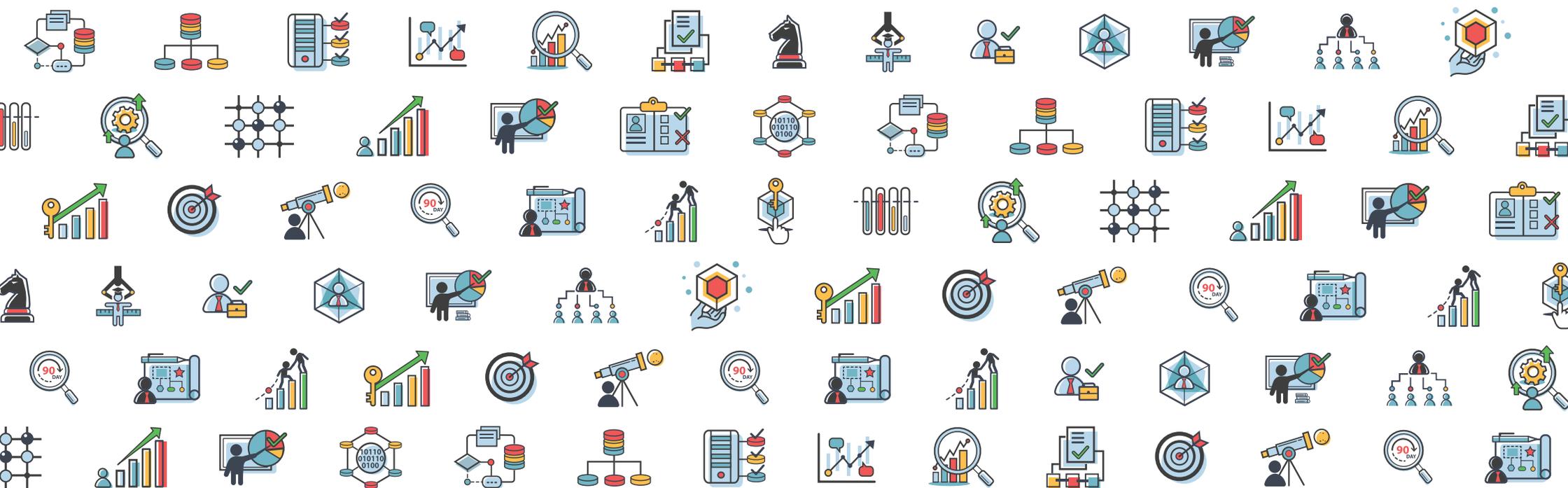


PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

13^e ÉDITION



NOTRE 13^e édition du Panorama de l'emploi territorial apporte un nouvel éclairage sur l'évolution de l'emploi public. Ces dernières années, les variations à la hausse ou à la baisse des effectifs de la FPT, dans des proportions mesurées, ont tendance à indiquer une forme de stabilisation des effectifs.

Ainsi, notre Panorama relevait une légère baisse entre 2019 et 2020 lorsqu'il indique une hausse entre 2020 et 2021, sachant que les plus récentes observations de la DGCL notaient un léger recul du nombre d'agents de la FPT en 2022, ce recul étant plus marqué s'agissant du nombre de fonctionnaires. Ces tendances globales n'excluent pas une certaine disparité des situations : ainsi, notre Panorama relève une légère diminution des effectifs des communes de moins de 1000 habitants, lorsque ces effectifs ont augmenté pour les communes dont la population est comprise entre 2000 et 3499 habitants, de même que pour les EPCI.

Si une certaine hausse des offres sur emploi non permanent est relevée, l'augmentation globale des offres publiées couplée à leur durée de publication vient spécialement souligner les tensions sur le marché du travail, plus ou moins accentuées en fonction des métiers et des régions, les enjeux d'attractivité étant, de plus, différents en fonction de la nature et de la taille de la collectivité. On relève ainsi que 83 % des offres d'emploi publiées en 2023 ont donné lieu à des nominations et ainsi, 17 % des offres d'emplois publiées sont non pourvues quel que soit le motif (absence de candidature, manque de candidats correspondant au profil du poste, défection lors du processus de recrutement, renoncement à recruter...). Aussi, une part significative des emplois reste non pourvue, constatent les CDG chargés d'établir un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme.

Dans ce contexte, le dynamisme des nominations de contractuels sur emploi permanent concerne une part des recrutements de plus en plus importante : 51 % des nominations en 2023, selon notre Panorama de l'emploi, alors qu'ils constituent moins de 25% des effectifs. Notons que ces nominations représentaient déjà 46% en 2022 et 47 % en 2020, contre 38,6 % en 2019. Cette dérogation au principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper des emplois publics permanents n'est pas sans impact sur la part respective des autres modes de recrutement.

Notre Panorama revient sur bien d'autres sujets, tels que les concours, la retraite ou encore les métiers en tension. Ainsi, le top 4 de ces métiers reste sensiblement le même, dans l'attente, s'agissant des secrétaires généraux de mairie, des effets de la loi revalorisant ce métier et de ses décrets d'application favorisant la promotion interne de ces agents. Les défis restent nombreux à relever et les tendances retracées dans notre Panorama contribuent, année après année, à définir les orientations RH destinées à y répondre.

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 treizième édition du Panorama propose une analyse approfondie de l'emploi territorial. Fruit d'une collaboration au sein de la commission dédiée de l'ANDCDG, ce panorama met en lumière les tendances clés de l'emploi public territorial grâce à une collecte automatisée de données via le site Emploi Territorial. Nous tenons également à remercier les services Concours de chaque Centre de Gestion qui se sont mobilisés pour la remontée d'informations.

Les effectifs de la fonction publique territoriale se stabilisent, avec 1,983 million d'agents répartis au sein de 37 757 employeurs principaux. Les communes demeurent les principaux pourvoyeurs d'emploi (1 011 000 agents), suivies des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) (370 000 agents) et des départements (280 600 agents). Parallèlement, le volume d'heures travaillées connaît une augmentation (+0,9 %), en particulier au sein des EPCI (+3,6 %).

La question cruciale de l'attractivité de la fonction publique territoriale est plus que jamais à l'ordre du jour, notamment en raison des difficultés de recrutement, l'actualité mettant l'accent sur les secrétaires généraux de mairie concernés par des textes récents qui facilitent la promotion interne de ces agents en catégorie B.

Face à ces enjeux, les employeurs territoriaux sont appelés à repenser leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, en intégrant les parcours professionnels, la mobilité, les recrutements, la formation, les avancements, la promotion interne et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC). La mobilité interne aux collectivités étant en déclin par rapport à la mobilité externe depuis la fin de la crise sanitaire, une réévaluation des politiques de mobilité s'impose.

Ce panorama offre également un éclairage précieux sur les concours, les retraites et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il se positionne comme un outil stratégique pour anticiper les évolutions de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

En guise de conclusion, un zoom sur le métier de gestionnaire paie carrière, pierre angulaire de la fonction RH, met en exergue les défis et les perspectives de cette profession. Sur ce métier clé, les Centres de Gestion s'affirment, dans un contexte de ressources limitées, comme des partenaires de confiance pour accompagner les collectivités et assurer un soutien de second niveau sur ce métier clé.

Olivier DUCROCO



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 2022-2022. Nous invitons les CDG à consulter les données via QlikSense.

Procédure d'extraction et traitement des données



Extraction 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 2022-2023 (Bourses de l'emploi des Centres De Gestion) - RSU 2022 - Rapport DGAFP 2023 - Enquête GPEEC des Centres De Gestion 2022

SOMMAIRE

PAGE 7

Un renforcement des effectifs
au sein de la fonction
publique territoriale

PAGE 8

Une augmentation
du nombre d'offres d'emploi mais
des difficultés de recrutement persistantes

PAGE 14

Bourse de l'emploi,
le module « demandeurs »
du site emploi-territorial.fr

PAGE 18

Focus sur les concours
et examens professionnels

PAGE 21

Zoom sur... les données retraite

PAGE 25

Zoom sur... les gestionnaires carrière-paie

ANALYSE ET RÉDACTION

Vincent MASURIER
CDG 76

Camille GUICHON
Christelle ROUXEL
Observatoire régional
de Bretagne

Christian BERGÈRE
CDG 49

Cyrielle POULOT
Guillaume GALINO
CDG 64

ANALYSE ET RÉDACTION

Alexandre FERREIRA
ÉLÉONORE LEBLANC
Erwan MAHEAS
CIG GRANDE COURONNE

Nathalie PONRASA
CIG PETITE COURONNE

Aurélie BINEAU
CDG 42

COURRIEL DE CONTACT

donnees-sociales@cigversailles.fr

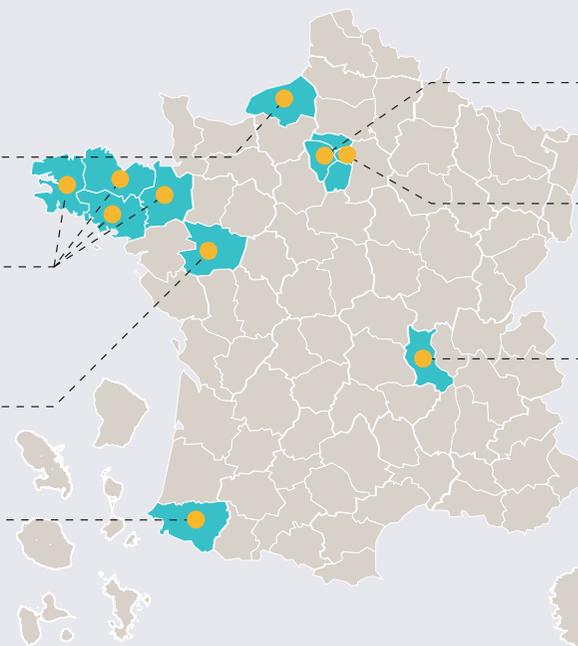
DIRECTEURS DE PUBLICATION

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

MISE EN PAGE / INFOGRAPHIE

Service Communication
CIG GRANDE COURONNE



UN RENFORCEMENT DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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

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

Disparités selon la taille des communes

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

Importance des communes

Les communes restent les principaux employeurs, représentant 941 400 emplois en équivalent temps plein en 2022.

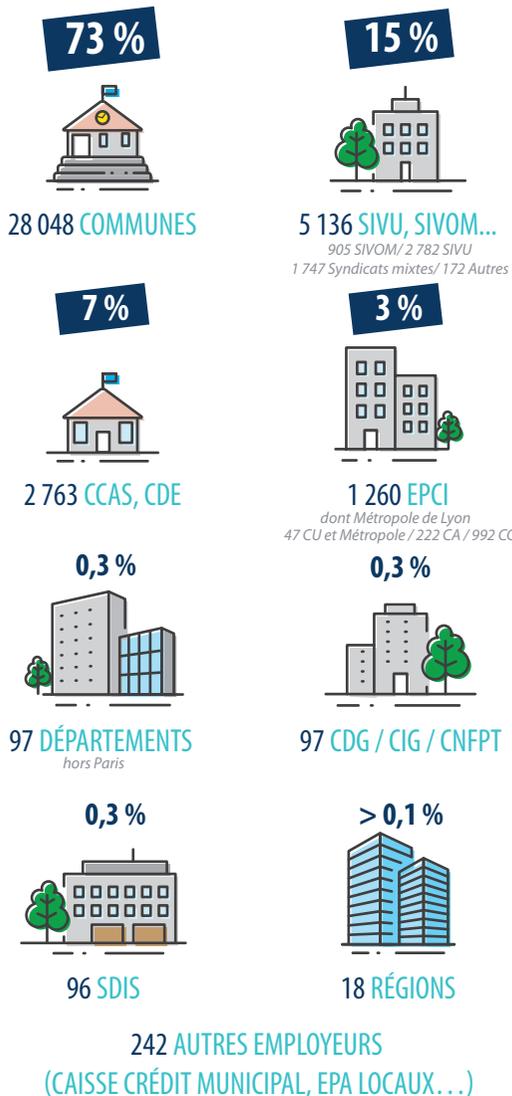
Croissance des EPCI

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

Secteur départemental et régional stable

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

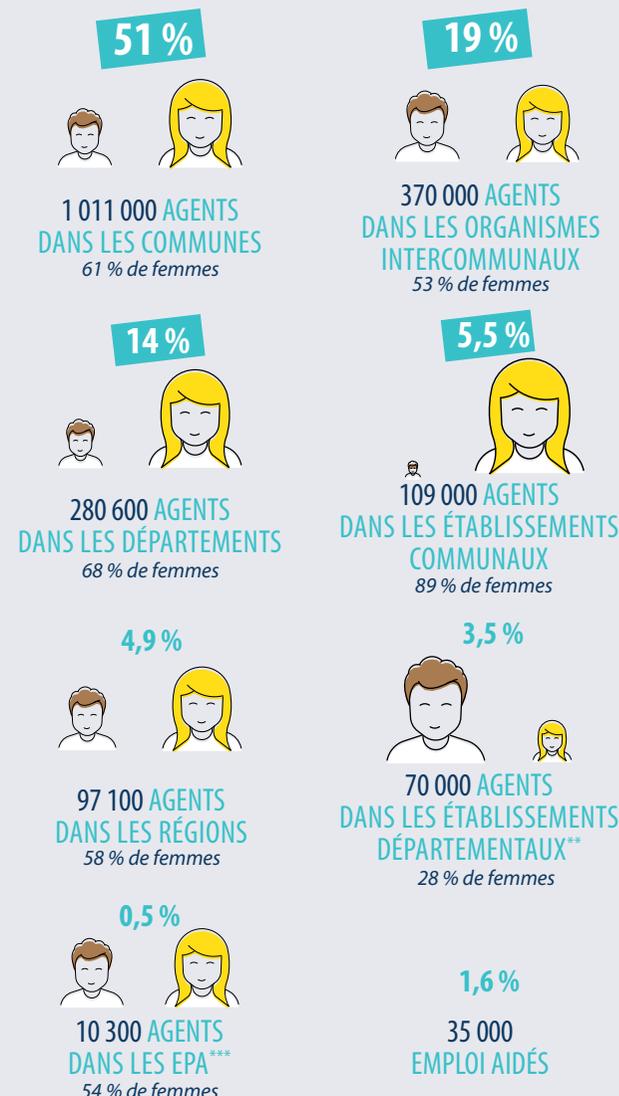
37 757 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX⁽¹⁾



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

1 983 003 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX⁽²⁾

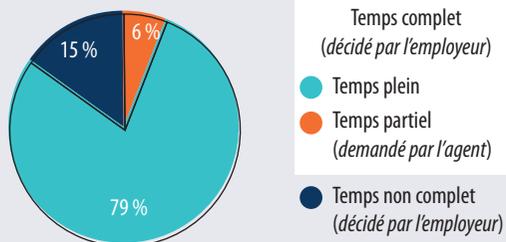
+ 0,9 % entre 2020 et 2021



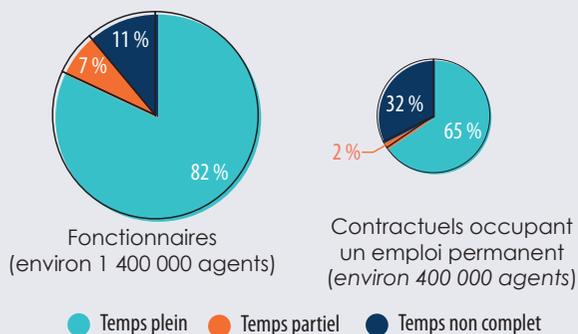
⁽²⁾ hors Mayotte

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

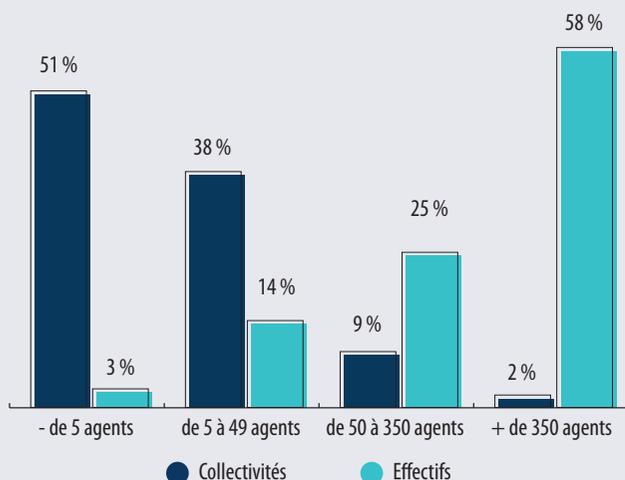
Répartition des emplois permanents selon le type d'emploi et le temps de travail



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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

Rappels réglementaires

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

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

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

Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article L. 313-4 de ce même code.

Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article »

Or, il faut bien distinguer deux obligations de publicité, nécessaires pour garantir l'égal accès à l'emploi public : les créations ou déclarations de vacance parues sur arrêtés transmis en Préfecture et les offres publiées sur Choisir le Service Public (*pour tous les emplois permanents et les contrats d'au moins 1 an*), saisies, les unes et les autres sur le portail des Centres de Gestion et du CNFPT : emploi-territorial.fr

S'abstenir de publier une offre d'emploi quand elle est requise expose la collectivité à un risque de contentieux pouvant entraîner une annulation de nomination. Un meilleur respect de la réglementation par les employeurs territoriaux pourrait générer une nouvelle hausse importante des offres d'emploi saisies dans les prochaines années.

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31 décembre 2023

- **Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels** (art. L332-13 du CGFP). Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuels, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires ;
- **Les agents employés temporairement sur des emplois vacants** sont recrutés pour faire face pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L332-14 du CGFP) ;
- **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes** (art. L332-8 1° du CGFP) ;

- **Les agents recrutés sur des emplois** visant à pourvoir aux emplois permanents lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois (art. L332-8 2° du CGFP) ;
- **Les agents employés par des communes et groupements de communes** (art. L332-8 3°, 4°, 5° et 6° du CGFP) :
 - les emplois des communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3°) ;
 - les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création ;
 - pour les autres collectivités ou établissements, les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet (5°) ;
 - les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (6°).
- **Autres agents contractuels** : cette catégorie comprend les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés (art. L652-4 du CGFP), PACTE (art. L326-10 du CGFP), emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités (art. L343-1 du CGFP), agent contractuels transférés (art. 136), etc.

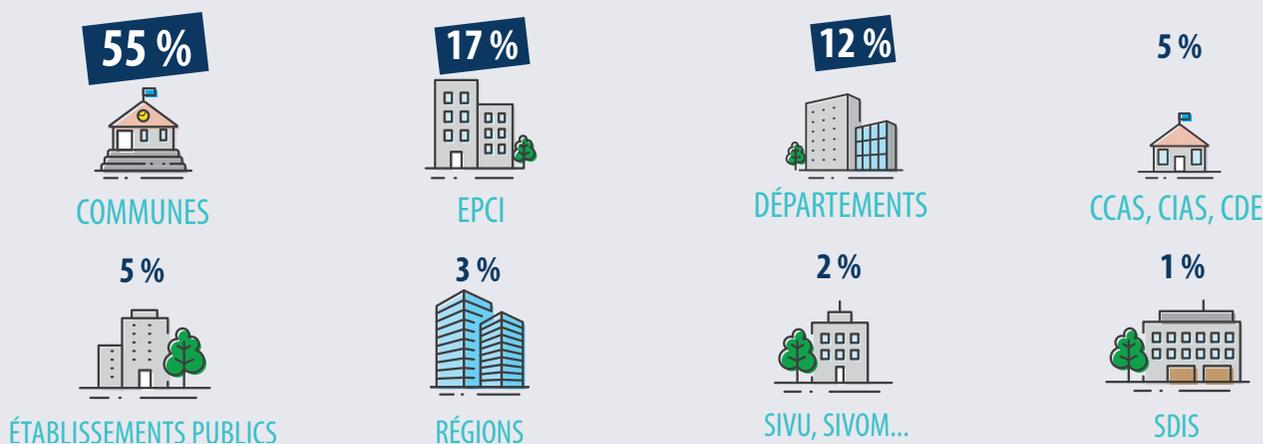
Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31 décembre 2023

- **Les collaborateurs de cabinet** (art. L333-1 du CGFP) ;
- **Les assistants maternels** (art. L422-1 et L422-6 Code de l'action sociale et des familles) ;
- **Les assistants familiaux** (art. L333-14 du CGFP) ;
- **Les accueillants familiaux** (art. L444-1 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- **Les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** (art. L332-23 1° et 2° du CGFP) ;
- **Les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé** ;
- **Les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités** (art. L452-44 du CGFP) ;
- **Les apprentis** (art. L6227-1 du Code du travail) ;
- **Les personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois** ;
- **Les vacataires, hors jury de concours** ;
- **Autres** (agents non classables dans les catégories précédentes comme les intermittents du spectacle, etc.).

LA NOMINATION

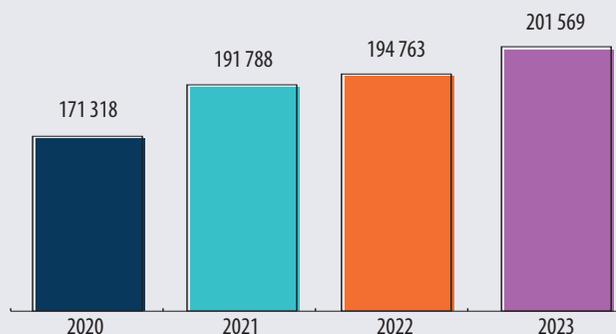
Précisions méthodologiques : l'ensemble des données traitées dans cette partie concerne l'année 2023 et provient de la saisie des collectivités sur le site emploi-territorial.fr

Répartition des nominations par types de collectivités en 2023



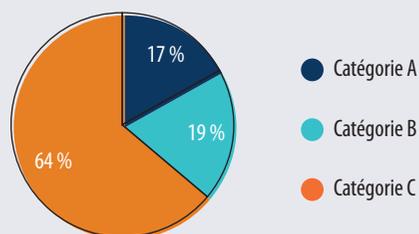
83 % des offres ont donné lieu à une nomination en 2023.

Répartition des nominations par année



En 2023, le nombre de nominations enregistrées sur le site emploi-territorial.fr est resté comparable à celui de 2022. Cette stabilité contraste avec l'année 2021, où le volume de nominations avait connu une hausse significative, potentiellement liée aux conséquences de la crise sanitaire.

Répartition des nominations par catégorie en 2023

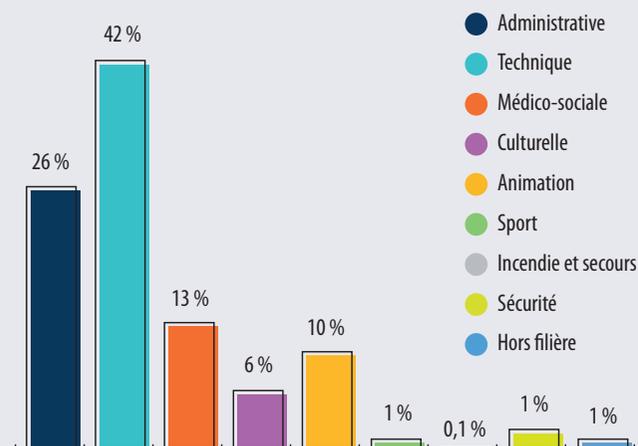


Plus de 6 nominations sur 10 concernent des agents de catégorie C.

Cette répartition est légèrement inférieure à la répartition des agents de catégorie C au sein de la fonction publique territoriale qui représente plus de 7 agents sur 10 (source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023).

Les nominations sont fortement concentrées au sein des filières technique et administrative.

Répartition des nominations par filière en 2023



Plus de 4 nominations sur 10 concernent la filière technique et plus de 2 nominations sur 10 concernent la filière administrative.

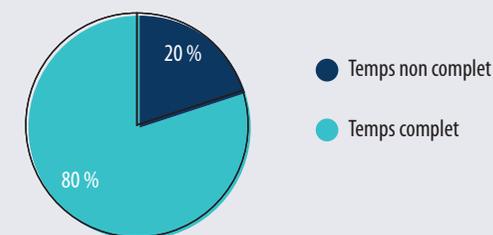
Répartition des nominations par cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Part des nominations
Adjoints techniques	27 %
Adjoints administratifs	12 %
Adjoints d'animation	9 %
Attachés	7 %
Rédacteurs	6 %
Techniciens	4 %
Agents de maîtrise	3 %
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	3 %
Assistants d'enseignement artistique	3 %
Ingénieurs	3 %
Part du top 10 sur l'ensemble des nominations	79 %

Le top 10 des cadres d'emplois des nominations 2023 représente près de 8 nominations sur 10.

Au sein du top 10, la filière administrative, avec les cadres d'emplois d'adjoints administratifs, d'attachés et de rédacteurs, et la filière technique, avec les cadres d'emplois d'adjoints techniques, de techniciens et d'ingénieurs, restent les plus représentées.

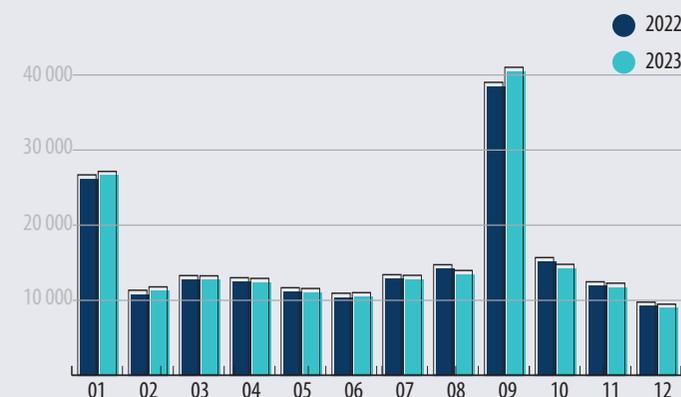
Répartition des nominations par temps de travail en 2023



8 nominations sur 10 concernent un poste à temps complet.

Au niveau de la répartition mensuelle des nominations, les années 2022 et 2023 connaissent les mêmes saisonnalités.

Répartition des nominations par mois en 2022 et 2023



L'activité recrutement présente deux pics distincts : en janvier et septembre coïncidant avec les périodes de nominations et de prises de poste effectives au sein des collectivités, et d'octobre à décembre et avril à juillet qui correspondent aux périodes d'intense activité de recrutement précédant ces prises de poste. Les recrutements en septembre sont liés à la rentrée scolaire et concernent principalement les postes d'ATSEM et d'animateur.

A l'échelle nationale, nous constatons que :

- 49 % de nominations concernent des titulaires ;
- 51 % de nominations concernent des contractuels.

Certains territoires connaissent des taux de nomination de titulaires supérieurs à la moyenne nationale.

Répartition des nominations par région et statut en 2023

	Contractuels	Titulaires
Auvergne-Rhône-Alpes	47 %	53 %
Bourgogne-Franche-Comté	48 %	52 %
Bretagne	34 %	66 %
Centre-Val de Loire	52 %	48 %
Corse	14 %	86 %
Grand Est	51 %	49 %
Guadeloupe	26 %	74 %
Hauts-de-France	42 %	58 %
Île-de-France	64 %	36 %
La Réunion	64 %	36 %
Mayotte	68 %	32 %
Normandie	50 %	50 %
Nouvelle-Aquitaine	39 %	61 %
Occitanie	39 %	61 %
Pays de la Loire	42 %	58 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44 %	56 %
France	49 %	51 %

C'est notamment le cas des régions suivantes : Corse, Guadeloupe, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. A l'inverse, les régions Mayotte, Réunion et Ile-de-France se démarquent en ayant un taux de nomination de contractuels plus important que la moyenne.

Répartition des nominations par région selon les 5 principaux modes de recrutement en 2023



Répartition des nominations en fonction du champ d'actions publiques en 2023

	Nombre de nominations	%
Citoyenneté, éducation, culture et sport	77 916	41 %
Services techniques et environnementaux	51 395	27 %
Social, santé publique	26 797	14 %
Organisation et gestion des ressources	22 428	12 %
Aménagement et développement durable des territoires	8 300	4 %
Sécurité	5 106	2 %

Le Top 10 des familles de métiers en fonction des nominations en 2023

	Nominations	%
Architecture / bâtiment et logistique	30 864	16 %
Education / animation et jeunesse	26 892	14 %
Citoyenneté / population / affaires administratives et vie associative	22 732	12 %
Culture	13 181	7 %
Restauration collective	11 535	6 %
Voirie et infrastructures	11 056	6 %
Enfance / famille	10 681	6 %
Ingénierie écologique	8 922	5 %
Inclusion sociale	7 496	4 %
Santé publique	5 694	3 %

Le Top 10 des familles de métiers qui ont compté le plus de diffusions d'offres en 2023

	Part de diffusions d'offres
Architecture, bâtiment et logistique	14 %
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	12 %
Education, animation et jeunesse	11 %
Culture	6 %
Voirie et infrastructures	6 %
Enfance et famille	5 %
Ingénierie écologique	5 %
Inclusion sociale	5 %
Restauration collective	4 %
Santé publique	4 %

Le Top 10 des métiers en tension en 2023*

2023		2022	2021
n° 1	Directeur ou directrice général(e)	n° 2	n° 2
n° 2	Médecin	n° 1	-
n° 3	Responsable des services techniques	n° 3	n° 1
n° 4	Secrétaire de mairie	n° 4	n° 5
n° 5	Directeur ou directrice financier	-	-
n° 6	Développeur ou développeuse économique	n° 7	-
n° 7	Responsable de gestion budgétaire et financière	-	-
n° 8	Agent chargé de contrôle en assainissement collectif et non collectif	-	-
n° 9	Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	-	-
n° 10	Responsable de la gestion des déchets	-	-

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

Les métiers en tension se définissent comme ceux qui font face à des difficultés de recrutement, soit par manque de candidats, soit par des profils inadaptés. Leur identification repose principalement sur une durée de publication des offres supérieure à la moyenne.

Le top 4 des métiers en tension reste sensiblement le même entre 2022 et 2023. On constate que des tensions se concentrent sur des profils qui détiennent des compétences techniques spécifiques.

La durée moyenne de publication des offres d'emploi pour les postes à fortes compétences techniques met en évidence une tendance significative : les collectivités doivent de plus en plus souvent rechercher ces talents à l'extérieur. Cela suggère que les compétences requises ne sont pas toujours disponibles en interne, obligeant ainsi les collectivités à élargir leur champ de recherche.

Par ailleurs, cette situation est exacerbée par des difficultés d'attractivité de certaines zones d'emploi, qui peinent à attirer les profils techniques recherchés. De plus, le vivier de candidats qualifiés pour ces postes spécialisés est souvent limité, ce qui intensifie la concurrence entre les collectivités et prolonge les délais de recrutement.

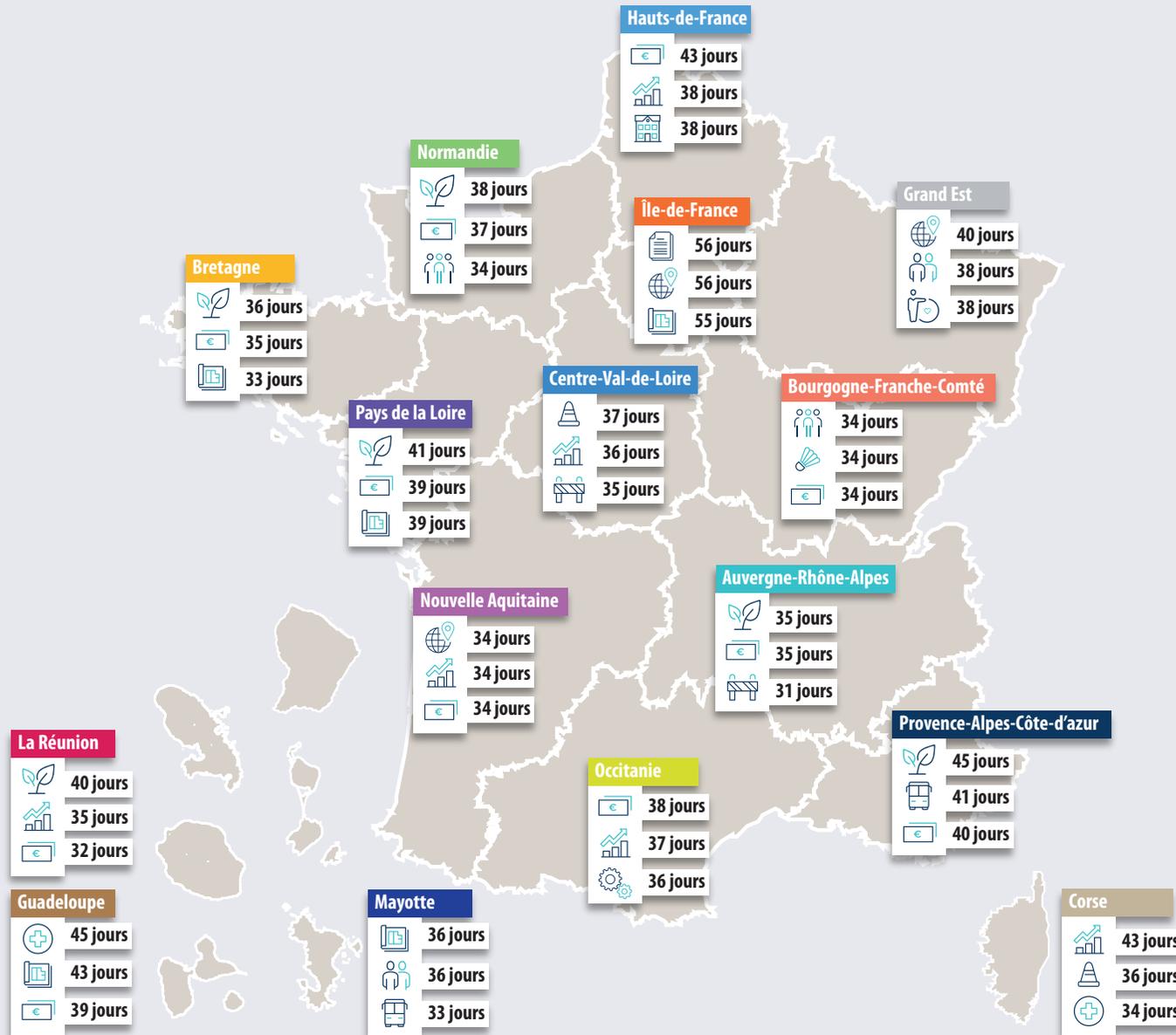
D'autre part, ces postes à responsabilité sont difficilement pourvus par des candidats externes, même lorsqu'ils sont hautement qualifiés. En effet, ces derniers ne possèdent souvent pas l'expérience spécifique du monde territorial requise pour ce type de poste, ce qui constitue un obstacle supplémentaire au recrutement.

Les collectivités sont donc confrontées à un double défi : attirer des talents externes tout en s'assurant qu'ils possèdent l'expérience nécessaire pour réussir dans ces fonctions clés.

Focus sur les offres d'emploi des gestionnaires carrière-paie en 2023

	Postes diffusés	Nombre moyen de jours de diffusion	Nombre moyen de consultations par poste
Communes de moins de 20 agents	153	46	566
Communes de 20 à 49 agents	174	49	649
Communes de 50 à 99 agents	242	46	693
Communes de 100 à 349 agents	540	48	624
Communes de 350 agents et +	877	50	464
Intercommunalités de moins de 20 agents	70	44	734
Intercommunalités de 20 à 49 agents	47	47	607
Intercommunalités de 50 à 99 agents	109	42	652
Intercommunalités de 100 à 349 agents	250	41	624
Intercommunalités de 350 agents et +	425	38	515
CCAS / CIAS	94	37	540
SDIS	145	33	558
Autres établissements publics	412	46	566
Départements	436	38	515
Régions	115	35	533

Top 3 des familles de métiers en tension par région en 2023



Précisions méthodologiques
La tension par famille de métiers est liée à la durée moyenne de publication des offres en jours

Légende

- Énergie et climat
- Finances
- Voirie et infrastructures
- Enfance / famille
- Education / animation et jeunesse
- Urbanisme / aménagement et action foncière
- Prévention et sécurité publique
- Développement économique et emploi
- Santé publique
- Europe et international
- Inclusion sociale
- Santé / sécurité et conditions de travail
- Habitat et politique de la ville
- Affaires juridiques
- Mobilité / déplacements et transports
- Pilotage

BOURSE DE L'EMPLOI, LE MODULE « DEMANDEURS » DU SITE EMPLOI-TERRITORIAL.FR

ÉLÉMENTS D'INFORMATION GÉNÉRALE

Le Site Emploi Territorial (SET) permet aux candidats, à partir de leur espace personnel, de mettre leur CV à la disposition des employeurs de la fonction publique territoriale via le Module « Demandeurs ».

Chaque mise à disposition d'un CV est nommée « demande », et chaque candidat déposant une demande est nommé « demandeur ».

Pour les candidats, ces demandes correspondent à une inscription à la bourse de l'emploi, gérée par les Centres de Gestion dans le cadre de leur mission d'assistance au recrutement pour les collectivités et d'accompagnement des agents en mobilité professionnelle. Les demandes doivent être validées par le Centre de Gestion compétent.

Dans les faits, un candidat qui dépose son CV émet une demande dans laquelle il précise le métier qu'il vise, le périmètre géographique recherché et des informations complémentaires. Les employeurs du secteur géographique concerné peuvent consulter le profil des candidats et les contacter en cas d'opportunité.

Cet espace peut ainsi permettre aux candidats d'avoir une visibilité plus importante auprès des employeurs locaux. Il peut également permettre aux employeurs d'avoir un aperçu plus complet du « vivier » de candidats correspondant au poste, et donc d'éviter de passer à côté d'un candidat intéressant.

Cette partie du Panorama de l'emploi est bornée par les demandes réalisées du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

CHIFFRES CLÉS

- Nombre de demandes effectuées en 2023 : 62 031 ;
- Nombre de demandeurs : 55 381 profils ;
- 53 % de demandeurs se positionnant sur un grade de catégorie C ;
- 59 % des demandes effectuées exclusivement dans le département d'origine.

« PHOTOGRAPHIE » DES DEMANDEURS

En 2023, une nette majorité des candidats à l'emploi sont des femmes, représentant 67 % des CV déposés, tandis que les hommes constituaient 33 % des candidatures spontanées.

50 % étaient des demandeurs d'emploi, 30 % travaillaient dans la fonction publique et 15 % travaillaient dans le secteur privé.

Répartition des demandeurs par situation en 2023

	% des demandeurs
Demandeur d'emploi	50 %
Fonctionnaire territorial	16 %
Salarié du secteur privé	15 %
Contractuel territorial	8 %
Fonctionnaire d'État	4 %
Apprenti ou étudiant	3 %
Fonctionnaire hospitalier	2 %
Lauréat de concours de la FPT en recherche de nomination	0,9 %
Fonctionnaire d'un autre pays de l'UE	0,1 %
Lauréat d'un examen professionnel de la FPT en recherche de nomination	0 %

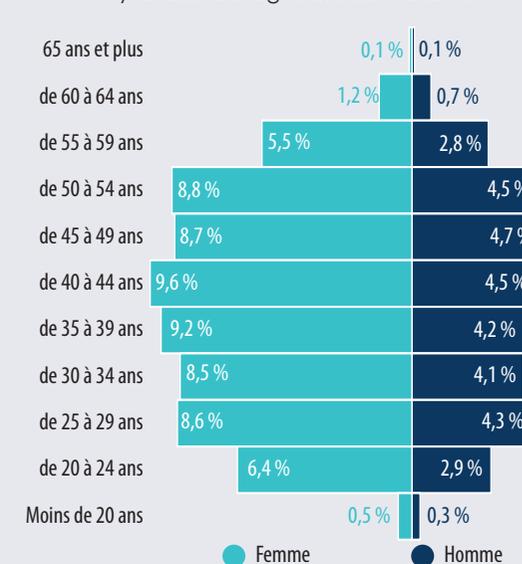
En matière de niveau de diplôme, 23 % des demandeurs avaient un niveau Bac, et plus de 43 % avaient un niveau supérieur au Bac.

Répartition des demandeurs par niveau de diplôme en 2023

	% des demandeurs
CAP	11 %
BEP	8 %
Bac	23 %
Bac +2	19 %
Bac +3	11 %
Bac +5	12 %
Non renseigné	16 %

Il s'agit d'un taux important de diplômés du supérieur puisqu'en 2020, en France, 31,5 % de la population non scolarisée de 15 ans ou plus avait un diplôme de niveau BAC+2 ou supérieur (source : INSEE). Ceci s'explique en partie par une population de demandeurs plutôt jeune.

Pyramide des âges des demandeurs en 2023



La pyramide des âges des demandeurs est très équilibrée, avec 23 % de demandeurs de moins de 30 ans et 23,7 % de demandeurs de 50 ans ou plus en 2023.

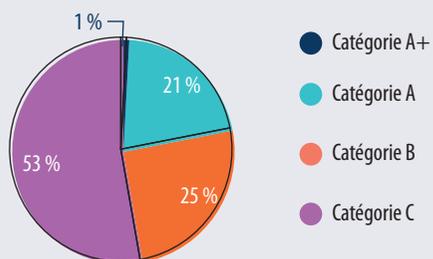
Comparativement à la pyramide des âges des agents de la Fonction Publique Territoriale en 2021 (source : *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2023, DGAFP*), nous observons ici une sur-représentation de la population jeune, ce qui peut s'expliquer par deux phénomènes :

- Une appétence pour les nouveaux outils numériques plus importante parmi cette population ;
- Une tendance plus importante pour cette population à être en situation de recherche d'emploi (source : *INSEE*).

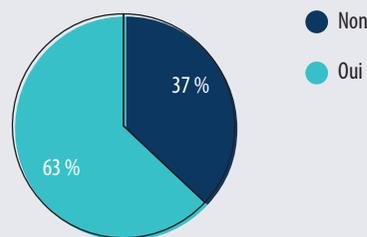
Concernant la répartition par catégorie, nous pouvons observer que les candidats se déclarant sur un cadre d'emplois de catégorie C sont sous-représentés comparativement aux effectifs de la Fonction Publique Territoriale puisque ces agents représentaient 75% des effectifs en 2021 (source : *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2023, DGAFP*).

À l'inverse, il existait en 2023 une surreprésentation des agents de catégorie A et B. En matière de proportions, nous observons donc un décalage entre la structure de l'emploi public territorial et l'offre d'emploi présente sur le module « demandeurs ».

Répartition des demandeurs par catégorie en 2023



Taux de demandeurs acceptant les offres de missions temporaires en 2023



Précisions :

Le module « demandeurs » permet aux CDG ayant intégré l'onglet missions temporaires de demander aux candidats demandeurs leur autorisation pour pouvoir leur envoyer des propositions de missions temporaires dans les collectivités. Le plus souvent, il s'agit de missions de remplacement allant d'un à plusieurs jours.

En 2023, sur 100 candidats demandeurs, 63 acceptaient de recevoir des offres de mission temporaire de la part de leur CDG.

APERÇU DES DEMANDES

Chaque demandeur peut effectuer plusieurs demandes sur le module s'il le souhaite. En 2023, le métier le plus représenté parmi les demandes était celui de secrétaire général de mairie.

Nous pouvons observer que les cinq métiers les plus représentés sont de nature administrative.

Demandes par métier (top 5) en 2023

	Demandes
Secrétaire général de mairie	4 716
Assistant de gestion administrative	4 008
Assistant de gestion des ressources humaines	3 256
Chargé d'accueil	2 153
Assistant de direction	1 913

Demandes par CDG (top 10) en 2023

	Demandes
CDG de la Réunion (974)	3 053
CDG d'Ille-et-Vilaine (35)	2 608
CDG du Nord (59)	2 461
CIG de la Grande Couronne (78, 91, 95)	2 146
CIG de la Petite Couronne (92, 93, 94)	2 076
CDG du Pas-de-Calais (62)	2 041
CDG de la Haute-Garonne (31)	1 940
CDG de la Seine-Maritime (76)	1 917
CDG de la Charente-Maritime (17)	1 808
CDG de la Gironde (33)	1 694

D'un point de vue géographique, le Centre de Gestion qui compte le plus de demandes est celui de la Réunion avec 3 053 demandes, suivi par le CDG d'Ille-et-Vilaine et celui du Nord. Néanmoins, si l'on rapporte le nombre de demandes de la Réunion au nombre de postes proposés (6 323 postes), on obtient un pourcentage de 48 %. En d'autres termes, à la Réunion, en 2023, pour 100 postes proposés par les collectivités, il y avait 48 demandes sur le module demandeurs.

Cela permet d'avoir une idée plus précise de l'importance relative du module pour chaque CDG. C'est dans le CDG de Guadeloupe que ce pourcentage est le plus élevé, suivi par les CDG de Charente-Maritime et des Ardennes.

Ratio de demandes par poste par CDG (top 5) en 2023

	Ratio
CDG de la Guadeloupe (971)	117 %
CDG de la Charente-Maritime (17)	100 %
CDG des Ardennes (08)	97 %
CDG des Alpes-de-Haute-Provence (04)	88 %
CDG de l'Aude (11)	83 %

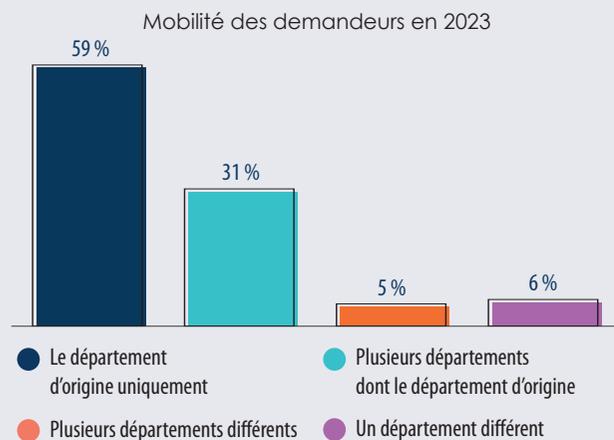
FOCUS SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES DEMANDEURS

Chaque demandeur doit indiquer un lieu de résidence et un périmètre de recherche géographique sur le module. Grâce à ces informations, il est possible de faire une analyse de la mobilité géographique des demandeurs. Pour ce faire, nous pouvons classer les demandes en fonction du périmètre de recherche selon cette typologie :

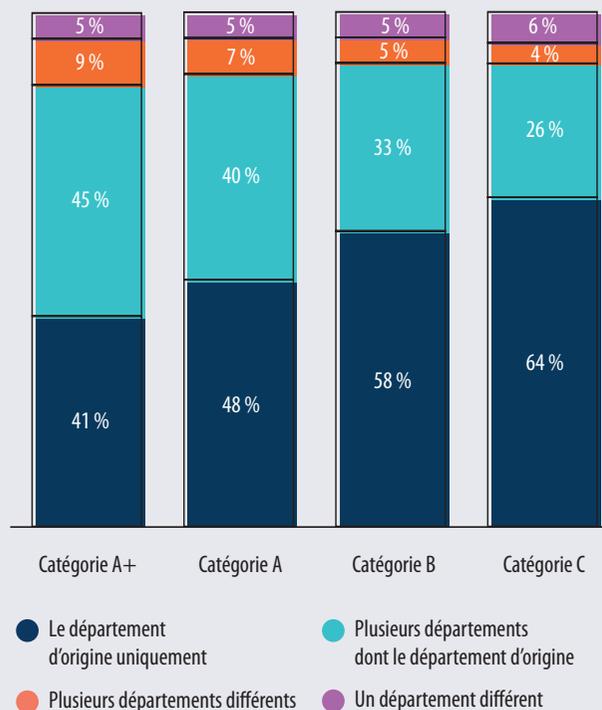
- Demandes effectuées dans le **département d'origine uniquement** ;
- Demandes effectuées dans **plusieurs départements dont le département d'origine** ;
- Demandes effectuées dans **plusieurs départements différents** ;
- Demandes effectuées dans **un département différent**.

En utilisant cette méthode, nous pouvons observer que 59 % des demandeurs recherchent du travail dans leur département d'origine uniquement alors que 11 % recherchent exclusivement à l'extérieur de leur département.

Grâce aux données saisies, il est possible d'aller plus loin dans l'analyse en observant comment différents facteurs peuvent faire varier la mobilité géographique des demandeurs.



Mobilité des demandeurs selon la catégorie en 2023



Nous pouvons en premier lieu observer que la catégorie hiérarchique a un effet notable sur la mobilité géographique des demandeurs.

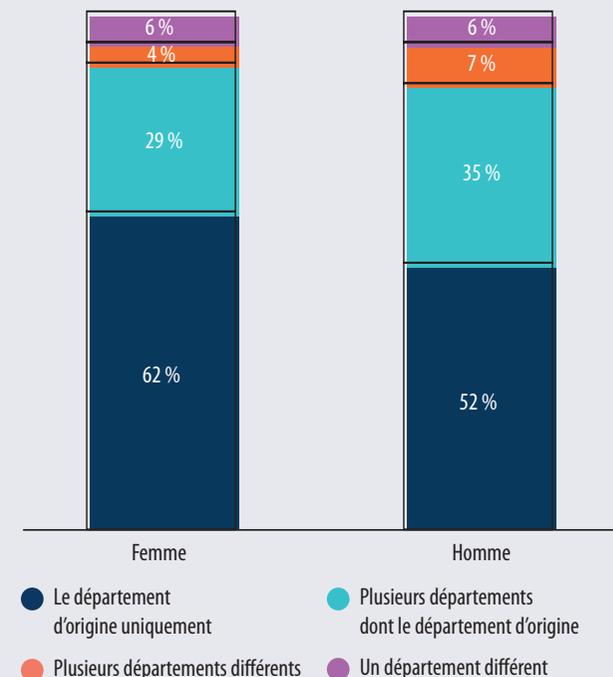
En effet, le taux de demandeurs recherchant uniquement dans leur département d'origine décroît à mesure que l'on monte dans les catégories hiérarchiques, avec un minimum pour la catégorie A+ à 41 %.

Le taux de demandeurs recherchant exclusivement à l'extérieur de leur département est nettement plus élevé pour cette même catégorie (14 %) que pour les autres.

Le genre des demandeurs a également un effet sur la mobilité géographique, puisque nous pouvons observer un écart de plus de 10 points entre le taux de demandeurs et le taux de demandeurs recherchant uniquement dans leur département d'origine.

Les hommes ont ainsi une tendance plus importante à la mobilité géographique.

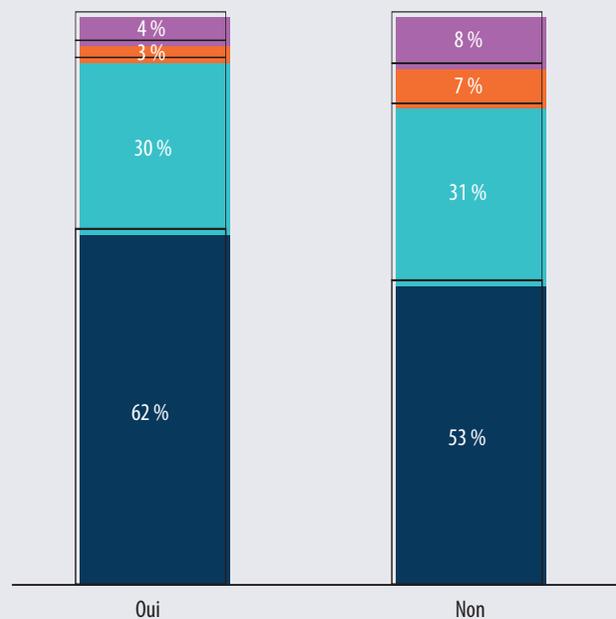
Mobilité des demandeurs selon le genre en 2023



Cette observation est complémentaire avec celles faites sur le graphique précédent puisque parmi les demandeurs, le taux de féminisation décroît à mesure que l'on monte dans les catégories hiérarchiques, de 69 % en catégorie C à 53 % en catégorie A+.

Le taux de demandeurs recherchant dans plusieurs départements dont le département d'origine varie très peu en fonction de l'acceptation ou non des missions temporaires, mais les taux des autres classes de mobilité géographique varient fortement.

Mobilité des demandeurs selon l'acceptation des missions temporaires en 2023



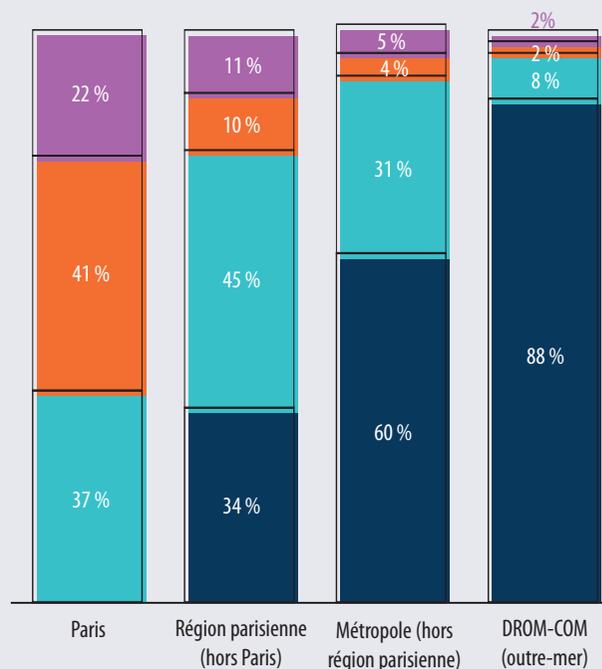
- Le département d'origine uniquement
- Plusieurs départements dont le département d'origine
- Plusieurs départements différents
- Un département différent

La variation observée indique que les demandeurs acceptant des missions temporaires sont moins mobiles géographiquement que les autres.

La répartition des demandeurs de la métropole (*hors région parisienne*) selon leur mobilité géographique est très proche de la répartition au niveau national.

A contrario, les demandeurs d'outre-mer sont moins mobiles que l'ensemble des demandeurs, ce qui peut s'expliquer par le caractère insulaire de la plupart de ces territoires et par leur distance entre eux et avec la métropole, ce qui entraîne plus de contraintes pour un déménagement.

Mobilité des demandeurs selon l'origine géographique en 2023

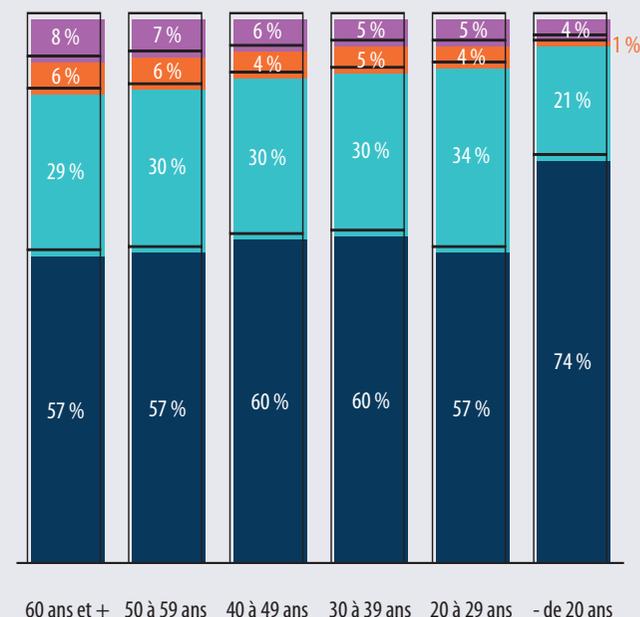


- Le département d'origine uniquement
- Plusieurs départements dont le département d'origine
- Plusieurs départements différents
- Un département différent

En région parisienne (*hors Paris*), la tendance est inverse avec des demandeurs plus mobiles que l'ensemble des demandeurs, ce qui pourrait être la conséquence d'un territoire plus densément urbanisé et plus interconnecté avec des départements de taille plus petite, favorisant ainsi des déplacements domicile/travail interdépartementaux.

L'effet de l'âge sur la mobilité géographique des demandeurs apparaît très limité, le seul écart notable à la norme concernant les demandeurs les plus jeunes (*moins de 20 ans*), avec une mobilité géographique plus faible. Cela s'explique certainement par un nombre important de jeunes domiciliés chez leurs parents (*source : INSEE*).

Mobilité des demandeurs par tranche d'âge en 2023



- Le département d'origine uniquement
- Plusieurs départements dont le département d'origine
- Plusieurs départements différents
- Un département différent

Parallèlement, l'âge semble avoir un effet sur la part des demandeurs recherchant exclusivement à l'extérieur de leur département, avec une part d'autant plus grande que l'on monte en âge.

FOCUS SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Données comparatives des concours territoriaux organisés par les CDG de 2012 à 2022

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 (dont les emplois jeunes), d'un mandat d'élu local ou d'un mandat de responsable d'association.

Pour passer un concours externe de catégorie A, vous devez avoir un diplôme de niveau Bac +3 ou plus. Pour les concours externes de catégorie B, vous devez avoir un diplôme de niveau Bac à Bac +2, selon le cadre d'emplois auquel vous souhaitez accéder. Enfin pour l'accès à un concours externe de catégorie C, un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, brevet des collèges) est requis.

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.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution entre 2012 et 2022
Nombre de concours organisés	32	32	27	28	33	32	35	30	26	40	29	-9 %
Nombre de postes ouverts	23 382	22 086	24 492	21 411	16 973	18 219	18 540	17 315	19 464	27 456	21 494	-8 %
Candidats inscrits	178 593	180 909	181 658	179 331	154 937	138 210	140 765	143 008	95 258	164 077	104 402	-33 %
Candidats présents	128 840	123 238	125 135	123 247	98 314	83 529	90 764	89 186	59 039	102 999	75 562	-31 %
Lauréats	19 134	18 829	18 998	19 274	15 109	15 632	15 146	14 193	14 185	20 858	15 506	-19 %

UNE STABILISATION DU NOMBRE DE CONCOURS ORGANISÉS

	Concours	Examen professionnel
Nombre d'opérations organisées	29	28
Nombre de postes ouverts	21 494	Non concerné
Taux de réussite*	25 %	46 %

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'Emplois (FMPE).

Suite à une crise sanitaire marquée par deux confinements en 2020, la session 2021 fut l'occasion d'organiser les concours reportés visible avec une hausse de 59 % du nombre de postes ouverts par rapport à 2019.

Les filières Culturelle, Médico-sociale et Technique sont celles qui ont connu la plus grande variété de concours, avec six types de concours.

* Taux de réussite = Nombre de lauréats / Nombre de candidats présents

Répartition des types de concours organisés par catégorie et par filière en 2022*

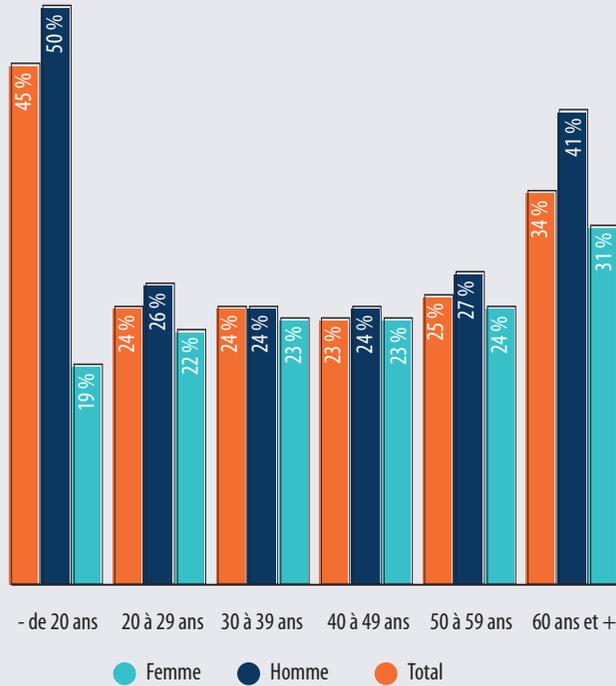
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	1	1	0	1	3
Technique	1	0	2	3	6
Sociale	NC	2	1	1	4
Médico-sociale	NC	4	0	2	6
Médico-technique	NC	0	0	0	0
Culturelle	2	2	2	0	6
Animation	NC	NC	0	0	0
Sportive	NC	1	2	0	3
Incendie et secours	**	0	2	1	3
Sécurité	NC	0	0	2	2
Total	4	10	9	10	33

* Concours A+ organisés par le CNFPT

** organisé par les SDIS

NC : non concernée

Absentéisme aux concours par tranche d'âge et par genre en 2022



Les hommes ont un taux d'absence moyen plus élevé (32 %) que les femmes (24 %). Cette différence est particulièrement marquée chez les moins de 20 ans, avec un fort écart entre les hommes et les femmes.

Les écarts-types sont plus importants pour les hommes, indiquant une plus grande variabilité dans leurs taux d'absence par rapport aux femmes.

Les différences les plus marquées se situent chez les moins de 20 ans et les 60 ans et plus. Les différences les moins marquées se situent entre les 30-39 ans et 40-49 ans. Les raisons de ces différences pourraient être multiples (*contraintes familiales, professionnelles, peur de l'échec, moins de réticence/crainte à s'inscrire et à ne pas se présenter pour les hommes que pour les femmes...*).

Focus sur les femmes

Les femmes démontrent un taux de réussite plus élevé au concours qu'à l'examen professionnel dans toutes les catégories.

Cette tendance est particulièrement marquée en catégorie A (80 % de réussite au concours contre 60 % à l'examen).

	Concours	Examens professionnels
	Lauréates	Lauréates
Cat. A	80 %	60 %
Cat. B	68 %	70 %
Cat. C	67 %	73 %

Ce delta s'explique par la présence de l'examen professionnel d'ingénieur territorial et de celui de directeur de police municipale, deux filières fortement masculinisées.

Les catégories B et C sont les catégories où le taux de réussite à l'examen professionnel (70 % pour la catégorie B et 73 % pour la catégorie C) dépasse légèrement celui du concours (68 % pour la catégorie B et 67 % pour la catégorie C).

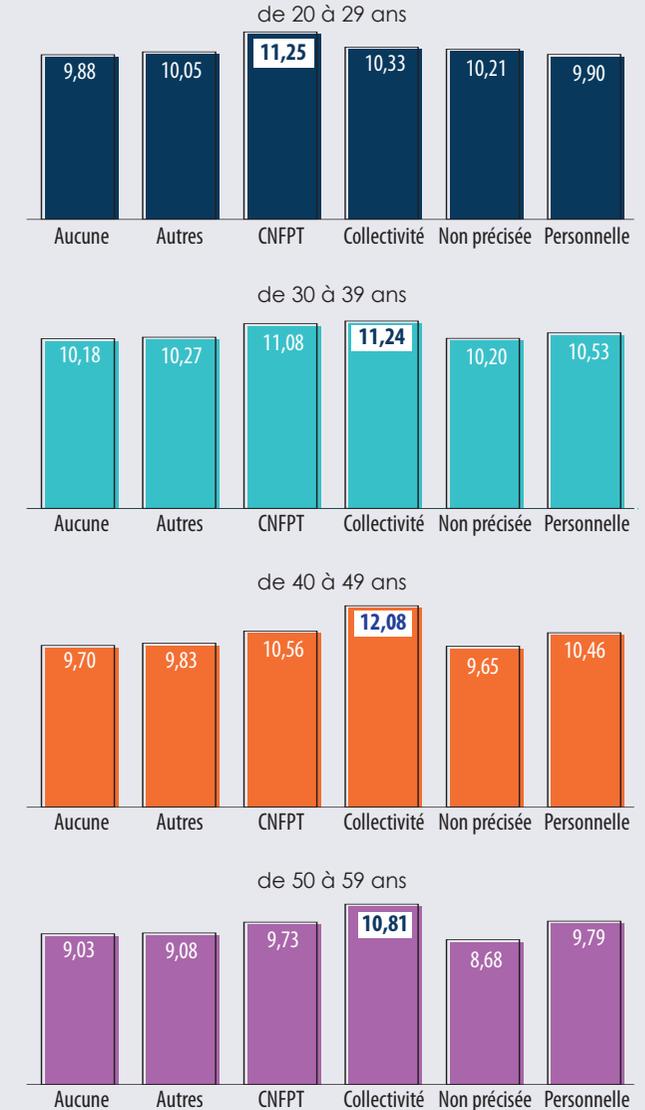
Cette féminisation des examens professionnels s'explique en partie par les examens professionnels de rédacteur principal de 1^{re} et 2^e classe.

Les taux de réussite sont relativement homogènes entre les catégories, avec une légère tendance à la baisse en catégorie C, tant pour le concours que pour l'examen.

La catégorie B pourrait constituer une exception, pour laquelle l'expérience acquise jouerait un rôle déterminant dans la réussite à l'examen professionnel.

Zoom sur les notes des candidats

Note moyenne sur 20 selon la tranche d'âge et la préparation des candidats en 2022*



* Les données pour les moins de 20 ans et plus de 60 ans ont été écartées du fait de la faible volumétrie de ces effectifs qui sont, en sus, soumis à un fort absentéisme

Les résultats du concours suggèrent que la performance des candidats est liée à une combinaison de facteurs, notamment :

• **L'âge des candidats**

Il semble exister une corrélation entre l'âge et la réussite au concours. Les jeunes candidats (*moins de 30 ans*) obtiennent généralement de meilleurs résultats. Cela pourrait être dû à une plus grande familiarité avec les méthodes d'apprentissage récentes, une meilleure adaptation aux épreuves ou une motivation plus forte.

• **La préparation au concours**

La formation suivie avant le concours joue un rôle déterminant. Les candidats ayant bénéficié d'une préparation spécifique sont plus susceptibles de réussir.

• **Formation CNFPT**

Cette formation semble particulièrement efficace pour les jeunes candidats (*moins de 30 ans*). Elle leur apporte les connaissances et les compétences nécessaires pour aborder les épreuves avec succès.

• **Formations internes des collectivités**

Leur efficacité semble augmenter avec l'âge des candidats. Les agents plus expérimentés peuvent tirer davantage profit de ces formations, qui sont souvent adaptées aux spécificités de leur métier et de leur collectivité.

Ces observations suggèrent que :

- Les jeunes candidats bénéficient d'une plus grande adaptabilité et d'une meilleure maîtrise des outils pédagogiques modernes, ce qui les rend plus réceptifs à la formation CNFPT.
- Les agents plus expérimentés possèdent déjà une solide connaissance de leur environnement professionnel, ce qui leur permet de tirer pleinement parti des formations internes.

La réussite au concours est un processus complexe, influencé par de multiples facteurs. L'âge et la formation suivie jouent un rôle important, mais il ne faut pas négliger d'autres éléments tels que

l'expérience professionnelle, la motivation personnelle ou les capacités individuelles de chaque candidat.

De même que le fait de ne suivre aucune préparation implique une forte probabilité de ne pas être lauréat de concours.

Examens professionnels organisés par les CDG en 2022

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre d'examens professionnels	10	10	5	25
Candidats inscrits	3 803	14 314	7 766	25 883
Candidats présents	3 166	11 106	6 833	21 105
Taux de présence	83 %	78 %	88 %	83 %
Candidats admissibles	1 743	7 010	6 298	11 031
Lauréats	1 236	4 241	4 937	15 051
Taux de réussite	39 %	38 %	72 %	50 %

Top 5 des examens professionnels qui comptent le plus grand nombre d'inscrits en 2022

	Inscrits + Admis à concourir	Taux de présence	Taux de réussite
Rédacteur principal de 2^e classe	9 951	76 %	30 %
Adjoint technique principal de 2^e classe	5 918	86 %	74 %
Ingénieur	2 117	78 %	31 %
Rédacteur principal de 1^{re} classe	1 598	82 %	61 %
Animateur principal de 2^e classe	1 068	80 %	46 %

Les données montrent une forte participation des candidats dans les examens des catégories A, B et C, avec une majorité inscrite en catégorie B.

Le taux de présence global est relativement élevé, atteignant 83 %. Les taux de réussite varient significativement entre les catégories, avec la catégorie C affichant le taux le plus élevé (72 %), tandis que la catégorie A présente le taux le plus faible (39 %).

Parmi les examens les plus populaires, celui de Rédacteur principal de 2^e classe a attiré le plus grand nombre d'inscrits, mais présente un taux de réussite relativement bas de 30 %.

À l'inverse, le Rédacteur principal de 1^{re} classe présente un excellent taux de réussite de 80%, malgré un nombre d'inscrits plus modeste.

En complément, l'examen professionnel de Rédacteur principal de 2^e classe présente un faible taux de réussite (30 %), malgré un grand nombre d'inscrits (9 951). Cela peut refléter des difficultés spécifiques liées à cet examen, comme un niveau de difficulté élevé ainsi qu'une préparation insuffisante des candidats.

Globalement, les taux de réussite relativement bas dans certaines catégories indiquent qu'il pourrait y avoir des lacunes dans la préparation ou le soutien des candidats.

En conclusion, pour répondre à cette baisse du niveau des candidats, il est important que le CNFPT poursuive ses formations à destination des agents en poste se préparant aux examens et concours territoriaux. La promotion et l'accompagnement des candidats externes revient par conséquent aux CDG, qui peuvent élargir le vivier de candidats externes.

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 57 000 départs à la retraite en 2022, dont 4 649 départs 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 et 2 mois (*pour les agents soumis au régime CNRACL*) et 63 ans et 3 mois (*pour les agents soumis au régime Ircantec*). Cet âge de départ est en augmentation 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

56 438 départs en retraite ont été constatés en 2022 dont 48 800 agents relevant du régime de retraite CNRACL et 7 615 du régime IRCANTEC.

Entre 2017 et 2022, on constate une **accélération constante du nombre total de départs à la retraite** en lien avec le vieillissement des effectifs territoriaux.

Le nombre de départs à la retraite est à la hausse pour les agents soumis au régime de l'IRCANTEC (+5,4 %).

Le nombre de départs d'agents soumis au régime CNRACL observe une augmentation de 19,6 % depuis 2017 et une hausse des départs de 12,6 % pour les agents cotisants à l'Ircantec.

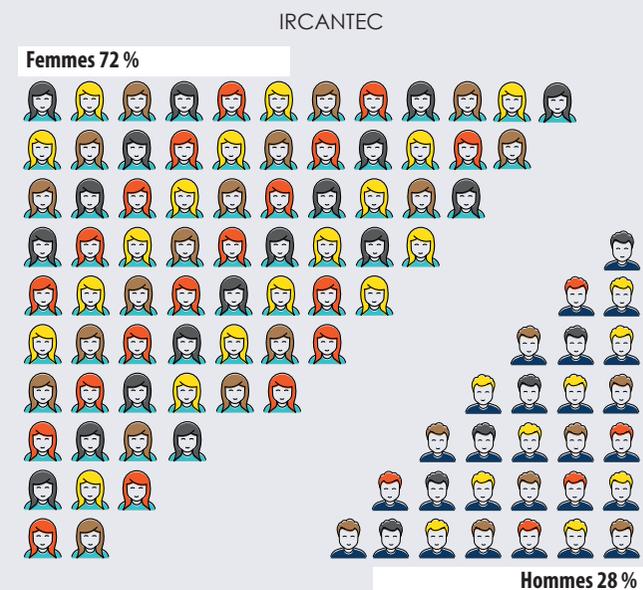
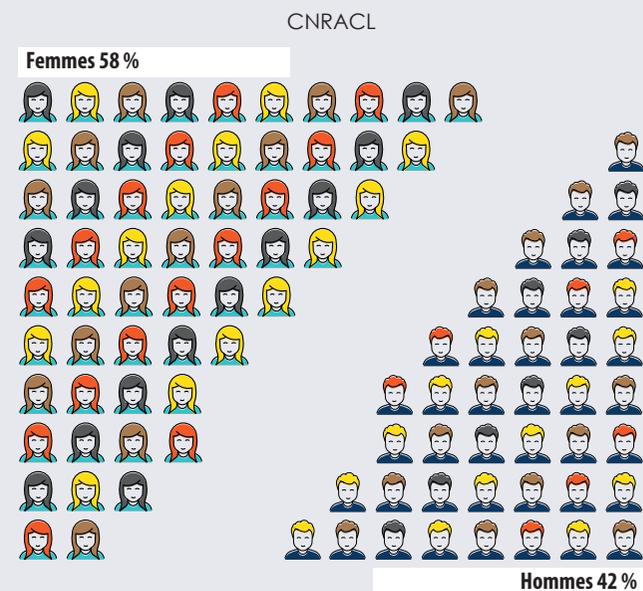
Evolution pluriannuelle du nombre de départs à la retraite par régime



UNE PART DES FEMMES IMPORTANTE DANS LE NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE

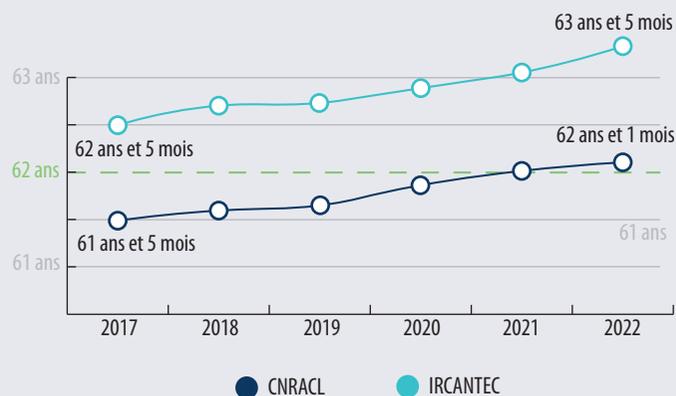
+ de 60 % des départs à la retraite concernent des femmes en 2022. Sur le nombre de départs à la retraite des agents cotisant à la CNRACL, 58 % sont des femmes contre 42 % d'hommes. Concernant les agents partis à la retraite et cotisant à l'IRCANTEC, ce sont 72 % de femmes (-4 point par rapport à 2020) et 28 % d'hommes (+4 point par rapport à 2020).

Répartition genrée des départs à la retraite en 2022

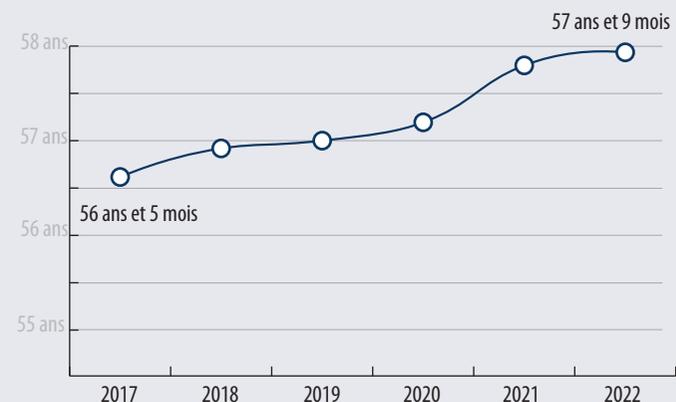


LES DÉPARTS POUR INVALIDITÉ

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



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



L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est

d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « *rente accident du travail – maladie professionnelle (AT-MP)* ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou par l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale.

Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 62 à 64 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité.

Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de services effectuées.

Dans les cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une Rente Viagère d'Invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

Le rapport statistique 2022 de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) offre une vue d'ensemble du régime de retraite des agents des collectivités locales (communes, départements, régions, hôpitaux...) en France.

TENDANCES GÉNÉRALES

- **Croissance du nombre de retraités (+3,3%) et de cotisants (+1%) entre 2021 et 2022**

Le régime continue de croître, avec une augmentation plus marquée du nombre de retraités.

- **Baisse des rapports démographiques**

Le rapport démographique brut (nombre de cotisants par retraité) est passé de 1,49 en 2021 à 1,44 en 2022. Cette diminution, bien que légère, indique une évolution à surveiller pour la pérennité du système de retraite par répartition.

- **Part importante des communes en tant qu'employeurs**

Les communes représentent 71,4 % des collectivités affiliées au régime, soulignant leur rôle majeur en tant qu'employeurs.

- **Revalorisation des pensions et du point d'indice**

Les pensions ont été revalorisées et la valeur du point d'indice a augmenté, ce qui a un impact direct sur le montant des pensions et des cotisations.

Actifs et Cotisants

- **Âge moyen des actifs de 46,7 ans**

L'âge moyen des actifs est relativement élevé, ce qui peut s'expliquer par l'ancienneté requise dans la fonction publique pour accéder à certains postes.

- **Inégalités salariales entre secteurs**

Le traitement moyen annuel des agents hospitaliers (28 191 €) est supérieur à celui des agents territoriaux (24 254 €), reflétant des disparités salariales entre les deux secteurs.

Nouveaux Pensionnés

- **Âge moyen de départ à la retraite de 63,1 ans**
- **Prédominance des départs en pension normale**
44,6 % des départs se font au titre d'une pension normale, suivis des départs pour carrière longue (27,2 %).
- **Importance de la majoration pour enfants**
25,9 % des nouveaux pensionnés bénéficient d'une majoration pour enfants, ce qui représente un complément de revenu non négligeable.

Pensionnés décédés

- **Âge moyen de décès de 82,2 ans**
Cet âge moyen élevé est cohérent avec l'espérance de vie en France.
- **Durée moyenne de versement de la pension de 20,6 ans**
Cette durée indique que les pensionnés bénéficient en moyenne d'une vingtaine d'années de retraite.

ZOOM SUR... LES GESTIONNAIRES CARRIÈRE-PAIE

Un métier d'expertise et de rigueur exercé majoritairement par des femmes titulaires de catégorie C



GESTIONNAIRE CARRIÈRE-PAIE



15 900 AGENTS*

près de 1 % de l'effectif total de la FPT

EXPERTISE ORGANISATION
 ADAPTABILITÉ **DIPLOMATIE**
ÉCOUTE *Rigueur* *curiosité*
 PATIENCE CHIFFRES **AUTONOMIE**
 DISPONIBILITÉ *Discretion* **CHALLENGE**



AGENTS PRÉSENTS DANS



COMMUNES



CDG



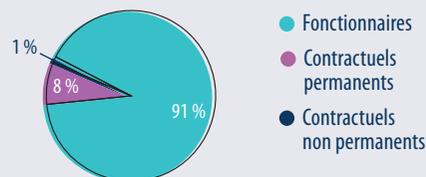
DÉPARTEMENTS



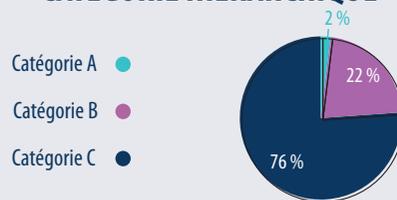
INTERCOMMUNALITÉS

SURREPRÉSENTATION DU MÉTIER
DANS LES COLLECTIVITÉS
 DE 10 000 À 50 000 HABITANTS :
59 %

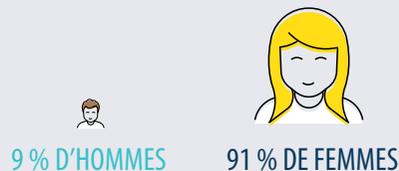
STATUT DES AGENTS



CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



RÉPARTITION SEXUÉE



ÂGE

ÂGE MÉDIAN **43 ANS**
 ÂGE MOYEN **42 ANS ET 8 MOIS**

RÉMUNÉRATION

SALAIRE MOYEN ANNUEL
32 225 € BRUT

PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE
 SUR LES RÉMUNÉRATIONS

TITULAIRES **20 %**
 CONTRACTUELS **16 %**



NIVEAU DE DIPLÔME

BTS **28 %**
 BAC **27 %**
 LICENCE **18 %**
 CAP **11 %**
 NON RENSEIGNÉ **10 %**
 MASTER **6 %**



TEMPS DE TRAVAIL

84 % À TEMPS COMPLET
89 % À TEMPS PLEIN
24 % PRATIQUENT LE TÉLÉTRAVAIL

ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ MÉDIANE **10 ANS**
 ANCIENNETÉ MOYENNE **9 ANS**

FORMATION

86 % DES AGENTS
 SONT SATISFAITS DES FORMATIONS DU CNFPT
3 JOURS DE FORMATION / AN / AGENT
 EN MOYENNE

RECRUTEMENT

DURÉE MOYENNE DE PUBLICATION D'UNE OFFRE

44
 jours

EN 2023, **4 089 OFFRES** PUBLIÉES

573 CONSULTATIONS
 EN MOYENNE PAR ANNONCE PUBLIÉE

36 % DES OFFRES
 SONT SUIVIS D'UNE NOMINATION

CONDITIONS DE TRAVAIL

UN GESTIONNAIRE CARRIÈRE-PAIE S'OCCUPE DE
250 AGENTS/AN EN MOYENNE

HORAIRES DE BUREAU
 VARIÉTÉ DES TÂCHES SUIVANT LES MOIS
 RYTHME HEBDOMADAIRE SUR 5 JOURS

EN MOYENNE
11 JOURS D'ABSENCE/AGENT

RETRAITE



7 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 3 ANS
14 % DE DÉPARTS EN RETRAITE D'ICI 6 ANS
16 % DES AGENTS ONT + DE 55 ANS

* Source : Enquête CNFPT

ANALYSE DU MÉTIER DE GESTIONNAIRE CARRIÈRE-PAIE

Analyse basée sur 248 répondants

LA DESCRIPTION DU MÉTIER (JOURNÉE TYPE, TÂCHES RÉCURRENTES)

Les tâches sont décrites comme à la fois variées et récurrentes. L'organisation mensuelle des gestionnaires carrière-paie est souvent réglée en fonction de la réalisation de la paie (à faire obligatoirement avant le début de mois suivant).

Les **4 tâches les plus citées** sont :

- La saisie et le contrôle de la paie ;
- La gestion des contrats et des dossiers agents (*déroulement de carrière des fonctionnaires*) ;
- Le suivi des dossiers retraite ;
- La gestion de l'absentéisme (*déclaration des arrêts, impact sur la paie, accidents du travail, CLD / CLM...*).

Le panel des missions est varié recouvrant les 4 précédemment citées mais également d'autres telles que : le suivi des droits à congés, des déplacements, celui des dossiers disciplinaires, la préparation des instances (*CST, conseil médical*), les relations avec la médecine du travail...

Le suivi des recrutements, des stagiaires, de la masse salariale, de la prévention des agents, le suivi de la formation, du temps de travail, le dialogue avec les organisations syndicales, le remplissage du RSU, la veille réglementaire ou encore la gestion de l'action sociale et de la participation employeur à la prévoyance et à la mutuelle des agents sont des missions que l'on retrouve également mais de manière moins systématique.

Les sollicitations sont nombreuses (*contact humain*) et le travail varié. À noter que (*selon la taille et l'organisation de la collectivité*),

certains agents peuvent être uniquement gestionnaire paie ou uniquement gestionnaire carrière.

LES CONDITIONS D'EXERCICE

Les horaires des gestionnaires carrière-paie sont des horaires classiques de bureau (*8h30-12h30 / 13h30-17h environ*) avec des cycles sur 4 ou 5 jours.

Le métier s'exerce sur un poste fixe au siège de la collectivité /établissement, dans un bureau parfois partagé avec des collègues. Plusieurs agents ont un ou deux jours de télétravail par semaine. Certains peuvent de temps en temps se déplacer sur les différents sites de la collectivité pour rencontrer les agents, mais cela reste à la marge.

LES ARGUMENTS POUR CONVAINCRE ET INCITER À EXERCER CE MÉTIER ?

Les deux mots qui reviennent souvent sont « **passionnant** » et « **enrichissant** ».

3 arguments principaux :

- La polyvalence et la variété du métier (aucune monotonie) ;
- La dimension « relations humaines » (*aide aux agents...*) ;
- L'évolution permanente de la réglementation (*pas de routine*) : cela participe à rendre ce métier stimulant et dynamique.

D'autres arguments sont revenus plusieurs fois tels que :

- L'autonomie et la responsabilité ;
- L'évolution possible ;
- La pérennité du poste (*toujours besoin, dans tous types de structures*) ;
- Le travail en équipe ;
- Le sens, l'utilité du métier.

LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Les principales évolutions possibles sont celles de **devenir responsable d'un service carrière-paie ou bien responsable RH /**

directeur des RH. Cependant ces évolutions nécessitent bien souvent de passer un concours et de se former au management, ce qui explique pourquoi plusieurs répondants voient peu d'évolution possible au métier de gestionnaire carrière-paie.

Il est pourtant également possible d'évoluer en se spécialisant dans un domaine d'expertise (*maladies, analyse statistique pour aide à la décision...*), en devenant référent d'activité ou bien en prenant de nouvelles missions RH (*recrutement, formation, GPEEC...*). Enfin, il peut également être envisagé d'évoluer vers d'autres métiers tels que Conseiller en évolution professionnelle par exemple.

LES TÂCHES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS L'EXERCICE DE CETTE FONCTION

Sur 109 personnes ayant répondu à cette question, les réponses se répartissent de la manière suivante :

- Classement papier, utilisation de trop de papier, archivage (21 %) ;
- Problématiques de logiciel, de plateformes (déclarations) et administratif lié à la paie (*DSN, CRM...*) (20 %) ;
- Récurrence de certains dossiers, répétitions de certaines tâches (13 %) ;
- Accroissement de la charge de travail, manque de moyens humains, de temps (13 %) ;
- Evolution constante de la réglementation (*veille chronophage*) et différence avec la réalité (11 %) ;
- Missions moins intéressantes (*commissions maladie, réponses aux candidatures, stagiaires, gestion du temps de travail*) (10 %) ;
- Manque de procédures (*paie, dossiers complexes : discipline, gestion des absences...*) (8 %) ;
- Gestion du stress (*pics d'activités, délais stricts, contrôles redondants, répercussions importantes de la moindre erreur*) (7 %) ;
- Manque de considération, impatience des collègues (6 %) ;
- Outils archaïques (5 %) ;
- Trop de polyvalence (5 %).

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 le métier de gestionnaire carrière-paie et de réaliser un baromètre de satisfaction métier.

Remerciements

BARBEAU Virginie, CONAN Naomi, WISS Marie, IMMELE Denise, DAUTEL Sophie, HERRMANN Christel, SAVOURET Carine, DULCE Vanessa, SALHAOUI Naima, EVEILLARD Sophie, GUELPA Perrine, MONBLANT Virginie, BERSON Elodie, BARBIEZ Pamela, BRION Christina, DESIREE Christelle, SIMON Sandrine, PEREIRA Katia, VIENNOT Corinne, AUTANT Christelle, WESTERLINCK Karine, SIEPKA Audre, GOBLET Elodie, LAMRI Nadir, SEBATICI Coralie, TORIS Abélia, MARCHAIS Caroline, LAUNAY Cecilia, BERGER Sandrine, DAOUD Rézika, BOUARD Carine, CAETANO Cindy, AUDOIN Manon, Chartier Adélaïde, GROSSE Solenne, LE HELLOCO Christine, LE GRAND Béatrice, LEFRANCOIS Romain, COTTEN Mathilde, LANNUZEL Tiphaine, CHARLES Nadine, SYLVESTE Hélène, VANCUYNEBROUK Véronique, GUYADER Virginie, NARBEBURY Aurélie, DIRAISON Loïc, FEVRIER Isabelle, MONDOT SYLVIE, FOURTICQ Annie, MESNIER Sarah, BAULARD Anne, MAYA Corinne, SEREIN VALERIE, BADOT Emmanuel, LE MOIGNE Sandrine, CAYRE Martine, ARNOUX Céline, LE BRAS Anne-Marie, CHAPELAIN Maud, PERNOT Christelle, VEILLARD Siske, CORDEBOEUF Céline, SIMON BRONDIN Coline, TAILPIED Jane, LETORT Esther, POREE Elodie, BILLON Corinne, LALAQUE Valérie, LE VERN Gwenaëlle, VARIEL Séverine, MADEC Anne-Laure, DI CICCIO Stefan, BÉCHARD Delphine, THÉZÉ Virginie, LE PICHON Claudie, LIDURIN LE LOIR Fabienne, CASSOU Raphaëlle, RENAUD Isabelle, MENDIBURU Caroline, AUQUET Isabelle, DUCHEMIN Floriane, VANNESTE Annie, DANO Tatiana, MOURGUES Marine, GLOUX Odile, LE BERRE Emmanuelle, LE BOLU Camille, LEIZA COTTET Sylvie, HANON Arthur, CLERCQ Véronique, LE MARHADOUR Valérie, LE FLOCH Carole, LOPES Ruth, LOUISIN Mémona, LABORDE Samuel, GARCIA Nicole, FLANDE Clémence, ROUSSEAU Patricia, LE GOFF Brigitte, BURGUIN Béatrice, BERTHOU Sylvie, LE BEC Aurélie, LE BRAS Aurélie, CLERC Nadia, CASTEIGNAU Danièle, DREUMONT Solen, MELEARD Elodie, GARCIA Sylvie, BOUHELIER Stéphane, LE CLEAC'H Gwendal, LABOURDETTE Didier, BALON Emilie, KARPOWICZ Monique, THAREAU Emmanuelle, HELLEQUIN Sandrine, REGUER Mélanie, ROBIN Stéphanie, EVAIN Karine, GRANDCLAUDE Martine, JONQUET Alexia, CIRILLO Laurence, PRIGENT Valérie, CHEVALIER Caroline, SALVAR Sandrine, JUHEL Quentin, CORAZZA Julien, ONGARETTI Sylvie, BANDI-MARCHAND Isabelle, BARCOS Hélène, NIO Soazig, PAVON Stephane, FERREUX Emmanuelle, ROBIN Stéphanie, BERTHO Amelie, SCHENK Angélique, RUFFAT Stéphane.

