CELLULE PEDAGOGIQUE NATIONALE
ACTUALISATION DU PRIX DE VENTE DES SUJETS

I- LES ORIGINES DE LA CELLULE PEDAGOGIQUE NATIONALE

A- La préfiguration de la démarche

Avant même le transfert effectif des concours du CNFPT vers les centres de gestion, ces derniers ont, dans le cadre de la commission Recrutement-concours de l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG), travaillé à des cadrages communs des épreuves écrites.

Après une première organisation en 2005 sur la base de sujets propres à chaque organisateur conçus à partir des cadrages nationaux, les concours de technicien supérieur ont été organisés en 2007 et 2008 avec des sujets d'écrits nationaux.

Cette organisation visait à réduire les coûts d'organisation en limitant le nombre de sujets utilisés sur l'ensemble du territoire. Elle permettait également de tendre vers un égal traitement des candidats grâce à des sujets d'épreuves écrites identiques, tout en visant une sécurité juridique des opérations.

Les travaux d'élaboration des sujets nationaux étaient alors conduits dans le cadre de chartes fixant les obligations de chaque centre de gestion. Ces chartes ne comportaient pas de dispositions financières. Chaque centre de gestion concepteur mettait les sujets dont il avait la charge à la disposition des signataires, et bénéficiait en retour des autres sujets sans participation financière.

Par ailleurs, des expériences de sujets communs à plusieurs centres de gestion au niveau régional ou interrégional ont également été conduites : Les Chartes afférentes à ces coopérations ne comportaient pas non plus de dispositions financières.

B- Le cadre conventionnel

Les Centres de gestion ont décidé en 2009 de travailler à l'élaboration de sujets nationaux pour les épreuves écrites des concours transférés au 1er janvier 2010 (1) du CNFPT vers les Centres de gestion.

Outre les objectifs précédemment rappelés, cette organisation permettait de faire perdurer, avec des modalités différentes, la tradition de sujets nationaux perpétuée par le CNFPT, dont le siège livrait des sujets ''clés en mains'' aux Centres interrégionaux de concours.

Cette démarche supposait l'adoption de calendriers nationaux fixant des dates et des heures communes d'organisation des épreuves.

Une Charte a été donc été élaborée pour fixer le cadre de la conception et de l'utilisation des sujets nationaux.

(1) Attaché territorial, ingénieur territorial, attaché territorial de conservation du patrimoine, bibliothécaire …

Cette charte diffère des chartes préexistantes en deux points essentiels :

- Pour un concours ou examen donné, la production des sujets n'est plus répartie entre plusieurs Centres de gestion mais confiée à un seul d'entre eux, dénommé, pour chaque concours ou examen concerné, ''pilote'' de l'opération. Les autres Centres qui participent aux travaux conduits par le ''pilote'' ont ensuite été dénommés ''participants actifs''.

- La cession aux utilisateurs des sujets nationaux par le ''pilote'' est effectuée en contrepartie d'une participation financière fondée sur un coût unitaire forfaitaire par sujet. Une convention type de cession de sujet précise les obligations des signataires.

C- Les acteurs

Les travaux d'élaboration des sujets nationaux ont initialement été répartis entre 5 centres de gestion pilotes (CDG 59, CDG 54, CDG 69, CIG GC et CIG PC), assistés de 6 participants actifs (CDG 21, CDG 71, CDG 77, CDG 13, CDG 67, CDG 57).

D- L'organisation des travaux

Les modes d'organisation des travaux de la cellule pédagogique sont ainsi précisés :

1- Réunion de cadrage des épreuves

Cette réunion a pour finalité l'élaboration de cadrages indicatifs relatifs à l'ensemble des épreuves, écrites et orales, d'un concours ou d'examen. Ces cadrages précisent la nature des épreuves et sont destinés à être communiqués aux concepteurs de sujets, aux jurys, aux correcteurs ainsi qu'aux candidats. Ils s'appuient sur les référentiels précédemment établis par le CNFPT.

La réunion associe des experts désignés par le pilote de la réunion, des représentants des Centres de gestion membres de la cellule pédagogique, des représentants du CNFPT, en qualité d'organisme de formation, le cas échéant, des représentants d'associations professionnelles concernées.

Elle est convoquée, organisée et animée par le pilote, qui assure également la transmission des cadrages définitifs au siège du CNFPT en vue de leur diffusion auprès des délégations régionales (services de préparation aux concours).

Les frais liés à l'organisation de la réunion sont à la charge du pilote.

Les frais de déplacement et d'hébergement des représentants des Centres de gestion membres de la cellule pédagogique restent à la charge de leurs structures respectives.

2- Réunions techniques

Deux réunions techniques sont organisées en amont de la conférence des présidents de jury afin de préparer le choix des sujets définitifs des épreuves écrites. Ces réunions ont pour objectif d'examiner les sujets proposés, d'en améliorer le contenu, et de sélectionner trois sujets par épreuve à soumettre à la conférence des présidents.
Les réunions sont convoquées, organisées et animées par le pilote désigné. Elles réunissent des experts choisis par le pilote ainsi que des représentants des Centres de gestion identifiés comme «

participants actifs ». Ces derniers peuvent, en accord avec le pilote, être accompagnés d'un expert de leur choix. Dans ce cas, la rémunération de cet expert est prise en charge par le Centre de gestion concerné.
Les frais liés à l'organisation des réunions techniques sont à la charge du pilote, y compris lorsque celles-ci se tiennent dans un autre Centre de gestion.
Les frais de déplacement et d'hébergement des représentants des Centres de gestion participants ainsi que, le cas échéant, ceux des experts qu'ils mobilisent, sont à la charge des Centres concernés.
Chaque proposition de sujet examinée lors des réunions techniques doit être accompagnée d'une note de présentation incluant des éléments sommaires de correction.

3- Conférence des Présidents

Cette réunion permet aux présidents des jurys des Centres de gestion organisateurs et utilisateurs des sujets nationaux de sélectionner les sujets définitifs des épreuves écrites.
Sur la base de trois propositions par épreuve, chaque président retient un sujet principal et un sujet de secours, après d'éventuels ajustements. Ces deux sujets font ensuite l'objet d'une expertise complémentaire, organisée par le pilote, selon la nature de l'épreuve.
La conférence est convoquée et animée par le pilote désigné.
Le pilote invite les représentants des Centres de gestion « participants actifs » et/ou organisateurs.
La réunion réunit les présidents de jury de chaque Centre organisateur, accompagnés d'un représentant de leur Centre.
Chaque Centre organisateur est responsable de la convocation de son président de jury.
Les frais d'organisation de la conférence sont à la charge du pilote, y compris lorsque celle-ci se tient dans un autre Centre de gestion.
Les frais de déplacement et d'hébergement des représentants des Centres de gestion participants et organisateurs, ainsi que des présidents de jury, sont pris en charge par les Centres concernés.
Lorsque le concours est organisé nationalement par un seul Centre de gestion, le choix des sujets définitifs est effectué par le président du jury, en collaboration avec des experts désignés par ce Centre parmi les membres du jury et les participants actifs.

4- Livraison des sujets des épreuves écrites

La transmission des sujets d'épreuves écrites, accompagnés de leurs indications de correction, s'effectue via des réseaux privés virtuels sécurisés, administrés par les Centres de gestion pilotes ou, le cas échéant, par un autre Centre agissant pour leur compte.

Chaque sujet est crypté, et l'accès est strictement réservé à un utilisateur dûment habilité par le Centre de gestion utilisateur.

Le Centre de gestion pilote vérifie que les Centres utilisateurs disposent des logiciels nécessaires à la réception des sujets. Il recueille les coordonnées des personnes autorisées à accéder aux sujets.

Les sujets peuvent être accompagnés de consignes relatives au matériel requis pour les candidats ou fourni par les organisateurs.

Pour chaque épreuve, le sujet principal est transmis aux Centres organisateurs. Le sujet de secours est conservé par le pilote, en vue d'une éventuelle utilisation concertée à une date ultérieure.

Une annexe à la convention de cession des sujets précise les coordonnées du référent au sein du Centre pilote, les dates et heures d'utilisation des sujets, les modalités financières de la cession pour chaque Centre organisateur.

E- La facturation

Le principe général retenu est que le coût unitaire d'un sujet diminue en fonction du nombre de Centres de gestion utilisateurs.
Les sujets spécifiques aux Centres de gestion ultramarins, initialement envisagés comme distincts, sont intégrés dans le calcul global des sujets métropolitains afin d'éviter une facturation disproportionnée pour un utilisateur unique.
Le modèle initial d'acquisition obligatoire de l'ensemble des sujets d'un concours a été remplacé par une facturation à la spécialité ou à l'option, permettant une plus grande souplesse pour les Centres utilisateurs.
En cas de réutilisation d'un sujet issu d'une session antérieure, celui-ci n'est pas facturé.
Les Centres de gestion se sont initialement accordés sur une facturation forfaitaire des sujets fixée à 1 632 € par sujet.

II LA TARIFICATION DES SUJETS NATIONAUX

La tarification des sujets nationaux cherche à couvrir, au moins partiellement, les coûts d'élaboration supportés par les Centres de gestion (CDG) pilotes. Ces coûts incluent :

- La rémunération des concepteurs, selon un barème national par nature d'épreuve, avec commande de trois sujets par épreuve (principal, secours, ultramarin le cas échéant).
- Les frais de personnel liés au suivi pédagogique et administratif des sujets.
- Les frais annexes : déplacements, repas, réservation de salles, maintenance des plateformes sécurisées, etc.

A Historique de la tarification

En 2009, sur la base d'une estimation du coût global d'élaboration des sujets, les centres de gestion s'étaient accordés sur un prix forfaitaire par épreuve de 1 632 €. Il était cependant déjà admis que ce prix de vente ne couvrait pas la contribution réelle des centres de gestion concepteurs.

En 2011, ce prix forfaitaire a été porté à 2 000 €, pour tenir compte de la complexité d'élaboration de certains sujets, notamment dans la filière technique.

En 2022, le tarif a subi une seconde évolution (2 500 €), la charge de travail des centres de gestion parties prenantes de la cellule pédagogique nationale ayant beaucoup augmenté.

Le champ de compétence de cette dernière s'était en effet étendu, avec la prise en charge des sujets des épreuves de la filière sapeurs-pompiers professionnels et du concours du gardien-brigadier de police municipale.

Le souci de garantir la qualité des sujets nationaux a également conduit à renforcer la procédure d'élaboration, avec notamment l'organisation systématique d'une deuxième réunion technique.

Enfin, du fait d'un grand nombre d'organisateurs pour certaines opérations, le suivi administratif et la livraison informatique sécurisée mobilisent significativement les personnels des CDG pilotes.

D Contexte et justification d'une nouvelle revalorisation

Depuis quelques mois, le fonctionnement de la cellule pédagogique est impacté par le désengagement de certains centres de gestion parties prenantes. A ce jour, les centres de gestion concepteurs de sujets sont les CDG 35, 54, 69 et les deux CIG, et ponctuellement les CDG 13, 33, 45, 59 et 68.

De plus, ces centres de gestion sont confrontés à des difficultés importantes de recrutement pour ces postes aux profils uniques qu'il n'est pas aisé de trouver sur le marché du travail de la FPT. Le faible nombre d'agents concernés au sein du cercle restreint des centres de gestion est par ailleurs fragilisé par des absences potentielles.

Le dispositif de conception des sujets, progressivement mis en place au fil des années, semble aujourd'hui atteindre ses limites. Cette situation fait peser un risque significatif : celui que les centres de gestion ne soient plus en mesure de garantir la production de sujets à vocation nationale pour les concours et examens professionnels dont ils ont la charge.

Pour répondre à ce risque majeur, il est proposé, dans un premier temps, de revaloriser le tarif des sujets.

Le montant actuellement pratiqué ne permettant pas de couvrir l'ensemble des charges afférentes, cette mesure vise à sécuriser les centres concepteurs.

Le prix de vente serait ainsi fixé à 3 500 € par sujet, ce nouveau tarif entrant en vigueur à compter des opérations de l'année 2026.

Par ailleurs, il est envisagé de lancer un appel à contribution, afin de renforcer le collectif des centres de gestion impliqués dans l'élaboration des sujets.

Etude sur les frais liés aux aménagements pour les candidats en situation de handicap Années 2022 à 2024

CDG 31

CDG 44

CDG 54

CDG 57

CDG 63

CDG 69

CIG Grande couronne

Dispositions particulières pour les candidats présentant un handicap

- Les candidats présentant un handicap peuvent bénéficier d'un aménagement spécial des épreuves prévu par la réglementation : adaptation de la durée des épreuves, aides humaines et techniques.
- Les aides et aménagements d'épreuves accordés aux candidats lors des opérations de recrutement de fonctionnaires (concours et examens professionnels) relèvent de dispositions réglementaires prises en application de l'article L352-1 du Code Général de la Fonction Publique.
- Seul un médecin agréé, régulièrement inscrit sur une liste établie par le préfet de département, est compétent pour décrire par le biais d'un certificat médical (datant de moins de 6 mois avant les épreuves), les aides et aménagements dont a besoin le candidat pour passer les épreuves.
- Le certificat médical sera à compléter par un médecin généraliste agréé (n'étant pas le médecin traitant du candidat) par le Préfet du Département du lieu de résidence et indiquera et détaillera le plus précisément possible les aménagements nécessaires (majoration de temps, matériel spécifique, assistance, etc.).

Analyse



La modification de l'article 35 de la loi de la transformation de la Fonction publique Territoriale précise que la demande d'aménagement ne nécessite plus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

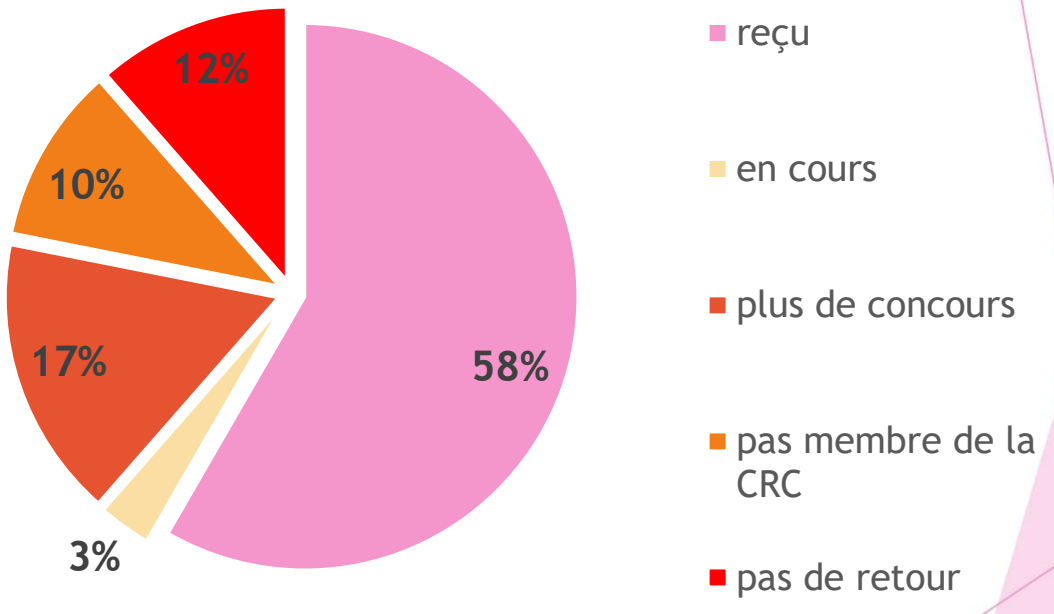


Certains CDG ont observé une augmentation des demandes d’aménagement ce qui amène cette étude proposée pour les années 2022-2024.

Retours des CDG

On été sollicités pour cette étude les CDG membres de la CRC

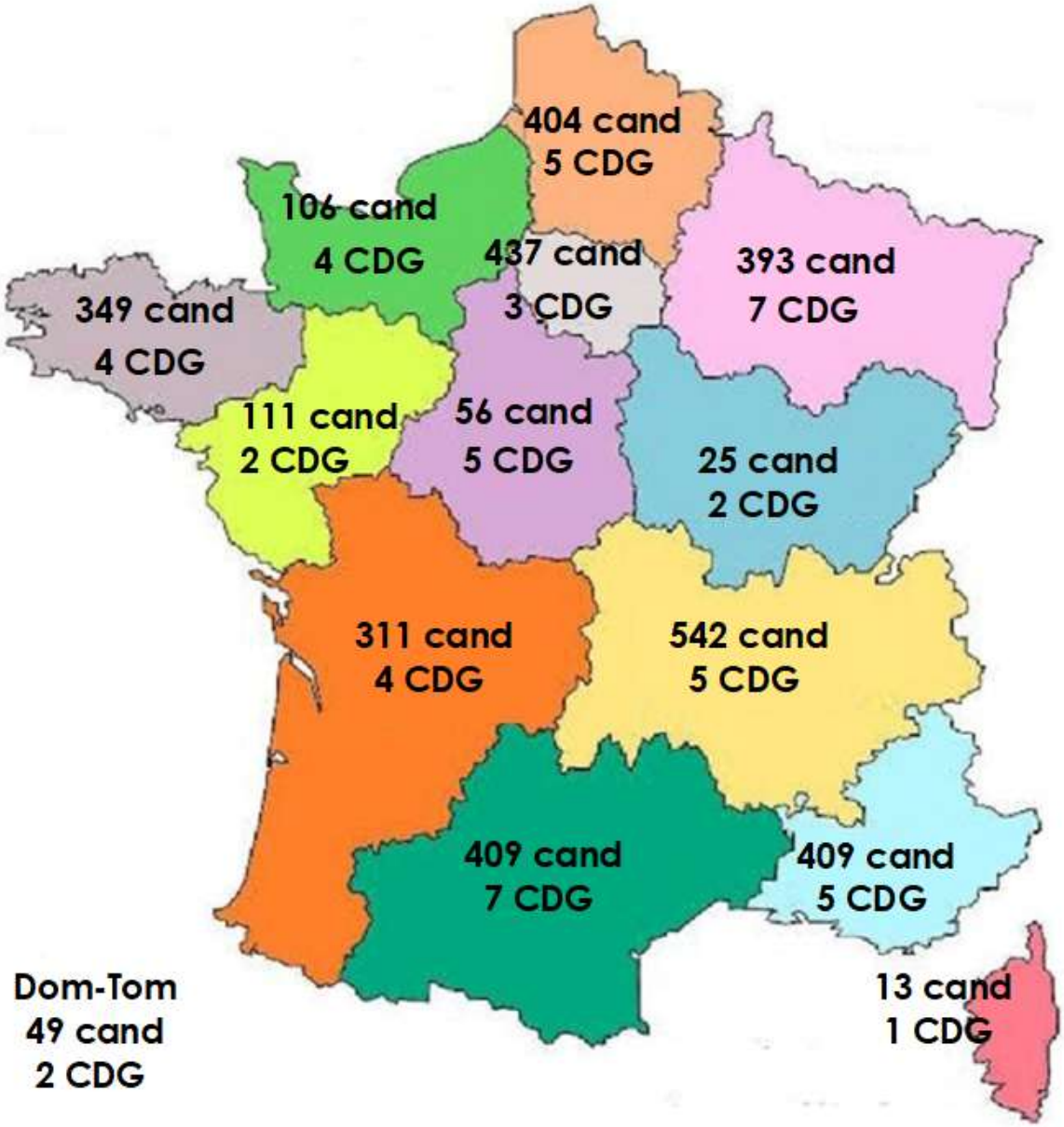
reçu	56
en cours	3
plus de concours	16
pas membre de la CRC	10
pas de retour	11



80 % des CDG organisant des concours ont participé à cette étude

Nombre de candidats avec aménagement par région

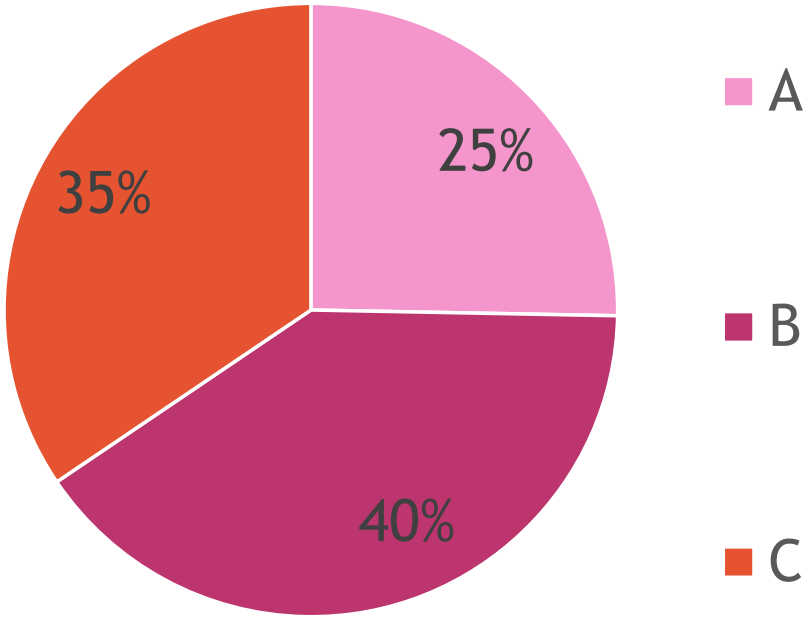
Période 2022-2024



Nombre de candidats en situation de handicap ayant demandé un aménagement par catégories

catégorie	2022	2023	2024	Total
A	475	140	279	894
B	350	650	417	1417
C	294	471	450	1215
Total	**1119**	**1261**	**1146**	**3526**

Pourcentage de candidats en situation de handicap ayant demandé un aménagement par catégories

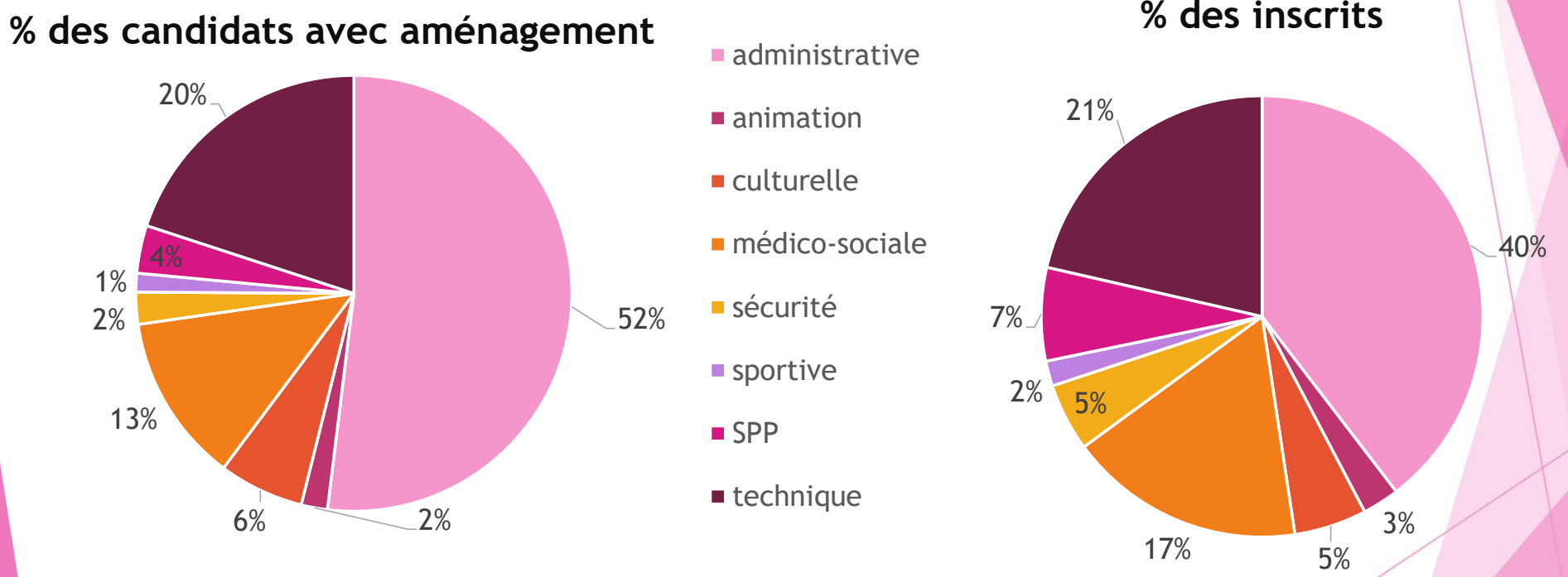


La répartition de ces % est équivalente au % des candidats inscrits

Nombre de candidats en situation de handicap ayant demandé un aménagement par filières

	2022	2023	2024	Total
administrative	639	534	658	1831
animation	11	43	15	69
culturelle	34	176	13	223
médico-sociale	120	208	115	443
sécurité	31	18	35	84
sportive	25	2	20	47
SPP	9	97	19	125
technique	250	183	271	704
Total	**1119**	**1261**	**1146**	**3526**

Comparaison des inscrits par rapport au candidats avec aménagement



Les différents types d'aménagement

Selon le handicap, plusieurs aménagements peuvent être demandés par le médecin agréé :

- Une durée supplémentaire (exemple le plus courant le 1/3 temps : sur une épreuve de 3h, le candidat en situation d'handicap bénéficiera d'1h supplémentaire, soit de 4h au total),
- La mise à disposition de moyens matériels (exemples : marchepied, siège ergonomique, ordinateur, clavier et souris ergonomique etc.),
- La mise à disposition de moyens humains (exemple : une personne faisant office de secrétaire, etc.),
- Les dispositions particulières (la nécessité de se lever et marcher pendant l'épreuve, d'aller régulièrement aux toilettes…).
- Un sujet adapté (agrandissement par exemple)
- Le recours éventuel à la visio conférence pour les oraux

Nombre de candidats par type d'aménagement

	1/3 temps	Autres durée	Assistance humaine	Ordinateur	Autre aménagement	Sujet adapté	Visio organisée
administrative	1460	68	110	354	240	196	34
animation	60	0	4	10	6	7	4
culturelle	209	3	8	57	68	39	5
médico-sociale	374	9	86	11	10	21	12
sécurité	69	2	12	21	15	5	0
sportive	44	0	4	8	6	0	1
SPP	125	0	17	10	10	8	5
technique	599	9	63	127	84	62	15
Total général	**2940**	**91**	**304**	**598**	**439**	**338**	**76**

Les demandes d'aménagement les plus importantes concernent la durée, la fourniture d'ordinateurs (gestion compliquée) et la présence d'un lecteur scripteur

Coût des aménagements

	2022	2023	2024	Total général
administrative	42 908 €	93 074 €	64 871 €	200 853 €
animation	1 671 €	4 194 €	1 545 €	7 409 €
culturelle	14 212 €	10 519 €	2 603 €	27 334 €
médico-sociale	11 150 €	9 661 €	17 988 €	38 799 €
sécurité	3 081 €	2 126 €	2 270 €	7 477 €
sportive	2 638 €	403 €	1 963 €	5 005 €
SPP	985 €	6 084 €	407 €	7 475 €
technique	14 187 €	36 148 €	45 814 €	96 150 €
sans	1 175 €	658 €	722 €	2 555 €
Total général	**92 007 €**	**162 867 €**	**138 183 €**	**393 056 €**

- Le coût moyen pour 1 candidat est de 160 € (ne tenant compte que rarement du coût nécessaire à la préparation)
- En moyenne, le coût des aménagements par rapport au coût total des concours est négligeable, soit environ 0.8%.
- Toutefois, certains CDG ayant fourni davantage d'informations financières peuvent se situer entre 2 et 6 %.
- Ces chiffres sont donc à relativiser en effet certaines données n'ont pas pu être collectées dans cette l'étude. Les coûts en surveillance, maintenance informatique, achat de matériel ou locations, n'ont pas fait l'objet de collectes systématiques.

Coût de remboursement des certificats médicaux

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale prennent en charge les honoraires relatifs à l'examen médical effectué auprès du médecin agréé par le candidat sollicitant un aménagement d'épreuve dans le cadre d'un concours ou examen professionnel.

Cette nouvelle disposition a entrainé un coût de **44641.35€** pour l'ensemble des CDG sur les 3 dernières années.

A noter que seulement 1151 visites médicales pour 3526 candidats (33%) ont été remboursées aussi cette dépense pourrait encore augmenter dans les années à venir.

Le coût moyen d'une visite médicale est de 38.96 €

Coût de remboursement des certificats médicaux

	Nb Total de cand avec aménagement	Nb de certificat remboursé	Coût remboursement certificat	cout moyen d'un certificat	% de certif remboursé
2022	1119	65	2 307.40 €	35.50 €	6%
2023	1261	541	16 656.34 €	30.79 €	43%
2024	1146	545	25 677.61 €	47.11 €	48%
	3526	**1151**	**44 641.35 €**	**38.78 €**	**33%**



Retranscription copie

- 379 copies retranscrites
- 184 retranscriptions ont été chiffrées pour un montant de 7555.49 €
- La retranscription par le personnel du CDG est lourde à gérer, certains CDG font appel à des prestataires ou intervenants extérieurs
- De nombreux CDG ne retranscrivent pas les copies faites sur ordinateurs par les candidats.

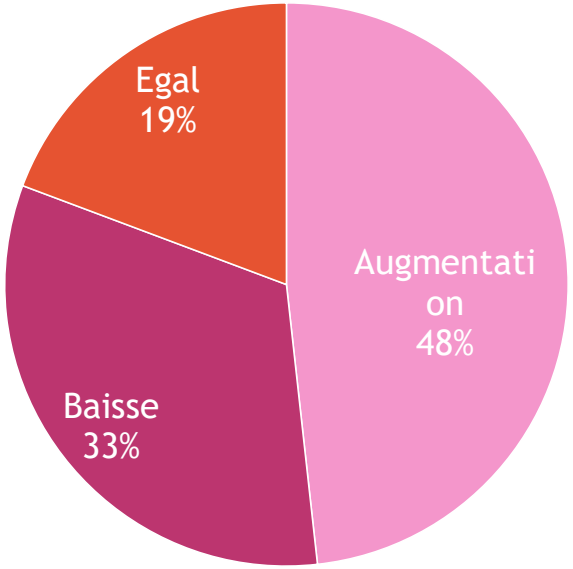
  Une sensibilisation est faite en amont auprès des correcteurs
- On constate un volume important de candidats qui souhaitent un PC sans 1/3 temps ce qui peut poser la question d'aménagement de complaisance ?

% des candidats avec aménagement par rapport au nombre d'inscrits

- Globalement on constate une faible augmentation de 4% des candidats avec aménagements
- Cependant entre 2022 et 2024 sur 60 concours et examens seuls 39 ont été organisés sur les 2 sessions

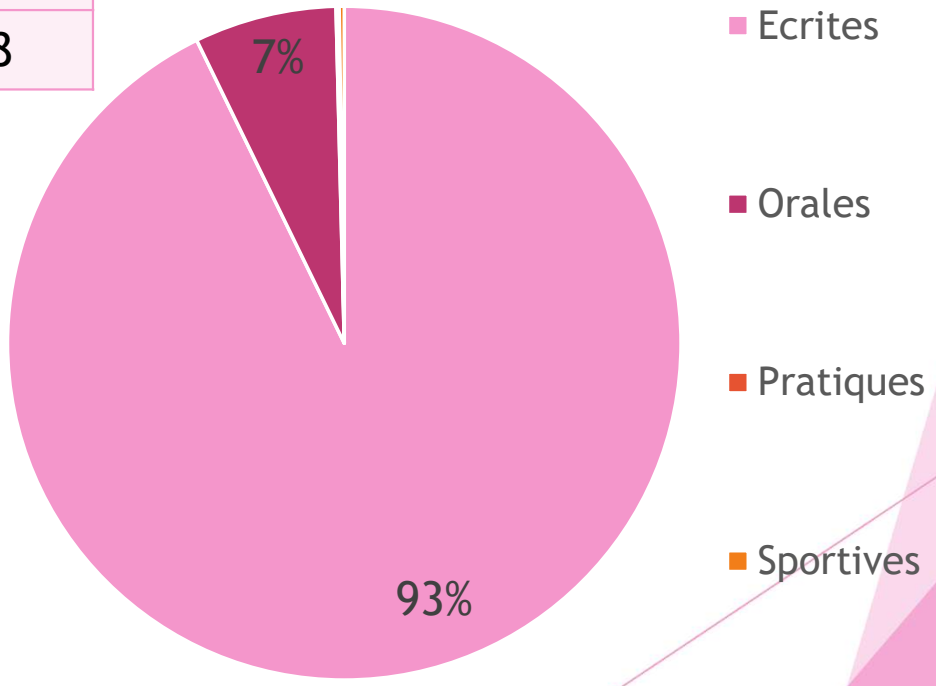
Comparaison 2022 - 2024

- En comparaison les chiffres des CDG ayant organisé les 2 sessions (correspondant à 114 organisations) connaissent une augmentation de 25 % des candidats avec aménagements
- Sur ces organisations 48% ont une augmentation moyenne de 83% du nombre de candidats avec un aménagement



Aménagements par types d'épreuves

Épreuves	2022	2023	2024	Total
Écrites	1077	1217	1105	3399
Orales	47	129	57	233
Pratiques	0	0	5	5
Sportives	8	0	0	8



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Le Président

Paris, le 06 octobre 2025

Monsieur le Président du SDIS de Mayotte
SDIS de Mayotte
BP 711
Centre Kinga
Route nationale Kawéni
97 600 MAMOUDZOU

MH/TS n°155-25

Objet : Votre demande relative à l'organisation délocalisée des concours de Capitaine et Lieutenant de la filière SPP

Monsieur le Président,

Vous nous avez sollicités d'une demande d'établissement d'un centre d'examen délocalisé qui serait tenu par la Préfecture de Mayotte pour les concours de Capitaine et de Lieutenant de 1ère classe, externes et internes, de la filière de sapeurs-pompiers professionnels. Le premier concours est organisé par le CDG d'Ille-et-Vilaine, les CDG de Meurthe-et-Moselle et de l'Hérault assurant l'organisation des deux voies du second concours.

Ainsi, vous nous proposez de reproduire le dispositif de conventionnement entre les Centres de Gestion organisateurs et la Préfecture de Mayotte, qui fut retenu par une convention signée en octobre 2024 entre le CIG de la Grande Couronne et cette Préfecture, pour le concours interne de lieutenant de 2ème classe.
En effet, notre Conseil d'administration avait décidé, le 24 septembre 2024, de retenir la proposition de la Direction générale de la sécurité civile en acceptant, avec l'accord du CIG GC, que ce dernier conventionne avec cette Préfecture en tant que centre d'examen.

De la même façon, compte-tenu des avis des Centres organisateurs, notre Conseil d'administration, réuni le 24 septembre 2025, a délibéré pour donner son accord en vue de reproduire le dispositif de conventionnement entre la Préfecture de Mayotte et chaque CDG organisateur des prochaines opérations de lieutenant de 1ère classe et de capitaine, session 2026, sur le modèle de celui qui fut à l'œuvre en 2024.

Ainsi, comme vous le constatez, notre Fédération et les Centres de Gestion en tant qu'autorités organisatrices des concours et examens ont tenu compte de votre demande en considérant particulièrement la situation des candidats mahorais.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président,

Michel HIRIART
Fédération Nationale des
Centres de gestion

Copie : Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du CDG d'Ille-et-Vilaine
Philippe VIDAL, Président du CDG de l'Hérault
Daniel MATERGIA, Président du CDG de Meurthe-et-Moselle

Convention relative à la mise en œuvre du partenariat entre le (CDG…) et la préfecture de Mayotte pour l'organisation du concours (…) de sapeurs-pompiers professionnels - session 2026 -

Etablie en application :

- du code général de la fonction publique - CGFP (Livre IV, Titre V, Chapitre II, Section II, article L. 452-35) ;
- du décret n° 90-850 du 25 septembre1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels (articles 9 et 10) ;
- du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Entre :

Le (…),

situé (…)

Représenté par son président (…), dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration

D'une part,

Et,

La préfecture de Mayotte, dénommé ci-après le service dédié de la préfecture de Mayotte,

située avenue de la Préfecture -KAWENI-, 97600 Mamoudzou

Représentée par François-Xavier BIEUVILLE, préfet de Mayotte.

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

PROJET

Préambule :

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a transféré aux centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) la compétence d'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) des catégories A et B à compter du 1er janvier 2022.

Avant l'entrée en vigueur du transfert de la compétence, la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) avait pour usage de permettre aux candidats ultramarins de présenter les épreuves de manière délocalisée.

Les concours de catégories A et B de SPP étant principalement organisés par des CDG de métropole, les centres se sont engagés, à titre expérimental et à compter du 1er septembre 2022 jusqu'au 31 décembre 2024, à poursuivre la pratique mise en place par la DGSCGC, aux termes de la convention cadre conclue entre la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et les services d'incendie et de secours (SIS) d'outre-mer, renouvelée depuis le 1er janvier 2025 pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2027.

Compte-tenu des difficultés rencontrées par le CDG organisateur de la session 2023 du concours de capitaine du fait de l'organisation délocalisée auprès du SDIS de Mayotte, cet établissement n'entre pas dans le champ de la convention de partenariat précité. Pour autant, au regard de la situation locale, afin de permettre aux candidats mahorais de bénéficier de la possibilité de concourir dans un centre d'examen délocalisé à Mayotte, la préfecture de Mayotte a proposé d'accueillir le centre d'examen des concours externes et internes de lieutenant de &er classe et de capitaine, session 2026, organisés par les CDG d'Ile et Vilaine, de Meurthe et Moselle et d'Hérault. Dans ces conditions, la présente convention reproduit, selon des modalités identiques, le dispositif de conventionnement prévu en octobre 2024 entre le CIG de la Grande Couronne et la préfecture de Mayotte pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe de SPP - session 2025.

Article 1er : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de concrétiser le partenariat entre le (CDG…) organisateur du concours (…) de sapeurs-pompiers professionnels de la session 2026 et les services de la préfecture de Mayotte dans le cadre d'une organisation « délocalisée » des épreuves (écrites et orales) pour les candidats résidants à Mayotte.

Le (CDG…) organisateur de ce concours s'engage à permettre la participation au concours des candidats domiciliés à Mayotte qui se seront inscrits audit concours, dans les conditions réglementaires requises.

A la date de signature de présente convention, le nombre candidats potentiels de Mayotte serait compris entre (…) et (…).

Le service dédié à cette opération de la préfecture de Mayotte s'engage à mettre à disposition du (CDG…) des moyens humains, techniques et logistiques pour aider ce dernier dans le cadre de la bonne organisation des épreuves délocalisées. Il sera assisté en tant que de besoin par les services de l'Etat-major interministériel de la zone de défense et de sécurité de l'Océan Indien.

Article 2 : Conditions d'organisation et de partenariat

L'organisation délocalisée des épreuves concernées sera réalisée sur la base de la présente convention selon :

1. le calendrier prévisionnel des épreuves à organiser suivant :
   . Epreuves écrites d'admissibilité : (…)

PROJET

. Epreuves orales d'admission (obligatoire et facultative) à partir du (…) et jusqu'au (…).

Les deux parties devront s'informer mutuellement et dans un délai raisonnable, du nombre de candidats convoqués, des dates et du lieu des épreuves, des horaires, de l'identité du responsable de site et des surveillants… L'annexe jointe à la présente convention précise les éléments objet de cette communication mutuelle.

2. les conditions de mise en œuvre de la convention, selon les épreuves concernées :

. Le CDG (…) mettra à disposition du service dédié de la préfecture de Mayotte, les documents suivants :

- Les sujets des épreuves sur une plate-forme sécurisée, sujets qui devront être reproduits avec toute la confidentialité qui s'impose. Il conviendra de désigner un référent unique qui sera seul chargé de la reproduction, sur un équipement dédié, qui prendra le soin de s'isoler lorsqu'il réalisera les copies et de les conserver dans un coffre-fort ou une pièce sécurisée ;
- Les copies du concours, le papier brouillon de couleurs (une par type d'épreuve) ;
- Les documents nécessaires à l'organisation des épreuves : mot d'ouverture du président du jury avec les différentes consignes à respecter par les candidats, le responsable de salle ou site et les surveillants, les listes d'émargement (une par épreuve) ;
- La charte de déontologie, qui sera signée par les personnels du service dédié de la préfecture de Mayotte.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être complétée en fonction de l'organisation des épreuves.

Dans le cadre de l'organisation de ce concours, le (CDG…) assurera le soutien pratique et le conseil juridique de la préfecture de Mayotte, afin de lui permettre d'assurer le bon déroulement des épreuves.

Afin d'assurer la sécurisation optimale de cette opération, le (CDG…) pourra envoyer un agent expert de son établissement sur le lieu de déroulement des épreuves d'admissibilité et, le cas échéant, d'admission.

Le service dédié de la préfecture de Mayotte se charge de la réservation de la salle d'examen et met à disposition du (CDG…), le nom des personnes chargées de participer à la mise en place de la surveillance des épreuves.

Le service dédié de la préfecture de Mayotte s'engage à :

- Respecter les modalités de déroulement de chacune des épreuves précisées par le (CDG…), notamment dans le strict respect de la réglementation spécifique des concours et examens professionnels de la fonction publique et du principe d'égalité de traitement des candidats ;
- Ne donner aucune information aux candidats avant les épreuves et de les renvoyer sur le service concours du (CDG…) (mail_____ tél :_____) pour toute question relative au déroulement des épreuves de ce concours ;

Pour les épreuves écrites, le service dédié de la préfecture de Mayotte s'engage en outre à :

- Réserver et utiliser la salle permettant d'accueillir les candidats et transmettre les informations concernant cette salle au (CDG…) (adresse, plan d'accès) ;
- Assurer, via une plate-forme sécurisée, la réception des sujets et leur impression (aucun acheminement des sujets par voie postale ne sera possible) ;
- Conserver les sujets dans un local sécurisé jusqu'à la date des épreuves ;
- Utiliser le modèle des copies transmis par le (CDG…) (correction dématérialisée) ;

PROJET

- Respecter les consignes de déroulement des épreuves (contrôle d'identité des candidats avant chaque épreuve, émargement …) ;
- Respecter les horaires des épreuves et le bon ordre de programmation de celles-ci transmis par le (CDG…) ;
- Assurer la surveillance des épreuves selon les consignes écrites transmises par le (CDG…) ;
- Alerter le (CDG…) le jour des épreuves en cas d'imprévu (candidat qui se présente sans pièce d'identité, problème constaté sur le contenu des sujets, malaise d'un candidat…) ;
- Ne donner aucune précision aux candidats sur les sujets ou le barème appliqué (les indications contenues dans les sujets suffiront et seront les mêmes pour tous les candidats) ;
- Transmettre à l'issue des épreuves, les copies et feuilles de réponse des candidats par scan au (CDG…), les originaux pourront être renvoyés au (CDG…) par voie postale.

Pour les épreuves orales d'admission (obligatoire et facultative) et en fonction de la réglementation existante, le service dédié de la préfecture de Mayotte s'engage à :

- Réserver et utiliser la salle permettant d'assurer la mise en place d'un système de visioconférence ;
- Se mettre à disposition du (CDG…) pour faire des tests de connexion préalablement aux épreuves ;
- Veiller au bon déroulement des entretiens et assurer la permanence d'un informaticien pour intervenir en cas de problème technique ;
- Respecter les consignes de déroulement des épreuves définies au préalable par le (CDG…) ;
- Assurer le bon déroulement des épreuves.

Ces listes ne sont pas exhaustives et sont susceptibles de comporter d'autres tâches, à la charge du service dédié de la préfecture de Mayotte.

A cet effet, le préfet désigne un référent qui sera seul interlocuteur de la direction des concours du (CDG…). Le (CDG…) désigne un référent qui sera seul interlocuteur du service dédié de la préfecture.

Afin d'assister le service dédié de la préfecture, le chef de l'état-major interministériel de la zone de défense et de sécurité de l'océan indien ou son représentant se rendra à Mayotte dans le cadre du déroulement des épreuves d'admissibilité et, le cas échéant, d'admission.

Article 3 : Conditions financières

La collaboration entre les deux administrations pour l'organisation délocalisée des épreuves écrites d'admissibilité puis orales d'admission (obligatoire et facultative) du concours (…) de sapeurs-pompiers professionnels session 2026 se font à titre gracieux.

Article 4 : Responsabilités

Le (CDG…) est responsable du concours concerné en qualité d'autorité organisatrice. Il assumera, le cas échéant, l'ensemble des risques inhérents à l'organisation de l'opération dont la réalisation lui serait directement imputable.

Le service dédié de la préfecture de Mayotte s'engage à se conformer scrupuleusement à la réglementation des concours ainsi qu'aux instructions et recommandations fournies par le (CDG…).

En cas de non-respect de la réglementation par ses services ou d'inexécution de ses obligations au titre de la présente convention, l'Etat prendra en charge financièrement les préjudices subis **pour l'ensemble du concours** découlant du non-respect de la réglementation et des consignes liées à l'organisation du concours concerné.

PROJET

Article 5 : Durée de la convention

La présente convention prend effet dès signature par les deux parties. Elle est conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2026.

Elle peut être modifiée par avenant d'un commun accord entre les parties et peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis d'un mois.

Article 6 : Litiges

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présence convention fera l'objet d'une tentative de règlement à l'amiable entre les parties. A défaut d'accord, chacune des parties pourra saisir le tribunal compétent (tribunal administratif de (…) pour le (CDG…) et tribunal administratif de Mamoudzou pour Mayotte).

Fait à (…), le ……. à Mamoudzou le

Le Président du (CDG…) **Le préfet de Mayotte**

PROJET

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
Liberté
Égalité
Fraternité

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

CONVENTION
DE COOPERATION POUR L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DES OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET LE VERSEMENT DE LA COMPENSATION FINANCIERE

Entre

LA DIRECTION GENERALE DE LA SECURITE CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Place Beauvau 75800 Paris Cedex 08

représentée par son directeur général, Monsieur Julien MARION,

ci-après désignée par « DGSCGC »

d'une part,

et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

80 rue de Reuilly 75012 Paris

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART

ci-après désignée par « FNCDG»

d'autre part,

ci-après conjointement appelées « les parties »

Il est préalablement exposé ce qui suit :

PROJET

PREAMBULE

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels a transféré la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B aux centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG).

Concernant le financement de ces concours et examens, l'article L. 452-31 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit le principe de compensation financière par l'Etat :

« II. - Les charges résultant de l'organisation par les centres de gestion des concours et des examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B font l'objet d'une compensation financière à la charge de l'Etat, pour un montant équivalent aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées. »

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention fixe les actions de coopération nécessaires à l'organisation des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) ainsi que les modalités relatives au versement de la compensation financière versée par la DGSCGC au titre du transfert de cette organisation aux centres de gestion coordonnateurs dans le ressort desquels une ou plusieurs opérations ont été organisées.

L'annexe à la présente convention en précise les modalités d'application.

Cette convention prend en compte le rôle de coordination de la FNCDG en matière de transmission d'informations entre les CDG et la DGSCGC, permettant notamment de déterminer des priorités partagées, d'orienter les flux financiers de la compensation financière et d'en fixer les montants affectés. Cette convention évoque aussi le rôle de coordination de la DGSCGC vers les services d'incendie et de secours dont elle est l'interlocuteur privilégié notamment en matière de gestion prévisionnelle des effectifs.

Les conventions entre les centres de gestion coordonnateurs et les centres de gestion organisateurs fixant les modalités de reversement de la compensation financière pour l'organisation des concours et examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels procèdent de la présente convention cadre.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Le champ d'application de la convention concerne, à la date de signature de la présente convention, les opérations suivantes, pour les catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels :

Concours

- Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours interne de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours externe de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Concours de médecin et de pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels ;

Examens professionnels

- Examen professionnel de lieutenant de 1ère classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Examen professionnel de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

PROJET

ARTICLE 3 – COMITE DE SUIVI

Un comité de suivi relatif à la coopération nécessaire à la suite du transfert des concours et examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels est créé.

Ce comité est présidé conjointement par la DGSCGC et la FNCDG. Il est composé de représentants de la DGSCGC, de la FNCDG et des CDG en charge des opérations transférées.

Il se réunit 1 fois par an, au dernier trimestre de l'année et à la demande de l'une ou l'autre des parties autant que de besoin.

La DGSCGC et la FNCDG sont chargées alternativement de son organisation, sur la base d'un ordre du jour arrêté conjointement.

Ce comité a notamment pour objectif :

- de contribuer au bilan annuel de l'organisation des opérations transférées conformément à l'article 59 du décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 ;

- de communiquer l'état des listes d'aptitude des grades concernés par l'ouverture de concours ou d'examens professionnels ;

- de consolider le calendrier trisannuel prévisionnel des prochains concours et examens professionnels, selon le principe d'un rythme d'organisation bisannuel, lequel peut être aménagé par les CDG ;

- de connaitre les besoins de recrutement exprimés par les services d'incendies et de secours pour chaque grade concerné en vue de l'ouverture d'un concours interne ou externe ;

- d'échanger toute information utile au pilotage des concours et examens professionnels concernés par cette convention ;

- d'examiner, le cas échéant, des propositions d'évolutions règlementaires des concours et examens professionnels.

Compte-tenu de ces objectifs, la DGSCGC transmet chaque année, en amont de la réunion du Comité de pilotage et au plus tard le 30 novembre, l'expression des besoins des SDIS en matière de postes à pourvoir par voie de concours et examens professionnels organisés par les CDG. Les CDG organisateurs déterminent le nombre de postes à pourvoir dans les conditions prévues à l'article L 325-29 du CGFP.

La DGSCGC et les CDG, *via* la FNCDG, s'engagent à articuler le calendrier de réalisation des opérations de catégorie C organisées par les SDIS avec le calendrier prévisionnel des CDG concernant l'organisation des concours et examens de leur compétence. Afin de favoriser la meilleure coordination de l'ensemble des opérations de la filière, la DGSCGC s'engage à consulter les SDIS organisateurs des opérations de catégorie C le plus en amont possible des opérations en cause, à faire valider ce calendrier prévisionnel par la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) et à le transmettre à la FNCDG.

ARTICLE 4 – MONTANT DE LA COMPENSATION

Le montant correspond, conformément aux termes de l'article L 452-31 du CGFP, aux dépenses consacrées par l'Etat à l'exercice des missions ainsi transférées à la date du transfert.

Le montant annuel de la compensation financière est fixé par la DGSCGC à 800 000 euros (huit-cent mille euros).

Le montant versé par la DGSCGC aux CDG coordonnateurs percevant la compensation désignée par la FNCDG correspond, pour chaque opération organisée par les CDG de leur ressort, à une part de la compensation annuelle proportionnelle au poids de l'opération dans l'ensemble des opérations transférées, sur le fondement des informations transmises chaque année à la DGSCGC par la FNCDG.

Au plus tard le 30 septembre de l'année, la FNCDG s'engage ainsi à transmettre :

- la liste des opérations organisées ;
- la clé de répartition ;
- le calendrier prévisionnel des opérations ;
- l'indication des CDG organisateurs par session et le CDG coordonnateur associé ;
- le RIB des CDG coordonnateurs concernés.

ARTICLE 5 – MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPENSATION

PROJET

Sur la base des informations transmises par la FNCDG, la DGSCGC verse la part annuelle de la compensation aux CDG coordonnateurs concernés avant la fin de chaque année civile, sur le fondement d'un arrêté ministériel.

Des conventions sont conclues entre chaque CDG coordonnateur et les CDG organisateurs de concours de leur ressort régional ou interrégional, afin de définir les modalités de versement de la compensation financière, ou ces modalités sont, le cas échéant, prévues par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article L. 452-11. du CGFP.

En toutes hypothèses, l'ensemble du dispositif retenu est traduit dans les schémas régionaux ou interrégionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG, conformément aux dispositions prévues par le CGFP.

ARTICLE 6 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de quatre ans à compter de sa signature par les parties.

La convention est renouvelable par reconduction expresse.

ARTICLE 7 - MODIFICATIONS / AVENANTS

Toute modification de la présente convention, requiert un avenant déterminé d'un commun accord entre les parties, à l'exception des dispositions de l'Annexe 1, qui pourront être modifiées par le Comité de Suivi.

Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui le régissent.

ARTICLE 8 – LITIGES

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une tentative de règlement amiable entre les parties. A défaut d'accord à l'issue d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'une des deux parties et précisant la difficulté en cause, chacune des parties peut saisir le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris,

En deux exemplaires, le

Le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises	Le président de la FNCDG
Julien MARION	Michel HIRIART

PROJET

Annexe n°1

Précision relative aux fonctionnements du comité de suivi

Article 1 :

L'échange de toute information utile au pilotage des concours et examens professionnels concernés par cette convention, y compris en partageant au sujet des contraintes ou difficultés rencontrées par les CDG organisateurs (application des textes réformés, relations avec les SDIS d'Outre-Mer dans le cadre des épreuves délocalisées, coûts exposés pour la réalisation des opérations).

Article 2 :

Les CDG organisateurs, par l'intermédiaire de la FNCDG, transmettent chaque année à la DGSCGC, au mois de juillet, un état des listes d'aptitude des concours et examens mentionnés à l'article 2 de la présente convention.

Article 3 :

Chaque année, au plus tard le 30 novembre, la FNCDG transmet à la DGSCGC le calendrier validé des opérations de la compétence des CDG prévues en année N+2 et N+3, en mentionnant les périodes d'inscription et la date de la première épreuve afférentes à chaque opération.

PROJET

Fait à Paris,

En deux exemplaires, le

Le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises	Le président de la FNCDG
Julien MARION	Michel HIRIART

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Paris, le 25 juin 2025

Monsieur Christophe AUVRAY
Président d'Avenir Secours
19 avenue Debourg
69 007 LYON

Le Président

MH/TS n°132-25

Objet : Organisation des concours de la filière sapeurs-pompiers professionnels (SPP) – candidats résidant en Corse

Monsieur le Président,

Le ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification nous a fait part de votre demande concernant la situation des candidats aux concours de la filière SPP résidant en Corse, afin d'examiner la question de l'organisation des épreuves d'admissibilité de ces opérations dans leurs départements de résidence.

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, dite loi « Matras », a transféré aux Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (CDG) la compétence d'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B à compter du 1er janvier 2022.

Avant l'entrée en vigueur de ce transfert de la compétence d'organisation, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) avait pour usage de permettre aux candidats ultramarins de présenter leurs épreuves (écrites, orales et le cas échéant sportives) de manière délocalisée auprès des SDIS d'Outre-Mer ou des services préfectoraux lorsqu'il n'existe pas de SDIS sur le territoire concerné.

Cette pratique était inhabituelle pour les CDG car la plupart des opérations de concours ou d'examens professionnels sont organisées par les Centres de Gestion d'Outre-Mer. Néanmoins, avant le transfert de compétence, les concours et examens exécutés en métropole par la DGSGC se réalisaient généralement de façon centralisée, sur un seul site, à Paris.

A l'inverse, du fait de leur nature décentralisée, les CDG en tant qu'établissements publics locaux à caractère administratif assurent leur mission d'organisation des concours et examens professionnels sur l'ensemble du territoire national, les candidats bénéficiant de ce maillage territorial.

Toutefois, le CDG organisateur d'un concours ou examens d'accès à un cadre d'emplois de catégories A ou B de SPP réalise l'opération en cause dans son ressort départemental, sans qu'un ou plusieurs autres centres d'examen soient mis en place dans d'autres départements.
Cela n'exclut pas l'organisation d'un même concours en commun entre deux CDG : tel est le cas du concours interne de lieutenant de 2ème classe co-organisé par le CDG du Rhône et le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne. Ou encore, des CDG peuvent se répartir l'organisation des concours d'un même cadre d'emplois selon les voies d'accès : tel

est le cas s'agissant du concours de lieutenant de 1ère classe dont la voie externe est organisée par le CDG 54 et la voie interne par le CDG 34.

Les concours de catégories A et B de SPP étant organisés principalement par des CDG en métropole, les Centres se sont engagés, à titre expérimental à compter du 1er septembre 2022, à poursuivre cette pratique mise en place par la DGSCGC jusqu'au 31 décembre 2024, aux termes de la convention cadre conclue entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-Mer relative à la mise en œuvre de partenariats entre les CDG et les SDIS d'Outre-Mer pour l'organisation délocalisée de ces concours et examens professionnels (épreuves écrites, orales, sportives).

Par délibération unanime, lors de sa séance du 20 novembre 2024, le Conseil d'administration de la FNCDG a validé la nouvelle convention cadre entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-Mer, prenant le relai de la précédente convention aux fins de mise en œuvre des partenariats entre les CDG organisateurs et ces SDIS concernant l'organisation délocalisée des épreuves des concours et examens de catégories A et B de la filière SPP pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027, par référence à notre calendrier triennal.

Aussi, compte-tenu de ces éléments, nous ne souscrivons pas à votre affirmation considérant que *« la récente modification du mode d'organisation de ces concours, confiée aux CDG, a conduit à la centralisation des épreuves sur le continent »*, qui est de surcroît en contradiction avec votre juste observation selon laquelle les candidats des DROM continuent de bénéficier de centres d'examens délocalisés.

De plus, en l'absence de précision dans votre courrier, vous sollicitez pour les candidats résidant en Corse qu'un centre d'examen soit mis en place pour toutes les opérations de catégories A et B de la filière SPP, soit une douzaine. Cette généralisation engendrerait, par hypothèse, un coût extrêmement important pour les organisateurs de ces opérations qui s'efforcent systématiquement de les rationaliser et cette mesure, qui n'est mise en place pour aucune filière de la FPT, ne ferait pas sens au regard du volume de candidats concernés.

Enfin, la convention cadre précitée ne concerne que les départements et régions d'outre-mer (DROM), à l'exclusion du territoire métropolitain.

Les candidats qui résident en Corse ne sont ainsi pas concernés par cette convention et peuvent se trouver dans la même situation de relatif éloignement géographique du centre d'examen que d'autres candidats métropolitains, à la différence des candidats d'Outre-Mer.
Aussi, les candidats résidant en Corse ont nécessairement accès aux concours et examens de cette filière et l'égalité de traitement entre les candidats est respectée par les autorités organisatrices de ces opérations qui sont nécessairement attachées aux principes guidant le recrutement dans la fonction publique.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Président

Michel HIRIART
Fédération Nationale des
Centres de gestion

Copie **:** M. Laurent MARCANGELI, ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Paris, le 17 juin 2025

Monsieur Yohann NEDELEC
Président du CNFPT
80 Rue de Reuilly
75012 PARIS

Le Président

MH/TS n°126-25

Objet : Mise en œuvre du dispositif de « formation-promotion » des secrétaires généraux de mairie

Monsieur le Président, Cher Yohann,

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un dispositif pérenne de *« formation-promotion »* est créé par l'article 3 de la loi ; cette mesure permet aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel et sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

Ainsi, ouverte aux agents de catégorie C relevant de grades d'avancement (C2 ou C3) à la seule fin d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, la mise en œuvre de cette nouvelle voie de promotion interne nécessite l'accomplissement de la formation qualifiante organisée par le CNFPT et sanctionnée par un examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial organisé par les CDG.

Le décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante précise la nature de cette formation et ses modalités d'organisation. Cette formation, dont vous précisez le contenu en tant que Président du CNFPT, est d'une durée de 56 jours. Elle est assortie de dispenses, totales ou partielles, pouvant être accordées par le CNFPT. Une commission de qualification organisée par le CNFPT, dont vous arrêtez la composition et le fonctionnement, évalue le suivi de la formation et l'avis de cette commission est *« transmis au CNFPT qui atteste de la validation de chacun des modules »*.

Dans le respect des dispositions du décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel, afin de favoriser l'objectif de promotion interne des agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie et répondre aux besoins de recrutement des employeurs, les Centres de Gestion, dans le cadre de leur calendrier national pluriannuel (2025-2027) d'organisation des concours et examens, ont programmé en 2026 l'examen professionnel de promotion interne d'accès au grade de rédacteur réservé aux secrétaires généraux de mairie.

Notre calendrier national, validé par notre Conseil d'Administration du 21 mai dernier, a prévu, s'agissant de cet examen :

- Une date limite de publicité le 9 février 2026
- Une période de pré-inscription ou de retrait des dossiers entre le 3 mars et le 8 avril 2026
- Une clôture des inscriptions le 16 avril 2026
- La date des premières épreuves à compter du 24 septembre 2026.

A la suite de la décision de notre Conseil d'Administration, nous avons adressé, le 22 mai dernier, le calendrier des concours et examens organisés par les CDG en 2025, 2026 et 2027 à la direction du CNFPT qui l'a transmis aux Délégations du CNFPT. Cette démarche est d'ailleurs réalisée régulièrement en vertu de notre convention de partenariat.

Si nous n'avons pas reçu, à ce jour, d'observation du CNFPT au sujet de ce calendrier, les Centres organisateurs qui nous ont sollicités, n'étant pas informés, restent soucieux des délais de réalisation de la formation qualifiante, cette première session de l'examen professionnel de promotion interne de rédacteur ne pouvant se tenir à la date prévue que sous réserve de l'achèvement de cette formation dispensée par le CNFPT.

Il nous appartient conjointement de veiller à la bonne articulation entre la formation qualifiante et l'examen professionnel.

Aussi, nous souhaiterions avoir connaissance des dates de réalisation prévues pour la formation qualifiante et nous assurer auprès de vous que l'attestation de validation des modules de la formation qualifiante délivrée par le CNFPT sur la base de l'avis de la commission de qualification sera bien rendue et parvenue aux Centres organisateurs à la date limite de dépôt des dossiers d'inscription, soit au plus tard le 16 avril 2026.

Dans le même esprit, nous souhaiterions également que vous puissiez nous faire part de tout renseignement utile à la bonne organisation de l'opération par les CDG, tel que le nombre de fonctionnaires susceptible de suivre la formation qualifiante que vous organisez.

Nous vous remercions par avance pour les précisions que vous voudrez bien nous apporter à ce sujet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Président

Bien à toi,

Michel HIRIART
Fédération Nationale des
Centres de gestion

Reçu le

11 SEP. 2025

FNCDG

Le Président

Paris, le 11/09/2025

Direction générale adjointe en charge de l'évolution des compétences et des métiers
Direction mobilisation des talents

Dossier suivi par : Hélène Rolland-Heurtetbize
Tél. : 01 55 27 41 56
Mél : helene.rollandheurtebize@cnfpt.fr

Vos réf. : MH/TS n°126-25 du 17 juin 2025

Monsieur Michel HIRIART
Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion
FNCDG
80, rue de Reuilly
75012 PARIS

Objet : : Mise en œuvre du dispositif de « formation-promotion » des secrétaires généraux de mairie

Monsieur le Président, Michel,

En réponse à votre courrier du 17 juin 2025 relatif au calendrier de mise en œuvre par le CNFPT du dispositif mentionné en objet, je suis en mesure de vous apporter les informations suivantes.

Chacune de nos délégations régionales établit actuellement un recensement du nombre de candidats potentiellement concernés par le suivi de la formation qualifiante en vue de l'inscription à l'examen professionnel. Conformément aux dispositions du décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 notre établissement a pour mission d'organiser cette formation de 56 jours et de mettre en place une commission de qualification.

La commission de qualification, à l'issue de ce premier cycle de formation de 56 jours, évaluera le suivi de la formation (avec ou sans dispenses, totales ou partielles) et donnera un avis préalable à l'établissement d'une attestation signée par moi-même, attestation requise pour la présentation à l'examen professionnel.

Le nombre de candidats potentiel s'élève à ce jour à 211 agents recensés. Les dossiers concernés sont toutefois en attente de vérification d'éligibilité au dispositif. Une fois que l'étude des dossiers sera finalisée, chaque délégation régionale sera libre d'organiser sur son territoire (en fonction du nombre réel d'inscriptions), la formation qualifiante (format mixte présentiel et distanciel) ou de rediriger les candidats retenus vers une autre délégation organisatrice de cette formation si nécessaire. Les formations commenceront à compter du 2 janvier 2026.

En fonction de la confirmation des tendances obtenues par le recensement prévisionnel des candidats statutairement éligibles, nous serons en mesure de vous communiquer un planning définitif à l'automne prochain.

Aussi, la première séance de la commission de qualification pourra se tenir au plus tôt fin juin 2026. Dans cette configuration, il serait souhaitable que la transmission de l'attestation au centre de gestion par le candidat puisse intervenir jusqu'à la veille de la date de l'épreuve de l'examen professionnel, indépendamment de la date de clôture des inscriptions.

Pour votre entière information, vous trouverez en annexe, le rétroplanning prévisionnel, établi sur la base de l'hypothèse d'une tenue de l'examen professionnel le 24 septembre 2026.

L'évaluation de cette première année de mise en œuvre du dispositif permettra de développer l'information et la promotion du dispositif, en vue des prochaines sessions de l'examen professionnel.

Afin de garantir la bonne articulation entre la formation qualifiante et l'organisation de l'examen professionnel, nous ne manquerons pas de vous informer, plus avant, du nombre d'agents concernés par la formation qualifiante ainsi que le nombre de ceux ayant saisi la commission de qualification.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Fièn à toi

Yohann NEDELEC

PJ : Annexe - Retroplanning prévisionnel

Retroplanning prévisionnel

Étape	**Date limite**	Commentaire
Inscription à la formation de 56 jours, dédiée aux secrétaires généraux de mairie sur IEL Demande de dispense simultanée à l'inscription Saisine de la commission de qualification	du 15/10/2025 au 31/12/2025 du 15/10/2025 au 31/12/2025 à compter du 15/10/2025	Ces 3 actions sont à mener par l'agent.
Formation de 56 jours	À compter du 02/01/2026 d'une durée de 6 mois (possibilté de démarrer avant, si groupe complet déjà constitué pendant la phase d'inscription)	
Validation des pièces administratives par la commission de qualification	Avant le 10/06/2026	Suivi administratif et relances si besoin
Commission de qualification	Semaine du 22/06/2026	Avis de la commission sur les demandes de saisine
Signature de l'attestation par le Président	Avant le 24/09/2026	Étape administrative finale
Mise à disposition de l'attestation au candidat	Avant le 24/09/2026	Transmission officielle de l'attestation
Examen professionnel	24/09/2026	

Une dernière commission de qualification pourrait intervenir début septembre, le cas échéant.



Plan de requalification

SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE

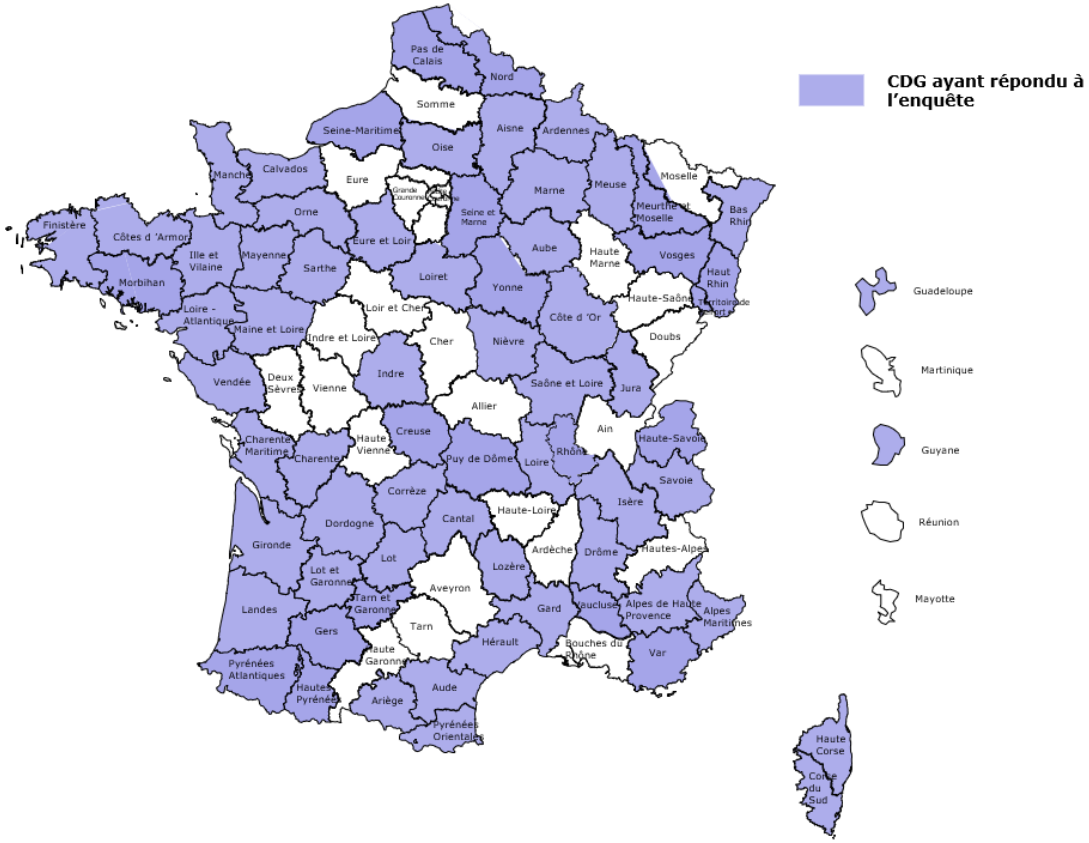


La **Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023** et ses décrets d'application instaurent une réforme du statut des secrétaires de mairie, désormais désignés "secrétaires généraux de mairie" (SGM). Le but est d'améliorer l'attractivité et la carrière de ces agents.

Présentation détaillée du Plan de Requalification

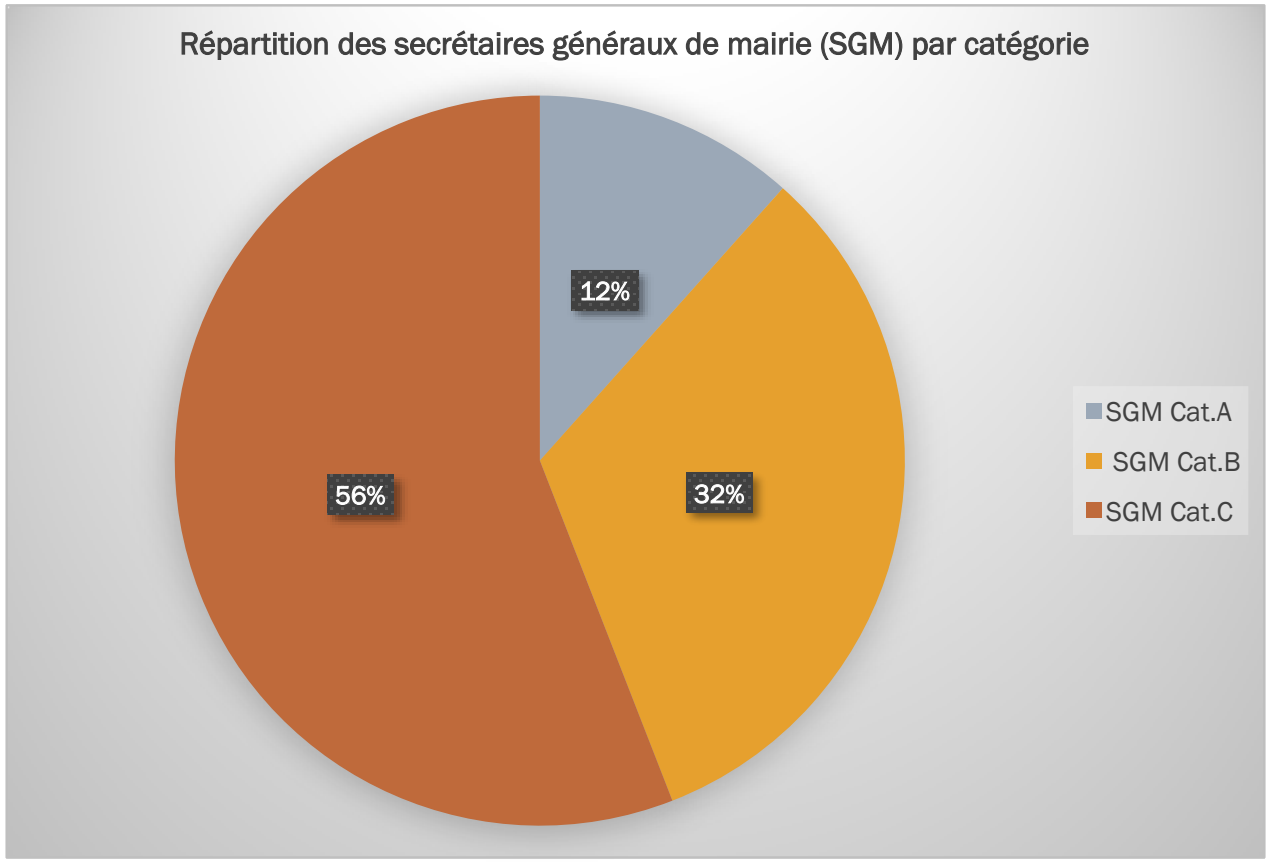
- Ce plan exceptionnel vise à valoriser la carrière et l'expérience des **secrétaires généraux de mairie (SGM) de catégorie C**. L'objectif principal est de leur permettre d'accéder plus facilement à la **catégorie B**.
- Ce dispositif est exceptionnel et temporaire, applicable **d'avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027**. Il concerne les agents de catégorie C (grades C2 ou C3) qui exercent déjà des fonctions de SGM dans des communes de **moins de 2 000 habitants**.
- L'agent doit justifier d'au moins **quatre ans de services publics effectifs** dans ces fonctions.
- De plus, pour faciliter la promotion, la loi a introduit une **dérogation au contingentement**, ce qui signifie que les promotions ne sont plus limitées par des quotas. L'ancienneté des agents à temps non complet est aussi prise en compte de la même manière qu'à temps plein.

Les résultats de l'enquête



Les données de cette enquête proviennent de **71 CDG**, couvrant **21 759 communes de moins de 2 000 habitants.**

Répartition des secrétaires généraux de Mairie par catégorie



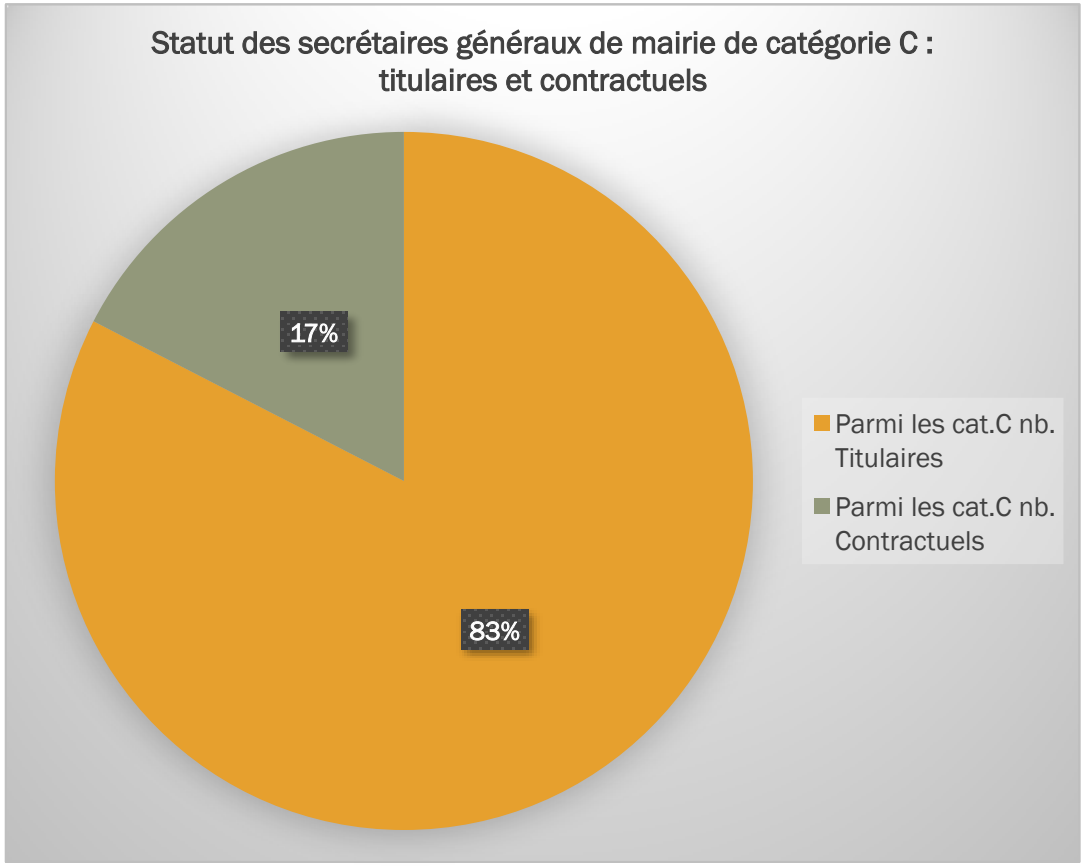
66 répondants

Ce graphique illustre la prédominance des agents de catégorie C occupant des fonctions de secrétaire général de mairie (SGM).

Parmi les **14 474 SGM** recensés par les CDG, la majorité des SGM (8093), soit **55%**, appartiennent à la catégorie C.

Les catégories B et A représentent respectivement **33%** et **12%** du total (**4 703** agents de catégorie B, **1 678** agents de catégorie A).

Statut des secrétaires généraux de Mairie, catégorie C

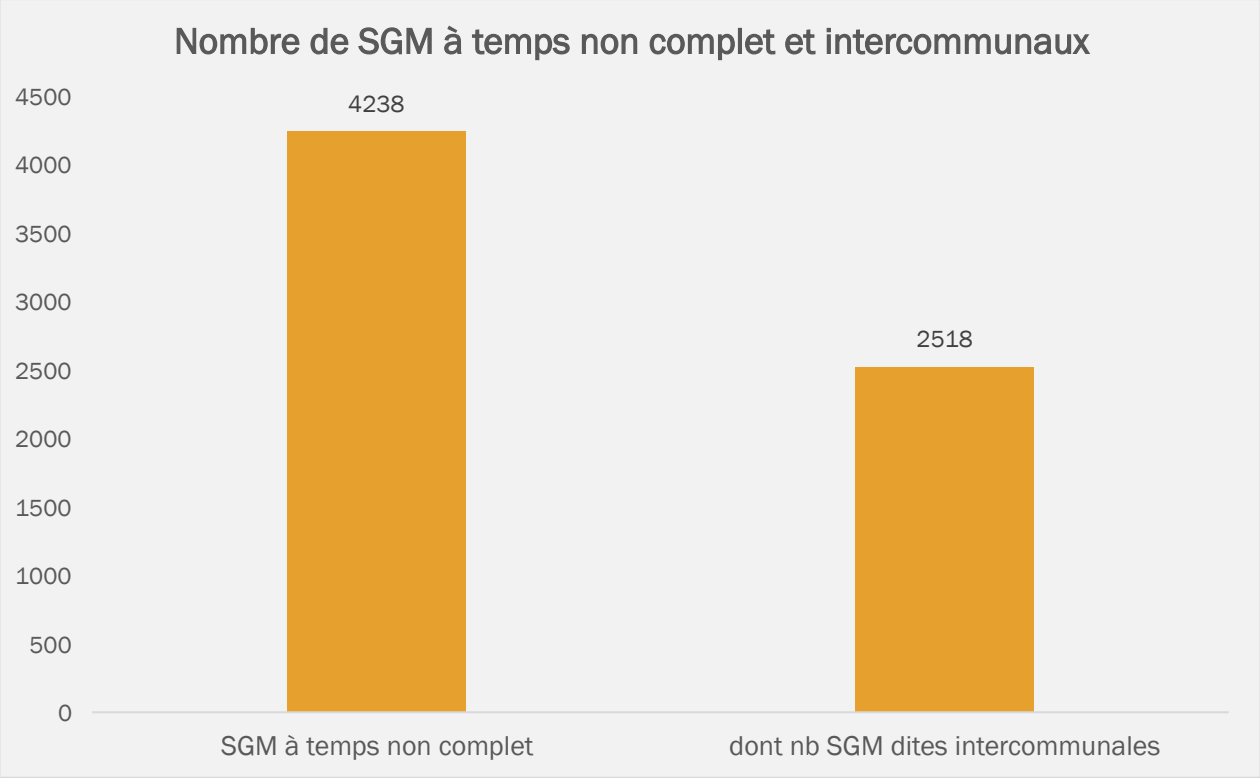


63 répondants

Parmi les SGM de catégorie C, **83%** sont titulaires et **17%** sont des agents contractuels.

Le plan de requalification prend compte les services accomplis en tant **qu'agent contractuel** ou **adjoint administratif** de **catégorie C1** pour le calcul de la durée de **quatre ans de services publics effectifs dans ces fonctions de SGM**.

Secrétaires Généraux de Mairie à temps non complet



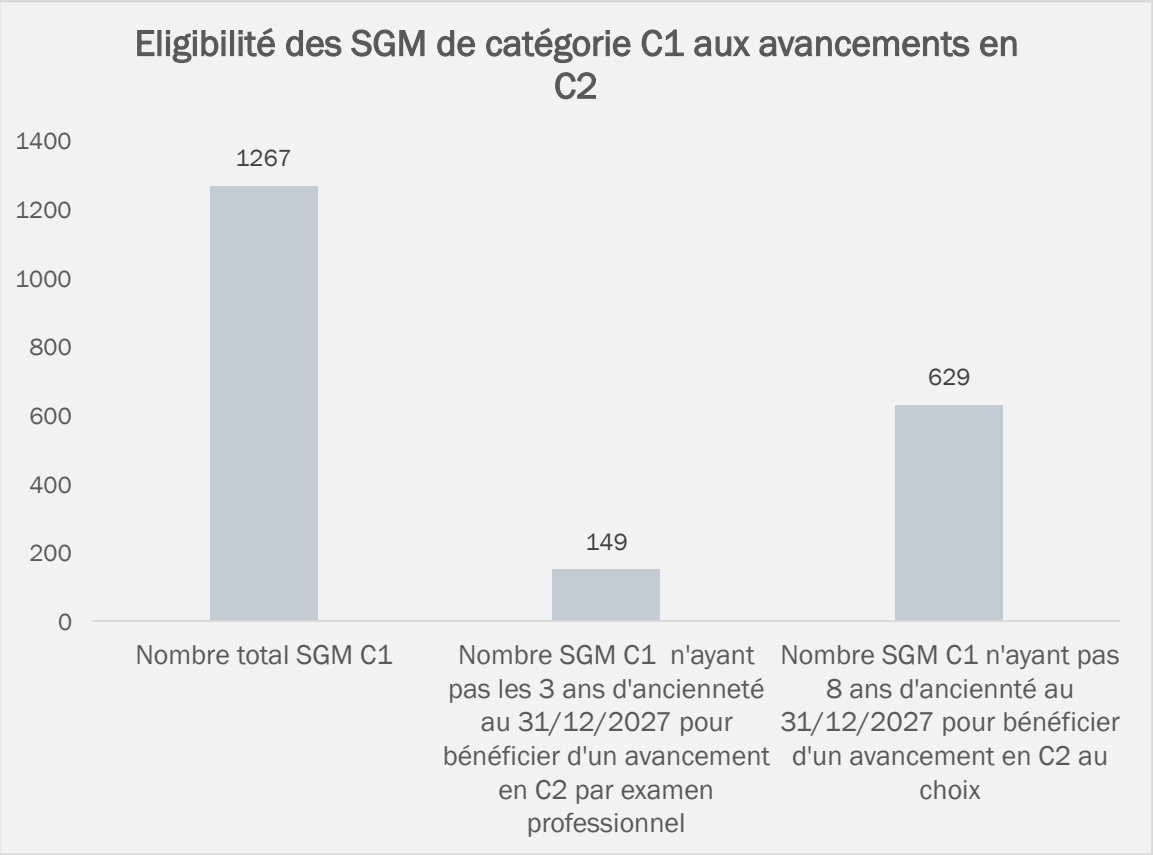
59 répondants

Le nombre des secrétaires généraux de mairie parmi les catégories C, à temps non complet, représente un groupe important d'environ **4 238 agents** sur **8 093 agents soit 52%**.

Parmi eux, environ **2 518** sont des SGM dits "intercommunaux " soit 31%.

Le plan de requalification est inclusif, en reconnaissant l'ancienneté de ces agents sur une base égale à celle des agents à temps complet en prévoyant une reprise d'ancienneté à 100% pour tous les agents, quelle que soit leur quotité de travail. C'est une mesure clé pour élargir l'éligibilité et maximiser l'impact de la promotion.

L'avancement de C1 en C2 : un obstacle à la promotion



55 répondants

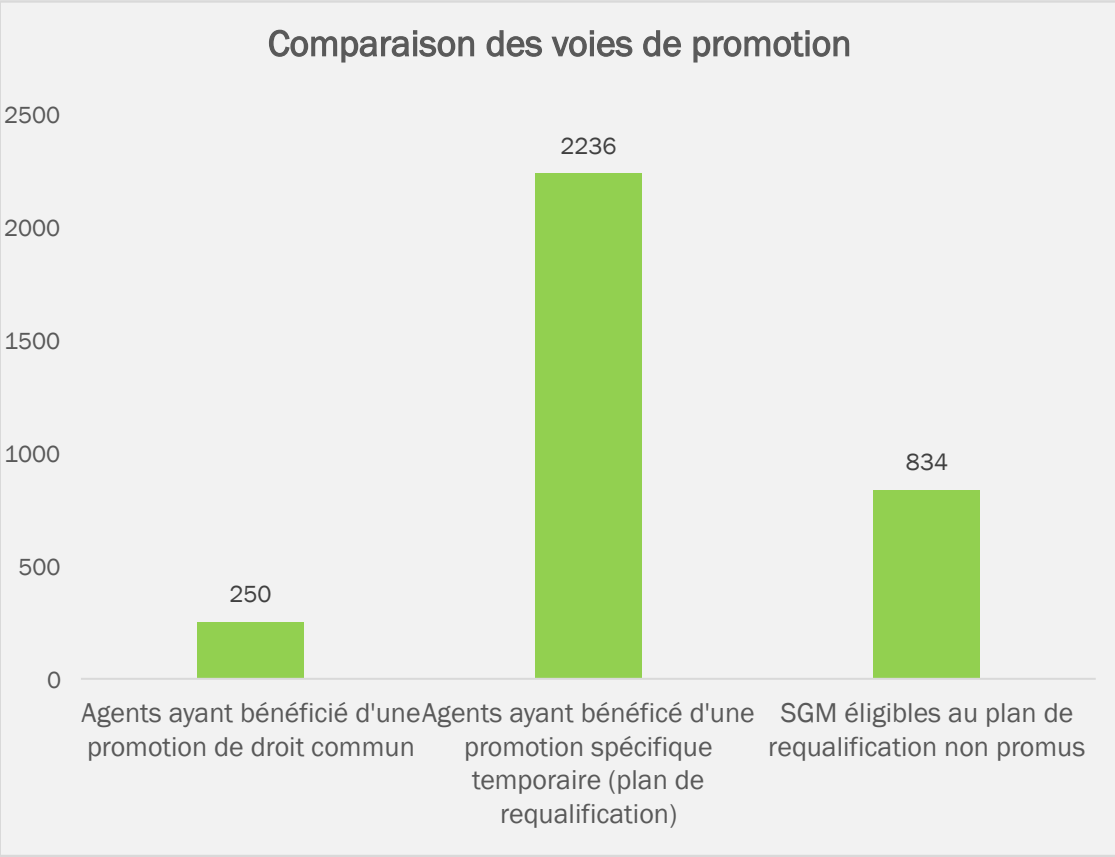
Ce graphique met en évidence une part d'agents de niveau C1 qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté pour passer au niveau C2.

Il y a **1 267 agents de catégorie C1 sur un total de 6 081 SGM de catégorie C** (parmi les CDG ayant détaillé le grade des agents de catégorie C)**, soit 21%**.

Les SGM qui ne possèdent pas les conditions requises pour un avancement vers le grade C2 (3 ans pour un examen professionnel ou 8 ans pour un avancement au choix) sont au nombre de **778 agents, soit 61%**.

Le plan de requalification s'adresse **exclusivement aux agents C2 et C3**, par conséquent, le graphique met en lumière les agents qui sont bloqués en C1 et qui, de fait, ne peuvent pas bénéficier du plan de requalification.

Comparaison des voies de promotion



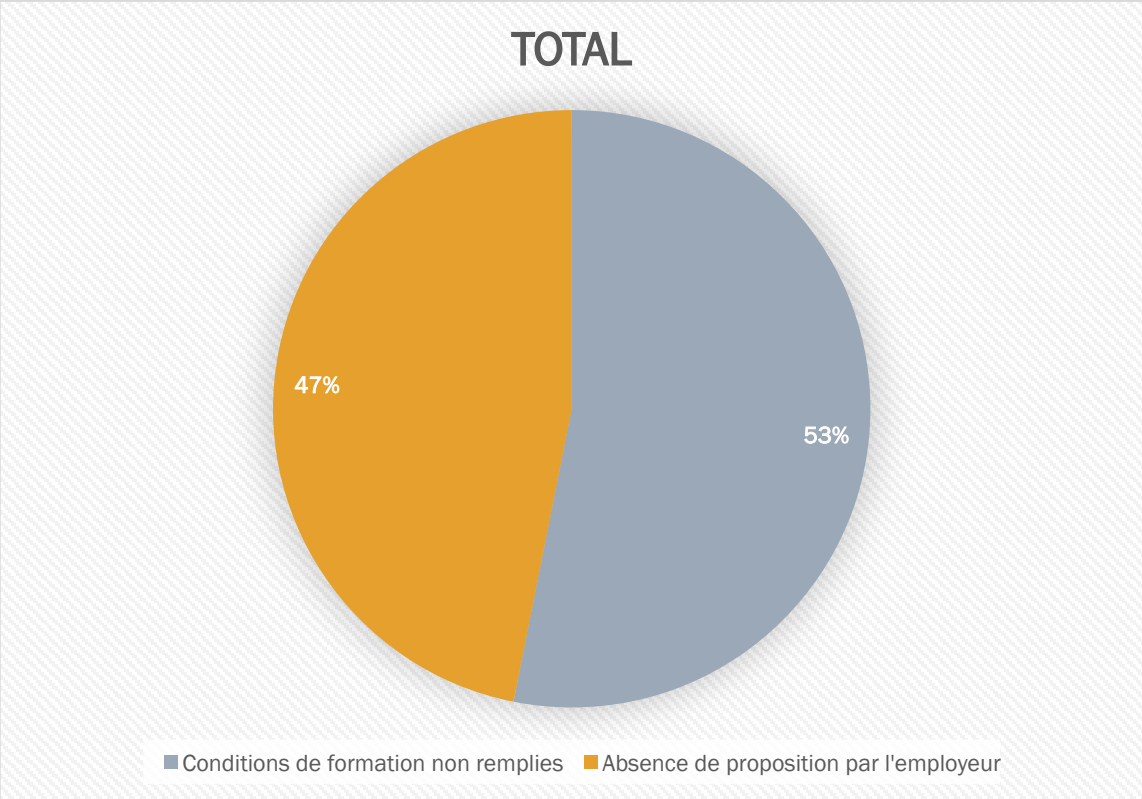
65 répondants

Ce graphique met en perspective la part d'agents ayant bénéficié d'une promotion de droit commun et celle liée au plan de requalification.

Il relève l'impact significatif de ce dernier, qui permet la promotion en catégorie B d'environ **2 236 agents sur les 2 486 agents ayant été promus**, soit **90%,** contre **10%** par la voie traditionnelle.

Le plan a produit des effets significatifs, mais tous les agents éligibles ne seront pas promus comme le reflète le graphique suivant.

Le plan de requalification : un succès, mais des défis persistent



35 répondants

La non-promotion des SGM éligibles avec plus de quatre ans d'expérience s'explique par deux raisons principales, d'après les retours :

- **Absence de proposition de l'employeur**
- **Conditions de formation non remplies**

sampl-cgt
SNAM-CGT-FNSAC-CGT-FIM
Syndicat des Artistes Musiciens Professionnels et Enseignants de la musique et de la danse
Bourse du travail
205 Place Olivier Guichard, 69 003 LYON
contact@sampl-cgt.org http://www.sampl-cgt.org/

Reçu le

20 FEV. 2025

Lyon, le 16 février 2025,

FNCDG

Monsieur le Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion,

Dans vos réponses à nos quatre précédents courriers vous alertant sur les conditions dysfonctionnelles d'organisation des concours d'assistants d'enseignement artistique session 2022, vous aviez admis que les **déclarations des collectivités se faisaient principalement sur le premier grade du cadre d'emploi des ATEA, qui ne comprend pas de missions d'enseignement, alors que les agents recrutés, dans les faits, majoritairement, enseignent.** Conscient du préjudice subi par les candidats, vous aviez prévu, dans votre réponse du 28 septembre 2022, que les CDG « explicitent avec une attention particulière auprès des collectivités et établissements publics les différences existantes entre les deux grades du statut »*. Alors que nous nous réjouissions de votre proposition, vous avez dans votre dernier courrier du 12 février 2024, éludé notre demande de précision concernant ces actions de communication à destination des collectivités. Vous avez également signalé les possibilités d'avancement de grade, pensant peut être répondre ainsi au problème, alors que cela n'a strictement aucun rapport : nous parlons de contractuel.les, non de titulaires, qui sont privé.es de places au concours dans leur discipline. Pourquoi ? Parce que leur propre emploi d'enseignant.e, celui qu'ils et elles occupent comme contractuel.les, est déclaré à tort par leur collectivité sur un grade auquel on ne peut pas postuler en tant qu'enseignant, puisque ce premier grade est réservé aux accompagnateurs !

Nous voyons se profiler les mêmes difficultés qu'en 2018 et 2022, pour la session de 2026 (initialement promise en 2025). En 2022, vous nous aviez écrit que l'état d'avancement des préinscriptions ne permettait pas d'annuler l'opération : c'est pourquoi nous nous y prenons suffisamment tôt cette fois, afin que les fiascos des précédentes sessions ne se reproduisent pas.

Vous nous avez expliqué que les CDG ne pouvaient, ni n'avaient vocation à mettre en doute ou contrôler les déclarations des collectivités. Pourtant, les CDG sont les ressources en matière de gestion du personnel et d'information statutaire auprès des employeurs territoriaux. C'est leur rôle, ou ça devrait l'être, lorsqu'ils enregistrent et valident des déclarations de vacances de poste d'enseignants de disciplines instrumentales ou chorégraphiques avec comme profil recherché « assistant d'enseignement artistique », de réagir et d'informer les collectivités de leur erreur, afin qu'elles les corrigent en amont.

sampl-cgt

En effet, de trop nombreuses collectivités créèent des emplois d'ATEA en lieu et place d'ATEA 2ème classe (ou 1ère par voie de mutation), de manière impropre, dans le seul but de rémunérer au plus bas d'éventuels contractuels recrutés. Lorsque le recensement arrive, elles reprennent les informations de leur tableau des effectifs, qui est erroné. Cela prive les agents qui occupent ces postes et assurent chaque jour leurs missions d'enseignement, de places au concours et de possibilité pour eux de sortir de la précarité et de devenir fonctionnaire. Le préjudice est majeur, dans une filière déjà la plus impactée par la précarité, les temps non complets et les concours très espacés. Les centres de gestion doivent prendre leurs responsabilités et diffuser au plus vite une note d'information claire sur le sujet à tous les employeurs territoriaux de France.

Croyez bien que notre syndicat agira par tous les moyens à sa disposition, pour que la session 2026 offre un nombre de places correspondant à la réalité des besoins, afin que ne soient pas volées aux enseignants artistiques plus de 400 possibilités d'être lauréats comme ce fut le cas en 2022.

Nous attendons de votre part une action claire de communication à grande échelle sur le sujet, au plus vite, auprès de tous les centres de gestion avec pour mission de la répercuter à toutes les collectivités. **Tout recensement qui indiquerait un premier grade d'ATEA pour une discipline d'enseignement devrait faire l'objet d'une action du centre de gestion auprès de la collectivité, afin qu'elle rectifie sa déclaration et modifie son tableau des effectifs en conséquence.**

Dans l'attente de votre réponse, espérant votre engagement à faire le nécessaire, je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations les meilleures.

Pour le SAMPL-SNAM-CGT,
Corynne Aimé
Secrétaire Générale

Aimé

Copies : Direction Générale de la Création Artistique,
Direction Générale des Collectivités Locales

*MH/AB n° 154-21 / 6 octobre 2021
MH-TS n° 04-22 / 17 janvier 2022
MH n° 101-22 / 21 juin 2022
MH n° 06-24 / 6 octobre 2023

Concours et examens professionnels

Une urgence pour l'avenir de l'enseignement artistique

Les sessions 2026 et 2027 des concours d'ATEA et PTEA ne peuvent se dérouler comme les précédentes. Une concertation est nécessaire pour une organisation correcte des concours, du recensement des postes déclarés par les collectivités aux conditions de passage des candidats le jour de l'épreuve. Leur bon fonctionnement a un impact sur la précarité, la rémunération et l'évolution de carrière des enseignants artistiques. À l'approche des prochaines sessions, aucune mesure concertée n'a été prise pour éviter les erreurs des derniers concours d'enseignement artistique de la fonction publique territoriale ...

Des annonces, mais aucune avancée concrète !

Début 2024, la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion) et la DGCL (Direction générale des collectivités territoriales) ont évoqué l'organisation d'une rencontre. À ce jour, aucun rendez-vous n'a été proposé.

Une alerte lancée de longue date

Le 11 décembre 2023, nos organisations syndicales ont saisi le Premier Ministre, ainsi que la DGCL, la FNCDG et la DGCA (Direction générale de la Création artistique).

Nous demandions un bilan détaillé des dernières sessions qui associe tous les acteurs concernés et porte sur :

- La rédaction des textes réglementaires,
- Le recensement des postes vacants,
- L'organisation et le calendrier des concours,
- La répartition des spécialités et disciplines,
- La composition des jurys,
- Le déroulement des épreuves,
- La rédaction des notes de cadrage.

Le CSFPT impliqué

Une initiative commune des associations de la filière culturelle vise à actualiser les missions et statuts des cadres d'emplois. Le président du CSFPT a confirmé le 16 janvier 2025 la mise en place d'un groupe de travail sous l'égide de la DGCL au premier trimestre 2025. Le bilan des concours doit impérativement y être intégré.

Nous demandons une rencontre urgente avec la DGCL et la FNCDG afin d'améliorer l'organisation des concours et examens de cette filière.

Les organisations professionnelles et les associations engagées pour l'intérêt de l'enseignement artistique possèdent une expertise sur ces sujets. Elles doivent être entendues.

Contacts :
karine.huet@snam-cgt.org - sg@snea-unsa.org - jlbernard@sn3m-fo.fr - xavier.vanrechem@spedic.fr

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Paris, le 13 août 2025

Madame Corynne AIMÉ
Secrétaire Générale du SAMPL-SNAM-CGT
Bourse du Travail
205, Place Olivier Guichard
69 003 LYON

Le Président

MH/TS n°141-25

Madame la Secrétaire Générale,

Vous nous avez fait part de vos préoccupations renouvelées s'agissant de l'organisation des concours du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et nous tenions à vous apporter les précisions suivantes, sur la base de nos échanges avec les Centres de Gestion organisateurs, concernant notamment la session 2026.

S'agissant tout d'abord des statistiques relatives aux ouvertures de postes des dernières sessions des concours d'ATEA principal, comparant la 2ème classe et la 1ère classe :

- En 2018, 2581 postes étaient ouverts pour la 2nde classe et 625 pour la 1ère classe.
- En 2022, 690 postes étaient ouverts pour la 2nde classe et 337 pour la 1ère classe.
- Pour 2026, et à la suite du recensement opéré, sont prévus 1917 postes pour la 2nde classe et 492 pour la 1ère classe.

Des variations importantes ont ainsi été enregistrées entre les millésimes et les effets de la sortie de crise sanitaire du Covid-19 ne sont pas étrangers au reflux des postes ouverts, constaté en 2022.
Une étude des listes d'aptitude de 2022 faisait apparaître un nombre très élevé de personnes encore inscrites : près de 553 en ATEA de 2nde classe, alors que ce niveau a baissé pour s'établir à 260 en 2024.
Par ailleurs, les Centres de Gestion échangent régulièrement avec les collectivités de leur ressort sur les attendus de chaque grade mais ils n'ont cependant pas de compétence concernant le contrôle des recrutements.

En termes de répartition entre les deux grades, pour 2026, nous retrouvons les grandes proportions de 2018.

En 2026, seront ouvertes toutes les disciplines des trois spécialités, ce qui n'était pas le cas en 2022 compte-tenu des déclarations de postes par les collectivités.
En comparaison avec cette année 2022, où n'avaient été ouverts que 17 postes dans la discipline ″piano″, ce nombre de postes ouverts s'élèverait à 183 en 2026, lorsqu'il se situait à 190 en 2018. Là encore, nous renouons avec certaines tendances de la session 2018.

Par ailleurs, les opérations d'ATEA sur les deux grades en cause sont organisées tous les quatre ans, dans l'objectif de réaliser, au regard de la complexité des opérations, une opération de la filière par an.

Ces opérations sont en effet particulièrement complexes du fait des modalités très spécifiques de ces concours par rapport aux autres filières.

Ainsi, des notes de cadrage ont été élaborées et existaient dès 2018. Elles sont réalisées par les CDG en groupes de travail collégiaux, appuyés par des experts de la profession (directeurs de conservatoire, par exemple) et du ministère de la culture. Au total, vingt-quatre notes de cadrage ont été élaborées, ainsi que 34 grilles d'évaluation, couvrant l'ensemble des épreuves.

Les difficultés rencontrées concernent également la recherche d'intervenants, des sujets, la constitution des jurys du fait de leur faible disponibilité au regard du nombre élevé de journées d'épreuves et des liens de connaissance possibles entre jury et candidats (par exemple, annulation par le tribunal administratif, sur ce fondement, d'un concours de la filière organisé par le CDG 76).

Enfin, ces opérations ont un coût extrêmement élevé : par exemple, une étude réalisée en 2018 pour le grade d'ATEA principal de seconde classe faisait état d'un coût global d'environ 2,1 millions d'euros et, à titre d'illustration, le coût lauréat pour le CIG de la Petite Couronne était de près de 25 000 euros pour l'opération de PEA-PI en 2024.

Tels étaient les éléments dont nous souhaitions vous faire part, en espérant que ces précisions dissiperont vos inquiétudes, notamment quant au nombre de postes ouverts aux concours d'accès aux grades d'avancement des assistants territoriaux d'enseignement artistique qui augmentera très sensiblement pour la session 2026.

Je vous prie de recevoir, Madame la Secrétaire Générale, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

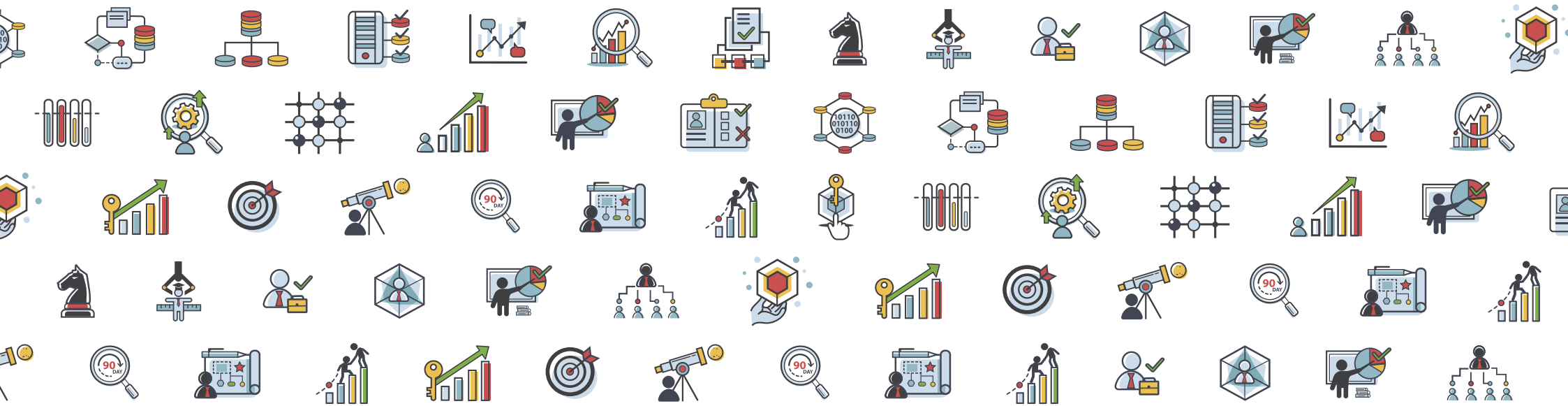
Le Président,

Michel HIRIART
Fédération Nationale
des Centres de gestion

Copie : Madame Cécile RAQUIN, Directrice générale DGCL

PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

14e ÉDITION



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

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

Notre 14e publication du Panorama de l'emploi territorial témoigne de nouveau du rôle privilégié des Centres de Gestion en matière d'observation des tendances, en présentant des données issues de l'agrégation des Bilans de l'emploi de 95 CDG.

Sans surprise au regard de la tendance recensée ces dernières années, le dynamisme des nominations de contractuels sur emploi permanent ne se dément pas. Ce qui pose question non seulement eu égard au principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper de tels emplois publics mais surtout au regard de l'attrait pour une fonction publique de carrière et des difficultés des employeurs publics à satisfaire leurs besoins de recrutement. En témoigne la hausse des offres d'emploi et, parmi elles, la part significative et en augmentation des offres publiées qui restent non pourvues et s'élève désormais à 19 %.

Alors que les tendances les plus récemment observées indiquent une progression de l'emploi public, il est remarquable que, dans la FPT, cette hausse est entièrement portée par l'augmentation sensible du recrutement d'agents contractuels, à mettre en rapport avec la diminution du nombre de fonctionnaires qui se poursuit.

Il est par ailleurs à prévoir que les difficultés de recrutement ne faiblissent pas compte-tenu des injonctions relatives à la maîtrise des dépenses de fonctionnement dans un contexte budgétaire dégradé, et des nouveaux efforts demandés aux collectivités pour contribuer au redressement des finances publiques. Ainsi, la Cour des comptes soulignait, dans son rapport sur la situation financière des collectivités territoriales de juin 2025, qu'« en 2024, les collectivités contribuent fortement à la hausse du déficit public total des administrations publiques, malgré leur part limitée dans ce dernier. C'est la conséquence d'un effet de ciseaux croissant entre des dépenses de fonctionnement et d'investissement dynamiques et des recettes qui progressent, mais moins fortement ».

Cependant, notre Panorama reflète de nombreux autres défis en matière d'emploi public. Aussi, nous remercions les CDG pour cette nouvelle édition et nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel HIRIART



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

14E ÉDITION DU PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL, ENTRE STABILITÉ, TENSIONS ET DÉFIS À RELEVER

Notre 14e édition du Panorama de l'emploi territorial révèle une Fonction Publique Territoriale (FPT) en mutation, marquée par une stabilisation des effectifs (*1,98 million d'agents*) mais confrontée à des tensions croissantes sur le recrutement et l'attractivité. Ce document dresse un état des lieux précis et propose des pistes pour anticiper les évolutions RH. Nous tenons également à remercier les services Concours de chaque Centre de Gestion qui se sont mobilisés pour la remontée d'informations.

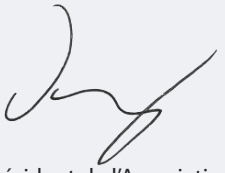
Les effectifs de la FPT se stabilisent (*+0,5 % en 2023*), avec des disparités selon les territoires et les filières. Les établissements intercommunaux (*+2,5 %*) et départementaux (+0,5 %) progressent, tandis que les communes (*-0,2 %*) et les régions (*-0,2 %*) reculent. La féminisation des emplois reste forte (*61 % des agents*), avec des métiers techniques et opérationnels peinant à attirer des candidats.

En 2024, 83 % des offres ont donné lieu à une nomination, mais 17 % restent non pourvues, soulignant des déséquilibres structurels. Les métiers en tension (*police municipale, gestion financière, éducateurs jeunes enfants*) affichent des durées de publication élevées (*47 jours en moyenne*) et un déficit de candidatures. La hausse de la part des contractuels (*51 % des nominations en 2023*) interroge sur l'équilibre statutaire à long terme.

A contrario, les concours connaissent un regain (*27 208 postes ouverts en 2023*), mais les taux de réussite varient selon les filières (*35 % en catégorie A contre 23 % en catégorie C)*. La promotion interne, via les examens professionnels (*46 % de réussite*), reste un levier sous-exploité, notamment pour les femmes dans les filières techniques.

Face aux défis démographiques (*avec par exemple, 34 % des gestionnaires financiers ont plus de 55 ans*) et aux attentes des agents (f*ormation, conditions de travail*), les employeurs territoriaux doivent repenser leurs stratégies RH. Ce Panorama appelle à une action collective pour renforcer l'attractivité et la pérennité de la FPT.

Olivier DUCROCQ



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

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Les données sont collectées via une connexion en API sur le site emploi-territorial.fr et via un export en local des données pour le CDG de la Martinique. Cette connexion s'actualise toutes les semaines, nous avons ciblé l'analyse des données emploi sur la période 2024. Nous invitons les CDG à consulter les données via Qliksense.



Précisions méthodologies sur les effectifs et sur la notion d'employeur sur emploi principal

Depuis 2022, les données du SIASP reposent exclusivement sur les Déclarations Sociales Nominatives (DSN), qui remplacent progressivement les DADS. Cette évolution a conduit l'INSEE à revoir ses traitements statistiques et à redéfinir la notion d'emploi principal : il s'agit désormais du poste non annexe le plus rémunérateur, qu'il relève du secteur privé ou de la fonction publique.
Dans ce panorama, l'analyse porte uniquement sur les collectivités employant au moins un agent en emploi principal. Ce choix réduit mécaniquement le champ, qui passe d'environ 70 000 à moins de 39 000 collectivités.
Par ailleurs, la distinction est faite entre la notion d'employeur et celle de structure administrative : ainsi, la collectivité européenne d'Alsace regroupe deux départements sur le plan administratif mais constitue un seul employeur départemental.
Ces évolutions méthodologiques impliquent que les résultats de cette édition ne sont pas directement comparables à ceux des précédentes ni à ceux publiés par l'Insee. En outre, une révision menée par l'INSEE en 2023 a conduit à rehausser le nombre d'agents en poste non annexe, et donc d'emplois principaux. Afin de garantir la cohérence des comparaisons, les données de 2022 ont été recalculées sur cette nouvelle base.

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.

*Ces limites n'enlèvent rien à la pertinence des tendances dégagées, mais invitent à lire les résultats comme des **indicateurs de dynamique** plutôt que comme des valeurs absolues. Pour toute interprétation locale ou sectorielle, il est recommandé de croiser ces résultats avec les rapports sociaux uniques (RSU), les rapports DGAFP et les données INSEE.*

Sources de données

Bilan de l'emploi année 2023-2024 (Bourses de l'emploi des Centres De Gestion) - RSU 2023 - Rapport DGAFP 2024 - Enquête GPEEC des Centres De Gestion 2023 - Rapport OFGL 2025 - Rapport CNRACL 2023

SOMMAIRE

PAGE 7
UNE DYNAMIQUE DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

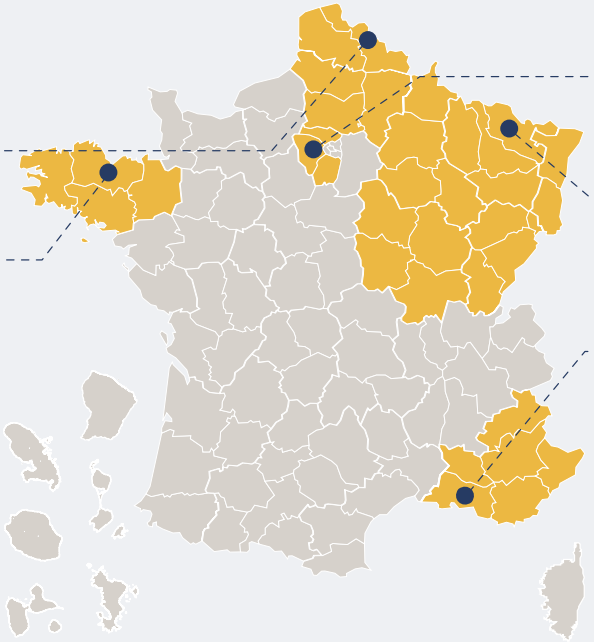
PAGE 9
FOCUS SUR…
LES DONNÉES EMPLOI

PAGE 15
FOCUS SUR…
LES DONNÉES RECRUTEMENT

PAGE 25
FOCUS SUR…
LES DONNÉES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

PAGE 33
FOCUS SUR…
LES DONNÉES RETRAITE

PAGE 37
ZOOM SUR…
LES GESTIONNAIRES FINANCES



ANALYSE ET RÉDACTION

Mathilde HEREL
CDG 59

Camille MAHONEY
Christelle ROUXEL
Observatoire régional de Bretagne

ANALYSE ET RÉDACTION

Alexandre FERREIRA
Eléonore LEBLANC
CIG GRANDE COURONNE

Prescilia ANDALORO
Thibault BREZE
Observatoire Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté

Brigitte GALVIN-CALAPPI
CDG 13

COURRIEL DE CONTACT
données-sociales@cigversailles.fr

DIRECTEURS DE PUBLICATION

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

Patricia LE SAUX
Présidente par intérim de la commission « Observation des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG

MISE EN PAGE / INFOGRAPHIE
Service Communication
CIG GRANDE COURONNE

ABRÉVIATIONS GÉNÉRALES

- **ANDCDG** : Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres De Gestion
- **ATSEM** : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles
- **CA** : Communauté d'Agglomération
- **CC** : Communauté de Communes
- **CCAS** : Centre Communal d'Action Sociale
- **CDE** : Caisse Des Écoles
- **CDG** : Centre De Gestion (de la FPT)
- **CGFP** : Code Général de la Fonction Publique
- **CIAS** : Centre Intercommunal d'Action Sociale
- **CNFPT** : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- **CNRACL** : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales
- **CU** : Communauté Urbaine
- **DGAFP** : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
- **DGCL** : Direction Générale des Collectivités Locales
- **DGS** : Directeur Général des Services
- **EPCI** : Établissement Public de Coopération Intercommunale
- **EPA** : Établissement Public Administratif
- **FNCDG** : Fédération Nationale des Centres De Gestion
- **FPT** : Fonction Publique Territoriale
- **GPEEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
- **PACTE** : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'État
- **RH** : Ressources Humaines
- **RSU** : Rapport Social Unique (*données sociales des collectivités*)
- **SDIS** : Service Départemental d'Incendie et de Secours
- **SET** : Site Emploi Territorial (*plateforme de recrutement*)
- **SIVOM** : Syndicat Intercommunal à Vocations Multiples
- **SIVU** : Syndicat Intercommunal à Vocation Unique

UNE DYNAMIQUE DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

38 868 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX[1]

28 822 COMMUNES

5 219 SIVU, SIVOM...
920 SIVOM/ 2 409 SIVU
1 893 Syndicats mixtes/ 392 Autres

2 662 CCAS, CIAS, CDE

1 261 EPCI / EPT
dont Métropole de Lyon
et établissements publics territoriaux
CU et Métropole / CA / CC

94 DÉPARTEMENTS
hors Paris et DOM / TOM

96 CDG / CIG / CNFPT

96 SDIS

17 RÉGIONS
hors Mayotte

601 AUTRES EMPLOYEURS
(CAISSE CRÉDIT MUNICIPAL, EPA LOCAUX…)

2 034 000 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX[2]

51 % DANS LES COMMUNES
1 051 900 AGENTS

15 % DANS LES EPCI
306 200 AGENTS

14 % DANS LES DÉPARTEMENTS*
289 300 AGENTS

**hors Paris*

6 % DANS LES CCAS, CDE
123 100 AGENTS

5 % DANS LES RÉGIONS
99 700 AGENTS

4 % DANS LES CDG / CIG / CNFPT / SDIS
71 900 AGENTS

3 % DANS LES SIVU, SIVOM...
66 600 AGENTS

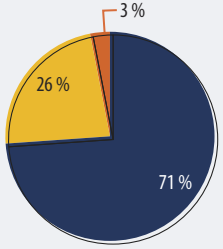
1 % AUTRES
24 800 AGENTS

Source : Rapport OFGL 2025 p. 247 et p. 229
Note méthodologique en p. 4

[1] *employeurs principaux ayant au moins 1 agent - hors Mayotte*

[2] *au 31 décembre 2023, hors Mayotte*

Répartition des agents publics territoriaux par statut au 31 décembre 2023



1 424 400 fonctionnaires — 523 100 contractuels — 62 700 autres (*collaborateurs de cabinet, médecins, apprentis…*)

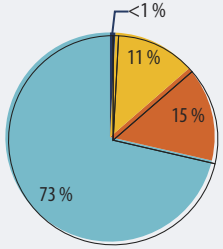
Source : Rapport OFGL 2025 + Rapport annuel DGAFP p. 239

La croissance du nombre de contractuels dans la FPT en 2022 et 2023 (*+19 300 entre 2021 et 2022, +29 900 entre 2022 et 2023*) est à mettre en relation avec la diminution du nombre de fonctionnaires (*-17 600 agents, soit -1,2 % en 2022, -0,7% en 2023*).

En 2023, le nombre d'agents contractuels de la fonction publique territoriale a considérablement augmenté (*+6,1 %*), ce qui constitue la hausse la plus importante depuis 2015.

La fonction publique territoriale regroupe 62 % des apprentis de l'ensemble de la fonction publique, soit 19 700 apprentis, représentant une progression de 13,9 % par rapport à l'année précédente.

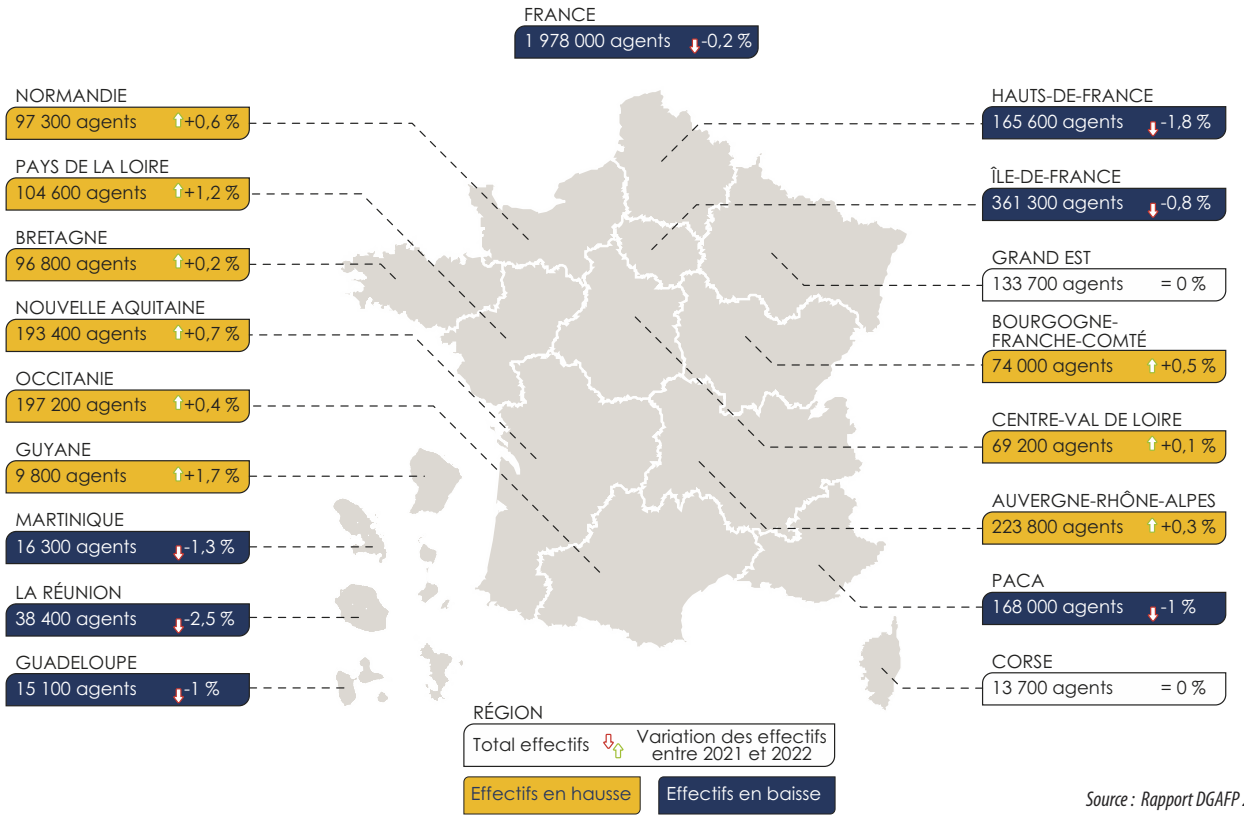
Répartition des emplois par catégorie au 31 décembre 2023



Catégorie A+ — Catégorie A — Catégorie B — Catégorie C

Source : rapport annuel DGAFP

Répartition des agents par région en 2022 et évolution des effectifs entre 2021 et 2022



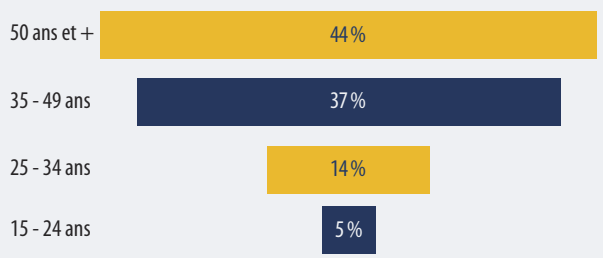
Source : Rapport DGAFP 2024

La catégorie A+ représente moins de 1 % des effectifs. Le reclassement en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, au 1er janvier 2022, a entraîné un repli de deux points de la proportion des agents de catégorie C.

La FPT se distingue par un âge moyen élevé de ses agents (*46 ans*), ce qui en fait le versant le plus âgé de la fonction publique.

L'âge moyen au sein de la FPT a augmenté de plus de deux ans entre 2011 et 2023, une évolution particulièrement marquée dans les filières Animation et Incendie-secours, qui sont pourtant celles composées des agents les plus jeunes en moyenne.

Pyramide des âges des agents en 2023



FOCUS SUR… LES DONNÉES EMPLOI



UNE CROISSANCE SOUTENUE DES OFFRES FACE À UN DÉSÉQUILIBRE DE CANDIDATURES

Précisions méthodologiques

L'ensemble des données traitées dans cette partie est issu de la saisie des collectivités sur le site emploi-territorial.fr (SET) et des bilans de l'emploi

Ces données brutes n'enlèvent rien à la pertinence des tendances dégagées, mais invitent à lire les résultats comme des **indicateurs de dynamique** plutôt que comme des valeurs absolues. Pour toute interprétation locale ou sectorielle, il est recommandé de croiser ces résultats avec les rapports sociaux uniques (RSU), les rapports DGAFP et les données INSEE..

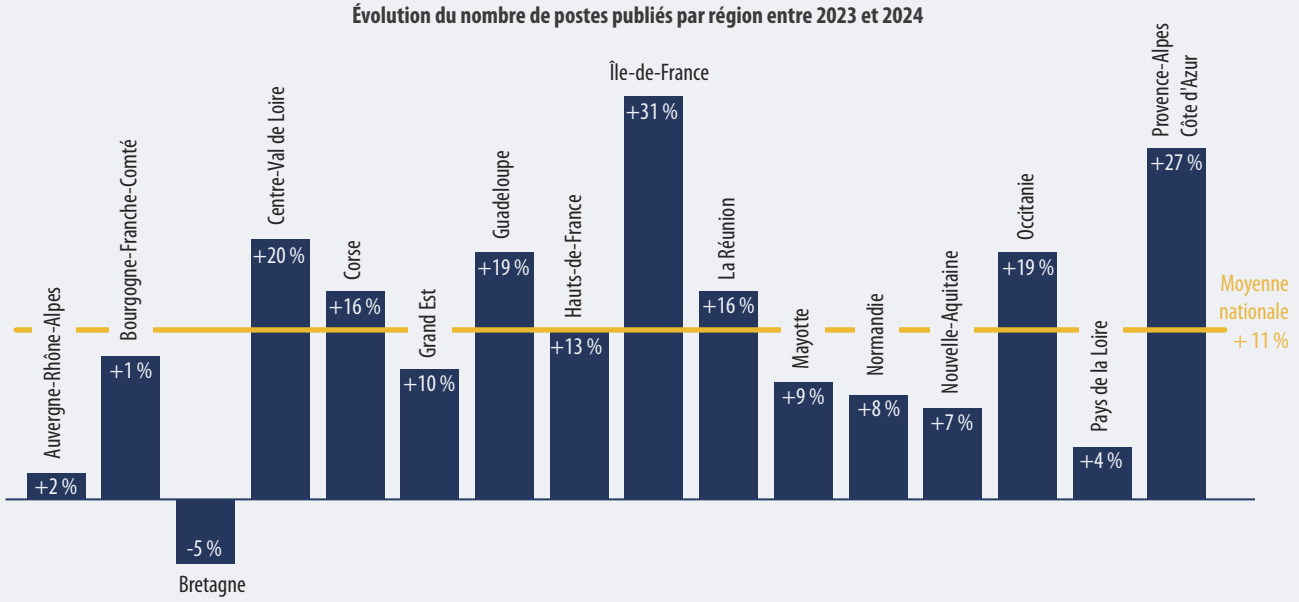
261 787 annonces ont été diffusées par les Centres de Gestion en 2024 (*hors Guyane et Martinique*). Leur nombre continue d'augmenter (+13 % entre 2023 et 2024) mais les hausses d'une année sur l'autre ont tendance à se stabiliser et à être moins marquées depuis 2022.

Le nombre d'offres diffusées par région est de 15 373 avec des disparités pouvant être importantes d'une région à une autre :

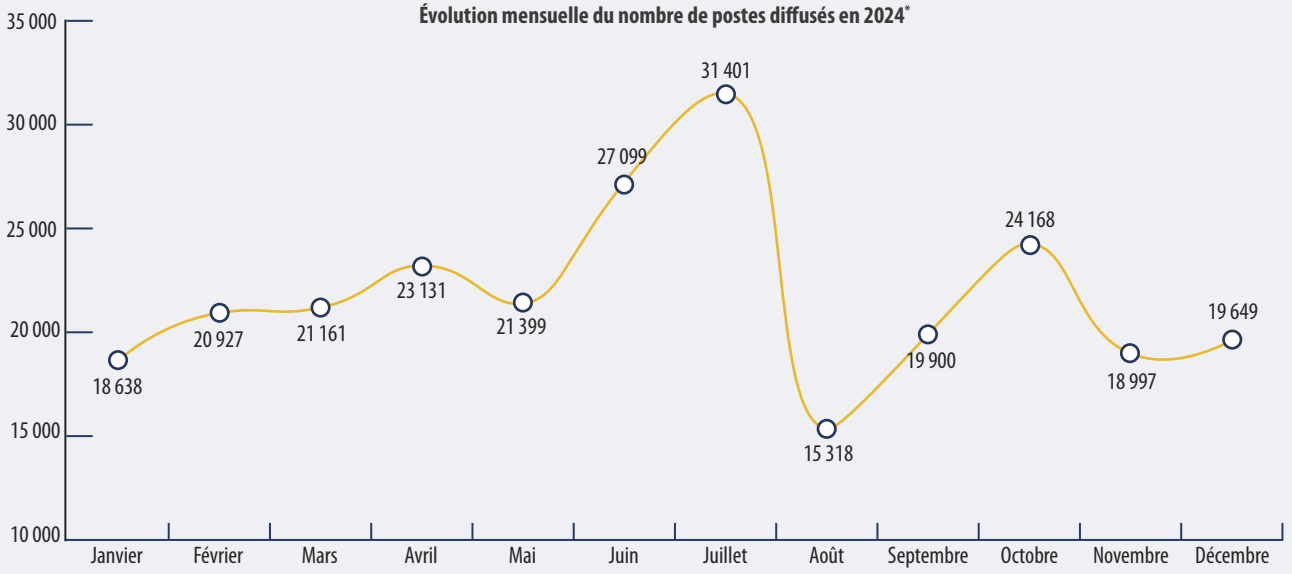
- Minimum : 687 postes ;
- Maximum : 55 908 postes.

À noter que la majorité des régions connait une augmentation du nombre d'offres entre 2023 et 2024, mais que cette hausse est également très hétérogène d'un territoire à un autre (de +2 % à +31 %)*. La Bretagne fait toutefois exception car elle est la seule à voir diminuer le nombre de postes (-5 %).

Évolution du nombre de postes publiés par région entre 2023 et 2024

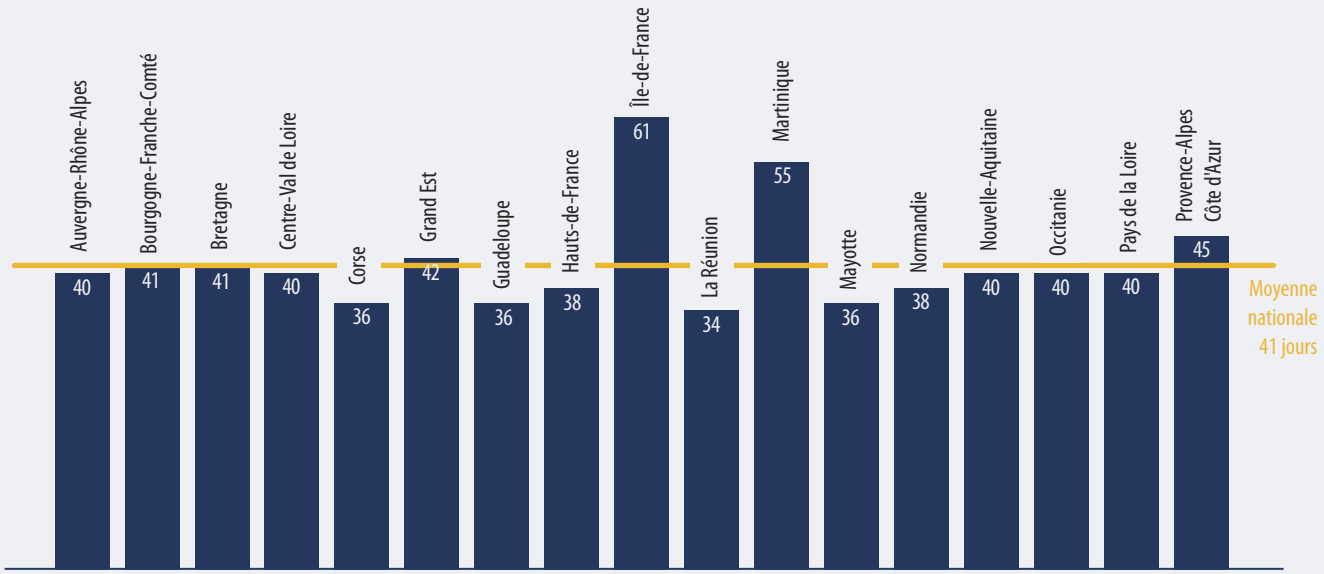


Évolution mensuelle du nombre de postes diffusés en 2024*

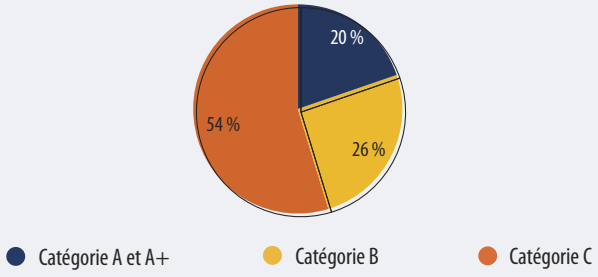


**hors Martinique et Guyane non représentés sur le SET*

Nombre moyen de jours de diffusion par région en 2024



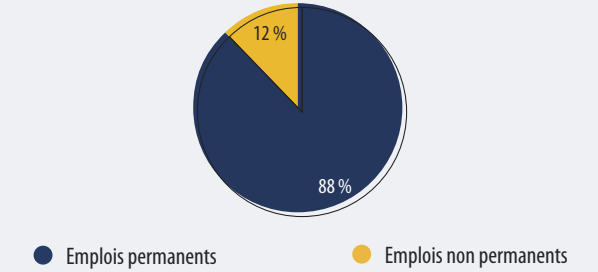
Répartition des offres par catégorie en 2024



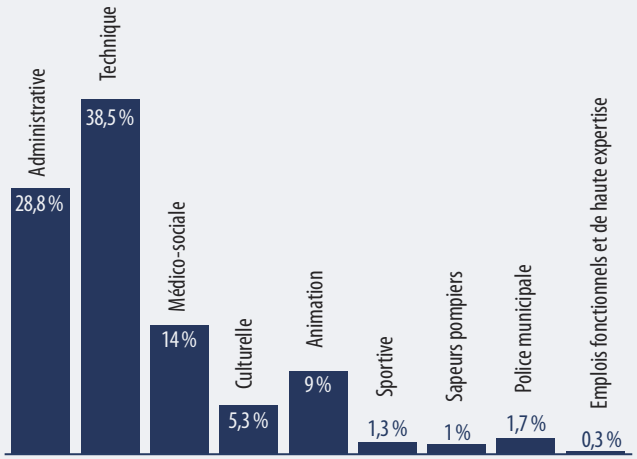
Évolution par rapport à 2023

Catégories A et A+ -2 %
Catégorie B +8 %
Catégorie C +20 %

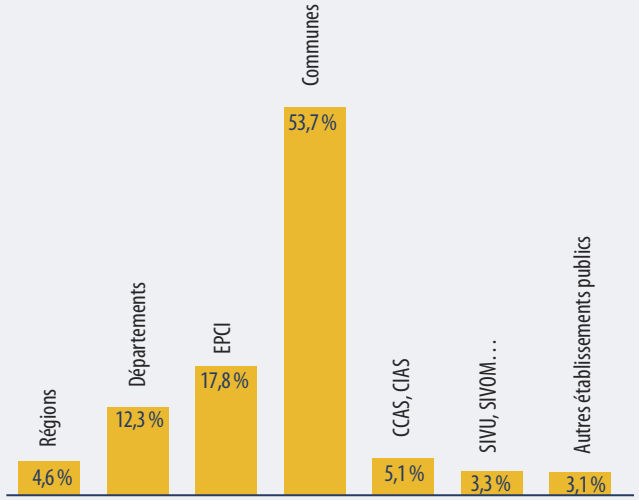
Répartition des emplois permanents et non permanents parmi les postes diffusés en 2024



Répartition des postes diffusés par filière en 2024



Répartition des postes diffusés par type de collectivités et d'établissements en 2024



Entre 2023 et 2024, la quasi-totalité des filières est concernée par une hausse du nombre d'offres avec une très forte augmentation pour celle des sapeurs-pompiers (+42 %).

Deux filières sont cependant concernées par une diminution du nombre d'offres :

- La filière sportive (-7 %)
- La filière administrative (-1 %).

Le nombre d'offres publiées sur emploi non permanent continue d'augmenter (+3 % par rapport à 2023) mais sa part au sein du nombre total d'offres publiées a tendance à diminuer. Elle représente en effet 12 % de l'ensemble des postes diffusés en 2024 contre 14 % en 2022.

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

Rappels règlementaires

Articles D311-1 à D311-9 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP).
Articles R332-2 à R332-19 du CGFP.
Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.
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. ».

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.

La formulation de l'article D311-1 du CGFP sur l'obligation de publicité des emplois a pu induire une confusion entre offre d'emploi et déclaration de vacance.

Or, il faut bien distinguer deux obligations de publicités indispensables pour garantir l'égal accès à l'emploi public et la validité des recrutements : d'une part, les créations ou déclarations de vacance parues sur arrêtés transmis en Préfecture et d'autre part, les offres publiées sur Choisir le Service Public (*pour tous les emplois permanents et les contrats d'au moins 1 an*), tout deux saisies 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 l'annulation de la nomination.

Les cas de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents au 31 décembre 2024

- **Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels** *(article L 332-13 du code général de la fonction publique*). 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 une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, pour faire face à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article L332-14 du code général de la fonction publique*).
- **Les emplois de secretaires généraux de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.**
- **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes** (*article L332-8 du code général de la fonction publique*).
- **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 (*2° de l'article L332-14 du code général de la fonction publique*).
- **Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population** (*3°, 4° et 5° de l'article L332-14 du code général de la fonction publique*) :
  - 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°) ;
  - pour les autres collectivités ou établissements, les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet (4°) ;
  - 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 (5°).
- **Autres agents contractuels** : comprend les bénéficiaires de la règlementation relative aux travailleurs handicapés (*article L326-1 du code général de la fonction publique*), PACTE (*article L326-10 du code général de la fonction publique*), emplois fonctionnels dans les grandes collectivités (*article L343-1 du code général de la fonction publique*), agents contractuels transférés (*article L445-1 du code général de la fonction publique*), etc.

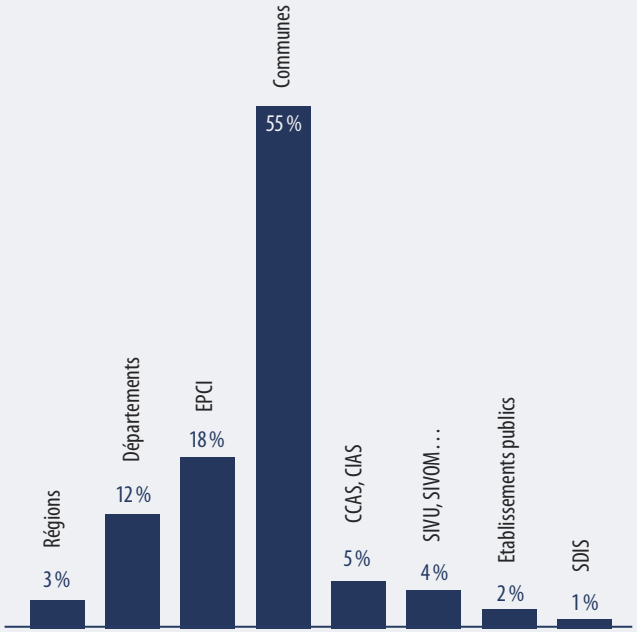
Les cas de recrutement des agents contractuels sur des emplois non permanents au 31 décembre 2024

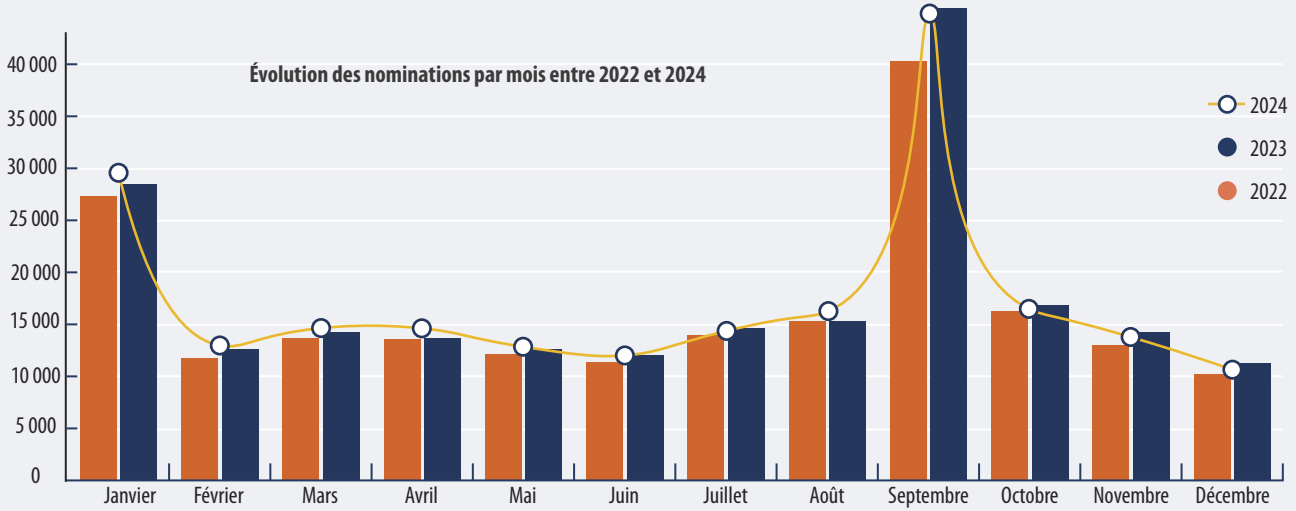
- Les collaborateurs de cabinet (*article L332-14 du code général de la fonction publique*) ;
- Les assistants maternels et les assistants familiaux (*articles L422-6 et L422-7 du CASF*) ;
- Les agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (*article L332-23 du code général de la fonction publique*) ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé ;
- Les contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (*concernent uniquement les CDG*) ;
- Les apprentis ;
- 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*) : par exemple, les intermittents du spectacle, etc.

LES NOMINATIONS

En 2024, les collectivités ont réalisées 213 154 nominations, (*+2 % par rapport à 2023*). 81 % des postes diffusés ont donné lieu à une nomination, soit un pourcentage en diminution de 2 points par rapport à 2023.

Répartition des nominations par type de collectivités et établissements en 2024





Répartition des nominations par région selon les 5 principaux modes de recrutement en 2024

	Concours	Mutation externe	Mutation interne	Promotion interne	Recrutement direct catégorie C
Auvergne-Rhône-Alpes	10 %	27 %	26 %	9 %	27 %
Bourgogne-Franche-Comté	12 %	23 %	25 %	13 %	28 %
Bretagne	10 %	25 %	28 %	7 %	30 %
Centre-Val de Loire	13 %	24 %	22 %	12 %	29 %
Corse	14 %	11 %	62 %	12 %	2 %
Grand Est	13 %	20 %	31 %	10 %	26 %
Guadeloupe	8 %	11 %	27 %	26 %	27 %
Hauts-de-France	11 %	20 %	31 %	12 %	26 %
Île-de-France	12 %	28 %	34 %	7 %	19 %
La Réunion	16 %	14 %	20 %	25 %	24 %
Mayotte	16 %	19 %	41 %	1 %	23 %
Normandie	10 %	23 %	28 %	11 %	27 %
Nouvelle-Aquitaine	10 %	22 %	22 %	12 %	34 %
Occitanie	13 %	23 %	24 %	13 %	27 %
Pays de la Loire	10 %	26 %	24 %	8 %	32 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 %	20 %	25 %	17 %	26 %
France	**11 %**	**24 %**	**27 %**	**11 %**	**27 %**

Répartition des nominations par statut en 2024

	Part des nominations de contractuels	Part des nominations de titulaires
Auvergne-Rhône-Alpes	53 %	47 %
Bourgogne-Franche-Comté	52 %	48 %
Bretagne	38 %	62 %
Centre-Val de Loire	54 %	46 %
Corse	11 %	89 %
Grand Est	56 %	44 %
Guadeloupe	24 %	76 %
Hauts-de-France	44 %	56 %
Île-de-France	70 %	30 %
La Réunion	65 %	35 %
Martinique	53 %	47 %
Mayotte	57 %	43 %
Normandie	52 %	48 %
Nouvelle-Aquitaine	44 %	56 %
Occitanie	46 %	54 %
Pays de la Loire	46 %	54 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	50 %	50 %
France	**53 %**	**47 %**

Taux de nomination des contractuels

< ou = à 30 % | entre 31 % et 50 % | > à 50 %

Le taux de nomination correspond à la part des offres pour lesquelles des informations concernant la nomination ont été communiquées

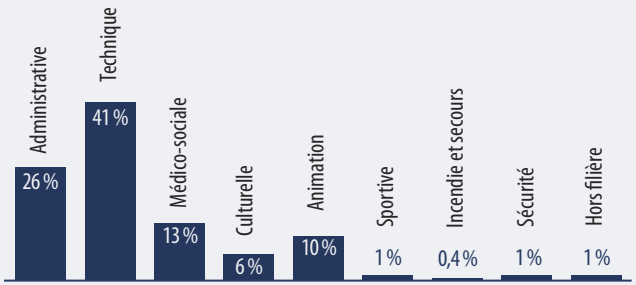
Répartition des nominations en fonction du champ d'action publique en 2024

	Part de nominations
Citoyenneté, éducation, culture et sport	42 %
Services techniques et environnementaux	27 %
Social, santé publique	12 %
Organisation et gestion des ressources	11 %
Aménagement et développement durable des territoires	4 %
Sécurité	3 %

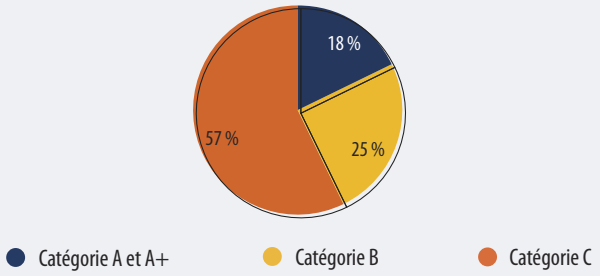
Top 10 des familles de métiers en fonction des parts de nominations en 2024

Architecture, bâtiment et logistique	16 %
Education, animation et jeunesse	16 %
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	12 %
Culture	7 %
Voirie et infrastructures	6 %
Restauration collective	6 %
Ingénierie écologique	5 %
Enfance et famille	4 %
Inclusion sociale	3 %
Santé publique	3 %

Répartition des nominations par filière en 2024



Répartition des nominations par catégorie en 2024



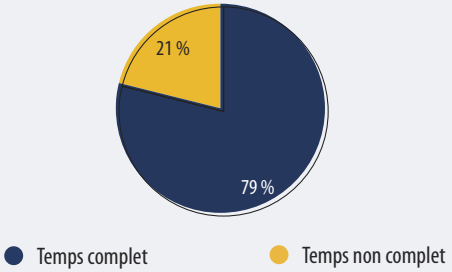
Top 10 des nominations par cadre d'emplois en 2024

	Part de nominations
Adjoint technique	27 %
Adjoint administratif	11 %
Adjoint d'animation	9 %
Attaché	7 %
Rédacteur	7 %
Technicien	4 %
Agent de maîtrise	3 %
Adjoint technique des établissements d'enseignement	3 %
Assistant d'enseignement artistique	3 %
Ingénieur	3 %

En 2024, la part des nominations d'agents de catégorie C (*-7 points*) au profit de la part des nominations d'agents de catégorie B (*+6 points*) baisse. Pour autant, les nominations d'agents de catégorie C restent les plus nombreuses et représentent près de 60 % des nominations.

Le nombre de nominations du top 10 représente 79 % de l'ensemble des nominations de l'année 2024 avec les filières technique et administrative qui restent, en toute logique, les plus représentées.

Répartition des nominations par temps de travail en 2024



FOCUS SUR… LES DONNÉES RECRUTEMENT



LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les tensions en matière de recrutement se caractérisent par un déséquilibre persistant entre les offres et les demandes d'emploi, déséquilibre qui se traduit par une difficulté à recruter des candidats qualifiés et expérimentés.

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de ces tensions :

- Le déficit, voire la pénurie de compétences expertes spécifiques ;
- Des conditions de travail et de rémunération insuffisamment attractives ;
- Ou encore une répartition géographique des offres et demandes d'emploi discordante.

Le principal marqueur des difficultés de recrutement est la durée moyenne de publication des offres, supérieure à celle requise par l'article D311-2 du CGFP qui fixe à 1 mois minimum la durée de publicité sur le portail commun « Choisir le Service Public ». Mais il n'est pas le seul. La volumétrie des besoins crée aussi une difficulté à recruter.

Aussi, pour cette nouvelle édition du Panorama de l'emploi, l'identification des métiers en tension repose sur la combinaison de ces deux critères :

- Les métiers pour lesquels au moins 1 000 postes ont été diffusés en 2024 ;
- Et parmi eux, ceux qui affichent le plus grand nombre de jours de publicité.

LES MÉTIERS EN TENSION DIFFÈRENT PEU ENTRE 2023 ET 2024

Cette similitude témoigne de la persistance des besoins de recrutement, et ce malgré les efforts des employeurs territoriaux pour renforcer leur attractivité à travers le déploiement de diverses mesures comme la formation des agents, l'amélioration des conditions de travail (*flexibilité horaire, régime indemnitaire, avantages en nature, actions de qualité de vie au travail, aide à la mobilité…*) ou encore la valorisation de la structure et de son territoire.

Cependant, ces solutions ne sont pas à la portée de toutes les collectivités, notamment celles qui disposent de peu de marge de manœuvre en termes budgétaire et organisationnel.

Top 10 des familles de métiers en fonction des postes publiés en 2023 et 2024

	Part des postes publiés	
	2023	2024
Architecture, bâtiment et logistique	14 %	14 %
Education, animation et jeunesse	11 %	12 %
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	12 %	11 %
Culture	6 %	6 %
Voirie et infrastructures	6 %	6 %
Restauration collective	4 %	4 %
Ingénierie écologique	4 %	5 %
Enfance et famille	3 %	5 %
Inclusion sociale	3 %	5 %
Santé publique	4 %	4 %

LES MÉTIERS EN TENSION PAR RÉGION

Deux critères ont été pris en compte pour établir le classement des familles de métiers :

- Le plus grand nombre de postes diffusés en 2024 par famille de métiers ;
- Le nombre moyen de jours de diffusion le plus élevé.

Top 10 des métiers en tension en 2024

	Moyenne de jours de diffusion	Nombre de postes diffusés
Médecin	70	1 243
Policier municipal	67	4 170
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	55	1 299
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	55	1 365
Éducateur de jeunes enfants	54	3 187
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	54	1 132
Instructeur gestionnaire des marchés publics	53	1 922
Responsable des bâtiments	52	1 248
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	52	1 040
Responsable de gestion budgétaire et financière	52	1 806

Top 10 des métiers en fonction des recrutements infructueux en 2024

	Part	Nombre
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	3,7 %	73
Responsable de gestion budgétaire et financière	3,4 %	84
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	3,4 %	60
Instructeur gestionnaire des marchés publics	3,3 %	83
Policier municipal	3,2 %	186
Responsable des bâtiments	3 %	55
Médecin	2,9 %	61
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	2,8 %	42
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	2,5 %	42
Éducateur de jeunes enfants	2,4 %	83
Ensemble des 250 métiers de la FPT	**1,8 %**	**7 981**

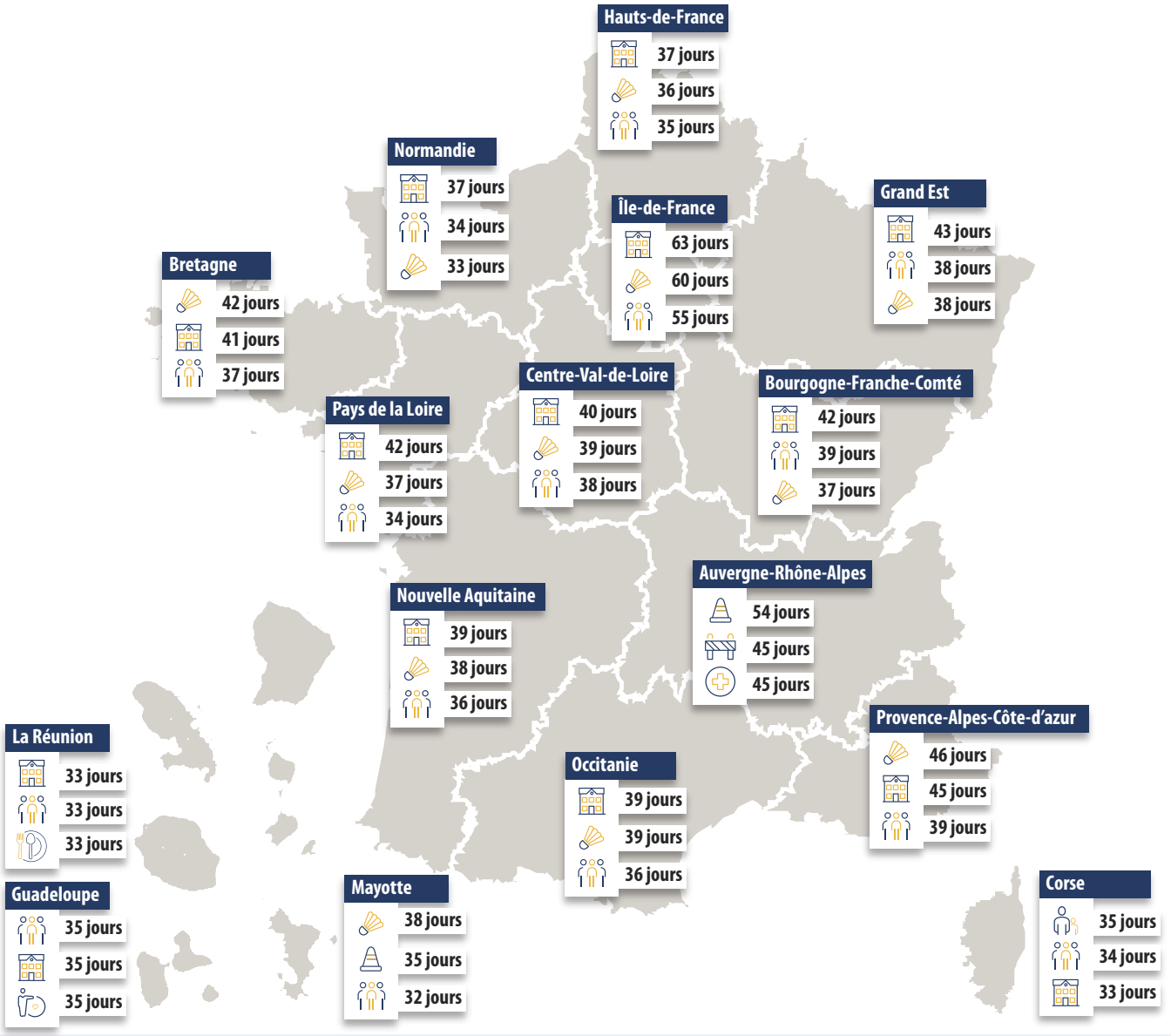
Précisions méthodologiques

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

Légende

- Voirie et infrastructures
- Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative
- Education / animation et jeunesse
- Prévention et sécurité publique
- Santé publique
- Enfance, famille
- Inclusion sociale
- Architecture, bâtiment et logistique
- Restauration collective

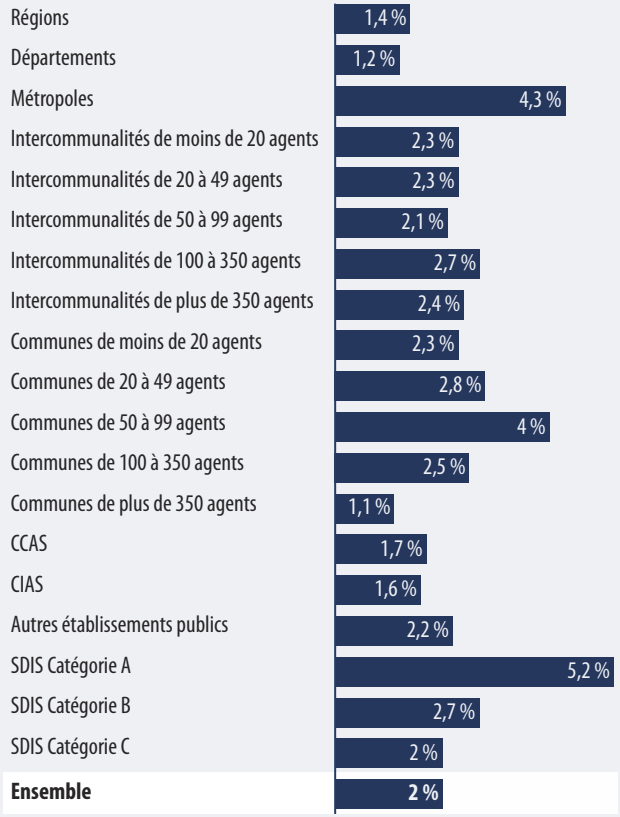
Top 3 des familles de métiers en tension par région en 2024



Au-delà d'afficher un nombre de postes diffusés élevé, et un nombre de jours de diffusion des offres d'emploi plus important que celui requis par la règlementation, les métiers en tension se caractérisent également par un taux de recrutement infructueux plus élevé que la moyenne.

Enfin, ce sont les métropoles qui ont déclaré le plus grand nombre de recrutements infructueux en 2024, soit 4,3 % de recrutements infructueux contre 1,8 % en moyenne pour les collectivités de tout type et de toute taille.

Part des recrutements infructueux



Le métier de secrétaire général de mairie n'apparaît pas dans le top 10 des métiers en tension dont le calcul s'appuie sur des critères quantitatifs. Au niveau national, les tensions en matière de recrutement semblent s'être légèrement apaisées. On observe une tendance à la baisse de la durée de publication des offres d'emploi pour ce métier. Cette durée est passée de 46 jours en moyenne sur l'année 2022 à 40 jours sur l'année 2024, ce qui témoigne d'un léger raccourcissement des délais de recrutement pour ce type de poste. Cette évolution, bien que modeste, constitue un signe encourageant dans un contexte marqué par des tensions de recrutement persistantes dans la fonction publique territoriale.

A cette occasion, les actions de professionnalisation et d'accompagnement mises en œuvre par les Centres de gestion commencent à produire des effets, notamment à travers des dispositifs spécifiques de soutien à la fonction de secrétaire général de mairie. Ces initiatives contribuent à mieux préparer les candidats potentiels, à renforcer la visibilité et l'attractivité du métier et à fluidifier les processus de recrutement.

Cependant, cette évolution favorable ne s'observe pas de manière uniforme et les difficultés de recrutement de secrétaires généraux de mairie perdurent dans certains territoires. Il s'agit principalement des territoires ruraux ou à faible densité démographique qui peinent à attirer et/ou à retenir la population active.

Des départements largement urbanisés, comme les Bouches-du-Rhône, sont confrontés aux mêmes difficultés de recrutement sur ce métier. Dans ce département, les quelques communes de moins de 2 000 habitants peinent à recruter des secrétaires généraux de mairie en raison de la pénurie de ce profil peu présent dans une aire géographique qui emploie très majoritairement des DGS.

RAPPORT ENTRE POSTES DIFFUSÉS ET CANDIDATURES EN LIGNE EN 2024

Tous métiers confondus, le nombre moyen de consultations par poste s'élève à 361 et le nombre de candidatures en ligne par poste diffusé s'élève à 13,9. En revanche, pour 7 des 10 métiers en tension, en moyenne, chaque offre recueille moins de 10 candidatures en ligne par poste diffusé.

	Moyenne de consultations par poste	Moyenne de candidatures par poste
Médecin	305	0,1
Policier municipal	395	27,4
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	421	7,6
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	413	6,7
Éducateur de jeunes enfants	311	5,2
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	400	5,7
Instructeur gestionnaire des marchés publics	417	14,9
Responsable des bâtiments	443	14,2
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	340	5
Responsable de gestion budgétaire et financière	450	8,1

Par ailleurs, le rapport entre offres d'emploi et demandes d'emploi est très défavorable pour les métiers en tension, notamment pour la profession de médecin qui n'a recueilli que 8 inscriptions sur le site Emploi Territorial en 2024 pendant que 1 243 postes étaient ouverts au recrutement.

Enfin, pour l'ensemble des métiers en tension, l'âge moyen des demandeurs inscrits sur le site Emploi Territorial en 2024 laisse supposer que ces candidats au recrutement ont déjà capitalisé

Top 10 des métiers en tension en 2024

	Nombre de postes diffusés	Nombre de demandes d'emploi	Âge moyen du demandeur	Nombre de demandes d'emploi /poste diffusé
Médecin	1 243	8	54 ans	1/155
Policier municipal	4 170	828	39 ans	1/5
Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	1 299	5	52 ans	1/260
Chargé de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	1 365	0	-	0
Éducateur de jeunes enfants	3 187	0	-	0
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	1 132	0	-	0
Instructeur gestionnaire des marchés publics	1 922	187	39 ans	1/10
Responsable des bâtiments	1 248	343	45 ans	1/4
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement	1 040	39	41 ans	1/27
Responsable de gestion budgétaire et financière	1 806	16	43 ans	1/113

de l'expérience et s'engagent dans une nouvelle tranche de vie professionnelle. Cette expérience n'est cependant pas toujours en lien avec celle recherchée, soit en termes d'environnement de travail (*méconnaissance de la fonction publique territoriale*), soit en termes de compétences techniques capitalisées et/ou transférables.

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

Les métiers en tension ne sont pas ceux qui recrutent le plus. En effet, si l'on considère uniquement le nombre d'offres d'emploi publiées sur emploi permanent en 2024, sans prendre en considération la durée moyenne de publication, le classement des métiers qui recrutent en plus grand nombre est différent de celui du top 10 des métiers en tension.

Il s'agit principalement de métiers relevant de la catégorie C et/ou d'emplois faisant fréquemment l'objet de recrutements sous statut de contractuel.

Métiers qui recrutent le plus en 2024

	Postes diffusés
Animateur enfance-jeunesse (B ou C)	13 780
Assistant de gestion administrative (C)	13 375
Chargé de propreté des locaux (C)	10 132
Assistant éducatif petite enfance (C)	9 523
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (C)	9 293
Agent de restauration (C)	8 986
Animateur éducatif accompagnement périscolaire (C ou B)	8 092
Enseignant artistique (B ou A)	7 628
Agent de services polyvalent en milieu rural (C)	7 498

FOCUS SUR LES MÉTIERS DE LA GESTION FINANCIÈRE, BUDGÉTAIRE OU COMPTABLE – OFFRES D'EMPLOI

Sont concernés dans cet ensemble le métier d'assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, de coordonnateur budgétaire et comptable, de responsable de gestion budgétaire et financière et de responsable de gestion comptable.

	Postes diffusés	Moyenne de jours de diffusion	Moyenne de consultations / poste
Communes de moins de 20 agents	530	46	481
Communes de 20 à 49 agents	452	52	518
Communes de 50 à 99 agents	403	53	498
Communes de 100 à 349 agents	657	53	462
Communes de 350 agents et +	1366	54	394
Intercommunalités de moins de 20 agents	124	49	460
Intercommunalités de 20 à 49 agents	97	52	496
Intercommunalités de 50 à 99 agents	156	51	485
Intercommunalités de 100 à 349 agents	374	48	453
Intercommunalités de 350 agents et +	1013	41	394
CCAS / CIAS	207	43	410
SDIS	109	38	454
Autres établissements publics	824	50	451
Départements	1188	45	424
Régions	376	43	426

Lors de la 13e édition du Panorama de l'emploi, une première analyse des profils inscrits sur le site emploi-territorial.fr avait permis de dresser un portrait des utilisateurs de la plateforme et de mieux comprendre les caractéristiques de leurs recherches d'emplois dans la fonction publique territoriale.

Cette année, nous poursuivons cette exploration afin d'analyser les évolutions des candidats inscrits sur emploi-territorial.fr et les critères qui caractérisent leurs recherches d'emplois.

L'ESPACE DEMANDEURS EMPLOI DU SITE EMPLOI TERRITORIAL

Le site emploi-territorial.fr permet aux candidats de créer jusqu'à 3 demandes d'emploi. Pour chaque demande, les candidats renseignent notamment le métier recherché, le périmètre géographique et des informations complémentaires. Ils peuvent également déposer leur CV de manière anonyme ou nominative.

Une fois complétée, la demande est transmise au Centre de gestion qui la valide. En s'inscrivant sur le site Emploi Territorial, les candidats ne postulent pas directement aux offres d'emploi.

Leur inscription leur permet en revanche :

- De bénéficier d'une assistance dans leur recherche de poste ou de mobilité proposée par les conseillers emploi des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ;
- D'être intégrés dans la CVthèque du site Emploi Territorial et ainsi d'être contactés par les employeurs territoriaux pendant la durée de validité de leur inscription ;
- D'être visibles par les employeurs territoriaux pendant une durée déterminée.

De leur côté, les employeurs territoriaux peuvent dans un premier temps faire un rapprochement entre leurs offres d'emploi et les candidats inscrits et, le cas échéant, contacter ceux dont le profil répond à leurs attentes.

AUGMENTATION DE LA CRÉATION DU NOMBRE DE DEMANDE SUR EMPLOI-TERRITORIAL.FR

83 282 **demandes ont été réalisées** en 2024 (*+21 187 par rapport à 2023 soit +34 %*).

72 338 **demandeurs d'emploi sont présents sur le site Emploi-Territorial** en 2024 soit 16 957 nouveaux inscrits (30 %).

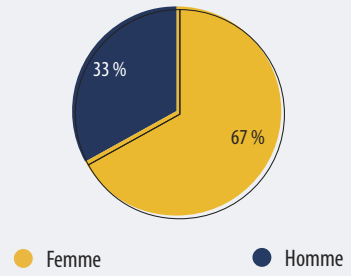
Ces augmentations peuvent partiellement s'expliquer par les actions de promotion menées par les Centres de gestion pour faire connaître le site emploi-territorial.fr. La visibilité de la plateforme auprès de nouveaux publics, notamment les jeunes diplômés, les agents en reconversion ou les demandeurs d'emploi a pu être améliorée.

PORTRAIT DES DEMANDEURS

Comme en 2023, les femmes représentent une nette majorité des demandeurs (55 715 demandes), tandis que les hommes représentent un peu plus d'un tiers des candidatures (27 567 demandes).

Cette tendance suit celle constatée dans les effectifs de la fonction publique territoriale où les femmes sont également majoritaires (61,5 % des effectifs de la fonction publique territoriale en 2023*).

Répartition des demandeurs par genre



** Source : Bulletin d'information statistique DGCL n° 198-Mai 2025).*

LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE D'ORIGINE

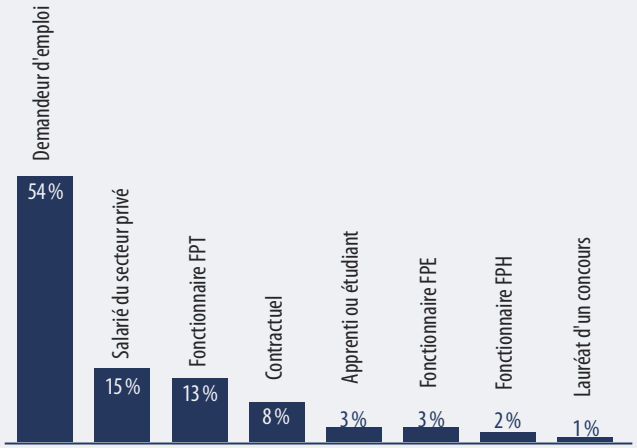
Parmi les personnes qui s'inscrivent sur emploi-territorial.fr, les demandeurs d'emploi restent majoritaires et leur nombre est en augmentation de 5 points par rapport à 2023.

Si la part des salariés du secteur privé est identique à celle de 2023, 27 % des demandeurs sont déjà des praticiens de la fonction publique (*titulaires ou contractuels et lauréats de concours*).

Les fonctionnaires territoriaux utilisant l'espace demandeur sont en légère diminution (*16 % en 2023 contre 13 % en 2024*). Plusieurs explications sont possibles :

- Les fonctionnaires maîtrisent davantage la plateforme que d'autres actifs et se contentent de consulter les offres d'emploi et de créer des alertes ;
- Ils souhaitent conserver un anonymat absolu sur leur recherche de mobilité et ne souhaitent pas être contactés, y compris par les centres de gestion qui traitent les inscriptions.

Répartition des demandeurs en fonction de leur situation professionnelle d'origine en 2024



LEURS DIPLÔMES

La répartition par niveau de diplômes des demandeurs inscrits sur Emploi Territorial est similaire à celle constatée en 2023.

Près des trois quarts des inscrits sur le site Emploi Territorial détiennent a minima le niveau Bac.

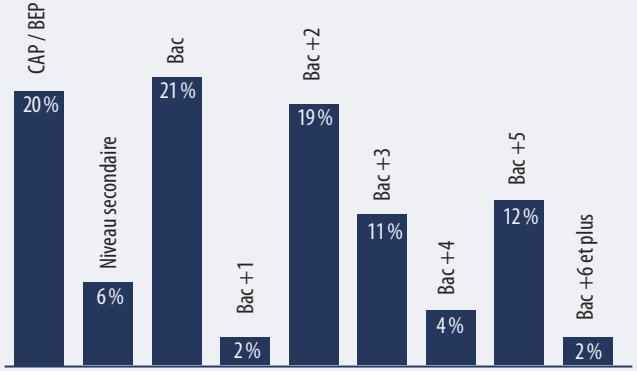
Cette répartition relativement homogène traduit une diversité de profils, avec une légère baisse du niveau Bac et une progression des CAP/BEP.

Les niveaux Bac +3 (*11 % en 2023 et 12 % en 2024*) et Bac +5 (*11 % en 2024 contre 12 % en 2023*) restent globalement stables. Cela confirme la présence constante de profils qualifiés sur la plateforme.

La catégorie « niveau secondaire » permet d'identifier les demandeurs n'ayant pas atteint le niveau Bac, auparavant dilués dans les catégories inférieures ou non renseignées.

Enfin, l'ajout des catégories « Bac+1 », « Bac+4 » et « Bac+5 et plus » permet une lecture plus fine des parcours de formation, notamment pour les profils en cours d'études ou très qualifiés qui représentent au total 8 % des demandeurs.

Répartition des demandeurs en fonction du diplôme en 2024



ZOOM SUR L'ÂGE DES DEMANDEURS

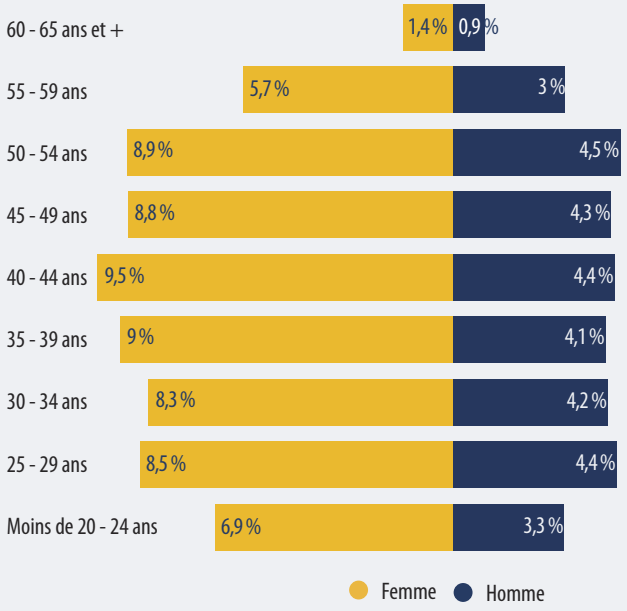
Tout comme en 2023, les personnes de 30 à 54 ans représentent la majorité des demandeurs inscrits sur Emploi Territorial.

Contrairement à la pyramide des âges des effectifs de la fonction publique territoriale, les demandeurs de moins de 30 ans restent surreprésentés.

La recherche d'un premier emploi par cette tranche d'âge peut en partie expliquer sa surreprésentation au sein de la famille des demandeurs. En outre, les jeunes actifs constituent un vivier intéressant pour remplacer les futurs départs.

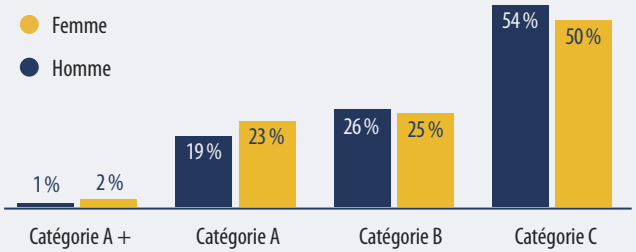
L'âge moyen des demandeurs, tous genres confondus, est de 40 ans soit 6 ans de moins que l'âge moyen des agents de la fonction publique territoriale.

Pyramide des âges des demandeurs sur emploi-territorial en 2024



ANALYSE PAR GENRE ET CATÉGORIE

Répartition des demandeurs en fonction du genre et de la catégorie recherchée en 2024



Les femmes sont davantage en recherche de postes de catégories B et C, alors que les postes de catégorie A et A+ sont plutôt convoités par les hommes. Ce constat est à nuancer avec les effectifs de la fonction publique territoriale puisqu'en 2022 la part des femmes a augmenté de 9 points pour la catégorie A.

Le reclassement en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs (*qui sont des cadres d'emplois fortement féminisés*) a mécaniquement fait évoluer la part des femmes au sein de la catégorie A.

Enfin, en 2023, parmi les fonctionnaires titulaires de catégorie A, 71,6 % sont des femmes.

LES CRITÈRES DE RECHERCHES DES DEMANDEURS

Tout comme en 2023, les postes recherchés par les demandeurs relèvent majoritairement de la catégorie C. Les postes relevant de la catégorie B sont plus recherchés qu'en 2023, une évolution cohérente avec la stabilité observée des niveaux Bac+2 et Bac+3 dans les données de diplôme.

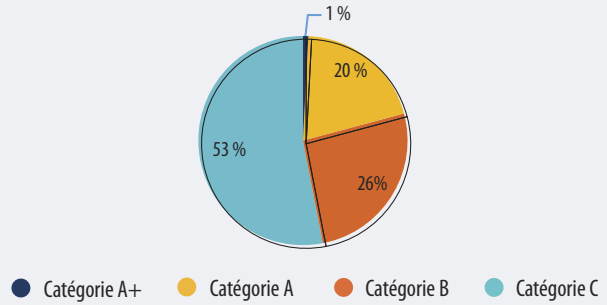
Enfin, les postes de catégorie A reculent d'un point, reflétant une moindre mobilisation de profils cadres ou une orientation vers d'autres canaux de recherche d'emploi.

La catégorie A+ reste très peu représentée, compte tenu de la rareté de ces postes (*emplois de direction, conservateurs de musée…*) et de leur accès très sélectif.

Enfin, alors même que le site Emploi Territorial ne comporte aucune indication quant au niveau de diplôme requis pour accéder à chaque catégorie hiérarchique, force est de constater que les candidats ont sélectionné des catégories hiérarchiques compatibles avec leur niveau de diplôme.

Dès lors, il est possible d'imaginer qu'ils se sont renseignés par ailleurs avant de procéder à leur inscription. Peut-être ont-ils également déduit les critères de répartition des agents par catégorie en consultant, par exemple, les offres d'emploi diffusées sur Emploi Territorial (*missions et responsabilités / profil et niveau de diplôme requis*).

Répartition des demandeurs par catégorie en 2024



LE TOP 5 DES METIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES DEMANDEURS EN 2024

1	Assistant de gestion administrative
2	Chargé d'accueil
3	Assistant de direction
4	Secrétaire général de mairie
5	Agent de restauration

Comme en 2023, la majorité des demandeurs choisit, lors de leur inscription, un ou des métiers à caractère administratif, toutes catégories confondues. Il s'agit des métiers qui étaient déjà les plus recherchés par les demandeurs en 2023.

Le métier d'agent de restauration a également fait l'objet d'un nombre important de demandes. Il convient de noter que seuls les métiers d'assistant de gestion administrative et d'agent de restauration font partie des métiers dont les offres d'emplois ont été les plus consultées. Ainsi, ces métiers, bien que recherchés par les demandeurs, ne correspondent pas forcément aux métiers qui suscitent le plus d'intérêt de la part des candidats, mais ils sont peut-être les plus connus et ceux sur lesquels il y a le plus de nominations dans la Fonction Publique Territoriale.

LA LOCALISATION DES DEMANDEURS EN 2024

	Demandes
CDG de la Réunion (974)	4 194
CDG d'Ille-et-Vilaine (35)	3 912
CDG du Nord (59)	3 116
CIG de la Grande Couronne (78, 91, 95)	3 036
CDG de l'Isère (38)	2 956
CIG de la Petite Couronne (92, 93, 94)	2 802
CDG de la Haute-Garonne (31)	2 482
CDG du Pas-de-Calais (62)	2 373
CDG de la Seine-Maritime (76)	2 172
CDG de la Gironde (33)	2 103

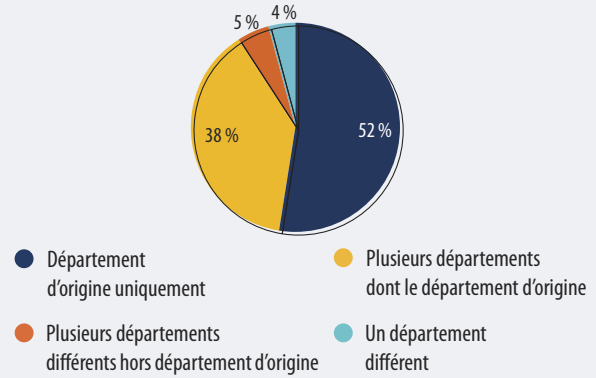
Plus de 80 % des Centres de gestion valident moins de 1 000 inscriptions sur le site Emploi Territorial chaque année témoignant d'un volume de demandes et d'une activité assez homogène sur le territoire national, alors même que les services de Bourse de l'emploi ont des missions communes, mais avec des organisations et des moyens humains différents.

Ratio demandeurs/offres d'emploi par CDG

	Ratio
CDG de la Guadeloupe (971)	142 %
CDG de la Charente-Maritime (17)	110,4 %
CDG d'Ille-et-Vilaine (35)	100,6 %
CDG des Ardennes (08)	97,3 %
CDG de l'Aisne (02)	71,1 %
CDG de l'Aude (11)	66,9 %
CDG de la Somme (80)	66 %
CDG de Mayotte (976)	62,5 %
CDG du Gard (30)	61,3 %
CDG des Pyrénées-Orientales (66)	58,2 %

LA MOBILITÉ DES DEMANDEURS

Répartition des mobilités des demandeurs par demande géographique en 2024

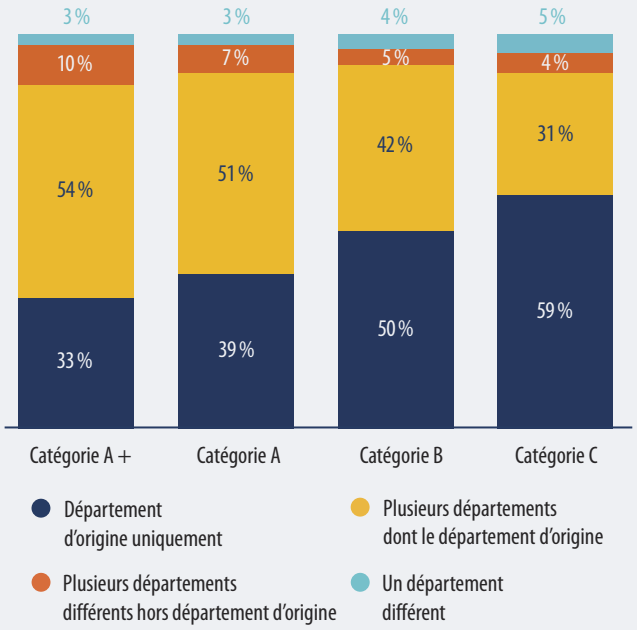


Comme en 2023, 90 % des demandeurs incluent leur département d'origine dans leur périmètre géographique de recherche d'emploi, ce qui démontre un fort ancrage territorial.

Plus de la moitié des demandeurs reste dans son département d'origine. Néanmoins, le nombre de demandeurs qui explorent des opportunités dans d'autres départements, tout en incluant leur département d'origine, est en augmentation.

Cette tendance peut refléter une certaine ouverture à la mobilité, mais avec un ancrage local fort. Seuls 9 % recherchent des opportunités d'emploi en excluant leur département d'origine. Cette démarche d'éloignement peut être motivée par des considérations d'ordre économique (*marché de l'emploi peu dynamique*), social (*conditions de vie éloignées des attentes*) ou encore familial.

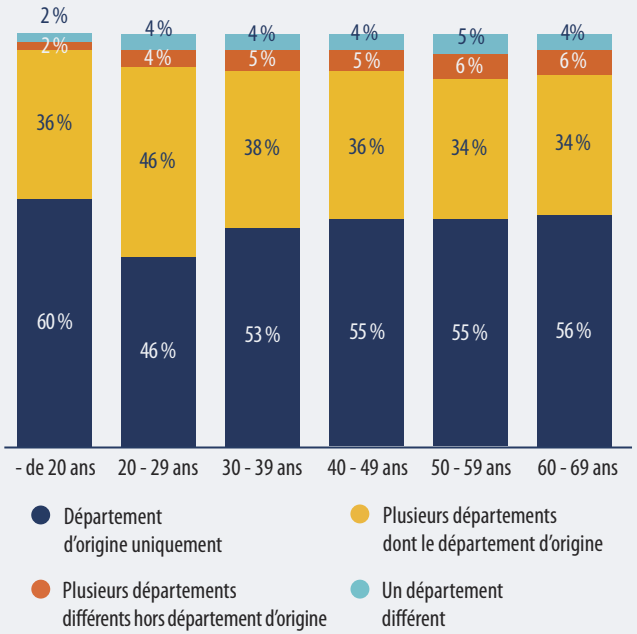
Mobilité des demandeurs selon la catégorie en 2024



Les personnes en recherche d'un emploi de catégories A+ et A sont traditionnellement plus enclines à la mobilité sur un autre territoire, en raison d'opportunités d'emploi moins nombreuses que pour celles recherchant des postes en catégories C et B.

Cependant, contrairement à 2023, les demandeurs élargissent plus fréquemment leur recherche d'emploi à plusieurs départements, au-delà de leur département d'origine (*+9 points pour la catégorie A+, +11points pour la catégorie A, +9 points pour la B et+5 points pour la C*).

Mobilité des demandeurs par tranche d'âge en 2024



Conformément au précédent Panorama, l'âge continue d'avoir peu d'impact sur les comportements de mobilité géographique des demandeurs. Quelle que soit la tranche d'âge observée, plus de la moitié des demandeurs recherche un emploi exclusivement dans leur département de résidence.

Cette tendance est particulièrement prégnante chez les moins de 20 ans. En effet, 60 % d'entre eux cherchent un emploi dans leur département, révèlant peut-être une réticence à s'éloigner du domicile familial, en raison d'une moindre faculté à être autonome.

Les tranches d'âge de 20 à 59 ans semblent eux faire preuve d'une ouverture plus marquée à la mobilité interdépartementale.

À partir de 30 ans, la mobilité des agents varie peu selon l'âge et dépend davantage de facteurs personnels ou professionnels. Quel que soit l'âge, les agents restent fortement ancrés dans leur département d'origine, quand bien même environ 40 % d'entre eux se montrent ouverts à la mobilité inter-départementale.

FOCUS SUR LES MISSIONS TEMPORAIRES : UNE PORTE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les Centres de Gestion peuvent assurer une mission de gestion de l'intérim public, peu connue du grand public, qui a intégré le concours, comme la seule voie d'accès à la fonction publique territoriale.

Face aux difficultés de recrutement et en raison d'une représentation souvent incomplète ou stéréotypée des métiers exercés dans la fonction publique territoriale, les missions temporaires sont de plus en plus mises en avant par les CDG, notamment comme porte d'entrée dans la fonction publique territoriale.

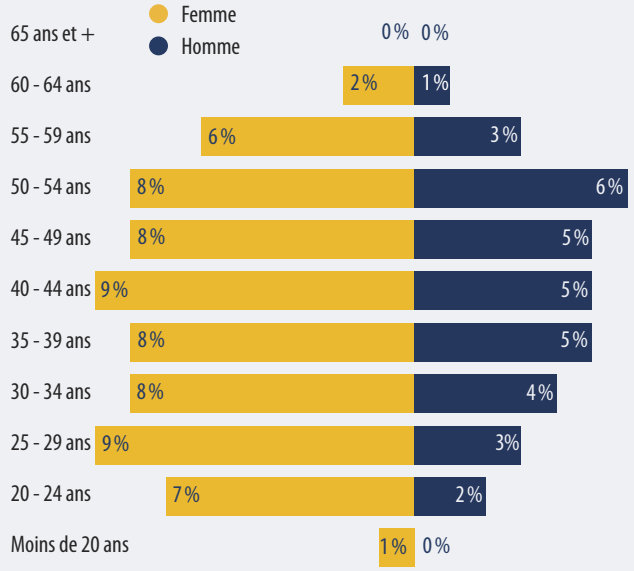
Cette valorisation contribue à changer la perception de l'intérim : auparavant souvent perçu comme un recours ponctuel, il est une véritable opportunité professionnelle à part entière.

En 2024, dans le cadre de leur recherche d'emploi, 65 % des demandeurs acceptaient de travailler dans le cadre d'une mission temporaire soit une augmentation de deux points par rapport à 2023.

Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les demandeurs identifient mieux les avantages à se rendre visibles pour des missions temporaires, notamment dans un objectif de mise en réseau ou de pré-recrutement.

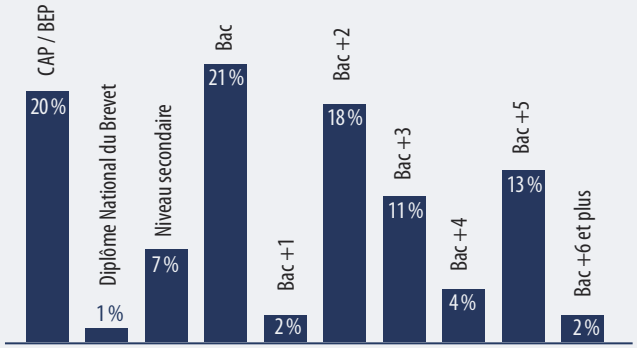
Parmi eux les 25-54 ans, de plus en plus flexibles et ouverts à des formes d'emploi variées, notamment pour acquérir de l'expérience ou tester un environnement professionnel, sont les plus favorables aux missions temporaires.

Pyramide des âges des demandeurs pour des missions temporaires en 2024



Les missions temporaires attirent une large diversité de profils, notamment ceux ayant atteint un niveau Bac à Bac+2. Les diplômés de niveaux très élevés (*Bac+5 et plus*) sont présents, mais en proportion plus faible, peut-être en raison d'attentes plus exigentes en termes de rémunération, de missions, de responsabilités et de perennités de l'emploi.

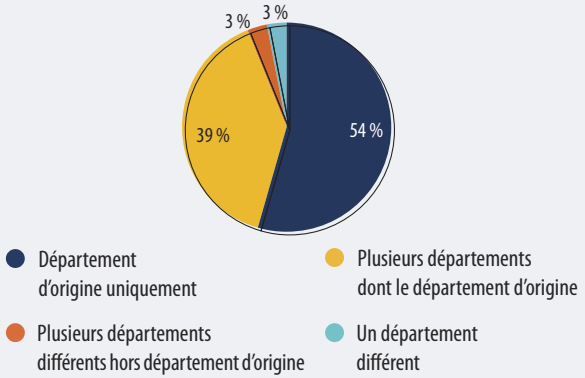
Répartition des demandeurs acceptant des missions temporaires par diplôme en 2024



Les personnes avec un niveau inférieur au Bac sont légèrement sous-représentées dans les effectifs territoriaux, en raison peut-être des difficultés d'accès au numérique ou par méconnaissance du site emploi-territorial.

En 2024, la mobilité des demandeurs acceptant des missions temporaires est la même que celle des demandeurs tous types d'emplois confondus.

Répartition des demandeurs acceptant des missions temporaires par demande géographique en 2024



La mobilité des agents progresse. Bien que la majorité reste attachée à son département d'origine, de plus en plus de candidats élargissent leur recherche à d'autres départements.

Par rapport à 2023, ils sont 8 points de moins à rester exclusivement dans leur département et le type de mission (*permanente ou temporaire*) n'influence pas cette mobilité.

FOCUS SUR… LES DONNÉES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



FOCUS SUR LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Éléments d'information générale

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

- Les concours externes 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 ouverts aux agents publics (*fonctionnaires et contractuels de droit public*) justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique ;
- Les concours de troisième voie ouverts aux candidats ayant exercé pendant une durée prolongée de certaines activités professionnelles privées, d'un mandat d'élu local ou d'un mandat de responsable d'association.

Les concours externes de catégorie A, sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac +3 ou plus ; les concours externes de catégorie B, aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac à Bac +2, selon le cadre d'emploi visé. Enfin pour l'accès à un concours externe de catégorie C, necessite un diplôme de niveau 3 (*CAP, BEP, brevet des collèges*).

S'agissant des examens professionnels, ils sont ouverts uniquement aux fonctionnaires remplissant 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 généralement 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, permet à un fonctionnaire d'accéder au grade supérieur ;
- L'examen professionnel de promotion interne 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.

Données comparatives des concours territoriaux organisés par les CDG de 2013 à 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de concours organisés	**32**	**27**	**28**	**33**	**32**	**35**	**30**	**26**	**40**	**29**	**34**
Nombre de postes ouverts	22 086	24 492	21 411	16 973	18 219	18 540	17 315	19 464	27 456	21 494	27 236
Candidats inscrits	180 909	181 658	179 331	154 937	138 210	140 765	143 008	95 258	164 077	104 402	187 620
Candidats présents	123 238	125 135	123 247	98 314	83 529	90 764	89 186	59 039	102 999	75 562	91 215
Lauréats	18 829	18 998	19 274	15 109	15 632	15 146	14 193	14 185	20 858	15 506	20 389

	Concours	Examen professionnel
Nombre d'opérations organisées	38**	13
Nombre de postes ouverts	27 335	Non concerné
Taux de réussite*	22 %	46 %

Répartition des types de concours organisés par catégorie et par filière en 2023***

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	1	0	2	0	**2**
Technique	1	1	0	2	**3**
Sociale	NC	2	0	2	**4**
Médico-sociale	NC	7	2	2	**11**
Médico-technique	NC	0	0	0	**0**
Culturelle	2	2	1	1	**4**
Animation	NC	NC	2	2	**4**
Sportive	NC	0	0	0	**0**
Incendie et secours	****	1	1	2	**4**
Sécurité	NC	0	1	1	**2**
Total	**4**	**13**	**9**	**12**	**34**

** Taux de réussite = Nombre de lauréats / Nombre de candidats présents*
*** 34 par les CDG et 4 par le CNFPT*
**** Concours A+ organisés par le CNFPT*
***** organisé par le CNFPT*
NC : non concernées

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).

LE RETOUR D'UNE DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT SOUTENUE EN 2023

En 2023, les Centres de gestion ont organisé 34 concours territoriaux, soit un volume en hausse par rapport aux années précédentes (*29 concours en 2022, 26 en 2021*), témoignant d'une reprise marquée des opérations de recrutement après plusieurs années perturbées par la crise sanitaire.

Cette activité s'inscrit dans un contexte de renouvellement des effectifs et d'attractivité des métiers territoriaux à renforcer en 2023.Le nombre de postes ouverts s'élève à 27 208, un niveau historiquement élevé, supérieur à la moyenne des années étudiées (*environ 19 500 postes par an*).

DES CHIFFRES EN HAUSSE SUR L'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE CONCOURS

L'année 2023 se distingue également par une forte mobilisation des candidats tout au long du processus :

- 187 620 candidats inscrits aux concours (*contre 104 492 en 2022*), soit une hausse de plus de 30 % sur un an.
- 20 389 candidats présents aux épreuves (*contre 75 562 en 2022*), traduisant un taux de présence proche de 67 %.
- 20 240 lauréats admis à l'issue des épreuves, un chiffre également en nette progression (*15 506 lauréats en 2022*), confirmant l'élargissement des viviers de recrutement.

Ce regain d'activité permet de repositionner 2023 comme une année dynamique en matière d'accès par concours à la fonction publique territoriale.

Cette hausse s'explique par le transfert des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B, depuis le 1er janvier 2022, et par les conventionnements avec les SDIS pour les opérations concernant la catégorie C.

UNE OFFRE DE POSTES EN FORTE AUGMENTATION

Le pic du nombre de postes ouverts en 2023 s'explique aussi par l'organisation de concours massifs dans certains cadres d'emplois stratégiques *(notamment administratifs, techniques ou médico-sociaux*), et par les besoins cumulés non pourvus des années précédentes. Ce rattrapage est d'autant plus notable qu'il intervient dans un contexte de tensions sur le recrutement.

DES CONCOURS À FORTS ENJEUX POUR LE RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS

Avec plus de 20 000 lauréats, les concours de 2023 ont permis un renouvellement important des effectifs territoriaux. Environ un candidat sur quatre à la FPT a passé les épreuves.

Le taux de réussite moyen s'inscrit dans la continuité des années antérieures et la sélectivité des concours reste toujours marquée. Il convient toutefois de souligner que certains concours très demandés conservent encore une sélectivité forte, tandis que d'autres (*souvent en tension*) peinent à pourvoir tous les postes.

UNE PRESSION TOUJOURS FORTE SUR CERTAINS CONCOURS

Malgré l'augmentation du nombre de concours et de postes ouverts, les chiffres montrent finalement un maintien de l'attractivité des concours dans certaines filières (*notamment administrative et médico-sociale*), avec un nombre élevé de candidatures.

Les concours territoriaux de 2023 marquent un tournant, tant en volume qu'en dynamique. Ils confirment que la voie statutaire reste le pilier du recrutement territorial, tout en soulignant l'importance de la planification des besoins en emplois et de l'accompagnement des candidats.

Pour les élus et DRH des collectivités, les enseignements de 2023 doivent inciter à anticiper dès à présent les futures sessions, en articulant les concours avec d'autres leviers RH : GPEEC, attractivité, gestion des viviers, et parcours d'intégration.

FOCUS SUR LES FEMMES

Les concours de catégorie B présentent une forte féminisation (*84 % de lauréates*), probablement liée à la prédominance des femmes dans la filière administrative, très représentée dans cette catégorie.

Répartition des lauréates de concours ou d'examen professionnel en 2023 en fonction de la catégorie

	Concours	Examen professionnel
Catégorie A	45 %	74 %
Catégorie B	84 %	20 %
Catégorie C	45 %	51 %

À l'inverse, les examens professionnels de catégorie B n'enregistrent que 20 % de lauréates, suggérant une sous-représentation des femmes dans les parcours de promotion interne en particulier sur la filière technique. Ce décalage pourrait s'expliquer par les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux postes d'encadrement, particulièrement dans les filières techniques historiquement masculines.

Globalement, ces écarts illustrent une segmentation genrée des filières : la filière administrative, très féminisée, donne plus accès à certaines voies d'évolution, tandis que les fonctions d'encadrement, notamment techniques, restent peu accessibles aux *femmes*. Cette situation doit interroger sur les leviers à mobiliser *(formations, valorisation des parcours, quotas, accompagnement spécifique*) pour promouvoir une meilleure égalité d'accès aux responsabilités.

Soulever ces déséquilibres est essentiel pour bâtir une gestion des ressources humaines réellement équitable dans la fonction publique.

LES EXAMENS PROFESSIONNELS 2023 ORGANISÉS PAR LES CDG

En 2023, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé de nombreux examens professionnels destinés à la promotion interne ou à l'avancement des agents. Ces examens professionnels (*distincts des concours internes*) permettent aux fonctionnaires territoriaux en poste d'accéder à des grades supérieurs au sein de leur cadre d'emplois, ou à des cadres d'emplois supérieurs.

UNE PARTICIPATION ÉLEVÉE

Au total, **23 102 candidats ont été inscrits et admis à concourir** sur l'ensemble des examens professionnels organisés en 2023. Parmi eux, 19 694 se sont effectivement présentés à la première épreuve, soit un taux de présence global de 85 %.

Ce chiffre de participation atteste de l'intérêt marqué des agents territoriaux pour ces voies d'évolution interne, ainsi que de l'ampleur des opérations d'examens menées par les CDG sur l'année.

PRÈS DE LA MOITIÉ DES CANDIDATS ADMIS

Sur l'ensemble des participants, **14 174 candidats ont été déclarés admissibles** (*ayant réussi les épreuves écrites d'admissibilité*) et, in fine, 8 974 lauréats ont été proclamés à l'issue des épreuves d'admission. Le taux de réussite global s'établit ainsi à 46 % des présents. Autrement dit, près d'un candidat sur deux ayant composé aux examens professionnels en 2023 a réussi à obtenir son examen.

La catégorie C se distingue par son poids prépondérant dans le volume des lauréats et par une probabilité de succès plus élevée. Au total, la catégorie C a fourni environ 47 % des inscrits et 60 % des lauréats de l'ensemble des examens professionnels de 2023, traduisant l'importance de ce vivier.

Les catégories A et B représentent respectivement 24 % et 28 % des inscrits (*18 % et 22 % des lauréats*). Ces chiffres reflètent en partie la structure des effectifs territoriaux (*largement dominée par la catégorie C*).

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Candidats inscrits et admis à concourir	5 637	6 561	10 904	**23 102**
Candidats présents à la première épreuve	4 877	5 198	9 619	**19 694**
Taux de présence	87 %	79 %	88 %	**85 %**
Candidats admissibles	2 359	3 396	8 419	**14 174**
Lauréats	1 606	1 987	5 381	**8 974**
Taux de réussite	33 %	38 %	56 %	**46 %**

TOP 5 DES EXAMENS PROFESSIONNELS LES PLUS REPRÉSENTÉS

Ces cinq examens professionnels concentrent près de 20 500 inscrits, soit environ 89 % de l'ensemble des candidats aux examens professionnels de 2023.

	Inscrits et admis à concourir	Taux de présence	Taux de réussite
Agent de maîtrise	6 228	88 %	49 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	4 676	89 %	66 %
Attaché principal	4 627	84 %	32 %
Technicien principal de 2e classe	3 651	81 %	28 %
Technicien principal de 1re classe	1 315	82 %	54 %

On observe également une hétérogénéité des taux de réussite parmi ces examens phares.

Cette disparité rejoint les différences déjà constatées entre catégories hiérarchiques : les examens de catégorie C (*par exemple adjoint administratif principal 2e classe*) ont permis la réussite d'une proportion importante de candidats, alors que les examens de catégorie A ou certains de catégorie B restent très sélectifs.

Non seulement les agents de catégorie C forment le gros des effectifs territoriaux, mais ils participent massivement aux épreuves de d'examen professionnel.

Cette tendance s'explique aussi par la pyramide des emplois territoriaux (*beaucoup de postes de base ouvrant des possibilités d'avancement*) et par la volonté des collectivités de valoriser l'expérience de ces agents de terrain.

Pour les décideurs, elle souligne l'importance d'accompagner et de former les agents dans leurs perspectives d'évolution, puisque c'est à ce niveau que se concentrent les aspirations et les opportunités de mobilité interne. Il s'agit d'un levier essentiel pour dynamiser les parcours professionnels de la majorité des agents territoriaux.

UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR LA GESTION DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Ce volume significatif de lauréats aux examens professionnels contribue à motiver les agents en récompensant leur expérience et leurs compétences. Il permet aux collectivités de pourvoir des postes vacants ou émergents en s'appuyant sur les talents internes.

Dans un contexte où la fidélisation des agents et la valorisation des parcours professionnels sont cruciales, le succès aux examens professionnels joue un rôle d'entraînement. Les collectivités ont tout intérêt à considérer ces dispositifs d'examens comme un moyen de développement des compétences internes et d'adaptation de l'organisation aux besoins nouveaux.

En conclusion, ce bilan des examens professionnels organisés par les CDG en 2023 met en évidence une participation soutenue des agents territoriaux et une proportion notable de réussites, particulièrement marquée en catégorie C.

Les tendances observées (*poids prédominant des cadres d'emplois de base, contrastes de sélectivité selon les filières, impact direct sur les mobilités de carrière*) invitent les collectivités à poursuivre une politique RH proactive en matière d'avancement et de promotion interne.

Les examens professionnels s'affirment comme un vecteur de promotion sociale et d'optimisation des ressources humaines : ils permettent d'accompagner l'évolution des agents en reconnaissant leurs mérites et en répondant aux besoins en compétences des services publics locaux.

FOCUS SUR L'ÂGE DES CANDIDATS

En 2023, conformément aux années précédentes, les femmes candidates aux concours sont plus âgées que les hommes avec 37,7 ans contre 34,7 ans.

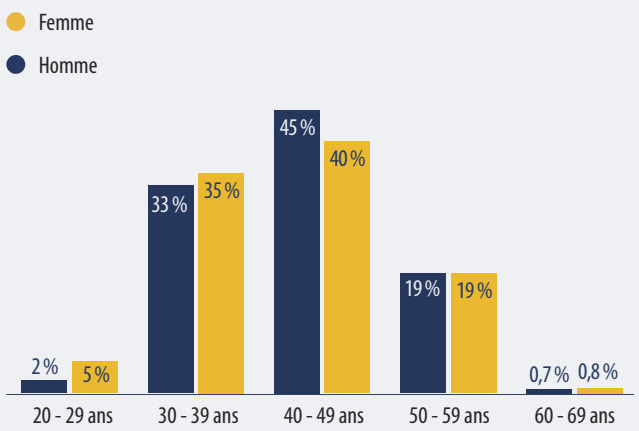
La proportion d'hommes est plus élevée que celle des femmes entre 16 et 30 ans, alors que la proportion de femmes est plus élevée dans les tranches d'âge après 30 ans.

Quand 68 % des candidats ont entre 20 et 39 ans, seulement 55 % des candidates appartiennent à cette tranche d'âge.

Cette différence s'explique par le fait que la catégorie C compte 72 % de candidats âgés de 20 à 39 ans, cette proportion monte jusqu'à 78 % chez les hommes (*contre 67 % chez les femmes*).

De plus, les femmes de la catégorie B entre 30 et 49 ans représentent 67 % des femmes de cette catégorie sachant que 64 % des femmes présentes aux épreuves (toutes catégories confondues) sont issues de la catégorie B.

Répartition des candidats aux examens professionnels présents à la première épreuve (2023) selon le genre et la tranche d'âge



Comme attendu, l'âge moyen des candidats aux examens professionnels (42,7 ans) est supérieur à celui des candidats aux concours (36,5 ans).

L'âge des candidats semble assez similaire, sur l'année 2023. Les examens professionnels étaient plus paritaires que les concours avec 52 % d'hommes et 48 % de femmes (*contre 30 % d'hommes et 70 % de femmes*), traduisant une plus grande homogénéité entre les profils des hommes et des femmes.

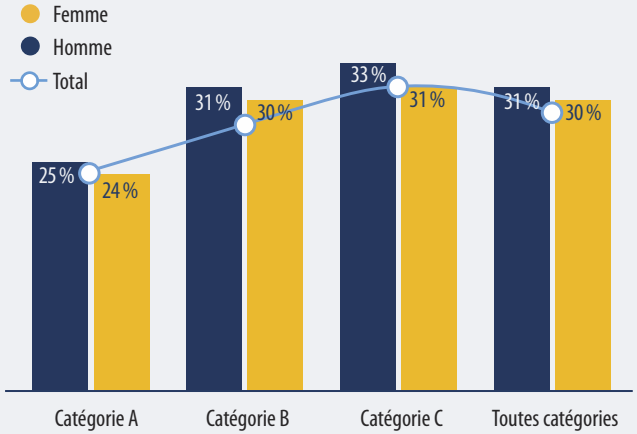
75 % des candidats aux examens professionnels sont âgés entre 30 et 49 ans. Ces opérations sont clairement perçues comme moyen d'évolution professionnelle en milieu de carrière.

Les concours semblent plus recherchés au début de la carrière des agents, ils permettent d'acquérir une situation professionnelle plus favorable, les concours étant plus accessibles et moins soumis aux conditions d'ancienneté.

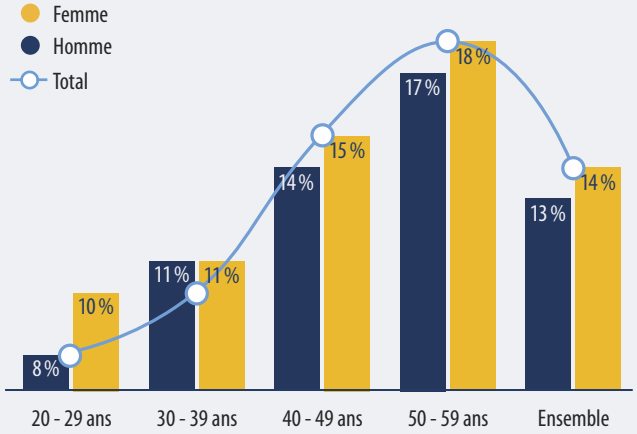
FOCUS SUR L'ABSENTÉISME AUX CONCOURS - MILLÉSIME 2023

Il existe une corrélation entre la sélectivité et l'absentéisme, dans le cadre des concours et des examens professionnels.

Répartition de l'absentéisme aux concours par catégorie et genre en 2023



Part de l'absentéisme aux examens par tranche d'âge et genre en 2023*



** Les candidats de moins de 20 ans et de plus de 60 ans ne sont pas représentés sur le graphique, les effectifs de ces classes d'âges étant trop faibles. Les deux classes d'âges sont toutefois comprises dans « Ensemble ». Les données proviennent d'un échantillon non-exhaustif de 13 889 admis à concourir, des seules sessions qui indiquent le nombre d'absents à la première épreuve. La moyenne de l'échantillon diffère légèrement de la moyenne de l'ensemble des examens professionnels organisés en 2023.*

Lorsque la sélectivité augmente, l'absentéisme augmente également de 5,4 points ; quand la sélectivité passe de 2 à 3, l'absentéisme passe de 10,8 % à 16,2 %. Pour les examens professionnels lorsque la sélectivité augmente d'une unité, l'absentéisme augmente de 6,9 points ; quand la sélectivité passe de 2 à 3, l'absentéisme passe de 13,8 % à 20,7 %.

Quand la catégorie A présente 24 % d'absentéisme, elle a un taux de réussite de 2,8 candidats présents par lauréat, la catégorie B avec 28,3 % d'absentéisme présente 5,4 candidats présents par lauréat. Seule la catégorie C fait exception avec une sélectivité plus faible que la catégorie B (4,4) et un absentéisme supérieur de 31 % (*tirés vers le haut par les filières Sécurité et Incendie*).

L'absentéisme des hommes est supérieur à celui des femmes, en 2023 *(30,8 % contre 29,7 % les femmes*). Cette différence est présente dans les données des années précédentes (notamment 2021-2022).

Dans le cadre des examens professionnels, l'absentéisme croît avec l'âge des candidats : alors qu'il est de 8 % chez les 20-29 et de 10,5 % chez les 30-39 ans, il atteint 17,6 % chez les 50-59 ans. La tendance est la même quel que soit le genre des candidats. L'absentéisme homme-femme ne présente pas de différences significatives contrairement au concours (13,9 % pour les femmes et 13,3 % pour les hommes).

Plus les concours ou examens professionnels sont sélectifs, plus le risque est grand que les candidats ne se représentent pas aux épreuves. On peut supposer que les candidats connaissent la difficulté du concours et font des choix d'ordre émotionnel (*les candidats préfèrent un retrait à un échec*) ou rationnel (*les candidats moins bien préparés sachant leurs chances compromises ne viennent pas concourir*).

D'autres raisons morales peuvent aussi être invoquées, un candidat qui valorise peu l'importance de concourir à un examen a plus de chance de ne pas se présenter. C'est certainement une combinaison de ces facteurs qui explique l'absentéisme plus élevé des hommes aux concours, qui disparaît lors des examens professionnels.

Si on remarque une corrélation entre l'absentéisme et la sélectivité, la deuxième n'est pas la seule cause de la première et n'est pas un fait immuable. D'autres éléments peuvent influer comme des raisons de logistique personnelle (*lieu du concours éloigné, difficultés d'accès, raisons familiales ou personnelles*).

FOCUS SUR L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES CANDIDATS MILLÉSIME 2023

Les 5 principaux départements d'origine des candidats font partie des 15 départements les plus peuplés hors région parisienne. Le département francilien avec le plus d'inscriptions est l'Essonne (91). À noter aussi que les Bouches-du-Rhône (3e *département de France en termes de population*) ne font pas partie du top 10 des départements d'origine.

De plus, dans le top 5 des départements de 2023, 4 départements ont en leur sein une métropole de taille importante (*Lille, Toulouse, Bordeaux et Lyon*).

Concours

	Part des inscrits	Inscrits pour 1 000 habitants 2023	Taux d'administration 2023
Nord (59)	4,8 %	2,7	30,1
Haute-Garonne (31)	3,1 %	3,2	34,9
Pas-de-Calais (62)	3 %	2,9	26
Gironde (33)	2,8 %	2,5	31,7
Rhône (69)	2,8 %	2,2	28,9
La Réunion (974)	2,6 %	4,4	38
Hérault (34)	2,6 %	3,3	34,4
Corse (2A et 2B)	0,8 %	3,3	38,8
Aude (11)	0,8 %	3,3	35,9

Examens professionnels

	Part des inscrits	Taux d'administration 2023
Loire-Atlantique (44)	3,7 %	28
Nord (59)	3,7 %	30,1
Bouches-du-Rhône (13)	3,5 %	33,1
Haute-Garonne (31)	3,3 %	34,6
Gironde (33)	3,2 %	31,7
Var (83)	3,2 %	29,9
Rhône (69)	3 %	39,9
La Réunion (974)	2,9 %	38
Hérault (34)	2,7 %	34,4
Isère (38)	2,7 %	28,5

Parmi les 5 départements avec le plus d'inscrits pour 1 000 habitants, on retrouve des départements avec de forts taux d'administration, éloignés et insulaires : La Réunion et les deux départements de la Corse, ainsi que 3 départements d'Occitanie, où les concours semblent très attractifs avec les départements de l'Aude, de l'Hérault et de la Haute-Garonne.

Le top 10 des examens professionnels suit la même logique, les départements les plus peuplés (*hors région parisienne*) sont représentés.

L'absence de la région parisienne peut s'expliquer par une attractivité plus faible de la fonction publique territoriale, en concurrence avec le privé dans le moteur économique du pays (*salaires plus attractifs*) et également avec la fonction publique d'État.

En 2021, les départements de la Grande Couronne ont des taux d'administration pour la fonction publique territoriale compris entre 17 et 23 agents pour 1 000 habitants. L'Essonne se distingue avec un taux d'administration qui se rapproche des chiffres de la Petite Couronne avec plus de 24 agents pour 1 000 habitants.

Globalement, les différents rapports de l'INSEE et de la DGAFP rapportent une stagnation du nombre d'agents de la fonction publique territoriale dans ces départements.

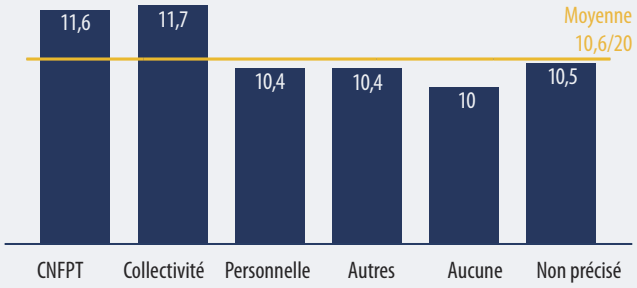
Ce faisant, les besoins de fonctionnaires territoriaux remontés par les collectivités sont minorés, et cela pourrait expliquer que le nombre de fonctionnaires diminue. L'activité économique est polarisée au centre des Régions, expliquant la concentration des fonctionnaires territoriaux dans les pôles.

FOCUS SUR LA PRÉPARATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS MILLÉSIME 2023

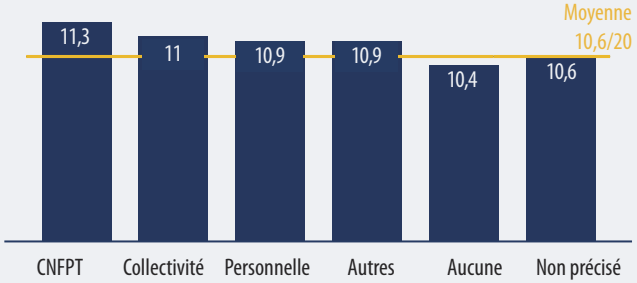
L'échantillon de la base de données AGHIRE Concours n'est pas exhaustif. Il comprend seulement 36 863 admis à concourir en 2023. Des concours importants comme ceux de rédacteur, caporal de Sapeurs-Pompiers Professionnel, ATSEM, rédacteur principal de 2e classe et animateur (*entre 3 000 et 36 000 admis à concourir*) ne sont pas représentés.

L'échantillon sur l'absentéisme aux concours n'est pas exhaustif. Il comprend 55 885 admis à concourir. Manquent les concours importants de rédacteur, caporal de Sapeurs-Pompiers Professionnel, rédacteur principal de 2e classe.

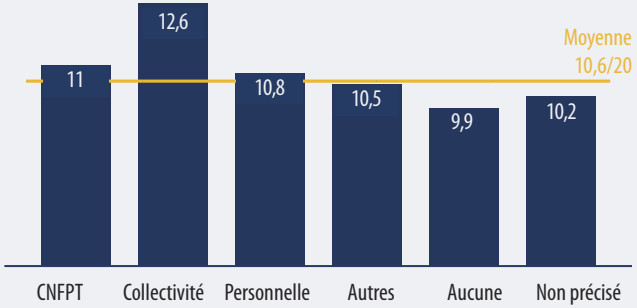
Moyenne des notes des 20-29 ans en fonction de la préparation aux concours



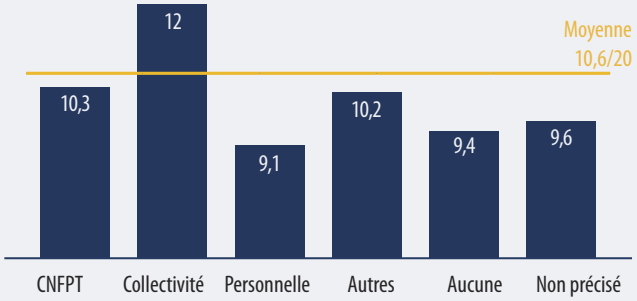
Moyenne des notes des 30-39 ans en fonction de la préparation aux concours



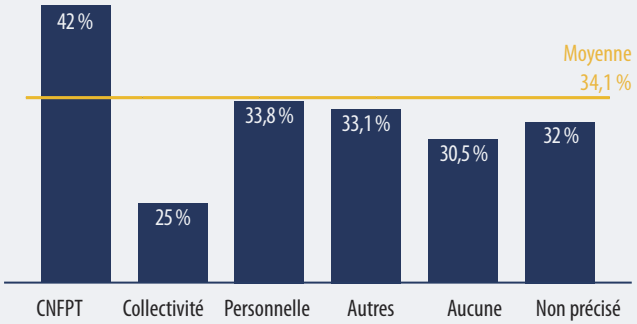
Moyenne des notes des 40-49 ans en fonction de la préparation aux concours



Moyenne des notes des 50-59 ans en fonction de la préparation aux concours



Taux de réussite aux examens professionnels en fonction de la préparation



Les candidats aux concours et examens professionnels qui suivent une préparation CNFPT ou interne au sein de leur collectivité, ont les meilleurs résultats et dépassent 11/20 pour de nombreuses classes d'âge. Proche de la moyenne, la préparation personnelle est également un facteur de réussite.

Les notes des concours décroissent avec l'âge : la moyenne des 20-39 est supérieure à celle des 40-59 ans (*10,7 contre 10,2*). Cette différence doit être liée à des aspects motivationnels : les candidats les plus jeunes peuvent moins bénéficier de dispositifs comme l'avancement de grade ou la promotion interne ; le concours leur permet donc une évolution de carrière plus rapide. Les résultats sont conformes à ceux observés sur les deux années précédentes. Les candidats les plus jeunes pourraient aussi avoir un avantage en termes de méthodologie acquise et appliquée dans un passé plus récent.

Les candidats aux concours suivant une formation CNFPT ou au sein de leur collectivité désertent moins les épreuves avec des taux d'absentéisme moins élevés (*10 % et 8 %*) que la moyenne de l'ensemble des candidats (*16 %*). Les candidats suivant une préparation dite « personnelle » ou d'autres préparations ou ne suivant aucune préparation sont plus absents que la moyenne des candidats (*respectivement 24 %, 20 % et 19 %*).

Même tendance pour les examens professionnels. L'absentéisme moyen mesuré est autour de 15 %. La préparation CNFPT reste au-dessous de la moyenne (6 %), tandis que pour ceux ayant suivi la préparation en collectivité, ce chiffre est conforme la moyenne.

RÉUSSITE SELON LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE DONNÉES 2023

Avec l'analyse des années précédentes (2021-2022), les candidats de catégorie C ont les meilleurs taux de réussite aux concours et examens professionnels. Cette année fait exception : les candidats de catégorie A présentent les meilleurs résultats aux concours avec 35 % de lauréats par candidats présents, alors que la catégorie C n'est qu'à 23 %.

La catégorie B suit la tendance pluriannuelle, avec 18 % de lauréats par candidats, elle apparaît comme la catégorie la plus sélective (*nombre de lauréats / postes à pourvoir x 100*). Cette différence est due à l'absence de concours de catégorie A de la filière administrative en 2023. Les concours de catégorie B de la filière administrative présentent les taux de réussite les plus faibles (*15 % des présents*). Seule la filière culturelle (*dans la catégorie B*) affiche des résultats moins favorables avec 11,5 % de lauréats présents. L'attractivité de la catégorie B est corroborée par un taux de pourvoi de 84 % des postes ouverts.

Comme lors des années précédentes, on observe que les femmes candidates concourent dans les filières plus sélectives que les hommes.

En effet, les femmes ont un taux de réussite de 19,9 % par présent, contre 24,4 % pour les hommes. Cette différence s'explique par le fait que 35 % du total des femmes concourent dans la filière administrative (*87 % de femmes présentes à la première épreuve dans cette filière*), alors qu'avec ses 15 % de lauréats, c'est la filière la plus sélective.

À l'opposé, la filière technique, qui présente 27 % de femmes, affiche 28,5 % de lauréats par rapport aux présents.

Les examens professionnels de catégorie C ont une sélectivité moindre avec 1,78 présent à la première épreuve pour un lauréat. Le taux de réussite s'élève à 56 % des candidats présents. En 2023, les deux examens professionnels les plus sélectifs sont celui de technicien principal de 2e classe (*3,5 présents pour 1 lauréat*) et attaché principal (*3,1 présents pour 1 lauréat*), soient des taux de réussite aux épreuves respectivement de 28 % et de 31%. La catégorie A est la plus sélective (*3,0 présents pour 1 lauréat*) contrairement à ce que l'on observe pour les concours, devant la catégorie B (2,6).

En conclusion, la réussite des candidats est liée à :

- La catégorie et la filière du concours.
  Les candidats de la catégorie C et des filières techniques réussissent mieux que ceux des catégories B ou A et que les candidats de la filière administrative.
- L'âge des candidats.
  Les candidats les plus jeunes (*de 20 à 39 ans*) obtiennent les meilleurs résultats.
- La préparation aux épreuves.
  Avec une préparation CNFPT ou en collectivité, les candidats ont de meilleurs résultats en moyenne (*toutes catégories confondues*) et ils sont aussi moins absents aux épreuves.

FOCUS SUR… LES DONNÉES RETRAITE



DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FPT EN 2023 : ÉTAT DES LIEUX

TENDANCES GÉNÉRALES

En 2023, la CNRACL (*Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales*) a enregistré 72 794 nouvelles attributions de pensions de droit direct, dont 47 684 concernaient des agents de la Fonction Publique Territoriale. Ce volume de départs en retraite dans la FPT est en légère baisse par rapport à 2022 (*on comptait 48 823 nouveaux retraités territoriaux en 2022, soit -2,3 %*).

Cette diminution s'explique par le recul des départs pour limite d'âge ou retraite normale, partiellement compensé par une hausse des retraites pour invalidité. En effet, 5 170 pensions ont été attribuées pour invalidité aux territoriaux en 2023, contre 4 649 en 2022. Ainsi, environ 11 % des nouveaux retraités de la FPT en 2023 sont partis pour invalidité, proportion en hausse par rapport à l'année précédente (*où elle tournait autour de 9,5 %*). Inversement, les départs au titre de la vieillesse (*retraite pour limite d'âge ou anticipée hors invalidité*) ont légèrement fléchi, passant de 44 174 en 2022 à 42 514 en 2023 dans la FPT.

L'âge moyen de liquidation d'une pension est resté pratiquement stable entre 2022 et 2023. D'après la CNRACL, l'âge moyen des nouveaux retraités (*tous régimes confondus*) est d'environ 63,2 ans en 2023, contre 63,1 ans en 2022.

Dans la fonction publique territoriale spécifiquement, l'âge moyen de départ pour une pension de vieillesse se situe autour de 62,8 ans, tandis que celui des départs pour invalidité est nettement plus bas (*environ 57,8 ans en moyenne*). Ce différentiel s'explique par la nature même des retraites pour invalidité, qui touchent des agents contraints de cesser leur activité plus tôt pour raisons de santé.

Parmi les grandes tendances observées en 2023, figure également la structure des motifs de départ à la retraite.

La très grande majorité des retraités territoriaux liquide une pension de vieillesse au titre des droits directs (*89 % des cas*), contre 11 % pour invalidité. Au sein même des départs pour vieillesse, on note que plus de la moitié (53,4 %) correspondent à des pensions « normales », c'est-à-dire des départs une fois les conditions remplies ouvrant droit à une pension complète . Cette part des retraites « normales » a augmenté d'environ 1 point par rapport à 2022, traduisant un recul relatif des autres dispositifs de départ.

En parallèle, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue demeure très utilisé dans la FPT : il concerne un tiers des nouveaux retraités territoriaux en 2023 (33,3 %). Autrement dit, une part importante d'agents territoriaux a pu partir avant l'âge légal grâce à une carrière débutée jeune et suffisamment longue. À titre de comparaison, ce même dispositif des carrières longues n'a représenté que 13,3 % des départs dans la fonction publique hospitalière en 2023.

Répartition des nouveaux pensionnés en 2023 en fonction du genre et du motif de départ à la retraite

	Femme	Homme	Total
Motif vieillesse	24 473	18 041	42 514
Motif invalidité	3 229	1 941	5 170
Total	**27 702**	**19 982**	**47 684**

Les autres formes de départ anticipé (*hors invalidité*) jouent un rôle plus marginal. Par exemple, les retraites anticipées pour catégorie active (*métiers à risques ou pénibilité particulière, comme les sapeurs-pompiers*) ne constituent que 5,8 % des pensions civiles directes en 2023 dans la FPT, et les départs anticipés pour raisons familiales (*parents de trois enfants, dispositif fermé en 2011*) ou au titre de fonctionnaire handicapé représentent chacun moins de 1 % des départs.

Ces éléments confirment que le profil des départs à la retraite en 2023 se caractérise par un recours majoritaire aux dispositifs classiques (*limite d'âge ou départ volontaire à taux plein*) et carrières longues, tandis que les dispositifs exceptionnels continuent de décliner.

Entre 2022 et 2023, on constate une baisse du nombre total de départs, concentrée sur les pensions de vieillesse dans la FPT et la FPH, ainsi qu'un poids relatif plus élevé des départs pour invalidité tant dans la FPT qu'à l'hospitalière.

En 2023 les femmes représentent la majorité des nouveaux retraités, aussi bien dans la FPT (*58 % de femmes*) que dans la FPH (*80 % de femmes*). Par ailleurs, on observe qu'entre 2022 et 2023, le total des pensions directes liquidées a diminué (*de 75 264 à 72 794, soit -3,3 % au global*), essentiellement du fait du recul des départs pour vieillesse (baisse de 3 300 pensions), alors que les départs pour invalidité ont augmenté (*+814 pensions au global*).

Cette évolution se retrouve dans chaque versant : dans la FPT, les nouvelles pensions de vieillesse ont baissé d'environ 3,7 %, tandis que les pensions d'invalidité ont augmenté de 11 % en un an.

RÉPARTITION PAR GENRE DES DÉPARTS

En 2023, les femmes constituent la majorité des agents partis à la retraite dans la fonction publique territoriale. Sur les 47 684 nouveaux retraités territoriaux de l'année, 27 702 sont des femmes, soit 58,1 % du total. Les hommes (*19 982 départs soit 41,9 %*) représentent un peu plus de deux cinquièmes des effectifs partants.

Ce déséquilibre en faveur des femmes reflète en partie la structure de l'emploi territorial, où les femmes sont légèrement majoritaires dans de nombreux cadres d'emplois (*notamment dans les filières administrative, sociale, médico- sociale et culturelle*).

L'écart de genre parmi les retraités de la FPT s'est accentué par rapport aux générations précédentes. À titre de comparaison, l'ensemble des pensionnés CNRACL (*tous régimes confondus*)

vivants au 31 décembre 2023 se répartit à 57,6 % de femmes et 42,4 % d'hommes. Le fait que les femmes représente une proportion encore plus forte parmi les nouveaux retraités territoriaux peut s'expliquer par la féminisation progressive des effectifs dans certaines filières territoriales au fil des décennies, ainsi que par une espérance de vie plus élevée conduisant les femmes à atteindre plus souvent l'âge de la retraite.

Il convient de noter que la répartition par genre varie selon le motif de départ. Les femmes sont majoritaires aussi bien dans les retraites pour vieillesse (*environ 57,5 % des départs vieillesse de la FPT en 2023*) que dans les retraites pour invalidité (*62,4 % des départs invalidité*).

L'écart est un peu plus marqué pour les pensions d'invalidité, ce qui signifie que proportionnellement, les femmes territoriales partent légèrement plus souvent en retraite pour raisons d'invalidité que leurs collègues masculins. Cela peut être lié à la répartition des métiers et des conditions de travail : dans les filières à prédominance féminine (*aide à domicile, soins, médico-social…*), les contraintes physiques et l'usure professionnelle peuvent conduire à davantage d'invalidités reconnues en fin de carrière.

À l'inverse, dans la fonction publique hospitalière, où les femmes représentent 80 % des nouveaux retraités, la part des invalidités est plus faible (*seulement 7,7 % des hommes et 7,9 % des femmes agents hospitaliers ont liquidé une pension pour invalidité en 2023*), traduisant peut-être des politiques de maintien dans l'emploi différentes ou une santé au travail distincte selon les versants.

Enfin, on observe que l'âge moyen de départ diffère légèrement entre hommes et femmes. D'une manière générale dans la FPT, les femmes partent un peu plus tard que les hommes, en raison de carrières plus heurtées en moyenne (*interruption de carrière pour maternité ou temps partiels plus fréquents*) nécessitant souvent de prolonger l'activité pour atteindre le taux plein. Par exemple, en 2023, l'âge moyen de liquidation d'une pension de vieillesse directe était de 63 ans pour les femmes agents territoriaux et 62 ans pour les hommes agents territoriaux.

Cette tendance à un départ un peu plus tardif des femmes se vérifie surtout pour les retraites pour limite d'âge ou carrières longues, les dispositifs d'âge étant ajustés pour compenser en partie les durées de cotisation incomplètes.

FOCUS SUR LES DÉPARTS POUR INVALIDITÉ

En 2023, les départs pour invalidité ont concerné environ un agent sur dix dans la FPT, avec 5 170 nouveaux pensionnés, en hausse par rapport à 2022 (*4 649 départs*).

Cette augmentation (+11 % en un an) contraste avec la tendance générale de légère baisse des départs pour limite d'âge, et contribue à maintenir le volume global de départs à un niveau élevé malgré la décélération des départs « classiques ».

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la part non négligeable, et croissante, des invalidités dans les retraites d'agents territoriaux.

D'une part, la pyramide des âges des agents territoriaux atteint un point où de nombreux agents ayant eu des métiers pénibles arrivent en fin de carrière. Certains, usés par des années de service, ne remplissent pas forcément les conditions pour une retraite anticipée « active » mais voient leur état de santé dégradé justifiant alors une mise à la retraite anticipée pour invalidité.

D'autre part, les démarches de reconnaissance d'invalidité et les politiques de prévention en collectivité ont évolué, pouvant conduire à davantage de départs anticipés sécurisés pour raison médicale. Il est à noter que l'âge moyen des nouveaux pensionnés pour invalidité dans la FPT est de 58 ans environ, soit presque 5 ans de moins que l'âge moyen des retraités pour limite d'âge.

Bon nombre de ces départs pour invalidité interviennent donc avant 60 ans, signe que les agents concernés ont dû cesser leur activité bien avant l'âge légal de la retraite en raison de problèmes de santé.

Parmi ces 5 170 agents partis pour invalidité, on retrouve une surreprésentation féminine (*62 % de femmes*) et vraisemblablement une proportion importante d'agents de catégorie C (*emplois d'exécution*) où les contraintes physiques sont élevées. Les données du recueil statistique indiquent en effet que les invalidités touchent davantage les catégories aux indices et grades moins élevés.

Par exemple, l'indice moyen de liquidation pour les pensionnés invalidité est de 408 chez les territoriaux (en indice majoré), inférieur à celui des pensionnés pour vieillesse. Cet écart suggère que les agents de catégorie C (*plus souvent des femmes*) partent plus fréquemment en invalidité, possiblement du fait de conditions de travail plus pénibles (*agents d'entretien, aides à domicile, ATSEM, etc.*).

Enfin, il convient de souligner que les départs pour invalidité, bien qu'anticipés, ne représentent pas une « surprise » statistique pour la CNRACL : ils s'inscrivent dans une tendance observée de longue date.

ZOOM SUR… LES GESTIONNAIRES FINANCES

Assistant de gestion financière, budgétaire et comptable



24 180 AGENTS*

près de 1,5 % de l'effectif total de la FPT

STATUT DES AGENTS

FONCTIONNAIRE 82 %

CONTRACTUEL 18 %

CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

A 10 %

B 15 %

C 75 %

AGENTS EN POSTE DANS

1ER COMMUNES

2E DÉPARTEMENTS

3E INTERCOMMUNALITÉS

GENRE

12 %

88 %

ÂGE

ÂGE MOYEN
46 ANS ET 3 MOIS

ÂGE MÉDIAN
48 ANS

NIVEAU DE DIPLÔME

AUCUN DIPLÔME 8 %

CAP 14 %

BAC 35 %

BTS 30 %

LICENCE 10 %

MASTER 3 %

RÉMUNÉRATION

SALAIRE MOYEN ANNUEL
31 602 € BRUTS

ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ MÉDIANE
9 ANS

ANCIENNETÉ MOYENNE
12 ANS

TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS COMPLET 82 %

TEMPS PLEIN 91 %

TÉLÉTRAVAIL 23 %

FORMATION

MOYENNE ANNUELLE
4 JOURS / AGENT

60 % DES AGENTS
SATISFAITS / TRÈS SATISFAITS
DES FORMATIONS CNFPT SUR LE MÉTIER

RETRAITE

34 % DES AGENTS ONT + DE 55 ANS

D'ICI 3 ANS 6 %

D'ICI 5 ANS 14 %

RECRUTEMENT

47 jours — DURÉE MOYENNE DE PUBLICATION D'UNE OFFRE

4 982 OFFRES DE POSTES PUBLIÉES EN 2024

438 CONSULTATIONS EN MOYENNE PAR ANNONCE PUBLIÉE

54 % DES OFFRES SONT SUIVIES D'UNE NOMINATION

3,2 % DE RECRUTEMENTS INFRUCTEUX

CONDITIONS DE TRAVAIL

4 AGENTS EN MOYENNE PAR SERVICE FINANCES

15 JOURS D'ABSENCE /AGENT EN MOYENNE/AN

** 1 631 répondants se déclarant sur ce métier d'après l'enquête des CDG réalisées entre mars et mai 2025. Pas de redressement appliqué*

ANALYSE DU MÉTIER GESTIONNAIRE FINANCIER EN COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Analyse basée sur 1 631 répondants

RÔLE ET MISSIONS

Le gestionnaire financier joue un rôle central dans la gestion des finances locales. Ses principales responsabilités incluent :

- **La gestion budgétaire :**
  Préparation, exécution, suivi et analyse des budgets.
- **L'optimisation des ressources :**
  Recherche de financements, maîtrise des dépenses, pilotage des recettes.
- **Le respect des règles comptables et budgétaires :**
  Application des cadres réglementaires (*M57, M4, etc.*).
- **L'accompagnement des élus et services :**
  Conseil stratégique, appui à la prise de décision, vulgarisation des enjeux financiers.
- **La supervision des outils de pilotage :**
  Exploitation de logiciels spécialisés (*logiciels finance/RH, Excel*), tableaux de bord.

COMPÉTENCES CLÉS

TECHNIQUES

- Maîtrise de la comptabilité publique et des outils métiers.
- Capacité d'analyse financière et de projection budgétaire.
- Connaissance des procédures de marchés publics et de subvention.

TRANSVERSALES

- **Rigueur et méthode** pour gérer des échéances serrées.
- **Polyvalence** pour traiter des sujets variés (*RH, aménagement, etc.*).
- **Adaptabilité** face aux urgences ou à l'évolution des règles.
- **Qualités relationnelles** pour la pédagogie avec les élus, la coordination avec les services…

COMPORTEMENTALES (*SOFT SKILLS*)

- Sens aigu du service public et déontologie.
- Résistance à la pression et esprit de responsabilité.
- Curiosité et veille réglementaire continue.

SOURCES DE MOTIVATION

- **Agir pour l'intérêt général** en soutenant les projets locaux.
- **Diversité des missions** qui évite la routine et stimule la réflexion.
- **Autonomie et responsabilité**, avec un impact direct sur la gestion de la collectivité.
- **Reconnaissance professionnelle** au sein des équipes et des élus.

CONTRAINTES ET DÉFIS

- **Charge administrative importante :**
  Réglementation dense, flux dématérialisés, pics d'activité (*notamment en début d'année*).
- **Relations parfois tendues :**
  Délais de décision politique, coordination avec les services, contraintes de la trésorerie.
- **Moyens limités :**
  Effectifs restreints, besoins de formation, outils parfois obsolètes.
- **Pression constante** liée à la rigueur exigée dans la gestion de fonds publics.

PROFIL RECHERCHÉ

- **Formation :** Bac+3 à Bac+5 en finances publiques, comptabilité ou gestion.
- **Expérience souhaitée** dans le secteur public local et connaissance de ses spécificités.
- **Qualités humaines :** patience, pédagogie, sens de l'analyse, discrétion.

ÉVOLUTIONS POSSIBLES

- Vers des fonctions de direction (*DAF, secrétaire général*) ou de conseil (*expert comptable public*).
- Nouveaux enjeux : digitalisation accrue, budgets durables (*budgets verts*), mutualisation des services.

PAROLES DE PROFESSIONNEL

« Travailler dans l'ombre pour rendre les choses possibles ».

Une phrase qui illustre bien la contribution discrète mais essentielle du gestionnaire financier au bon fonctionnement des territoires. Ce métier, à la croisée de la technique et de l'intérêt général, conjugue expertise, engagement et sens des responsabilités pour garantir la soutenabilité des politiques publiques locales.

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 financier et de réaliser un baromètre de satisfaction métier.

REMERCIEMENTS

Nous vous remercions pour votre participation à l'enquête métier de gestionnaire financier ; vos contributions sont précieuses pour mieux comprendre vos réalités professionnelles et faire évoluer notre réflexion collective.