1 191 226**	**26%**
	coût du concours -recettes perçues + dépenses	**4 549 418**	-38 419	**27 % au moins des sommes concernées (1 229 645) donnent lieu à des flux financiers**		
83%	**Nombre de lauréats relevant du seul périmètre visé par les organisations (total - lauréats hors périmètre)**	**3 692**		Facturations par les organisateurs : 24 sur 25 sont closes : 1 seul cdg en 2013; 42% en 2014 , 54% en 2015 et 2016		
	Le coût global des organisateurs pour ce seul périmètre d'organisation aurait été :	**3 870 253**				

2.2 Rédacteur 2015

2015	Rédacteur					
	Coût global de rédacteur (réel constaté)					**5 346 427**
	Rappel nbre lauréats					**3 715**
	Coût moyen lauréat					**1 439**
	Coût moyen inscrit					**89**
	Frais de dossiers perçus (pris en compte dans coût global)					129 584
Taux	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Ecarts**	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Taux**
12%	Nbre de lauréats facturés dans le périmètre d'organisation (recettes)	443	151	Nombre de lauréats recus en facturation (dépenses) compris dans le périmètre d'organisation	292	***8%***
12%	*Montant des facturations correspondantes*	636 520	369 475	*Montant des facturations correspondantes*	267 045	***5%***
16%	Nombre de lauréats facturés hors du périmètre d'organisation	576	125	Nombre de lauréats reçus en facturation (dépenses) hors du périmètre d'organisation	451	***12%***
17%	*Montant des facturations correspondantes*	890 874	242 237	*Montant des facturations correspondantes*	648 637	***12%***
27%	Nombre total de lauréats facturés (recettes)	1019	***276***	Nombre total de candidats reçus en facturation (dépenses)	743	**20%**
29%	**Total des facturations représentant des recettes**	**1 527 394**	611 712	**Total des facturations représentant des dépenses**	**915 682**	**17%**
	coût du concours -recettes perçues + dépenses	**4 734 715**	-611 712	**29 % au moins des sommes concernées donnent lieu à des flux financiers**		
84%	**Nombre de lauréats relevant du seul périmètre visé par les organisations (total - lauréats hors périmètre)**	**3 139**		Facturations par les organisateurs : 20 sur 25 sont closes : la totalité en 2016		
	Le coût global des organisateurs pour ce seul périmètre d'organisation aurait été :	**4 455 553**				

2.3 Observations sur les concours de rédacteur

La facturation 2015 des concours de rédacteur n'étant pas achevée, les comparaisons entre les 2 sessions s'avèrent hasardeuse. Par ailleurs, les questions relatives au périmètre d'organisation pour ce qui concerne les recettes (facturations sortantes) et les dépenses (facturations entrantes) n'ont pas toujours été comprises. Les résultats sont donc à manier avec prudence.

Le coût brut au niveau national entre les 2 sessions augmente de façon significative (+ 14%) alors même que le nombre de postes ouverts (-17%) , le nombre d'inscrits (-1%) et le nombre de présents (-4%) ont diminué. Le taux de lauréats facturés pour être hors du périmètre d'organisation (et représentant des recettes pour les organisateurs) reste constant entre 2013 et 2015 : 17 et 16%. Il ne s'équilibre pas encore avec le taux des dépenses enregistrées : 15 et 12%

2.4 Rédacteur principal de 2e classe 2013

2013	Rédacteur principal de 2 e classe					
	Coût global de rédacteur principal de 2e classe (réel constaté)					**1 756 691**
	Rappel nbre lauréats					**1 428**
	Coût moyen lauréat					**1 230**
	Coût moyen inscrit					**110,00**
	Frais de dossiers perçus (pris en compte dans coût global)					41 576,00
Taux	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Ecarts**	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Taux**
8%	Nbre de lauréats facturés dans le périmètre d'organisation (recettes)	120	46	Nombre de lauréats recus en facturation (dépenses) compris dans le périmètre d'organisation	74	***5%***
10%	*Montant des facturations correspondantes*	166 958	99 989	*Montant des facturations correspondantes*	66 969	***4%***
17%	Nombre de lauréats facturés hors du périmètre d'organisation	238	1	Nombre de lauréats reçus en facturation (dépenses) hors du périmètre d'organisation	237	***17%***
16%	*Montant des facturations correspondantes*	285 542	23 357	*Montant des facturations correspondantes*	262 185	***15%***
25%	Nombre total de lauréats facturés (recettes)	358	*47*	Nombre total de candidats reçus en facturation (dépenses)	311	**22%**
26%	**Total des facturations représentant des recettes**	**452 500**	123 346	**Total des facturations représentant des dépenses**	**329 154**	**19%**
	coût réel des organisateurs: coûts d'organisation -recettes perçues + dépenses	**1 633 345**	-123 346	**34 % au moins des sommes concernées (600 121) donnent lieu à des flux financiers**		
83%	**Nombre de lauréats relevant du seul périmètre visé par les organisations (total - lauréats hors périmètre)**	**1 190**		Facturations par les organisateurs : 20 sur 22 sont closes : 50% en 2014 , 25% en 2015, 25% en 2016 et 2017		
	Le coût global des organisateurs pour ce seul périmètre d'organisation aurait été :	**1 471 149**				

2.5 Rédacteur principal de 2e classe 2015

2015	Rédacteur principal de 2 e classe					
	Coût global de rédacteur principal de 2e classe (réel constaté)					**1 663 554**
	Rappel nbre lauréats					**1 312**
	Coût moyen lauréat					**1 268**
	Coût moyen inscrit					**102,00**
	Frais de dossiers perçus (pris en compte dans coût global)					70 900
Taux	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Ecarts**	**Nature des données**	**Données chiffrées**	**Taux**
18%	Nbre de lauréats facturés dans le périmètre d'organisation (recettes)	241	167	Nombre de lauréats recus en facturation (dépenses) compris dans le périmètre d'organisation	74	***6%***
20%	*Montant des facturations correspondantes*	327 867	282 670	*Montant des facturations correspondantes*	45 197	***3%***
14%	Nombre de lauréats facturés hors du périmètre d'organisation	189	65	Nombre de lauréats reçus en facturation (dépenses) hors du périmètre d'organisation	124	***9%***
16%	*Montant des facturations correspondantes*	273 484	114 631	*Montant des facturations correspondantes*	158 853	***10%***
33%	Nombre total de lauréats facturés (recettes)	430	*232*	Nombre total de candidats reçus en facturation (dépenses)	198	**15%**
36%	**Total des facturations représentant des recettes**	**601 351**	397 301	**Total des facturations représentant des dépenses**	**204 050**	**12%**
	coût réel des organisateurs: coûts d'organisation - recettes perçues + dépenses	**1 266 253**	-397 301	**36 % au moins des sommes concernées (1 266 253) donnent lieu à des flux financiers**		
86%	**Nombre de lauréats relevant du seul périmètre visé par les organisations (total - lauréats hors périmètre)**	**1 123**	Facturations par les organisateurs : 20 sur 21 organisateurs ont liquidé leur facturation en 2016			
	Le coût global des organisateurs pour ce seul périmètre d'organisation aurait été :	**1 390 070**				

2.6 Observations sur les concours de rédacteur principal de 2e classe

Avec les mêmes réserves formulées précédemment.

Le coût brut au niveau national entre les 2 sessions diminue de 5%. Malgré la forte baisse du nombre de postes en 2015, le nombre d'inscrits entre les 2 sessions a augmenté.

Le taux de lauréats facturés pour être hors du périmètre d'organisation (et représentant des recettes pour les organisateurs) est de 17% en 2013 et 14 % en 2015. Il s'équilibre avec le taux des dépenses enregistrées en 2013 : 17% mais pas en 2015 : 9%.

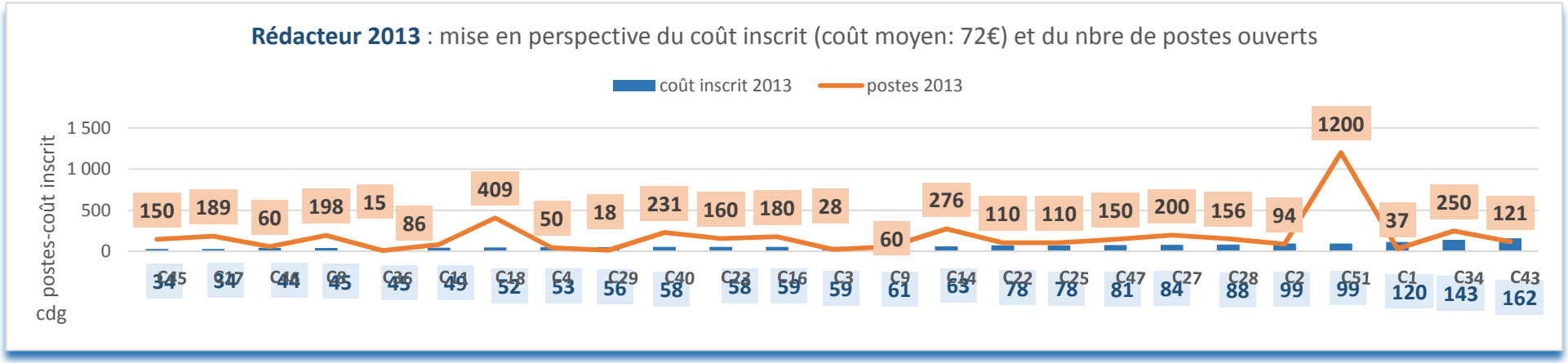
2.7 Observations sur les coûts individuels des cdg

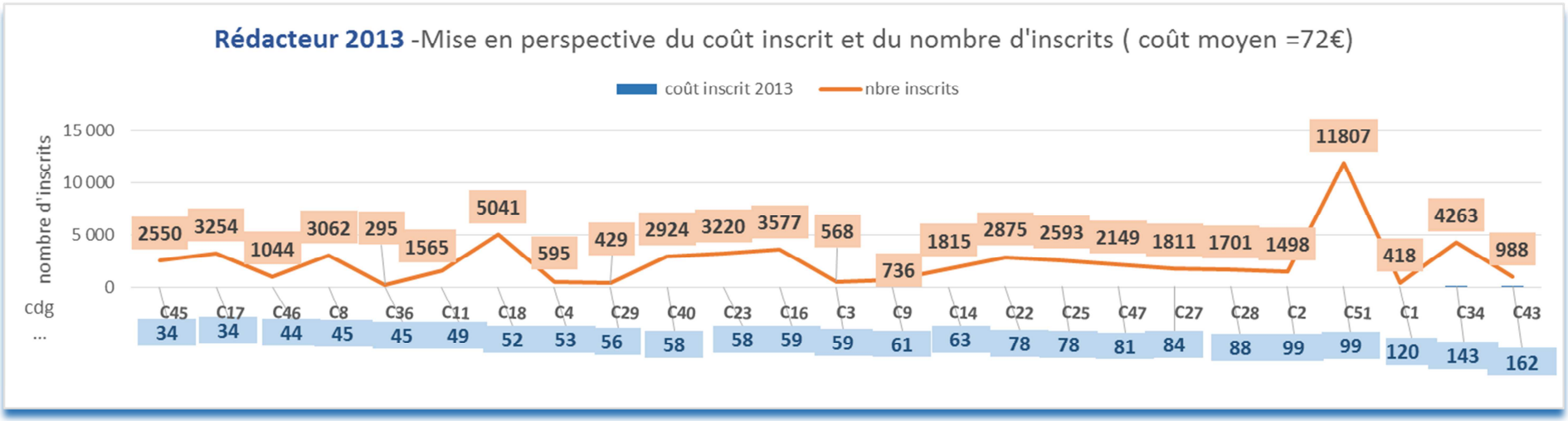
2.7.1 Le coût lauréat, le coût inscrit mis en perspective du nombre de postes ouverts ou du nombre d'inscrits

Les cdg sont rendus anonymes. Ils conservent dans toutes les représentations et pour toutes les sessions le cas échéant ce numéro d'anonymat.

Les deux premiers représentent, à partir de l'exemple des concours de rédacteur 2013, les relations entre coûts lauréat / inscrit avec le nombre de postes ouverts ou nombre le nombre d'inscrits enregistrés.

Graphiques 1 et 2





On remarque bien dans les deux graphiques précédents la similitude entre la courbe des postes ouverts et la courbe du nombre d'inscrits On ne peut en revanche dégager aucune logique de corrélation entre l'indicateur de nombre (postes ou inscrits) et l'indicateur de coût (coût lauréat ou inscrit). Deux cdg ayant ouvert le même nombre de postes et ayant enregistré un nombre d'inscrits proche, peuvent dégager des coûts extrêmement différents. Prenons l'exemple de C45 et C47 :

	Postes ouverts	inscrits	Coût lauréat	Coût inscrit
C45	150	2550	817€	34€
C47	150	2149	1 156€	81€

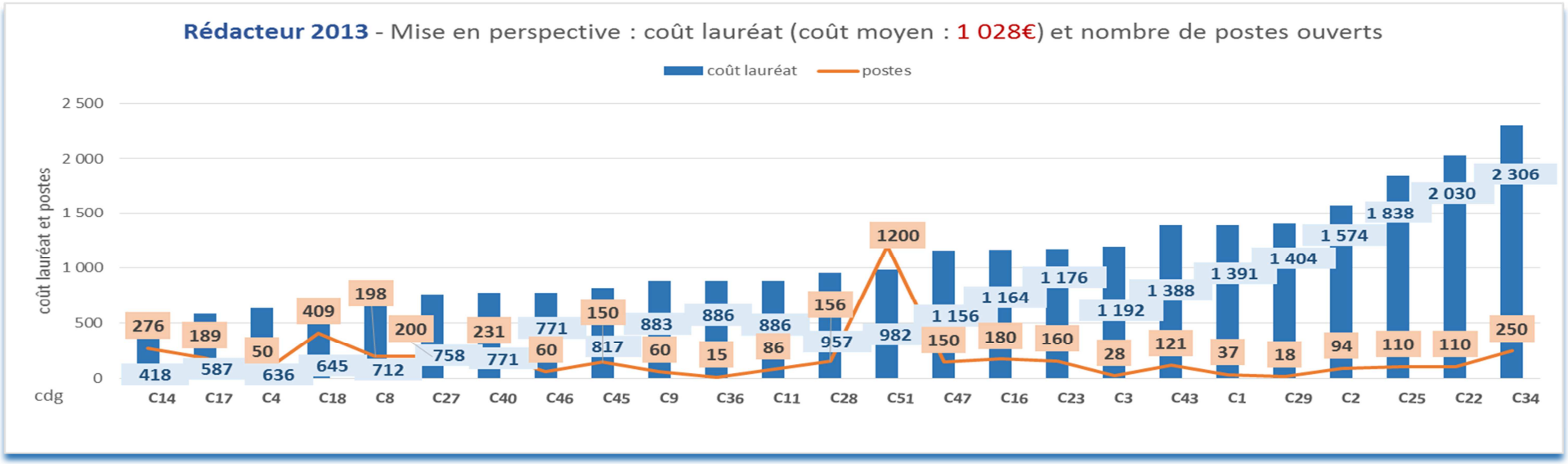
C1 a ouvert seulement 37 postes et enregistre seulement 418 inscrits. Pourtant, il dégage un coût inscrit parmi les plus élevés en 2013 : 120€

On constate par ailleurs, une grande variation dans l'échelle des coûts. S'agissant des concours de rédacteur :

En 2013 :

- Le coût lauréat s'échelonne entre 418 € et 2 306€ (écart de 1 à 5,5)
- Le coût inscrit entre 34€ et 162€ (écart de 1 à 4,8)

Graphique n° 3

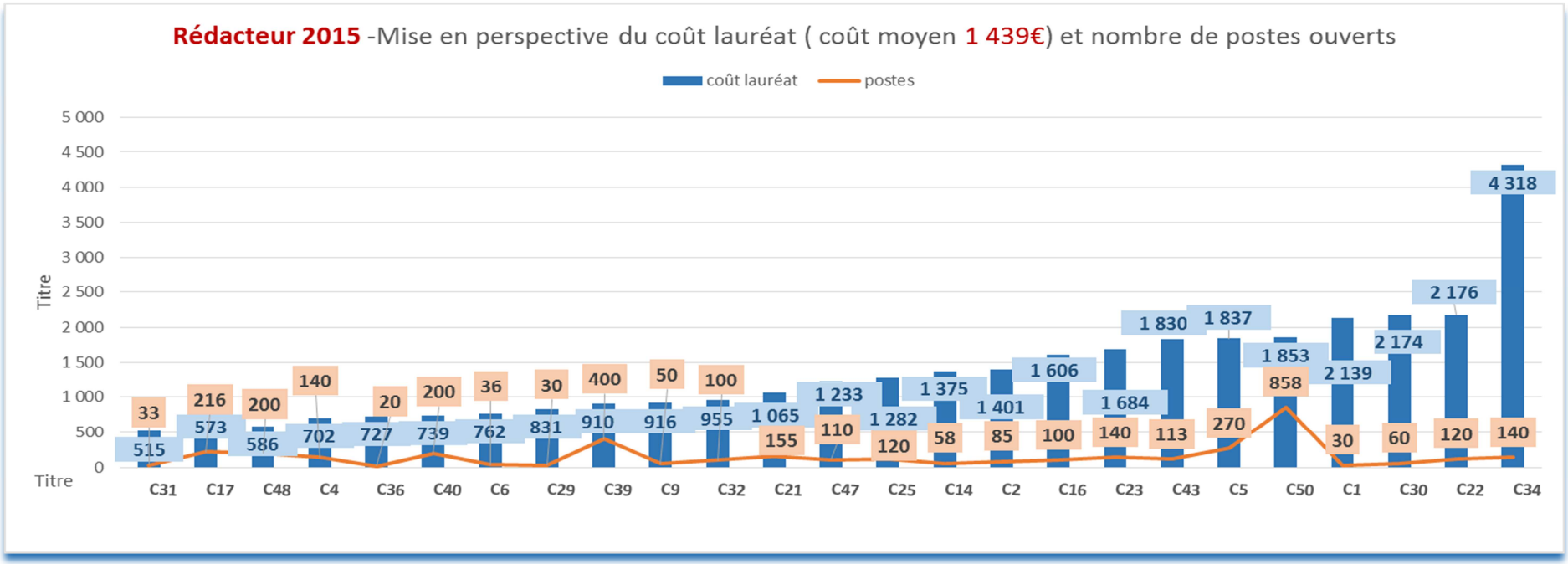


On remarquera que pour une même session, selon que lorsqu'on observe le coût lauréat ou bien le coût inscrit et le nombre de postes ouverts, le classement des cdg organisateurs selon le critère coût croissant n'est pas le même. Le coût inscrit traduit avec plus d'objectivité le caractère élevé ou bas du coût et se mieux à une analyse comparative.

En 2015

- Le coût lauréat s'échelonne entre 515 € et 4 318€ (écart de 1 à 8,4)
- Le coût inscrit entre 35€ et 197€ (écart de 1 à 5,60)

Graphique n°4

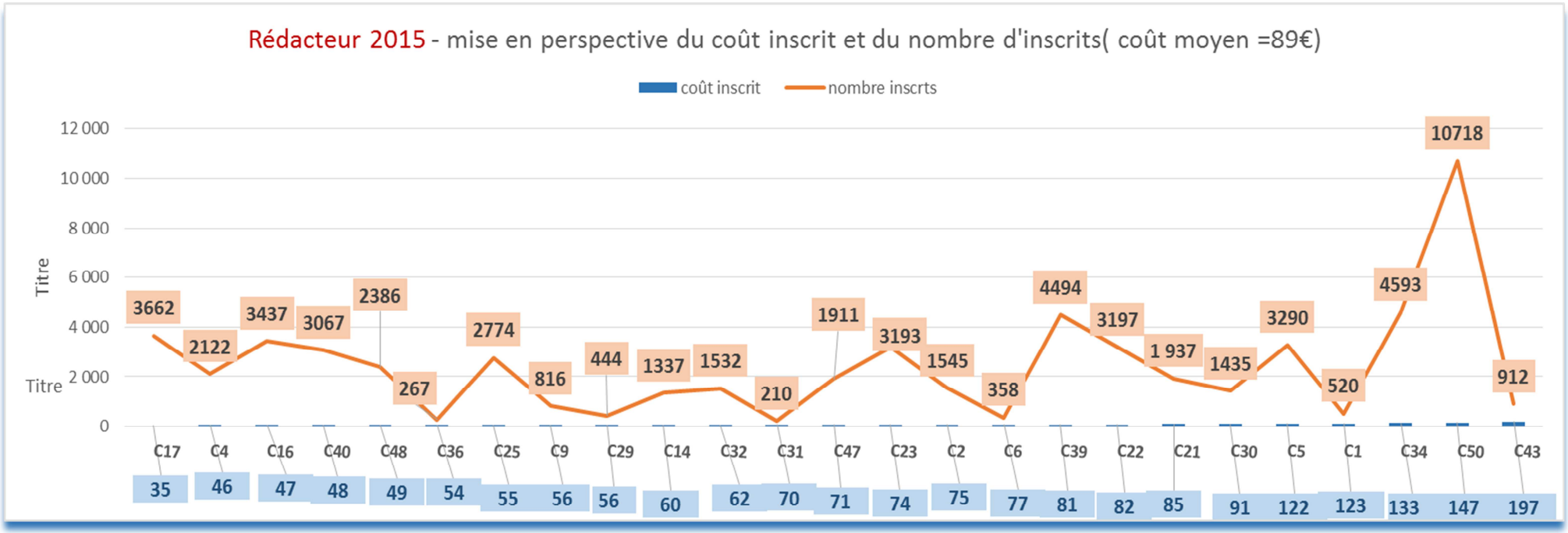


On remarque une forte augmentation du coût lauréat moyen entre les deux sessions : **+ 40%** : 1 439€ en 2015 contre1 028€ en 2013. On observe également une très forte hausse d'un coût lauréat en 2015. Cette augmentation est corrélée avec le nombre de postes qui diminue fortement en 2015 par rapport à 2013.

Toutefois, en 2015 comme en 2013, on note de fortes différences de coûts entre des organisateurs ouvrant un nombre similaire de postes.

On peut déduire de ces observations que le nombre de postes et d'inscrits, s'il joue un rôle certain dans l'échelle des coûts et explique les écarts d'une session à l'autre pour un même organisateur ne suffit pas en revanche à expliquer les écarts entre plusieurs organisateurs d'une même session qui enregistrent des indicateurs proches.

Graphique n° 5



Document 7 : Zoom sur le cadre d'emplois d'Ingénieur

Données en cours de finalisation

Document 8 : Proposition de version confortée de la convention nationale

CONVENTION GENERALE ENTRE CENTRES DE GESTION RELATIVE A LA MUTUALISATION DES COUTS DES CONCOURS ET DES EXAMENS TRANSFERES DU CNFPT VERS LES CENTRES DE GESTION

Entre :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de XX,
représenté par son Président , agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de XY,
représenté par son Président , agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du YY,
représenté par son Président , agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du YZ,
représenté par son Président agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du

Il est convenu ce qui suit :

Code couleur :

En bleu, les réécritures mineures visant à actualiser et fluidifier la convention.

En brique, les apports visant à expliciter ou améliorer les pratiques actuelles.

~~En barré, les quelques items qui n'ont plus d'objet ou qui ont été déplacés.~~

Préambule :

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale a transféré aux Centres de Gestion l'organisation de l'ensemble des concours et examens, à l'exception de ceux de catégorie « A+ » (administrateur, ingénieur en chef, conservateur des bibliothèques et conservateur du patrimoine) à compter du 1er janvier 2010. Le décret n°2009-1732 du 30 décembre 2009 a traité les modalités pratiques et financières de ces transferts.

Ce contexte a justifié la mise en place d'une organisation mutualisée des concours et examens professionnels, coordonnée sur l'ensemble du territoire. Aussi, les Centres de Gestion se sont accordés sur les objectifs suivants :

- Evaluer au mieux les besoins en promouvant la généralisation de l'observation de l'emploi public local
- Apporter à l'ensemble des collectivités du territoire une offre de concours et d'examens correspondant aux besoins (volume, périodicité, localisation des épreuves), en contribuant à l'élaboration et au respect d'un calendrier national.
-

Le transfert des concours a donné lieu à plusieurs études dont une inspection de l'IGA et des travaux commandés par la FNCDG sur les listes d'aptitude, l'absentéisme et les impacts financiers. Le groupe de travail mandaté sur l'évaluation de la convention de mutualisation des coûts a constaté en 2017 une grande satisfaction des CDG sur la simplicité de sa mise en œuvre, créant un climat de confiance favorable à une organisation optimisée des opérations de concours et d'examens professionnels sur le plan national.

Au vu d'un consensus pour le renforcement des mutualisations, il est proposé de consolider ces pratiques. S'appuyant sur cinq années d'application, la seconde version de la convention nationale propose de consolider les dispositifs d'échanges d'information, de concertation et de péréquation financière en actualisant les libellés suite à diverses réformes et en traduisant concrètement quelques principes unanimement partagés (concertation sur les périmètres de concours et délais de prévenance avant facturation).

Article 1er : Objet de la convention

Les Centres de Gestion ont ainsi décidé de formaliser les moyens pour atteindre ces objectifs dans le cadre de la présente convention générale valant engagement sur un code général de bonne conduite, posant les conditions de la mutualisation des coûts des concours et examens de leur compétence exclusive.

Les Centres signataires de cette convention générale ont arrêté les principes du conventionnement pour la mutualisation des coûts d'organisation des concours et des examens mentionnés à l'article 2, et s'engagent ainsi à :

- évaluer au mieux l'ensemble des besoins en matière de concours et d'examens
- participer à l'élaboration concertée d'un calendrier pluriannuel établi au niveau national
- organiser en tant que de besoin ou passer convention pour l'organisation mutualisée des concours et examens répondant aux besoins des collectivités à l'échelon le plus pertinent, et dans le respect du calendrier pluriannuel
- dans ce cadre, procéder au recensement et à la déclaration des postes relevant de leur ressort géographique
- accepter le principe de recouvrer auprès des autres Centres de Gestion coordonnateurs, ou le cas échéant des Centres de Gestion rendus bénéficiaires du transfert par leur Centre coordonnateur, les recettes correspondant au coût des lauréats de concours et d'examens relevant d'un ressort géographique non couvert par la coordination, inscrits sur des listes d'admission dressées par le jury au titre du concours ou de l'examen concerné dans le ressort de leur coordination
- accepter le principe de prise en charge du coût des lauréats de concours et d'examens relevant de leur ressort géographique inscrits sur des listes d'admission dressées par les centres organisateurs relevant d'une autre coordination que la leur, que le CDG coordonnateur devant prendre en charge ces coûts ait été lui-même organisateur, qu'il ait conventionné pour le concours ou l'examen concerné, ou qu'il n'ait relevé d'aucune organisation.

Article 2 : Portée :

La solidarité financière entre CDG organisateurs et les nécessaires ajustements financiers entre les CDG coordonnateurs concernent les opérations dont l'organisation a été transférée et relève de la compétence exclusive des Centres de Gestion. La présente convention porte ainsi sur tous les concours et examens de catégorie A et B des filières administrative, technique, culturelle (patrimoine, bibliothèque, enseignement artistique), sportive, animation et sécurité (police municipale).

Au sein de ces filières et catégories, des opérations pourront être ajoutées ou retirées par le pouvoir réglementaire lors des réformes statutaires portant sur les modalités de recrutement dans chaque cadre d'emplois. A titre d'information, la liste des opérations concernées au 1er janvier 2018 figure en *annexe 2*.

Article 3 : Concertation sur les ouvertures de concours :

Au vu des trois premiers objectifs de la convention, les Centres de Gestion coordonnateurs se concertent chaque année, dans leur région et sur le plan national, pour la mise en œuvre du calendrier pluriannuel des concours.

Selon l'état des listes d'aptitude et les besoins de lauréats recueillis (par les observatoires régionaux de l'emploi et/ou les recensements de postes aux concours), ils conviennent des périmètres optimums d'organisation pour les principaux cadres d'emplois.

Sur les cadres d'emplois donnant lieu à une mobilité nationale significative, ils veillent à une certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètre, pour dissuader le nomadisme des candidats et tendre vers une sélectivité comparable, sachant que les sujets sont nationaux.

De plus, sur les cadres d'emplois à petits effectifs, ils s'assurent de la cohérence globale de l'offre de concours sur les plans organisationnels et financiers.

Article 4 : Observatoire national des concours :

Les CDG signataires conviennent de l'intérêt de piloter et ***suivre les opérations par des tableaux de bord communs***. Ils s'engagent à renseigner la base de données nationale sur les concours par le biais d'applications informatiques compatibles et d'exploiter ces informations pour affiner les besoins de concours et suivre les lauréats.

Article 5 : Principe de péréquation :

Des mécanismes de régulation financière sont institués pour compenser les ouvertures de certains concours et examens sur un nombre restreint de régions et interrégions et pour rééquilibrer le nomadisme des candidats. Les dotations financières sur les concours dépendant uniquement des effectifs régionaux, il importe en effet que les CDG organisateurs perçoivent une péréquation au vu de leur activité réelle.

~~Afin d'harmoniser les différentes pratiques existantes (coût par poste, coût par inscrit, coût du lauréat, minorations conventionnelles…),~~ Chaque centre de gestion organisateur de concours et d'examens facturera et percevra auprès des centres de gestion coordonnateurs hors du périmètre de la coordination à laquelle il appartient (régionale ou inter régionale), ou le cas échéant du centre de gestion rendu bénéficiaire du transfert par le centre de gestion coordonnateur, une fraction du coût d'organisation de l'opération concernée, en proportion du nombre de lauréats relevant de leur compétence géographique respective.

Les flux financiers entre centres de gestion dans le périmètre d'une coordination régionale ou inter régionale sont définis par la charte dont ils relèvent.

~~La convention générale s'applique sur la base des listes d'admission concernées, dès la disponibilité des coûts définitifs d'organisation des opérations en cause.~~

Les Centres de Gestion désignés pour acquitter les factures dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts figurent dans *l'annexe 3*. Pour la mise en œuvre de la convention dans le Grand-Ouest, il convient de se rapporter à *l'annexe 4*.

Article 6 : Définition de l'origine géographique des lauréats :

Afin d'affecter les lauréats à chaque centre de gestion coordonnateur ou, le cas échéant, au centre de gestion directement destinataire de la facturation, il est convenu ce qui suit :

- pour les concours externes et de troisième voie : le critère de rattachement géographique à un centre de gestion coordonnateur, ou, le cas échéant, au centre de gestion rendu bénéficiaire du transfert par le centre de gestion coordonnateur, est celui du dernier domicile déclaré par le lauréat et enregistré par le centre de gestion organisateur au plus tard à l'établissement de la liste d'admission dressée par le jury au titre du concours ou de l'examen concerné
- pour les concours internes et les examens professionnels : le critère de rattachement géographique est celui du dernier employeur déclaré par le lauréat et enregistré par le centre de gestion organisateur au plus tard à l'établissement de la liste d'admission dressée par le jury au titre du concours ou de l'examen concerné
- cas particulier des lauréats de concours internes, issus de la fonction publique d'état ou hospitalière : le critère de rattachement géographique est celui du dernier domicile déclaré par le lauréat et enregistré par le centre de gestion organisateur au plus tard à l'établissement de la liste d'admission dressée par le jury au titre du concours ou de l'examen concerné
- cas particulier des lauréats domiciliés ou employés dans le département de la Seine (75), qui n'a pas de centre de gestion: ces lauréats seront affectés au Centre de gestion de la grande couronne de la région d'Ile-de-France qui se chargera de répartir leur coût entre les 3 centres de gestion franciliens, en proportion de leur part respective dans le total d'agents publics recensés pour leurs départements par l'enquête « colter » de l'INSEE ayant servi de base à la répartition initiale de l'enveloppe financière transférée du CNFPT, soit 12 % pour la Seine-et-Marne, 37 % pour la Grande Couronne, et 51% pour la Petite Couronne
- les lauréats des concours internes et des examens professionnels employés par la Région Ile-de-France, le siège du CNFPT à Paris et les établissements publics à vocation régionale ou interdépartementale dont le siège est situé en Ile-de-France seront affectés au CIG de la grande couronne ; les lauréats employés par le CNFPT hors Paris seront affectés à leur délégation d'emploi
- cas particulier des concours ou examens infructueux : en l'absence de lauréat déclarés admis par le jury, les dispositions du présent accord s'appliqueront en proportion des candidats déclarés admis à concourir, dans les conditions de leur origine géographique, telles que définies ci-dessus pour les lauréats.

Article 7 : Composants du coût du lauréat

Les Centres de Gestion signataires s'accordent sur la consistance suivante :

- Dépenses prises en compte :
  - dépenses directes (annonces, salles, sujets, intervenants, assurances, affranchissements, impressions, transports, frais de personnel…),
  - dépenses indirectes (charges de structure), à l'exclusion des coûts d'amortissement des bâtiments et du matériel.
- Recettes à déduire :
  - la participation éventuellement demandée directement aux candidats, quels qu'en soient la forme et le montant.

Les éléments constitutifs des coûts figurent en *annexe 5.*

Article 8 : Prévenance et forclusion :

Les Centres de Gestion coordonnateurs ou le cas échéant le Centre de Gestion organisateur s'engagent ~~à émettre, dans la mesure du possible, les titres de recettes dans un délai de 24 mois~~ à aviser dans un délai de 3 mois suivant l'établissement de la liste d'admission concernée, les CDG qui seront destinataires d'un ou plusieurs titres de recettes en indiquant l'effectif de lauréats domiciliés dans leur région ainsi que **l'exercice comptable** de facturation.

Les titres sont émis dès la disponibilité des coûts définitifs d'organisation des opérations en cause, dans la mesure du possible moins de 24 mois après publication de la liste d'admission.

Faute de prévenance dans les 3 mois, les factures émises ultérieurement, n'ayant pas été provisionnées, pourront ne pas être honorées.

Article 9 : Date d'Effet :

Suite à une évaluation en 2017, cette convention nationale se substitue à la première convention établie en 2012 et en vigueur depuis. Elle s'applique à l'ensemble des listes d'admission dressées par les jurys de concours et examens à compter du 1er juillet 2018.

Annexe 1 :

DEMANDE DE CONVENTIONNEMENT

CONCOURS – EXAMEN :

Centre de gestion organisateur :

Centre de gestion demandeur de conventionnement :

Dans le cadre de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

et

- Dans le cadre de la convention générale entre centres de gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et des examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion,

ou

- Dans le cadre de la convention interdépartementale/régionale/inter régionale…

le Centre de gestion de…. sollicite du Centre de gestion de…

un conventionnement pour le concours - l'examen - cité en objet, et pour le nombre de postes indiqué ci-dessous dont il demande l'ouverture :

CONCOURS OU EXAMEN	Nombre de postes à ouvrir
Concours externe	
Concours interne	
Troisième concours	
TOTAL	

Le Centre de gestion demandeur s'engage à verser au Centre de gestion organisateur le montant de la participation aux frais d'organisation correspondant au coût des lauréats

ACCEPTATION DE LA DEMANDE DE CONVENTIONNEMENT

PAR LE CENTRE ORGANISATEUR

Le Centre de gestion organisateur accepte la demande de conventionnement ci-dessus et s'engage à assurer, sous son entière et exclusive responsabilité, l'intégralité des missions liées à sa compétence d'autorité organisatrice.

Fait en deux exemplaires à : Signature et cachet :

Liste des concours et examens professionnels

de la Fonction Publique Territoriale

concernés par la convention nationale de mutualisation des coûts

Il s'agit des concours et examens de catégories A et B dont l'organisation a été transférée et relève de la compétence exclusive des Centres de Gestion, soit :

Filière administrative

Attaché (concours interne, externe et 3ème voie)

Attaché principal (examen)

Rédacteur (concours interne, externe et 3ème voie)

Rédacteur principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)

Rédacteur principal de 2ème classe (examen PI)

Rédacteur principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Rédacteur principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière technique

Ingénieur (concours interne et externe)

Ingénieur (examen professionnel PI)

Technicien (concours interne, externe et 3ème voie)

Technicien principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)

Technicien principal de 2ème classe (examen PI)

Technicien principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Technicien principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière culturelle

Attaché de conservation du patrimoine (concours interne, externe et 3ème voie)

Attaché principal de conservation du patrimoine (examen d'avancement de grade)

Bibliothécaire (concours interne et externe)

Bibliothécaire principal (examen d'avancement de grade)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (concours interne externe et 3ème voie)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (concours interne externe et 3ème voie)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen PI)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière culturelle enseignement artistique

Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère et 2ème catégorie (concours interne et externe)

Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2ème catégorie (examen PI)

Professeur d'enseignement artistique (concours interne, externe)

Professeur d'enseignement artistique (examen PI)

Assistant d'enseignement artistique (concours interne, externe et 3ème voie)

Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière sportive

Conseiller des activités physiques et sportives (concours interne et externe)

Conseiller principal des activités physiques et sportives (examen d'avancement de grade)

Educateur des activités physiques et sportives (concours interne, externe et 3ème voie)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)

Educateur des activités physiques et sportives (Examen professionnel PI)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (Examen professionnel PI)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (Examen d'avancement de grade)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière animation

Animateur (concours interne, externe et 3ème voie)

Animateur principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème voie)

Animateur principal de 2ème classe (examen professionnel PI)

Animateur principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Animateur principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière sécurité

Directeur de police municipale (concours interne et externe)

Directeur de police municipale (examen professionnel PI)

Chef de service de police municipale (concours interne, externe et 3ème voie)

Chef de service de police municipale (examen de promotion interne)

Chef de service de police municipale principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Chef de service de police municipale principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Annexe 3 :

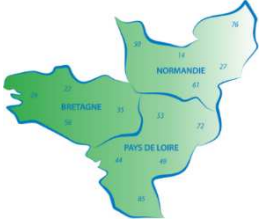
Listes des Centres de Gestion désignés pour acquitter les factures dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts

Centre de Gestion	Départements concernés	Région ou inter-région coordonnée	Adresse	Téléphone Fax	Date d'application	Modalités transitoires le cas échéant (1)
CDG Bouches-du-Rhône (13)	04 - 05 - 06 13 - 83 - 84	Provence-Alpes-Côte-d'Azur	Les Vergers de la Thumine Bât. A Boulevard de la Thumine 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2	04 42 54 40 50 04 42 54 40 51	Sans changement	
CDG Corse du Sud (2A)	2A – 2B	Corse	18, cours Napoléon BP 60321 20178 AJACCIO CEDEX 1	04 95 51 07 26 04 95 21 60 75	Sans changement	
CDG Gironde (33)	16 - 17 - 19 - 23- 24 – 33 - 40 - 47 64 - 79 - 86 - 87	Nouvelle-Aquitaine	Immeuble Horiopolis 25 Rue Cardinal Richaud CS 10019 33049 BORDEAUX CEDEX	05 56 11 94 30 05 56 11 94 44	01/01/2017	A partir des opérations millésimées 2017, le CDG 33 prend en charge les factures. **☞ Pour les sessions antérieures, se reporter à l'ancien tableau de l'article 6**
CDG Hérault (34)	09 - 11 -12 - 30 31 - 32 - 34 - 46 48 – 65 - 66 - 81 82	Occitanie	ZAC d'Alco 254, rue Michel Teule 34184 MONTPELLIER CEDEX 4	04 67 04 38 80 04 67 66 42 88	01/01/2017	Prise en charge des factures dans le cadre de la convention générale de mutualisation des coûts pour l'ensemble des centres de gestion précités pour les concours transférés de catégories A et B, **quelle que soit la session concernée**
CDG Ille-et-Vilaine (35) *	22 - 29 35 - 56	Bretagne	Village des Collectivités Territoriales 1 avenue de Tizé CS 13600 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD	02 99 23 31 00 02 99 23 38 00	Sans changement Se reporter à l'annexe 4 de la convention mise à jour pour la répartition des factures dans le Grand Ouest	
CDG Indre-et-Loire (37)	18 - 28 - 36 37 - 41 - 45	Centre-Val de Loire	25, rue du Rempart BP 4135 37041 TOURS CEDEX	02 47 60 85 00 02 47 60 85 01	Sans changement	
CDG Loire-Atlantique (44) *	44 - 49 - 53 72 - 85	Pays de la Loire	6 rue du Pen Duick II 44262 NANTES CEDEX 2	02 40 20 00 71 02 40 89 00 65	17/05/2016	Sans changement ☞ Se reporter à l'annexe 4 de la convention mise à jour pour la répartition des factures dans le Grand Ouest
CDG Nord (59)	02 – 59 - 60 62 - 80	Hauts-de-France	Maison de la Fonction Publique Territoriale 14, rue Jeanne Maillotte BP 1222 59013 LILLE CEDEX	03 59 56 88 00 03 59 56 88 91	01/01/2016	A partir du 01/01/2016, le CDG 59 prend en charge les factures à partir des sessions 2016. **☞ Pour les sessions antérieures, se reporter à l'ancien tableau de l'article 6**

(1) : préciser les modalités de facturation applicables avant les changements intervenus avec la fusion des régions (Application de la convention initiale ou modalités transitoires et lesquelles)

CDG Bas-Rhin (67)	08 - 10 - 21 - 25 39 - 51 - 52 54 - 55 - 57 - 58 - 67 68 - 70 - 71 - 88 - 89 - 90	Interregion Est : Grand Est et Bourgogne Franche - Comté	12, avenue Robert Schuman BP 51024 67381 LINGOLSHEIM CEDEX	03 88 10 34 64 03 88 10 34 60	01/01/2017	Prise en charge des factures dans le cadre de la convention générale de mutualisation des coûts pour l'ensemble des centres de gestion précités pour les concours transférés de **catégories A et B à partir du 01/01/2017** Prise en charge des factures dans le cadre de la convention générale de mutualisation des coûts pour l'ensemble des centres de gestion précités pour les concours transférés de **catégories A avant le 01/01/2017** Prise en charge des factures dans le cadre de la convention générale de mutualisation des coûts pour les centres de gestion 25, 39, 58, 67, 68, 70, 71, 88, 89, 90 pour les concours transférés de **catégorie B avant le 01/01/2017**
CDG Rhône (69)	01 - 03 - 07 - 15 26 - 38 - 42 - 43 63 – 69 - 73 74	Auvergne-Rhône-Alpes	9, allée Alban Vistel 69110 SAINTE FOY-LES-LYON	04 72 38 49 50 04 72 38 49 79	01/01/2017	Prise en charge des factures dans le cadre de la convention générale de mutualisation des coûts pour l'ensemble des centres de gestion précités, **quelle que soit la session concernée**
DG Seine-Maritime (76) *	14 - 27 – 50 61 – 76	Normandie	3440, route de Neufchâtel CS 50072 76235 BOIS-GUILLAUME CEDEX	02 35 59 71 11 02 35 59 41 95	01/01/2017	Dans le cadre de la fusion des régions Haute et Basse Normandie, le CDG 76 est compétent pour les opérations à partir de 2017. **Les opérations antérieures relevant de l'ancienne région « Basse Normandie » seront acquittées par le CDG 14.** ☞ Pour la facturation, se reporter à l'annexe 4 de la convention mise à jour pour la répartition des factures
CDG Seine-et-Marne (77)	77	Ile-de-France	10, Points de Vue CS 40056 77564 LIEUSAINT CEDEX	01 64 14 17 00 01 64 14 17 50	Sans changement	

CIG Petite Couronne (92 - 93 - 94)	92 - 93 - 94	Ile-de-France	1, rue Lucienne Guérain 93698 PANTIN CEDEX	01 56 96 80 80 01 56 96 80 81	Sans changement
CIG Grande Couronne (78 - 91 - 95)	78 - 91 - 95	Ile-de-France	15, rue Boileau 78008 VERSAILLES CEDEX	01 39 49 63 00 01 39 02 27 26	Sans changement
CDG Guadeloupe	971	Guadeloupe	Maison des Communes Avenue Paul Lacave Petit-Paris BP 465 97100 BASSE-TERRE	05 90 99 45 00 05 90 99 45 21	Sans changement
CDG Martinique	972	Martinique	ZAC Etang Z'abricots BP 1169 97249 FORT-DE-FRANCE CEDEX	05 96 70 08 86 05 96 70 64 32	Sans changement
CDG Guyane	973	Guyane	36 Avenue Louis Pasteur BP 493 97332 CAYENNE CEDEX	05 94 29 00 91 05 94 37 96 97	Sans changement
CDG Mayotte	976	Mayotte	68, rue de la Pompe Boboka 97600 MAMOUDZOU	02 69 61 06 02 02 69 61 12 43	Sans changement
CDG Réunion	974	Réunion	5, allée de la Piscine BP 374 97455 SAINT PIERRE CEDEX	02 62 42 57 57 02 62 43 09 47	Sans changement



Annexe 4 :

Mise en œuvre de la convention générale de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels dans le GRAND OUEST

Article 1 : Coûts lauréats pris en charge par le CDG 35 désigné comme Organisateur Grand Ouest

Pour une majorité d'opérations considérées de portée interrégionale :

Filière administrative

Attaché (concours interne, externe et 3ème concours)

Attaché principal (examen)

Filière technique

Ingénieur (concours interne et externe)

Ingénieur (examen professionnel PI)

Technicien principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Technicien principal de 2ème classe (examen PI)

Technicien principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière culturelle

Attaché de conservation du patrimoine (concours)

Attaché principal de conservation du patrimoine (examen d'avancement de grade)

Bibliothécaire (concours interne et externe)

Bibliothécaire principal (examen d'avancement de grade)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (concours interne externe et 3ème concours)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (concours interne externe et 3ème concours)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen PI)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière culturelle enseignement artistique

Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère et 2ème catégorie (concours interne et externe)

Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2ème catégorie (examen PI)

Professeur d'enseignement artistique (concours interne et externe)

Professeur d'enseignement artistique (examen PI)

Assistant d'enseignement artistique (concours interne, externe et 3ème concours)

Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière sportive

Conseiller des activités physiques et sportives (concours interne et externe)

Conseiller principal des activités physiques et sportives (examen d'avancement de grade)

Educateur des activités physiques et sportives (examen PI)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (examen PI)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière animation

Animateur principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Et à compter de la session 2016 :

- Animateur principal de 2ème classe (examen PI)
- Animateur principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)
- Animateur principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière sécurité

Directeur de police municipale (concours externe et interne)

Directeur de police municipale (examen PI)

Chef de service de police municipale (concours interne, externe et 3ème concours)

Chef de service de police municipale (examen PI)

Chef de service de police municipale principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Chef de service de police municipale principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Article 2 : Coûts lauréats pris en charge par les CDG coordonnateurs du Grand Ouest à savoir :

Pour les opérations antérieures à 2017 :

- CDG 14 pour la région Basse Normandie
- CDG 35 pour la région Bretagne
- CDG 44 pour la région Pays de Loire
- CDG 76 pour la région Haute Normandie

Pour les opérations à partir de 2017 :

- CDG 35 pour la région Bretagne
- CDG 44 pour la région Pays de Loire
- CDG 76 pour la région Normandie

Pour les autres cadres d'emplois gérés régionalement :

Filière administrative

Rédacteur (concours interne, externe et 3ème concours)

Rédacteur principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Rédacteur principal de 2ème classe (examen PI)

Rédacteur principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Rédacteur principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Filière technique

Technicien (concours interne, externe et 3ème concours)

Technicien principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)

Filière sportive

Educateur des activités physiques et sportives (concours interne, externe et 3ème concours)

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (concours interne, externe et 3ème concours)

Filière animation

Animateur (concours interne, externe et 3ème concours)

Et pour les sessions antérieures à 2016 :

- Animateur principal de 2ème classe (examen PI)
- Animateur principal de 2ème classe (examen d'avancement de grade)
- Animateur principal de 1ère classe (examen d'avancement de grade)

Annexe 5 :

Eléments constitutifs des coûts de concours et d'examens professionnels transférés du CNFPT vers les Centres de Gestion

Cette annexe technique fixe des principes de facturation et d'encaissement entre centres de gestion.

Le coût lauréat recouvre les éléments suivants :

- dépenses prises en compte :

➔ dépenses directes :

- annonces,
- salles,
- sujets,
- intervenants,
- assurances,
- affranchissements,
- impressions
- transports,
- frais de personnel

➔ dépenses indirectes (charges de structure) à l'exclusion des coûts d'amortissement des bâtiments et du matériel.

- recettes à déduire :

- la participation demandée aux candidats, quels qu'en soient la forme et le montant.

Certains centres de gestion ont exprimé le souhait que soit dressée la liste des éléments constitutifs des coûts de concours.

Partant du principe qu'un budget recense les coûts par nature, 4 grandes catégories ont été définies :

1) coûts financiers
2) personnel
3) administration
4) bâtiment.

Certains CDG ont adapté leurs locaux à une activité concours significative voire intense, et disposent de places d'examen assises ou de salles permettant d'organiser des épreuves orales avec un nombre important de jurys simultanément.

Les coûts d'amortissement des locaux et matériels engagés dans un objectif de rationalisation de l'organisation des concours, qui a pour effet de faire baisser les postes de dépenses liées aux locations de salles, de matériels (tables et chaises), de déplacements des personnels, de transports, de manière extrêmement importante, entreront en compte dans le calcul des coûts de concours.

Les coûts liés à cette activité seront identifiés clairement et de façon transparente selon des critères correspondant aux situations d'installation des différents centres qui peuvent disposer d'une :

- surface dédiée exclusivement à l'organisation des concours hors du siège de l'établissement
- surface spécifique dédiée aux concours au sein du siège de l'établissement.

Ce poste pourra être rattaché à la catégorie « administration » sous la rubrique « utilisation des salles CDG ».

La grille suivante a été élaborée. Tous les postes ne sont pas énumérés. Seuls les principaux figurent. Il est fait mention de leur imputation directe ou indirecte et auquel cas de la clé de répartition lorsqu'elle a été mentionnée.

Coûts par nature	Cdg	cdg	Clés de répartition
	directs	indirects ou structure	
1- personnel			
service concours			
services supports			
intervenants extérieurs			
frais de déplacement personnel			
frais de déplacement jurys examinateurs			
2-administration			
frais de publicité			
frais postaux			
télécommunications			
maintenance des matériels			
reprographie			
petites fournitures			
assurances			
véhicules			
alimentation			
indemnités élus			
utilisation des salles CDG			
location de salles et/ou mobiliers			
3- Bâtiment			
entretien			
fluides			
assurances			
maintenance bâtiment			

Fait à :

Le :

Le Président du Centre de Gestion XX

Le Président du Centre de Gestion XY

Monsieur

Monsieur

Le Président du Centre de Gestion YY

Le Président du Centre de Gestion YZ

Monsieur

Monsieur

COMPTE RENDU
RÉUNION CELLULE PÉDAGOGIQUE NATIONALE

du 4 décembre 2017
au CIG de la petite couronne

Objet : Sécurisation de l'élaboration et de l'utilisation des sujets nationaux

Présents

CDG	Représentant	Qualité
CDG 13 (Bouches-du-Rhône)	Brigitte Boulanger Julien Royer	Référente concours Responsable du service concours
CDG 28 (Eure-et-Loir)	Romain Devaux	Responsable du pôle concours
CDG 33 (Gironde)	Patricia Dumeynieu	Responsable du pôle concours-examens
CDG 35 (Ille-et-Vilaine)	Laurence Ollivier Cécile Troadec	Responsable opérations compétence cdg Responsable opérations transférées
CDG 38 (Isère)	Hélène Brocero	Directrice adjointe emploi concours
CDG 45 (Loiret)	*Laurent Janot* Sophie Sicca	*Responsable informatique* Responsable emploi-concours
CDG 54 (Meurthe-et-Moselle)	Véronique Boissac	Responsable pôle emploi et carrières
CDG 59 (Nord)	*Vincent Bourez* *Sylvain Defromont* Eric Srebnogora	*Ingénieur principal DSI* *Directeur DSI* Cadre pédagogique
CDG 69 (Rhône)	Cyril Bayet Olivier Bellégo	Responsable unité pédagogique Coordinateur cellule pédagogique nationale Responsable service concours
CDG 77 (Seine-et-Marne)	Anne-Laure Desmanets	Coordinatrice du pôle pédagogique
CDG 89 (Yonne)	Colette Seguin	Responsable du service concours
CIG grande couronne (78-91-95)	Béatrice de Beauregard Jacqueline Brierre	Responsable du service pédagogique Directrice du département concours
CIG petite couronne (92, 93, 94)	*Hakim Abdellaoui* Martine Barberoux Muriel Casalaspro	*Informaticien* Directrice des concours Cheffe du service pédagogique

Excusés

CDG 04 (Alpes-de-Haute-Provence)	Stéphanie di Pasquale	Responsable du service concours
CDG 06 (Alpes-Maritimes)	Catherine Cheyres	Responsable des concours
CDG 10 (Aube)	Karen Guinot	Responsable du service concours et examens
CDG 21 (Côte d'Or)	Agnès Courtois	Responsable concours et emploi
CDG 29 (Finistère)	Nathalie Prigent	Responsable du service mobilité
CDG 35 (Ille-et-Vilaine)	Nathalie Jacquet	Responsable service concours-examens
CDG 37 (Indre-et-Loire)	Christelle Moriceau-Maguy	Responsable service concours et examens professionnels
CDG 38 (Isère)	Vincent Prat	Responsable du pôle concours
CDG 68 (Haut-Rhin)	Christophe Hartmann	Responsable service concours et examens
CIG petite couronne (92, 93, 94)	Julien Frosio	*Chef de projet informatique*

I- RAPPEL DU CONTEXTE

La FNCDG, les CIG de la grande et de la petite couronne, la Gazette des communes, le Tribunal administratif de Paris ont été rendus destinataires d'un courrier anonyme expédié le 3 octobre 2017, dénonçant une divulgation des sujets de l'épreuve de **questions de droit public et de finances publiques** du **concours externe de rédacteur principal de 2e classe** organisé le 12 octobre 2017.
Le code ROC (Référentiel des Organisations du Courrier) porté sur l'enveloppe du courrier anonyme est celui de la plateforme de préparation et de distribution de Vaulx-le-Pénil (77).

Ce courrier tient à « annoncer en avant-première les sujets et demande l'annulation de l'épreuve (+ rappel à l'ordre de ceux qui peuvent visualiser les sujets) ».

6 des 8 thèmes divulgués par ce courrier coïncident avec les questions du sujet en cause :

THÈMES DIVULGUÉS	SUJET
Les marchés publics	Question 3 (2 points) : Comment les critères sociaux et environnementaux peuvent-ils être pris en compte dans les marchés publics ?
La baisse des dotations de l'État	Question 5 (4 points) : Comment les collectivités territoriales peuvent-elles répondre à la baisse des dotations de l'État ?
Le principe d'annualité budgétaire	Question 6 (2 points) : Les budgets locaux et le principe d'annualité

La péréquation	Question 8 (2 points) : Pourquoi parle-t-on de péréquation financière « verticale » et « horizontale » ?
L'exécution des dépenses	Question 7 (2 points) : La procédure d'exécution des dépenses dans les collectivités territoriales
La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires	Question 4 (2 points) : Les principaux apports de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

2 thèmes sont ''hors-sujet'':

THÈMES DIVULGUÉS	SUJET
La réforme générale des politiques publiques	
Les modes de gestion du service public	
	Question 1 (4 points) : La limitation du cumul des mandats
	Question 2 (2 points) : Pourquoi un « couple intercommunalités-régions » ?

À noter que les deux thèmes ''hors-sujet'' divulgués ne figuraient dans aucune des propositions de sujets pour cette épreuve, le sujet dédié au cdg974 (La Réunion) pour l'épreuve de série de questions sur les missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales (concours interne et 3e concours) comportant pour sa part une question sur ''les déterminants du choix d'un mode de gestion des services publics''.
Le sujet de série de questions portant sur les missions, compétences et moyens d'action des collectivités territoriales permettant d'apprécier les connaissances professionnelles du candidat n'a pas été divulgué, mais il comportait 5 questions identiques à celles de l'épreuve du concours externe, dont 3 thèmes cités dans la lettre anonyme (baisse des dotations de l'État, marchés publics, loi déontologie).
Dès cette divulgation connue, tous les centres de gestion organisateurs ont été informés de la nécessité d'utiliser, pour les épreuves de questions du concours externe d'une part, des concours interne et de troisième voie d'autre part, les sujet de secours que le cdg69, pilote de l'opération, a mis à disposition sur sa plateforme sécurisée.

La décision a ensuite été prise de réunir l'ensemble des membres de la cellule pédagogique nationale pour décider de dispositions permettant de renforcer la sécurité des sujets et en rendre compte lors de la réunion de la commission recrutement-concours de l'ANDCDG du 4 décembre après-midi.

II- LES MOYENS DE SÉCURISATION

Les responsables informatiques présents soulignent la pertinence d'une analyse systématique des risques, afin de les identifier de manière exhaustive tout en évitant qu'un traitement inapproprié de certains risques n'en génère de nouveaux (exemple : mesures excessives pour garantir la confidentialité des sujets au détriment de leur mise à disposition dans les délais)

Une plateforme sécurisée mutualisée entre centres de gestion, qui se substituerait aux différentes plateformes actuellement utilisées, permettrait une sécurité identique quels que soient les pilotes des opérations et simplifierait l'accès des clients.

A- L'élaboration des propositions de sujets

1- La qualité de concepteur de sujet

- Insister dès le premier contact sur la nécessité de n'être en lien avec aucune personne susceptible de s'inscrire comme candidat à l'opération concernée.

- Ne pas recourir à des personnes ayant par ailleurs la qualité d'intervenants dans des formations de préparation aux concours et examens.

2- La commande des sujets au concepteur

- Passer commande des sujets uniquement par courrier personnel signé par une personne astreinte à la confidentialité (pas de commandes par courriel).

- Demander au concepteur de sujets de s'engager sur l'honneur à garantir la confidentialité de ses propositions, à ne pas faire état de sa qualité de concepteur, à ne pas recourir à des sujets déjà proposés ou utilisés pour d'autres opérations ou pour des formations de préparation aux concours.

Un **modèle unique d'acte d'engagement du concepteur** sera élaboré par le coordinateur de la cellule pédagogique nationale à partir des différents documents déjà utilisés par les centres de gestion.

3- La livraison du sujet par le concepteur et sa réception

- Prohiber l'envoi par courrier ou courriel.

- Imposer la ''livraison'' des documents au moyen d'une plateforme sécurisée, ou d'un logiciel sécurisé de partage des fichiers, ou encore par clé USB sécurisée chiffrée.

- Communiquer des mots de passe uniquement oralement (pas de courriels).

- Utiliser des outils de gestion des mots de passe.

- Conserver le sujet sur un disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé, avec chiffrement du répertoire et sauvegarde chiffrée.

- N'opérer aucun échange avec le concepteur par courriel portant sur le sujet.

- Effectuer toute communication de nouveau document lié au sujet au moyen d'une plateforme-sécurisée ou d'un logiciel sécurisé de partage des fichiers, ou encore par clé USB sécurisée chiffrée.

- Limiter au maximum le nombre des agents du cdg ayant accès au sujet.

- Ne jamais faire de retour au concepteur sur le sort de son sujet avant le déroulement de l'épreuve.

4- La mise en forme du sujet par le pilote

- Travailler le sujet sur ordinateur portable non en réseau ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé.

- Conserver le sujet sur disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé.

5- Stockage et destruction des documents

- Stocker les documents et supports dans un local sécurisé dédié.

- Procéder à une destruction sécurisée des documents confidentiels (broyeur, boîte scellée…).

B- Le processus d'adoption des sujets (réunions techniques et conférences des Présidents)

- Vérifier l'identité des participants inconnus.

- Faire signer à chaque participant une **attestation sur l'honneur** (engagement sur la confidentialité).

Un modèle sera élaboré par le coordinateur de la cellule pédagogique nationale.

- Interdire l'utilisation de smartphones ou téléphones portables.

- Mettre en œuvre un traçage des documents de travail (sujets et autres supports) par numérotation ou personnalisation (documents nominatifs).

- Interdire la prise de notes (seuls les pilotes de l'opération peuvent en prendre) sur tous supports autres que les documents de travail.

- Privilégier le travail sur écran pour les sujets à libellé court.

- Procéder en fin de réunion à une récupération par le pilote de tous les documents de travail.

- Procéder à une destruction sécurisée des documents confidentiels (broyeur, boîte scellée…)

C- La livraison des sujets aux clients

1- Obligations du pilote référent

a. Mise en ligne pour relecture

- Utiliser une plateforme sécurisée.

- Demande du pilote aux clients de communiquer téléphoniquement les coordonnées des personnes habilitées à accéder aux sujets.

- Communiquer les sujets uniquement au moyen de la plateforme sécurisée.

- Communiquer les mots de passe d'accès à la plateforme uniquement par téléphone (pas de courriels).

- Utiliser des outils de gestion des mots de passe.

b. Livraison des sujets définitifs

Idem.

On s'efforcera de limiter au strict nécessaire le délai entre la date de livraison des sujets et celle de l'organisation des épreuves écrites.

2- Obligations du client

Les conventions de cession des sujets seront complétées par un **rappel des engagements du client** pour garantir leur confidentialité (rédaction par le coordinateur de la cellule pédagogique nationale).

a. Relecture des sujets

- Stocker les propositions de sujets sur disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé.

- Prohiber tout échange portant sur les sujets par courriel.

- Le client ne doit pas associer de personnes extérieures à la relecture.
Les sujets ayant été adoptés par les Présidents de jury, il est vivement conseillé que les clients ne les soumettent pas à tous les membres de leurs jurys.

- Utiliser si nécessaire une plateforme sécurisée pour communiquer toute remarque au pilote.

b. Réception des sujets

- Stocker les sujets définitifs sur disque dur externe ou, de préférence, sur un répertoire informatique à accès protégé.

c. Impression des sujets

- S'assurer de l'existence d'une clause de confidentialité dans les marchés d'impression et vérifier la pertinence de sa rédaction.

- Ne pas échanger de fichiers par courriel avec l'imprimeur.

- Remettre des documents cryptés à l'imprimeur par clé USB chiffrée ou disque dur externe chiffré.

- Communiquer oralement les mots de passe à l'imprimeur.

- Vérifier les dispositions prises par l'imprimeur en matière de confidentialité des sujets (éviction des personnes candidates ou proches de candidats, etc.)

- Garantir la confidentialité des sujets lors de leur livraison et de leur vérification matérielle.

d. Stockage des sujets

- Garantir la confidentialité des sujets stockés (local sécurisé, traçabilité des accès…)

e. Livraison des sujets sur le lieu de l'épreuve

- Garantir la confidentialité des sujets livrés (local sécurisé, traçabilité des accès…)

L'ensemble des engagements pris par les centres de gestion parties prenantes à l'élaboration des sujets nationaux et utilisateurs de ces sujets sera inscrit dans une **Charte de confidentialité**

signée par tous ces centres de gestion. Elle sera élaborée par le coordinateur de la cellule pédagogique nationale.

MD 21/11/2017

Commission concours FNCDG – Jeudi 8 février 2018

Point 4 – COMMUNICATION SUR LE PROJET DE DECRET «DOCTORAT»

Le projet de décret relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat introduit une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat présentant les concours externes de conseiller territorial des activités physiques et sportives, de psychologue territorial, d'attaché territorial, d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial et d'ingénieur territorial afin qu'ils puissent présenter leurs travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche, conformément à l'article L.412-1 du code de la recherche.
Le législateur souhaite faciliter les débouchés professionnels des titulaires d'un doctorat, comme le prévoit la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 modifiée relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. De plus, les lauréats desdits concours soumis à une épreuve adaptée car titulaires d'un doctorat bénéficient dorénavant d'une bonification d'ancienneté de deux ans si on se réfère aux décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois susmentionnés.

Précisément, ce projet de décret aménage pour les titulaires d'un doctorat l'épreuve d'entretien avec le jury prévue pour l'admission. Au regard de son contenu, chaque candidat concerné aura à remplir au moment de son inscription une fiche individuelle de renseignement ou un dossier comprenant des éléments relatifs à son doctorat. Est également prévue une augmentation de la durée des épreuves d'admission telles qu'elles existent actuellement (de 20 à 25 minutes au total, et de 5 à 10 minutes de présentation du candidat). Cette généralisation de l'augmentation de la durée de ces épreuves a été introduite à la suite d'échanges intervenues entres les centres de gestion et la Direction générale des collectivités locales (DGCL) en juillet dernier afin de limiter, autant qu'il se peut, une éventuelle rupture d'égalité de traitement entre les candidats.

Il convient de noter que, si ledit projet de décret ne vise pas les candidats aux concours externes d'attaché territorial de conservation du patrimoine, de bibliothécaire territorial et de professeur territorial d'enseignement artistique alors même que les statuts particuliers qui les régissent font référence à une épreuve adaptée pour les titulaires d'un doctorat, un autre projet de décret est en cours d'élaboration.

Il faut également souligner que si une épreuve adaptée est instaurée pour les lauréats de doctorats, ces derniers ne pourront pas toujours se présenter aux concours précités puisque en fonction de la rédaction des statuts particuliers correspondants, ils pourront parfois ne pas y avoir accès, tout du moins de droit. Certains candidats auront néanmoins la possibilité de saisir la commission d'équivalence compétente mais il est peu probable dans ce cas qu'elle rende des avis favorables sur la seule base du doctorat obtenu.

Par ailleurs, le décret dans sa version finale devrait entrer en vigueur après la publication de l'arrêté autorisant l'ouverture des concours externes susmentionnés à compter de 2019, c'est pourquoi il semble important de mesurer dès aujourd'hui son impact, notamment sur les centres de gestion – organisateurs de la majorité des concours visés.

Certaines difficultés relatives à l'applicabilité de ce texte tel qu'il est aujourd'hui rédigé ont pu être évoquées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 25 octobre dernier, lors d'une réunion qui portait notamment sur ce point.

La rupture d'égalité de traitement entre les candidats titulaires d'un doctorat (peu nombreux a priori) et les autres figurent parmi les obstacles qui ont été relevés, ce qui pourrait conduire à considérer que ce projet de texte n'est pas constitutionnel.
En effet, il semble difficile d'assurer une égalité de traitement entre les candidats dès lors qu'il est procédé à une différenciation entre les candidats titulaires d'un doctorat et ceux qui sont détenteurs d'autres titres ou diplômes de niveau égal ou inférieur. Ceci est d'autant plus vrai que, dans la fiche de renseignement ou le dossier qui devra être rempli par les candidats à ces concours et auquel les membres du jury auront accès, les titulaires d'un doctorat y feront référence.
A titre de rappel, le niveau I n'est pas aujourd'hui un niveau d'accès à la fonction publique territoriale.
Par conséquent, le risque de discrimination des membres du jury du concours concerné à l'égard des candidats s'y présentant (docteur ou non) n'est pas à exclure. Par exemple, ils pourraient se montrer plus exigeants avec les candidats détenteurs de doctorats.

Il est, en outre, étonnant que pour le concours externe d'ingénieur territorial en chef une épreuve adaptée à ces derniers soit proposée puisque son accès est conditionné à la possession d'un «diplôme d'ingénieur ou d'un autre diplôme scientifique et technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat, correspondant aux domaines de compétences mentionnés à l'article 2 (…)» (article 5 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux). Pour ce concours notamment, il y a tout lieu de penser que l'épreuve adaptée pour les docteurs a un intérêt non significatif car dans la pratique les candidats susceptibles de s'y présenter devraient être peu nombreux.

D'un point de vue organisationnel également, cela va compliquer singulièrement la tâche des centres de gestion et leur imposer une charge de travail supplémentaire puisque les docteurs devront transmettre une copie de leur diplôme à l'inscription auxdits concours mais également une fiche expliquant le contenu de celui-ci, qu'il faudra présenter au jury avant l'épreuve orale d'admission dont la durée est rallongée. Cette fiche n'est cependant pas prévue pour tous les concours (exclusion du concours externe d'ingénieur en chef territorial pour lequel il est question d'un dossier).
De plus, lorsqu'un lauréat d'un des concours susmentionnés sera recruté alors l'employeur devra avoir connaissance de sa qualité de docteur afin que lui soit octroyé la bonification d'ancienneté de deux ans. Or, le projet de décret ne prévoit pas les modalités de gestion de ces lauréats qui peuvent, qui plus est, ne pas s'être présentés auxdits concours en tant que titulaires d'un doctorat. Il semble probable que les listes d'aptitude qui seront alors établies différencieront les candidats lauréats titulaires d'un doctorat et les autres, ce qui pourrait conduire à une rupture d'égalité de traitement entre ces derniers.
Une augmentation de la masse salariale des centres de gestion est donc à prévoir (coût financier à estimer à la hausse) alors que paradoxalement les collectivités territoriales et leurs établissements publics évoluent dans un contexte de restrictions budgétaires.

Par ailleurs, l'intérêt réel que représente le recrutement de docteurs pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics semble être quasi inexistant.

En effet, les titulaires d'un doctorat ne sont pas plus aptes de par leur formation (recherche essentiellement) à pratiquer l'administration, la gestion des collectivités territoriales et le management des équipes que des titulaires d'autres formations spécialisées dans ces domaines qui paraissent plus adéquates.

De surcroît, recruter un lauréat d'un des concours susmentionné titulaire d'un doctorat représentera également un coût financier supplémentaire pour l'employeur territorial car il devra octroyer une bonification d'ancienneté de deux ans à son agent. Ce ne serait pas le cas dans l'hypothèse où le recrutement concernerait un «vrai» externe non titulaire d'un doctorat.
Or, actuellement la maîtrise de la masse salariale est un enjeu de taille pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ce qui risque de les dissuader de recourir aux lauréats auxquels il est notamment fait référence dans le projet de décret.

Lors de l'examen du projet de décret relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat le 15 novembre 2017 un vote défavorable à la majorité des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été recueilli. Il a fait l'objet du vote suivant :
-collège employeur : avis défavorable unanime (12) ;
-collège des organisations syndicales : défavorable (15), abstention (5).
Toutefois, le Gouvernement pourrait passer outre cet avis défavorable qui n'est que consultatif afin que ce texte puisse être adopté.

Commission concours FNCDG – Jeudi 8 février 2018

CIG Petite Couronne – Martine Barberoux

Point 4 – Information sur le projet de décret « base de données concours »

Un article 16 bis, introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, impose aux administrations organisatrices de concours de recueillir auprès des candidats des données relatives à leur formation et à leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois de fonctionnaire.

Dans la fonction publique territoriale, sont donc principalement concernés les centres de gestion et les collectivités territoriales non affiliées.

Ces informations personnelles doivent respecter l'interdiction de collecte des données « sensibles », comme par exemple les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, posée par l'article 8 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Les données ainsi recueillies ne sont pas communiquées au jury des concours.

L'entrée en vigueur de ce dispositif est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'État qui doit préciser les modalités de collecte, la liste des données collectées et les conditions de leur conservation.

Le projet de décret, qui a été validé le 7 septembre dernier, concerne les trois versants de la fonction publique et plus particulièrement les personnes candidates à l'accès aux corps et cadres d'emplois dans le cadre d'un recrutement par concours externe, concours interne et troisième concours.

Il semble que les recrutements directs n'entrent pas dans le champ de ce décret.

Les deux CIG et le CDG 35 ont été invités à une rencontre avec la DGAFP sous l'égide de la FNCDG. Cette réunion avait pour objectif d'échanger sur la mise en œuvre, pour la Fonction Publique Territoriale, des dispositions prévues à l'article 161 de la loi égalité citoyenneté.

Un premier projet de décret, présenté par la DGAFP en mars 2017, soulevait plusieurs difficultés :

- Un coût de mise en œuvre élevé
- Un problème de confidentialité des données sensibles
- L'organisateur du concours aurait dû assurer la collecte des données, or, l'organisateur est aussi parfois recruteur.
- Opposition de la CNIL sur la nature de certaines données

Le dispositif finalement retenu pour assurer la collecte prévoit l'envoi des coordonnées des candidats, depuis les logiciels concours, vers le service statistique ministériel de la fonction publique. Ce dernier envoie ensuite par voie dématérialisée, un questionnaire à chaque candidat inscrit.

La collecte des données est donc complètement déconnectée de la procédure d'inscription. Le risque que le candidat renonce à s'inscrire au concours est écarté puisque le questionnaire est envoyé après l'inscription formelle.

Cette procédure permet en outre d'éviter un envoi trop important de courriels par l'autorité organisatrice du concours, avec un risque que ces messages basculent en spam.

Si un candidat a déjà répondu au questionnaire suite à une inscription à un autre concours de la fonction publique, le service statistique est à même de le repérer afin de ne pas le solliciter à nouveau.

Une relance est adressée aux candidats qui n'auraient pas répondu au questionnaire.

Le projet de décret a été transmis pour avis à la CNIL. Il doit ensuite faire l'objet d'une évaluation du CNEN pour un passage en Conseil d'Etat en novembre.

Un arrêté est également en cours de rédaction, qui précisera la nature des données à transmettre et le format de transmission.

Les deux CIG et le CDG 35 ont été destinataires du projet d'arrêté.

Des incohérences entre le projet de décret et le projet d'arrêté ont été relevées, notamment concernant la date d'entrée en vigueur du dispositif (1er janvier 2019 ou 1er janvier 2020 ?).

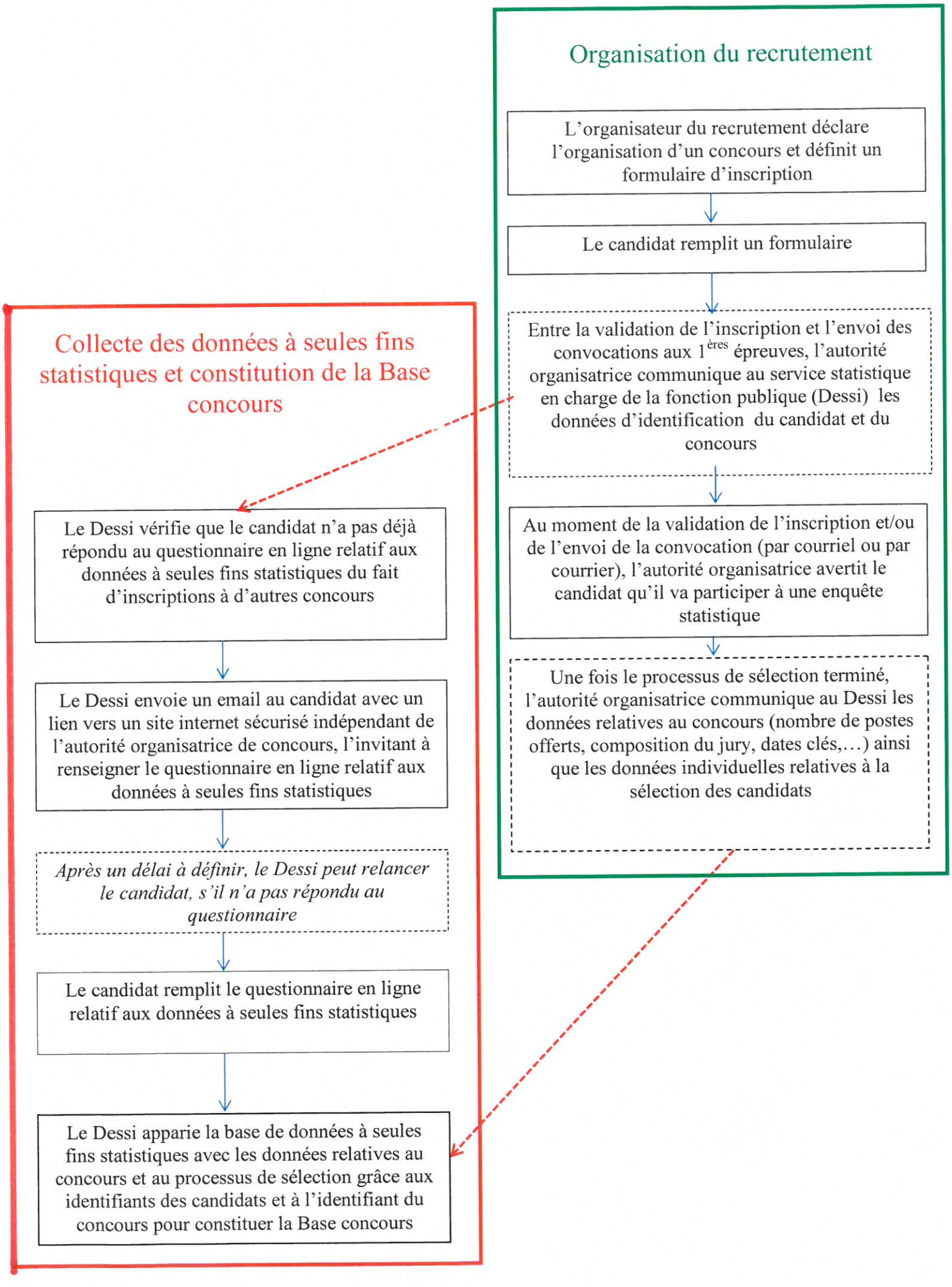
Des interrogations quant aux modalités de délivrance du numéro unique du concours et à la date limite d'envoi des données d'identification des candidats subsistent.

Les centres de gestion émettent des réserves quant à la nécessité de transmettre au service statistique les notes des candidats qui sont théoriquement des données anonymes.

D'une manière générale, le contenu des textes semble peu adapté à la réalité des concours dans la Fonction Publique Territoriale.

Par ailleurs, les centres de gestion s'inquiètent des surcoûts générés par ces nouvelles obligations, et notamment par la nécessité d'adapter les logiciels concours, surcoûts qui ne seront en aucun cas compensés.

PJ : Schéma du dispositif


Organisation du recrutement
L'organisateur du recrutement déclare l'organisation d'un concours et définit un formulaire d'inscription
Le candidat remplit un formulaire
Entre la validation de l'inscription et l'envoi des convocations aux 1ères épreuves, l'autorité organisatrice communique au service statistique en charge de la fonction publique (Dessi) les données d'identification du candidat et du concours
Au moment de la validation de l'inscription et/ou de l'envoi de la convocation (par courriel ou par courrier), l'autorité organisatrice avertit le candidat qu'il va participer à une enquête statistique
Une fois le processus de sélection terminé, l'autorité organisatrice communique au Dessi les données relatives au concours (nombre de postes offerts, composition du jury, dates clés,…) ainsi que les données individuelles relatives à la sélection des candidats
Collecte des données à seules fins statistiques et constitution de la Base concours
Le Dessi vérifie que le candidat n'a pas déjà répondu au questionnaire en ligne relatif aux données à seules fins statistiques du fait d'inscriptions à d'autres concours
Le Dessi envoie un email au candidat avec un lien vers un site internet sécurisé indépendant de l'autorité organisatrice de concours, l'invitant à renseigner le questionnaire en ligne relatif aux données à seules fins statistiques
Après un délai à définir, le Dessi peut relancer le candidat, s'il n'a pas répondu au questionnaire
Le candidat remplit le questionnaire en ligne relatif aux données à seules fins statistiques
Le Dessi apparie la base de données à seules fins statistiques avec les données relatives au concours et au processus de sélection grâce aux identifiants des candidats et à l'identifiant du concours pour constituer la Base concours

Commission concours FNCDG – Jeudi 8 février 2018

Point 4 – INFORMATION SUR LES NOUVELLES MODALITES DE RECRUTEMENT DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'information sur les nouvelles modalités de recrutement dans les trois versants de la fonction publique porte, d'une part, sur le décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière et, d'autre part, sur le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique.

I) Information relative au décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière

Ce décret, dont les dispositions sont entrées **en vigueur le 15 octobre 2017**, a notamment pour objet de tenir compte de l'**élargissement par la loi du vivier du dispositif «parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière**» (PACTE) en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus (âge apprécié à la date limite de dépôt des candidatures) en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Il convient de rappeler que l'objectif du PACTE est de favoriser l'accès sans concours aux emplois de la catégorie C de la fonction publique à certaines catégories de personnes recrutées sur des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C.

A l'issue d'une période accomplie en contrat de droit public (durée : un à deux an(s)) dénommé «Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat», l'agent concerné par ce dispositif est, en principe, titularisé. Ce type de contrat (non assimilable à un contrat aidé de droit appuyé financièrement par l'Etat) doit lui permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec son activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel il a été recruté ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi (article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

L'organisation des opérations préalables au recrutement des personnes éligibles à ce dispositif est confiée pour la fonction publique territoriale aux centres de gestion de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 susmentionnée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion (article 2 alinéa 5 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Il est à préciser que le nombre de postes offerts pour chaque année au recrutement par la voie du PACTE ne peut être inférieur à 20 % (arrondi à l'entier inférieur) du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours (article 38 d de la loi n°84-53 modifiée) au titre de l'année civile dans les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés.
Cependant, aucune disposition n'oblige les collectivités territoriales et leurs établissements publics à recruter des agents au titre du PACTE.

Les dispositions transitoires prévoient que «les recrutements pour l'accès aux emplois mentionnés dans le décret ouverts au titre des années 2017 et 2018 avant l'entrée en vigueur de ce dernier se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles précédemment définies pour leur organisation» (article 42 du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017).

A) Les étapes nécessaires à la sélection des candidats

La sélection des candidats pouvant prétendre au PACTE s'effectue suivant quatre étapes successives ; elles sont définies aux articles 6 à 8 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié.

D'abord, les recrutements ouverts dans la fonction publique territoriale au titre du PACTE font l'objet d'une «publicité préalable dans les conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seront seuls convoqués à l'audition prévue à l'article 8 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article.

2° Ces avis sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) Dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats.
b) Dans les agences locales de [Pôle emploi] situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts (…).

3° Ces avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices du recrutement».

Ensuite, l'examen des candidatures (descriptif du parcours antérieur et/ou expérience) transmises par Pôle emploi après qu'il ait vérifié que les conditions d'accès au PACTE sont remplies, est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par les centres de gestion et les collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés.

La commission doit être composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant de la ou des collectivités ou du ou des établissements publics dans lesquels des postes sont à pourvoir et une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements publics, qui en assure la présidence. Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions composées d'au moins trois membres relevant des catégories précitées.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés.

La commission auditionne alors les candidats sélectionnés *(→ absence de la détermination d'une durée d'entretien pouvant notamment conduire à une rupture d'égalité de traitement entre les candidats).* Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

Enfin, à l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement (centre de gestion, etc).

Le recrutement est effectué par l'autorité territoriale concernée dans les dix mois suivants l'établissement de ladite liste qui dispose du pouvoir de nomination.

B) L'exécution du contrat et ses effets

Pendant la durée du contrat, la personne recrutée a la «qualité d'agent des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant» (article 2 du décret pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) ; elle est soumise à la durée du travail effectif choisie par son employeur dans le respect de la réglementation en vigueur. Il est également à noter que la durée du temps de travail passée en formation est assimilée à un temps de travail effectif *(→ Ceci laisse sous-entendre que la période correspondante pourrait, en principe, être comptabilisée pour se présenter à un concours interne de la fonction publique territoriale).*

L'agent recruté au titre dudit dispositif «suit pendant la durée de son contrat une formation en alternance qui a pour objet de lui permettre d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme (…) La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Elle peut être complétée par des stages et des actions de formations organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale. La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat (…)». Le contrat précise, entre autres, les obligations de l'agent en matière de formation et d'activités professionnelles (articles 9 et 10 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié).

De surcroît, afin notamment d'assurer la liaison avec l'organisme chargé de dispenser la formation prévue au contrat, la collectivité territoriale ou l'établissement public de recrutement désigne un agent du service d'affectation qui s'est porté volontaire en qualité de tuteur (article 11 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié).

Il est également à relever que la rémunération brute mensuelle octroyée à ces agents est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique qui ne peut être inférieur à 55 % de ce dernier pour les moins de vingt et un ans ou à 70 % au-delà de cet âge (article 5 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 modifié).

En outre, il faut ajouter qu'«un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire est examinée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement» ([centre de gestion, etc)]. La commission de titularisation est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.
La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci (…)» (article 19 du décret n°2005-904 du 2 août 2005 susmentionné).

II) Information relative au décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique

Ce décret, dont les **dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2018**, précise les **modalités de mise en œuvre du dispositif d'accompagnement à l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique ouvert aux personnes correspondant aux profils suivants** :

- jeunes sans emploi de 28 au plus, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;

- demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus, bénéficiaires de certains minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé».

Les personnes sans emploi de vingt-huit au plus et les personnes en situation de chômage de longue durée de quarante-cinq ans et plus (âge apprécié à la date limite de dépôt des candidatures) bénéficiaires des prestations susmentionnées (cf **article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté**) éligibles audit dispositif pourront être recrutées sur des **emplois permanents** du **niveau de la catégorie A ou de la catégorie B** par des **contrats de droit public (durée : un à deux an(s))** ayant pour **objet** de leur permettre, par une **formation en alternance avec leur activité professionnelle (durée du parcours de formation : 10% à 25% de la durée totale du contrat en principe)**, de **se présenter à un concours afin d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique correspondant à l'emploi occupé** (article 1 du décret susmentionné). Il est à noter que les contrats conclus ne pourront être assimilés à des contrats aidés de droit privé pour lesquels l'embauche et l'accompagnement sont encadrés et appuyés financièrement par l'Etat.
De surcroît, aucune disposition n'oblige les collectivités territoriales et leurs établissements publics à recourir aux contrats qui pourront être conclus en vertu de ce dispositif.

La liste des territoires dans lesquels seront prioritairement sélectionnés les candidats pouvant prétendre à ce dispositif devait être publiée sur «le service de communication en ligne du ministère de la fonction publique» (article 3 dudit décret). Or, aucune information officielle de ce type n'est aujourd'hui disponible. Toutefois, à la suite d'échanges informels avec les services centraux, la liste des territoires a priori concernés nous a été transmise (cf annexe). 138 zones d'emplois devraient entrer dans le cadre de ce dispositif (30 communes en Ile-de-France, la majorité situées en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne).

Par ailleurs, dans l'article 9 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017, il est indiqué que «**pour la fonction publique territoriale, l'organisation des opérations de recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion, dans les conditions prévues à l'article 15 de la même loi**».

A) Les étapes nécessaires à la sélection des candidats

Quatre étapes successives permettront d'aboutir à la sélection des candidats éligibles au dispositif d'accompagnement ; elles sont définies aux articles 4 à 6 dudit décret.

D'abord, il devra être procédé à la publicité d'avis de recrutement qui préciseront : le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures, l'adresse d'envoi de la candidature.
Il devra également être indiqué que «seuls sont convoqués à l'entretien prévu à l'article 6 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article».
Ces avis feront l'objet d'une publication au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet du centre de gestion organisateur et dans ses locaux pour les opérations de recrutement dont il sera en charge mais également dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le ou les départements où les emplois seront offerts.

Ensuite, l'examen des candidatures sera confié à une commission de sélection dont le président et les membres seront nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou par les centres de gestion ou les collectivités territoriales et établissements publics en relevant mais n'y étant pas affiliés *(→ difficultés à venir pour les candidats titulaires de diplômes étrangers, de diplômes français particuliers permettant l'accès à certains grades tel celui d'ingénieur territorial et pour ceux souhaitant accéder à des professions réglementées car le décret ne prévoit pas ces trois cas de figure).*
Cette commission sera composée d'au moins trois membres. Elle comportera un membre désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi, une personnalité qualifiée extérieure à l'administration qui recrute, un

représentant du service au sein duquel le ou les postes sont à pourvoir *(→ nécessité de constituer un vivier de connaissances en dehors de la fonction publique, par exemple parmi les salariés de Pôle emploi…).*
Il est à noter que le dossier de candidature sera constitué d'un curriculum vitae, d'une copie des diplômes détenus, d'une lettre précisant les motivations à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et de tous éléments permettant à la commission de sélection d'apprécier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions exigées pour présenter les concours correspondant à cet emploi (article 5 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

La commission entendra alors chaque candidat sélectionné au moins vingt minutes (→ *absence de la détermination d'une durée maximale, ce qui pose la question de l'égalité de traitement des candidats sélectionnés*). L'entretien débutera par une présentation du parcours et des motivations du candidat *(→ durée non fixée et limitée)*.

Enfin, à l'issue des auditions, la commission arrêtera la liste des candidats proposés et la transmettra, accompagnée de l'appréciation sur chacun d'entre eux, à l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter. La commission établira également une liste complémentaire *(→ modalités d'établissement non définies)*, valable un an après son établissement.

B) L'exécution du contrat et ses effets

Les candidats sélectionnés puis recrutés devront suivre un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé (obligation figurant dans le contrat de droit public conclu).

La formation à laquelle ils seront soumis pourra être dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale, un organisme assurant la préparation aux concours, la collectivité territoriale ou l'établissement public de recrutement (article 10 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

De surcroît, afin notamment d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation des agents recrutés dans le cadre de ce dispositif, un agent du service d'affectation sera désigné sur la base du volontariat en qualité de tuteur par l'autorité territoriale de recrutement (article 11 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

Il est également à relever que la rémunération octroyée à ces agents sera d'un «montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé» (article 13 du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017).

En outre, il est à préciser que les services accomplis par les agents recrutés au titre des contrats susmentionnés seront assimilés, pour la fonction publique territoriale, à des services effectués dans des emplois occupés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. De même, le décret n°2017-1471 prévoit que «la durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif» (article 12) *(→ en principe, comptabilisation des périodes correspondantes dans la durée de services publics exigée pour se présenter aux concours internes de la fonction publique territoriale)*.

région	Code de la zone d'emploi	Libellé de la zone d'emploi	Commune
Ile de France	1106	Montereau-Fault-Yonne	77
	1110	Mantes-la-Jolie	78
	1118	Orly	Ablon-sur-Seine (94001)
			Alfortville (94002)
			Chevilly-Larue (94021)
			Choisy-le-Roi (94022)
			Ivry-sur-Seine (94041)
			Orly (94054)
			Rungis (94065)
			Thiais (94073)
			Valenton (94074)
			Villeneuve-le-Roi (94077)
			Villeneuve-Saint-Georges (94078)
			Vitry-sur-Seine (94081)
	1156	Roissy-Sud Picardie - partie Ile-de-France	Aulnay-sous-Bois (93005)
			Le Blanc-Mesnil (93007)
			Le Bourget (93013)
			Clichy-sous-Bois (93014)
			Coubron (93015)
			La Courneuve (93027)
			Dugny (93030)
			Livry-Gargan (93046)
			Montfermeil (93047)
			Les Pavillons-sous-Bois (93057)
			Pierrefitte-sur-Seine (93059)
			Le Raincy (93062)
			Sevran (93071)
			Stains (93072)
			Tremblay-en-France (93073)
			Vaujours (93074)
			Villepinte (93078)
			Villetaneuse (93079)
TOTAL			**30**

Examen de l'aptitude professionnelle du candidat par une commission puis titularisation du candidat en principe (cf articles 19 et 20 du décret n°2005-904 du 2 août 2005)

L'agent travaille au sein de la collectivité territoriale ou l'établissement public territorial qui l'a recruté mais doit également suivre une formation dont la durée ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat (tuteur désigné sur la base du volontariat afin d'assurer la liaison entre l'autorité territoriale de recrutement et l'organisme ou le service assurant la formation). La **rémunération** brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée selon un pourcentage déterminé en fonction de l'âge (cf articles 3 à 5 et 9 à 16 du décret n°2005-904 du 2 août 2005)

Conclusion d'un contrat de droit public (durée : **1 à 2 an(s)**) (cf article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

B) L'EXECUTION DU CONTRAT ET SES EFFETS

Présentation au concours du niveau de la catégorie A ou B, correspondant au poste occupé (obligation figurant dans le contrat – cf article 7)

L'agent travaille au sein de la collectivité territoriale ou l'établissement public territorial qui l'a recruté mais doit également suivre une formation dont la durée doit être comprise entre 10 et 25 % de la durée totale du contrat (tuteur désigné sur la base du volontariat afin d'assurer la liaison entre l'autorité territoriale de recrutement et l'organisme ou le service assurant la formation). Il est **rémunéré** pour un montant équivalent à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé (cf articles 2, 7 à 8 et 10 à 17)

Conclusion d'un contrat de droit public (durée : **1 à 2 an(s)**) (cf articles 7 à 8 et 167 de la loi n°2017-86)

Arrêt de la liste des candidats proposés par la commission et transmission à l'autorité organisatrice des opérations préalables – le recrutement doit avoir lieu dans les 10 mois suivants l'établissement de la liste (cf article 8)

Audition des candidats sélectionnés par la commission (absence de la détermination d'une durée d'entretien)

Etablissement d'une liste de candidats sélectionnés

Examen par la commission de sélection (constitution établie conformément à l'article 8 du décret n°2005-904) **des dossiers de candidatures constitués** (modalités définies à l'article 7)

Publicité des avis de recrutement (à réaliser selon les conditions fixées à l'article 6 du décret n°2005-904 du 2 août 2005)

A) LES ETAPES NECESSAIRES A LA SELECTION DES CANDIDATS

Arrêt de la liste des candidats proposés par la commission et transmission à l'autorité disposant du pouvoir de recruter + établissement d'une liste complémentaire valable 1 an après son établissement (cf article 6)

Audition des candidats sélectionnés par la commission (entretien d'au moins 20 min débutant par une présentation du parcours et des motivations)

Etablissement d'une liste de candidats sélectionnés

Examen par la commission de sélection (constitution établie conformément à l'article 6) **des dossiers de candidatures constitués** (modalités définies à l'article 5)

Publicité des avis de recrutement (à réaliser selon les conditions fixées à l'article 4)

I) Décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du PACTE (en vigueur le 15 octobre 2017) → *favoriser l'accès sans concours aux emplois de la catégorie C de la fonction publique aux jeunes de 16 à 28 ans au plus ainsi qu'aux 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.*

N.B : Le nombre de postes offerts pour chaque année au recrutement par la voie du PACTE ne peut être inférieur à 20 % (arrondi à l'entier inférieur) du nombre total de postes à pourvoir par cette voie au recrutement sans concours au titre de l'année civile dans les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés.

II) Décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B de la fonction publique (PRAB - en vigueur le 1er janvier 2018) → *favoriser l'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie A et B de la fonction publique aux jeunes sans emploi de 28 ans au plus issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ou, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du RMI ou de l'allocation parent isolé.*

LES NOUVELLES MODALITES DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE