PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

12e ÉDITION

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

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

Notre 12e publication du Panorama témoigne de nouveau du rôle privilégié des Centres de Gestion en matière d'observation de l'emploi territorial. Les données de ce Panorama sont notamment issues des services concours des Centres, du site emploi-territorial, de l'agrégation des Bilans de l'emploi réalisés par les CDG : elles permettent la perception des grandes tendances de l'emploi au niveau national, des comparaisons au plan régional, et ouvrent des possibilités d'anticipation et de pilotage des ressources humaines.

À de légères augmentations de l'emploi public, observées précédemment, succède une stabilisation des effectifs avec des dynamiques variables au sein des 44 000 employeurs de la FPT, selon les territoires.

Un focus est consacré aux secrétaires de mairie : en écho aux propositions de notre Fédération pour favoriser le recrutement et la formation, une proposition de loi déposée au Sénat en mai dernier vise à revaloriser ce métier en prévoyant, notamment, la promotion interne hors quotas des agents de catégorie C exerçant cette fonction via la reconnaissance des acquis et de l'expérience, ou leur promotion en catégorie B via la validation d'une formation qualifiante initiale.

Les évolutions importantes que connaît cette profession posent, plus généralement, la question de l'attractivité de la fonction publique. Ce sujet « attractivité » est essentiel dans toutes ses dimensions, que ce soit s'agissant des voies d'accès à la fonction publique, des rémunérations, de la formation, des perspectives de carrière incluant les mobilités et l'accès à des responsabilités supérieures qui nécessite l'amélioration des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne, cette dernière faisant actuellement l'objet de travaux partagés avec les pouvoirs publics…

Une autre orientation est à souligner en matière de mobilité : depuis la sortie de crise sanitaire, on note que la part de mutation externe est plus élevée que celle des mutations internes. Ce point doit conduire les employeurs territoriaux à approfondir leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines lorsque les parcours professionnels, la mobilité, les recrutements, la formation, les avancements et la promotion interne, la GPEEC, notamment, s'inscrivent nécessairement dans le cadre de cette stratégie et de leur politique d'attractivité.

Bien d'autres orientations sont retracées dans notre Panorama, en matière de concours, de retraite, de situation comparée des femmes et des hommes… Elles sont riches d'enseignements lorsqu'il s'agit d'anticiper ces tendances dans la gestion RH.

En remerciant les CDG pour cette nouvelle édition de notre Panorama, nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel HIRIART

Président de la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG)

Cette douzième édition est le fruit d'un travail collectif, au sein de la commission « Observation des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG, présidée par Claude SORET-VIROLLE, Directrice générale adjointe du CIG Grande Couronne.

Nous tenons à remercier les services Concours de chaque Centre de Gestion qui se sont mobilisés pour la remontée d'information. Sur la partie « Emploi », ce panorama s'appuie sur une collecte automatisée des données emploi via le Site Emploi Territorial qui affiche sa montée en puissance.

L'emploi public territorial englobe les agents qui travaillent au sein des collectivités territoriales (*communes, départements, régions) et de leurs établissements publics (intercommunalités, syndicats mixtes, etc.*). À la lecture des données de ce Panorama, l'emploi public territorial représente environ 66 % des offres publiées au niveau de l'emploi public en France avec plus de 250 000 offres publiées en 2023.

La Fonction Publique Territoriale est confrontée à plusieurs défis pour l'avenir, notamment le vieillissement des agents et la baisse d'attractivité des concours. En effet, la part des agents de plus de 50 ans est passée de 23 % en 2010 à 30 % en 2020, et le nombre de candidats aux concours a diminué de 18 % entre 2017 et 2019. Pour y répondre, les employeurs territoriaux doivent accompagner leurs équipes, en favorisant la mobilité, la formation, la diversité et l'égalité professionnelle des agents. Les collectivités doivent également adapter leur offre d'emploi aux besoins des territoires et aux attentes des citoyens, en développant des métiers innovants et transversaux ainsi qu'en affinant leur propre « Marque Employeur ».

La Fonction Publique Territoriale est également confrontée à des enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents, avec une forte concurrence du secteur privé. Pour faire face à ces enjeux, les employeurs territoriaux devront développer les qualifications professionnelles, les parcours individuels, la formation continue…

Pour clôturer ce Panorama, un zoom métier a été réalisé auprès de près de 400 agents travailleurs sociaux afin de mettre en avant ces beaux métiers au sein de la filière sociale. Les Centres de gestion se positionnent, dans un contexte de raréfaction des ressources, comme référents locaux de confiance pour guider les collectivités dans la recomposition de l'emploi territorial.

Olivier DUCROCQ

Président de l'Association Nationale des Directeurs
et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

Sources et méthodologie

Les données sont collectées via une connexion en API sur le site emploi-territorial.fr et via un export en local des données pour le CDG de la Martinique. Cette connexion s'actualise toutes les semaines, nous avons ciblé l'analyse des données emploi sur la période 2021-2022. Nous invitons les CDG à consulter les données via Qliksense.

Procédure d'extraction et traitement des données

Extration des données
du site emploi-territorial.fr via une connexion en API

Exploitation et datavisualisation
avec le logiciel Qlik

Précisions méthodologiques

Les données présentées dans cette synthèse sont issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi réalisés par 95 Centres De Gestion, conformément à la réglementation.
Les données agrégées ont pour finalité de présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial au niveau national, mais également des comparaisons régionales ont pu être intégrées.
Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive : aucune pondération ou redressement n'ont été appliqués sur la partie Bourse de l'emploi.

Sources de données

Bilan de l'emploi année 2021-2022 (Bourses de l'emploi des Centres De Gestion) - CNRACL 2017-2021 - IRCANTEC 2017-2021 - RSU 2021 - Rapport DGAFP 2022 - Enquête GPEEC des Centres De Gestion 2021

SOMMAIRE

PAGE 7
Une consolidation du nombre d'employeurs au sein de la FPT

PAGE 8
Des disparités significatives de recrutement entre les régions

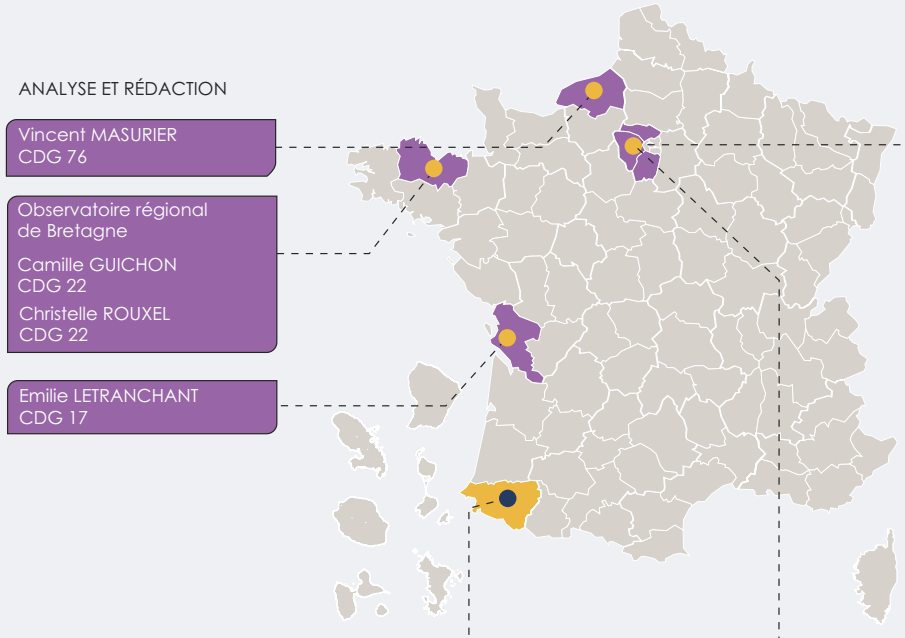
PAGE 14
Les nominations, une remontée d'information vitale pour les bourses d'emploi

PAGE 17
Tendances de recrutement et durée moyenne de publication des offres

PAGE 18
Focus sur les concours et examens professionnels

PAGE 24
Plus de 53 000 agents ont liquidé leur droit à la retraite

PAGE 29
Zoom sur les travailleurs sociaux



ANALYSE ET RÉDACTION

Vincent MASURIER
CDG 76

Observatoire régional de Bretagne

Camille GUICHON
CDG 22

Christelle ROUXEL
CDG 22

Emilie LETRANCHANT
CDG 17

ANALYSE ET RÉDACTION

Alexandre FERREIRA
Erwan MAHEAS
CIG GRANDE COURONNE

COURRIEL DE CONTACT

données-sociales@cigversailles.fr

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Michel HIRIART
Président
de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion (FNCDG)

Claude SORET-VIROLLE
Présidente de la commission
« Observation des données sociales
et politiques de l'emploi »
de l'ANDCDG
Directrice générale adjointe
du CIG Grande Couronne

MISE EN PAGE / INFOGRAPHIE

Service Communication
CIG GRANDE COURONNE

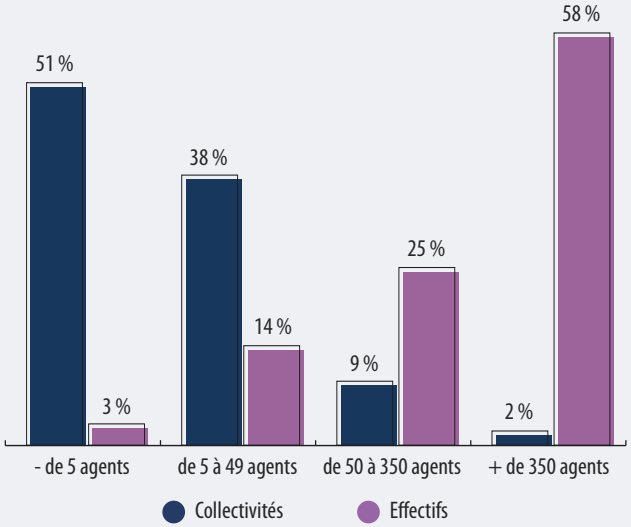
UNE CONSOLIDATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En 2021, la Fonction Publique Territoriale dénombre 44 000 employeurs dont environ 38 000 employeurs ayant au moins 1 équivalent temps plein rémunéré. En parallèle, une stabilisation des effectifs est visible avec une dynamique variable selon les territoires depuis 2018.

Les effectifs territoriaux sont en repli entre 2019 et 2020

Au 31 décembre 2021, le taux d'administration moyen en Équivalent Temps Plein (ETP) est proche de 26 agents territoriaux pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France Métropolitaine et de 36 agents territoriaux pour 1 000 habitants dans les DOM.

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



37 996 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX(1)

73 %
27 973 COMMUNES

15 %
5 365 SIVU, SIVOM...
905 SIVOM/ 2 782 SIVU
1 747 Syndicats mixtes/ 172 Autres

7 %
2 846 CCAS, CDE

3 %
1 263 EPCI
dont Métropole de Lyon
47 CU et Métropole / 222 CA / 992 CC

0,3 %
96 DÉPARTEMENTS
hors Paris

0,3 %
97 CDG / CIG / CNFPT

0,3 %
96 SDIS

> 0,1 %
18 RÉGIONS

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

(1) employeurs principaux ayant au moins 1 agent - Mayotte inclus

1 931 700 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX(2)
- 0,2 % entre 2019 et 2020

53 %
1 009 800 AGENTS DANS LES COMMUNES
61 % de femmes

17 %
343 500 AGENTS DANS LES ORGANISMES INTERCOMMUNAUX
53 % de femmes

15 %
275 900 AGENTS DANS LES DÉPARTEMENTS
68 % de femmes

7 %
126 100 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS COMMUNAUX
89 % de femmes

4,6 %
96 900 AGENTS DANS LES RÉGIONS
58 % de femmes

3,5 %
69 700 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DÉPARTEMENTAUX**
28 % de femmes

0,4 %
9 800 AGENTS DANS LES EPA***
54 % de femmes

Source : SIAPS 2020 / Rapport OFGL 2022 p. 224

(2) hors Mayotte

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

DES DISPARITÉS SIGNIFICATIVES DE RECRUTEMENT ENTRE LES RÉGIONS

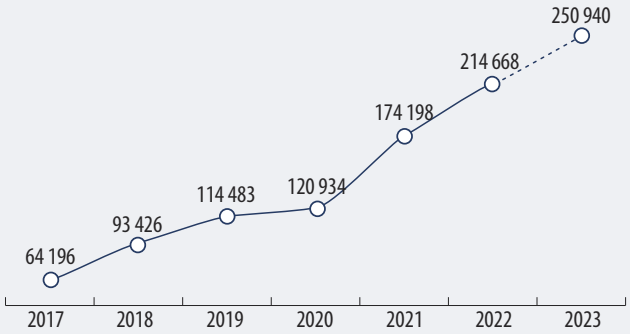
Précisions méthodologiques : l'ensemble des données traitées dans cette partie concernent l'année 2022.

Près de 215 000 offres d'emploi ont été publiées par les Centres de Gestion durant l'année 2022, ce qui représente une augmentation de 76 % depuis 2020. Une offre est publiée en moyenne pendant 32 jours et jusqu'à 48 jours en région parisienne.

PRÈS DE 1 000 OFFRES D'EMPLOI SONT PUBLIÉES CHAQUE JOUR OUVRÉ

L'infatigable augmentation du nombre d'offres d'emploi

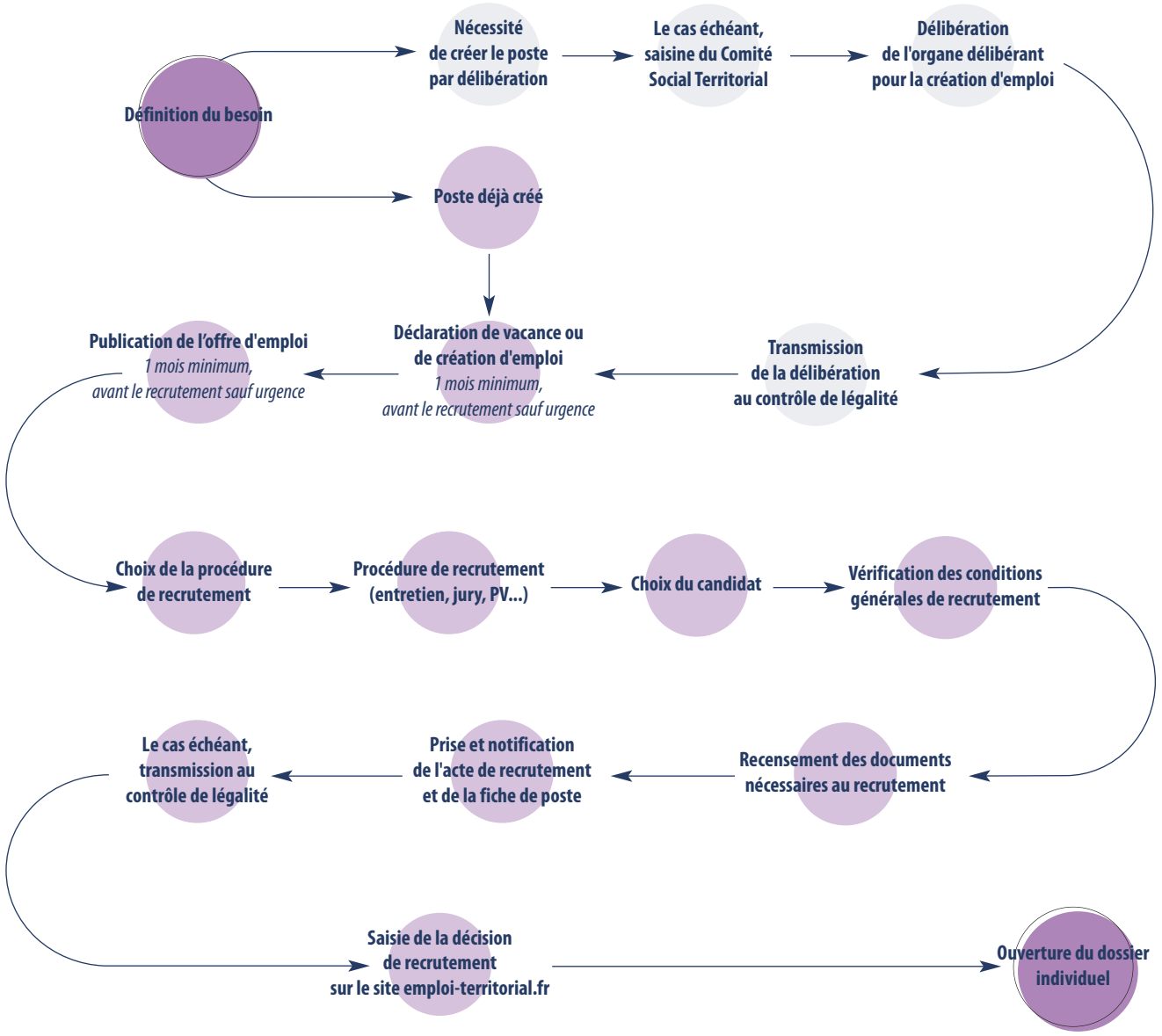
Évolution du nombre d'offres collectées par année*



L'augmentation du nombre d'offres s'explique en partie dans l'exhaustivité des collectes des offres d'emploi par les CDG. La convergence des offres d'emploi sur le site Emploi-Territorial ainsi que l'impact de la loi de Transformation de la Fonction Publique ont également influencé le nombre d'offres publiées. Sur le site « Choisir le service public », la Fonction Publique Territoriale représente 66 % des offres publiées.

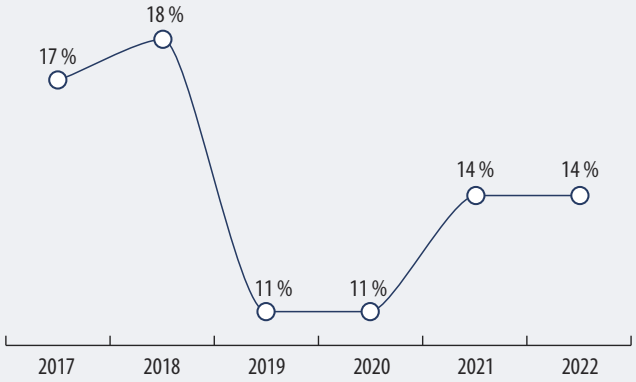
**La projection 2023 des offres d'emploi est basée sur le taux de variation des offres 2022 et 2023, sur les 4 premiers mois de l'année*

Les principales étapes de la procédure de recrutement**



*** Source : CIG Grande Couronne - Livret « La déclaration de création et de vacance d'emploi »*

Évolution de la part des offres sur emploi non permanent par année*



Après une baisse importante puis une stabilisation des offres sur emploi non permanent dues à la fin des contrats aidés, nous observons une hausse des offres en 2021. Celle-ci peut s'expliquer par la mise en place d'un nouveau type de contrat temporaire : le contrat de projet.

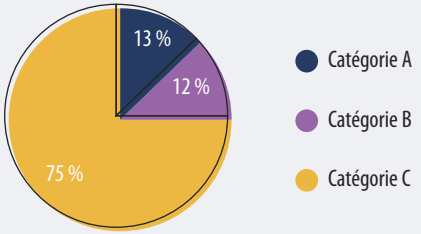
La part des emplois non permanents est par exemple passée de 2 % des offres des régions en 2019 à 9 % en 2022 et de 10,5 % à 17,5 % pour les EPCI à fiscalité propre. Les compétences de ces structures les rendent les plus à même de faire usage du contrat de projet.

L'usage croissant de la plateforme Emploi-Territorial ainsi que les difficultés de recrutement peuvent également expliquer la hausse du nombre d'offres sur poste non permanent collectées, leur publicité en ligne n'étant pas obligatoire (*hors contrat de projet*).

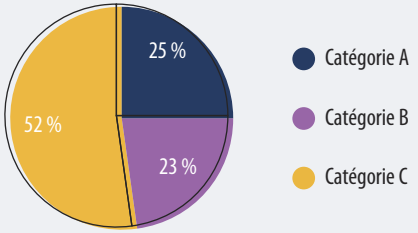
Le contrat de projet

Il s'agit d'un contrat lié à un projet ou une opération précise d'une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique. Le recrutement d'une personne en contrat de projet s'organise de la même manière que pour le recrutement d'un agent contractuel. Aussi, une publication sur « Choisir le service public » est obligatoire bien qu'il s'agisse d'un emploi non permanent.

Répartition des effectifs 2020 par catégorie**

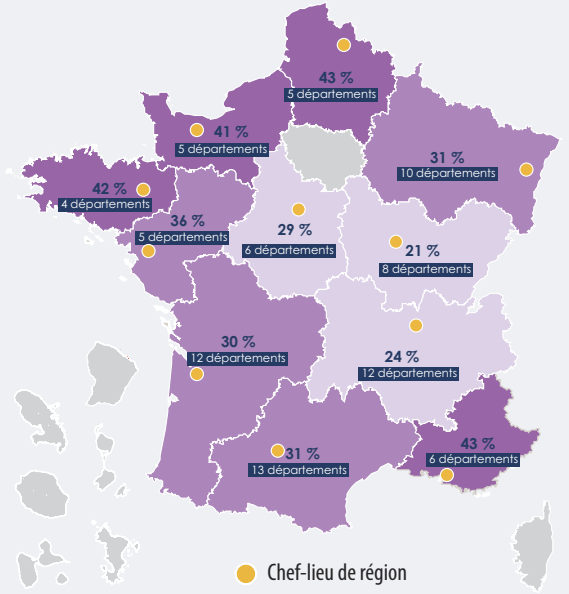


Offres d'emploi publiées en 2022 par catégorie*

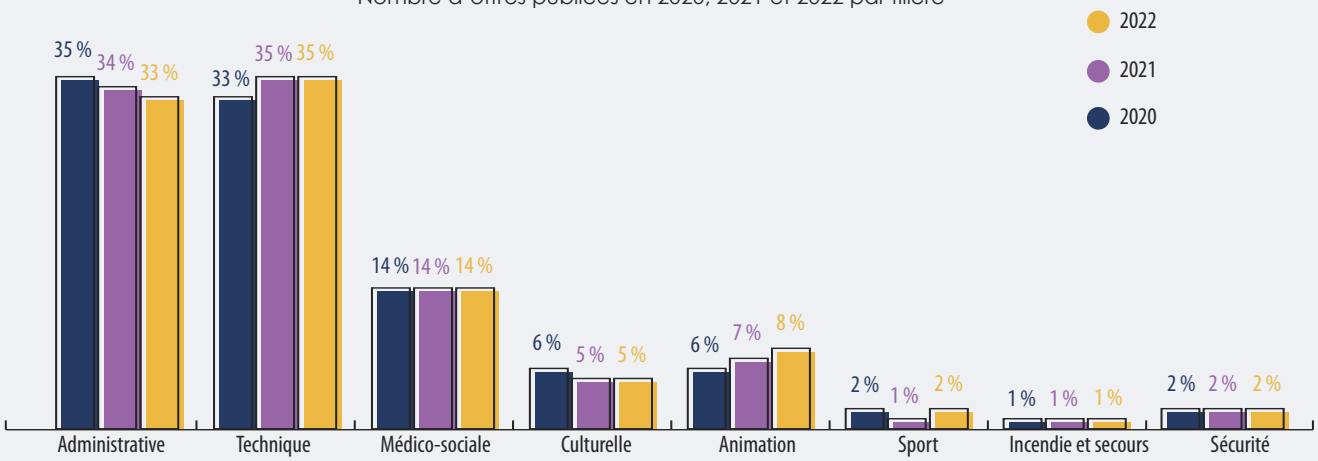


Des régions où l'emploi est inégalement concentré

Proportion du département comportant le chef-lieu régional sur le total des offres publiées par région



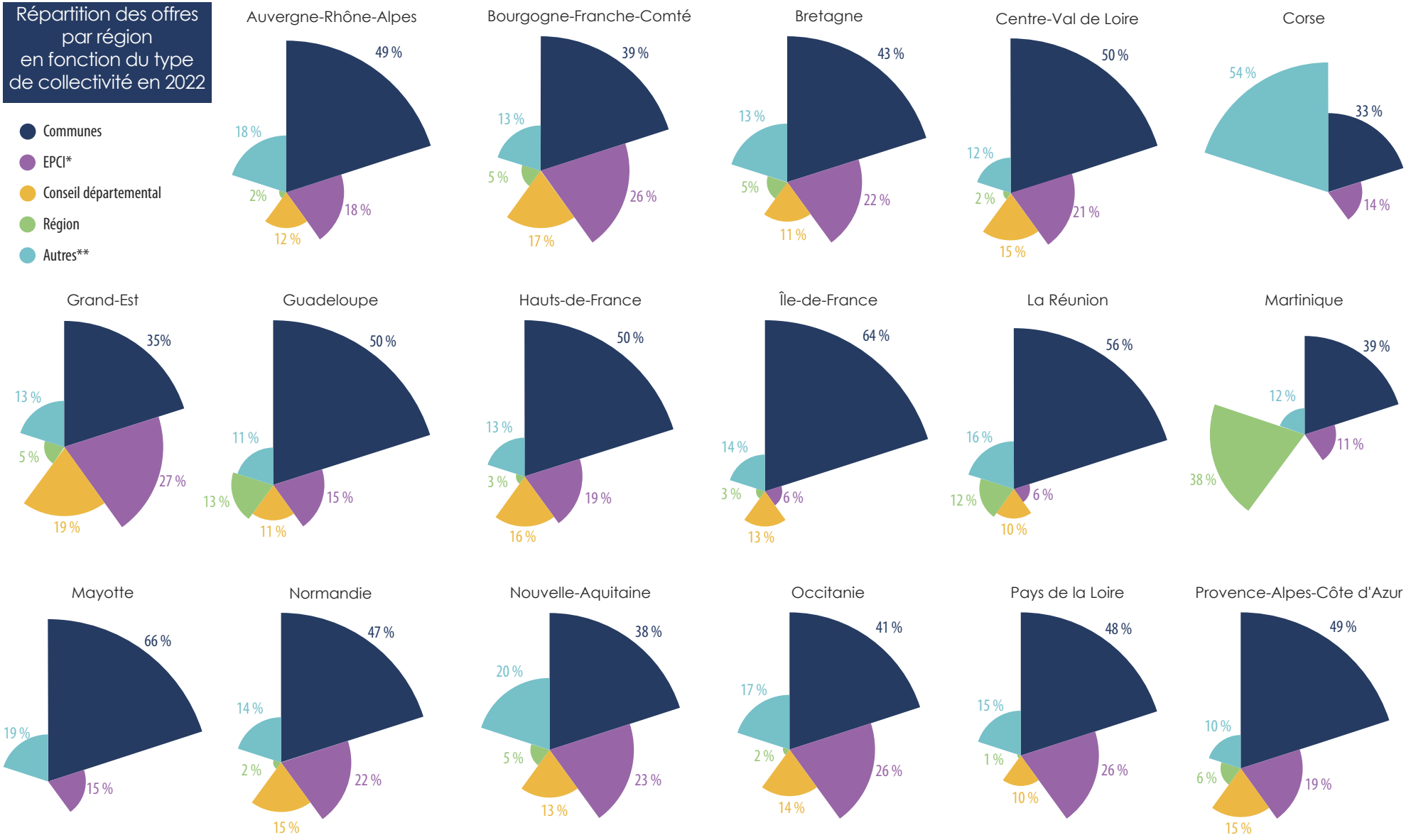
Nombre d'offres publiées en 2020, 2021 et 2022 par filière*



*Source : Bilan de l'emploi (BDE) 2017-2020 / SET 2021-2023

**Source : Rapport DGAFP 2022

Répartition des offres par région en fonction du type de collectivité en 2022



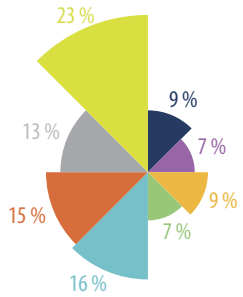
Source : BDE 2022

** EPCI : métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes*

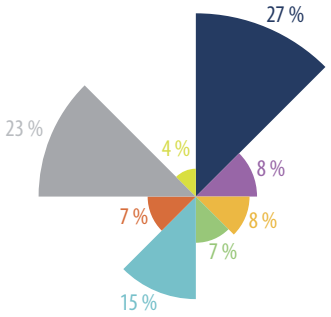
*** Autres : SIVU, SIVOM, CIAS, CCAS, CDE, OPH, SDIS, CDG et autres (PETR, syndicats mixtes, caisses de crédit municipal, …)*

Répartition des offres par région en fonction des strates de communes en 2022

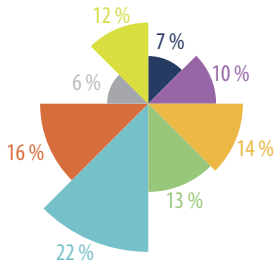
Auvergne-Rhône-Alpes



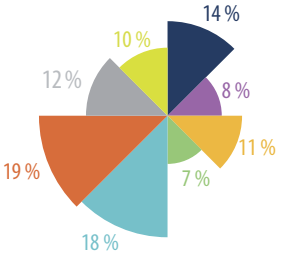
Bourgogne-Franche-Comté



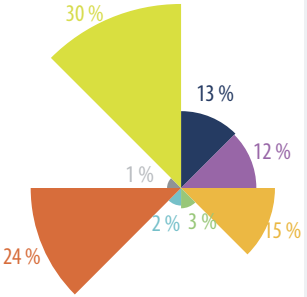
Bretagne



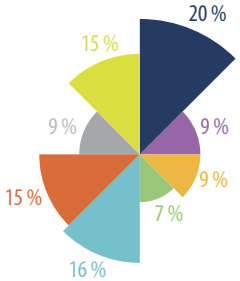
Centre-Val de Loire



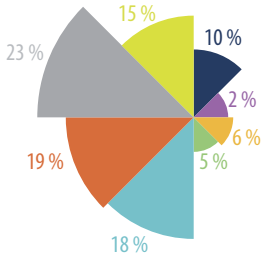
Corse



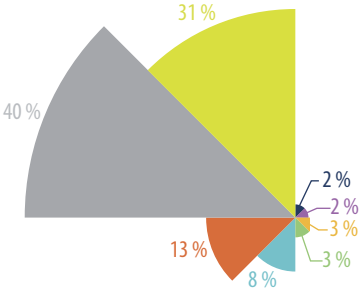
Grand-Est



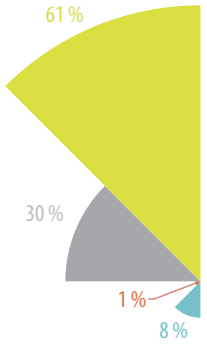
Hauts-de-France



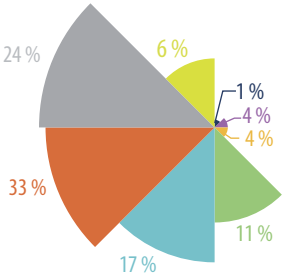
Île-de-France



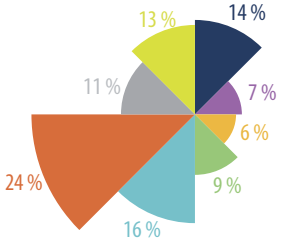
La Réunion



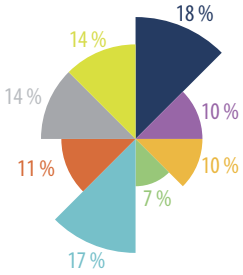
Martinique



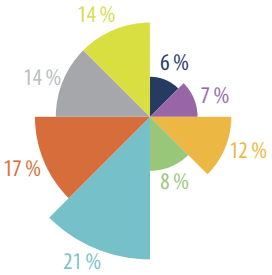
Normandie



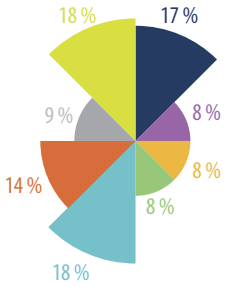
Nouvelle-Aquitaine



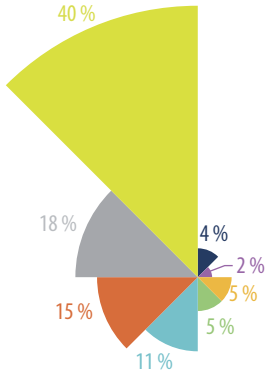
Pays de la Loire



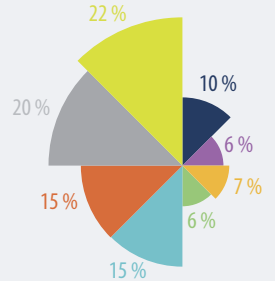
Occitanie



Provence-Alpes-Côte d'Azur

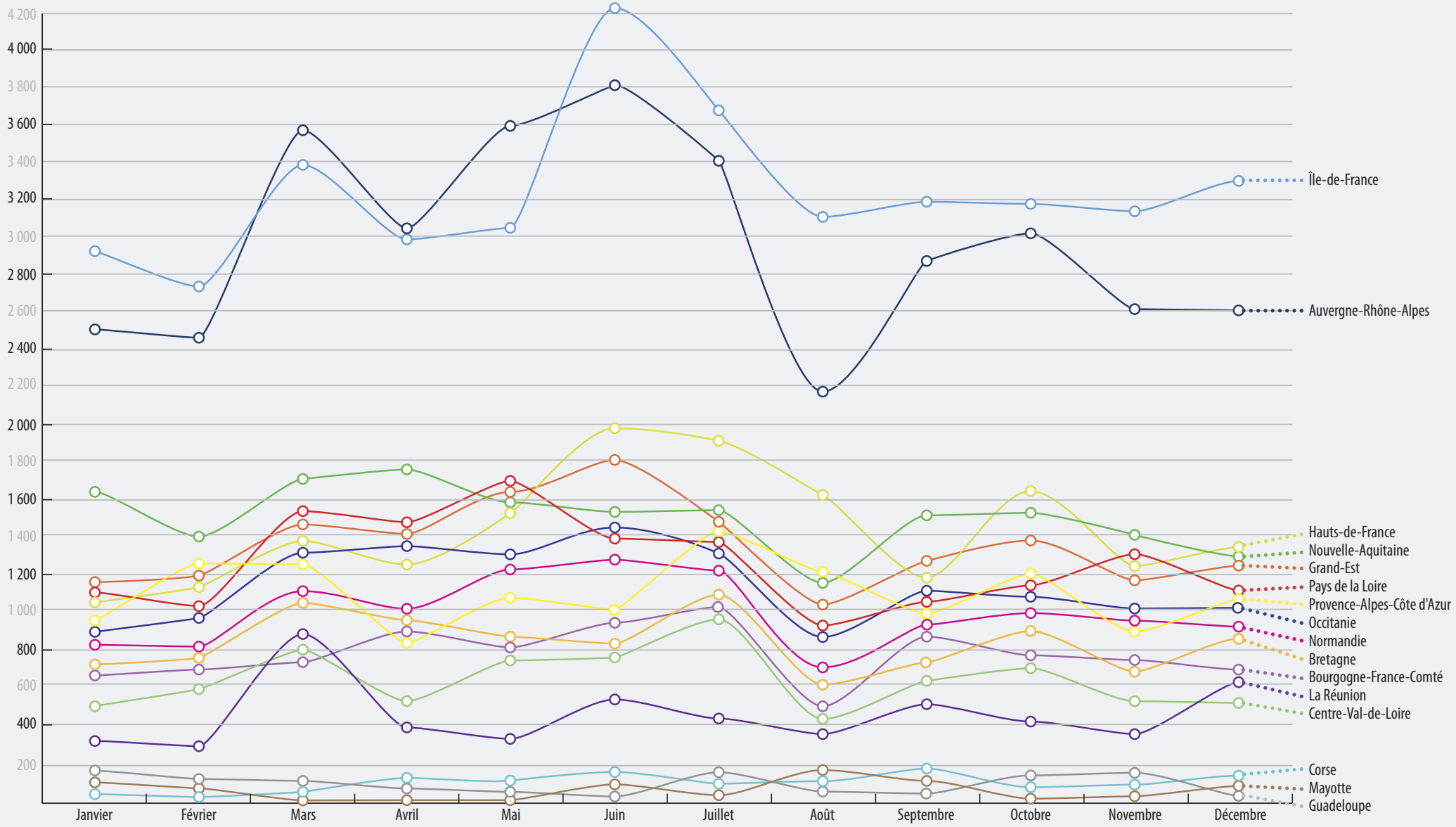


Total

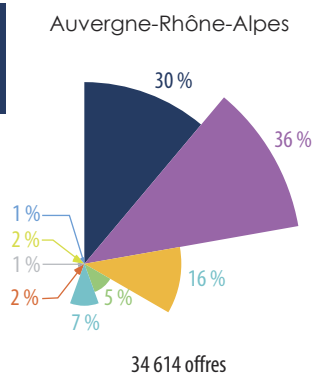


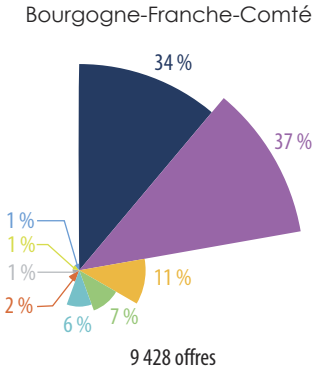
Source : BDF 2022

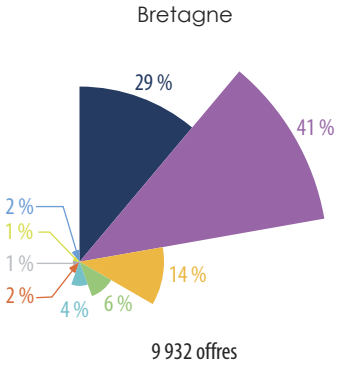
Evolution mensuelle du nombre d'offres publiées en 2022

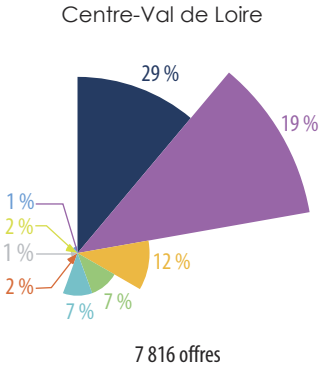


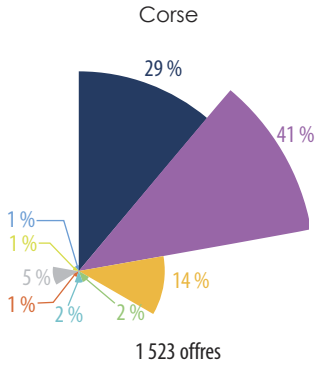
Part régionale des offres publiées par filière en 2022

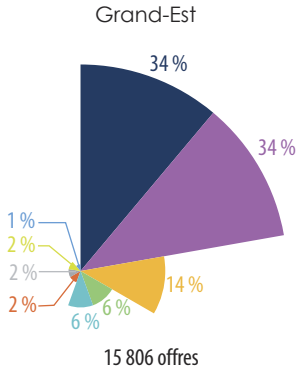


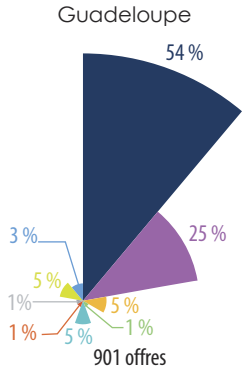


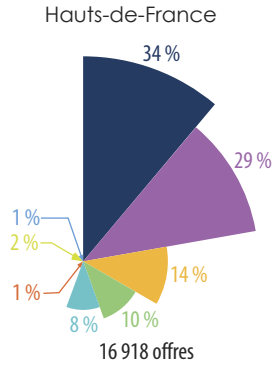


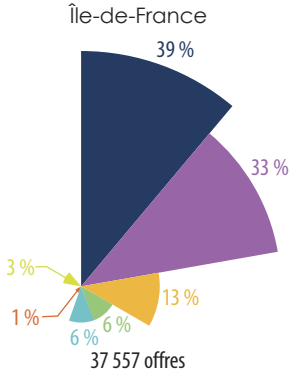


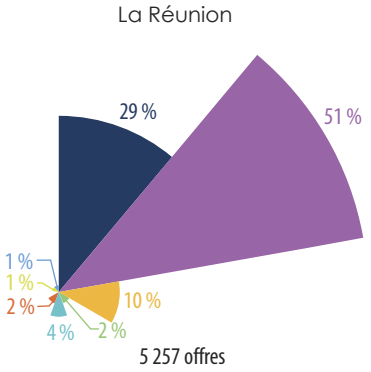


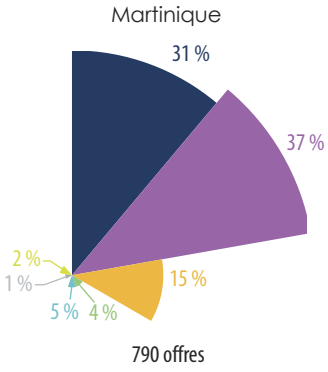


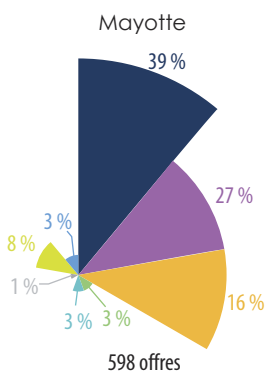


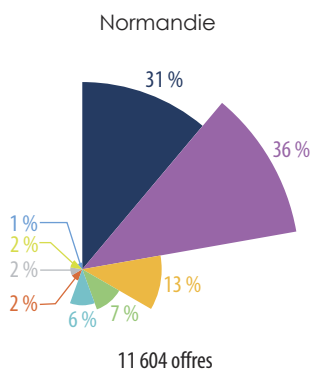


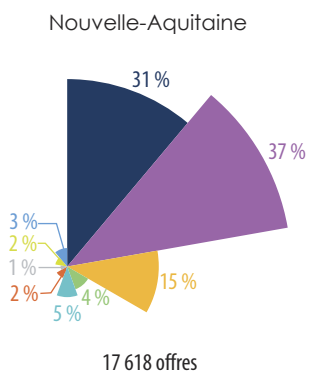


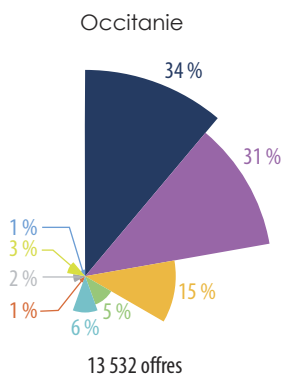


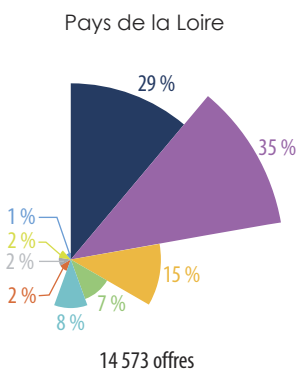


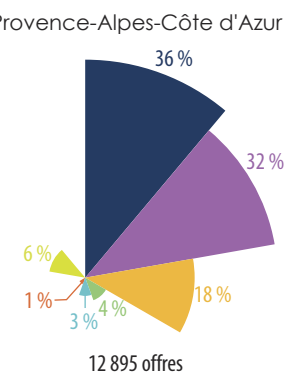










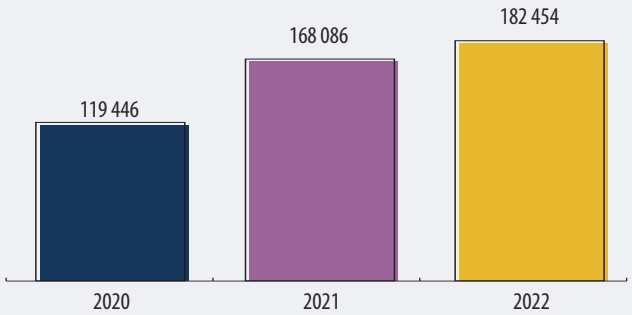


Source : BDE 2022

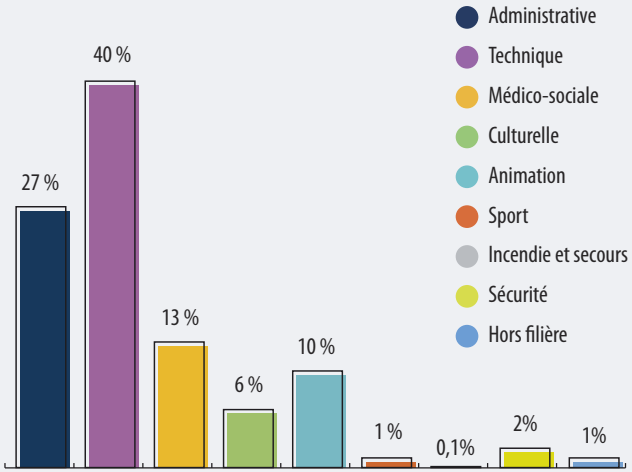
LES NOMINATIONS, UNE REMONTÉE D'INFORMATION VITALE POUR ANALYSER L'EMPLOI TERRITORIAL

Précisions méthodologiques : l'ensemble des données traitées dans cette partie concernent l'année 2022.

Répartition des nominations par année



Répartition des nominations 2022 par filière



85 % des offres d'emploi publiées en 2022 ont donné lieu à des nominations.

Depuis 2020, la répartition des nominations par filière reste stable pour la majorité des filières avec une légère diminution pour les filières technique et culturelle. En revanche, le nombre de nominations appartenant à la filière administrative tend à augmenter (*+2,5 points depuis 2020*).

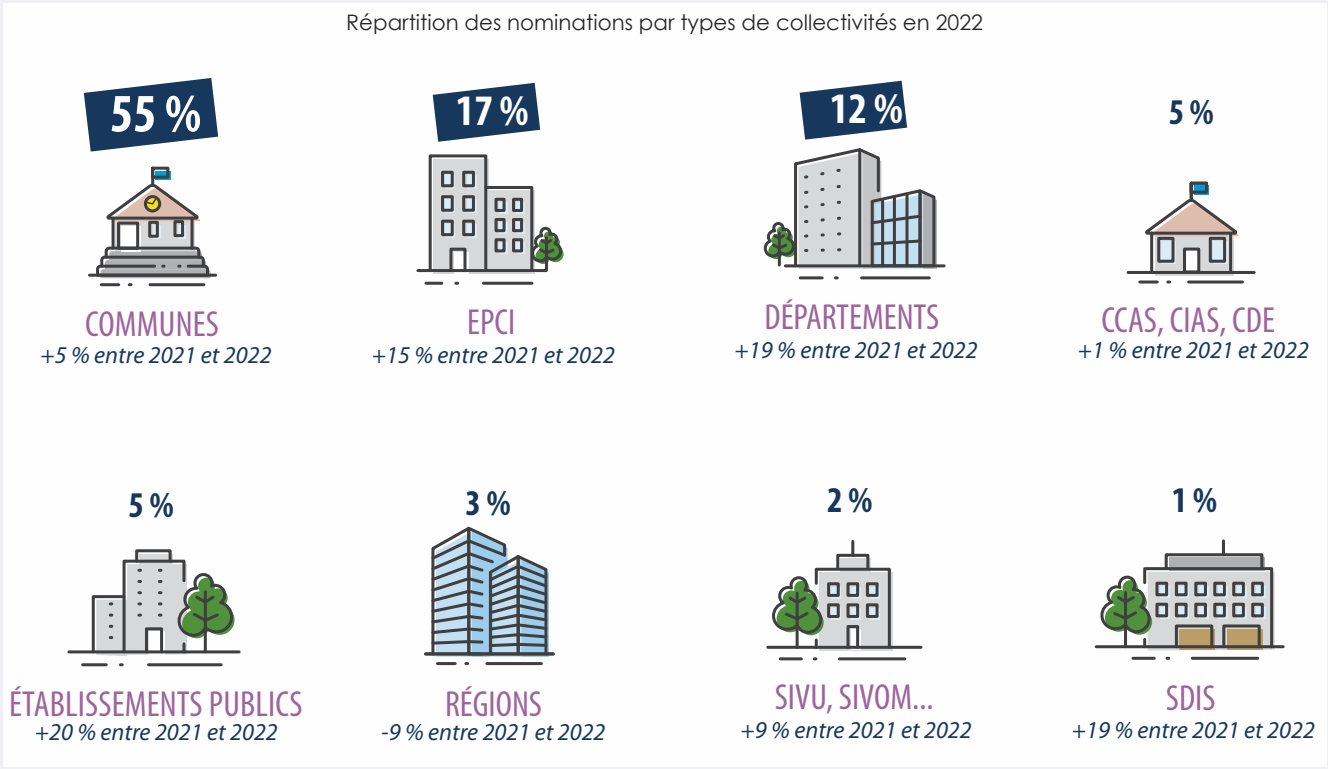
Globalement, malgré les spécificités propres à chaque territoire, l'ensemble des régions françaises connait la même répartition des nominations.

Quelques exceptions cependant :

- la Corse qui compte plus de nominations dans la filière technique que la moyenne nationale (*+10 points*) et la Martinique avec +20 points.
- la Guadeloupe et Mayotte comptent quant à elles plus de nominations dans la filière administrative que la moyenne (*+17 points pour la Guadeloupe et +10 points pour Mayotte*).

PRÈS DE 7 AGENTS SUR 10 SONT NOMMÉS DANS LES FILIÈRES ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE.

Répartition des nominations par types de collectivités en 2022



La répartition des nominations

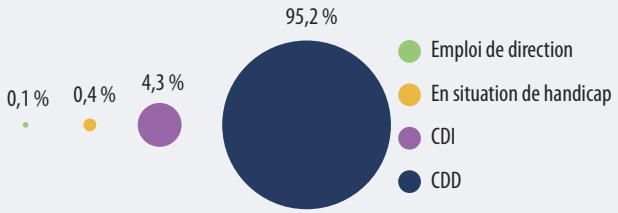
A l'échelle nationale :

- 54 % de nominations de titulaires ;
- 46 % de nominations de contractuels.

Quelques territoires ont des taux de nomination de titulaires bien supérieurs à la moyenne nationale, il s'agit des régions Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Guadeloupe et Bretagne.

A l'inverse, les régions Île-de-France, Mayotte et La Réunion se démarquent en ayant un taux de nomination de contractuels plus important que la moyenne.

Motifs de nomination de contractuels en 2022

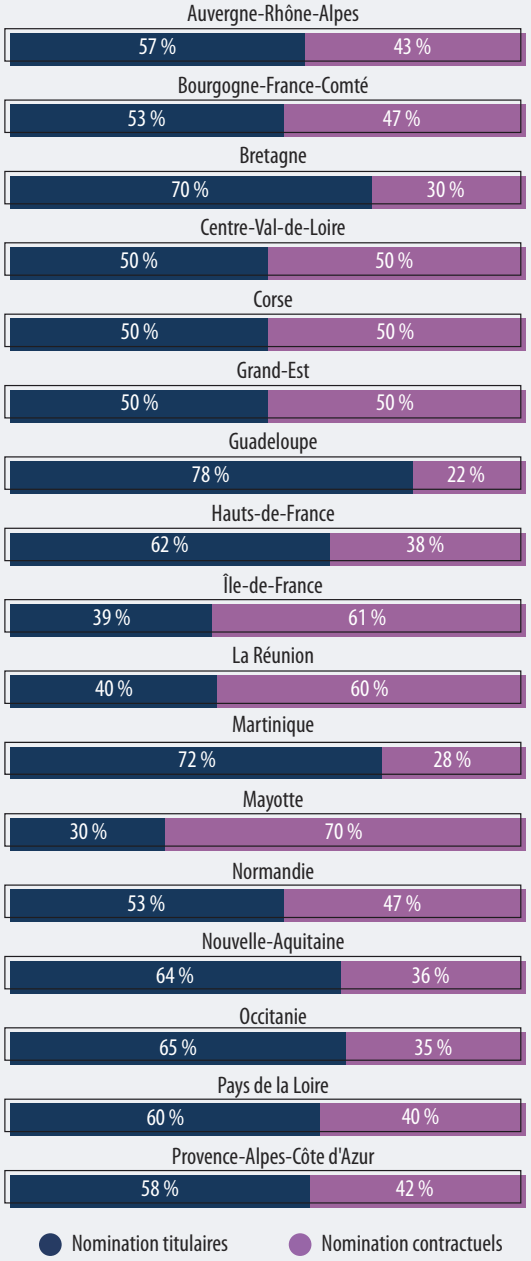


En 2022, la part de chaque motif de recrutement de contractuels n'a pas significativement évolué par rapport à 2020. Cependant, on peut observer une légère diminution des recrutements de contractuels en CDI au profit d'agents en CDD (*+2 points*). Cela reflète les parcours de carrière moins linéaire, avec davantage de mobilité pour les agents contractuels.

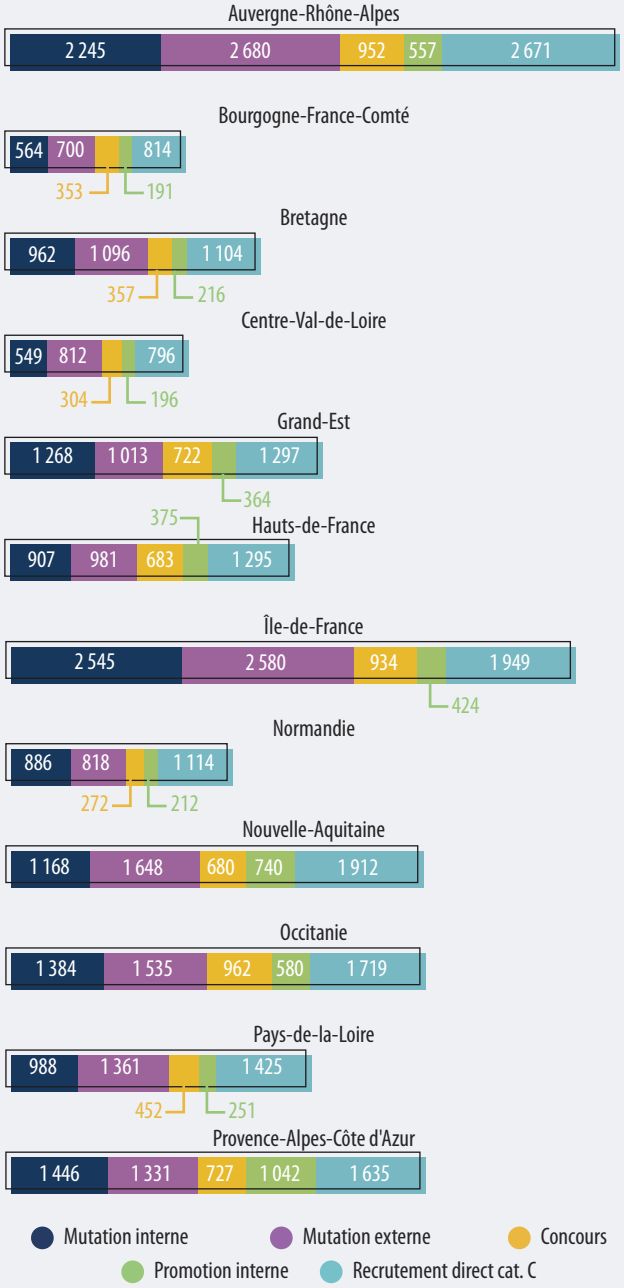
La plupart des régions détiennent sensiblement la même répartition qu'à l'échelle nationale sauf pour :

- La région Nouvelle-Aquitaine concernant le recrutement d'agents en CDI (*+2 points / moyenne nationale*) ;
- La région Bretagne concernant le recrutement d'agents en situation d'handicap (*+1,5 points / moyenne nationale*).

Nomination par statut et par région en 2022



Répartition des principaux modes de recrutement par voie statutaire et par région en 2022



3 **nominations de titulaires sur 10** en 2022 sont liées à un recrutement direct en catégorie C. Cette dynamique est sensiblement la même dans chaque région sauf pour les collectivités situées en Outre-Mer pour lesquelles le ratio est inférieur.

Pour rappel, le recrutement direct rend possible le recrutement de certains agents sans qu'ils aient à passer un concours. Cette possibilité est ouverte aux grades de catégorie C ci-dessous :

- Adjoint administratif (*filière administrative*),
- Adjoint du patrimoine (*filière culturelle*),
- Adjoint technique et adjoint technique territorial des établissements d'enseignement (*filière technique*),
- Agent social (*filière sociale*),
- Adjoint d'animation (*filière animation*).

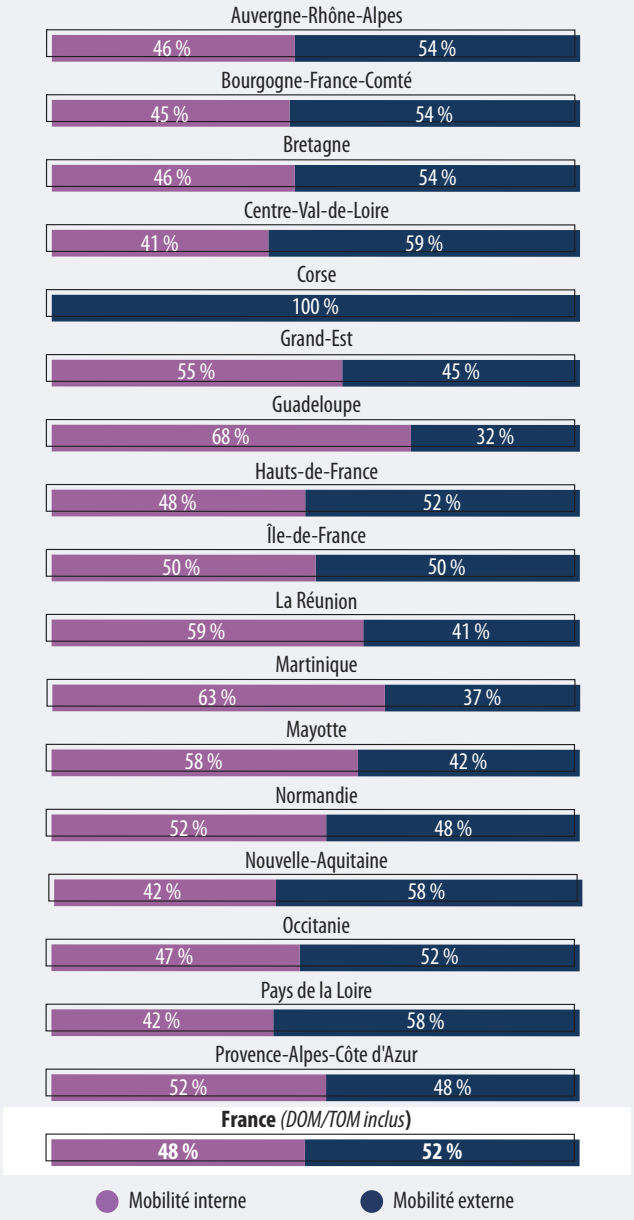
Focus sur les mobilités en 2022

La fonction publique territoriale permet aux agents de pouvoir évoluer tout au long de leur carrière professionnelle grâce à des dispositifs contribuant à la mobilité (*détachement, mise à disposition, mutation...*).

A cet égard, les agents titulaires peuvent bénéficier d'une mutation interne ou externe. On parle ainsi de mutation interne lorsque l'agent bénéficie d'un changement d'affectation au sein de la même collectivité ou établissement. La mutation externe concerne un agent souhaitant exercer un emploi dans une autre collectivité.

Suite à la crise sanitaire, en 2021 la part des mutations externes était plus importante que celle des mutations internes (58 % contre 42 %). Certaines régions, comme l'Île-de-France par exemple, ont connu une augmentation conséquente de la part des mutations externes (*elles représentaient 89 % des mutations en 2021 contre 57 % en 2020*).

Part des mobilités internes et externes par région en 2022



Répartition des nominations
en fonction du champ d'actions publiques en 2022

	Nombre de nomination	%
Citoyenneté, éducation, culture et sport	73 133	41 %
Services techniques et environnementaux	47 479	26 %
Social, santé publique	24 670	14 %
Organisation et gestion des ressources	21 568	12 %
Aménagement et développement durable des territoires	8 051	4 %
Sécurité	4 805	3 %

Le Top 6 des familles de métiers
en fonction des nominations en 2022

	Nominations	%
Architecture / bâtiment et logistique	28 590	16 %
Education / animation et jeunesse	25 795	14 %
Citoyenneté / population / affaires administratives et vie associative	21 324	12 %
Culture	12 547	7 %
Voirie et infrastructures	10 070	6 %
Restauration collective	10 026	6 %

Le Top 10 des familles de métiers qui ont le plus recruté en 2022

	Total général
Architecture, bâtiment et logistique	**13 %**
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	**12 %**
Education, animation et jeunesse	**11 %**
Culture	**6 %**
Voirie et infrastructures	**6 %**
Inclusion sociale	**5 %**
Ingénierie écologique	**5 %**
Enfance et famille	**5 %**
Santé publique	**4 %**
Finances	**4 %**

Le Top 10 des métiers qui ont le plus recruté en 2022*

2022		2021	2020
n° 1	**Assistant de gestion administrative**	n° 1	n° 6
n° 2	**Animateur enfance-jeunesse**	n° 2	n° 2
n° 3	**Travailleur social**	n° 4	n° 9
n° 4	**Enseignant artistique**	n° 3	n° 4
n° 5	**Assistant éducatif petite enfance**	n° 7	n° 8
n° 6	**Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant**	n° 6	n° 3
n° 7	**Chargé de propreté des locaux**	n° 5	n° 1
n° 8	**Chargé d'accueil**	n° 9	-
n° 9	**Animateur éducatif accompagnement périscolaire**	-	n° 5
n° 10	**Agent de services polyvalent en milieu rural**	-	-

** Méthode : indicateur lié à la durée moyenne de publication des offres*

Le Top 10 des métiers en tension en 2022*

2022		2021	2020
n° 1	**Médecin**	-	-
n° 2	**Directeur ou directrice général(e)**	n° 2	n° 8
n° 3	**Responsable des services techniques**	n° 1	-
n° 4	**Secrétaire de mairie**	n° 5	n° 1
n° 5	**Chef de projet foncier / urbanisme et aménagement**	-	-
n° 6	**Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif**	-	-
n° 7	**Développeur économique**	-	-
n° 8	**Chargé d'opération de construction**	-	-
n° 9	**Médecin de médecine préventive**	-	-
n° 10	**Directeur des ressources humaines**	-	-

Zoom sur le métier de secrétaire de mairie

On constate une baisse, certes légère, mais installée depuis 3 ans concernant la durée de publication des offres sur ce métier.

	2020	2021	2022
Durée moyenne de publication	43 jours	42 jours	41 jours
Nombres d'offres sur emploi permanent	2 695	2 978	3 292

Cette baisse est corrolée avec une augmentation de 22 % du nombre des offres publiées entre 2020 et 2022.

Le vivier de secretaires de mairie est plus conséquent et permet donc de répondre à la tension de recrutement. L'action de professionnalisation des CDG est sans doute une explication à cette tendance.

FOCUS SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Éléments d'information générale

Le concours est le mode d'accès de droit commun à la Fonction Publique Territoriale. **Trois types de concours** existent :

- **Les concours externes** qui sont ouverts aux candidats possédant un titre ou un niveau de diplôme déterminé (*ou bénéficiant d'une dérogation ou d'une équivalence de diplôme*) ;
- **Les concours internes** qui sont ouverts aux agents publics (*fonctionnaires et contractuels de droit public*) justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique ;
- **Les concours de troisième voie** qui sont ouverts aux candidats justifiant pendant une durée prolongée de certaines activités professionnelles privées, d'un mandat d'élu local ou d'un mandat de responsable d'association.

Au niveau de la temporalité, un concours est scindé en trois phases :

- Date d'arrêté d'ouverture (JO) ;
- Date de 1re épreuve ;
- Date de liste d'aptitude / admis.

S'agissant des examens professionnels, ils sont ouverts uniquement aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent d'accéder à un grade ou à un cadre d'emplois plus élevé et, contrairement aux concours, ils ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts. Il existe **2 types d'examens professionnels :**

- **L'examen professionnel d'avancement de grade,** comme son nom l'indique, il permet à un fonctionnaire d'accéder au grade supérieur ;
- **L'examen professionnel de promotion interne**, qui permet à un fonctionnaire d'évoluer sur un cadre d'emplois supérieur.

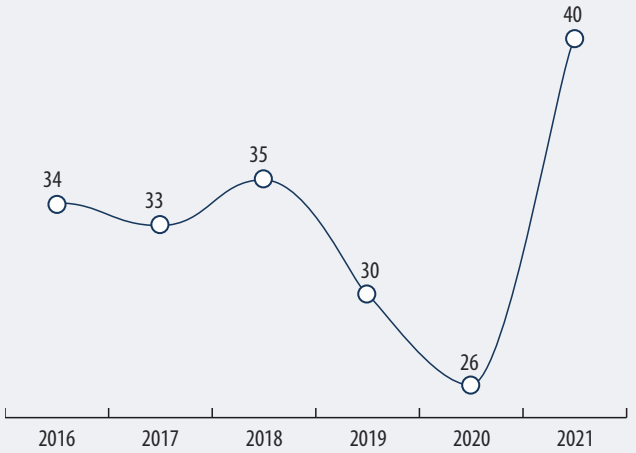
L'admission à un examen professionnel repose sur un seuil minimal à atteindre, fixé par les membres du jury, qui ne peut être inférieur à 10/20.

Il est à noter que la majorité des concours et examens professionnels sont organisés à un rythme biennal. Ce n'est pas le cas de la session 2021.

La session 2021, une année atypique !

	Concours	Examen professionnel
Nombre d'opérations organisées	40	17
Nombre de postes ouverts	27 456	Non concerné
Taux de réussite	20 %	46 %

Évolution du nombre de types de concours* organisés



Suite à une crise sanitaire marquée par deux confinements en 2020, la session 2021 fut l'occasion d'organiser les concours reportés. Ce report est visible avec une hausse de 33 % du nombre de postes ouverts par rapport à 2019.

L'évolution du nombre de concours organisés dépend, conformément à l'article L.325-29 du Code général de la fonction publique, de l'état des listes d'aptitude, de la périodicité définie, du recensement des besoins prévisionnels des employeurs territoriaux et du nombre de Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE).

** Type de concours : à titre d'exemple pour la session 2021, le concours d'attaché représente un type de concours*

Ainsi pour cette session 2021, nous avons choisi d'analyser les concours ouverts au Journal Officiel en 2021 ou ayant eu une épreuve en 2021 et n'ayant pu être intégrés sur la session 2020 du fait du décalage du calendrier d'organisation (*exemple avec le concours d'attaché*). Il n'est donc pas possible de réaliser une comparaison pluriannuelle.

Répartition des types de concours organisés par catégorie et par filière en 2021

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	1	1	2	0	**4**
Technique	1	1	2	2	**6**
Sociale	NC	2	0	3	**5**
Médico-sociale	NC	5	0	2	**7**
Médico-technique	NC	0	1	0	**1**
Culturelle	2	3	4	1	**10**
Animation	NC	NC	2	1	**3**
Sportive	NC	1	0	0	**1**
Incendie et secours	*	0	0	1	**1**
Police municipale	NC	0	0	2	**2**
Total	**4**	**13**	**11**	**12**	**40**

* organisé par le Ministère de la sécurité civile
NC : non concernée

La filière Culturelle est celle qui a connu la plus grande variété de concours, avec dix types de concours.

1 concours sur 4 est rattaché à la filière Culturelle. Cependant, au niveau du poids de la part des lauréats, la filière Culturelle représente moins de 7 % du total des lauréats.

La filière Administrative pèse pour plus de 30 % des lauréats suivie par la filière technique avec près de 22 % des lauréats.

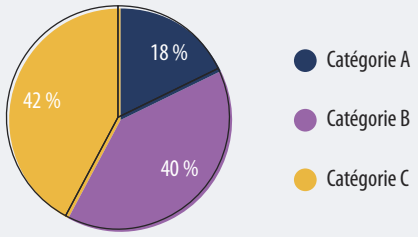
Répartition des lauréats de concours par filière en 2021

	Nb de lauréats	Part des lauréats %	Classement
Administrative	6 372	30,5 %	1
Technique	4 524	21,7 %	2
Sociale	3 138	15 %	3
Médico-sociale	3 041	14,6 %	4
Culturelle	1 323	6,3 %	5
Animation	1 118	5,4 %	6
Sécurité	858	4,1 %	7
Incendie et secours	399	1,9 %	8
Médico-technique	55	0,3 %	9
Sportive	30	0,1 %	10
Total	**20 858**	**100 %**	

La part des concours organisés par catégorie confirme le constat de la sous-représentation de la catégorie C par rapport aux effectifs, et par conséquent, de la surreprésentation des catégories A et B.

Ce phénomène s'observe chaque année. Il s'explique par le fait que les employeurs territoriaux ont beaucoup eu recours au recrutement direct sur certains cadres d'emplois de la catégorie C.

Répartition des lauréats par catégorie en 2021

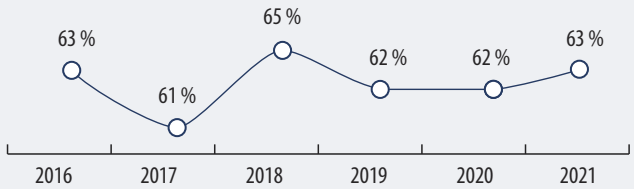


Il s'explique également par le nombre de grades en moyenne plus important dans les cadres d'emplois de catégorie B, ce nombre faisant augmenter mécaniquement le nombre de concours organisés en catégorie B.

Le nombre de présents par rapport au nombre d'inscrits est relativement stable depuis 2019.

La situation sanitaire ne semble donc pas avoir un impact significatif sur le taux de présence des candidats lors des sessions 2020 et 2021.

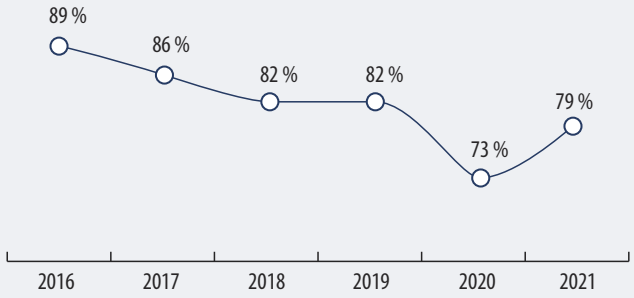
Évolution pluriannuelle du taux de présence aux épreuves



Après une diminution entre 2019 et 2020, avec une baisse de 9 points, la capacité des concours à satisfaire les besoins en poste se stabilise autour de 80 %. **Pour 10 postes ouverts, il y a 8 lauréats.**

Avec 3 504 lauréats, le concours de Rédacteur est celui qui, en nombre, comporte le plus d'admis avec un taux de pourvoi de 96 %.

Évolution pluriannuelle du taux de pourvoi aux épreuves



On constate une très forte sélectivité pour le concours d'ATSEM, deux fois plus importante que pour le concours d'ingénieur.

Est-ce dû à une attractivité plus forte du concours ? Moins de concurrence avec le secteur privé ? Une meilleure répartition des postes au niveau géographique ? Une concentration des postes d'ingénieur dans les grosses agglomérations ? (*cf. la publication du CIG de la Grande Couronne « L'Essentiel n° 128 » - page 12 - « De l'importance de déclarer des postes pour l'ouverture des concours »*).

Les grandes tendances des concours pour l'année 2021

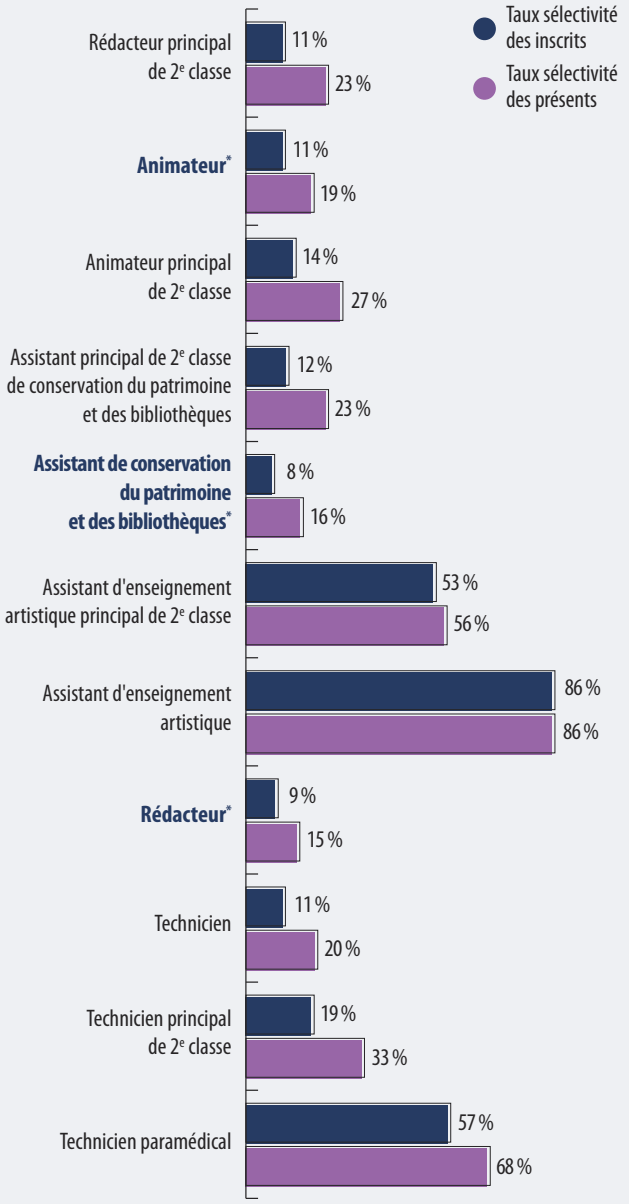
40 types de **concours ont été organisés** par les Centres de Gestion et le CNFPT en 2021, répartis selon les filières suivantes :

- **Filière Administrative**
  - Administrateur (A+)
  - Attaché (A)
  - Rédacteur principal de 2e classe (B)
  - Rédacteur (B)
- **Filière Technique**
  - Ingénieur en chef (A+)
  - Ingénieur (A)
  - Technicien (B)
  - Technicien principal de 2e classe (B)
  - Adjoint technique principal 2e classe établissement d'enseignement (C)
  - Agent de maîtrise (C)
- **Filière Sociale**
  - Conseiller socio-éducatif (A)
  - Assistant socio-éducatif (A)
  - Agent social principal de 2e classe (C)
  - ATSEM (C)
  - ATSEM principal de 2e classe (C)
- **Filière Sportive**
  - Conseiller des activités physiques et sportives (A)

- **Filière Médico-Technique**
  - Technicien paramédical (B)
- **Filière Animation**
  - Animateur (B)
  - Animateur principal de 2e classe (B)
  - Adjoint d'animation principal de 2e classe (C)
- **Filière Culturelle**
  - Conservateur de bibliothèques (A+)
  - Conservateur du patrimoine (A+)
  - Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1re classe (A)
  - Directeur d'établissement d'enseignement artistique 2e classe (A)
  - Bibliothécaire (A)
  - Assistant principal de 2e classe de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)
  - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)
  - Assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe (B)
  - Assistant d'enseignement artistique (B)
  - Adjoint du patrimoine principal de 2e classe (C)
- **Filière Médico-Sociale**
  - Puéricultrice territoriale de classe normale (A)
  - Infirmier en soins généraux (A)
  - Médecin de 2e classe (A)
  - Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle (A)
  - Psychologue de classe normale (A)
  - Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe (C)
  - Auxiliaire de soins principal de 2e classe (C)
- **Filière Incendie et Secours**
  - Caporal sapeur-pompier (C)
- **Filière Sécurité**
  - Garde champêtre chef (C)
  - Gardien brigadier de police municipale (C)

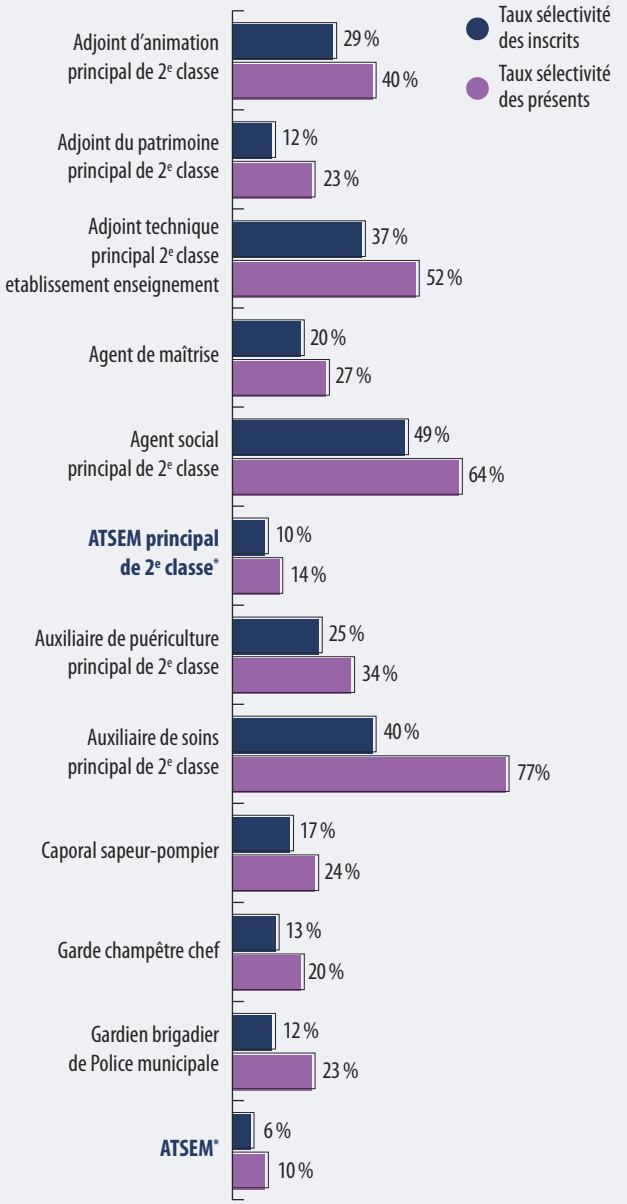
Sélectivité des concours de catégorie A et A+ en 2021

Sélectivité des concours de catégorie B en 2021



**** Concours sélectif : moins d'un candidat présent sur 5 est lauréat***

Sélectivité des concours de catégorie C en 2021



Concours sélectif : moins d'un candidat présent sur 5 est lauréat

Top 6 des concours en 2021**

	Postes ouverts	Candidats inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence	Taux de réussite	Taux de pourvoi
Agent de maîtrise	3 041	9 477	6 901	2 975	1 871	73 %	27 %	62 %
ATSEM principal de 2e classe	2 466	23 376	17 335	7 190	2 420	74 %	14 %	98 %
Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe	1 922	6 607	4 800	2 089	1 633	73 %	34 %	85 %
Rédacteur	3 657	37 338	24 053	5 818	3 504	64 %	15 %	96 %
Rédacteur principal de 2e classe	1 605	10 574	4 807	1 533	1 117	45 %	23 %	70 %
Attaché	1 735	20 528	11 893	3 287	1 698	98 %	14 %	98 %

Les grandes tendances des examens professionnels pour l'année 2021

17 **types d'examens professionnels ont été organisés** par les Centres de Gestion et le CNFPT en 2021, répartis selon les filières suivantes :

- **Filière Administrative**
  - Administrateur territorial (A+)
  - Attaché principal (A)
  - Adjoint administratif principal de 2e classe (C)
- **Filière Technique**
  - Ingénieur en chef territorial (A+)
  - Technicien principal de 2e classe (B)
  - Technicien principal de 1re classe (B)
  - Agent de maîtrise (C)
- **Filière Culturelle**
  - Directeur d'établissement d'enseignement artistique (A)
  - Assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe (B)
- **Filière Animation**
  - Animateur principal 1re classe (B)
  - Adjoint d'animation principal de 2e classe (A)
- **Filière Sportive**
  - Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1re classe (B)
  - Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2e classe (B)
- **Filière Sociale**
  - Éducateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle (A)
  - Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle (A)
- **Filière Médico-Sociale**
  - Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle (A)
- **Filière Incendie et secours**
  - Caporal sapeur-pompier (C)

L'organisation des concours et examens professionnels sur les grades de catégorie A+ relève du CNFPT.

En 2021, celui-ci a organisé 2 examens professionnels : l'un dans la filière Administrative (*administrateur*), l'autre dans la filière Technique (*ingénieur en chef*).

** *Méthode : concours ayant attiré le plus de candidats*

Examens professionnels organisés par les CDG en 2021

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'examens professionnels	7	6	4	**17**
Candidats inscrits	5 796	5 040	9 298	**20 137**
Candidats présents	4 299	3 998	7 960	**16 257**
Taux de présence	74 %	79 %	86 %	**81 %**
Candidats admissibles	2 245	2 493	6 293	**11 031**
Lauréats	1 543	1 685	4 187	**7 415**
Taux de réussite	27 %	33 %	45 %	**37 %**

Top 3 des examens professionnels
qui comptent le plus grand nombre d'inscrits en 2021

	Inscrits	Taux de présence	Taux de réussite
Agent de maîtrise	5943	86 %	38 %
Technicien principal de 2e classe	2855	77 %	22 %
Attaché principal	4405	77 %	27 %

Avec 17 examens professionnels en 2021 et 21 examens professionnels organisés en 2020 (*contre 13 en 2019*) et malgré toutes les contraintes liées au contexte sanitaire, plus de 20 000 candidats se sont inscrits aux examens professionnels organisés par les Centres de Gestion sur la session 2021.

Le taux de présence s'élève globalement à 80 % et retrouve un niveau proche de celui de 2018 (80 %). Il ne semble pas y avoir eu d'effet dissuasif provoqué par la crise sanitaire.

Focus sur la situation comparée Femmes/Hommes

Il semble que plus le concours correspond à un grade d'une catégorie élevée, plus la présence des femmes aux épreuves est marquée.

Le taux de féminisation des lauréats des concours de catégories A et B est équivalent au taux de féminisation des présents. Il semble donc que les femmes réussissent relativement mieux les concours menant à des fonctions d'encadrement.

Le faible taux de féminisation des présents et des lauréats aux examens professionnels de catégorie B s'explique en partie par l'organisation des examens professionnels de technicien principal de 2e classe et technicien principal de 1re classe, qui représentent un volume important de candidats (*cf. « Top 3 des examens professionnels qui comptent le plus grand nombre d'inscrits en 2021 »*).

	Concours		Examens professionnels	
	Présentes	Lauréates	Présentes	Lauréates
Cat. A	72 %	75 %	75 %	77 %
Cat. B	75 %	73 %	23 %	29 %
Cat. C	72 %	68 %	50 %	49 %
Total	**73 %**	**71 %**	**50 %**	**50 %**

ZOOM SUR… LES DONNÉES RETRAITE

LES DÉPARTS À LA RETRAITE

Note méthodologique :

Pour rappel, il existe deux régimes de retraite dans la fonction publique territoriale :

- **Le régime CNRACL** auquel cotisent les agents titulaires à temps complet ou à temps non complet dès lors que la durée hebdomadaire de travail est supérieure ou égale à 28 heures.
- **Le régime IRCANTEC** auquel cotisent les agents non titulaires ainsi que les agents titulaires à temps non complet (*dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures*), les agents titulaires sans droit à pension CNRACL et les élus locaux.

Quelques chiffres

- Près de 53 000 départs à la retraite en 2021, dont 5 059 départs pour invalidité soit près de 1 départ sur 10 pour invalidité ;
- Le nombre de départs à la retraite représente près de 3 % des effectifs de la Fonction Publique Territoriale ;
- L'âge moyen des départs à la retraite est compris entre 62 ans (*pour les agents soumis au régime CNRACL*) et 63 ans et 1 mois (*pour les agents soumis au régime Ircantec*). Cet âge de départ est en augmentation par rapport à 2020 et ne cesse de progresser depuis 2017 ;
- 53 % des départs concernent la filière Technique ;
- Plus de la moitié des départs en retraite concernent des agents communaux.

Les grandes tendances en matière de départs à la retraite

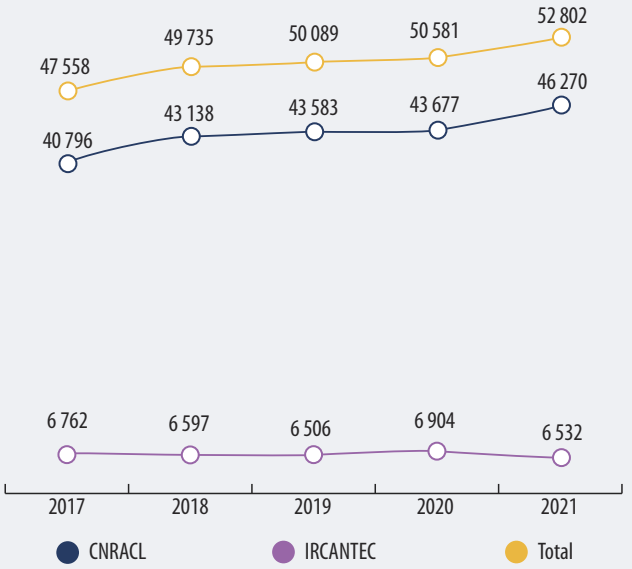
52 802 **départs en retraite ont été constatés en 2021** dont 46 270 agents relevant du régime de retraite CNRACL et 6 532 du régime IRCANTEC.

Entre 2017 et 2021, on constate une **augmentation du nombre total de départs à la retraite de 11 %.**

UNE AUGMENTATION DES DÉPARTS À LA RETRAITE ENTRE 2020 ET 2021

Si le nombre de départs à la retraite est à la baisse pour les agents soumis au régime de l'IRCANTEC entre 2020 et 2021 (-5,4 %), le nombre de départs d'agents soumis au régime CNRACL observe une nette augmentation de près de 6 %.

Evolution pluriannuelle du nombre de départs à la retraite par régime

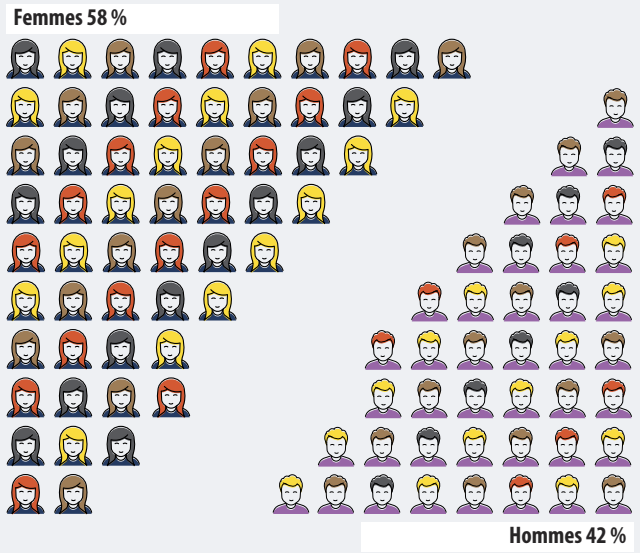


Une part des femmes importante dans le nombre de départs à la retraite

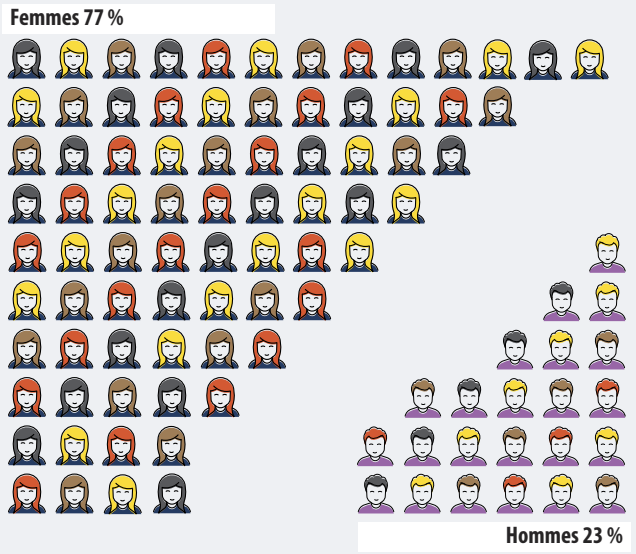
60 % **des départs à la retraite concernent des femmes** en 2021. Sur le nombre de départs à la retraite des agents cotisant à la CNRACL, 58 % sont des femmes contre 42 % d'hommes. Concernant les agents partis à la retraite et cotisant à l'IRCANTEC, ce sont 77 % de femmes (*+1 point par rapport à 2020*) et 23 % d'hommes (*-1 point par rapport à 2020*).

Répartition genrée des départs à la retraite en 2021

CNRACL



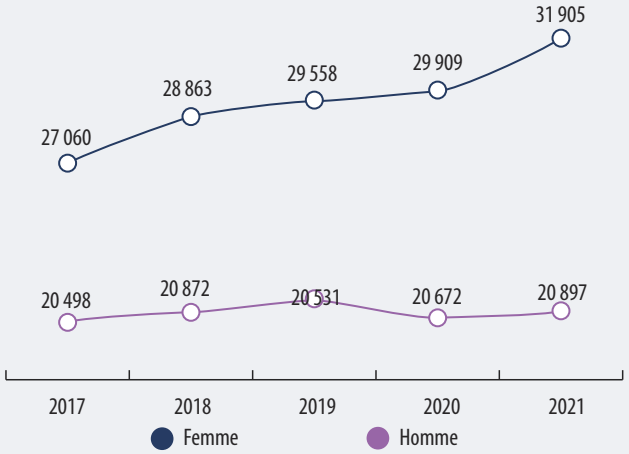
IRCANTEC



Ce phénomène peut notamment s'expliquer par une forte féminisation des agents publics territoriaux.

Cet état différencié, qui ne cesse de progresser, peut toutefois nous interroger quant à sa prise en compte en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences et sur ses éventuelles conséquences sur des métiers fortement genrés.

Evolution pluriannuelle du nombre de départs à la retraite par genre



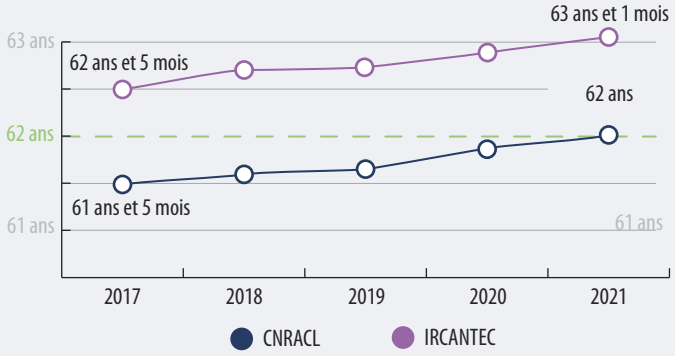
Entre 2017 et 2021, on constate une nette augmentation des départs à la retraite : +18 % pour les femmes et +2 % pour les hommes.

Entre 2020 et 2021, la courbe d'évolution des départs à la retraite augmente, de façon plus significative pour les femmes que pour les hommes.

Un âge moyen de départ à la retraite en légère augmentation

L'âge moyen tend à augmenter légèrement, plus fortement en 2021 pour les agents cotisant à la CNRACL que pour ceux cotisant à l'IRCANTEC.

Evolution pluriannuelle de l'âge de départ à la retraite selon le régime de retraite

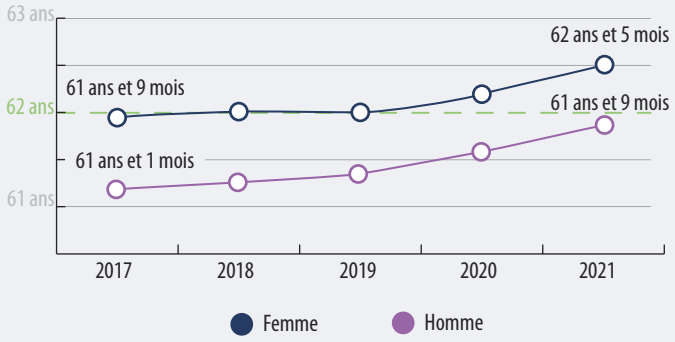


De cette façon, l'écart de l'âge moyen de départ à la retraite se réduit sensiblement entre les deux régimes (*1 an et 1 mois contre 1 an et 3 mois en 2020*).

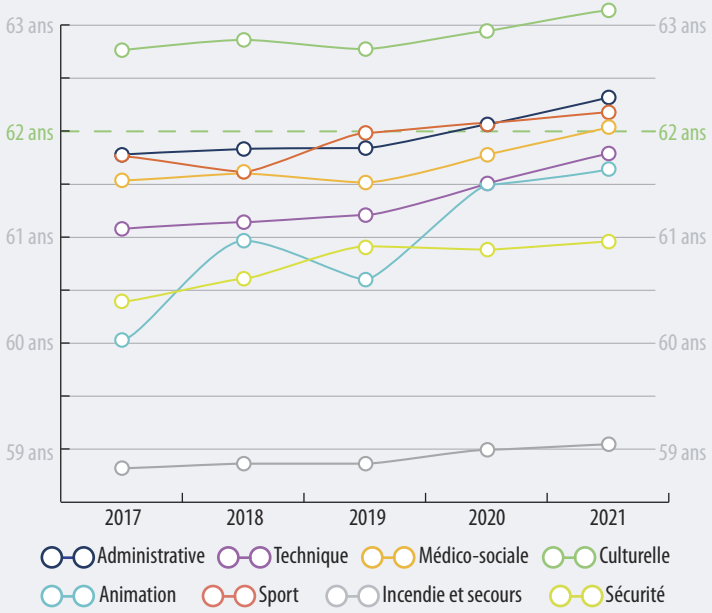
UN ÉCART DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI TEND À SE RÉDUIRE

Depuis 2017, l'écart entre l'âge moyen de départ à la retraite des femmes et des hommes se réduit peu à peu passant de 12 à 8 mois d'écart.

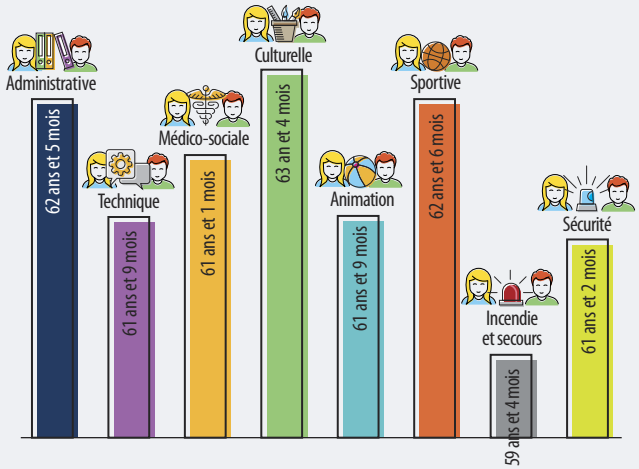
Evolution pluriannuelle de l'âge de départ à la retraite selon le genre



Evolutionde l'âge moyen de départ à la retraite par filière entre 2017 et 2021



Age moyen de départ à la retraite CNRACL en 2021 par filière



En 2021, la part des départs à la retraite des agents CNRACL à l'âge de 62 ans reste stable par rapport à 2020 (30 %).

La part des agents ayant 62 ans ou moins poursuit sa baisse, tandis que celle des agents ayant 63 et 64 ans augmente de façon significative.

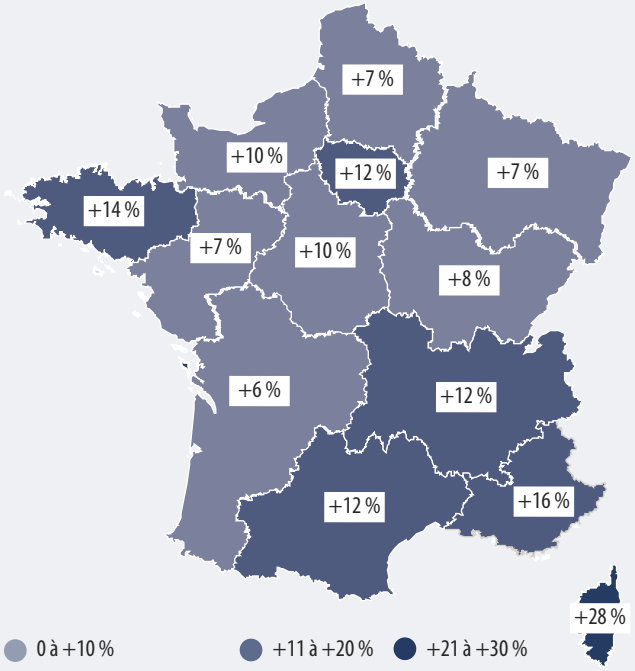
Concernant les agents IRCANTEC, la part des départs à la retraite d'agents ayant 62 ans ou moins reste la plus importante (59 %) mais on observe une baisse de 4 points par rapport à 2020.

Cette diminution s'accompagne de l'augmentation du nombre de départs à la retraite à l'âge de 63 ans (*+2 points par rapport à 2020*) et 65 ans (*+1 point par rapport à 2020*).

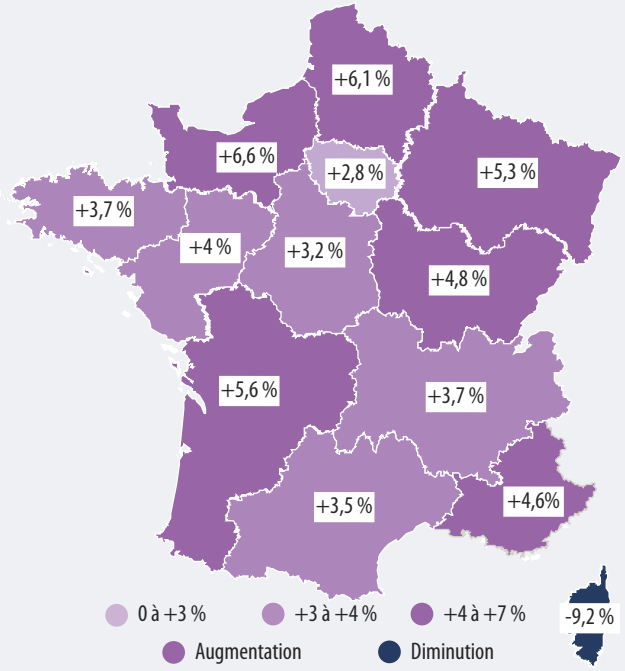
Répartition des départs à la retraite CNRACL en 2021 par filière

Technique	53 %
Administrative	25 %
Médico-sociale	13 %
Culturelle	4 %
Animation	2 %
Incendie et secours	2 %
Sportive	1 %
Sécurité	1 %

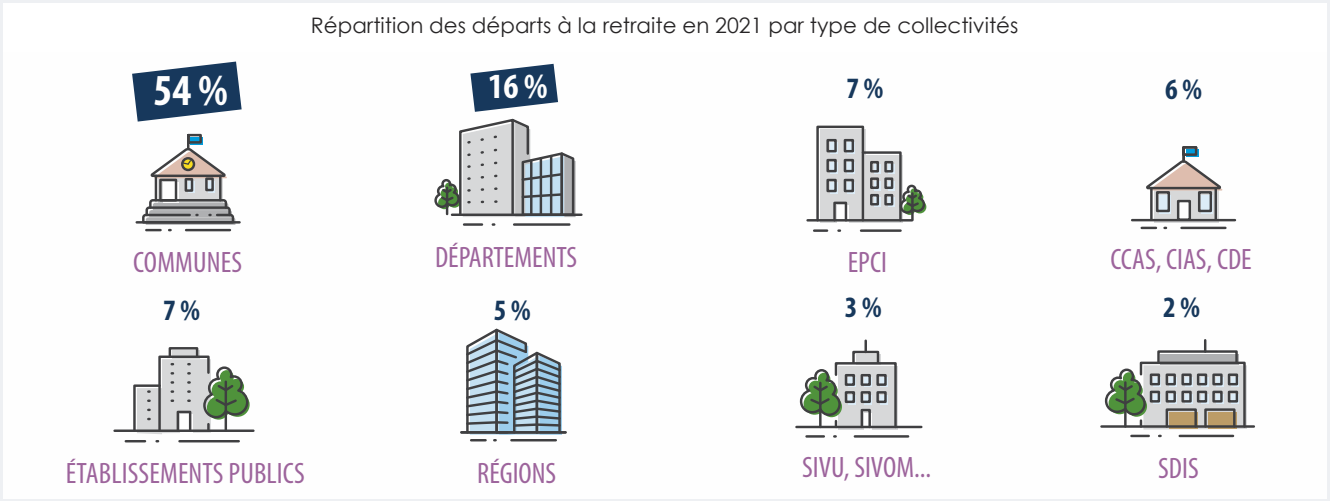
Evolution du nombre de départs à la retraite par région entre 2017 et 2021



Evolution du nombre de départs à la retraite par région entre 2020 et 2021



Répartition des départs à la retraite en 2021 par type de collectivités

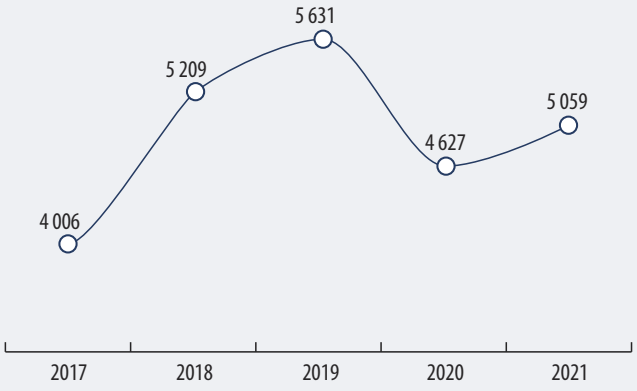


Les départs en retraite pour invalidité en nette augmentation en 2021

Pour rappel, la retraite pour invalidité ne concerne que les agents soumis au régime CNRACL. L'agent doit être déclaré inapte à ses fonctions de manière définitive et absolue et sans possibilité de reclassement. Cette inaptitude peut résulter d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'est pas prévu de durée minimum de service, d'âge minimum ou de taux d'invalidité spécifique pour pouvoir bénéficier d'une retraite pour invalidité.

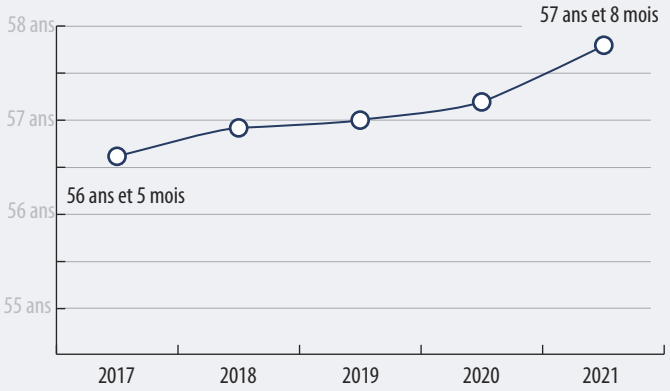
Evolution pluriannuelle des départs à la retraite pour invalidité



5 059 départs à la retraite pour invalidité ont été constatés en 2021. On remarque une forte augmentation par rapport à 2017 (+26 %).

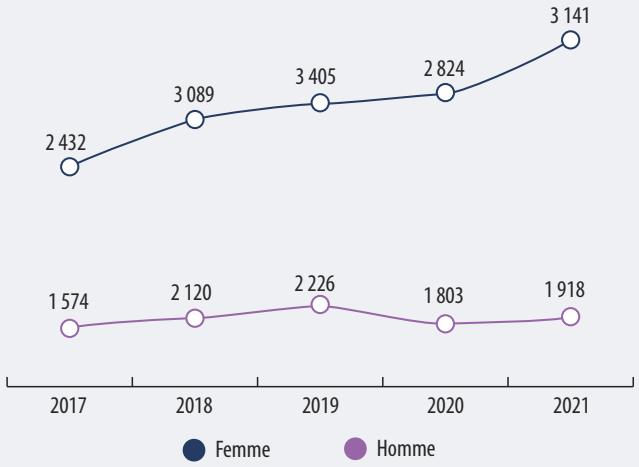
Après une baisse en 2020, le nombre de départs à la retraite pour invalidité repart à la hausse en 2021 (+9%). Il est possible que les délais d'instruction et d'administration des dossiers de retraite pour invalidité aient été entravés par la crise COVID, expliquant ainsi la baisse significative des chiffres en 2020, avant la hausse de 2021.

Evolution pluriannuelle de l'âge de départ à la retraite pour invalidité



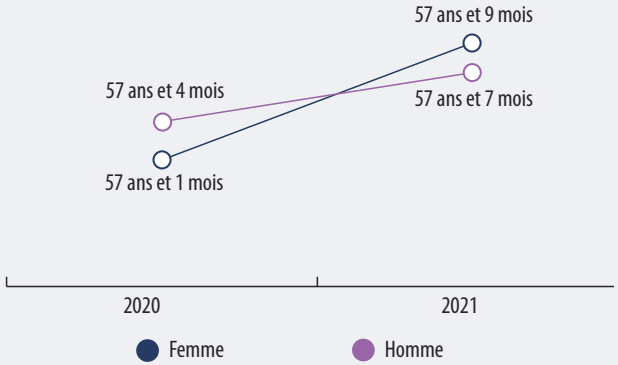
LES FEMMES SONT PLUS CONCERNÉES PAR LES DÉPARTS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ QUE LES HOMMES

Evolution des départs à la retraite pour invalidité entre 2017 et 2021 par genre



62 % des départs à la retraite pour invalidité concernent des femmes et 38 % concernent des hommes en 2021. Cette disproportion est toutefois cohérente avec la répartition genrée des effectifs.

Age moyen des départs à la retraite pour invalidité entre 2020 et 2021 par genre



ZOOM SUR… LES TRAVAILLEURS SOCIAUX

TRAVAILLEUR SOCIAL

36 700 AGENTS*

près de 2 % des effectifs total de la FPT

POLYVALENCE RELATIONNEL *Ecoute* *Accompagnement* AIDE
EMPATHIE PATIENCE *Rencontre* HUMAIN
ADAPTABILITÉ BIENVEILLANCE

AGENTS PRÉSENTS DANS
- DE 1 000 COLLECTIVITÉS

DÉPARTEMENTS

CCAS / CIAS

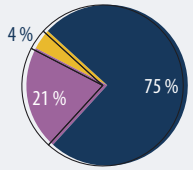
COMMUNES
+ DE 350 AGENTS

CDG

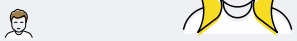
INTERCOMMUNALITÉS

2E MÉTIER AU SEIN
DES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX
PLUS DE 7 AGENTS SUR 10
CONCENTRÉS DANS CETTE STRUCTURE

STATUT DES AGENTS



RÉPARTITION SEXUÉE



5 % D'HOMMES

95 % DE FEMMES

ÂGE

ÂGE MÉDIAN **43 ANS**

ÂGE MOYEN **43 ANS ET 6 MOIS**

NIVEAU DE DIPLÔME

NIVEAU LICENCE / MASTER **74 %**

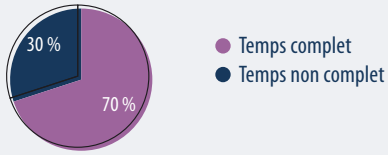
NIVEAU BTS / DUT **19 %**

RÉMUNÉRATION

SALAIRE MOYEN ANNUEL
33 225 € BRUT

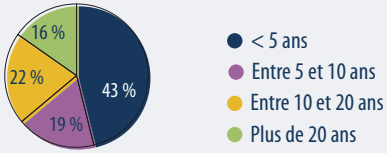
PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE
SUR LES RÉMUNÉRATIONS
TITULAIRES **16 %**
CONTRACTUELS **15 %**

TEMPS DE TRAVAIL



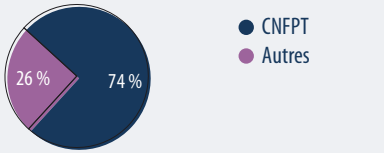
HORAIRE DE BUREAU
DÉPLACEMENTS OCCASSIONNELS
TÉLÉTRAVAIL (*20 % DES TRAVAILLEURS SOCIAUX*)

ANCIENNETÉ



ORGANISMES DE FORMATION

LE MÉTIER NECESSITE DE SE FORMER RÉGULIÈREMENT



RECRUTEMENT

DÉLAI DE RECRUTEMENT EN 2022

118 jours

EN 2021, **3 880 OFFRES** SUR EMPLOI PERMANENT
EN 2022, **5 024 OFFRES** SUR EMPLOI PERMANENT

349 CONSULTATIONS
EN MOYENNE PAR POSTE PUBLIÉ

80 % DES TRAVAILLEURS SOCIAUX CONSIDÈRENT QU'IL EXISTE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR CE TYPE DE POSTE

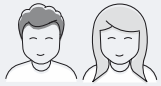
CONDITIONS DE TRAVAIL

70 % DES TRAVAILLEURS SOCIAUX SONT SATISFAITS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

62 % DES TRAVAILLEURS SOCIAUX TROUVENT LEUR RÉMUNÉRATION EN ADÉQUATION AVEC LEURS MISSIONS

60 % DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ESTIMENT QUE LEURS CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER SE SONT DÉGRADÉES

RETRAITE



5 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 3 ANS
10 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 6 ANS

1ER MÉTIER REMPLACÉ
APRÈS UN DÉPART À LA RETRAITE

* *Source : Enquête CNFPT*

Précisions méthodologiques

Les données ont été collectées via un questionnaire Limesurvey, diffusé directement auprès des collectivités par les CDG. Cette étude n'a pas de vocation à être exhaustive et sans redressement statistique. La finalité de l'étude étant de présenter les métiers de travailleurs sociaux et de réaliser un baromètre de satisfaction métier.

Remerciements

AICARDI Valérie, ALBERT Chrystelle, LOAIZA Alberto, ALZIAL Corinne, LEMAITRE Amélie, AMPHOUX Anne-Cécile, ANGEBAULT Hélène, VIEL Annette, ARNOSTI Sylvie, SASSI Audrey, BLANCHARD Aurélie, AUVRAY Guylène, AWANZINO Julie, BENSCH Karène, BENTOT Hayette, BERNARD Célia, BERTO Magali, BISSON Florence, BLANCHARD Aurélie, BLANCHARD Gunilla, BOLZE Cindy, BONNAT Céline, BORJINI Manel, BORRELLY Christine, BOUGUET Maëva, BREBAN Pascaline, BREBAN Pascaline, BRIVET Jean Louis, BUIRON Valérie, BURCHERI Linda, CARLIN Vanda, GILLET Caroline, CARON Candice, CAROTENUTO Sylvie, CANTINI Catherine, BOURAND Céline, CHABBERT Philippe, CLAVEZ LAURE, CLEMENT Lucy, COHIN SANDRA, COMBALBERT Marjorie, LE GALL Corinne, CROUZAT Christine, DALMAS Ophélie, DANIEL Léa, DELANOË Capucine, DELCASSÉ Anaïs, DEROUAULT Rachel, DESCAMPS ZAINA, DUBOSQ Chloé, DUNIAU Patricia, EHRHART Laurine, EL HASNAOUI Ilhem, FERNANDES Elodie, ROMAIN Florence, FORT Charlotte, FRANCES Emmanuelle, FRANCOIS Laure, FRANDJIAN Sylvie, GEOR Samantha, GIRARD Morgane, GONCALVES M-H, GOUHIER Véronique, GOURLAOUEN Juliette, GUERARD Hélène, GUYON Claude, HATRAF Fatima, HEMERY Laëtitia, HOSNI Saïda, HUMBERT Christel, JEANLIN Marinelly, JORGE Christine, JOSELON Marylène, LE BELLEGUY Julie, LABROUE Justine, LAFLEUR David, LASSEE Karine, LAUNAY Adeline, LE CALVÉ Maud, LE MEZEC Annie, LEROUX Lili, LOPES Vincent, LOPEZ Armelle, LOPEZ Emilie, LOSIO Myriam, LUZ Sandy, MACE Isabelle, MADOULET Benjamin, JEANLIN Marinelly, LANGUILLAT Marion, JACOB Marjorie, METAYER Didier, KHERBACHE Miloud, MIRAS Carole, KLOPFENSTEIN Sophie, LABBE Alexia, MOGIS Clémentine, MONGE-ROFFARELLO Marjorie, MOTTURA Morgane, MURILLO Catherine, POLI Mylène, TORCHARD Nathalie, NOZACMEUR Amélie, OBERTI Emmanuelle, PAROUX Agnès, PELISSIER Amélie, PELLIER Séverine, PIGNOL Françoise, PIN Mathilde, POUSSIER Angeline, PRAT Audrey, PRESTI Laureen, PROT Karine, SIMARD Rachel, RAMDANE Khadija, RATHIER Elise, RENOUX Audrey, RICHAUME Dylan, ROCHE Axelle, ROQUIGNY Sarah, ROULLIER Magali, ROUMIER Marylène, SABLE Chantal, SECHET Beatrice, SEVIRAN Amandine, TAILLIEZ Sylvie, TALBOT Serena, TANRE Muriel, TAVERNELLI Katia, THERET Emmanuelle, THIEBAUD Magali, THIESSET Julie, TRIBEHOU Sylvie, VALLETTE Céline, VERNE Sandra, VIEIRA Fanny, WOLNIEWICZ Jean-Luc, YOUSFI Hélène.