



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

effectifs de personnel

Question écrite n° 86689

Texte de la question

M. Francis Saint-Léger appelle l'attention de M. le ministre de la fonction publique au sujet de la pyramide des âges dans la fonction publique territoriale. Il désire connaître les mesures qu'il entend prendre afin de faire face aux départs massifs à la retraite.

Texte de la réponse

Comme l'ensemble de la population active française, la fonction publique territoriale va connaître d'importants départs à la retraite au cours des prochaines années. Selon une étude menée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), 35 % des fonctionnaires territoriaux atteindront 60 ans au moins en 2012. À cette date, la moitié des fonctionnaires de catégorie A aura cessé son activité, contre 32 % pour les fonctionnaires de la catégorie B et 35 % pour ceux de la catégorie C. Ces perspectives démographiques doivent conduire les employeurs territoriaux à anticiper ces départs dès à présent. Pour ce faire, divers travaux sont menés par la direction générale des collectivités locales destinées à offrir aux responsables locaux des mesures de nature à faciliter leurs démarches dans la recherche des personnels répondant à leurs besoins. C'est ainsi que le groupe de travail « Concours », mis en place sous l'égide du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et chargé d'émettre des propositions en vue du réaménagement de l'ensemble des règles relatives aux concours et aux mécanismes de recrutement dans la fonction publique territoriale, conduit depuis plusieurs années des travaux privilégiant la professionnalisation des concours à la place d'une sélection sur épreuves à caractère scolaire et théorique. Ces travaux ont permis d'alléger les épreuves et de les cibler au plus près des missions correspondant aux cadres d'emplois auxquels ils donnent accès. Ils permettraient donc de mieux prendre en compte le profil des candidats et de mieux répondre aux besoins des employeurs locaux. Il convient aussi de développer les « troisièmes concours » à côté des concours traditionnels. Cette nouvelle voie d'accès de la fonction publique territoriale permet d'enrichir et de diversifier les profils des lauréats des concours. Ces troisièmes concours sont ouverts en règle générale aux candidats justifiant de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans le secteur privé, pendant quatre ans, ou d'un ou de plusieurs mandats de membres d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. La mise en place des troisièmes concours concerne actuellement dix-huit cadres d'emplois, soit près du tiers des cadres d'emplois, et relève des filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, animation et sportive couvrant ainsi un éventail de métiers particulièrement large. Ils se caractérisent par des épreuves adaptées qui tiennent compte du parcours professionnel des candidats. Ils offrent, par ailleurs, des conditions de reclassement assez favorables dans la fonction publique territoriale évitant aux lauréats de ces concours de démarrer leur carrière administrative à la base. La procédure du troisième concours devrait donc résoudre une partie des difficultés de recrutements externes, annoncées dans les prochaines années et sera progressivement étendue à de nouveaux cadres d'emplois. Par ailleurs, dans le cadre de l'accord signé le 25 janvier 2006 par le ministre de la fonction publique avec trois organisations syndicales représentatives (CFDT, UNSA et CFTC) concernant l'amélioration du déroulement des carrières

dans la fonction publique, il est également prévu une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle des agents dans leur carrière. La reconnaissance de l'expérience professionnelle concernera par ailleurs l'accès aux concours externes pour les candidats qui disposent d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle d'un diplôme. Enfin, si certaines procédures s'inscrivent davantage dans le cadre d'une politique sociale de l'emploi que dans le souci immédiat de remplacement des départs en retraite, celles-ci pourraient cependant répondre aux besoins des employeurs locaux. Il en est ainsi, par exemple, du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État) créé en application de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui constitue une véritable formule de prérecrutement dans des cadres d'emplois de catégorie C. Il permet, en effet, à des jeunes de 16 à 25 ans, qui ont abandonné le cycle scolaire avant d'avoir obtenu une qualification validée par un titre ou un diplôme, d'être recrutés sous contrat afin de suivre, en alternance, une formation qualifiante à l'issue de laquelle ils peuvent être titularisés dans la fonction publique territoriale. Ce dispositif pourrait permettre aux employeurs locaux de former certains personnels dès maintenant et d'en disposer de façon opérationnelle lorsque les départs en retraite seront effectifs.

Données clés

Auteur : [M. Francis Saint-Léger](#)

Circonscription : Lozère (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 86689

Rubrique : Fonction publique territoriale

Ministère interrogé : fonction publique

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 février 2006, page 2031

Réponse publiée le : 6 juin 2006, page 5971