



Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial des Pyrénées-Atlantiques

Edition 2018

Combien d'agents employés ? Qui sont-ils ? Les effectifs augmentent-ils ? Quels secteurs recrutent ? Les concours sont-ils toujours sélectifs ? Quel est l'âge de départ en retraite ?

Pour répondre à toutes ces questions, un Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial a été réalisé. Il permet de dresser un état des lieux et de présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial.

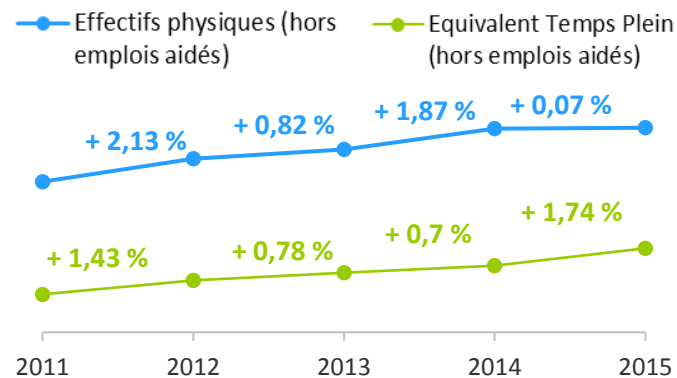
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de + 0,07 % entre 2014 et 2015

	Effectifs physiques hors emplois aidés	Équivalent temps plein hors emplois aidés
2014	18 262 agents	16 066 ETP
Évolution	+ 13 agents soit + 0,07%	+ 279 ETP soit + 1,74%
2015	18 275 agents	16 345 ETP

Évolution des effectifs de 2011 à 2015



Les chiffres clés

- ➔ 18 275 agents territoriaux hors emplois aidés
- ➔ soit + 0,07% par rapport à 2014
- ➔ Taux d'administration : 24 ‰ habitants
- ➔ 73 % d'agents de catégorie C
- ➔ 59 % de femmes dans les collectivités
- ➔ 481 offres d'emploi publiées
- ➔ 406 départs à la retraite

➔ Taux d'administration

Le département des Pyrénées-Atlantiques compte :
> 670 000 habitants
> 16 345 agents publics en équivalent temps plein

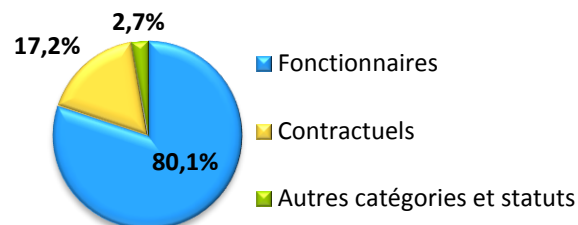
Le taux d'administration est de :

24 ‰ habitants*

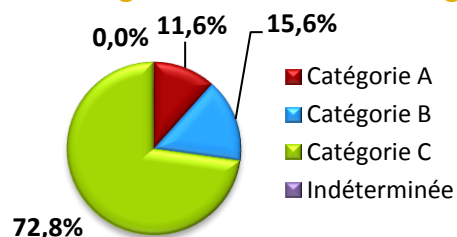
* Nombre d'agents en équivalent temps plein pour 1 000 habitants

Les effectifs territoriaux au 31 décembre 2015

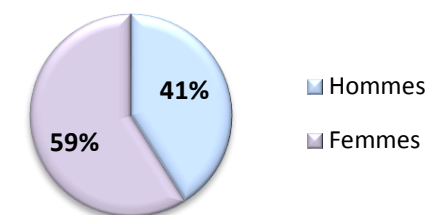
➔ 80 % des agents sont fonctionnaires



➔ 73 % des agents relèvent de la catégorie C

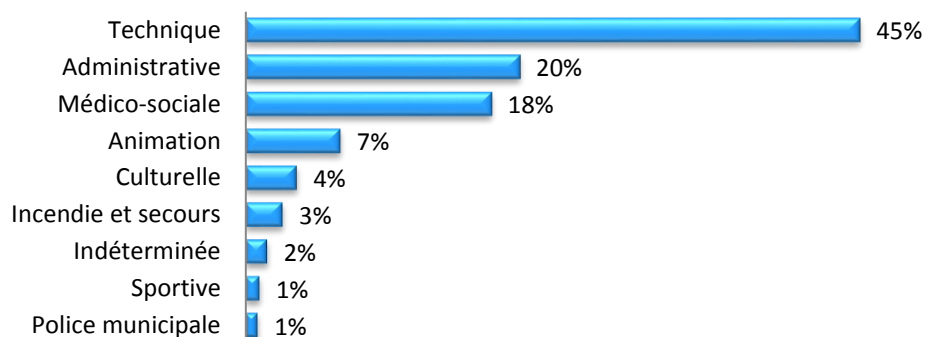


➔ 59 % des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2015, le département comptait 18 275 agents territoriaux (16 345 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 881 collectivités locales du département. Par ailleurs, près de la moitié (49 %) des agents territoriaux sont employés par l'une des 547 communes du département, soit 8 886 agents communaux.

➔ 45 % des agents sont dans la filière technique



La grande majorité des effectifs territoriaux se concentre autour de trois filières principales : Technique, Administrative et Médico-sociale, soit 83 % des effectifs globaux

➔ Les filières* les plus féminisées

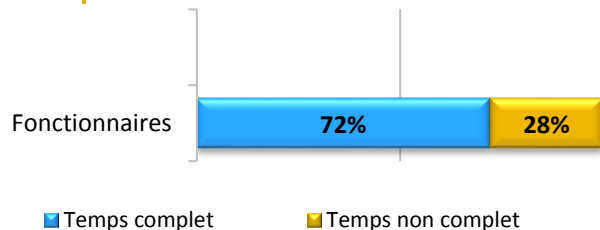
Indéterminée	91 %
Administrative	82 %
Animation	81 %

➔ Les filières* les plus masculinisées

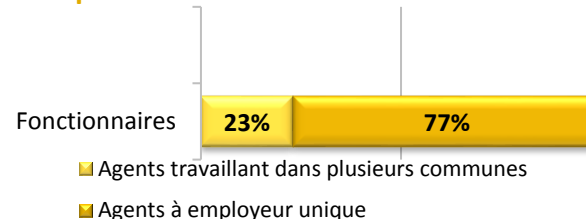
Sportive	74 %
Technique	67 %

**Seules les filières féminisées ou masculinisées à plus de 50 % sont prises en compte*

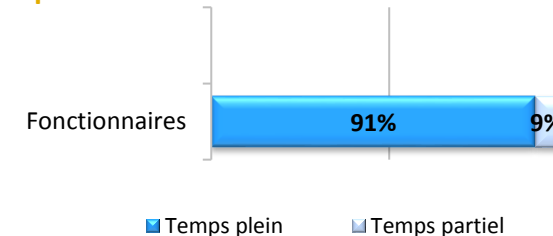
➔ 72 % des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 23 % des fonctionnaires à temps non complet sont intercommunaux



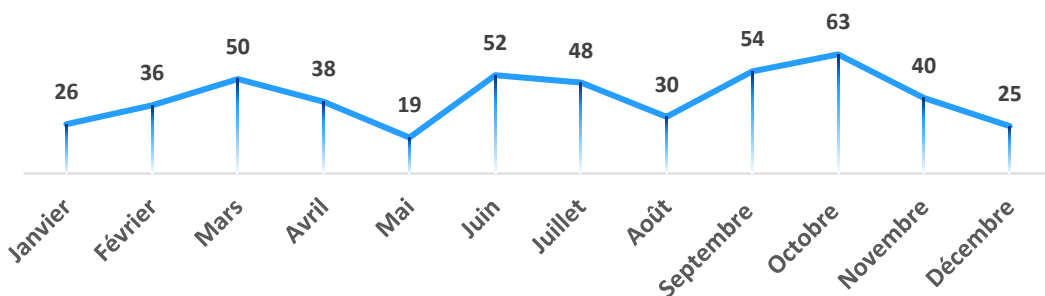
➔ 9 % des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2015, 89 % des fonctionnaires à temps partiel étaient des femmes. De la même manière, les agents à temps non complet sont majoritairement de sexe féminin (90 %).

La bourse de l'emploi territorial en 2016

➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

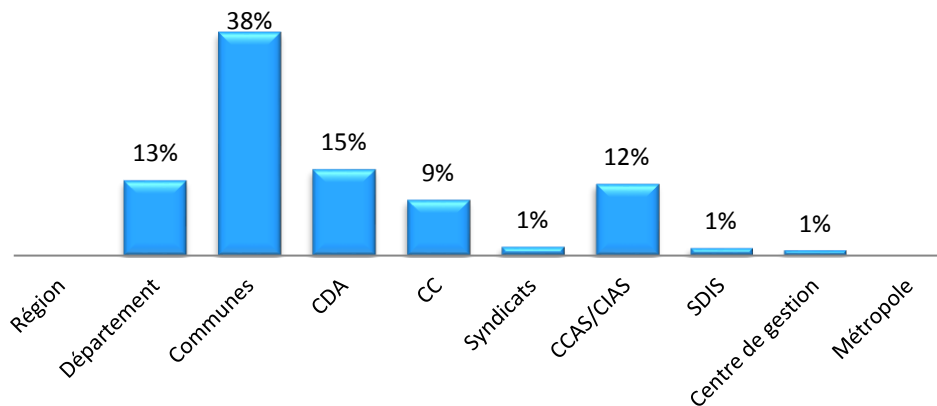


Les chiffres clés

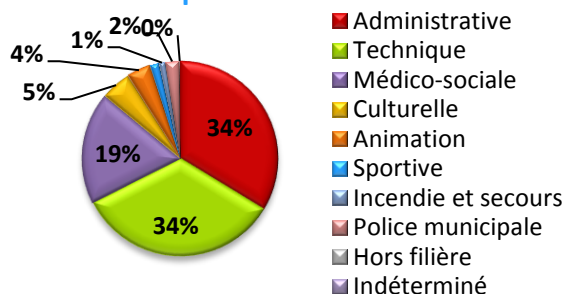
- ➔ 481 offres d'emploi publiées
- ➔ 732 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 1 094 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 987 nominations saisies

➔ 38 % des offres dans les communes

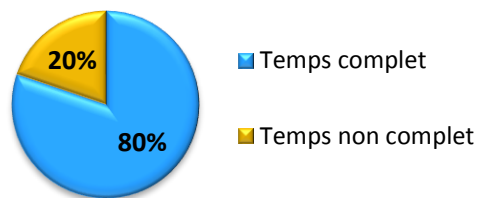
Parmi les offres d'emploi publiées en 2016, plus d'un tiers (38 %) émane des Communes, 15 % des Communautés d'agglomération et 13 % du Département.



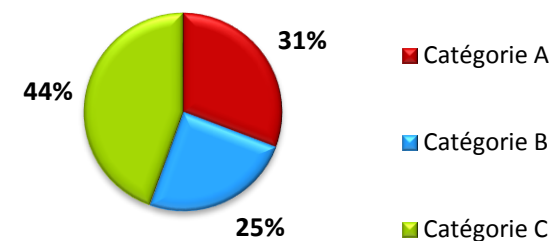
➔ 34 % des offres dans la filière technique



➔ 80 % des offres à temps complet



➔ 44 % des offres en catégorie C



La majorité des offres d'emploi concerne des postes à temps complet (plus de 80 %). Près de la moitié (44 %) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 73 % des agents sur l'ensemble du département). Plus de deux tiers des offres (68 %) concernent les filières technique (34 %) et administrative (34 %) et 19 % la filière médico-sociale.

Les nominations

➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

Animation et services à la population	47%
Interventions techniques	23%
Pilotage, management et gestion des ressources	19%
Autres	6%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	5%
Sécurité	1%

➔ TOP 5 des métiers qui recrutent le plus

Secrétaire de mairie	7%
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	6%
Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6%
Aide à domicile	4%
Chargée / Chargé de propreté des locaux	4%

➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

Education et animation	20%
Affaires générales	14%
Entretien et services généraux	10%
Social	9%
Non renseigné	6%

➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

Recrutement direct (cat.C)	54 %
Liste d'aptitude après concours	15 %
Mutation externe	8 %
Promotion interne	6 %
Modification du temps de travail	6 %

Concours et examens professionnels 2016

3 concours	➔ 2 106 candidats inscrits	➔ 1 562 candidats présents	➔ 115 lauréats
	➔ 115 postes ouverts	➤ 26 % d'absentéisme	➤ 7 % taux de réussite*
2 examens	➔ 477 candidats inscrits	➔ 424 candidats présents	➔ 303 lauréats
		➤ 11 % d'absentéisme	➤ 71 % taux de réussite*

*calculé sur le nombre de candidats présents

➔ Le concours le plus « SÉLECTIF » est celui d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe avec 26,6 candidats présents pour 1 poste (1 171 candidats pour 44 postes)

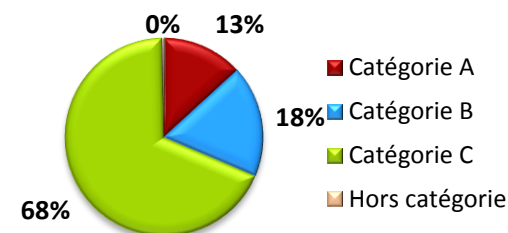
Les départs à la retraite

- ➔ Sur 406 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2016 dans les collectivités, 80 % concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- ➔ Plus de deux tiers (68 %) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et plus de la moitié (52 %) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Plus de la moitié (54 %) des départs à la retraite concernent des agents communaux. 55 % des départs concernent des femmes.

- ➔ La moyenne d'âge de départ à la retraite est de :

61 ans

- ➔ 68 % des départs "CNRACL" en catégorie C



Précisions méthodologiques



Cette synthèse a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques à partir d'un outil développé par l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de la Région Nouvelle-Aquitaine. Elle reprend les données du Bilan de l'Emploi Public Territorial réalisé par le Centre de Gestion, conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984. Cette agrégation a pour finalité de vous présenter les grandes tendances de l'emploi public territorial du département des Pyrénées-Atlantiques.

Sources de données : Page 1 - Page 2 (graphique statut) SIASP 2011 à 2015 (Emplois principaux - Hors emplois aidés - au 31 décembre) / Page 2 (graphiques genre, catégorie et filière) SIASP 2015 (Fonctionnaires et contractuels au 31 décembre) / Page 2 (graphiques temps de travail) données 2015 de la base de gestion des carrières / Page 3 - Page 4 (nominations) Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion (www.emploi-territorial.fr) / Page 4 (concours - examens professionnels) base concours du Centre de Gestion / Page 5 CNRACL 2016, IRCANTEC 2016.

Date de publication : janvier 2018

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Retrouver les publications
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

