

**PANORAMA**  
**DE L'EMPLOI PUBLIC**  
**TERRITORIAL**  
**RÉGION SUD PACA**

**7ÈME ÉDITION**

**2025**

# Avant-propos



Cette 7<sup>ème</sup> édition du panorama régional de l'emploi a été établie à partir de plusieurs sources de données.

Elle met en valeur :

- >> La campagne RSU 2024\*.
- >> Les chiffres issus des concours et examens professionnels organisés par les 6 centres de gestion de la région PACA en 2024.
- >> Les données issues des bilans de l'emploi 2024 qui reflètent l'activité des centres de gestion en matière de gestion des créations et vacances d'emplois mais aussi de gestion des demandes d'emploi.

Enfin, elle met l'accent sur **les métiers en tension propres aux 6 départements** qui composent la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

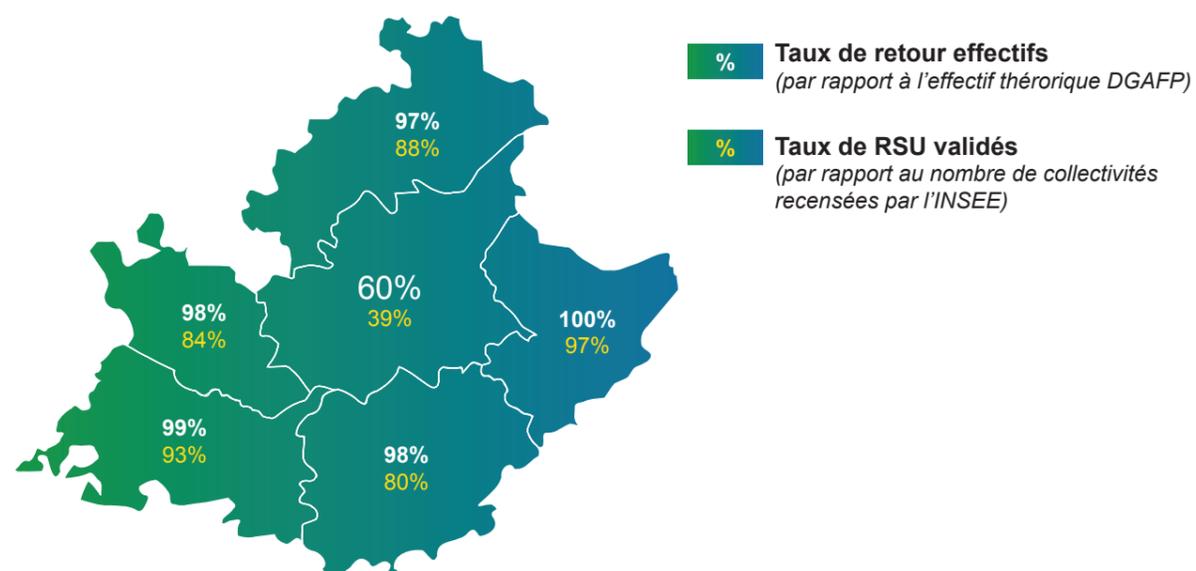
*\*Le RSU 2024 a démarré le 23 avril 2024 pour se terminer le 17 février 2025.*



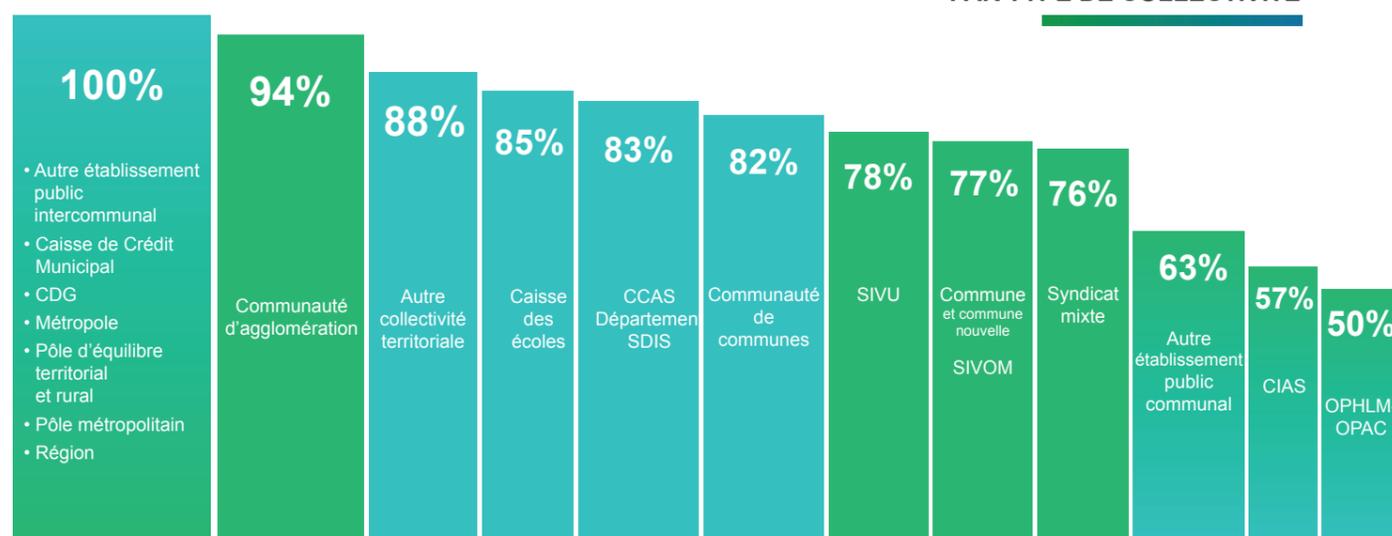
# Les effectifs territoriaux

## POINT SUR LA CAMPAGNE RSU 2023

En 2023, avec la validation de 1 062 rapports sociaux uniques comportant au moins un agent, **162 952 agents** ont été recensés en PACA.



### TAUX DE RETOUR RSU PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ



## LES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS

En 2023, les effectifs tous statuts confondus sont restés stables en PACA.

En revanche, la part des contractuels, en région comme au plan national, a continué de croître dans des proportions significatives :

	PACA	FRANCE
Variation des effectifs entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘ -0,3%	↘ -2,7%
Contractuels	↗ 20,1%	↗ 14,6%
Ensemble	→ 0%	↗ 0,3%

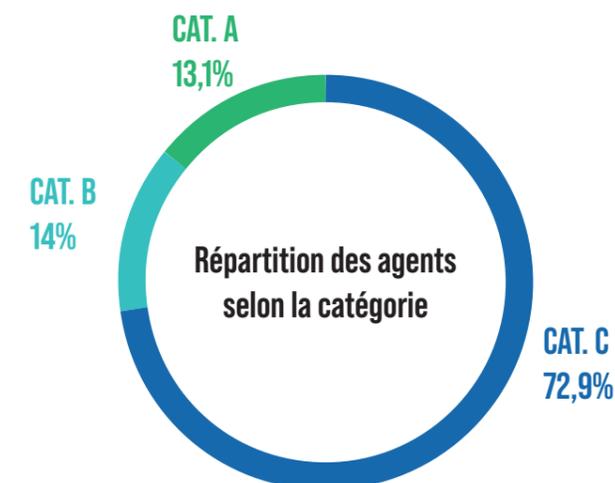
Le taux de féminisation des agents sur emploi permanent en PACA est de 58,7%.

Il est de 2 points inférieur à celui constaté au niveau national. L'âge moyen des agents sur emploi permanent est légèrement supérieur à celui constaté au niveau national :

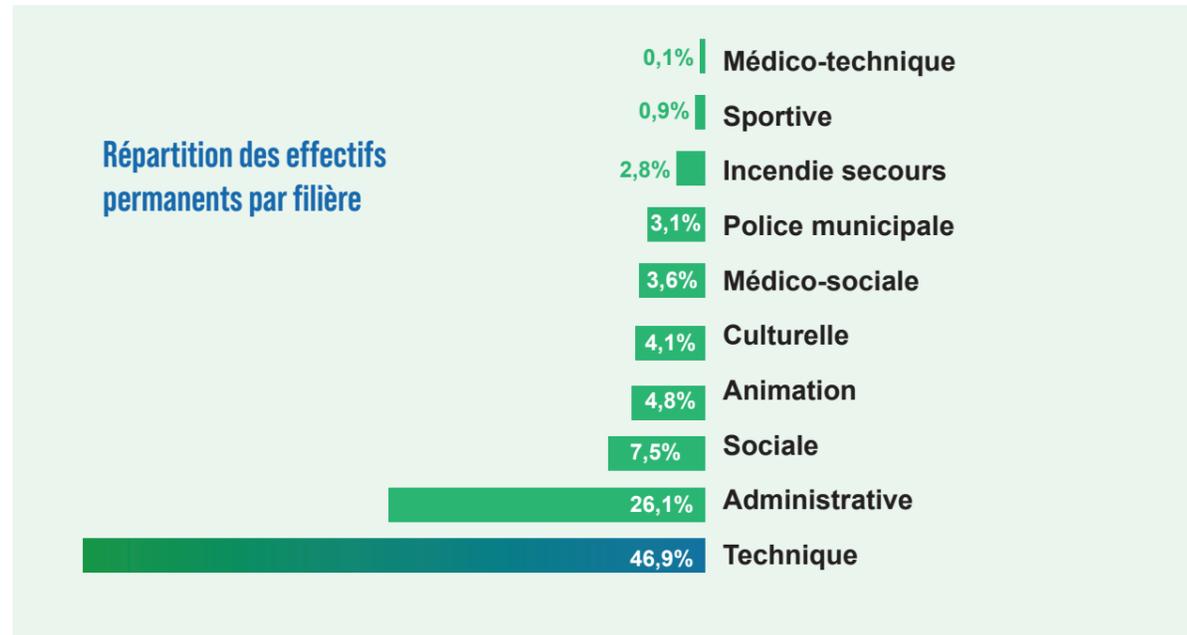
	Agents permanents	Agents non permanents
PACA	47,9 ans	41,2 ans
FRANCE	47,1 ans	39,7 ans

## LA STRUCTURATION DES EFFECTIFS

La part des agents de catégorie C est supérieure de 2,7 points par rapport au niveau national.

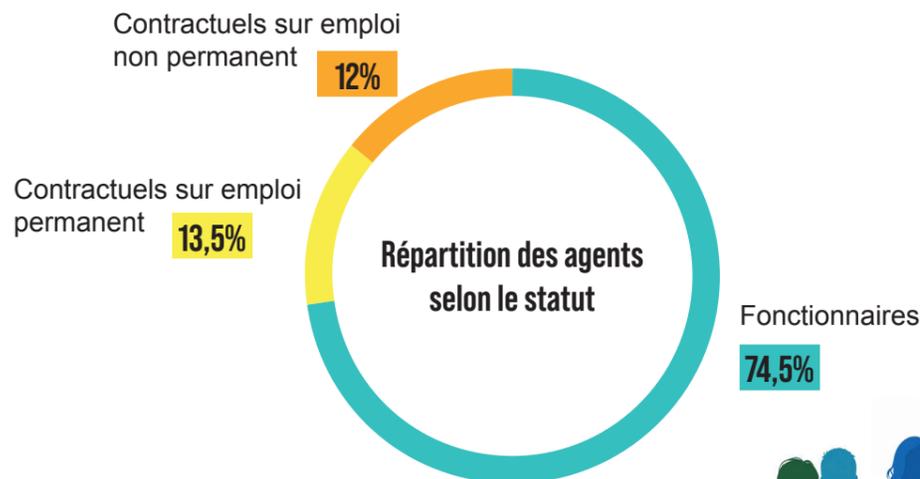


La répartition des fonctionnaires par filière est identique à celle constatée dans l'ensemble des régions : près de la moitié des effectifs relève de la filière technique et environ un quart de la filière administrative. En revanche, **PACA se démarque par la place de la filière police municipale dans les effectifs** ; elle est deux fois plus élevée qu'au niveau national (3,1% contre 1,9%).



## LES CONDITIONS D'EMPLOI

La part des fonctionnaires est supérieure de 6 points à celle constatée sur l'ensemble du territoire national.



## TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS

### Fonctionnaires



### Contractuels sur emploi permanent



Au niveau national, la part des agents à temps non complet est supérieure de 5,3 points chez les fonctionnaires et de 10,7 points chez les contractuels sur emploi permanent.

## DES RÉMUNÉRATIONS GLOBALEMENT PLUS FAVORABLES EN PACA

Comme en 2022, les rémunérations moyennes annuelles brutes par équivalent temps plein déclarées par les employeurs territoriaux font ressortir un salaire moyen des agents permanents plus favorable en PACA que sur l'ensemble du territoire national :

### PACA

#### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



### FRANCE

#### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



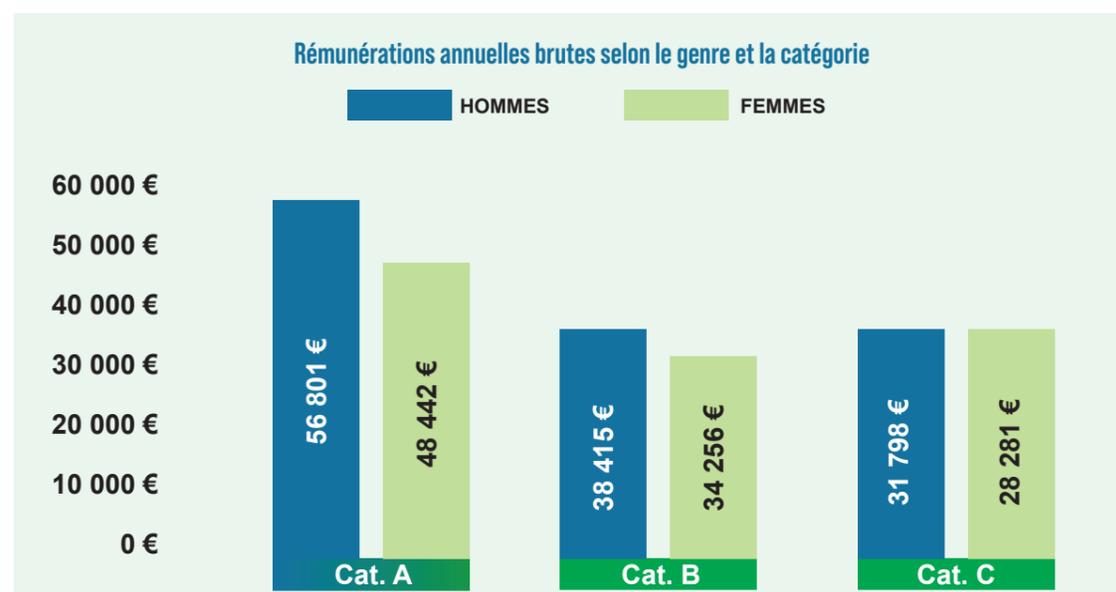
L'écart le plus significatif s'observe chez les contractuels de catégorie A. Cet écart s'explique en partie par une part du régime indemnitaire dans les rémunérations de 2 points supérieure en PACA par rapport au niveau national.

## PART DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LES RÉMUNÉRATIONS

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
<b>PACA</b>			
Fonctionnaires	27%	23%	18%
Contractuels	28%	19%	12%
<b>FRANCE</b>			
Fonctionnaires	27%	22%	17%
Contractuels	26%	20%	12%

## ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES FACE À LA RÉMUNÉRATION

En PACA, l'écart de rémunération constaté entre les hommes et les femmes s'élève à 9,3% avec une rémunération annuelle moyenne de 32 236 € pour les femmes contre 35 228 € pour les hommes, et ce, quelle que soit la catégorie ou la filière observée.



Cette différence de rémunération s'explique :

- > D'une part, par l'écart constaté dans les primes : elles pèsent pour 22,1% de la rémunération des hommes contre 18,7% de celle des femmes,
- > D'autre part, par le temps de travail : 11,5% des femmes travaillent à temps partiel contre 1,6% des hommes et 84,8% des agents qui occupent un emploi à temps non complet sont des femmes.

## RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES selon le genre / la catégorie / la filière

Filières	Cat. A			Cat. B			Cat. C		
	Femmes	Hommes	ECART	Femmes	Hommes	ECART	Femmes	Hommes	ECART
Administrative	51 488 €	56 903 €	10,52%	36 772 €	37 391 €	1,68%	29 784 €	30 384 €	2,01%
Animation	-	-	-	33 987 €	35 101 €	3,28%	25 422 €	26 729 €	5,14%
Culturelle	43 610 €	46 293 €	6,15%	32 467 €	31 818 €	-2%	28 961 €	30 142 €	4,08%
Incendie secours	64 810 €	61 988 €	-4,35%	35 312 €	50 651 €	43,44%	38 610 €	41 799 €	8,26%
Médico-sociale	49 546 €	63 301 €	27,76%	30 126 €	31 469 €	4,46%	28 282 €	-	-
Médico-technique	43 479 €	49 671 €	14,24%	26 999 €	36 760 €	36,16%	-	-	-
Police municipale	54 367 €	57 371 €	5,53%	44 830 €	47 152 €	5,18%	34 555 €	36 472 €	5,55%
Sociale	41 397 €	42 179 €	1,89%	34 397 €	30 812 €	10,42%	27 622 €	27 837 €	0,78%
Sportive	47 138 €	47 876 €	1,56%	32 971 €	34 486 €	4,60%	29 022 €	30 058 €	3,57%
Technique	55 166 €	59 307 €	7,51%	36 005 €	38 511 €	6,96%	27 302 €	30 854 €	13,01%

## PARTS DES PRIMES DANS LES RÉMUNÉRATIONS selon le genre et la catégorie



## UN TAUX D'ABSENTÉISME PLUS ÉLEVÉ EN PACA

Le taux d'absentéisme observé en PACA chez les agents permanents régresse très légèrement (9,43% en 2023 contre 9,47% en 2022), **avec en moyenne 21,4 jours** d'absence pour tout motif compressible\* par fonctionnaire et 9,3 jours par contractuel sur emploi permanent (contre respectivement 23,5 et 11,3 jours en 2022). Toutefois, ces valeurs restent supérieures à celles enregistrées au niveau national :

	Taux d'absentéisme	Nombre moyen de jours d'absence	
		Fonctionnaires	Contractuels
PACA	9,43%	21,4 jours	9,3 jours
FRANCE	8,38%	17,8 jours	8,6 jours

# L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les concours et examens professionnels s'organisent à différentes échelles :

- ▷ **Les dates des épreuves écrites** sont définies nationalement, quelle que soit la catégorie.
- ▷ **La programmation des opérations** s'organise au niveau régional pour les concours et examens professionnels de catégories A et B tandis que les opérations qui concernent la catégorie C s'organisent au niveau départemental.
- ▷ **Des sujets nationaux** sont proposés aux épreuves de catégories A et B ; ils sont élaborés au niveau départemental pour la catégorie C, à l'exception des sujets du concours gardien-brigadier de police municipale qui sont eux aussi des sujets nationaux.

## LES CONCOURS

En 2024, les CDG PACA ont organisé 14 concours, dont :

- ▷ **3 en catégorie A** : attaché, infirmier en soins généraux et cadre de santé paramédical.
- ▷ **7 en catégorie B** : technicien, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, auxiliaire de puériculture de classe normale, assistant socio-éducatif, aide-soignant de classe normale, éducateur des activités physiques et sportives et éducateur des activités physiques et sportives principal de 2<sup>ème</sup> classe.
- ▷ **4 en catégorie C** : adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe, gardien-brigadier de police municipale et agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2<sup>ème</sup> classe.

\* Maladies ordinaires, maladies professionnelles et accidents du travail



## RÉCAPITULATIF DES OPÉRATIONS CONCOURS MENÉES EN 2024, TOUTES FILIÈRES, SPÉCIALITÉS ET VOIES D'ACCÈS CONFONDUES

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Nombre de postes ouverts	433	848	1 394	2 675
Nombre de candidats admis à concourir	3 248	3 669	6 771	13 688
Nombre de candidats présents à la 1 <sup>ère</sup> épreuve	2 043	2 480	4 404	8 927
Nombre de candidats admissibles	459	1 662	2 115	4 236
Nombre de lauréats	326	682	1 202	2 210
Taux d'absentéisme	37,10%	32,4%	35%	34,8%
Taux de pourvoi des postes	75,29%	80,42%	86,23%	82,62%
	107 postes non pourvus	166 postes non pourvus	192 postes non pourvus	465 postes non pourvus
Taux de réussite	15,96%	27,50%	27,29%	24,76%

Le taux d'absentéisme global s'élève à 34,8% en 2024, avec des disparités importantes selon les concours :

- ▷ Les taux d'absentéisme les plus élevés s'observent sur les concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2<sup>ème</sup> classe (53,7%) et de gardien-brigadier de police municipale (40,9%) qui comportent plus de deux épreuves.
- ▷ A l'inverse, les taux d'absentéisme les moins élevés concernent les concours sur titre de cadre de santé paramédical (8,7%) et d'auxiliaire de puériculture de classe normale (22,3%) qui comportent une seule épreuve orale d'admission.

La tendance à la baisse de l'absentéisme observée depuis la session 2021/2022 se poursuit en 2024 pour les concours externes « emblématiques » suivants :

ATTACHÉ	2018	2021/22	2022	2024
Absentéisme	55,1%	58,6%	51,6%	48,7%
Taux de mobilisation*	3,84	3,52	4,43	3,64

TECHNICIEN	2018	2020/21	2022	2024
Absentéisme	45,1%	50,6%	35,9%	34,9%
Taux de mobilisation	6,24	2,19	2,12	3,37

\*Nombre de candidats présents par poste ouvert

Malheureusement, ce constat ne suffit pas à nourrir l'espoir d'un léger regain d'attractivité de la fonction publique territoriale dans la mesure où le taux de mobilisation par poste ouvert continue d'évoluer en dent de scie ; il baisse notamment de près d'un point pour le concours externe d'attaché territorial.

Des disparités importantes sont également constatées sur les taux de réussite (nombre de lauréats / nombre de candidats présents à la première épreuve). Le taux de réussite global - toutes catégories et toutes filières confondues - s'élève à 24,76%.

Les meilleurs résultats sont enregistrés sur deux concours externes sur titre à épreuve unique :

- ▷ Le concours externe d'aide-soignant de classe normale (90% de taux de réussite)
- ▷ Le concours d'infirmier en soins généraux (56,67%)

Les plus mauvais scores ont été enregistrés sur le concours interne d'attaché dont le taux de réussite a plafonné à 9,13% et sur le concours externe d'éducateur des activités physiques et sportives (4,64%).

## LES EXAMENS PROFESSIONNELS

9 examens professionnels ont été organisés en 2024 par les CDG PACA.

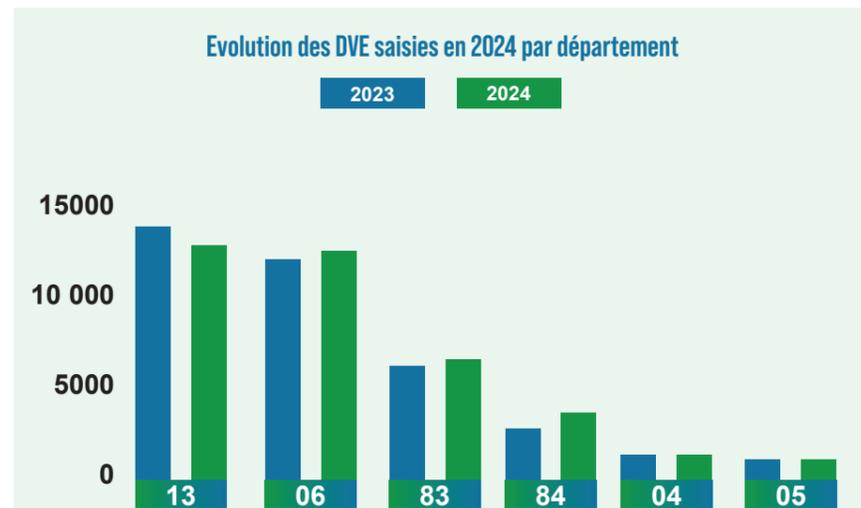
Sur les 2 226 candidats admis à concourir, seuls 1 663 se sont présentés aux épreuves, soit un taux d'absentéisme global de 25,3%. C'est en catégorie B que l'absentéisme a été le plus important, précisément sur l'examen professionnel de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe où 30,6% des candidats étaient absents.

651 candidats aux examens professionnels ont été inscrits sur listes d'admission. Les meilleurs taux de réussite ont été observés chez les candidats aux examens professionnels de catégorie C (84,2% des candidats de cette catégorie ont été inscrits sur la liste d'admission). La meilleure performance concerne l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe avec 82,23% de taux de réussite, soit 284 lauréats sur les 329 candidats présents aux épreuves.

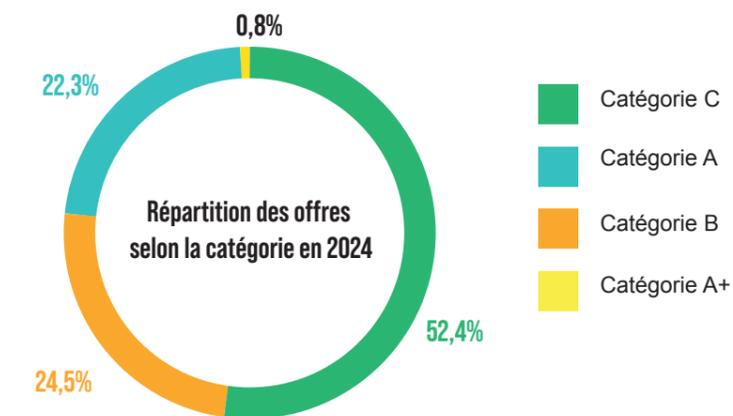


# LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

## Une augmentation du nombre d'opérations de recrutement entre 2023 et 2024

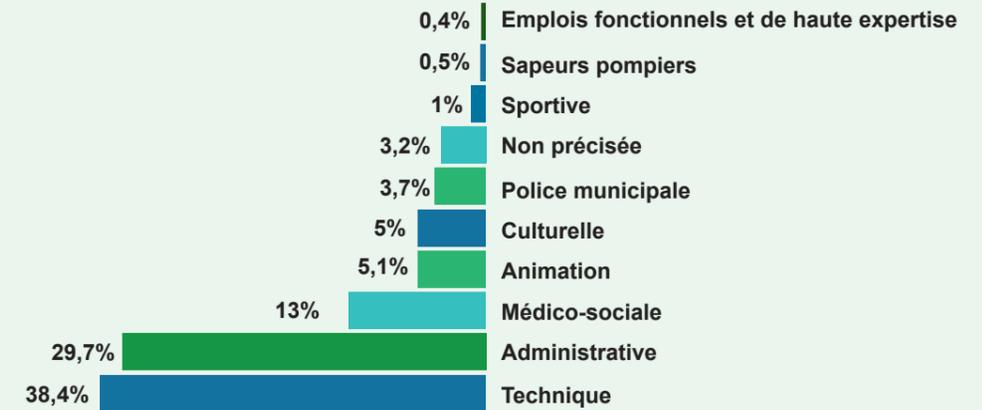


En région PACA, le nombre de déclarations de vacance d'emploi (DVE) saisies continue d'augmenter en 2024 : 36 542 DVE saisies en 2024 contre 34 521 en 2023. Cependant, cette augmentation est nettement moins élevée que celle constatée entre 2022 et 2023 (+ 5,6% en 2024 contre 19% en 2023). Deux départements contribuent à alimenter cette dynamique : les Alpes-Maritimes et le Vaucluse.



**20 136 de ces DVE étaient assorties d'une offre d'emploi.** Leur répartition par catégorie ou par filière ne présente pas de singularité par rapport au niveau national.

## Répartition des offres d'emploi 2024 selon la filière



19% des offres d'emploi ont été publiées pour répondre à un nouveau besoin (soit 1,5 point de plus par rapport à 2023), pendant que 73% correspondent à une vacance sur emploi permanent (contre 74,4% en 2023) et 8% à un emploi temporaire (remplacement d'agents absents, contrats de projets, emplois saisonniers, accroissement temporaire d'activité).

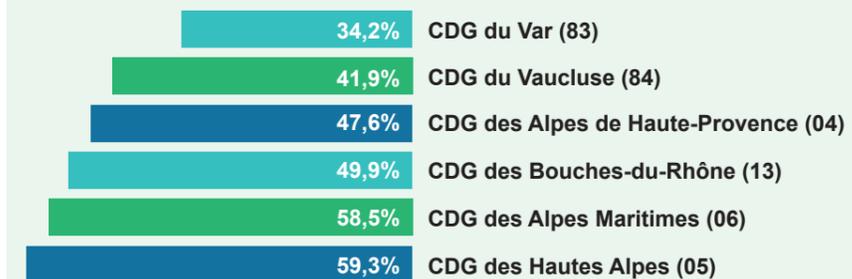
Par ailleurs, 92% des postes diffusés concernent des emplois à temps complet, soit 1 point de moins qu'en 2023.

Trois métiers sont particulièrement concernés par le temps non complet :

- ▷ Pharmacien des services d'incendie et de secours : 100% des postes diffusés.
- ▷ Animateur éducatif accompagnement périscolaire : 54,4% des postes diffusés.
- ▷ Enseignant artistique : 53,7% des postes diffusés.

Enfin, il est à noter que moins d'une DVE sur deux a été clôturée par une nomination et, dans un cas sur deux, cette nomination a concerné un contractuel avec des disparités importantes selon les départements.

## Part des nominations de contractuels sur emploi permanent en 2024



## Une persistance des difficultés de recrutement dans plusieurs métiers

La réglementation impose un mois minimum de publicité des offres d'emploi sur le portail commun « choisir le service public ». Or, en 2024, 195 métiers affichaient un nombre moyen de jours de diffusion supérieur ou égal à 40.

Si l'on prend en compte deux critères cumulatifs (volumétrie des postes diffusés et durée de diffusion supérieure à un mois), en 2024, le **top 10 des métiers en tension en région PACA s'établit comme suit** :

Métiers	Nombre de postes diffusés	Nombre moyen de jours de diffusion	Nombre moyen de consultations/poste
Assistant de gestion administrative	1 146	38	421
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	964	42	140
Assistant éducatif petite enfance	838	48	163
Chargé de propreté des locaux	772	40	141
Policier municipal	744	69	292
Agent de restauration	643	43	175
Animateur enfance-jeunesse	630	48	166
Enseignant artistique	534	42	264
Travailleur social	484	43	240
Agent de propreté des espaces publics	441	41	196

\*Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Pour tous ces métiers, à l'exception de celui d'assistant de gestion administrative, le nombre de demandes d'emploi est inférieur au nombre de postes diffusés, ratio qui témoigne également de la difficulté à recruter sur ces métiers :

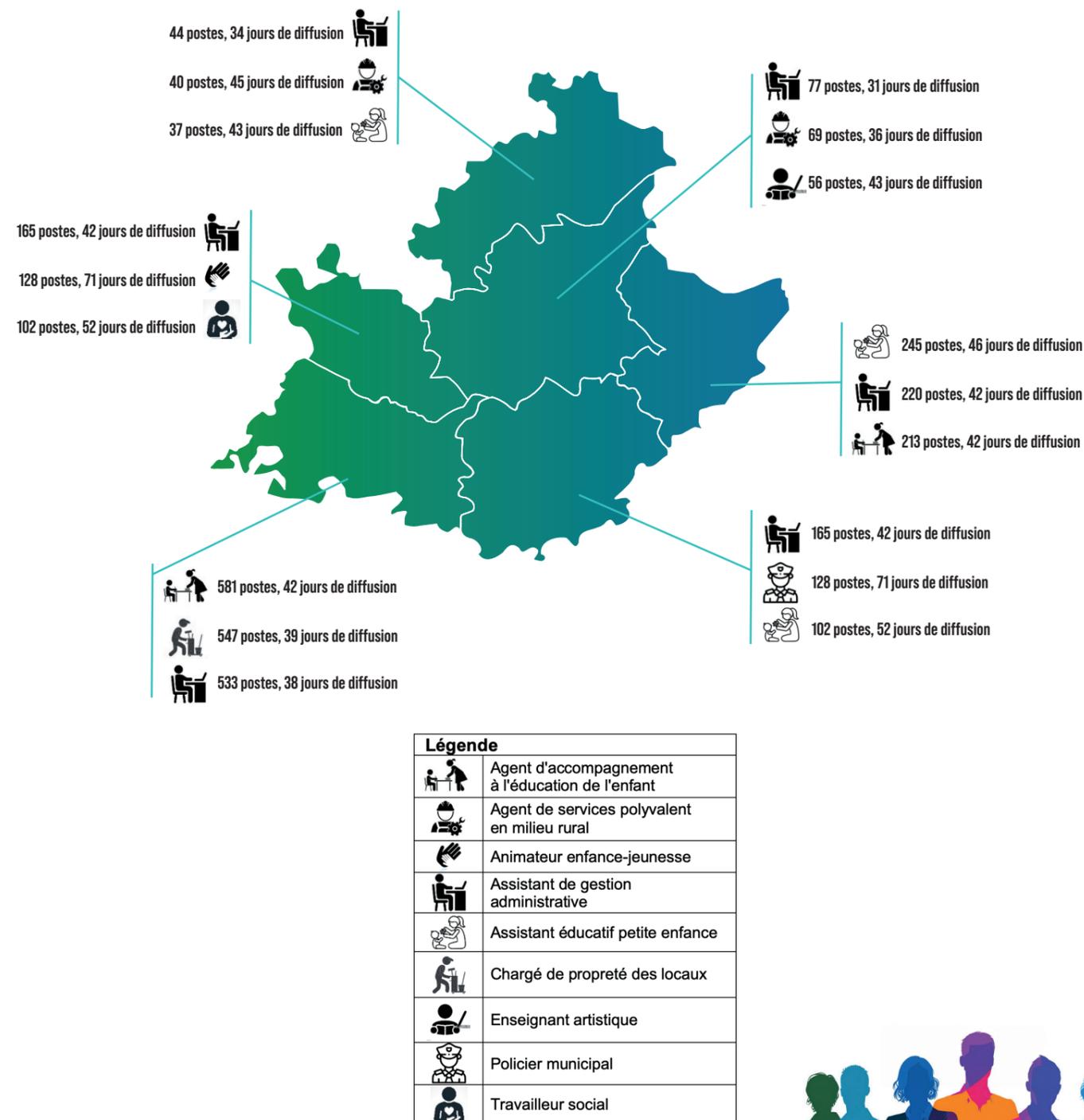
Métiers	Nombre de postes diffusés	Nombre moyen de demandes	Nombre moyen de postes/demande	Âge moyen des demandeurs
Assistant de gestion administrative	1 146	1 398	0,82	42 ans
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	964	219	4,40	41 ans
Assistant éducatif petite enfance	838	135	6,21	38 ans
Chargé de propreté des locaux	772	67	11,52	46 ans
Policier municipal	744	93	8	38 ans
Agent de restauration	643	251	2,56	44 ans
Animateur enfance-jeunesse	630	109	5,78	39 ans
Enseignant artistique	534	46	11,61	47 ans
Travailleur social	484	101	4,79	41 ans
Agent de propreté des espaces publics	441	102	4,32	40 ans

Il convient de souligner que l'âge moyen des demandeurs d'emploi laisse supposer qu'il ne s'agit pas de primo-actifs.

## Des spécificités départementales

Une analyse par département permet de dégager le top 3 des métiers en tension. Les tensions de recrutement par département sont elles aussi identifiées sur la base de deux critères cumulatifs : métiers pour lesquels le plus grand nombre de poste a été diffusés et dont le délai moyen de diffusion des offres d'emploi est supérieur à 30 jours.

La cartographie qui suit illustre le top 3 des métiers en tension par département.



Légende	
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
	Agent de services polyvalent en milieu rural
	Animateur enfance-jeunesse
	Assistant de gestion administrative
	Assistant éducatif petite enfance
	Chargé de propreté des locaux
	Enseignant artistique
	Policier municipal
	Travailleur social



Comme c'est le cas sur l'ensemble du territoire national, le métier de secrétaire général de mairie ne ressort pas comme étant un métier en tension, dès lors que le calcul s'appuie sur des critères exclusivement quantitatifs.

Toutefois, il convient de souligner qu'il demeure difficile de recruter des secrétaires généraux de mairie, métier à responsabilité qui nécessite polyvalence, rigueur, réactivité, capacité de coordination, qualité de communication et sens aigu du service public.

En raison de leur caractère davantage rural, trois des 6 départements PACA sont particulièrement confrontés à cette difficulté. Il s'agit des Alpes de Haute-Provence, de Hautes-Alpes et du Vaucluse. Bien que la volumétrie des recrutements soit moins importante dans les trois autres départements de la région PACA, ces derniers peinent eux aussi à recruter des secrétaires généraux de mairie lorsqu'un besoin émerge.

**Une analyse des offres d'emploi compilées au cours des trois dernières années laisse entrevoir une amélioration** : entre 2022 et 2024, on observe une nette inflexion du nombre moyen de jours de diffusion pendant que le nombre de postes diffusés a évolué à la hausse, notamment en 2023 :

Offres d'emploi sur le métier de secrétaire général de mairie	Nombre de postes diffusés	Nombre moyen de jours de diffusion
2022	60	52
2023	182	43
2024	88	40

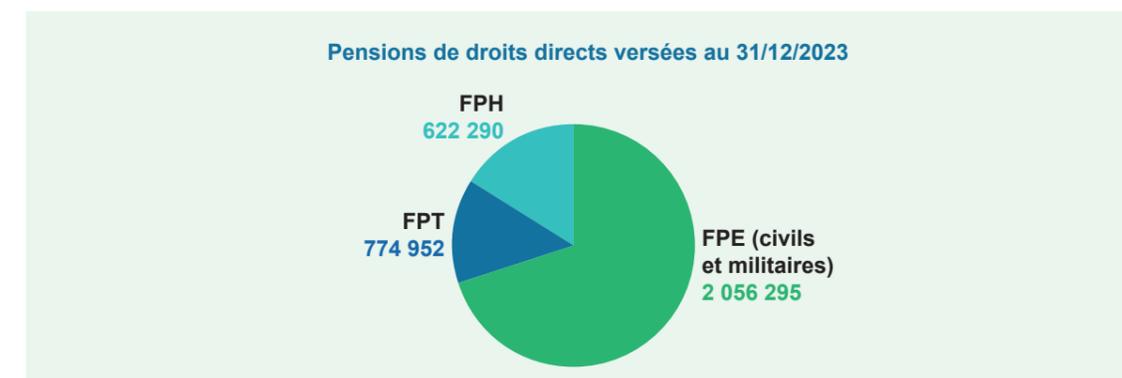
Les actions de formation, de professionnalisation et d'accompagnement des secrétaires généraux de mairie mises en œuvre par les centres de gestion (CDG) ont sans doute contribué à l'amélioration de la situation.

# LES DÉPARTS À LA RETRAITE

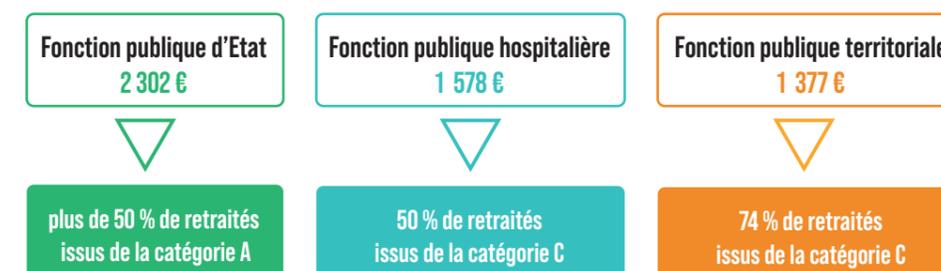
## Données nationales\*

Au 31 décembre 2023, 4 116 770 pensions ont été versées, dont 3 453 537 de droits directs et 663 233 de droits dérivés. **La fonction publique territoriale pèse pour 22% de ces pensions.**

Dans la fonction publique territoriale, les retraites pour invalidité représentent 11,5% des pensions versées contre 8,7% pour la fonction publique hospitalière et 5,8% pour les agents civils de l'Etat.



Le montant moyen brut des pensions versées par la CNRACL et le SRE (service des retraites de l'Etat) en 2023 s'élève à 1 919 € avec d'importantes disparités, en grande partie liées à la structuration des effectifs :



\* Source : Caisse des dépôts



## Données régionales issues des saisies du RSU 2023

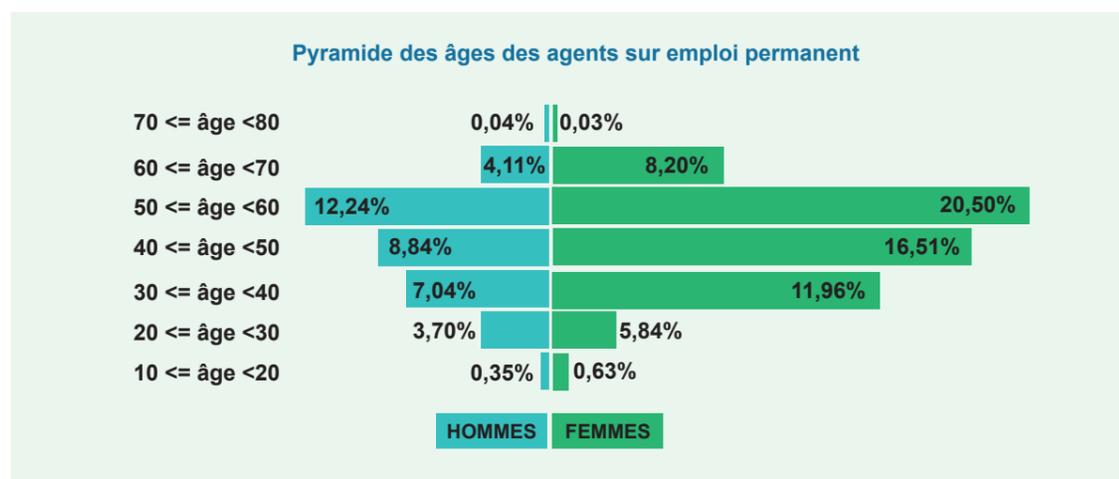
Les projections de départ à la retraite développées ci-après s'appuient sur les données saisies en agent par agent par les employeurs territoriaux à l'occasion de la campagne de recueil des données sociales au 31 décembre 2023.

Lors de la campagne 2023, 1 062 collectivités et établissements territoriaux de PACA ont saisi leurs données sociales en agent par agent\*, ce qui représente un total de 37 326 agents recensés de manière précise (22 519 agents en équivalent temps plein rémunéré). Les projections de départ à la retraite se basent donc sur moins de 23% du total des 162 952 agents recensés en 2023.

Pour près de 70% de ces agents (soit 25 335 agents en effectif physique), les employeurs ont fait l'effort de renseigner le métier exercé.

Aussi, il convient de pondérer les résultats exposés ci-après.

L'âge moyen des 37 326 agents renseignés individuellement est de 43,6 ans et l'âge médian de 45 ans. L'âge moyen de départ à la retraite constaté en 2023 est de 63,6 ans (contre 61,9 ans en 2022).



Pour ces 37 326 agents, les projections de départ à la retraite s'établissent comme suit :

Projection retraite à 3 ans  
2 979 > 8% des effectifs

Projection retraite à 6 ans  
5 960 > 16% des effectifs

\*Les employeurs territoriaux peuvent opter entre deux modes de saisie de leurs effectifs :

- La saisie agent par agent qui consiste à renseigner les indicateurs du rapport social unique pour chacun des agents (option possible pour les collectivités employant jusqu'à 2 000 agents),
- La saisie en consolidé qui consiste à déclarer les effectifs par grandes masses (filiales, cadres d'emplois, grades ...)

Enfin, le tableau ci-après recense, parmi les quelques 25 000 agents pour lesquels le métier a été précisé, les métiers qui affichent une proportion supérieure ou égale à 25% d'agents qui prendront potentiellement leur retraite à 3 ans.

Métiers	Nombre d'agents	Part des plus de 50 ans	Part des plus de 60 ans	Départs en retraite à 3 ans	Départs en retraite à 6 ans
Façonnier ou façonnrière	2	50%	50%	50%	50%
Responsable de l'aide sociale à l'enfance	2	100%	50%	50%	100%
Documentaliste	5	80%	80%	40%	80%
Médecin	14	92,9%	64,3%	35,7%	50%
Chargé ou chargée d'opération de construction	15	66,7%	40%	33,3%	40%
Préventionniste	9	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
Directeur ou directrice d'établissement patrimonial	3	66,7%	33,3%	33,3%	33,3%
Encadrant des opérations de secours	3	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
Directeur ou directrice d'établissement culturel	7	71,4%	42,9%	28,6%	42,9%
Médecin de médecine préventive	25	76%	56%	28%	52%
Agent funéraire	12	75%	25%	25%	33,3%
Carrossier ou carrossière peintre	4	75%	50%	25%	25%
Responsable qualité	4	25%	25%	25%	25%

Si aucun des 10 métiers en tension n'est concerné par une proportion de départ en retraite à 3 ans égale ou supérieure à 25%, le volume des agents à remplacer n'en reste pas moins important :

Métiers	Nombre d'agents recensés individuellement	Départs en retraite à 3 ans	Départs en retraite à 6 ans
Assistant de gestion administrative	1 736	9,4% (163 agents)	19,5% (339 agents)
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	1 357	8,6% (117 agents)	18% (244 agents)
Assistant éducatif petite enfance	1 061	3,7% (39 agents)	6,6% (70 agents)
Chargé de propreté des locaux	1 518	13,2% (200 agents)	25,1% (381 agents)
Policier municipal	539	6,9% (37 agents)	12,8% (69 agents)
Agent de restauration	835	9,7% (81 agents)	20,7% (173 agents)
Animateur enfance-jeunesse	2 012	1,7% (34 agents)	3,2% (64 agents)
Enseignant artistique	477	7,3% (35 agents)	15,1% (72 agents)
Travailleur social	205	5,4% (11 agents)	9,8% (20 agents)
Agent de propreté des espaces publics	752	9,6% (72 agents)	16,9% (127 agents)
<b>Nombre total d'agents ...</b>	<b>9 431 recensés sur les métiers en tension</b>	<b>789 à remplacer à horizon de 3 ans</b>	<b>1 559 à remplacer à horizon de 6 ans</b>

### RAPPEL IMPORTANT

- ▷ Les données relatives aux départs à la retraite en PACA ne concernent que 16,7% des agents recensés en 2023 : ceux saisis en agent par agent et dont le métier a été précisé. Elles ont été saisies par des collectivités comptant entre 1 et 600 agents.
- ▷ La plupart des métiers faisant partie du top 10 des métiers en tension présentent un risque d'usure prématurée. Aussi, les projections de départ à la retraite étant basées exclusivement sur l'âge des agents, elles sont sans doute minorées

# RAPPEL DES CHIFFRES-CLÉS

### Campagne RSU 2024 sur les effectifs au 31/12/2023

97 % de taux de retour effectifs en PACA ↘ 162 952 agents recensés

- 121 463 fonctionnaires
- 22 010 contractuels sur emploi permanent
- 19 479 contractuels sur emploi non permanent

### Activité de la bourse de l'emploi en 2024

- 34 520 DVE saisies
- 20 136 offres d'emploi publiées
- 2 571 nouveaux inscrits enregistrés

### Opérations concours et examens professionnels en 2024

- 14 concours et 9 examens professionnels organisés
- 15 914 candidats admis à concourir
- 10 590 candidats présents
- 2 861 lauréats inscrits sur liste d'aptitude



# AUTRES SOURCES DE DONNÉES SOCIALES

