

**EXAMEN PROFESSIONNEL  
ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL  
PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE**

**SESSION 2025**

**TROIS A CINQ QUESTIONS A PARTIR DE DOCUMENTS SUCCINCTS**

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

**Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.**

Durée : 1 heure 30  
Coefficient : 2

**À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :**

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif. L'utilisation des stylos à l'encre thermosensible ou encre gel et s'effaçant à la friction ou à la gomme, est vivement déconseillée, puisque ce type d'encre a tendance à s'effacer à la chaleur.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Les feuilles de brouillon ne seront pas ramassées/prises en compte.
- Le candidat peut traiter les questions dans l'ordre qui lui convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre.

**Ce sujet comprend 9 pages.**

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.**

*S'il est incomplet, en avertir le surveillant.*

### Question 1 – d’après le document 1 (6,5 points)

1a/ Quels sont les 5 axes pour développer l’attractivité de la Fonction Publique Territoriale ?  
(1,25 point)

1b/ Comment faciliter l’intégration des nouveaux agents ? (2 points)

1c/ Donner 2 autres mesures possibles pour permettre une meilleure intégration. (1,5 point)

1d/ Comment définiriez-vous « la marque employeur Fonction Publique Territoriale » ? (1 point)  
Donner un exemple (réel ou fictif, dans la fonction publique ou dans le privé) pour appuyer votre propos. (0,75 point)

### Question 2 – d’après le document 2 (7,5 points)

2a/ Qu’est-ce que le statut de la Fonction Publique ? (1,25 point) Donnez-en 2 principes. (0,5 point)  
En quoi son attrait/intérêt serait-il remis en cause aujourd’hui ? Détaillez en quelques lignes votre réponse. (2,5 points)

2b/ Définir en 3 à 4 lignes maximum :

- *La protection fonctionnelle* (1 point)
- *Le CGFP* (0,75 point)
- *La sanction disciplinaire* (0,75 point)

2c/ Donner un antonyme aux termes suivants :

- *Neutralité* (0,25 point)
- *Protecteur* (0,25 point)

2d/ Donner un synonyme de :

- *Stabilité* (0,25 point)

### Question 3 – d’après le document 3 (6 points)

3a/ Le panorama de l’emploi public territorial édition 2024 recense 37 757 employeurs (employeurs principaux ayant au moins un agent).

Dans un tableau, vous détaillerez la répartition des différentes catégories d’employeurs entre eux (en nombre d’employeurs).

Le tableau comportera également le nombre d’agents des Communes, des Départements et des Régions (uniquement ces 3 données) et le nombre total des agents de ces 3 collectivités. (4 points)

3b/ Répondez aux questions suivantes :

3b1/ Combien y a-t-il de fonctionnaires à temps partiel en pourcentage de l’ensemble des fonctionnaires ? (0,5 point)

Combien cela représente-t-il d’agents ? (0,5 point)

3b2/ Est-il vrai de dire qu’on dénombre 2% des effectifs dans 58% des collectivités comprenant plus de 350 agents ? justifier votre réponse. (0,5 point)

3b3/ Est-il vrai de dire que 49% des employeurs ont un effectif d’au moins 5 agents ? justifier votre réponse. (0,5 point)

#### Liste des documents :

<b>DOCUMENT 1</b>	Extraits « Pour une FPT attractive - Initiatives à l’œuvre et bonnes pratiques - Entretien - passer à une phase d’action pour préserver nos services publics » L’expertise WEKA - novembre 2023 (2 pages)
<b>DOCUMENT 2</b>	Extraits « Travailler dans la fonction publique - Le défi de l’attractivité – Les carrières dans la fonction publique sont-elles encore attractives ? » France Stratégie - décembre 2024 (3 pages)
<b>DOCUMENT 3</b>	Extraits du « Panorama de l’emploi territorial 13 <sup>ème</sup> édition » Observatoire des données sociales et politiques de l’emploi - Fédération Nationale des Centres de Gestion et Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion - édition 2024 (2 pages)

#### Documents reproduits avec l’autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.



## « Passer à une phase d'action pour préserver nos services publics »

Cadre territoriale, Soraya Fontaine-Kessar a également plusieurs engagements associatifs et syndicaux. Conseillère stratégique diversité au sein du comité exécutif du SNDGCT, elle est aussi engagée auprès de l'association La Cordée. Elle fait aussi partie du conseil d'administration élargie de l'association « Dirigeantes et territoires ».



Soraya Fontaine-Kessar,  
cadre territoriale

■ **WEKA** : *La préoccupation de l'attractivité concerne toutes les structures publiques. Comment le SNDGCT s'est-il emparé de ce sujet, et en particulier concernant les parcours et les déroulements de carrières ?*

**Soraya Fontaine-Kessar** : C'est un sujet sur lequel le syndicat a apporté sa contribution à de multiples occasions. Pour synthétiser les propositions du syndicat s'articulent autour de 5 axes. Le premier consiste à vraiment dépoussiérer l'image de la fonction publique territoriale et de redonner un sens à l'idée d'intérêt général. Il y a un véritable problème d'image de la FPT, qui est assez mal connue par rapport à la fonction publique d'État ou la fonction publique hospitalière. Le deuxième axe c'est la

Qualité de vie au travail (QVT), comment arriver à vraiment améliorer les conditions de travail et en particulier concilier vie personnelle et vie professionnelle, qui est un point d'attention particulièrement important pour les générations qui intègrent le marché du travail. Il y a ici un vrai enjeu. Le troisième axe est celui des RH et du management. Il faut proposer des modes de management beaucoup moins bureaucratiques, avec moins de verticalité. Cela n'est pas vraiment nouveau, mais concrètement, on a encore du mal à l'incarner. On touche ici à la culture managériale et c'est ce qui est le plus long à changer. Il y a aussi le problème de la rémunération. Ce n'est pas une nouveauté, mais cela fait partie des critères d'attractivité sur

lequel les collectivités ne sont pas sur un pied d'égalité. S'installe alors une sorte de concurrence entre les collectivités qui ont les moyens d'actionner ce levier et d'autres qui ne l'ont pas. L'objectif est de pouvoir poser ce sujet globalement avec de l'équité. Dernier axe enfin, celui de la possibilité d'évolution. C'est-à-dire, comment favoriser les transitions, les multiples carrières, problématique qui se pose d'autant plus avec le recul de la date de départ à la retraite. Il s'agit donc de favoriser les évolutions professionnelles, la formation, lever les freins à la mobilité. Voilà quels sont, en bref, les 5 axes sur lesquels travaillent le syndicat.

■ **WEKA** : *On évoque beaucoup, quand on parle d'attractivité, l'accompagnement des nouveaux entrants, au travers du mentorat, du coaching... Quelle est la politique du SNDGCT en matière d'intégration des nouveaux agents ?*

**Soraya Fontaine-Kessar** : Nous menons récemment une action spécifique sur le mentorat à deux niveaux. Nous avons signé un partenariat avec l'association « La Cordée », dans l'idée d'être dans un mentorat d'ouverture : aller vers des demandeurs d'emploi ou des étudiants qui souhaiteraient intégrer la fonction publique territoriale ou pourraient l'intégrer mais qui ne la connaissent pas.

Derrière cette démarche, l'objectif est aussi de diversifier les profils, afin d'avoir une fonction publique territoriale plus représentative de la population, pour donner aussi le signal qu'elle est ouverte, qu'elle a vocation à accueillir toutes les compétences, quelles qu'elles soient, quelles que soient les origines. Ensuite, nous allons aussi engager ce qu'on appelle le mentorat intergénérationnel. C'est un mentorat qui est plutôt destiné pour les pairs. Sur les postes de direction générale, il y a un renouvellement qui est important. Comment va-t-on aider ces nouveaux collègues à prendre leur poste ? Nous initiions une démarche afin d'identifier parmi les adhérents des personnes qui seraient volontaires pour être mentors, pour accompagner des jeunes collègues ou des futurs jeunes collègues dans leur prise de poste. Tout cela

participe à la démarche d'accueil et d'intégration au sein de la fonction publique territoriale.

■ **WEKA** : *Le gouvernement est de nouveau actif sur le sujet de l'attractivité de la fonction publique et on attend un nouveau projet de loi. Qu'attendez-vous de ces nouvelles initiatives gouvernementales ?*

**Soraya Fontaine-Kessar** : Après avoir eu beaucoup d'annonces, nous attendons une vraie proposition opérationnelle. Cela fait longtemps que l'on sait qu'on va être dans cette difficulté, ne serait-ce que pour des raisons démographiques, en particulier dans la FPT qui par rapport à la FPH ou à l'État a une courbe d'âge un peu plus vieillissante ; on savait donc qu'il y allait avoir massivement des départs à la retraite. La difficulté, c'est de passer à une phase d'action pour préserver nos services publics. L'enjeu est là.

Ensuite, nous espérons que soit bien pris en compte les spécificités de la fonction publique territoriale. Prenons un exemple : le gouvernement a beaucoup communiqué sur la marque employeur mais une marque employeur fonction publique. Il faut aussi marque employeur fonction publique territoriale. C'est une spécificité, ce sont des métiers spécifiques.

Quant au statut, celui-ci mériterait d'être encore adapté pour faciliter les évolutions professionnelles. Dans la continuité des modifications amorcées sur la question des quotas relatifs aux promotions internes. Cela fait partie des avancées attendues. Ajoutons à cela le dossier de la rémunération, qui reste un critère fondamental pour attirer et convaincre des futurs candidats. Rappelons que la FPT a la particularité de compter 75 % d'agents de catégorie C, donc majoritairement des personnes qui ont plutôt des bas salaires. La question de la rémunération se pose donc différemment dans la FPT où les attentes sur ce point sont particulièrement fortes.

*Propos recueillis par Julien Prévotaux*

## DOCUMENT 2

### LES CARRIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE SONT-ELLES ENCORE ATTRACTIVES ?

Le statut de fonctionnaire – avec son corollaire, « l'emploi à vie » – a longtemps été synonyme de reconnaissance sociale et de *stabilité*. S'il conserve son attrait historique auprès du grand public, la diversification des régimes d'emploi a contribué à changer la perception qu'en ont aujourd'hui les aspirants fonctionnaires.

Garant d'une certaine stabilité professionnelle et d'une progression de carrière, le statut de fonctionnaire est encore souvent associé à un ensemble de garanties touchant aux conditions de travail ou à des dispositifs de protection sociale (temps de travail, retraite, couverture santé, etc.) qui sont en réalité soumis à des règles changeantes.

En outre, les contraintes liées au statut, telles qu'une certaine linéarité des parcours professionnels (depuis l'entrée dans la carrière, via un concours le plus souvent, jusqu'à la fin d'activité et la radiation des cadres) et la rigidité des règles de mobilité, sont de plus en plus perçues comme des freins à l'attractivité de la fonction publique.

Le déficit de titulaires, notamment, a conduit à un recrutement toujours plus important de contractuels, devenu une nécessité pour répondre aux besoins ponctuels de remplacement ou pourvoir à des emplois non couverts par un corps de fonctionnaires.

Or, l'évolution législative et réglementaire récente ayant permis d'étendre ces recrutements à un plus large volet d'emplois, il en découle une hybridation des statuts qui peut avoir un impact sur l'attractivité des métiers publics en général. Enfin, si les perspectives de carrières et de mobilité sociale sont toujours présentes pour certaines catégories d'agents publics, elles restent pour d'autres moins attractives et moins rapides que dans le secteur privé, pour des emplois équivalents. Auprès de certains viviers, l'accumulation de ces facteurs tend à conforter l'idée d'un statut qui ne serait plus *protecteur* ou plus suffisamment protecteur, compte tenu des exigences qu'il impose.

#### Le statut de la fonction publique

Plusieurs modalités de carrières sont offertes dans la fonction publique au-delà du seul statut de fonctionnaire. Le statut inscrit dans la loi installe le principe de la garantie de l'emploi et l'évolution de la carrière (indice, échelon, grade) de l'agent, indépendamment des missions qu'il exerce. Recruté

après un concours, l'avancement du fonctionnaire est régi par des critères communs et transparents relatifs à son ancienneté.

La sécurité d'emploi ou l'« emploi à vie » protège l'agent public de l'arbitraire hiérarchique, de l'influence politique ou de pressions financières (*neutralité*, indépendance). Le statut permet également de garantir les « droits citoyens » du fonctionnaire : la liberté d'opinion (politique, syndicale, philosophique ou religieuse), mais aussi le droit de grève, le droit à la formation, à la participation, ou encore le droit à la *protection fonctionnelle*.

L'autre principe pivot du statut est celui de la séparation du grade et de l'emploi : le fonctionnaire est titulaire de son grade et non de son emploi. Or si le fonctionnaire est titulaire de son grade, qui ne peut lui être soustrait qu'en cas de *sanction disciplinaire*, il peut en revanche être amené à occuper des emplois très divers. L'employeur public peut modifier son emploi autant que nécessaire, en cas par exemple de réorganisation d'un service.

Ce n'est pas le cas des salariés du privé, ou d'un contractuel, dont le changement substantiel de la nature de l'emploi doit donner lieu à la modification du contrat de travail (avenant). Cette distinction entre emploi et grade garantit l'évolution de la carrière du fonctionnaire, l'avancement de grade n'étant pas nécessairement concomitant d'un changement d'emploi et la suppression de son emploi ne provoquant pas son licenciement.

L'emploi public est accessible par voie de concours, moyen le plus égalitaire de garantir un recrutement diversifié et permettant le recrutement des compétences recherchées. Il est ainsi censé prémunir les candidats et le recruteur contre toute forme de discrimination, de pression ou d'influence.

Le statut implique en contrepartie des obligations comme celles de se consacrer à sa fonction (non-cumul de rémunération), de réaliser les tâches confiées ou d'informer le public, mais aussi des devoirs, comme l'obligation de réserve ou d'obéissance hiérarchique sauf en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Les quatre lois votées entre 1983 et 1986 vont organiser les trois fonctions publiques, distinguant d'une part ce qui devait être commun aux trois versants, d'autre part des dispositions spécifiques à chacun d'eux. Suivront de multiples aménagements qui permettront à un nombre croissant d'agents qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire d'être recrutés sur des contrats de droit public (les agents contractuels, qui participent directement au fonctionnement du service public) ou de droit privé (agents des services industriels et commerciaux).

(...)

L'ensemble de ces dispositions a été regroupé dans le *CGFP* entré en vigueur en mars 2022. La codification a pour objectif de réduire l'éparpillement de tous ces textes, de fusionner toutes les dispositions identiques aux trois versants, tout en maintenant des dispositions propres (comme les dispositions relatives à la formation des agents territoriaux ou à la gestion du personnel communal). Le *CGFP* constitue à la fois une réaffirmation du statut général de la fonction publique de carrière mais permet également de clarifier le statut des autres agents publics, les contractuels.

## DOCUMENT 3 :

### UN RENFORCEMENT DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Entre 2019 et 2022, les collectivités locales ont globalement renforcé leurs effectifs. Cependant, cette tendance haussière ne s'observe pas de manière uniforme. En effet, les établissements communaux et les syndicats intercommunaux à vocation unique ont enregistré une baisse de leurs effectifs, respectivement de 1,6 % et 9 %.

Par ailleurs, le volume d'heures de travail a connu une légère augmentation de 0,9 %. Cette hausse est notamment portée par les établissements publics de coopération intercommunale, qui enregistrent une croissance significative de 3,6 %. L'obligation d'effectuer 1 607 heures de travail annuelles pourrait expliquer, en partie, cette évolution.

#### Disparités selon la taille des communes

Les communes de moins de 1 000 habitants ont vu leurs effectifs diminuer de 1 %, tandis que celles de 2 000 à 3 499 habitants ont connu une augmentation de 1,9 %.

#### Importance des communes

Les communes restent les principaux employeurs,

#### Croissance des EPCI

Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ont connu une croissance de leurs effectifs et de leur volume de travail, en particulier les communautés de communes (+3,9 %).

#### Secteur départemental et régional stable

Les établissements départementaux et régionaux ont maintenu des effectifs et un volume de travail relativement stables.

**37 757** EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX<sup>(1)</sup>

**1 983 003** AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX<sup>(2)</sup>  
+ 0,9 % entre 2020 et 2021



242 AUTRES EMPLOYEURS  
(CAISSE CRÉDIT MUNICIPAL, EPA LOCAUX...)



1,6 %  
35 000  
EMPLOI AIDÉS

<sup>(1)</sup> Employeurs principaux ayant au moins 1 agent

<sup>(2)</sup> hors Mayotte

\*\* SDIS et CDG / \*\*\* Etablissement Public à caractère Administratif (EPA)

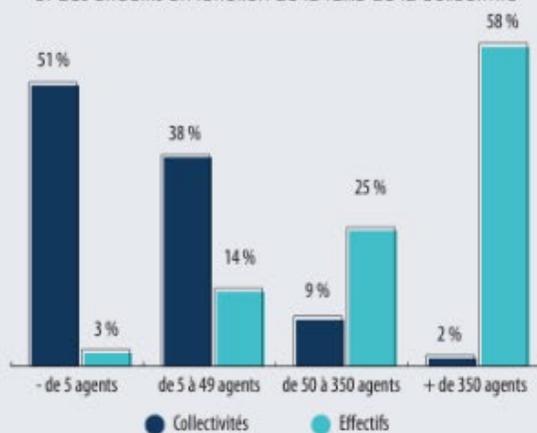
Répartition des emplois permanents selon le type d'emploi et le temps de travail



Répartition du type d'emploi et du temps de travail selon le statut



Répartition des collectivités employeuses et des effectifs en fonction de la taille de la collectivité



## UNE AUGMENTATION DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI MAIS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTANTES

**228 262 offres** (hors Guyane et Martinique) ont été publiées par les Centres de Gestion en 2023. La moyenne des offres publiées est de 14 266 offres par région, avec des disparités importantes (de 783 à 42 643 offres selon la région).

Ce nombre de publications continue sa progression (94 % depuis 2020) mais la hausse est moins importante que l'an passé. À noter que cette variation du nombre d'offres est très hétérogène d'une région à l'autre.

Les offres sur emploi non permanent ont de nouveau augmenté en 2023 (+12,7 %) après une légère stagnation en 2022 (+4,3 %), mais représentent toujours 12 % des offres totales.

L'augmentation des offres concerne la majorité des filières, en particulier les filières animation (+17 %), technique (+15,3 %) et culturelle (+10,5 %). La filière incendie et secours a connu un retour à la normale en 2023. Après une augmentation exceptionnelle de +52 % en 2022, le nombre d'offres est retombé à un niveau plus classique de +35 %, similaire aux années précédentes pour cette filière.

La durée moyenne de publication d'une offre est de 35 jours. Elle peut dépasser 40 jours en moyenne dans certaines régions (en Île-de-France notamment), symptomatique d'un marché de l'emploi particulièrement en tension sur certains métiers.

### L'OBLIGATION DE LA PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOI ET DES DÉCLARATIONS DE VACANCE

Si l'obligation de déclaration des créations ou des vacances d'emploi ne fait pas débat, en revanche l'obligation de publication des offres d'emploi a pu être diversement interprétée.

#### Rappels réglementaires

- Article L311-2 du CGFP : « Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret. »
- Article L313-4 du CGFP : « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Selon le cas, le Centre de Gestion ou le Centre National de la Fonction Publique Territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les 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. »
- Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

La formulation de l'article 1 du décret 2018-1351 du 28 décembre 2018 sur l'obligation de publicité des emplois a pu induire une confusion entre offre d'emploi et déclaration de vacance.

Le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant l'article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 stipule que « La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations mentionnées aux articles L. 1 et L. 2 du code général de la fonction publique fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.