

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL de 1^{ère} classe 2011

Mercredi 16 mars 2011

Epreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois.

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 h 30

Coefficient : 2

CONSIGNES AUX CANDIDATS

IMPORTANT :

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni le nom d'une collectivité existante ou fictive, ni signature, ni paraphe.
- Seule l'utilisation de stylo bleu ou noir est autorisée (bille, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire, souligner ou surligner, sera considérée comme signe distinctif.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.
- Le non respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.

L'utilisation d'une calculatrice simple, de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée.

Indications pour le barème :

- **Orthographe :** de 3 à 5 fautes : - 2 points
 au-delà de 5 fautes : - 3 points
- **Copie négligée :** (soin, calligraphie, présentation) : - 1 point.

Nombre de pages du sujet : 5 (y compris la page de garde)

SUJET :

Prenez connaissance des documents ci-joints (3 pages) et répondez aux questions en prenant soin de préciser le numéro de la question et du document correspondant.

DOCUMENT 1 : « Commande publique : Clermont-Ferrand achète durable » (8,5 points)

Question 1 : Que prévoit l'article 5 du code des marchés publics ? (1 point)

Question 2 : Expliquez en 6 à 8 lignes comment cet article est mis en œuvre par la municipalité de Clermont-Ferrand. (3 points)

Question 3 : Sur quels critères sont évaluées les candidatures des entreprises ? (1,5 point)

Question 4 : Quels ont été les premiers résultats obtenus grâce à cette méthode en 2008 ? (1,5 point)

Question 5 :

- Expliquez en quoi consiste la dématérialisation des documents. (1 point)
- Donnez un (et un seul) synonyme d'opportunité. (0,5 point).

DOCUMENT 2 : « Tendances de l'emploi territorial » (5 points)

Question 1 : Quel était l'effectif des agents des collectivités et établissements territoriaux au 1^{er} janvier 2009 ? (0,5 point)

Question 2 : Quel a été le pourcentage d'augmentation de cet effectif par rapport au 1^{er} janvier 2008, transfert des agents de l'Etat compris ? (0,5 point)

Question 3 : Quelles sont les 3 collectivités dont les effectifs ont augmenté ? (1,5 point)

Question 4 : Quels sont les 2 secteurs pour lesquels les embauches sont prévues à la hausse en 2010 ? (1 point)

Question 5 : Quels sont les secteurs où les collectivités recruteront le moins en 2010 ? (1 point)

Question 6 : Définissez le terme « mutualisation ». (0,5 point)

DOCUMENT 3 : « Répartition et évolution des effectifs selon leur situation juridique au 1^{er} janvier 2009 » (6,5 points)

Question 1 : Calculez les pourcentages d'effectifs (arrondis à un chiffre après la virgule) des 4 principales catégories d'agents territoriaux (titulaires, non titulaires permanents, titulaires non permanents, emplois aidés). Donnez le détail de vos calculs. (2 points)

Question 2 : Dans un tableau intitulé « répartition des effectifs de l'emploi territorial selon la situation juridique en 2009 » classez ces 4 catégories par ordre croissant de pourcentage. (2,5 points)

Question 3 : Quelles sont les raisons de l'augmentation des effectifs des agents titulaires ? (2 points).

COMMANDE PUBLIQUE

DOCUMENT 1

Clermont-Ferrand achète durable

Dans les critères d'attribution des marchés, l'écoresponsabilité côtoie le prix et les performances techniques.

Une application systématique de l'article 5 du Code des marchés publics : c'est sur cette base que la ville de Clermont-Ferrand (139 000 hab., Puy-de-Dôme) développe sa politique d'achats écoresponsables, étendue à tous les marchés passés depuis le 1^{er} janvier 2009 (*). Cet article, qui prévoit la prise en compte d'objectifs de développement durable dans l'attribution des marchés, est mis en œuvre par un trio associant la mission « développement durable », le service des achats et marchés et la mission « achats des services techniques ». Cette équipe a développé une méthode assurant la prise en compte d'enjeux de développement durable à toutes les étapes de la commande.

Variantes. Pour chaque famille de produits, des critères sont définis par un groupe de travail formé au moins d'un prescripteur, d'un représentant des services des marchés et d'un membre de la mission développement durable. Cette cellule analyse les opportunités d'inscrire des exigences sociales et environnementales dans la commande. Le prescripteur, qui utilise le produit, connaît bien l'offre. « Son expérience aide à comprendre les contraintes des fournisseurs et à identifier leurs réponses à des enjeux de développement durable », remarque Marie-Hélène Poupet, responsable de la « mission développement durable ».

La ville rationalise peu à peu sa consommation. « Nous avons ré-



TÉMOIGNAGE Laurent Vallez, directeur de l'agence Sacer Sud-est (filiale de Colas) à Lempdes (Puy-de-Dôme)

« 25% d'économie d'énergie »

« Nous avons réalisé un chantier de réfection de chaussée en mai dernier. Notre technique d'enrobé tiède répondait bien aux exigences de la ville : grâce à l'incorporation d'un additif dans le mélange, sa fabrication requiert une température comprise entre 120 et 140 °C, soit 40 °C de moins qu'un enrobé traditionnel. Nous réduisons ainsi de 25% l'énergie nécessaire à sa mise en œuvre et de 5% les émissions de gaz à effet de serre. Enfin, les fumées de bitume sont supprimées, ce qui rend le travail moins pénible. »

duit le nombre de produits phytosanitaires de marques différentes, aux mêmes principes actifs », indique Christian Barbalat, directeur du service environnement et santé. Ces travaux aboutissent à la création de fiches produit, réunies dans un classeur et consultables par les 2 500 agents, via l'intranet. Cet outil permet un partage des données et une capitalisation des connais-

sances. Trois fiches ont déjà vu le jour : sur les lampes, les lanternes et les produits phytosanitaires. Les réflexions sur l'encre et le papier avancent.

Pour chaque commande, l'entreprise propose une offre de base et une variante. « C'est à ce moment-là que le fournisseur nous présente des produits ou des techniques écoresponsables – labellisés ou prenant en compte des préoccupations sociales et environnementales – équivalents à ceux de l'offre de base, en termes d'efficacité », explique Sylvie Gaudemard, responsable du service des achats et marchés. Les candidatures sont évaluées à 50% sur la performance technique, à 30% sur le prix et à 20% sur l'écoresponsabilité. Pour les fournitures de papier,

notamment, la municipalité impose une offre de base écoresponsable (produit issu de matière recyclée ou de forêts gérées durablement) « Nous n'avons cette exigence que lorsque nous savons que la majorité des entreprises dispose de ce produit ou de cette technique, précise Sylvie Gaudemard. La collectivité a aussi une responsabilité d'animation du tissu économique et ne peut donc pas être restrictive. »

« L'insertion sociale est une clause obligatoire d'exécution dans les marchés de travaux publics », rappelle Brigitte Lacoïn, responsable de la « mission achats des services techniques ». Dans le bâtiment, les entreprises doivent présenter leur démarche d'écoresponsabilité dans les mémoires techniques.

Premiers résultats. L'offre ne suit pas systématiquement. Mais, « l'exemplarité de la ville est une incitation pour les entreprises privées », considère Alain Bardot, adjoint au maire chargé des finances et des marchés publics. Les premiers résultats sont déjà visibles. En 2008, la ville comptait déjà 42% de véhicules propres sur l'ensemble de son parc. La dématérialisation des documents et des échanges a permis de réduire de 30% (soit 300 000 unités) le nombre de copies réalisées chaque année sur l'un des principaux copieurs. Enfin, les trois derniers chantiers de voirie, passés depuis le mois de septembre, recourent à des techniques moins polluantes et plus économes en énergie.

Fanny Delachaux

(*) Politique couronnée d'un « Ruban bleu développement durable », décerné par le Comité 21.

CONTACT

■ Marie-Hélène Poupet, responsable de la mission « développement durable » de Clermont-Ferrand, tél. : 04.73.62.60.67.

L'article 5 du Code des marchés publics prévoit la prise en compte d'objectifs de développement durable à toutes les étapes de la commande.

Tendances de l'emploi territorial

Note de conjoncture / numéro 14
Janvier 2010

Page

2 - Évolution des effectifs

4 - Effectifs et recrutements par
domaine et secteur d'affectation5 - Tendances de recrutement
pour 2010

6 - Gestion des départs à la retraite

7 - Tendances régionales pour les
moyennes et grandes collectivités

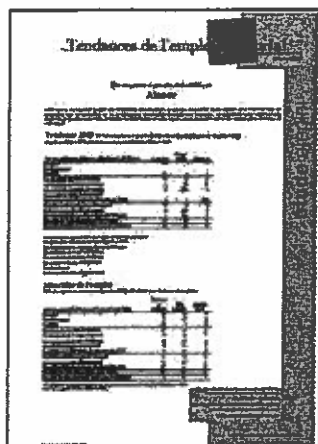
8 - Précisions méthodologiques

Au 1^{er} janvier 2009, on estime à environ 1 771 000 les agents des collectivités et établissements territoriaux¹. L'augmentation des effectifs est de l'ordre de 1 % hors transferts des agents de l'État. En ajoutant ces derniers, l'évolution est de 2 % par rapport au 1^{er} janvier 2008. Pour la première fois, les effectifs communaux se stabilisent alors que ceux des régions et des départements poursuivent leur accroissement du fait de l'intégration supplémentaire d'agents transférés. Dans un contexte de mutualisation des activités et des effectifs, les structures intercommunales connaissent aussi une hausse de leurs effectifs, notamment en raison des transferts de personnels.

Compte tenu de la situation particulièrement dégradée du marché du travail liée au fléchissement de la croissance économique, les collectivités quelle que soit leur taille sont soumises sur leur territoire aux deux impératifs suivants : gérer d'une manière efficace leurs ressources humaines et amortir au moins partiellement les effets de la dégradation du marché du travail. D'après les gestionnaires des ressources humaines, les collectivités semblent se préoccuper prioritairement de la maîtrise des coûts salariaux, du développement des compétences et de la formation tout en assurant l'hygiène et la sécurité de leur personnel².

Dans ce contexte, les intentions de recrutement sont moins soutenues pour 2010. Si les collectivités déclarent relativement moins de recrutements dans les secteurs liés à leur fonctionnement interne (équipe de direction, affaires juridiques et administratives, gestion financière et comptable, personnel et ressources humaines), elles annoncent toutefois des embauches à la hausse dans les secteurs de la petite enfance (+ 4 points) et de la santé (+ 1,5 point). Sont principalement recherchés des aides-soignants, des infirmiers, des agents d'accompagnement de l'enfance, des assistants d'accueil petite enfance, des éducateurs de jeunes enfants et des animateurs de relais assistantes maternelles.

étude emploi



À CONSULTER :

Les résultats des tendances de l'emploi territorial sont également déclinés par région et par type de collectivités. Ces fiches synthétiques sont disponibles sur le site de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT à l'adresse suivante : www.observatoire.cnfpt.fr

¹ Voir le champ de l'enquête en page 8.

² À paraître : « Les outils et objectifs des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux » - Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Répartition et évolution des effectifs selon leur situation juridique au 1^{er} janvier 2009

Situation Juridique	Effectifs	Evolution par rapport à début 2008
Fonctionnaires territoriaux et détachés de l'État ou de la fonction publique hospitalière	1 258 460	+ 5,0%
Stagiaires	70 160	- 5,0%
Ensemble des titulaires permanents	1 328 620	+ 4,4 %
Vacances temporaires d'emploi	55 400	+ 17,2%
Contractuels recrutés pour absence de cadre d'emplois correspondant ou besoin spécifique	31 930	- 7,4%
Pour occuper un emploi dans une commune de moins de 1 000 hab.	16 960	+ 3,9%
Travailleurs handicapés	2 700	- 4,1%
Emplois fonctionnels (« emplois de direction »)	1 730	- 0,4%
Collaborateurs de cabinet	2 980	+ 9,9%
Assistants maternelles (à domicile ou non)	49 430	- 5,3%
Auxiliaires	19 450	- 11,3%
Contrats de droit public à durée indéterminée (loi du 26/07/2005)	24 280	- 7,9%
Autres contrats à durée indéterminée *	4 010	- 8,4%
Recrutés par les centres de gestion et mis à la disposition de la collectivité	3 690	+ 20,6%
Engagements oraux ou verbaux ou non titulaires maintenus dans la collectivité après la fin de leur contrat	2 820	- 2,5%
Contrats de droit privé (hors emplois aidés)	7 710	+ 17,5%
Apprentis	7 940	+ 5,6%
Pacte **	330	/
Ensemble des non titulaires permanents	231 360	+ 1,5 %
Personnes engagées pour un acte déterminé et ponctuel rémunérées sur des crédits autres que de personnel (« vacataires ») ***	25 770	- 6,4%
Remplacements momentanés	68 070	+ 3,1%
Besoins saisonniers ou occasionnels	77 010	- 1,3%
Ensemble des non titulaires non permanents	170 850	- 3,4 %
Contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi	39 380	- 58,3%
Autres emplois aidés	930	/
Ensemble des emplois aidés	40 310	- 57,3 %
Ensemble des agents territoriaux	1 774 140	+ 2,1 %

* CDI avant la loi de 1984 et personnels en CDI avant remunicipalisation d'associations reprises par la collectivité

** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat

*** À la différence des éditions précédentes, les « vacataires » sont désormais considérés comme des non titulaires non permanents

Note de lecture

Au 1^{er} janvier 2009, les titulaires représentent 75 % de l'ensemble des agents territoriaux, soit 1 328 620 agents, chiffre qui connaît une augmentation de 4,4 % par rapport au 1^{er} janvier 2008.

La répartition des agents territoriaux selon leur situation juridique évolue principalement du fait de l'augmentation des agents titulaires (+ 4,4 %). Cette hausse s'explique par l'intégration des agents de l'État au sein des départements et des régions et par la titularisation des stagiaires de l'an passé (73 690 agents). Cette année, le nombre de stagiaires diminue par rapport à 2008 (- 5 %).

Le nombre de non titulaires permanents a également évolué par rapport au 1^{er} janvier 2008 mais de façon moindre (+1,5 %). Cette année, les collectivités ont eu plus recours à certaines formes de recrutements :

- Les vacances temporaires d'emploi (+17,2 %),
- Les personnes recrutées par les centres de gestion et mises à la disposition des collectivités (+20,6 %) : cette montée en puissance encore modeste de ces recrutements s'inscrit dans un contexte de début de mise en œuvre de la loi sur la mobilité qui permet « le remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent par le recours à l'intérim dans les trois fonctions publiques »,
- Les contrats de droits privés (hors emplois aidés) (+17,5) : la remunicipalisation de certaines associations ou services (ex : service de l'eau) peut expliquer l'augmentation du nombre de ces contrats.

Concernant les non titulaires non permanents, les collectivités ont eu plus recours à des recrutements pour des remplacements momentanés (+3,1 %) et moins à des vacations (-6,4 %).

Enfin, les collectivités ont eu moins recours aux emplois aidés. Au 1^{er} janvier 2009, environ 40 300 agents territoriaux sont sous contrats aidés dont 98 % sont des contrats d'avenir (CAV) ou des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Les emplois aidés représentent 2,3 % des agents de la fonction publique territoriale contre 3,8 % un an auparavant. Cette diminution des emplois aidés est confirmée dans l'étude menée récemment par l'Observatoire³.

En outre, les collectivités ont peu de visibilité sur le devenir à moyen terme des emplois aidés. Près de la moitié des moyennes et grandes collectivités et plus des deux tiers des petites collectivités déclarent ne pas savoir dans quelles proportions elles en recruteront dans les trois prochaines années. Parmi celles qui ont une idée plus précise de leur évolution, 21 % déclarent qu'elles en emploieront davantage dans les années à venir, 11 % devraient en recruter moins et 68 % en engageront autant.

³ « Les contrats aidés dans les collectivités territoriales au 31/12/2008 » - Synthèse n°27, décembre 2009 - Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT