

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 -	page 7
Le maillage territorial -	page 8
L'évolution des effectifs -	page 9
Taux d'administration -	page 9
Le profil des agents territoriaux -	pages 10, 11, 12
La bourse de l'emploi : les offres d'emploi -	page 13
La bourse de l'emploi : les nominations -	page 14
La bourse de l'emploi : la répartition des nominations -	pages 15
La bourse de l'emploi : les recrutements -	page 16
La bourse de l'emploi : les créations et les vacances d'emploi -	page 17
La bourse de l'emploi : les métiers en tension et les métiers qui recrutent le plus -	page 18
La retraite : le nombre de départs -	page 19
La retraite : les départs pour invalidité et évolution -	page 20
Les concours et examens professionnels : les centres de gestion organisateurs en 2020 -	page 21
Les concours et examens professionnels : zoom sur les concours organisés en 2020 -	page 22
Les centres de gestion partenaires des collectivités -	page 23

Sources et méthodologie

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

- Informations générales (PIB, nombre d'habitants, superficie) récupérées auprès de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) : données 2019
- Liste des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) figurant sur la Base Nationale d'informations sur l'InterCommunalité en France (BANATIC) : données 2022
- 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 2013 à 2019
- Les collectivités locales en chiffres de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) : données 2019
- Bilans de l'Emploi Public Territorial 2021 des Centres de gestion dont les données proviennent d'outils internes ainsi que de nos partenaires :
 - Base « Carrières » des Centres de gestion : données 2020
 - Portail Emploi-Territorial : données 2020
 - Base de données concours et examens professionnels des Centres de gestion : données 2020
 - Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP) de l'INSEE : données 2019
 - Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et Institut de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (IRCANTEC) : données des années 2015 à 2020

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 13 à 18).

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, la région Grand Est se caractérise par son caractère rural avec 5 121 communes dont 90,6% comptant moins de 2 000 habitants.

Elle se situe au 2ème rang des régions industrielles de France. 34,5% de la population a moins de 29 ans.

Un PIB de 161 milliards d'euros en 2018 (7ème rang).

10 départements.

9 aires urbaines de plus de 100 000 habitants : Strasbourg, Nancy, Metz, Reims, Mulhouse, Troyes, Thionville, Colmar, Charleville-Mézières.

20 communautés d'agglomération (dont 3 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).

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

96,7 habitants/km² (119,7 en France métropolitaine).

129 179 agents publics territoriaux.

20,9 agents pour 1000 habitants.

Bourgogne Franche-Comté

6ème région française en nombre de communes, la région Bourgogne Franche-Comté se caractérise par son caractère rural avec 3 700 communes dont 94,6% comptant moins de 2 000 habitants.

Elle se situe au 1er rang des régions industrielles de France. 33% de la population a moins de 29 ans.

Un PIB de 78 milliards d'euros en 2018 (11ème rang).

8 départements.

6 aires urbaines de plus de 100 000 habitants : Dijon, Besançon, Montbéliard, Chalon-sur-Saône, Belfort, Mâcon.

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

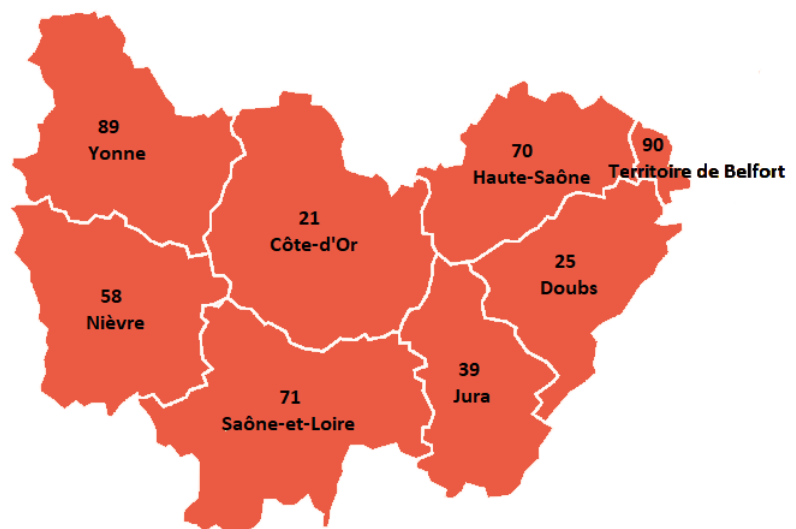
47 783,3 km² de superficie (5ème région de France métropolitaine) (8,8% de la superficie métropolitaine).

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

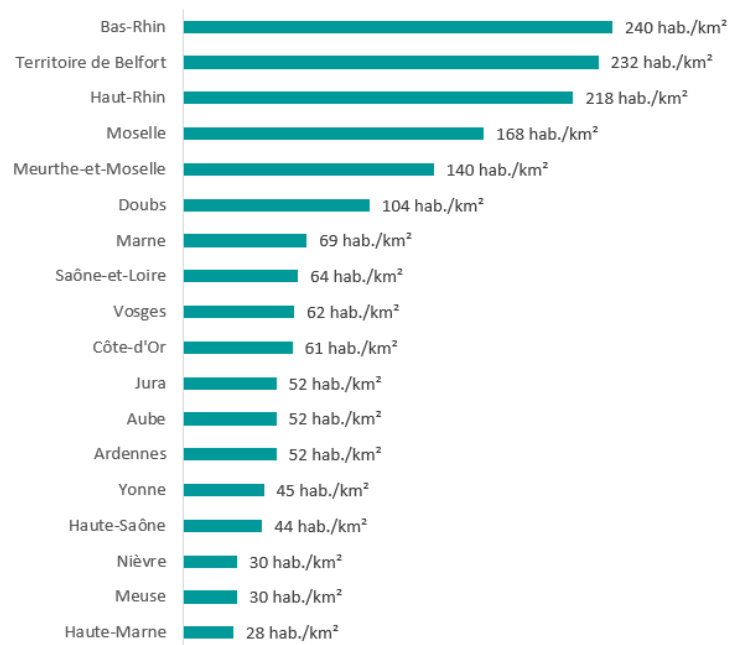
58,7 habitants/km² (119,7 en France métropolitaine).

72 317 agents publics territoriaux.

23 agents pour 1000 habitants.



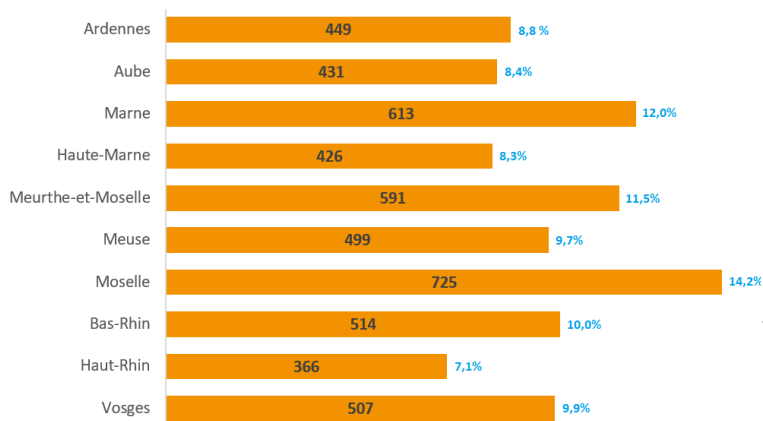
DENSITÉS DE POPULATION



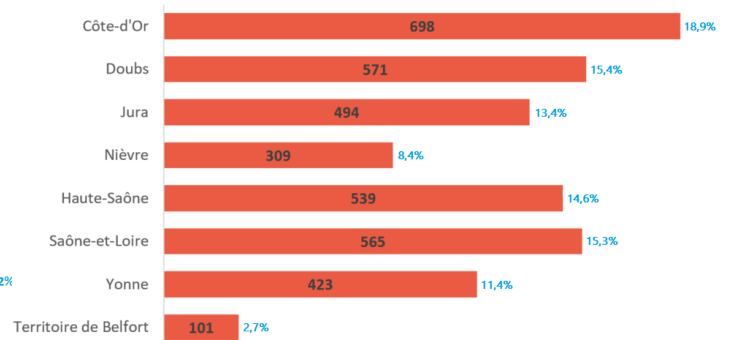
Outre le caractère rural de nombreux départements de l'Interrégion Est, d'autres bénéficient de l'attractivité de grandes agglomérations ou de centres urbains.

NOMBRE ET RÉPARTITION DES COMMUNES PAR DÉPARTEMENT (*)

RÉGION GRAND EST



RÉGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE



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

LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX (*)

au 01/01/2020

4 467 employeurs publics territoriaux en région Grand Est

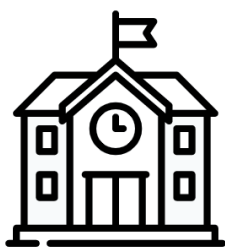
3 147 employeurs publics territoriaux en région Bourgogne Franche-Comté



Grand Est : 3 488 communes
Bourgogne Franche-Comté : 2 401 communes



Grand Est : 619 SIVU, SIVOM
et autres syndicats
Bourgogne Franche-Comté : 498 SIVU, SIVOM
et autres syndicats



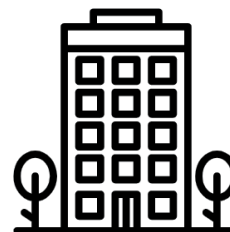
Grand Est : 166 CCAS, CDE
Bourgogne Franche-Comté : 97 CCAS, CDE



Grand Est : 163 EPCI
Bourgogne Franche-Comté : 122 EPCI



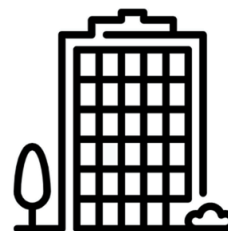
Grand Est : 10 départements
Bourgogne Franche-Comté : 8 départements



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



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

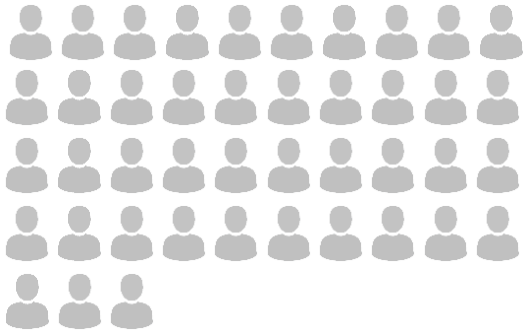


2 régions :
Grand Est et Bourgogne Franche-Comté

LES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2020

54 700 agents dans les Communes
42,4%



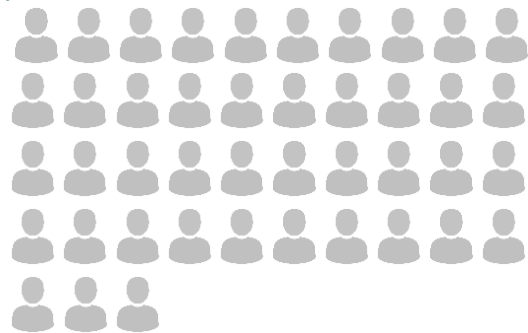
19 900 agents dans les autres EPCI à fiscalité propre
15,4%



8 600 agents dans les Communautés de communes
6,7%



31 600 agents dans les Communes
43,8%



6 500 agents dans les autres EPCI à fiscalité propre
9,0%



6 100 agents dans les Communautés de communes
8,4%



Région Grand Est

129 179 AGENTS PUBLICS
TERRITORIAUX

4 600 agents dans les CCAS-CDE
3,6%



1 400 agents dans les SIVU
1,1%



900 agents dans les SIVOM
0,7%



39 000 agents dans les autres types de collectivité
30,2%



Région Bourgogne Franche-Comté

72 317 AGENTS PUBLICS
TERRITORIAUX

2 700 agents dans les CCAS-CDE
3,7%



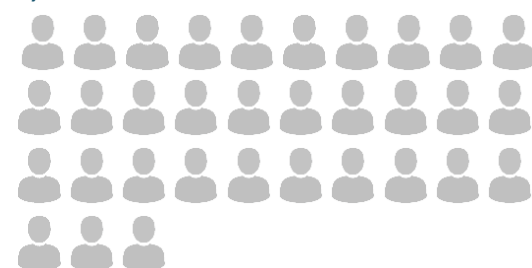
1 000 agents dans les SIVU
1,5%



300 agents dans les SIVOM
0,4%

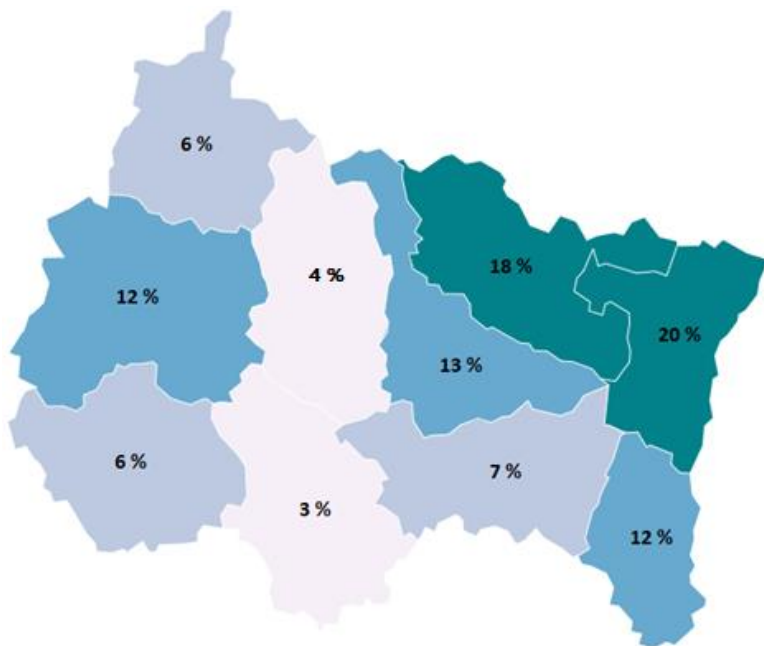


24 000 agents dans les autres types de collectivités
33,2%



LE MAILLAGE TERRITORIAL

Effectifs au 01/01/2020



Région Grand Est :

129 179 agents en effectifs physiques

116 025 agents en équivalent temps plein

Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 4,9% de la population active de la Région Grand Est, soit 129 179 agents.

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

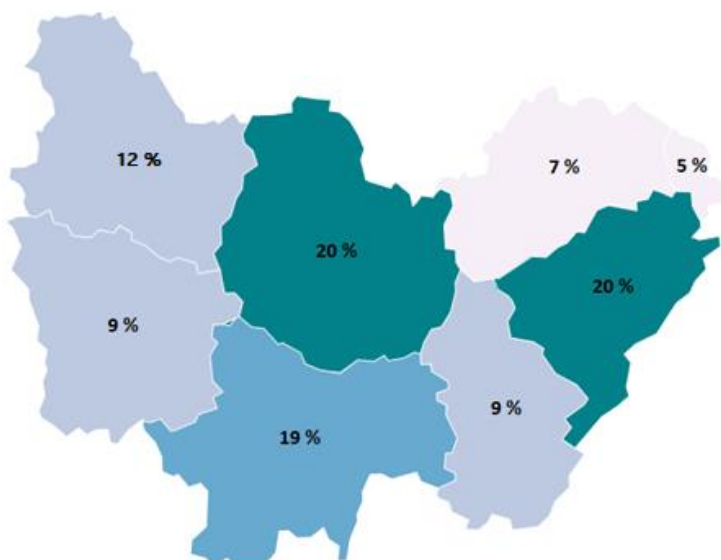
Région Bourgogne Franche-Comté :

72 317 agents en effectifs physiques

64 525 agents en effectifs temps plein

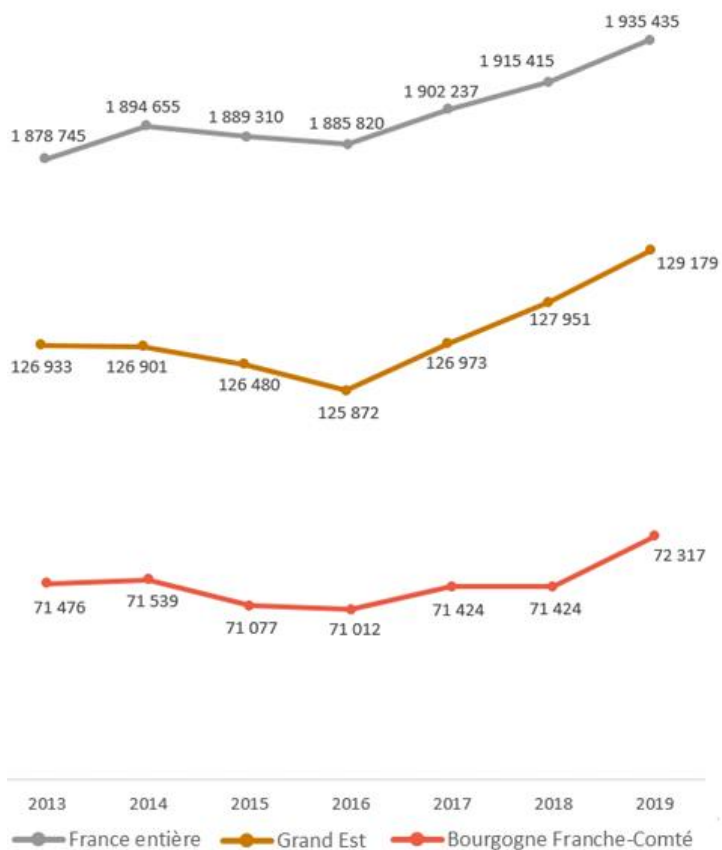
Les agents de la Fonction Publique Territoriale représentent 5,8% de la population active de la Région Bourgogne Franche-Comté, soit 72 317 agents.

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



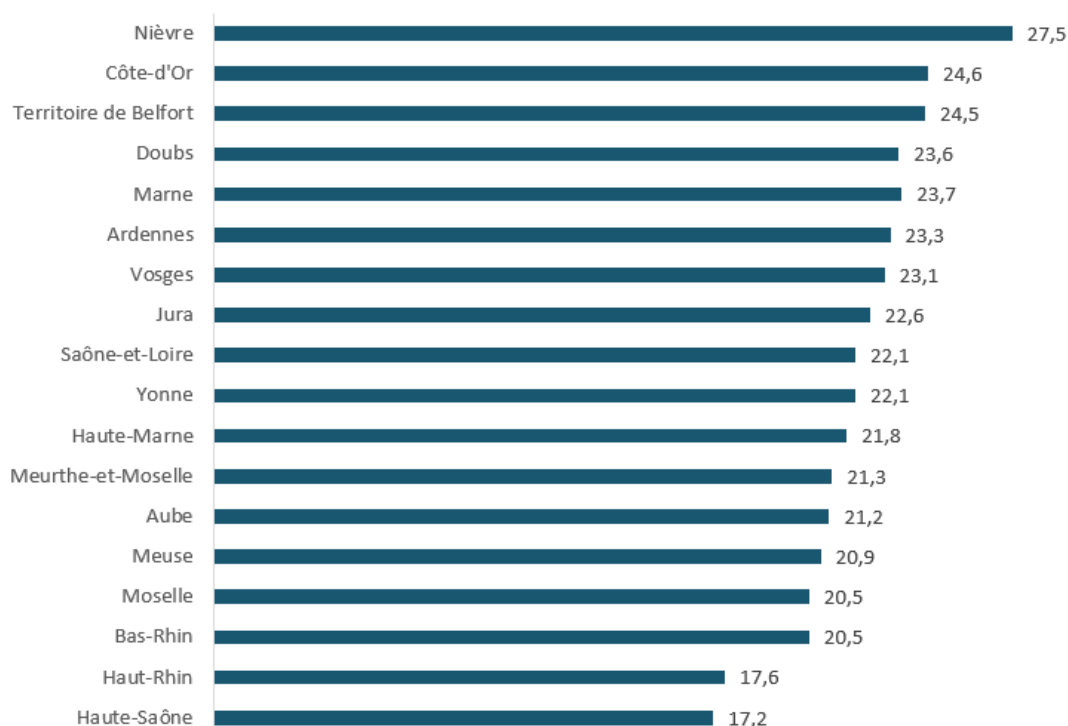
Les tendances régionales suivent l'évolution des effectifs des agents territoriaux en France.

Nous pouvons voir ici la difficulté pour les collectivités à réduire leurs effectifs de 70 000 agents d'ici 2022, en France (programme gouvernemental).

Cette tendance à l'évolution est certes due à l'augmentation des recrutements, mais également à la diminution des départs.

TAUX D'ADMINISTRATION (*)

au 01/01/2020



Une grande hétérogénéité demeure dans les départements quant au nombre d'agents publics territoriaux au service de la population.

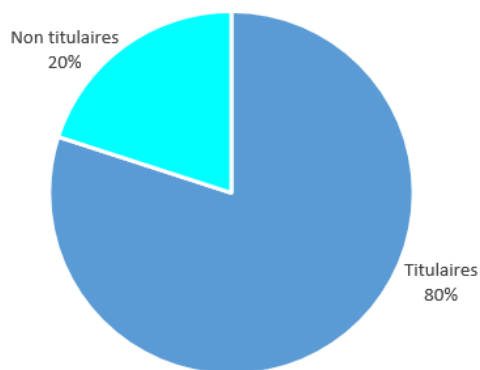
Ces tendances s'expliquent aussi notamment par la désertion des campagnes et de ses populations qui rejoignent les métropoles, alors que les collectivités n'ont pas adapté ce rapport du nombre d'agents et d'habitants.

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

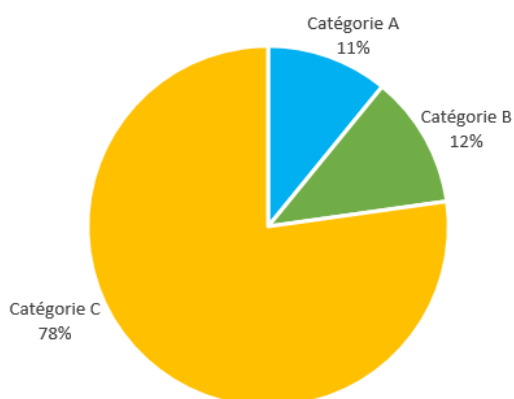
Donnée nationale :
26,3 agents pour 1 000 habitants.

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

au 01/01/2020



80% des agents territoriaux sont titulaires.



78% des agents territoriaux relèvent de la catégorie C.



Femmes : 60%



Hommes : 40%

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

Part de contractuels par catégorie hiérarchique :

	Part de contractuels
Catégorie A	30%
Catégorie B	16%
Catégorie C	19%

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

Part de femmes par filière :

	Part de femmes
Sociale	96%
Médico-sociale	93%
Administrative	84%
Animation	82%
Culturelle	65%
Technique	40%
Sportive	30%
Sécurité	23%
Incendie et secours	5%

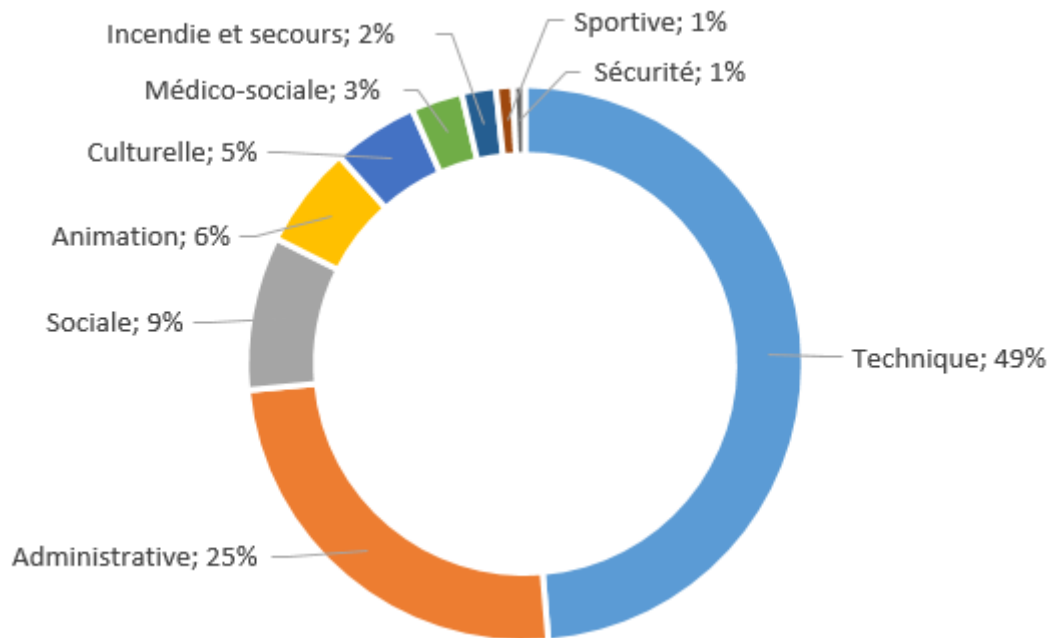
84% des agents territoriaux qui relèvent de la filière Administrative sont des femmes.

Part de femmes contractuels :

	Femmes	Hommes
Contractuels	68%	32%
Fonctionnaires	58%	42%

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

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX



Catégories hiérarchiques et filières :

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

- 96% dans la filière Sécurité
- 90% dans la filière Animation
- 89% dans la filière Technique
- 88% dans la filière Médico-sociale
- 80% dans la filière Incendie et secours
- 64% dans la filière Sociale
- 55% dans la filière Administrative.

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

- 97% dans la filière Sportive
- 46% dans la filière Culturelle

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

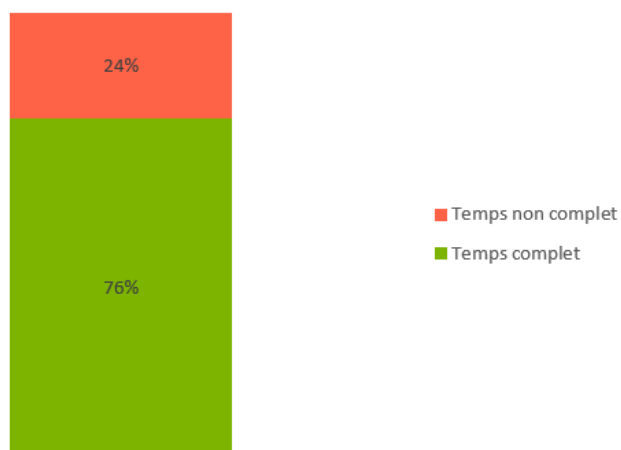
- 34% dans la filière Sociale
- 23% dans la filière Administrative
- 21% dans la filière Culturelle.

La part des contractuels dans les filières :

	Part de contractuels
Animation	42%
Culturelle	29%
Médico-sociale	25%
Sportive	24%
Sociale	20%
Administrative	18%
Technique	17%
Sécurité	2%
Incendie et secours	1%

LE PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX

Répartition des fonctionnaires selon le temps de travail :



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

Précisions temps partiel :

17,8% des femmes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

3,5% des hommes à temps complet travaillent à temps partiel (**).

Pluri communaux :

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

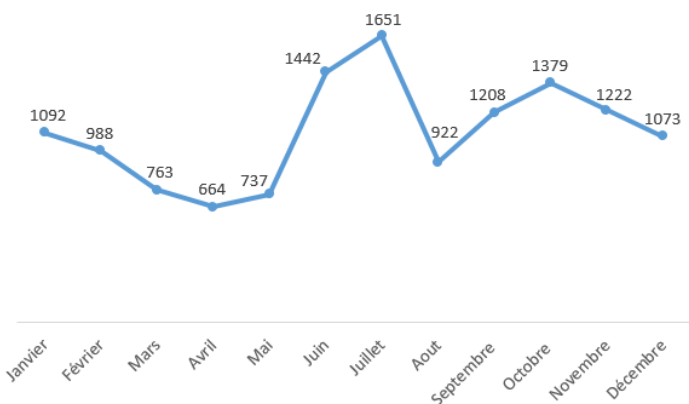
(*) Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

(**) 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

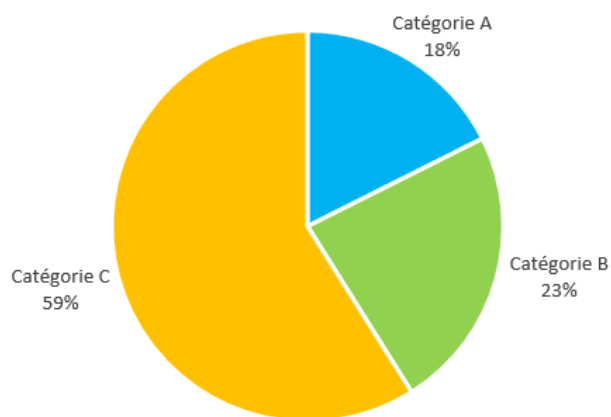
LES OFFRES D'EMPLOIS 2020

Répartition mensuelle des nouvelles offres d'emploi publiées :



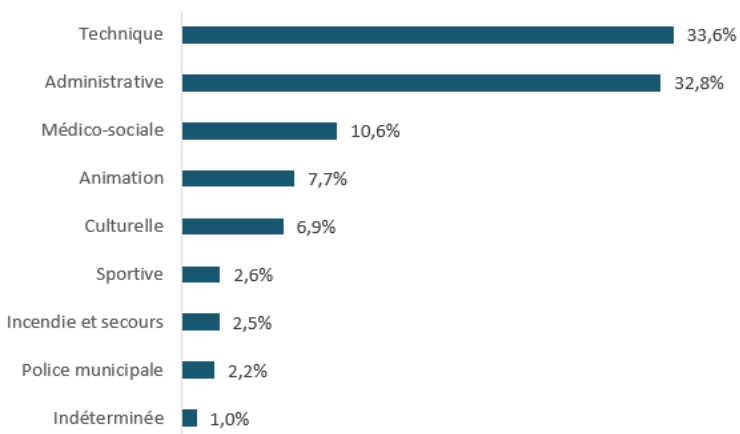
La fonction publique territoriale recrute toute l'année, avec une augmentation des publications au mois de juillet.

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



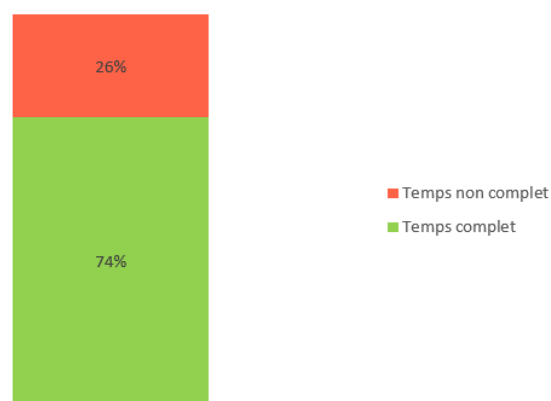
Près de 1 offre publiée sur 2 concerne des emplois de catégorie C.

Répartition des nouvelles offres publiées selon la filière :



Près de 1 offre publiée sur 3 concernent des emplois appartenant à la filière technique.

Répartition des nouvelles offres publiées selon le temps de travail :

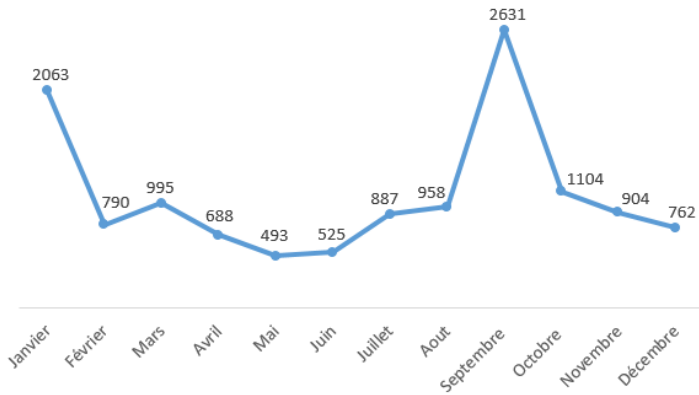


Près de 1 offre publiée sur 5 concerne des emplois à temps non complet.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

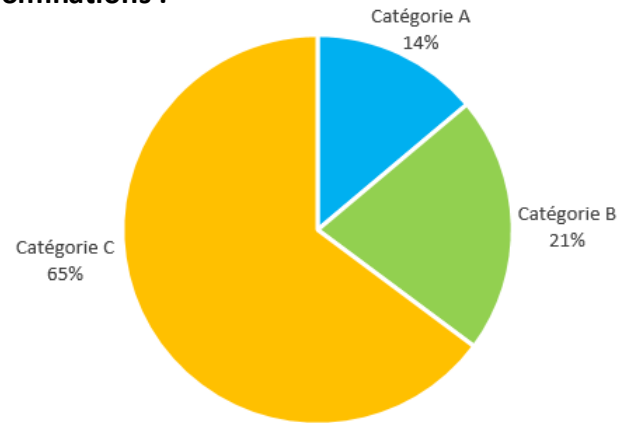
LES NOMINATIONS 2020

Répartition mensuelle des nominations :



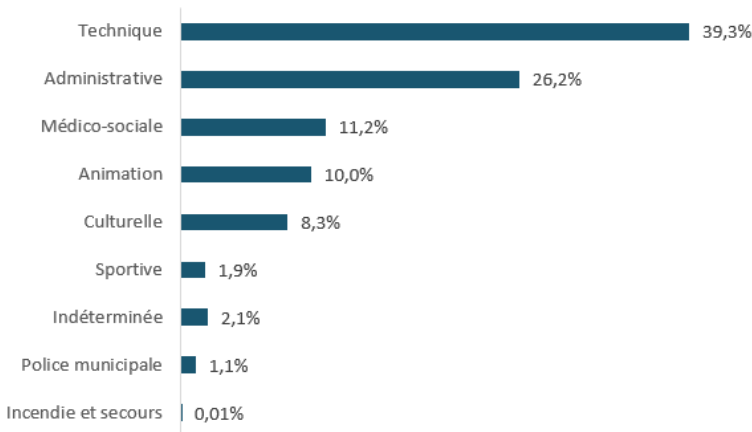
Le mois de septembre est le mois de l'année où l'on recense le plus de nominations.

Répartition par catégorie hiérarchique des nominations :



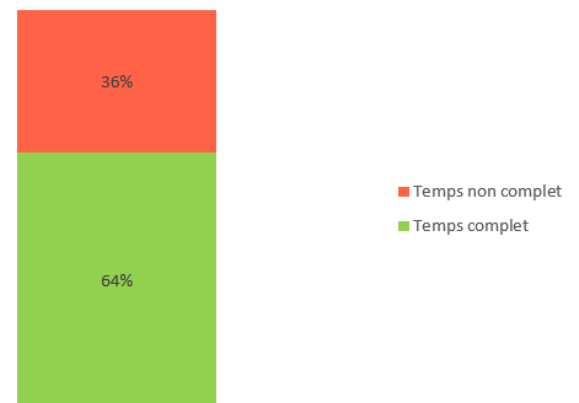
Près de 2 nominations sur 3 concernent la catégorie C.

Répartition des nominations selon la filière :



Près de 2 nominations sur 5 concernent la filière technique.

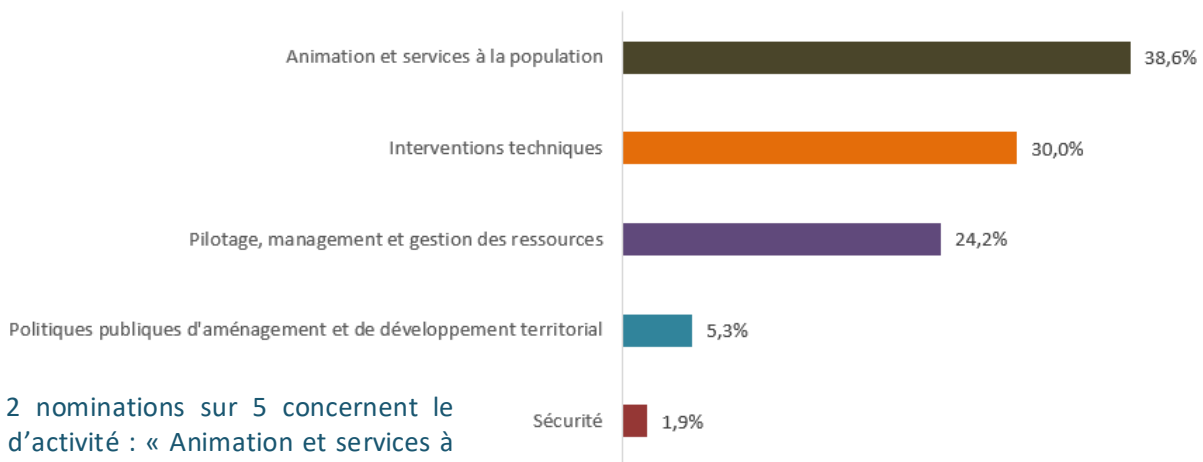
Répartition des nominations selon le temps de travail :



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

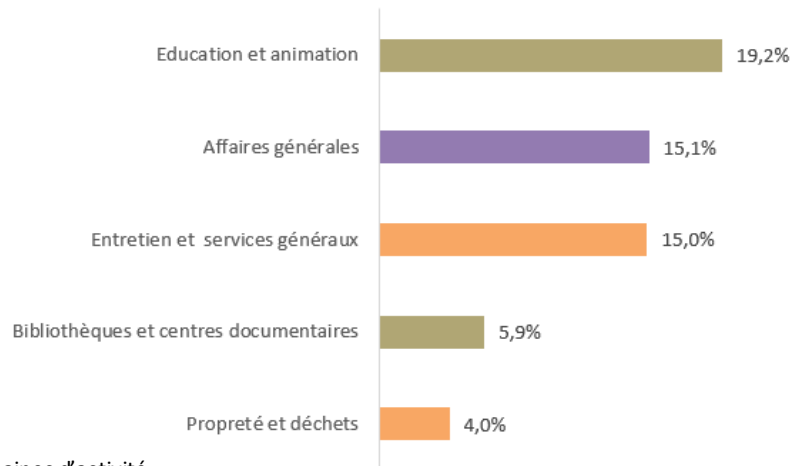
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Répartition des nominations selon le domaine d'activité :



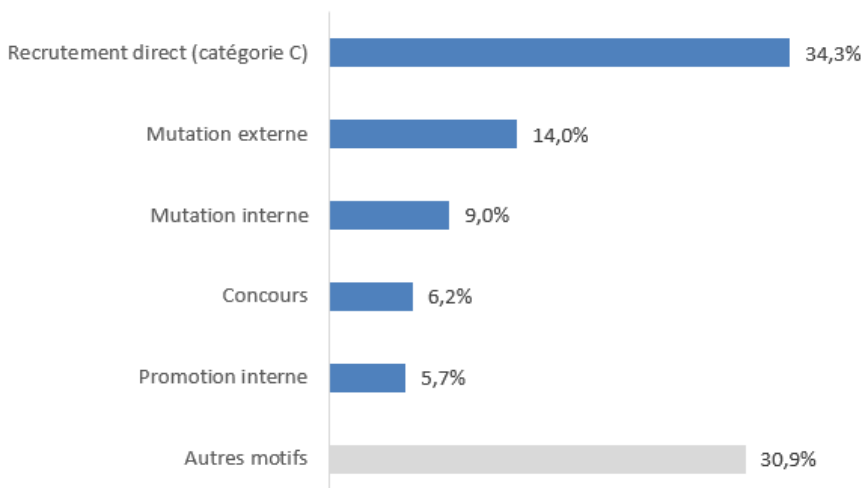
Près de 2 nominations sur 5 concernent le domaine d'activité : « Animation et services à la population ».

Les 5 familles de métiers qui recrutent le plus (*) :



(*) les couleurs correspondent aux domaines d'activité auxquelles ces familles de métiers appartiennent

Répartition des nominations selon le mode de recrutement des fonctionnaires :



Près de 3 nominations sur 10 sont des recrutements directs en catégorie C.

Les autres motifs de recrutement concernent le détachement, le reclassement pour inaptitude physique, le transfert de compétences, la réintégration, le changement du temps de travail sur le poste, l'intégration directe d'un fonctionnaire d'état/hospitalier/territorial, etc.

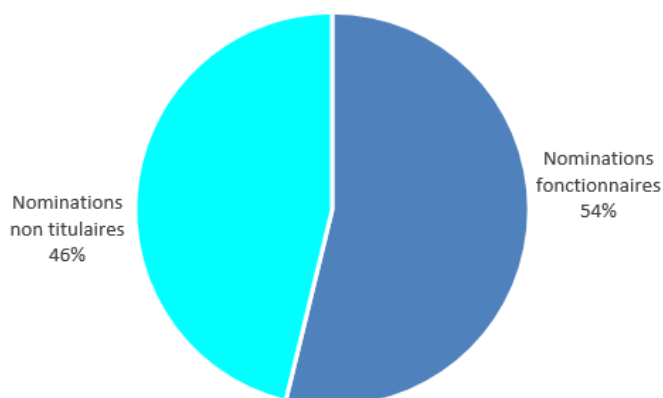
Le recrutement direct est possible pour certains cadres statutaires de catégorie C qui n'ont pas besoin de passer le concours dont voici la liste :

adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement.

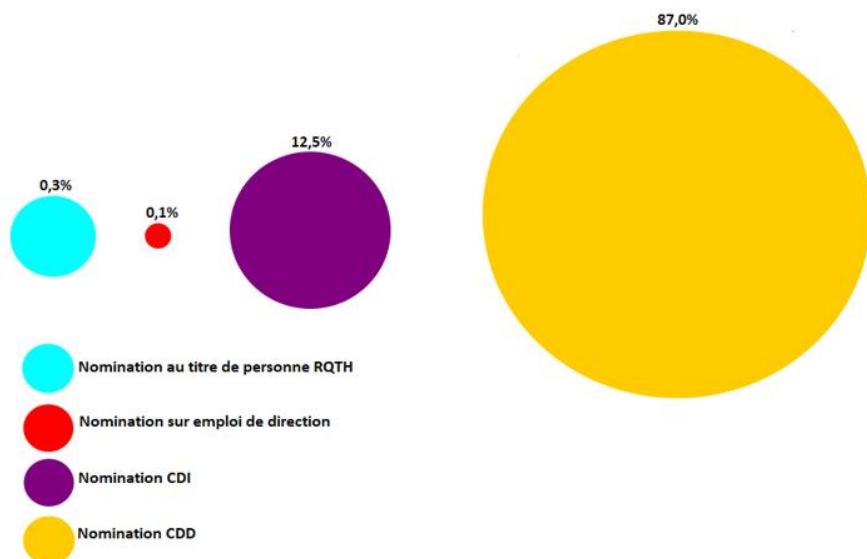
LA BOURSE DE L'EMPLOI

Recrutements de fonctionnaires et de non titulaires :

Les recrutements de contractuels sur emploi permanent représentent une part importante des recrutements en 2020 (46% des nominations alors qu'ils constituent 20% des effectifs).



Motifs des nominations de non titulaires :

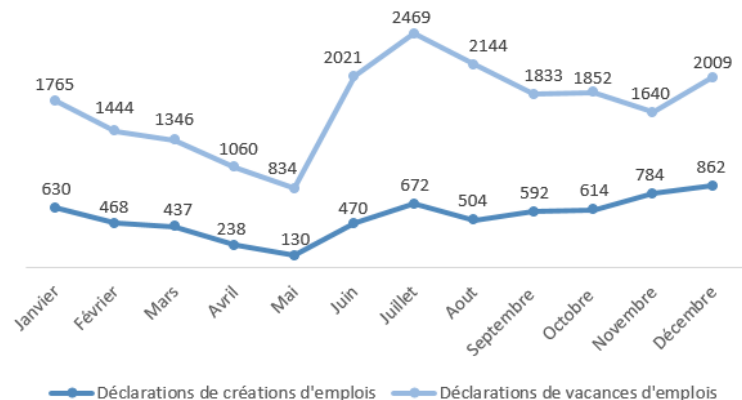


Parmi l'ensemble des recrutements de non titulaires, 12,5% des postes sont pourvus par des recrutements de non titulaires avec CDI. Le recours des agents non titulaires en CDD reste le mode de recrutement le plus développé.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

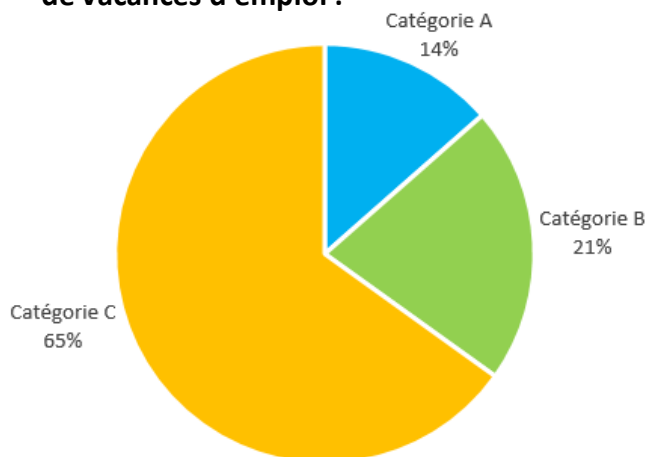
LES CRÉATIONS D'EMPLOIS & LES VACANCES D'EMPLOIS 2020

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



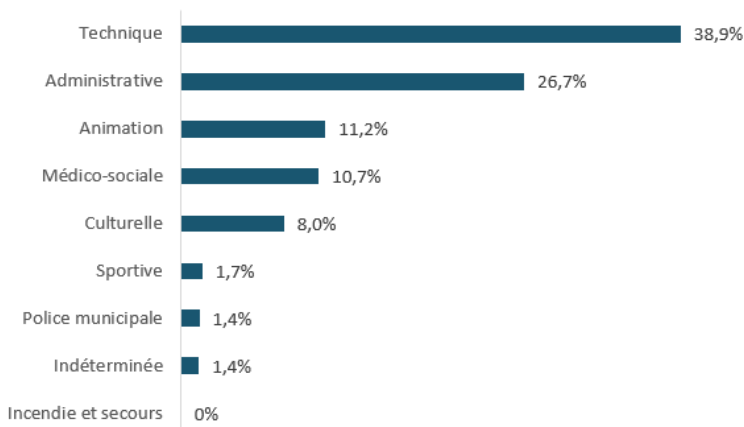
Le mois de juillet est le mois de l'année où l'on recense le plus d'offres d'emploi, tant en créations qu'en vacances d'emploi.

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



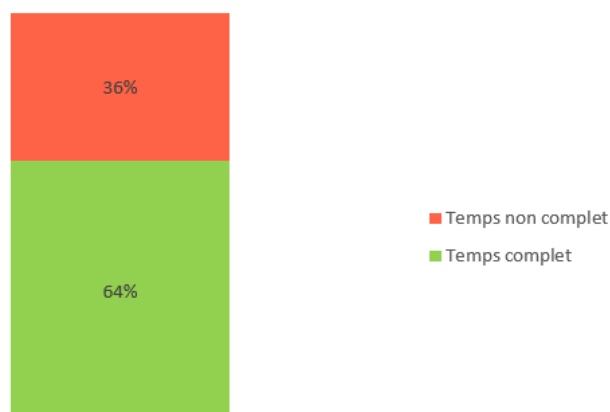
Près de 2 déclarations sur 3 concernent la catégorie C.

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



Près d'1 déclaration sur 2 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 4 concerne des emplois à temps non complet.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS EN 2020 (*)

- Chargé de propreté des locaux
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
 - Enseignant artistique
 - Secrétaire de mairie
- Assistant de gestion administrative
- animateur éducatif accompagnement périscolaire
 - animateur enfance-jeunesse
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
 - Agent de services polyvalent en milieu rural
 - Chargé d'accueil

(*) basé sur le nombre de nominations.

LES MÉTIERS EN TENSION EN 2020 (**)

- Secrétaire de mairie
- Enseignant artistique
- Assistant de gestion administrative
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
 - animateur enfance-jeunesse
- Chargé de propreté des locaux
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
 - animateur éducatif accompagnement périscolaire
 - Agent de services polyvalent en milieu rural
 - Chargé d'accueil

(**) basé sur les métiers pour lesquels il y a eu le plus d'offres publiées et dont la durée moyenne de publication est « anormalement » longue.

LA RETRAITE

Le nombre de départs en 2020

5 746 départs à la retraite en 2020, dont 83% d'agents de la caisse de retraite CNRACL et 17% d'agents de la caisse de retraite IRCANTEC

+ 1,9% de départs à la retraite en 2020 par rapport à l'année précédente

8% de départs à la retraite pour invalidité en 2020

2,9% des effectifs de la fonction publique territoriale dans les régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté sont partis à la retraite en 2020

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

2016 → 61 ans et 3 mois

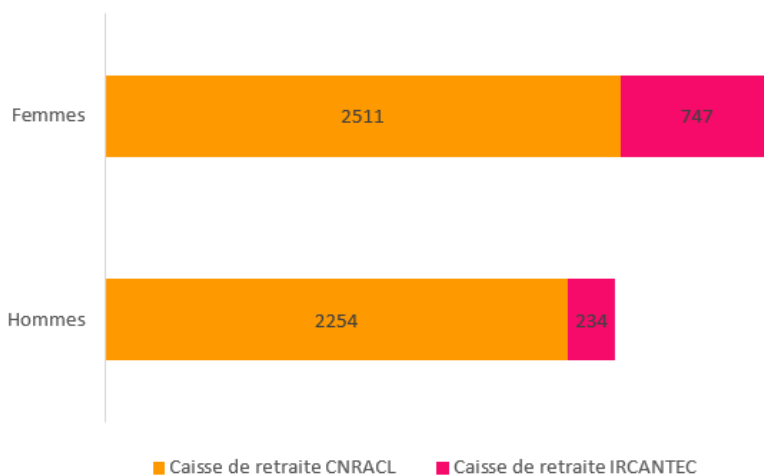
2017 → 61 ans et 5 mois

2018 → 61 ans et 6 mois

2019 → 61 ans et 7 mois

2020 → 61 ans et 9 mois

Répartition des départs à la retraite en 2020 par statut et par genre :



En 2020, les agents rattachés à la caisse de retraite CNRACL sont partis à la retraite à 61 ans et 6 mois et les agents rattachés à la caisse de retraite IRCANTEC sont partis à la retraite à 62 ans et 9 mois.

Répartition sexuée des départs à la retraite :



Femmes : 57%



Hommes : 43%

LA RETRAITE

Les départs pour invalidité et évolution des départs

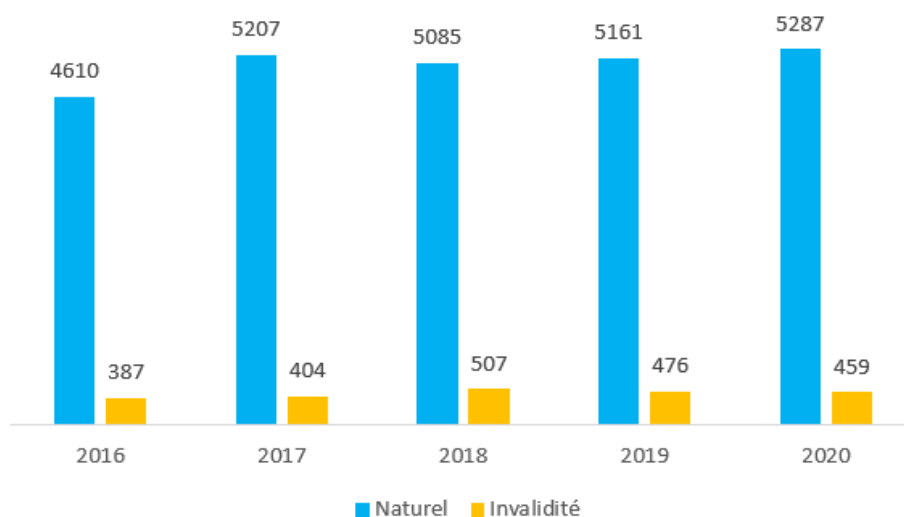
Les cadres d'emplois les plus exposés aux départs à la retraite pour invalidité en 2020 (*):

- Adjoint technique territorial (298)
- Adjoint administratif territorial (52)
- Agent de maîtrise territorial (21)

(*) 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.

Evolution des départs à la retraite :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les Centres de gestion organisateurs en 2020

En 2020,
11 concours organisés
1 434 postes ouverts aux concours
5 327 candidats inscrits aux concours
952 lauréats des concours
8 examens professionnels organisés
2 446 candidats inscrits aux examens professionnels
1 051 lauréats des examens professionnels

En 2020, 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 10 Centres de gestion départementaux étaient organisateurs d'examens professionnels :

Ardennes (08), Aube (10), Doubs (25), Marne (51), Meurthe-et-Moselle (54), Moselle (57), Bas-Rhin (67), Haut-Rhin (68), Yonne (89), Territoire de Belfort (90).

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

En 2020, 11 concours (*)

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

- 4 en catégorie A
- 3 en catégorie B
- 4 en catégorie C

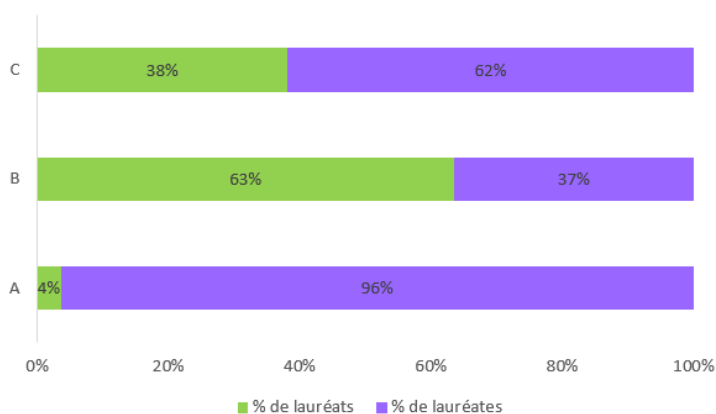
En 2020, 8 examens professionnels

ont été organisés au sein de l'Interrégion Est :

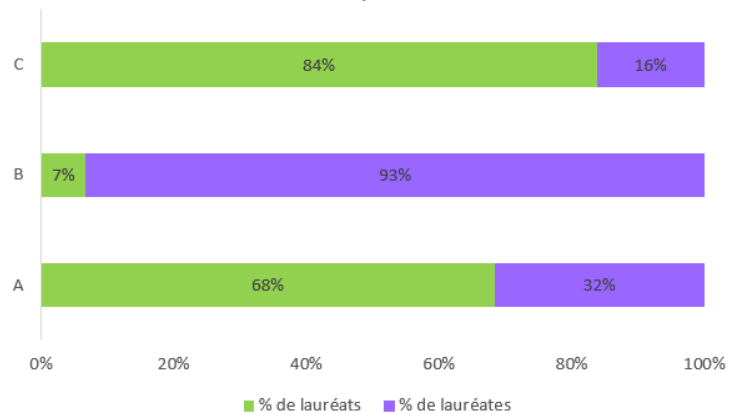
- 3 en catégorie A
- 2 en catégorie B
- 3 en catégorie C

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

66% des lauréats de concours sont des femmes :



45% des lauréats des examens professionnels sont des femmes :



LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Zoom sur les concours organisés en 2020

Adjoint technique principal de 2ème classe	1 candidat présents pour 1 poste 474 candidats présents pour 458 postes
Cadre de santé paramédical	1,5 candidats présent pour 1 poste 133 candidats présents pour 89 postes
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	3,2 candidats présents pour 1 poste 70 candidats pour 22 postes
Assistant socio-éducatif	3,6 candidats présents pour 1 poste 946 candidats pour 265 postes
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe	5,6 candidats présents pour 1 poste 79 candidats présents pour 14 postes
Technicien	6 candidats présents pour 1 poste 666 candidats présents pour 111 postes
Adjoint administratif principal de 2ème classe	6,1 candidats présents pour 1 poste 1893 candidats présents pour 310 postes
Educateur de jeunes enfants	6,1 candidats présents pour 1 poste 245 candidats présents pour 40 postes
Educateur des activités physiques et sportives	6,2 candidats présents pour 1 poste 499 candidats présents pour 80 postes
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	6,5 candidats présents pour 1 poste 220 candidats présents pour 34 postes
Infirmier en soins généraux	6,8 candidats présents pour 1 poste 102 candidats présents pour 15 postes

Catégorie A
 Catégorie B
 Catégorie C

LES CENTRES DE GESTION

Partenaires des collectivités

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

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

- la synthèse classique RSU (données d'une seule collectivité)
- les fiches thématiques :
 - Absentéisme
 - Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (RSC)
 - Risques Psycho-Sociaux (RPS)
 - Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT, RASSCT+)
 - Handitorial
- les analyses comparées :
 - synthèse « Evolution RSU 2019 / RSU 2020 » (données 2019 et 2020 d'une même collectivité)
 - synthèse comparée RSU 2020 (données d'une collectivité comparées à un échantillon d'autres collectivités)
- les fiches repères (données agrégées de plusieurs collectivités)

Le déploiement du RSU (Rapport Social Unique) va désormais permettre de proposer des rapports départementaux sur l'emploi, associé à la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), les prochaines analyses devraient répondre davantage aux besoins d'anticipation des collectivités.

Pour les accompagner, les Centres de gestion, proposent d'ores et déjà de nombreuses prestations aux collectivités et à leurs agents.



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