

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 2023 -	page 23
Les concours et examens professionnels : zoom sur les concours organisés en 2023 -	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 2024
- 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 2021 à 2022
- Les collectivités locales en chiffres de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) : données 2024
- 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 2024
 - Base de données concours et examens professionnels des Centres de gestion : données 2023
 - Système d'information sur les Agents des Services Publics (SIASP) de l'INSEE : données 2022
 - Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) : données des années 2019 à 2023

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 5 115 communes dont 4 544 de communes rurales.

Un PIB de 197,83 milliards d'euros en 2024 (6ème 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).

135 900 agents publics territoriaux.

24 agents pour 1000 habitants.

Bourgogne-Franche-Comté

6ème région française en nombre de communes, avec 3 685 communes dont 3 467 de communes rurales.

Un PIB de 95,77 milliards d'euros en 2024 (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.

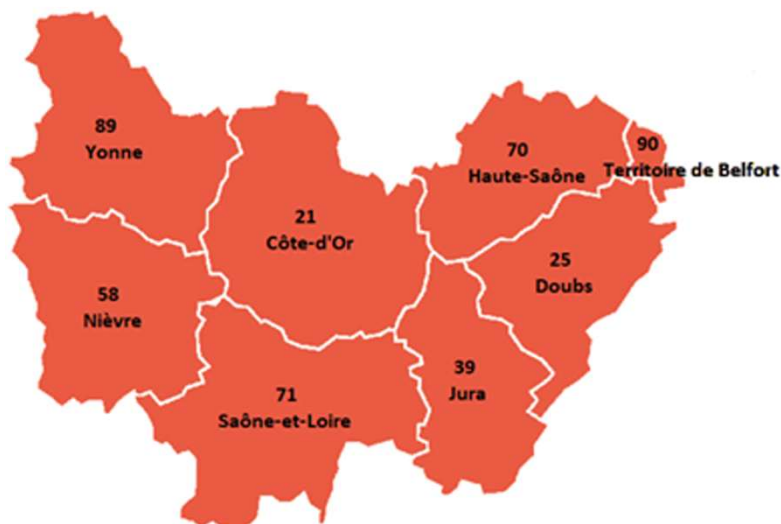
47 783,3 km² de superficie (5ème région de France métropolitaine) (8,8% de la superficie métropolitaine).

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

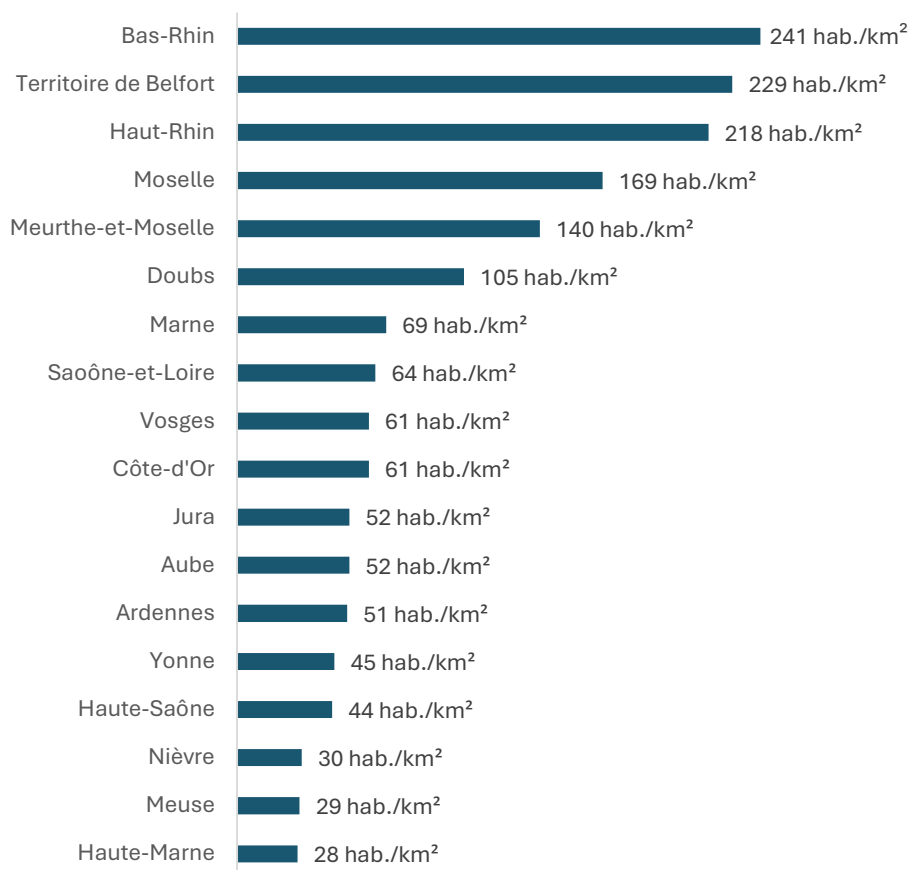
58,6 habitants/km² (120,4 en France métropolitaine).

75 700 agents publics territoriaux.

27 agents pour 1000 habitants.



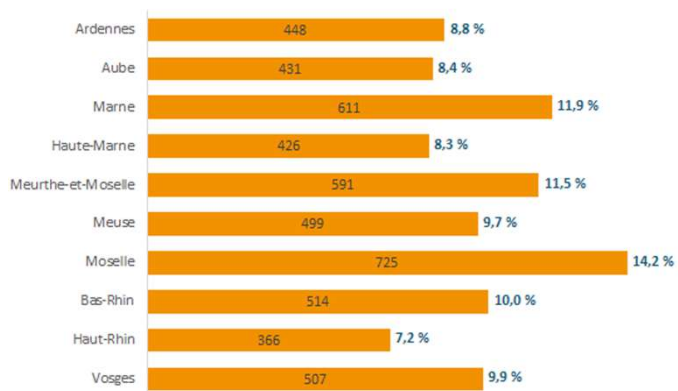
DENSITÉS DE POPULATION



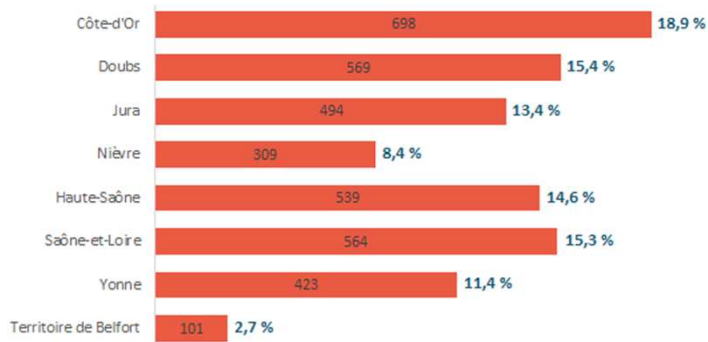
Outre le caractère rural de nombreux départements de l'Interrégion Est, d'autres bénéficient de l'attractivité de grandes agglomérations ou de centres urbains.

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 01/01/2025

8 048 employeurs publics territoriaux en région Grand Est

5 959 employeurs publics territoriaux en région Bourgogne-Franche-Comté



Grand Est : 5 115 communes
Bourgogne-Franche-Comté : 3 685 communes



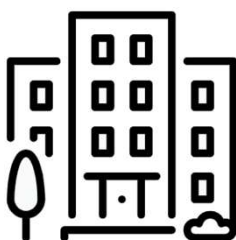
Grand Est : 1 063 SIVU, SIVOM et autres syndicats
Bourgogne-Franche-Comté : 882 SIVU, SIVOM et autres syndicats



Grand Est : 1 689 CCAS/CIAS, CDE (b)
Bourgogne-Franche-Comté : 1 254 CCAS/CIAS, CDE (b)



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



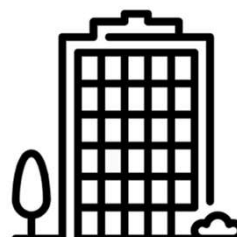
Grand Est : 10 départements
Bourgogne-Franche-Comté : 8 départements



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

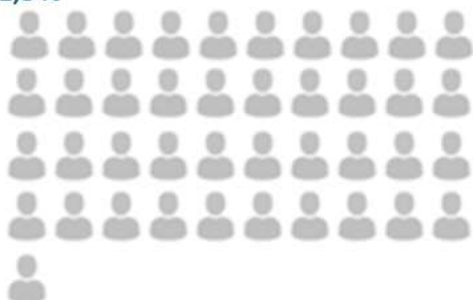
au 01/01/2023

Région Grand Est

133 700 AGENTS PUBLICS
TERRITORIAUX

55 900 agents dans les Communes

41,8 %



3 900 agents dans les CCAS et Caisses des écoles

2,9 %



30 400 agents dans les EPCI à fiscalité propre

22,7 %



6 300 agents dans les SIVU, SIVOM, syndicats mixtes
et autres établissements publics intercommunaux

4,7 %



23 100 agents dans les départements

17,3 %



4 300 agents dans les SDIS

3,2 %



1 300 agents dans les CDG, CNFPT

1 %



7 700 agents dans la Région

5,8 %



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

0,6 %



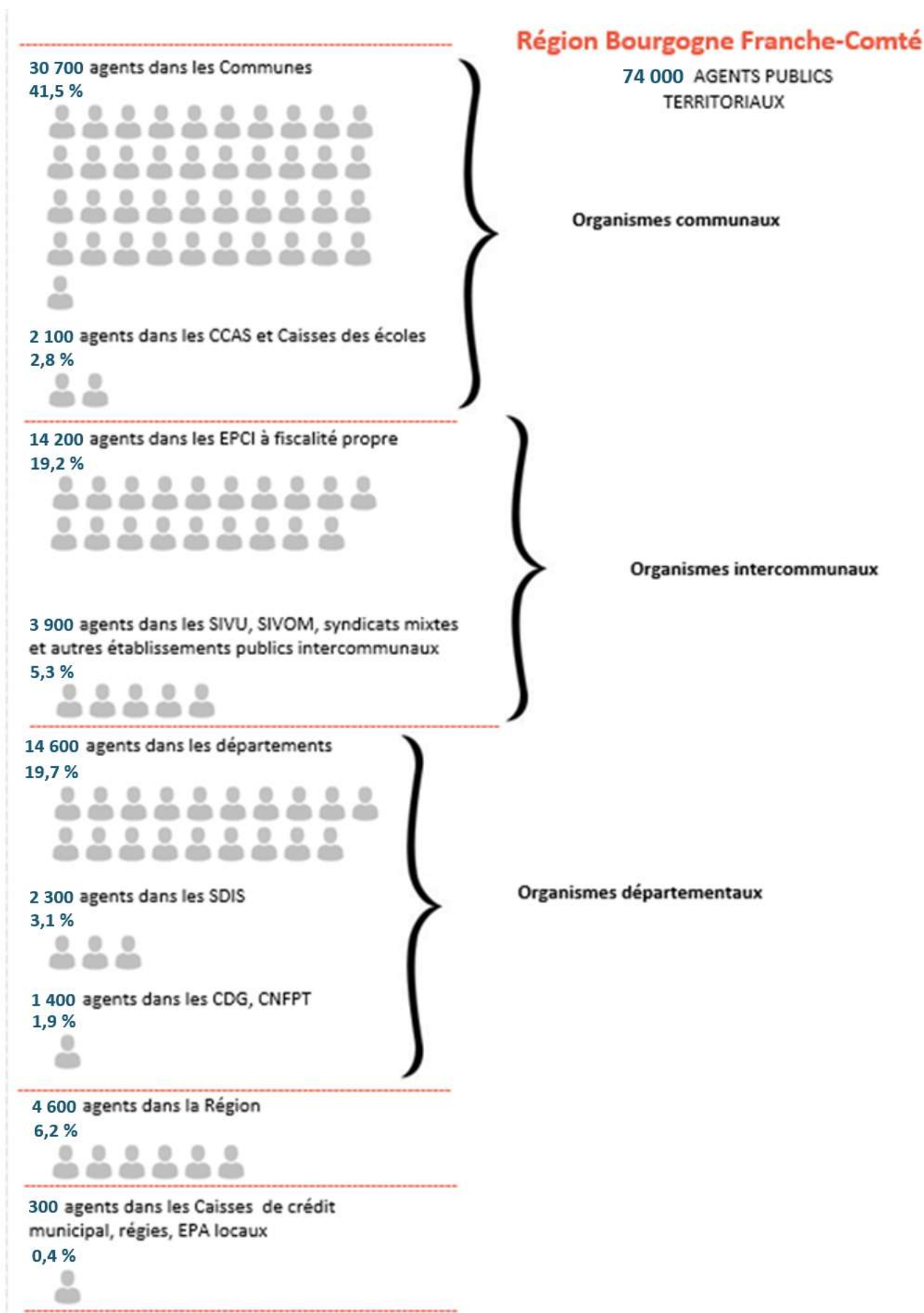
Organismes communaux

Organismes intercommunaux

Organismes départementaux

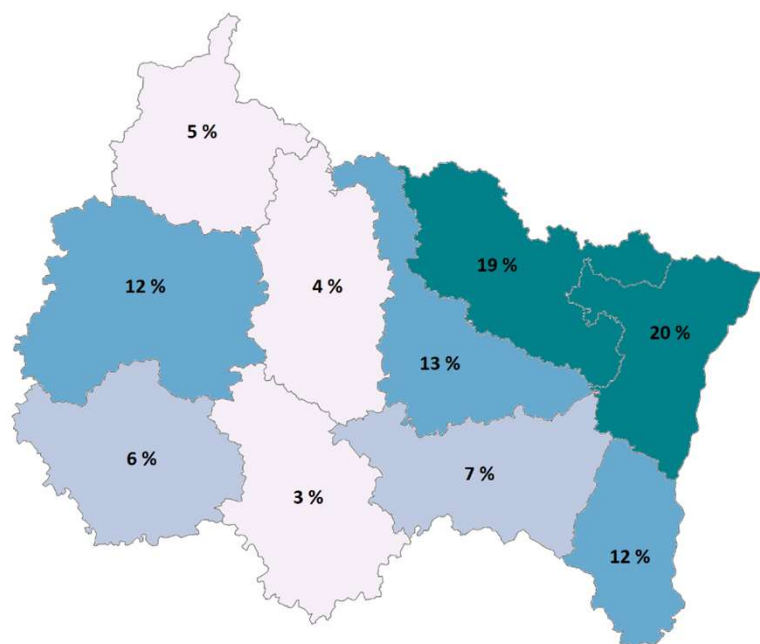
LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2023



LE MAILLAGE TERRITORIAL

Effectifs au 01/01/2023



Région Grand Est :

133 700 agents en effectifs physiques

Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 5,2 % de la population active de la Région Grand Est soit 133 700 agents.

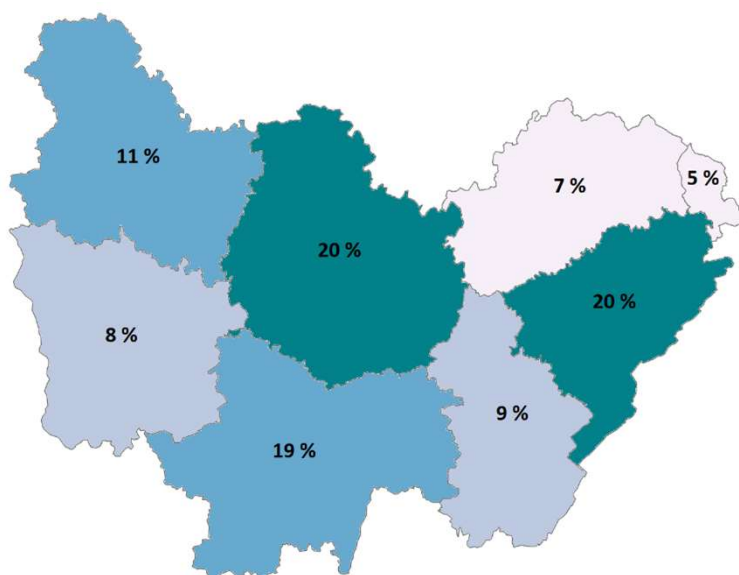
Les agents territoriaux de la Région Grand Est représentent 6,8 % de la totalité des agents territoriaux du territoire national.

Région Bourgogne-Franche-Comté :

74 000 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 74 000 agents.

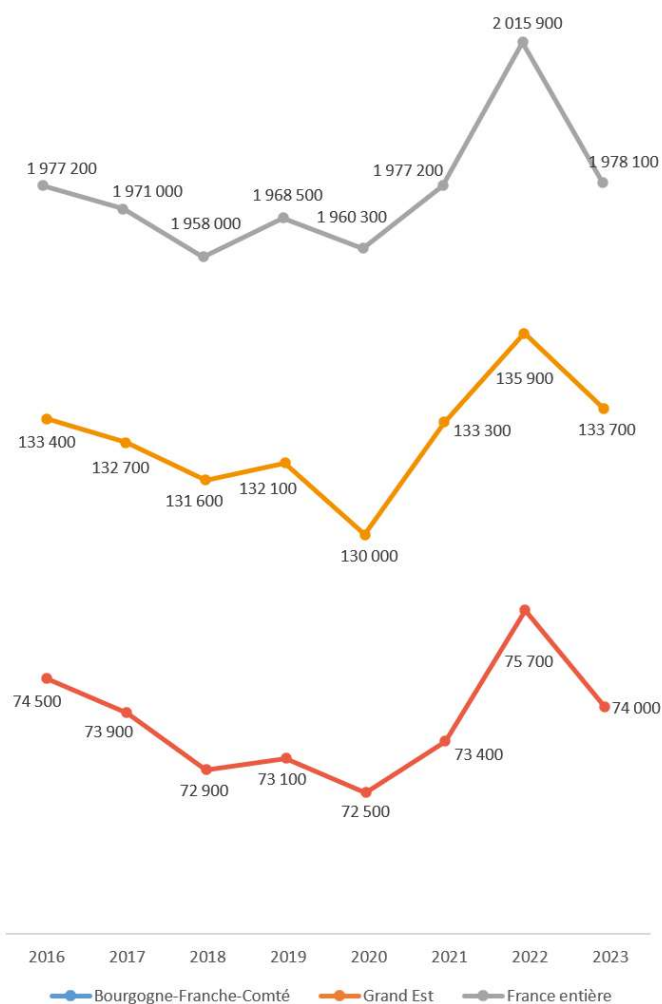
Les agents territoriaux de la Région Bourgogne-Franche-Comté représentent 3,7 % de la totalité des agents territoriaux du territoire national.



L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Données au 31 décembre

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



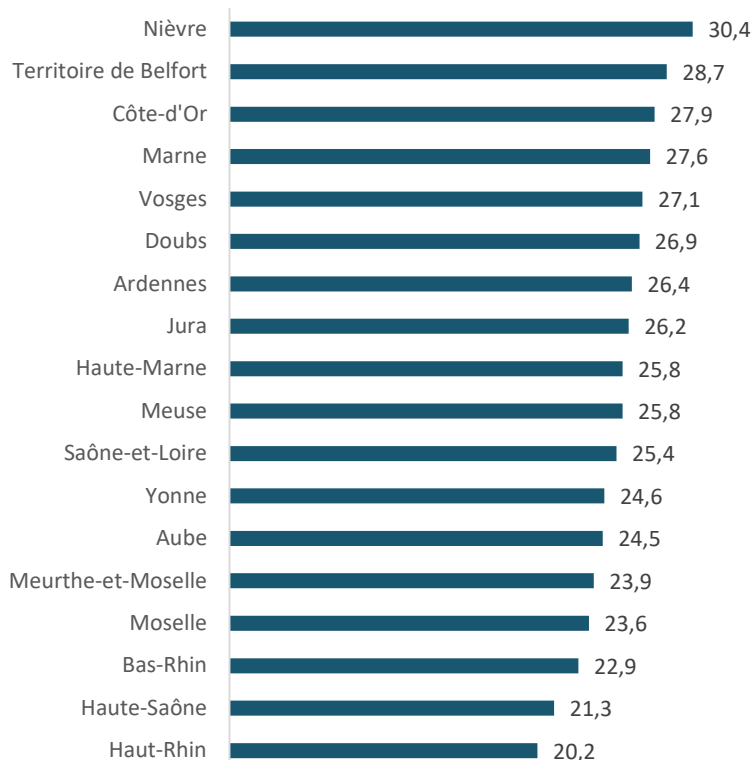
TAUX D'ADMINISTRATION (*)

au 01/01/2023

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

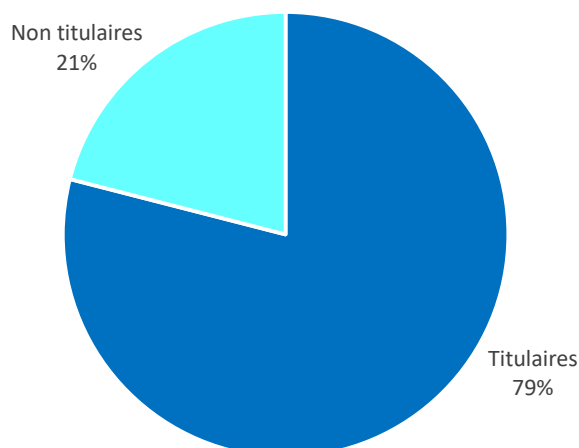
*Taux d'administration : nombre d'agents civils de la FPT (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

Donnée nationale :
29,2 agents pour 1 000 habitants.



LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2023

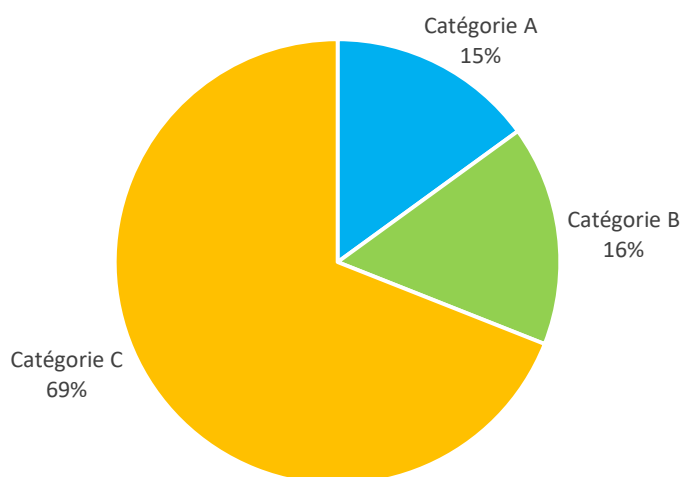


79 % des agents territoriaux sont titulaires.

Part de contractuels par catégorie hiérarchique :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Catégorie A	30%	70%
Catégorie B	26%	74%
Catégorie C	18%	82%

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



69 % des agents territoriaux relèvent de la catégorie C.

Part de femmes par filière :

	Part de femmes
Médico-sociale	96%
Sociale	95%
Médico-technique	91%
Animation	89%
Administrative	84%
Culturelle	65%
Technique	40%
Sportive	30%

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



Femmes : 60 %



Hommes : 40 %

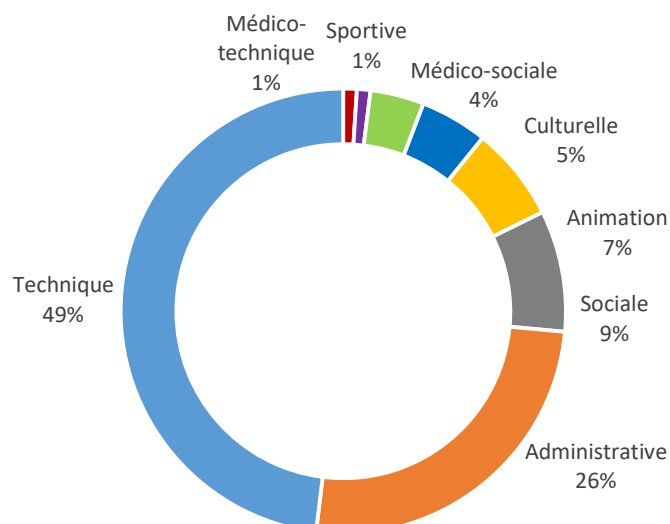
Le taux de féminisation de la fonction publique est de 60 %.

Part de femmes contractuels :

	Femmes	Hommes
Contractuels	69%	31%
Fonctionnaires	60%	40%

Les femmes représentent 69 % 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
- 88 % dans la filière Animation
- 56 % dans la filière Sociale
- 54 % dans la filière Administrative

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

- 92 % dans la filière Sportive
- 44 % dans la filière Culturelle

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

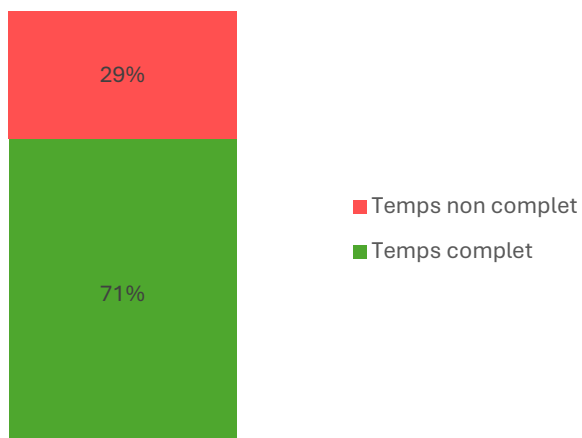
- 67 % dans la filière Médico-technique
- 42 % dans la filière Sociale
- 38 % dans la filière Médico-sociale

La part des contractuels dans les filières :

	Part de contractuels	Part de fonctionnaires
Animation	42%	58%
Médico-sociale	29%	71%
Culturelle	30%	70%
Sportive	30%	70%
Sociale	27%	73%
Médico-technique	11%	89%
Administrative	22%	78%
Technique	20%	80%

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Répartition des fonctionnaires selon le temps de travail :



Près d'1 fonctionnaire sur 3 travaille à temps non complet (*)

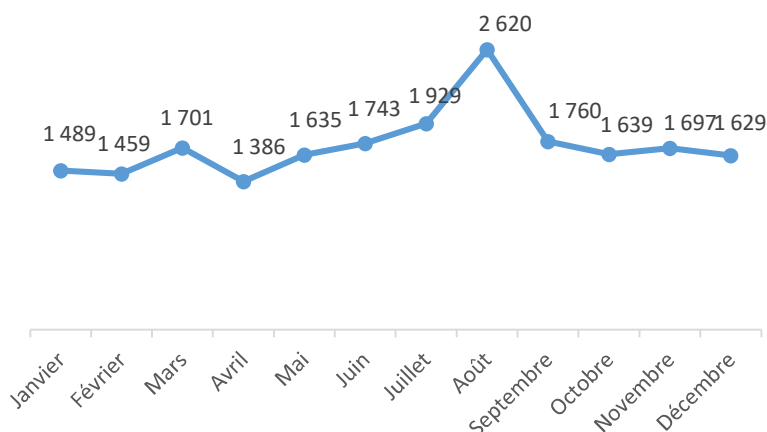
(*) Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

(**) 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

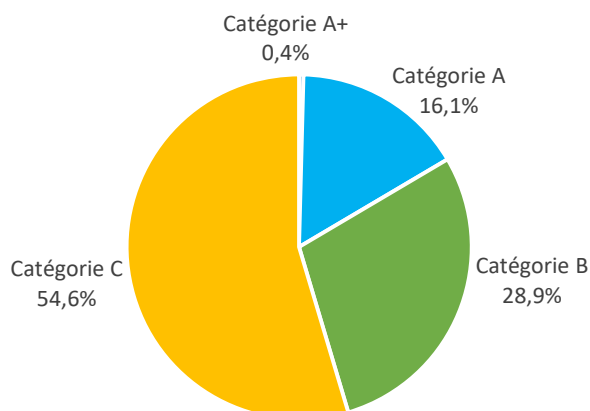
LES OFFRES D'EMPLOIS 2024

Répartition mensuelle des nouvelles offres d'emploi publiées :



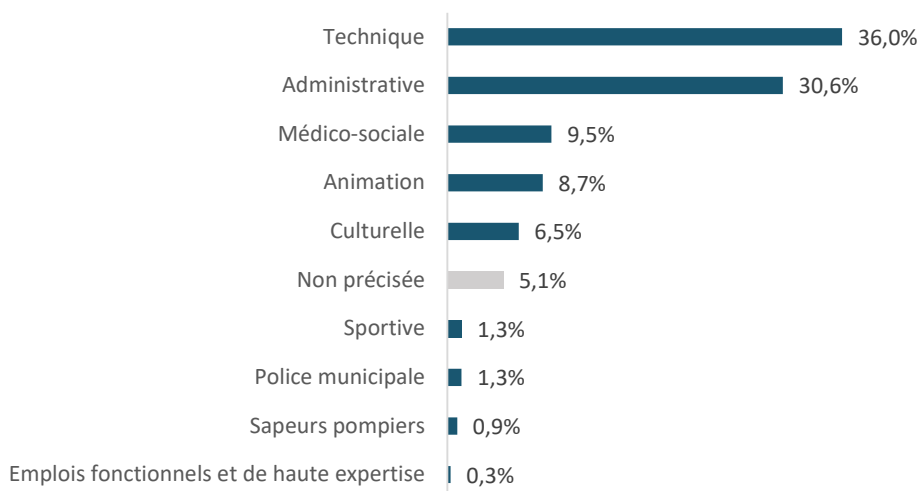
On note une augmentation des publications d'offres d'emploi pendant l'été, avec un pic en août.

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



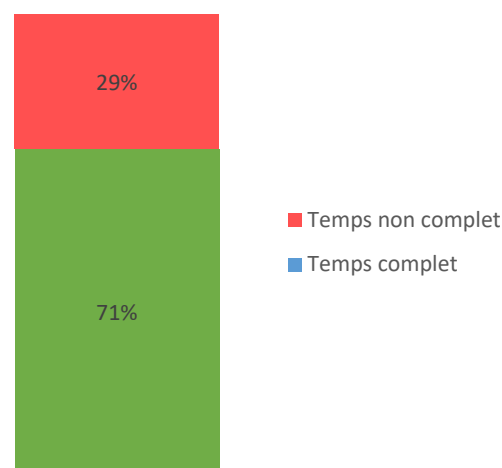
Près d'1 offre publiée sur 2 concerne des emplois de catégorie C.

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 :

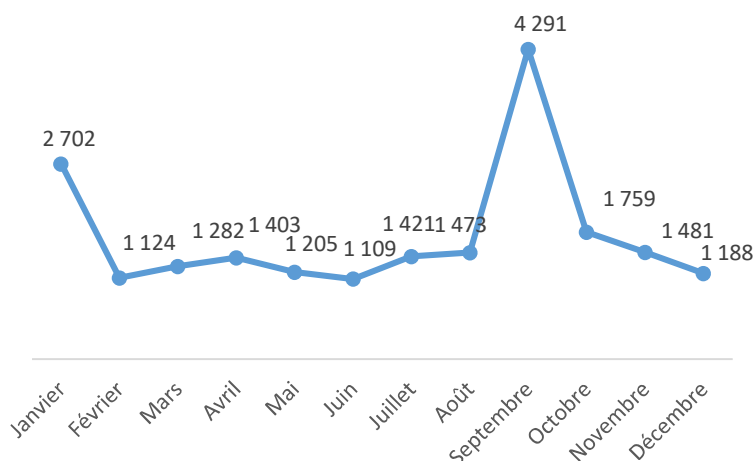


Près d'1 offre publiée sur 3 concerne des emplois à temps non complet.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

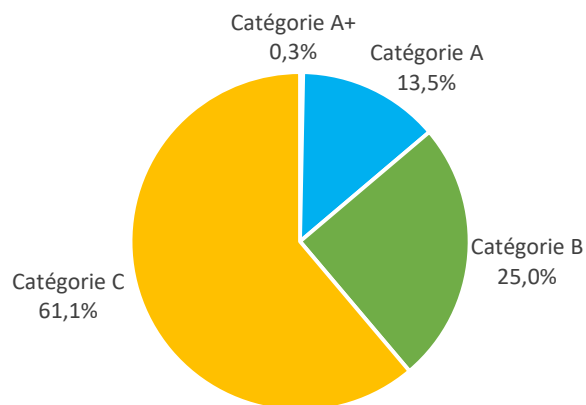
LES NOMINATIONS 2023

Répartition mensuelle des nominations :



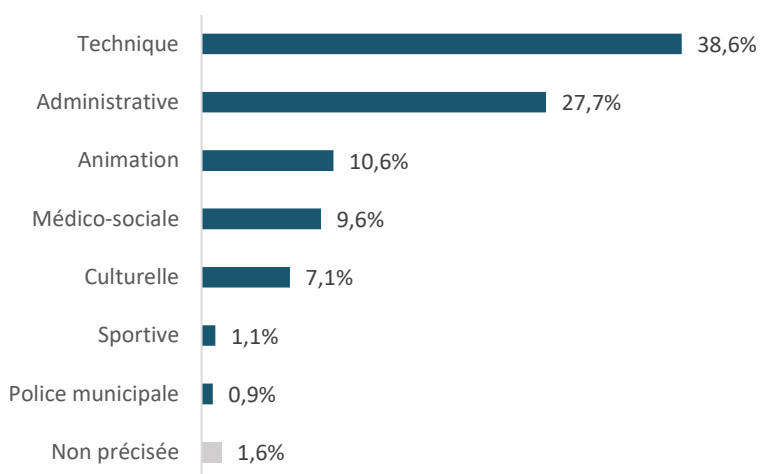
Le mois de septembre est le mois de l'année où l'on recense le plus de nominations.

Répartition par catégorie hiérarchique des nominations :



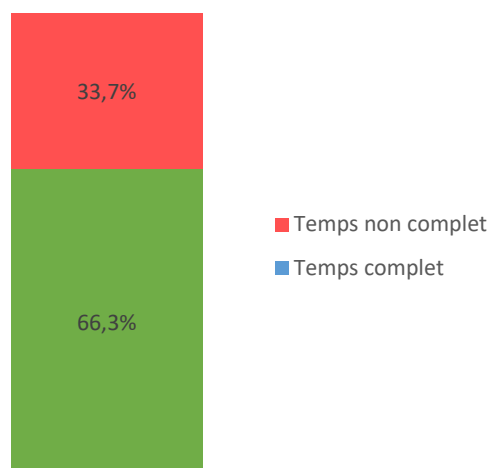
Près de 2 nominations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des nominations selon la filière :



Près de 2 nominations sur 5 concernent la filière technique.

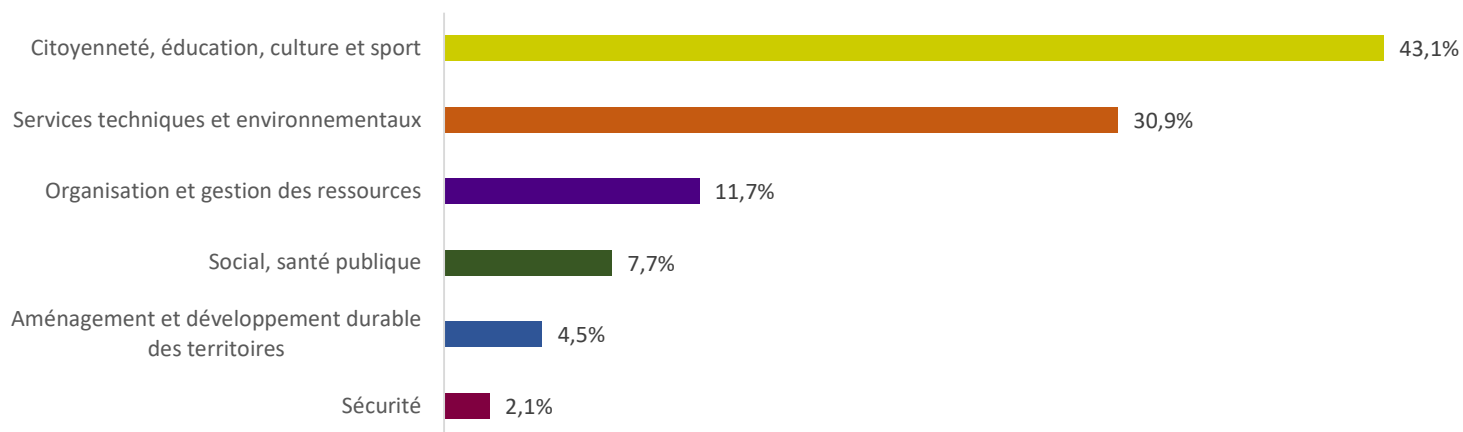
Répartition des nominations selon le temps de travail :



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

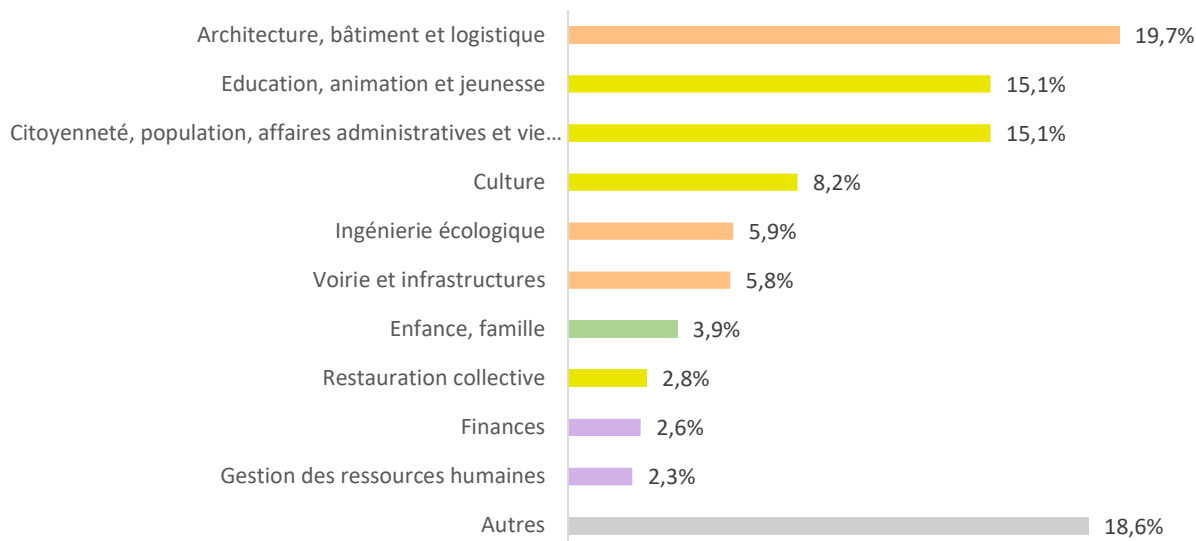
LA BOURSE DE L'EMPLOI

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".

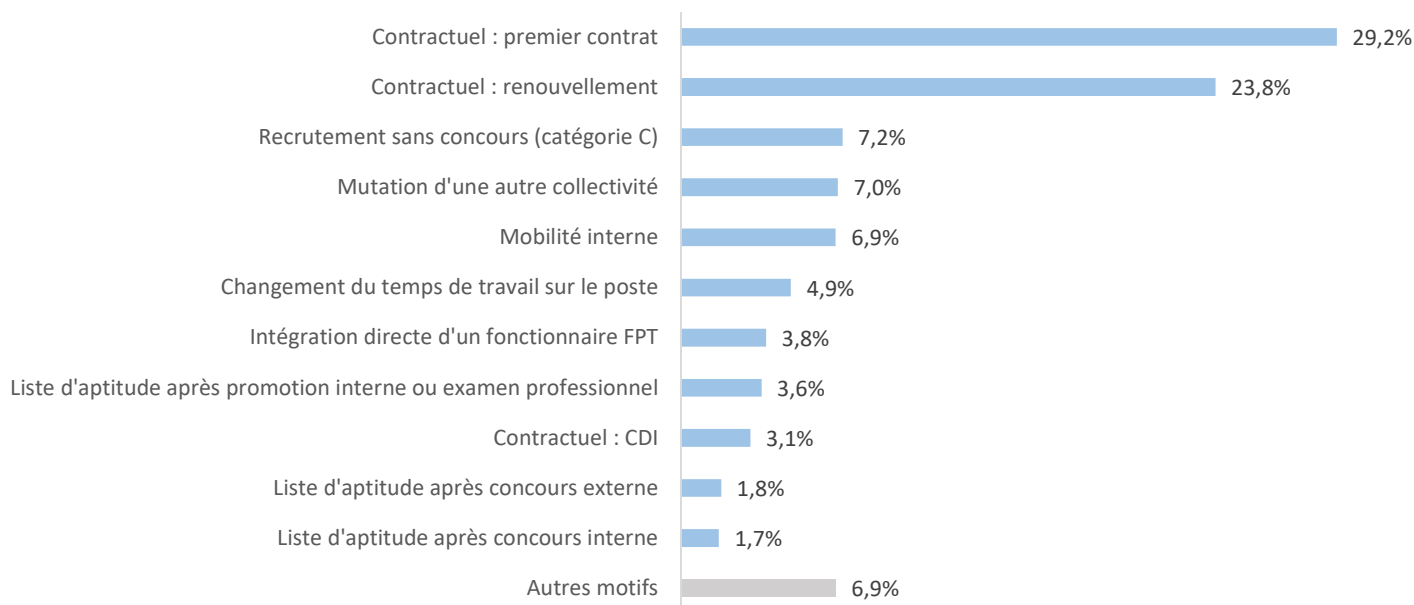
Les 10 familles de métiers qui recrutent le plus (*) :



(*) 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 :



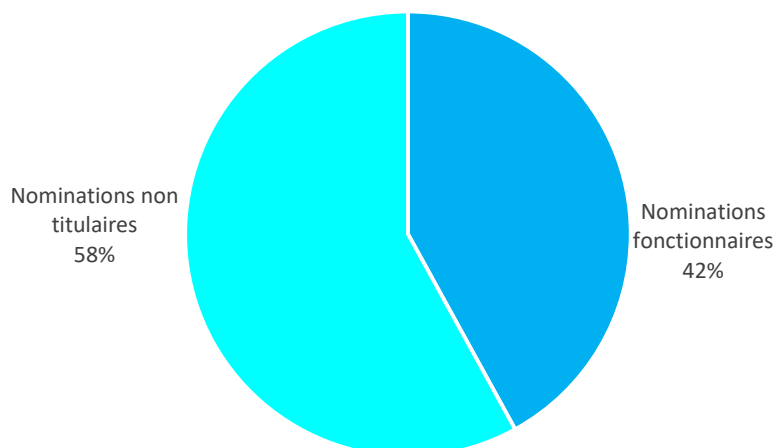
Le recrutement direct est possible pour certains cadres statutaires de catégorie C qui n'ont pas besoin de passer le concours dont voici la liste : adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement.

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.

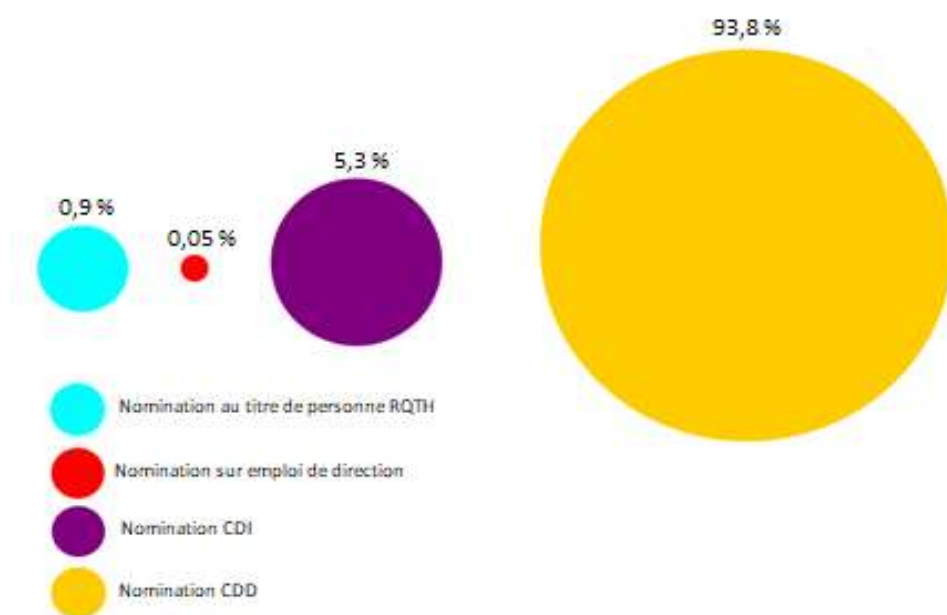
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Recrutements de fonctionnaires et de non titulaires :

En 2023, les recrutements de contractuels en emploi permanent constituent une part significative des embauches (58 % des nominations alors qu'ils constituent 21 % des effectifs).



Motifs des nominations de non titulaires :

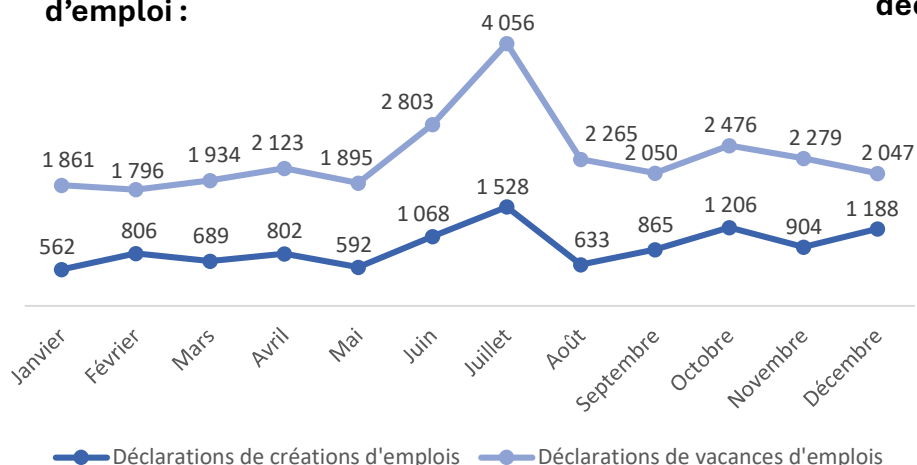


Parmi l'ensemble des recrutements de non titulaires, 5,3 % des postes sont pourvus par des recrutements de non titulaires avec CDI. Le recours des agents non titulaires en CDD reste le mode de recrutement le plus développé.

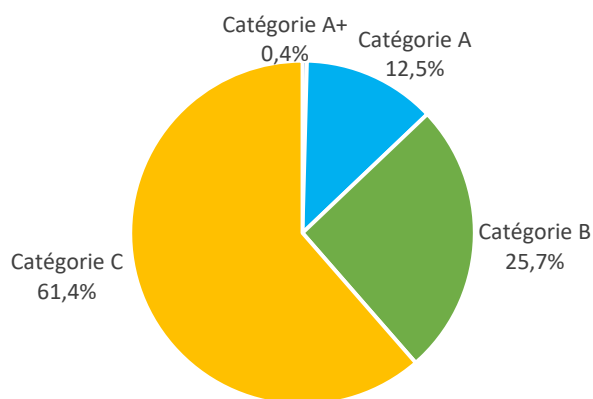
LA BOURSE DE L'EMPLOI

LES CRÉATIONS D'EMPLOIS & LES VACANCES D'EMPLOIS 2024

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



Répartition par catégorie hiérarchique 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.

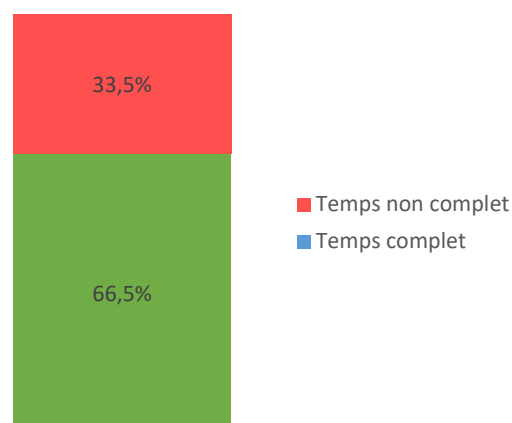
Près de 2 déclarations sur 3 concernent la catégorie C.

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 2024 (*)

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

(*) basé sur le nombre de nominations

LES MÉTIERS EN TENSION EN 2024 (**)

- animateur ou animatrice enfance-jeunesse
- Assistant ou assistante éducatif petite enfance
- animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire
 - Chargé ou chargée de propreté des locaux
- Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable
 - Agent de propreté des espaces publics
 - Chargé ou chargée de travaux espaces verts
- Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments
- animateur-éducateur ou animatrice-éducatrice sportif
 - Assistant ou assistante de direction
 - Policier ou policière municipal
- Chargé ou chargée de maintenance du patrimoine bâti
- Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
 - Éducateur ou éducatrice de jeunes enfants
- Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement
- Instructeur ou instructrice gestionnaire des autorisations d'urbanisme
 - Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics

(**) 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 2023

5 243 départs à la retraite en 2023,

- dont 43,5 % pension normale,
 - dont 46,0 % anticipé (carrière longue 35,9 %, catégorie active 4,8 %, catégorie insalubre 0,02 %, raisons familiales 5,3 %)
 - dont 0,6 % fonctionnaire handicapé
 - dont 9,9 % de départs à la retraite pour invalidité
- Vieillesse (90,1 %)**
- Invalidité (9,9 %)**

-1,8 % de départs à la retraite en 2023 par rapport à l'année précédente

2,4 % des effectifs de la fonction publique territoriale dans les régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté sont partis à la retraite en 2023

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

2019 → 61 ans et 3 mois

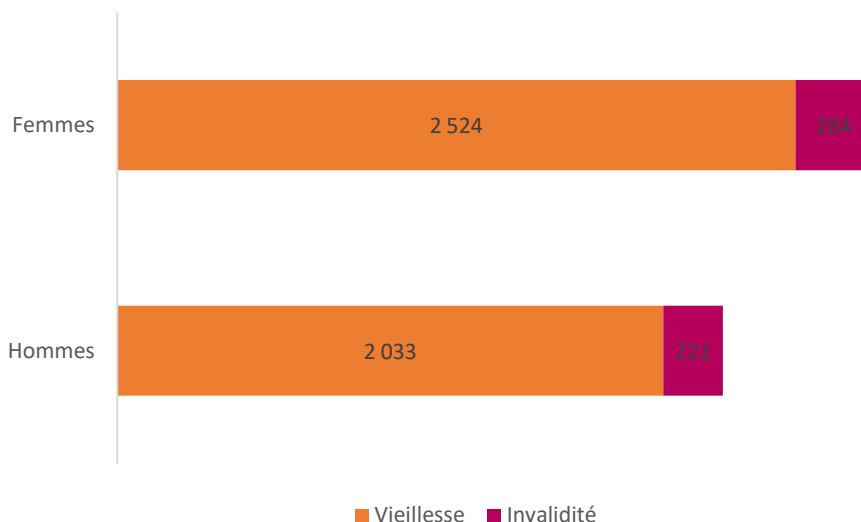
2020 → 61 ans et 6 mois

2021 → 61 ans et 8 mois

2022 → 61 ans et 10 mois

2023 → 62 ans

Répartition des départs à la retraite CNRACL en 2023 par motif de départ et genre :



En 2023, les agents avec pour motif de départ l'invalidité sont partis à la retraite à 58 ans et 1 mois, et les agents avec pour motif de départ la vieillesse sont partis à la retraite à 62 ans et 5 mois.

Répartition sexuée des départs à la retraite CNRACL :



Femmes : 55 %

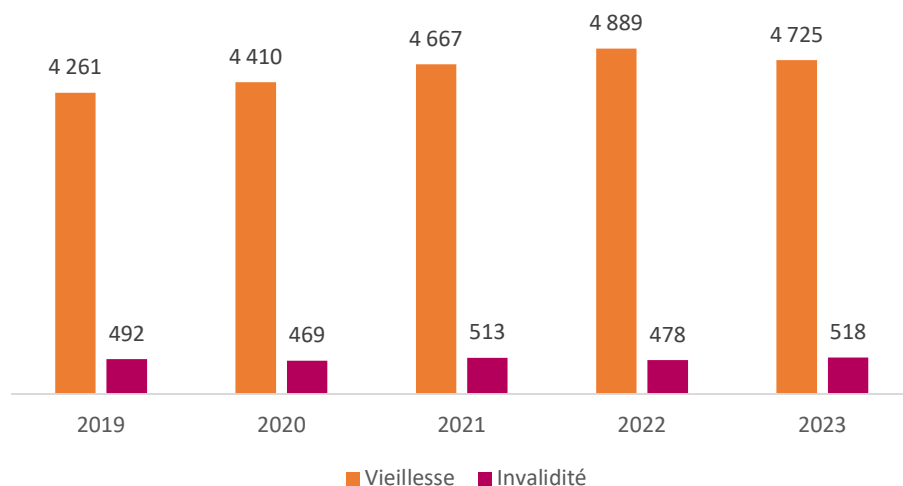


Hommes : 45 %

LA RETRAITE

Les départs pour invalidité et pour vieillesse

Évolution des départs à la retraite :



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.

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les Centres de gestion organisateurs en 2023

En 2023,
24 concours organisés
2 731 postes ouverts aux concours
13 299 candidats inscrits aux concours
2 226 lauréats des concours
10 examens professionnels organisés
2 024 candidats inscrits aux examens professionnels
836 lauréats des examens professionnels

En 2023, au sein de l'Interrégion Est, 10 Centres de gestion départementaux étaient organisateurs de concours :

Ardennes (08), Aube (10), Côte-d'Or (21), Doubs (25), Marne (51), Meurthe-et-Moselle (54), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68), Territoire de Belfort (90).

et 8 Centres de gestion étaient organisateurs d'examens professionnels :

Aube (10), Doubs (25), Marne (51), Meurthe-et-Moselle (54), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68), Territoire de Belfort (90).

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

En 2023, 24 concours (*)

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

- 7 en catégorie A
- 7 en catégorie B
- 10 en catégorie C

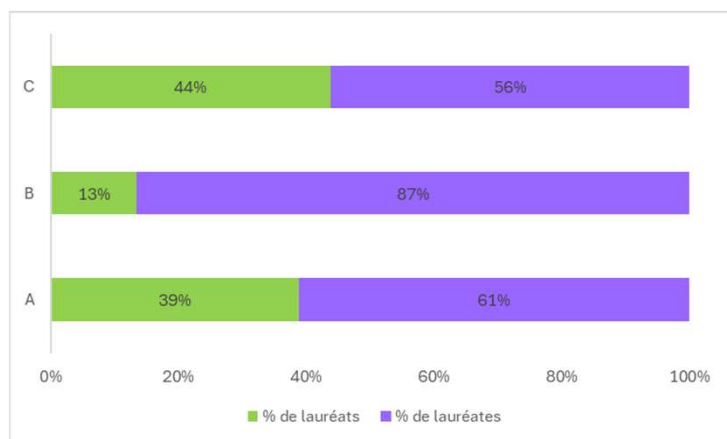
En 2023, 10 examens professionnels

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

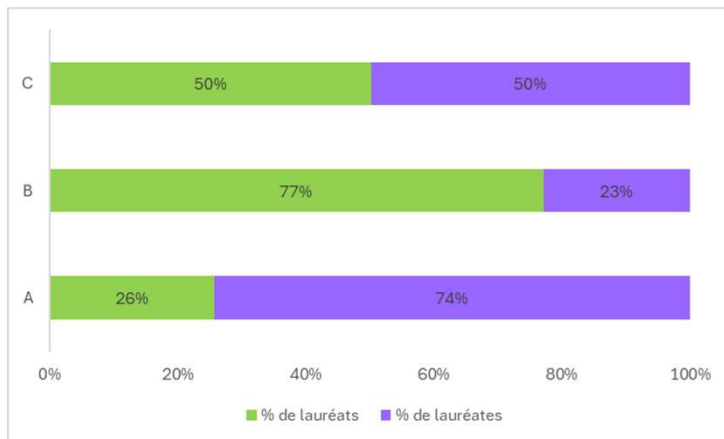
- 3 en catégorie A
- 5 en catégorie B
- 2 en catégorie C

(*) Le nombre de concours organisés correspond au nombre de cadres d'emplois (exemple : Adjoint technique principal de 2ème classe). Même si le concours d'Adjoint technique principal 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.

67 % des lauréats de concours sont des femmes :



47 % des lauréats des examens professionnels sont des femmes :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Zoom sur les concours organisés en 2023

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

Médecin de 2ème classe	0,2 candidats présents pour 1 poste 2 candidats présents pour 9 postes
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	0,5 candidats présents pour 1 poste 52 candidats présents pour 100 postes
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0,6 candidats présents pour 1 poste 4 candidats présents pour 7 postes
Aide soignant de classe normale	0,6 candidats présents pour 1 poste 31 candidats présents pour 48 postes
Adjoint technique principal de 2ème classe	0,7 candidats présents pour 1 poste 46 candidats présents pour 70 postes

Les 5 concours les plus "sélectifs" :

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	10,1 candidats présents pour 1 poste 303 candidats présents pour 30 postes
Rédacteur	5,9 candidats présents pour 1 poste 2 720 candidats présents pour 460 postes
Gardien-brigadier	5,4 candidats présents pour 1 poste 367 candidats présents pour 68 postes
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	5,3 candidats présents pour 1 poste 379 candidats présents pour 71 postes
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	5,2 candidats présents pour 1 poste 194 candidats présents pour 37 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 à l'ensemble des besoins des collectivités en matière d'emploi territorial, les Centres de gestion mettent également à leur disposition de nombreux outils d'analyse et de pilotage, notamment :

- La synthèse classique du RSU, présentant les données à l'échelle d'une collectivité ;
- Les focus thématiques, consacrés notamment à :
 - La rémunération ;
 - l'absentéisme ;
 - la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT) ;
 - Les risques psychosociaux (RPS) ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers le rapport de situation comparée (RSC) ;
- Les fiches repères RSU, élaborées à partir de données agrégées de plusieurs collectivités, permettant à chaque collectivité de situer ses principaux indicateurs au regard d'un échantillon de collectivités comparables, selon leur type et leur strate d'agents ou d'habitants.



INTER
REGION
EST



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRES DÉPARTEMENTAUX DE GESTION



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