

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

Edition 2021

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.

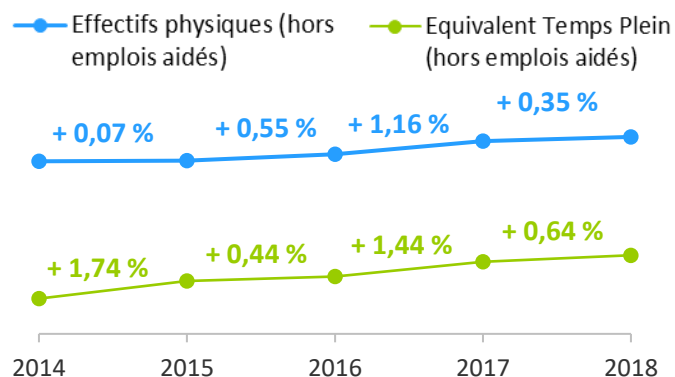
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de + 0,35 % entre 2017 et 2018

	Effectifs physiques hors emplois aidés	Équivalent temps plein hors emplois aidés
2017	18 589 agents	16 653 ETP
Évolution	+ 65 agents soit + 0,35%	+ 106 ETP soit + 0,64%
2018	18 654 agents	16 759 ETP

Évolution des effectifs de 2014 à 2018



Les chiffres clés

- ➔ 18 654 agents territoriaux hors emplois aidés
- ➔ soit + 0,35% par rapport à 2017
- ➔ Taux d'administration : 25 ‰ habitants
- ➔ 73% d'agents de catégorie C
- ➔ 59% de femmes dans les collectivités
- ➔ 875 offres d'emploi publiées
- ➔ 438 départs à la retraite

➔ Taux d'administration au 31/12/2018

Le département des Pyrénées-Atlantiques compte :
> 679 810 habitants
> 16 759 agents publics en équivalent temps plein

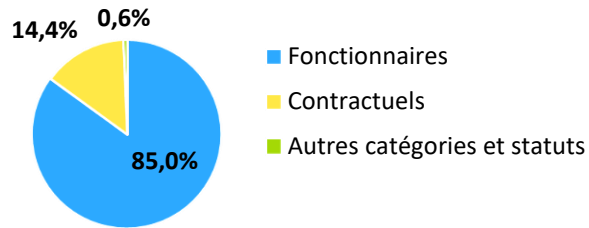
Le taux d'administration est de :

25 ‰ habitants*

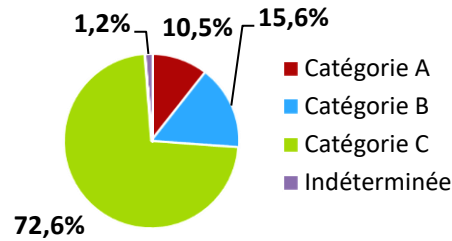
* Nombre d'agents en équivalent temps plein
pour 1 000 habitants

Les effectifs territoriaux

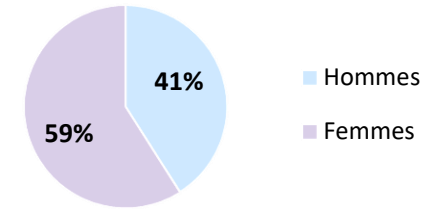
➔ 41% des agents sont fonctionnaires



➔ 73% des agents relèvent de la catégorie C

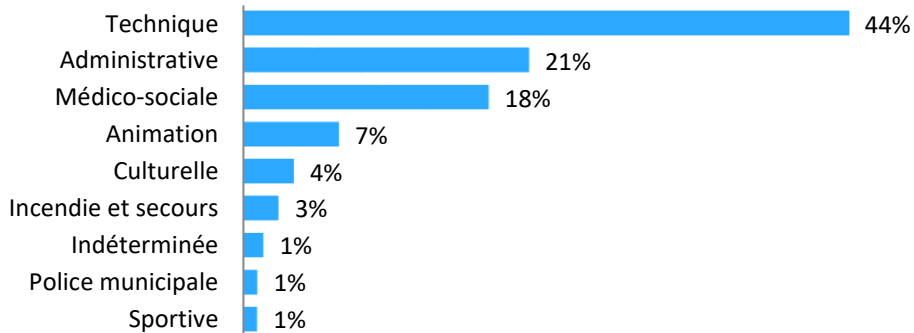


➔ 59% des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2018, le département comptait 17 901 agents territoriaux (16 759 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 837 collectivités locales du département. Par ailleurs, près de la moitié (48%) des agents territoriaux sont employés par l'une des 546 communes du département.

➔ 44% 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

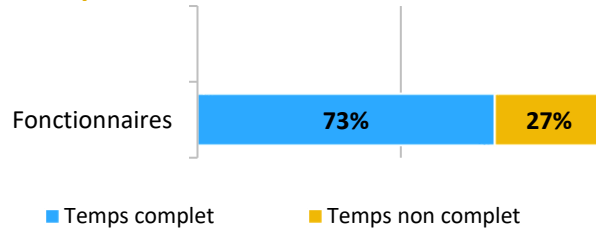
Médico-sociale	97%
Animation	83%
Administrative	82%

➔ Les filières* les plus masculinisées

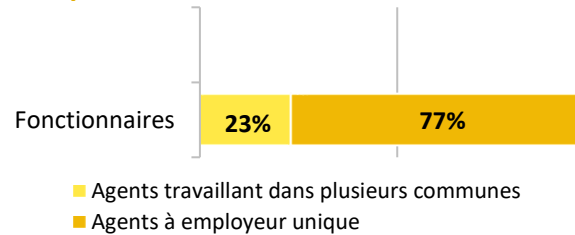
Incendie et secours	95%
Police municipale	81%
Sportive	73%

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

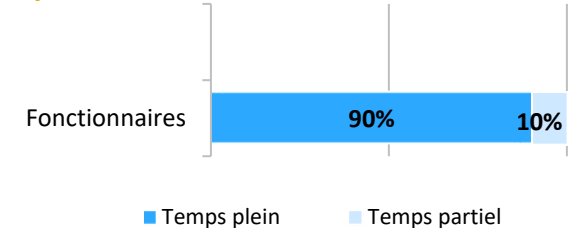
➔ 73% des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 23% des fonctionnaires à temps non complet sont intercommunaux



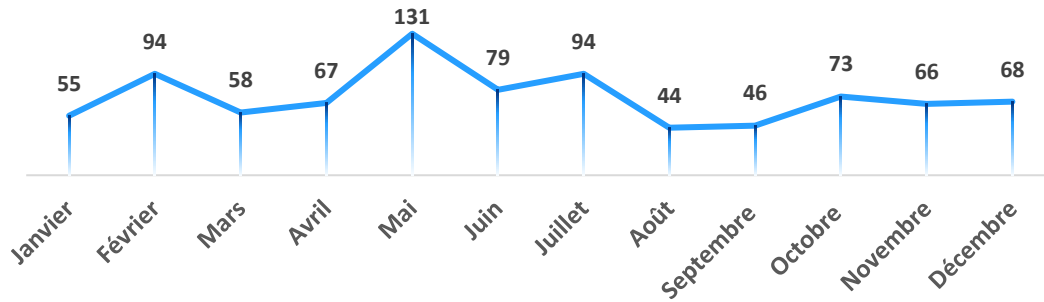
➔ 10% des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2018, 85% des fonctionnaires à temps partiel étaient des femmes. De la même manière, les agents à temps non complet sont majoritairement de sexe féminin (88%).

La bourse de l'emploi territorial

➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

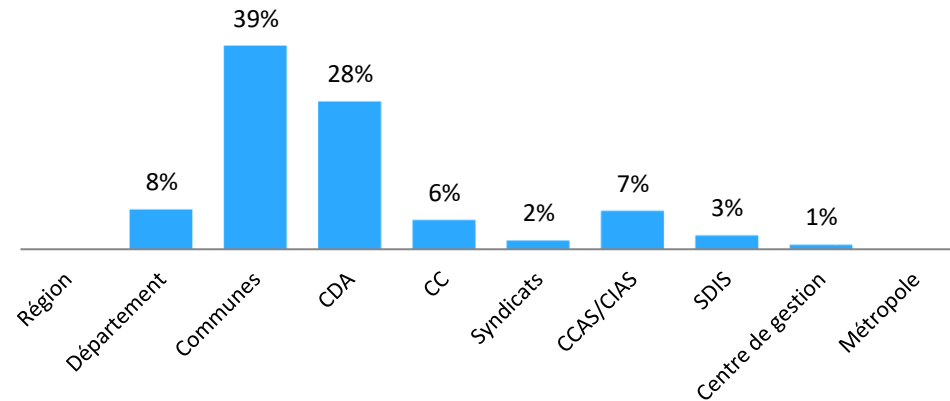


Les chiffres clés

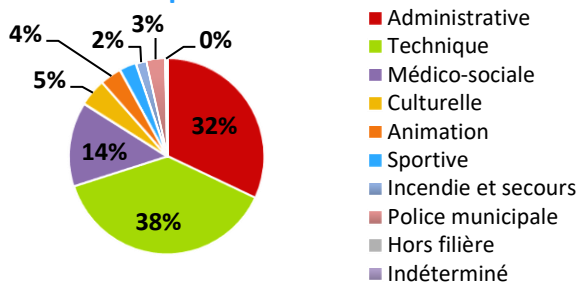
- ➔ 875 offres d'emploi publiées
- ➔ 813 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 1 552 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 902 nominations saisies

➔ 39% des offres dans les communes

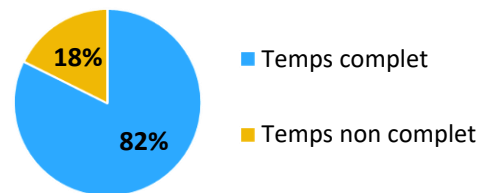
Parmi les offres d'emploi publiées en 2019 plus d'un tiers (39%) émane des Communes, plus d'un quart (28%) des Communautés d'agglomération et 8% du Département.



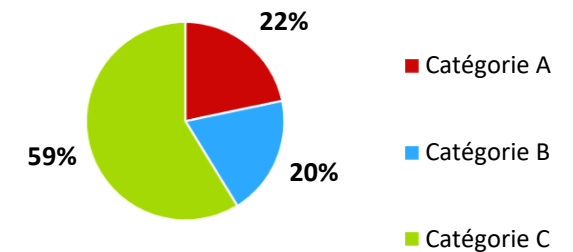
➔ 38% des offres dans la filière technique



➔ 82% des offres à temps complet



➔ 59% des offres en catégorie C



La majorité des offres d'emploi concerne des postes à temps complet (plus de 82%). Plus de la moitié (59%) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 73% des agents sur l'ensemble du département). Plus de deux tiers des offres (70%) concernent les filières technique (38%) et administrative (32%) et 14% la filière médico-sociale.

Les nominations

➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

Animation et services à la population	31%
Interventions techniques	25%
Autres	21%
Pilotage, management et gestion des ressources	16%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	4%
Sécurité	2%

➔ Les métiers qui recrutent le plus

Chargée / Chargé de propreté des locaux	5%
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	5%
Secrétaire de mairie	4%
Enseignante / Enseignant artistique	4%
Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	3%

➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

Non renseigné	21%
Education et animation	15%
Affaires générales	11%
Entretien et services généraux	11%
Social	4%

➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

Recrutement direct (cat.C)	52%
Mutation externe	13%
Liste d'aptitude après concours	11%
Promotion interne	8%
Intégration directe	5%

Concours et examens professionnels

4 concours	➔ 506 candidats inscrits	➔ 495 candidats présents	➔ 95 lauréats
	➔ 95 postes ouverts	➤ 2% d'absentéisme	➤ 19% taux de réussite*
3 examens	➔ 75 candidats inscrits	➔ 58 candidats présents	➔ 23 lauréats
		➤ 23% d'absentéisme	➤ 40% taux de réussite*

*calculé sur le nombre de candidats présents

➔ On note que le concours d'ingénieur est marqué par un faible nombre de candidats avec 3,8 candidats présents pour 1 poste (75 candidats pour 20 postes)

➔ A contrario, le concours le plus « SÉLECTIF » est celui d'agent de maitrise avec 7 candidats présents pour 1 poste (102 candidats pour 15 postes)

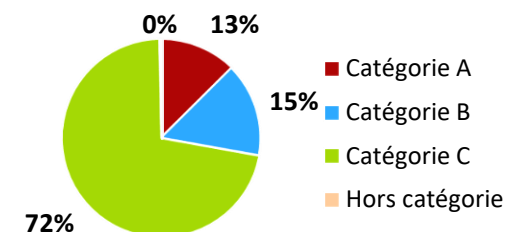
Les départs à la retraite

- ➔ Sur 438 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2018 dans les collectivités, 80% concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- ➔ Plus de deux tiers (72%) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et plus de la moitié (55%) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Plus de la moitié (56%) des départs à la retraite concernent des agents communaux. 60% des départs concernent des femmes.

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

61 ans et 2 mois

- ➔ **72% des départs "CNRACL" en catégorie C**



Précisions méthodologiques

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE



Cette synthèse a été réalisée par l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de la Région Nouvelle-Aquitaine pour le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques. 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 2014 à 2018 (Emplois principaux - Hors emplois aidés - au 31 décembre) / Page 2 (graphiques genre, catégorie et filière) SIASP 2018 (Fonctionnaires et contractuels au 31 décembre) / Page 2 (graphiques temps de travail) données 2018 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 2019, IRCANTEC 2019.

Date de publication : Mars 2021

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Retrouver les publications
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

