

Les concours dans la fonction publique territoriale : des avantages mais aussi des inconvénients

Publié le 06/12/2017 • Par [Gaëlle Ginibrière](#) • dans : [Dossiers club RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Flickr / CC école polytechnique

Pointé du doigt pour l'inadéquation des épreuves aux attentes des collectivités, son insuffisance à garantir une entrée effective dans la fonction publique territoriale ou ses coûts d'organisation, le concours est sous le feu de nombreuses critiques. Rendre les métiers en tension attractifs en se passant du concours ou en l'allégeant ? L'idée fait son chemin.

Cet article fait partie du dossier

[Concours de la fonction publique : un gage d'égalité, malgré tout](#)

Techniciens en voirie, bâtiments, réseaux... Autant de métiers sur lesquels les collectivités territoriales subissent de plein fouet la concurrence du privé. « Pour ces métiers, non seulement l'obtention du concours est exigée, mais en plus, le niveau de rémunération est loin d'être compétitif avec le privé », regrette Fabien Le Port, président de l'Association des techniciens territoriaux de France (ATTF).

Des métiers rendus moins attractifs par le concours

Même chose pour les professions réglementées ou qui font appel à des agents qualifiés, ou disposant d'un diplôme particulier, pour qui le concours peut être un frein. Par exemple, le concours d'auxiliaire de puériculture offre peu de places, et des personnes parfaitement qualifiées n'ont pas accès à la titularisation.

Dans son rapport sur le statut de la fonction publique territoriale paru en juin 2017, l'Association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) estime qu'il existe une évolution vers une fonction publique territoriale des métiers.

À lire aussi

• [Evolution du statut de la fonction publique : les douze propositions de l'ADGCF](#)

« Or les concours tels qu'ils existent aujourd'hui sont extrêmement généralistes et sans lien avec les cursus universitaires qui préparent à ces métiers. C'est par exemple le cas pour les urbanistes, les infographistes ou encore les métiers du développement économique. Il faut donc travailler en concertation avec tous les acteurs pour faire évoluer les contenus des concours concernant les métiers en tension », constate Dominique Garnier, vice-président de l'ADGCF chargé des RH et du management.

En attendant, l'association propose de pouvoir recruter davantage par la voie du contrat en CDI.

Des épreuves qui ne garantissent pas les compétences une fois en poste

Le concours, une garantie de recruter les meilleurs fonctionnaires ? Rien n'est moins sûr. « Il faut conserver le concours, mais nécessairement prévoir des aménagements. Il existe en effet un décalage entre les critères de sélection des lauréats qui font preuve de culture générale et de connaissances et ce que l'on attend des agents territoriaux en termes de capacité à proposer, à mettre en œuvre, à avoir le sens des situations » note Mathilde Icard, directrice générale adjointe chargée des ressources humaines à la mairie de Lille et membre de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT).

« A lire les rapports de présidents de jury, on peut aussi avoir du mal à comprendre les profils recherchés : qu'est-ce que le bon fonctionnaire de demain ? Selon les jurys, au sein d'un même centre de gestion, les points de vue peuvent être très différents » continue cette spécialiste du sujet.

Longtemps arc-boutés sur la culture générale, les concours se sont beaucoup professionnalisés ces dernières années. Avec parfois une difficulté pour les collectivités à distinguer les « bons » futurs fonctionnaires et les autres.

La difficulté de définir le contenu des épreuves

« La FPT est un service public de proximité, bien plus que celle de l'Etat. Si l'on professionnalise ou personnalise trop le contenu des concours par rapport aux besoins des collectivités territoriales, on ne fera que renforcer la différence entre les versants de la fonction publique et créer des corporatismes. C'est un paradoxe à gérer », estime Jean-Laurent Nguyen-Khac.

Le syndicat CFDT prône de son côté le développement de concours sur titre de proximité, par exemple pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) ou les animateurs. « L'idée serait de repartir du diplôme exigé, qui peut être obtenu par le biais de la validation des acquis de l'expérience [VAE], et de faire des recrutements avec des jurys sur la base de ces diplômes », note Véronique Sauvage, secrétaire fédérale Interco-CFDT.

10% de « reçus-collés »

Contrairement à ce qui se passe dans la fonction publique d'Etat, décrocher un concours de la FPT n'aboutit pas automatiquement à l'obtention d'un poste. Inscrits sur liste d'aptitude, les lauréats disposent ensuite de quatre ans (depuis 2016) pour trouver un poste. Or tous n'y parviennent pas : ce sont les fameux « reçus-collés ».

Pour beaucoup d'acteurs de la FPT, ces derniers constituent le revers de la médaille de la libre administration accordée aux collectivités territoriales. Combien sont-ils et qui sont-ils ? Les chiffres sont imprécis.

Un [rapport de l'inspection générale de l'administration](#) les évaluait, en 2012, autour de 10 % des lauréats. Le centre de gestion du Rhône (CDG 69) a, de son côté, rendu public, début octobre, les premiers résultats d'une étude sur les concours d'attaché territorial qu'il a organisés de 2010 à 2016.

Il pointe un taux de nomination moyen de 72 % des personnes inscrites sur liste d'aptitude et de 7,5 % de « reçus-collés ». Les 20 % restants sont simplement des personnes qui ne se réinscrivent pas sur la liste d'aptitude au terme de chaque année. A noter que 49 à 56 % des lauréats inscrits sur la liste d'aptitude trouvent un poste dès la première année.

Un gâchis estime certains

« C'est à la fois beaucoup et peu. La première année, les candidats cherchent le métier de leur rêve à deux kilomètres de chez eux et finissent par élargir le périmètre de leurs recherches au fil du temps. Il faut aussi tenir compte du fait que certaines collectivités dont un contractuel n'a pas réussi le concours peuvent finalement décider de ne pas recruter sur la liste d'aptitude », commente Olivier Ducrocq, directeur du CDG 69.

Pour les catégories A+, le CNFPT avance de son côté un taux de recrutement de 92 % dans les

six mois qui suivent le concours et de 95 % dans l'année. Dans [son livre blanc](#) de juillet 2016, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) préconise quelques recommandations déjà listées dans un rapport de 2010 : revoir les conditions d'accompagnement à l'emploi, l'information sur les dispositifs de recrutement, améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières...

La problématique des « reçus-collés » mérite d'être d'autant plus rapidement traitée qu'elle représente un gâchis tant sur le plan humain que financier

Une candidature coûte 11 euros

Lourde machine administrative, l'organisation des concours se révèle effectivement coûteuse. La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) évaluait en 2015 à 11 euros le coût moyen d'une candidature à un concours de la FPT.

En 2016, 20,1 millions d'euros y ont été consacrés. Pour les seuls concours de la catégorie A+ qu'il organise, le CNFPT a par exemple dépensé un peu plus de 840 000 euros en 2016. Par ailleurs, l'organisme a versé 19,4 millions d'euros aux CDG au titre de l'organisation de tous les autres concours, qui est de leur ressort depuis la loi de 2007. Le premier transfert, en 2010, s'élevait à 18,5 millions d'euros, auxquels s'est ajoutée cette année-là un montant exceptionnel de 4,2 millions d'euros.

« Le montant du transfert est calculé sur la base en N-2 du produit des cotisations collectées par le CNFPT, produit lui-même assis sur la masse salariale. Or depuis 2010, cette dernière a tendance à se rétracter, bien qu'elle ait progressé entre 2015 et 2016. Et le taux appliqué à ce produit a lui-même diminué depuis 2016, passant de 1 à 0,9 % de la masse salariale », explique Sandrine Jarry, directrice générale adjointe chargée des finances, de la gestion et de l'appui au pilotage du CNFPT.

Une fois tous les deux ans, un rythme qui pose question

A partir de l'année prochaine, les CDG verront donc ces transferts financiers diminuer. Depuis qu'ils ont pris le relais du CNFPT dans l'organisation des concours hors « A+ », les CDG se voient reprocher par les organisations syndicales le rythme des concours, devenu biennal, alors que les moyens qui leur sont accordés avaient été calculés sur une base annuelle.

« Il faut bien comprendre que si davantage de contractuels sont recrutés, il y a moins besoin de recruter par concours. La loi Sauvadet, qui a permis une déprécarisation via la CDIisation [recrutement par la voie du contrat en CDI, ndlr], a aussi siphonné un certain nombre de places. Le rythme actuel est donc adapté », justifie Olivier Ducrocq.

Une explosion de l'absentéisme le jour du concours pour les attachés

Une question pèse également sur le budget des concours : l'absentéisme croissant des candidats aux épreuves. Un coût évalué en 2015 à 640 000 euros par an. Le taux d'absentéisme oscille selon les années entre 49 et 58 % pour les administrateurs territoriaux. En baisse pour les concours de rédacteurs (38 % en 2015, -13 % en 5 ans), il a en revanche explosé chez les attachés territoriaux (42 %, soit +45 % entre 2010 et 2016).

Alors que la carrière évolue principalement au gré de l'avancement d'échelon ou de grade, il est possible d'accélérer son parcours et d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure via le concours interne ou la promotion interne. Mais le nombre de places réservées aux concours internes est limité.

De la progression en interne

« Pour les Atsem, par exemple, on sait qu'il faudrait 80 % des places en interne alors que le quota est seulement de 35 % », constate Philippe Girard, directeur adjoint du CDG 69. La contrainte parfois de devoir partir en formation (de quelques mois à un an), celle d'avoir à trouver un poste correspondant à son nouveau cadre d'emplois dans une autre collectivité constituent des freins.

Président de l'ADRHGCT, Johan Theuret, exhorte de son côté à une meilleure reconnaissance de la VAE ou des formations diplômantes, même lorsqu'elles ne sont pas sanctionnées par un

concours : « Ne pas les reconnaître en termes de rémunération ou de progression de carrière n'incite pas à se former et à monter en compétences », déplore-t-il.

C'est la note avec laquelle certains candidats échouent au concours d'Atsem. Un questionnaire à choix multiple (QCM) et un entretien de 15 minutes ne suffisent pas forcément à départager des candidats, dont beaucoup sont de bons professionnels.

Tel est le budget d'organisation du concours d'ingénieur en chef, dont la nouvelle formule a été lancée au printemps. La première promotion d'élèves, formés en partie à l'Institut national des études territoriales (Inet), sortira en octobre 2018.

Focus

Le concours ne protège pas complètement des discriminations

L'emploi public totalement exempt de risque de discrimination ? Une erreur selon le [rapport de Yannick L'Horty, publié en juin 2016](#). D'une part parce que les places offertes aux concours ne représentent plus en volume qu'une minorité des recrutements. Et parce que même dans le cadre du concours, la discrimination prend des formes insidieuses. Le rapport relève par exemple les liens entre le degré de sélectivité et la discrimination.

Il pointe l'impact du degré de centralisation des recrutements, du nombre et de la localisation des centres d'examen, ou de l'information donnée aux candidats potentiels sur la disponibilité des opportunités d'emploi. Et insiste aussi sur les différences d'évaluation entre les jurys en l'absence de grilles précises. « Des inégalités surviennent également selon le temps et les moyens dont disposent les candidats pour la préparation. Un enfant de fonctionnaire a plus de chances de réussir qu'un autre », regrette Véronique Sauvage, secrétaire fédérale Interco-CFDT.

Focus

« Investir dans la réussite du concours et accompagner les lauréats dans leur projet »

Mathilde Icard, directrice générale adjointe chargée des RH à la ville de Lille (4 300 agents, 234 000 hab.) et membre de l'ADRHGCT

« Nous travaillons avec le CNFPT et avons adopté un dispositif depuis plus de cinq ans de préparation complémentaire aux concours et examens professionnels. D'autres agents vont tutorer les candidats, organiser des mises en situation ou des jurys blancs. Le taux de réussite frôle les 100 % pour les agents qui entrent dans ce dispositif. C'est aussi un beau signe de solidarité entre collègues et cela crée un esprit de promotion interne à la collectivité territoriale : à travers ces temps de regroupement, les agents apprennent à se connaître et tissent des liens qui sont utiles dans le travail de tous les jours. Afin de valoriser le concours, nous l'avons inscrit dans notre plan pluriannuel de développement des compétences. Grâce à des ateliers consacrés à l'actualisation du CV ou à la préparation de jurys de recrutement, parfois par le biais de bilans de compétences, nous accompagnons ainsi les lauréats dans leur projet professionnel afin de les aider à trouver l'emploi qui leur correspond dans la collectivité. Après avoir investi dans la réussite de leur concours, nous souhaitons effectivement garder le plus possible ces agents, en leur proposant des postes en adéquation avec leur nouveau grade et dans lesquels ils pourront continuer à se développer. »

Focus

« Envisager les recrutements avec une certaine porosité »

Pierre-Yves Blanchard, DGA du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France (1 000 collectivités territoriales et établissements accompagnés dans les Yvelines, l'Essonne et le Val-d'Oise, soit près de 45 000 agents)

« L'idée sur laquelle repose le concours est que les lauréats peuvent tenir ensuite tous les emplois. Or cela ne répond pas complètement à la réalité de certains postes. Vous pouvez réussir à un concours car vous êtes un excellent juriste, sans que cela fasse de vous un bon manager

capable de gérer des situations complexes, parfois paradoxales, telles qu'on en rencontre dans les collectivités territoriales. Le concours permet de sélectionner des personnes de qualité, mais il faudrait également envisager les recrutements avec une certaine porosité. Un rapport de France Stratégie soulignait, il y a quelques années, le peu d'échange avec les autres secteurs. On pourrait recourir à des personnes du privé pour des postes particuliers à très fortes contraintes en se basant sur leurs compétences plutôt que sur le concours. La fonction publique hospitalière a, par exemple, acté que des directeurs d'hôpitaux pouvaient être recrutés dans le secteur privé. »