

Panorama de l'Emploi Territorial de l'Interrégion Est



Sommaire

Sources de données, méthodologie et avertissement -	page 3
Une organisation interrégionale : L'Interrégion Est -	page 4
Densités de population -	page 5
Nombre de communes -	page 5
Les employeurs territoriaux -	page 6
Les agents territoriaux -	pages 7, 8
Le maillage territorial -	page 9
L'évolution des effectifs -	page 10
Taux d'administration –	page 10
Le profil des agents territoriaux -	pages 11, 12, 13
La bourse de l'emploi : les offres d'emploi -	page 14
La bourse de l'emploi : les nominations -	page 15
La bourse de l'emploi : la répartition des nominations -	pages 16, 17
La bourse de l'emploi : les recrutements -	page 18
La bourse de l'emploi : les créations et les vacances d'emploi -	page 19
La bourse de l'emploi : les métiers en tension et les métiers qui recrutent le plus -	page 20
La retraite : le nombre de départs -	page 21
La retraite : les départs pour invalidité et évolution -	page 22
Les concours et examens professionnels : les centres de gestion organisateurs en 2022 -	page 23
Les concours et examens professionnels : zoom sur les concours organisés en 2022 -	page 24
Les centres de gestion partenaires des collectivités -	page 25

Sources et méthodologie

Les données présentées dans ce Panorama de l'Emploi Public Territorial sont issues du croisement de différentes sources :

- Informations générales (aire d'attraction des villes, nombre d'habitants, superficie, PIB, liste des CCAS/ CIAS et des caisses des écoles) récupérées auprès de l'Institut National de la Statistique et des Études Economiques (INSEE) : données 2020 à 2023
- Liste des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) figurant sur la Base NAtionale d'informations sur l'InterCommunalité en France : données 2024
- Rapports annuels sur l'état de la fonction publique de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) : données effectifs pour les années 2019 à 2021
- Les collectivités locales en chiffres de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) : données 2021
- Bilans de l'Emploi Public Territorial 2023 des Centres de gestion dont les données proviennent d'outils internes ainsi que de nos partenaires :
 - Base "Carrières" des Centres de gestion : données 2023
 - Portail Emploi-Territorial : données 2023
 - Base de données concours et examens professionnels des Centres de gestion : données 2022
 - Système d'information sur les Agents des Services Publics (SIASP) de l'INSEE : données 2021
 - Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et Institut de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC) : données des années 2017 à 2021

Un travail d'agrégation des données a été réalisé afin de pouvoir observer, à travers les différents tableaux de bords, les grandes tendances de l'emploi public territorial.

Avertissement

Certaines données sur les effectifs étant soumises au secret statistique, le cumul par item ne correspond pas toujours au total des effectifs.

Les données des conseils régionaux et des conseils départementaux ont été exclues des tableaux de bords relatifs à la bourse de l'emploi (pages 14 à 20).

UNE ORGANISATION INTERRÉGIONALE : L'INTERRÉGION EST

Les régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté forment ensemble **L'Interrégion Est**.



Grand Est

1ère région française en nombre de communes, avec 5 118 communes dont 4 550 de communes rurales.

Un PIB de 179 milliards d'euros en 2022 (7ème rang).

10 départements.

88 aires d'attraction des villes : 10 dans les Ardennes, 10 dans l'Aube, 14 dans la Marne, 8 dans la Haute-Marne, 11 en Meurthe-et-Moselle, 12 dans la Meuse, 21 en Moselle, 14 dans le Bas-Rhin, 7 dans le Haut-Rhin, 14 dans les Vosges.

126 communautés de communes (dont 3 de plus de 50 000 habitants), 20 communautés d'agglomération (dont 4 de plus de 100 000 habitants), 1 communauté urbaine, 3 métropoles.

57 440,8 km² de superficie (4ème région de France métropolitaine) (10,6% de la superficie métropolitaine).

5,6 millions d'habitants (6ème région la plus peuplée) (8,5% de la population française métropolitaine).

96,8 habitants/km² (120,4 en France métropolitaine).

133 300 agents publics territoriaux.

21 agents pour 1000 habitants.

Bourgogne-Franche-Comté

6ème région française en nombre de communes, avec 3 697 communes dont 3 489 de communes rurales.

Un PIB de 87,5 milliards d'euros en 2022 (11ème rang).

8 départements.

65 aires d'attraction des villes : 12 en Côte-d'Or, 8 dans le Doubs, 14 dans le Jura, 10 dans la Nièvre, 11 en Haute-Saône, 18 en Saône-et-Loire, 13 dans l'Yonne, 5 dans le territoire de Belfort.

99 communautés de communes (dont 0 de plus de 50 000 habitants), 11 communautés d'agglomérations (dont 3 de plus de 100 000 habitants), 2 communautés urbaines, 1 métropole.

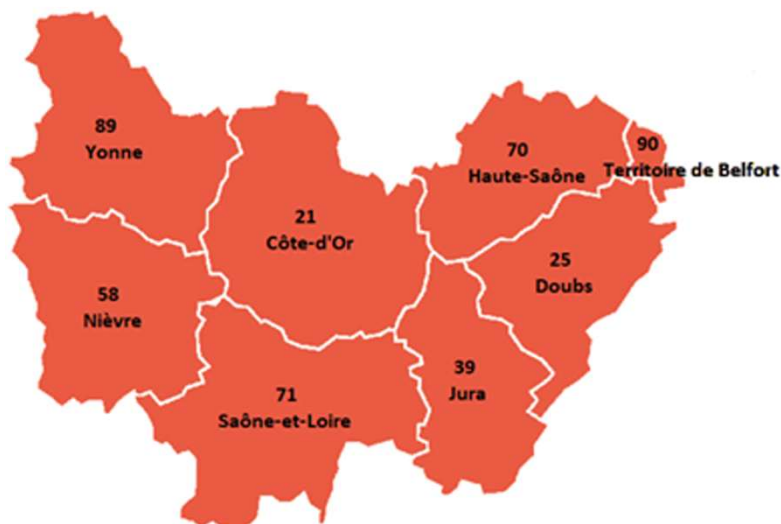
47 783,3 km² de superficie (5ème région de France métropolitaine) (8,8% de la superficie métropolitaine).

2,8 millions d'habitants (11ème la plus peuplée) (4,3% de la population française métropolitaine).

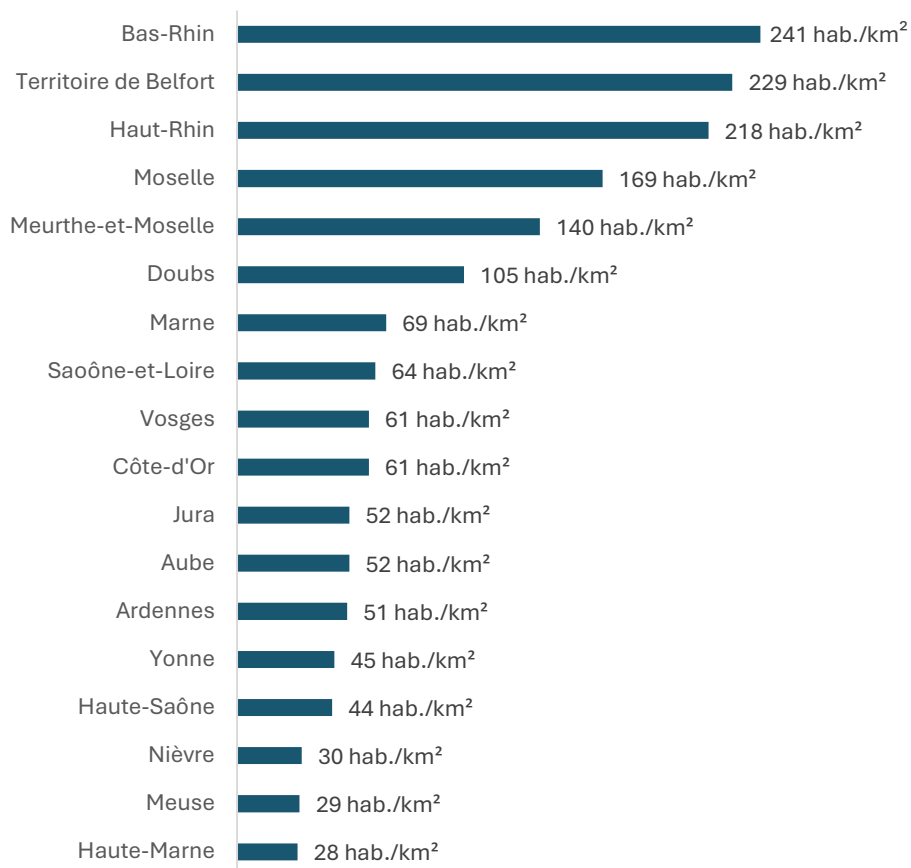
58,6 habitants/km² (120,4 en France métropolitaine).

73 400 agents publics territoriaux.

23 agents pour 1000 habitants.



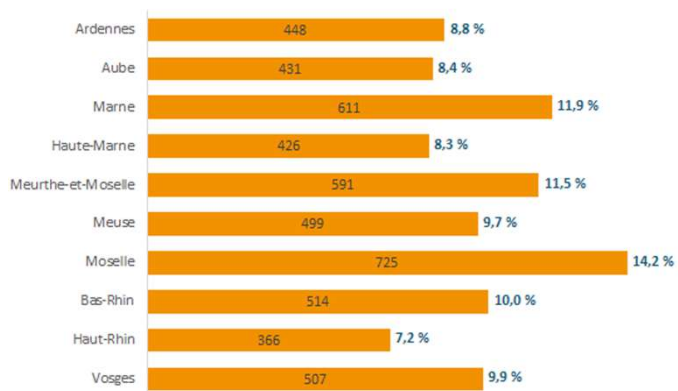
DENSITÉS DE POPULATION



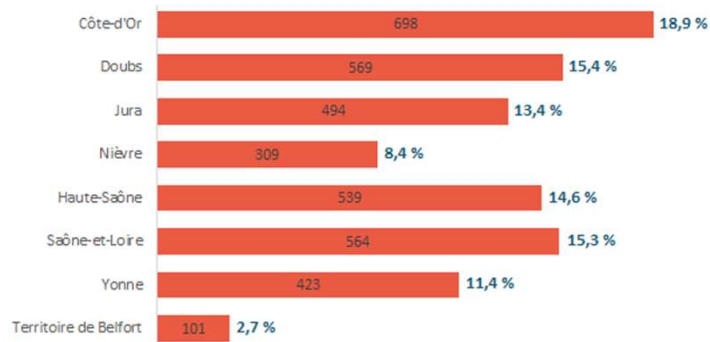
Outre le caractère rural de nombreux départements de l'Interrégion Est, d'autres bénéficient de l'attractivité de grandes agglomérations ou de centres urbains.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES COMMUNES PAR DÉPARTEMENT (*)

RÉGION GRAND EST



RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



(*) : employant et n'employant pas d'agents territoriaux

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX (a)

au 01/01/2024

12 848 employeurs publics territoriaux en région Grand Est

6 474 employeurs publics territoriaux en région Bourgogne-Franche-Comté



Grand Est : 5 118 communes
Bourgogne-Franche-Comté : 3 697 communes



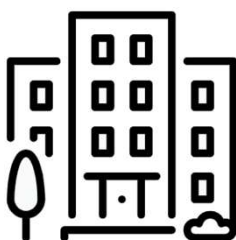
Grand Est : 1 092 SIVU, SIVOM et autres syndicats
Bourgogne-Franche-Comté : 896 SIVU, SIVOM et autres syndicats



Grand Est : 1 339 CCAS/CIAS, CDE (b)
Bourgogne-Franche-Comté : 1 743 CCAS/CIAS, CDE (b)



Grand Est : 150 EPCI
Bourgogne-Franche-Comté : 113 EPCI



Grand Est : 10 départements
Bourgogne-Franche-Comté : 8 départements



Grand Est : 10 CDG
Bourgogne-Franche-Comté : 8 CDG



Grand Est : 10 SDIS
Bourgogne-Franche-Comté : 8 SDIS



2 régions :
Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté

(a) : employant et n'employant pas d'agents territoriaux

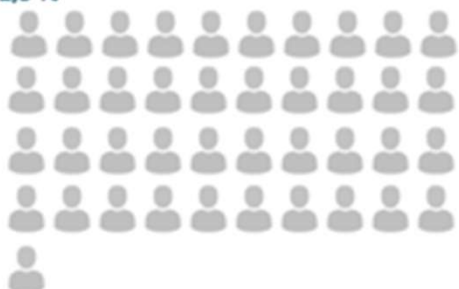
(b) : certains CCAS/CIAS et CDE (Caisse des écoles) restent répertoriés, en raison de l'absence de transmission de leur délibération de dissolution

LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2022

Région Grand Est
133 300 AGENTS PUBLICS
TERRITORIAUX

55 900 agents dans les Communes
41,9 %



4 200 agents dans les CCAS et Caisses des écoles
3,2 %



30 000 agents dans les EPCI à fiscalité propre
22,5 %



6 200 agents dans les SIVU, SIVOM, syndicats mixtes
et autres établissements publics intercommunaux
4,7 %



22 700 agents dans les départements
17,0 %



4 200 agents dans les SDIS
3,2 %



1 300 agents dans les CDG, CNFPT
1 %



7 900 agents dans la Région
5,9 %



800 agents dans les Caisses de crédit
municipal, régies, EPA locaux
0,6 %



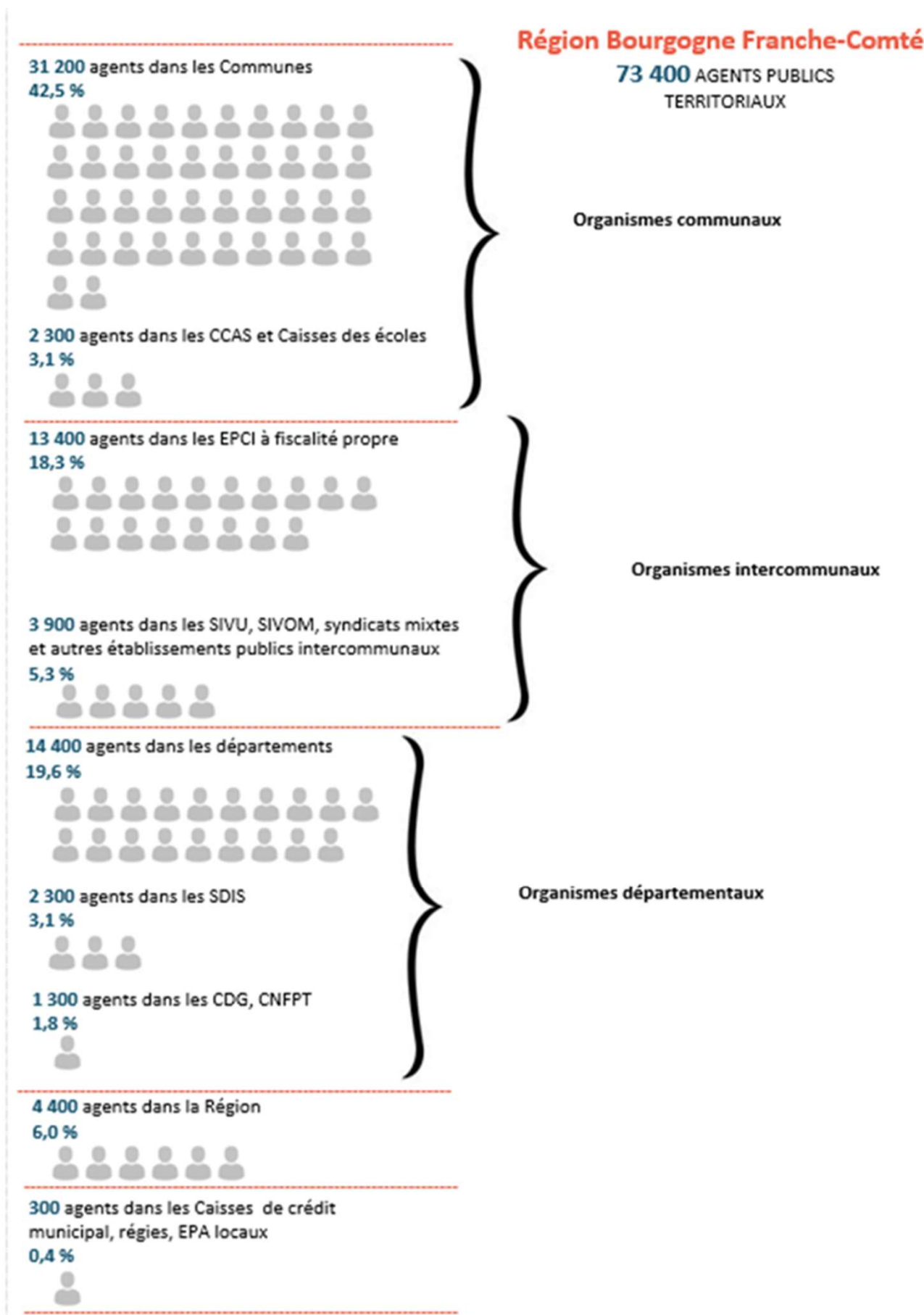
Organismes communaux

Organismes intercommunaux

Organismes départementaux

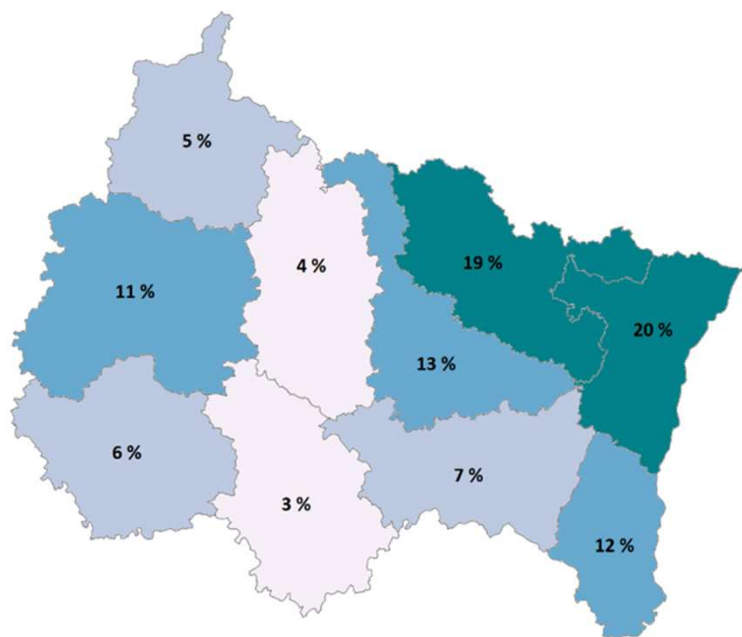
LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2022



LE MAILLAGE TERRITORIAL

Effectifs au 01/01/2022



Région Grand Est :

133 300 agents en effectifs physiques

Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 5,2 % de la population active de la Région Grand Est soit 133 300 agents.

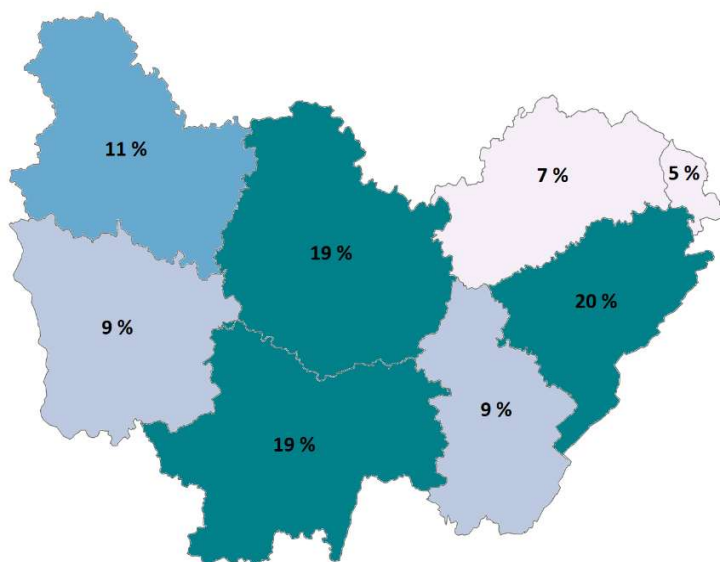
Les agents territoriaux de la Région Grand Est représentent 6,7 % de la totalité des agents territoriaux du territoire national.

Région Bourgogne-Franche-Comté :

73 600 agents en effectifs physiques

Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 5,9 % de la population active de la Région Bourgogne-Franche-Comté, soit 73 600 agents.

Les agents territoriaux de la Région Bourgogne-Franche-Comté représentent 3,7 % de la totalité des agents territoriaux du territoire national.



L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Données au 31 décembre

Les tendances régionales suivent l'évolution des effectifs des agents territoriaux en France.



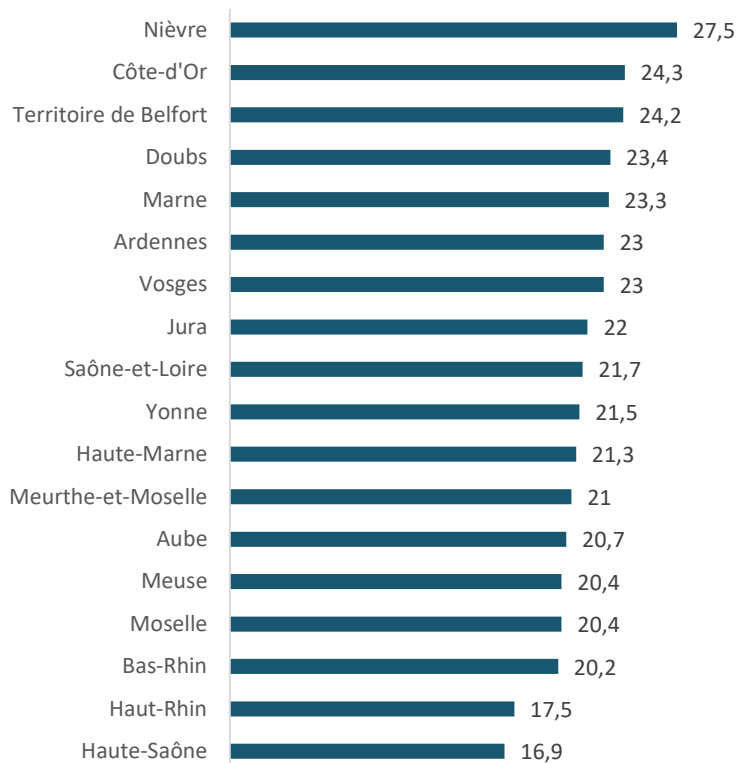
TAUX D'ADMINISTRATION (*)

au 01/01/2021

On constate une grande disparité entre les départements en termes d'effectifs d'agents publics territoriaux.

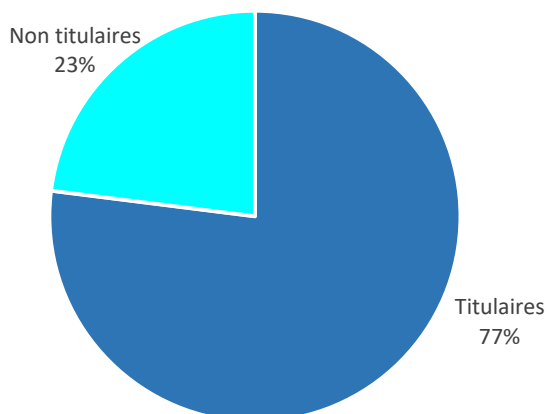
*Taux d'administration : nombre d'agents civils de la FPT (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

Donnée nationale :
26,3 agents pour 1 000 habitants.



LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2022

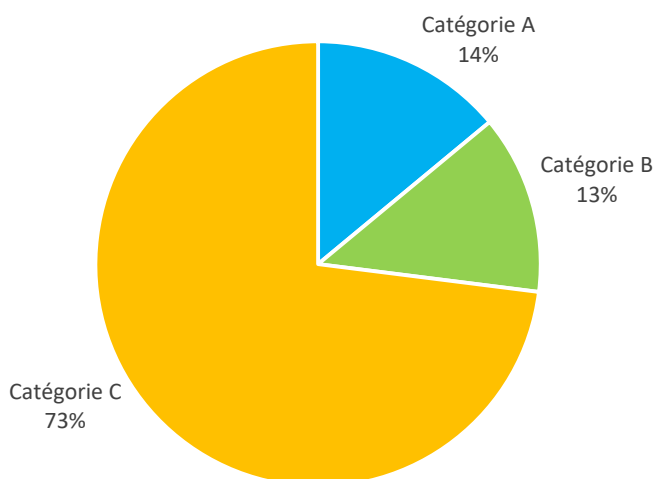


77 % des agents territoriaux sont titulaires.

Part de contractuels par catégorie hiérarchique :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Catégorie A	28%	72%
Catégorie B	26%	74%
Catégorie C	21%	79%

La part des contractuels est plus élevée dans la catégorie A où ils occupent près d'1 emploi sur 3.



73 % des agents territoriaux relèvent de la catégorie C.

Part de femmes par filière :

	Part de femmes
Sociale	95%
Médico-sociale	94%
Administrative	84%
Animation	81%
Culturelle	65%
Technique	40%
Sportive	43%
Médico-technique	44%

84 % des agents territoriaux qui relèvent de la filière Administrative sont des femmes.



Femmes : 62 %



Hommes : 38 %

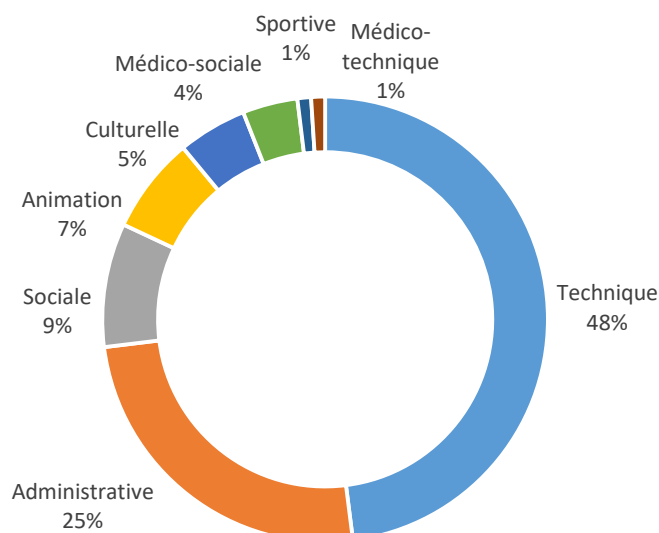
Le taux de féminisation de la fonction publique est de 62 %.

Part de femmes contractuels :

	Femmes	Hommes
Contractuels	68%	32%
Fonctionnaires	61%	39%

Les femmes représentent 68 % de l'effectif des agents contractuels.

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX



Catégories hiérarchiques et filières :

Certaines filières comptent une part plus importante d'agents relevant de la catégorie C :

- 88 % dans la filière Technique
- 87 % dans la filière Animation
- 85 % dans la filière Médico-technique
- 65 % dans la filière Médico-sociale
- 58 % dans la filière Sociale
- 55 % dans la filière Administrative

Certaines filières comptent une part plus importante d'agents relevant de la catégorie B :

- 74 % dans la filière Sportive
- 45 % dans la filière Culturelle

Certaines filières comptent une part plus importante d'agents relevant de la catégorie A :

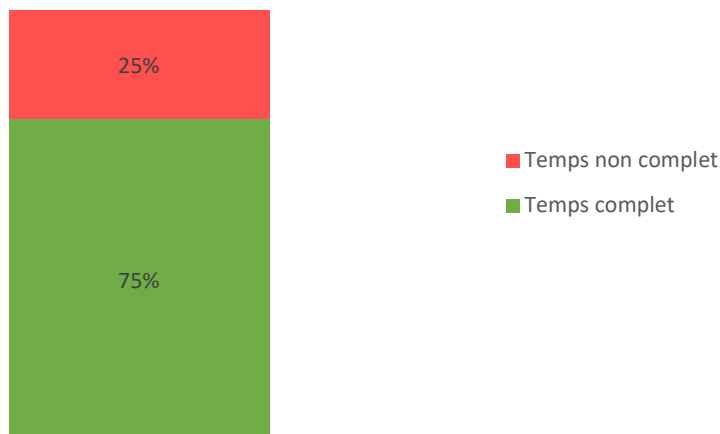
- 41 % dans la filière Sociale
- 35 % dans la filière Médico-sociale
- 23 % dans la filière Administrative
- 22 % dans la filière Culturelle

La part des contractuels dans les filières :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Animation	46%	54%
Médico-sociale	31%	69%
Culturelle	30%	69%
Sportive	29%	71%
Sociale	25%	75%
Médico-technique	24%	76%
Administrative	21%	79%
Technique	19%	81%

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Répartition des fonctionnaires selon le temps de travail :



Près d'1 fonctionnaire sur 4 travaille à temps non complet (*)

Précisions temps partiel :

16,4 % des femmes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

3,9 % des hommes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

Pluri communaux :

Près de 14 fonctionnaires sur 100 effectuent plusieurs temps non complets dans plusieurs collectivités.

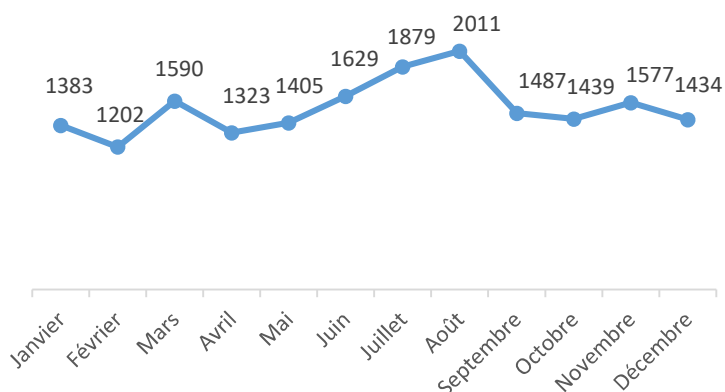
(*) Un emploi à temps non complet est un emploi crée pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

(**) Le temps partiel s'oppose au temps plein : l'agent à temps plein travaille 35 heures, alors que l'agent à temps partiel choisit de travailler moins de 35 heures.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

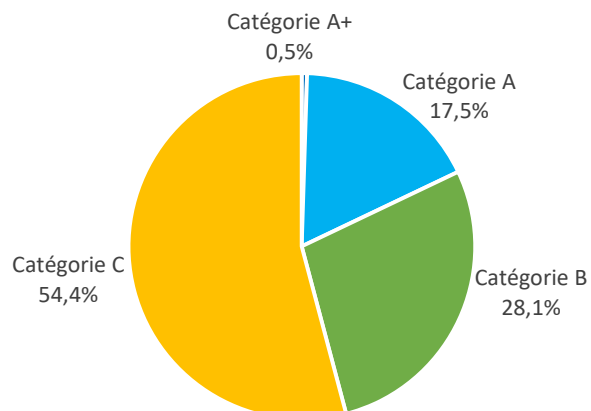
LES OFFRES D'EMPLOIS 2023

Répartition mensuelle des nouvelles offres d'emploi publiées :



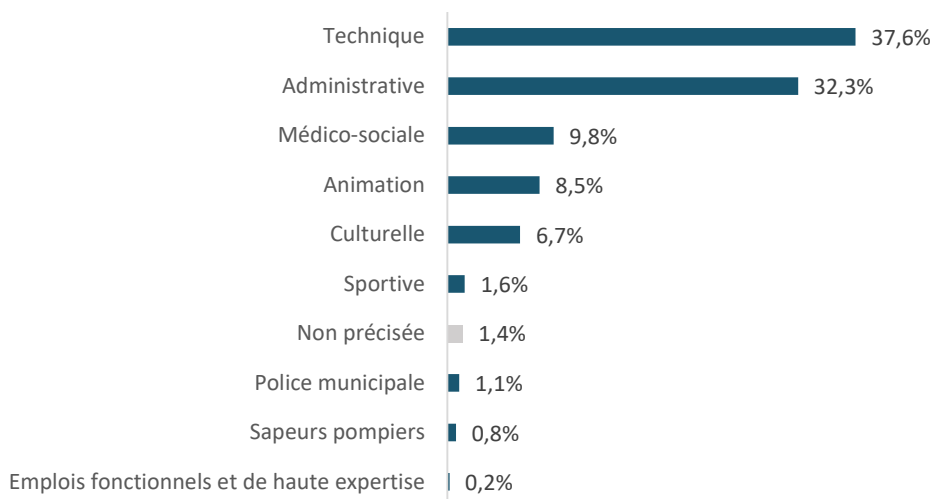
On note une augmentation des publications d'offres d'emploi pendant l'été, avec un pic en août.

Répartition par catégorie hiérarchique des nouvelles offres d'emploi diffusées :



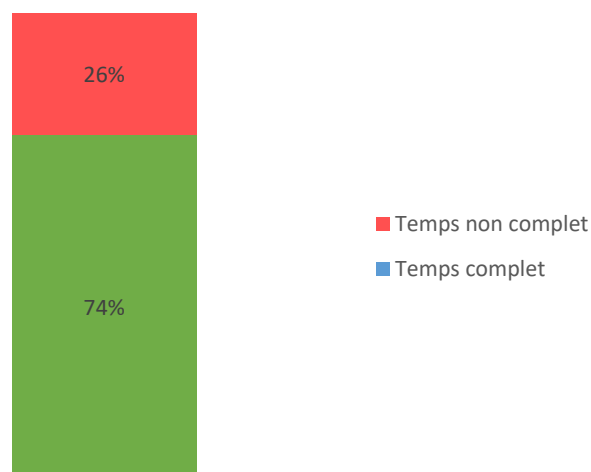
Près d'1 offre publiée sur 2 concerne des emplois de catégorie C.

Répartition des nouvelles offres publiées selon la filière :



Près de 2 offres publiées sur 5 concernent des emplois appartenant à la filière technique.

Répartition des nouvelles offres publiées selon le temps de travail :

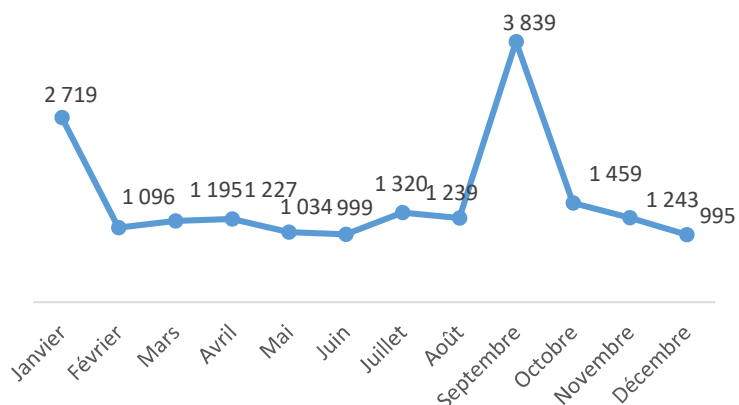


Près d'1 offre publiée sur 4 concerne des emplois à temps non complet.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

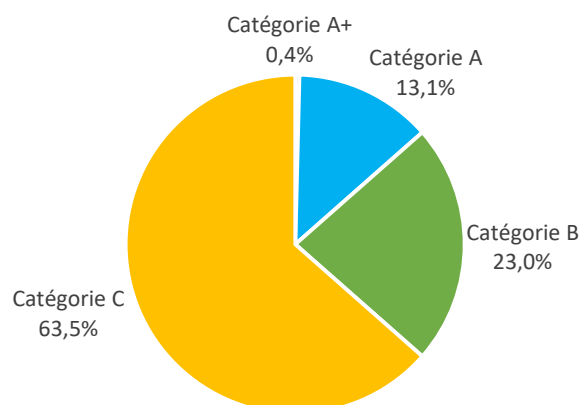
LES NOMINATIONS 2023

Répartition mensuelle des nominations :



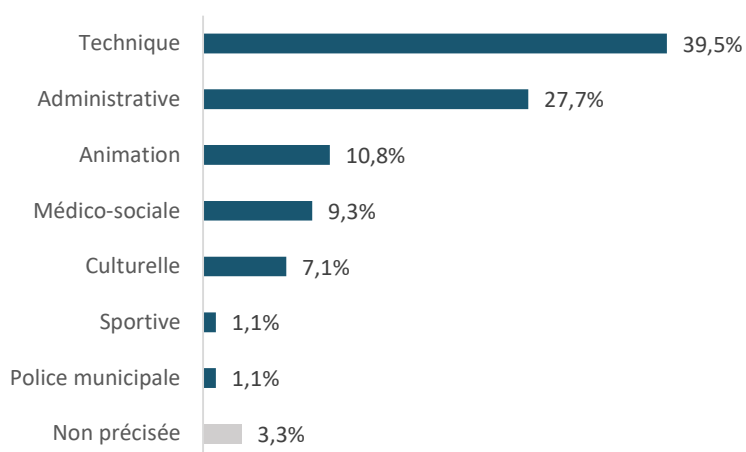
Le mois de septembre est le mois de l'année où l'on recense le plus de nominations.

Répartition par catégorie hiérarchique des nominations :



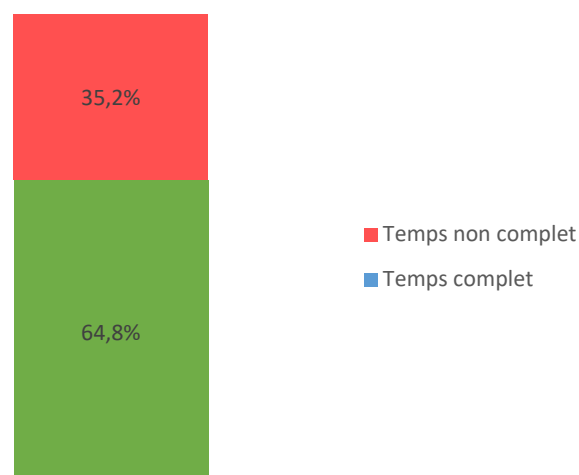
Près de 2 nominations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des nominations selon la filière :



Près de 2 nominations sur 5 concernent la filière technique.

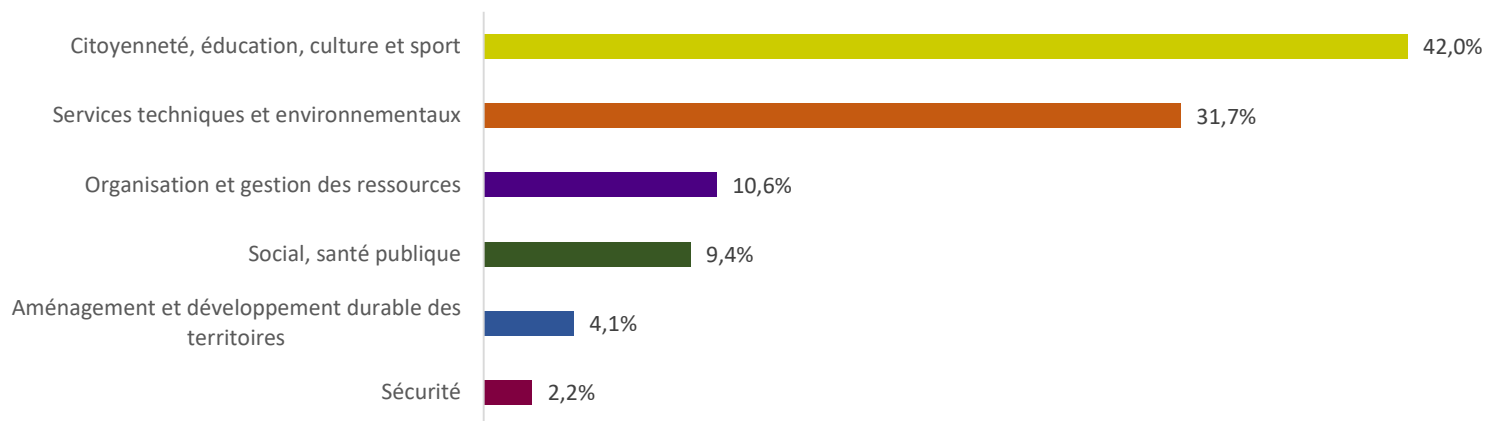
Répartition des nominations selon le temps de travail :



Près d'1 nomination sur 3 concerne des emplois à temps non complet.

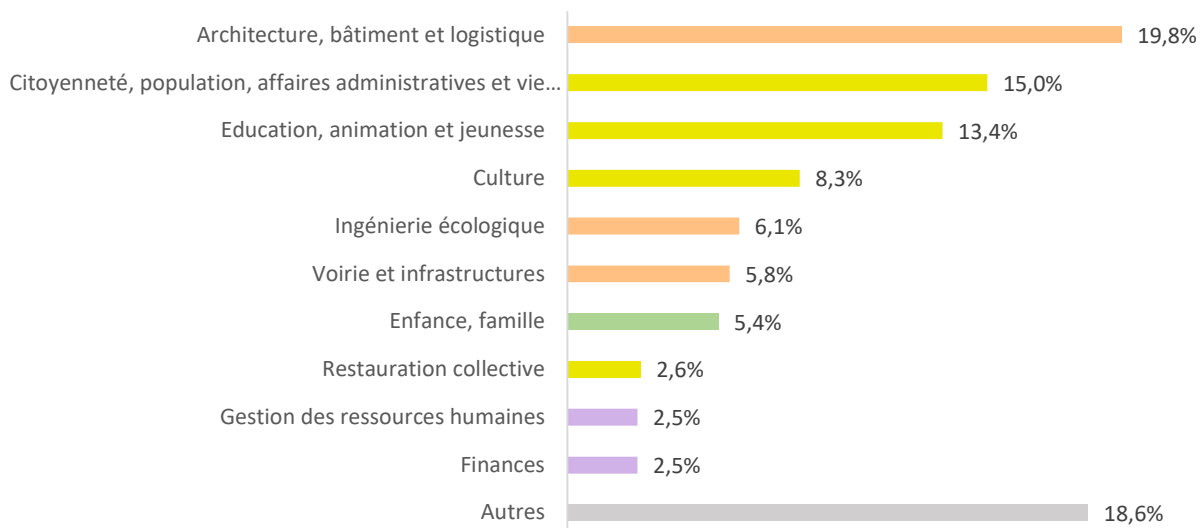
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Répartition des nominations selon les champs d'action publique :



Près de 2 nominations sur 5 concernent le champ d'action publique : "Citoyenneté, éducation, culture et sport".

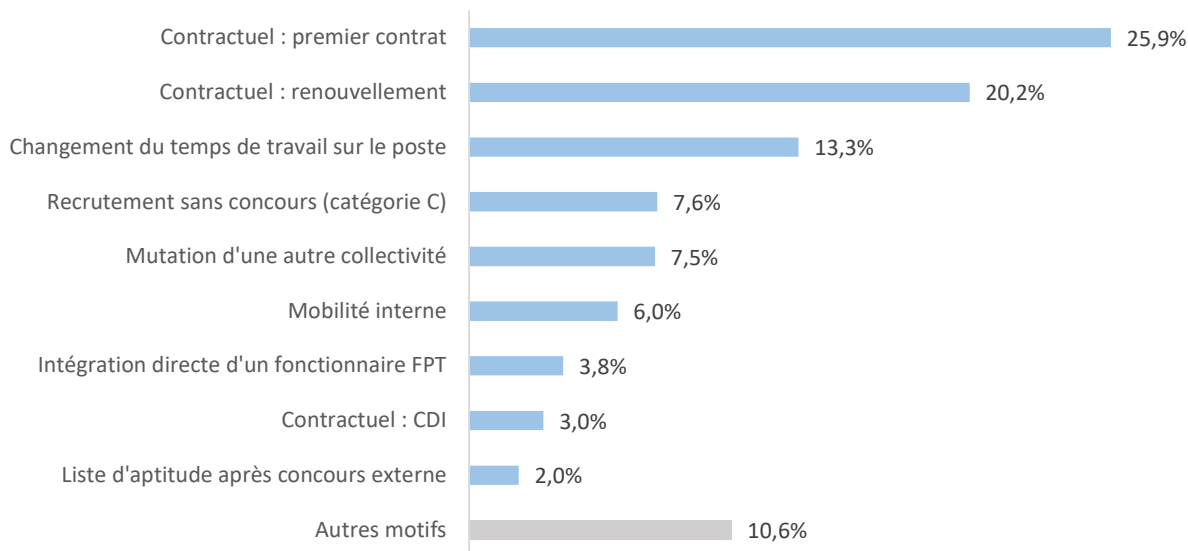
Les 10 familles de métiers qui recrutent le plus (*) :



(*) les couleurs correspondent au champ d'action publique auquel est rattaché chaque famille de métiers

LA BOURSE DE L'EMPLOI

Répartition des nominations selon le mode de recrutement :



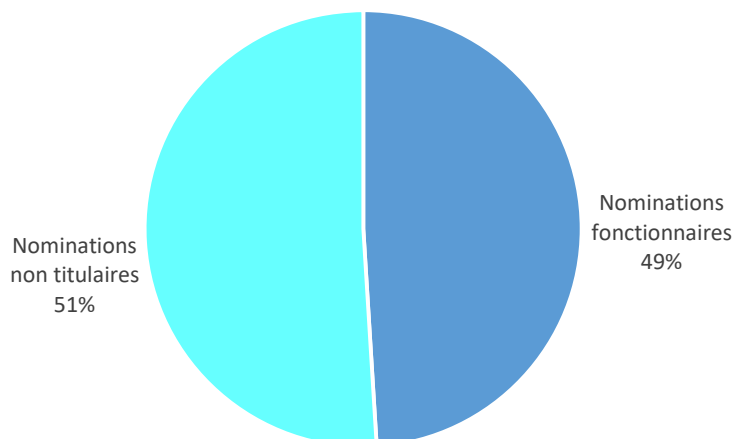
Le recrutement direct est possible pour certains cadres statutaires de catégorie C qui n'ont pas besoin de passer le concours dont voici la liste : adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement.

Autres motifs de recrutement : Avancement grade, Complément de temps de travail (multi-employeurs), Contractuel : besoin saisonnier/occasionnel, Contrat aidé, Contrat d'apprentissage, Contrat de projet : premier contrat, Contrat de projet : prolongation, Détachement : renouvellement, Détachement de la FPE, Détachement de la FPH, Détachement de la FPT, Intégration directe d'un fonctionnaire d'état, Intégration directe d'un fonctionnaire hospitalier, Intégration emploi précaire, Liste d'aptitude après 3ème concours, Liste d'aptitude après concours interne, Liste d'aptitude après promotion interne, Liste d'aptitude après promotion interne ou examen professionnel, Reclassement pour inaptitude physique, Recrutement dérogatoire de travailleur handicapé, Recrutement emploi réservé, Réintégration après disponibilité ou congé parental, Réintégration après un détachement, Transfert de compétence.

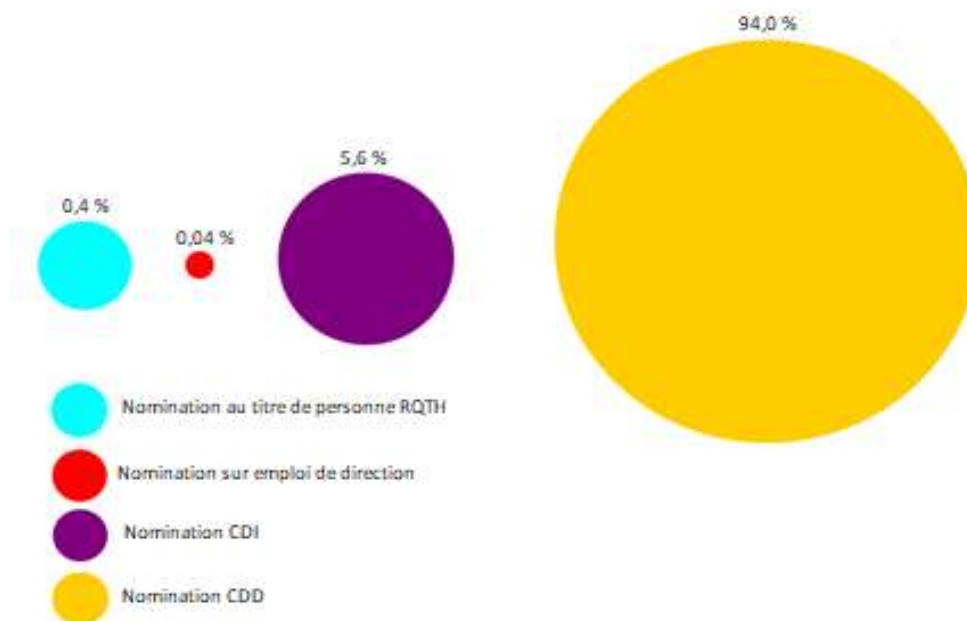
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Recrutements de fonctionnaires et de non titulaires :

En 2023, les recrutements de contractuels en emploi permanent constituent une part significative des embauches (51 % des nominations alors qu'ils constituent 23 % des effectifs).



Motifs des nominations de non titulaires :

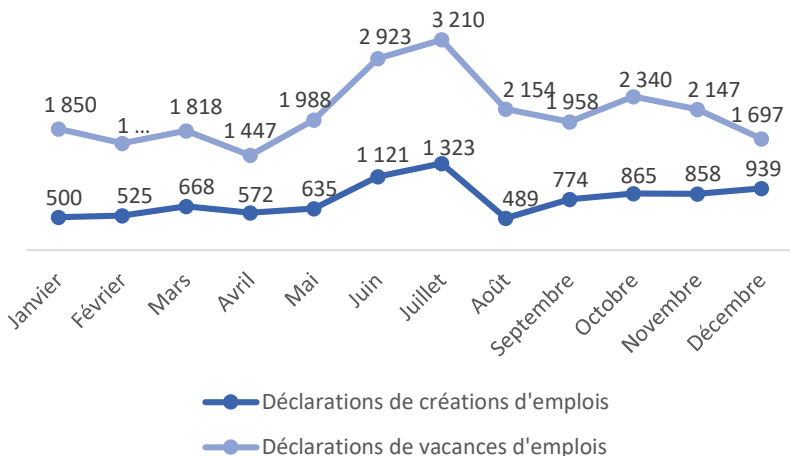


Parmi l'ensemble des recrutements de non titulaires, 5,6 % des postes sont pourvus par des recrutements de non titulaires avec CDI. Le recours des agents non titulaires en CDD reste le mode de recrutement le plus développé.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

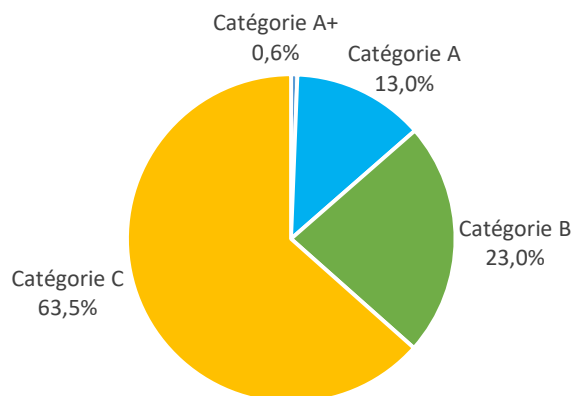
LES CRÉATIONS D'EMPLOIS & LES VACANCES D'EMPLOIS 2023

Répartition mensuelle des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi :



Le mois de juillet est le mois de l'année où l'on recense le plus de déclarations de créations d'emploi et de déclarations de vacances d'emploi.

Répartition par catégorie hiérarchique des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi :



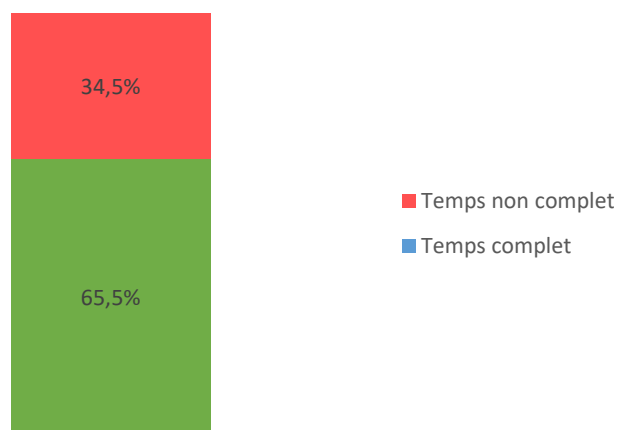
Près de 2 déclarations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi selon la filière :



Près d'1 déclaration sur 3 concerne la filière Technique.

Répartition des déclarations de créations d'emploi et des déclarations de vacances d'emploi selon le temps de travail :



Près d'1 déclaration sur 3 concerne des emplois à temps non complet.

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, qu'il concerne un poste créé ou un poste qui devient vacant.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS ET LES MÉTIERS EN TENSION

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS EN 2023 (*)

- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Assistant ou assistante de gestion administrative
- Animateur ou animatrice enfance-jeunesse
 - Enseignant ou enseignante artistique
 - Secrétaire général de mairie
- Chargé ou chargée de propreté des locaux
- Animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire
- Agent des interventions techniques polyvalent en - milieu rural
 - Assistant ou assistante éducatif petite enfance
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
 - Chargé ou chargée d'accueil
 - Agent de restauration
- Agent de propreté des espaces publics

(*) basé sur le nombre de nominations

LES MÉTIERS EN TENSION EN 2023 (**)

- Éducateur ou éducatrice de jeunes enfants
- Chef ou cheffe de projet développement territorial
- Responsable de structure d'accueil de loisirs
- Chargé ou chargée d'études et de conception en voirie et réseaux divers
 - Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement
- Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable
- Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif
- Chargé ou chargée de réalisation de travaux voirie et réseaux divers
 - Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant
- Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics
 - Chargé ou chargée du développement territorial
 - Responsable de gestion budgétaire et financière
 - Infirmier ou infirmière
- Animateur-éducateur ou animatrice-éducatrice sportif
- Chargé ou chargée de maintenance du patrimoine bâti
- Instructeur ou instructrice gestionnaire des autorisations d'urbanisme
 - Développeur ou développeuse économique

(**) basé sur les métiers pour lesquels il y a un nombre important d'offres publiées mais dont une partie n'a pas été pourvue

LA RETRAITE

Le nombre de départs en 2021

5 886 départs à la retraite en 2021, dont 86 % d'agents de la caisse de retraite CNRACL et 14% d'agents de la caisse de retraite IRCANTEC

+ 2,4 % de départs à la retraite en 2021 par rapport à l'année précédente

8,5 % de départs à la retraite pour invalidité en 2021

2,8 % des effectifs de la fonction publique territoriale dans les régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté sont partis à la retraite en 2021

Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite :

2017 → 61 ans et 5 mois

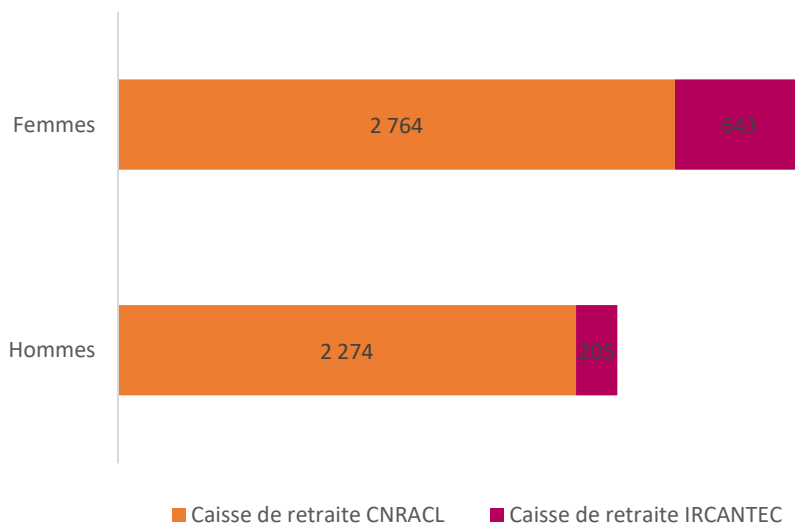
2018 → 61 ans et 6 mois

2019 → 61 ans et 7 mois

2020 → 61 ans et 9 mois

2021 → 61 ans et 11 mois

Répartition des départs à la retraite en 2021 par statut et genre :



En 2021, les agents rattachés à la caisse de retraite CNRACL sont partis à la retraite à 61 ans et 10 mois, et les agents rattachés à la caisse de retraite IRCANTEC sont partis à la retraite à 62 ans et 9 mois.

Répartition sexuée des départs à la retraite :



Femmes : 58 %



Hommes : 42 %

LA RETRAITE

Les départs pour invalidité et évolution des départs

Les cadres d'emplois les plus exposés aux départs à la retraite pour invalidité en 2021 (*) :

Adjoint technique (265)

Adjoints techniques des établissements d'enseignement (63)

Adjoint administratif (52)

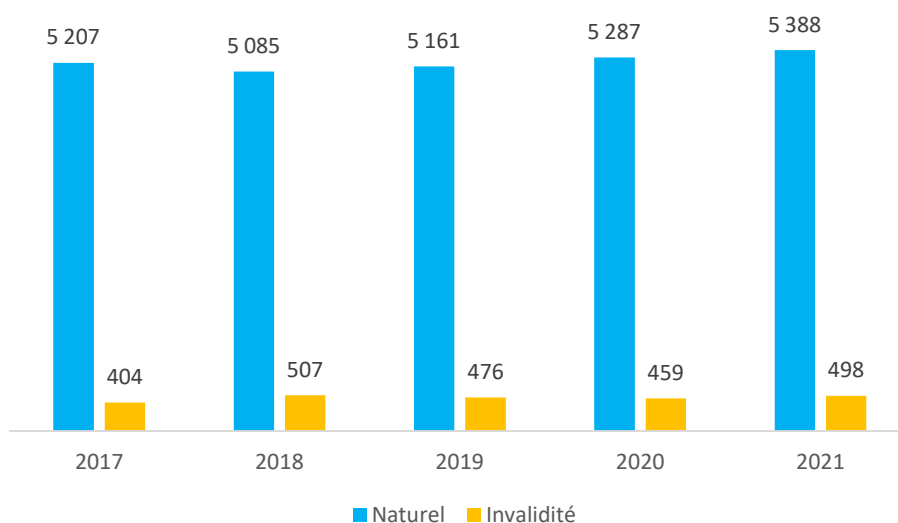
Agents de maîtrise (23)

Agent Spécialisé des Écoles Maternelles (18)

(*) La mise à la retraite pour invalidité concerne uniquement les agents titulaires affiliés à la CNRACL.

Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions peut être mis d'office ou à sa demande à la retraite anticipée pour invalidité.

Évolution des départs à la retraite :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les Centres de gestion organisateurs en 2022

En 2022,
18 concours organisés
3 060 postes ouverts aux concours
11 571 candidats inscrits aux concours
2 103 lauréats des concours
15 examens professionnels organisés
2 854 candidats inscrits aux examens professionnels
1 220 lauréats des examens professionnels

En 2022, au sein de l'Interrégion Est, 8 Centres de gestion départementaux étaient organisateurs de concours :

Aube (10), Côte-d'Or (21), Doubs (25), Marne (51), Meurthe-et-Moselle (54), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68).

et 11 Centres de gestion étaient organisateurs d'examens professionnels :

Ardenne (08), Aube (10), Côte-d'Or (21), Doubs (25), Meurthe-et-Moselle (54), Meuse (55), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68), Yonne (89), Territoire de Belfort (90).

Il est à noter que la majorité des concours et examens professionnels sont organisés à un rythme biennal.

En 2022, 18 concours (*)

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

- 8 en catégorie A
- 4 en catégorie B
- 6 en catégorie C

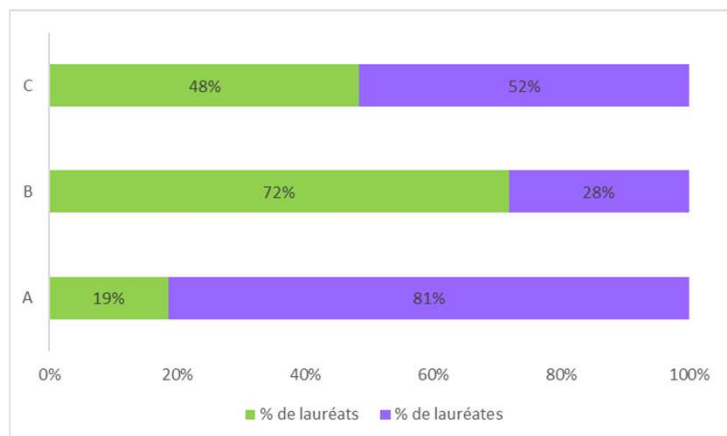
En 2022, 15 examens professionnels

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

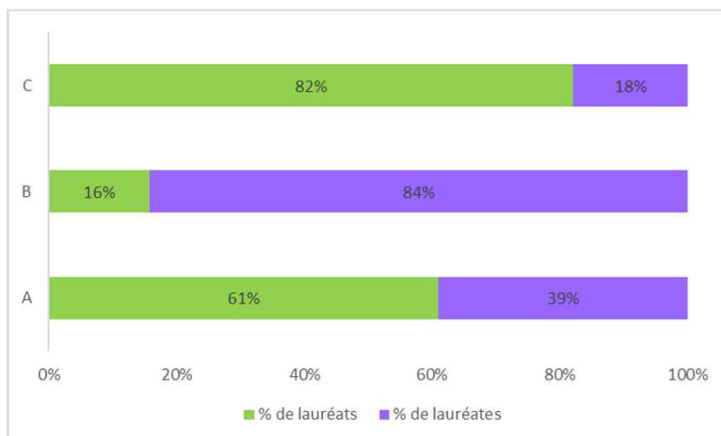
- 3 en catégorie A
- 7 en catégorie B
- 5 en catégorie C

(*) Le nombre de concours organisés correspond au nombre de cadres d'emplois (exemple : Adjoint administratif de 2ème classe). Même si le concours d'Adjoint administratif de 2ème classe a été organisé dans plusieurs Centres de gestion la même année, on ne va comptabiliser qu'un seul concours pour ce cadre d'emploi.

50% des lauréats de concours sont des femmes :



50% des lauréats des examens professionnels sont des femmes :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Zoom sur les concours organisés en 2022

Les 5 concours pour lesquels le nombre de candidats par rapport au nombre de postes est le plus faible :

Adjoint technique principal de 2ème classe	0,8 candidats présents pour 1 poste 469 candidats présents pour 586 postes
Cadre de santé	1,7 candidats présents pour 1 poste 76 candidats présents pour 46 postes
Technicien principal de 2ème classe	1,9 candidats présents pour 1 poste 653 candidats présents pour 350 postes
Adjoint administratif principal de 2ème classe	2 candidats présents pour 1 poste 1149 candidats présents pour 587 postes
Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnels	2,2 candidats présents pour 1 poste 387 candidats présents pour 175 postes

Les 5 concours les plus "sélectifs" :

Attaché	9,1 candidats présents pour 1 poste 1962 candidats présents pour 215 postes
Éducateur des APS	6,9 candidats présents pour 1 poste 206 candidats présents pour 30 postes
Garde-champêtre chef	6,4 candidats présents pour 1 poste 64 candidats présents pour 10 postes
Gardien brigadier	4,9 candidats présents pour 1 poste 224 candidats présents pour 46 postes
Éducateur de jeunes enfants	4,8 candidats présents pour 1 poste 172 candidats présents pour 36 postes

LES CENTRES DE GESTION

Partenaires des collectivités

Ce Panorama de l'Emploi Public Territorial des régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté devrait permettre d'éclairer chacun de ses lecteurs sur les tendances de l'emploi et nourrir une réflexion sur le positionnement des collectivités dans un environnement territorial suprarégional, riche de ses diversités.

Conscients que ce Panorama ne saurait, à lui seul, répondre aux attentes des collectivités en termes d'emploi, les Centres de gestion mettent à leur disposition de nombreux outils d'analyse et de pilotage tels que :

- La synthèse classique RSU (données d'une seule collectivité)
- Les focus :
 - Rémunération
 - Absentéisme
 - Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)
 - Risques Psychosociaux (RPS)
- Les fiches repères (données agrégées de plusieurs collectivités)
- La synthèse comparée RSU 2023 (données d'une collectivité comparées à un échantillon d'autres collectivités)



Analyse réalisée par :
Observatoire de l'Emploi Territorial de l'Interrégion Est
Coopération des Centres de Gestion des régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté