



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

Edition 2019

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.

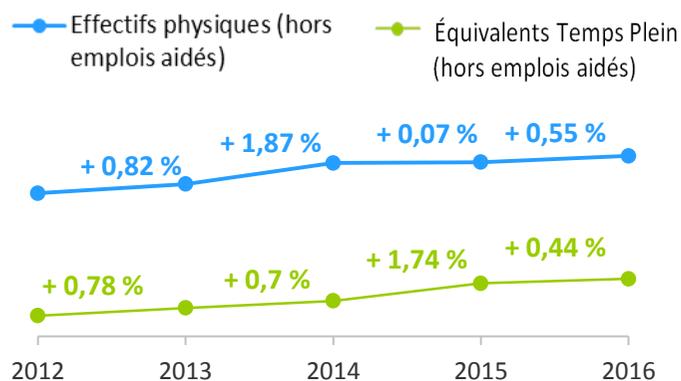
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de + 0,55 % entre 2015 et 2016

	Effectifs physiques hors emplois aidés	Équivalents temps plein hors emplois aidés
2015	18 275 agents	16 345 ETP
Évolution	+ 100 agents soit + 0,55%	+ 72 ETP soit + 0,44%
2016	18 375 agents	16 417 ETP

Évolution des effectifs de 2012 à 2016



Les chiffres clés

- ➔ 18 375 agents territoriaux hors emplois aidés
- ➔ soit + 0,55% par rapport à 2015
- ➔ Taux d'administration : 25 ‰ habitants
- ➔ 73 % d'agents de catégorie C
- ➔ 59 % de femmes dans les collectivités
- ➔ 522 offres d'emploi publiées
- ➔ 477 départs à la retraite

➔ Taux d'administration

Le département des Pyrénées-Atlantiques compte :
> 670 000 habitants
> 16 417 agents publics en équivalent temps plein

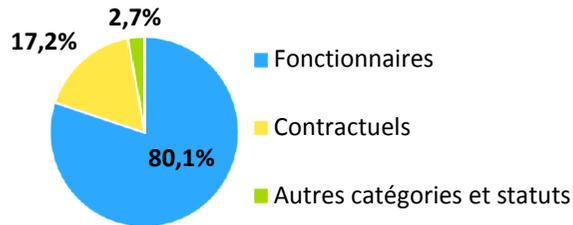
Le taux d'administration est de :

25 ‰ habitants*

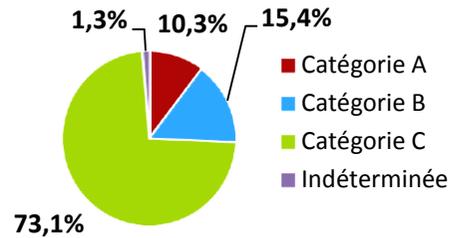
* Nombre d'agents en équivalent temps plein pour 1 000 habitants

Les effectifs territoriaux au 31 décembre 2016

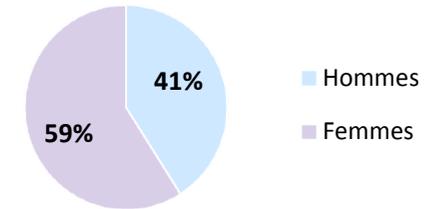
➔ 80 % des agents sont fonctionnaires



➔ 73 % des agents relèvent de la catégorie C

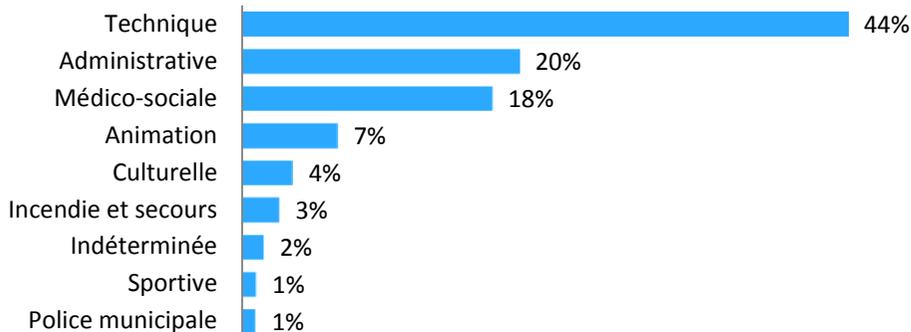


➔ 59 % des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2016, le département comptait 18 375 agents territoriaux (16 417 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 883 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 9 091 agents communaux.

➔ 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 82 % des effectifs globaux.

➔ Les filières* les plus féminisées

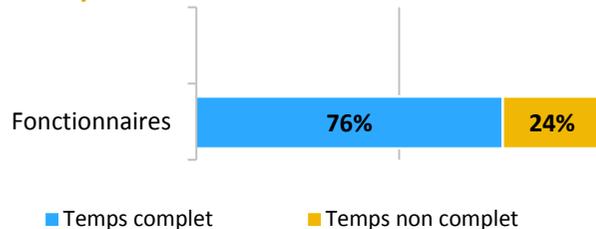
Administrative	82 %
Animation	82 %
Culturelle	70 %

➔ Les filières* les plus masculinisées

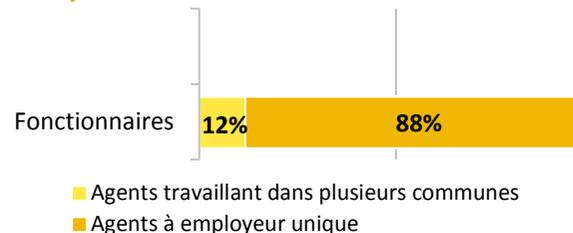
Sportive	72 %
Technique	67 %

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

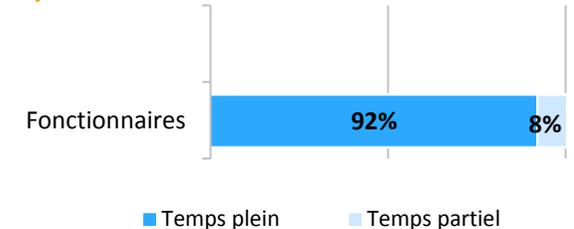
➔ 76 % des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 12 % des fonctionnaires à temps complet sont intercommunaux



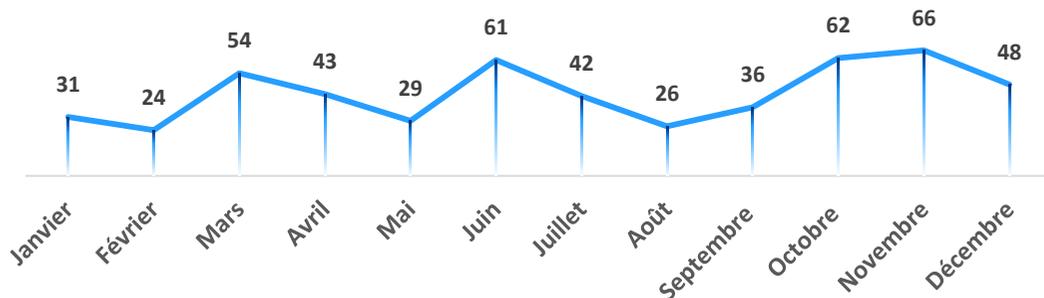
➔ 8 % des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2016, 89 % des fonctionnaires à temps partiel étaient des femmes. De la même manière, les agents à temps non complet sont majoritairement de sexe féminin (91 %).

La bourse de l'emploi territorial en 2017

➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

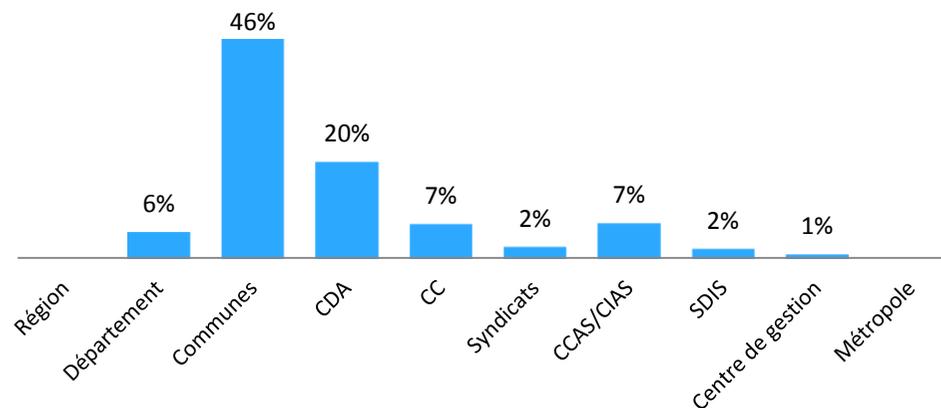


Les chiffres clés

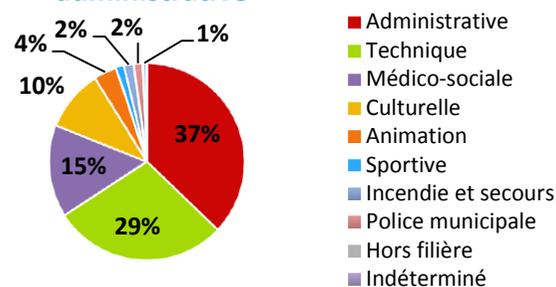
- ➔ 522 offres d'emploi publiées
- ➔ 755 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 1 274 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 776 nominations saisies

➔ 46 % des offres dans les communes

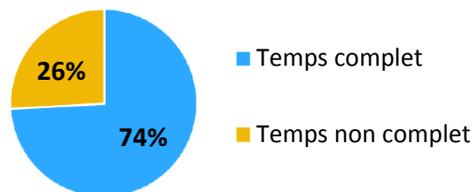
Parmi les offres d'emploi publiées en 2017, près de la moitié (46 %) émane des Communes, près d'un quart (20 %) des Communautés d'agglomération et 7 % des Communautés de communes.



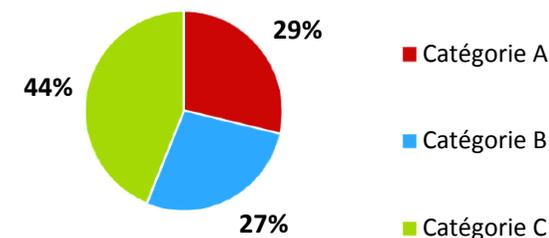
➔ 37 % des offres dans la filière administrative



➔ 74 % 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 74 %). Près de la moitié (44 %) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 73 % des agents sur l'ensemble du département). Près de deux tiers des offres (66 %) concernent les filières administrative (37 %), technique (29 %) et médico-sociale (15 %).

Les nominations

➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

Animation et services à la population	44%
Interventions techniques	25%
Pilotage, management et gestion des ressources	20%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	6%
Autres	4%
Sécurité	1%

➔ Les métiers qui recrutent le plus

Aide à domicile	6%
Enseignante / Enseignant artistique	5%
Secrétaire de mairie	4%
Chargée / Chargé de propreté des locaux	4%
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	3%

➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

Education et animation	15%
Affaires générales	12%
Social	11%
Entretien et services généraux	10%
Enseignements artistiques	6%

➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

Recrutement direct (cat.C)	61 %
Mutation externe	11 %
Liste d'aptitude après concours	8 %
Promotion interne	7 %
Mutation interne	4 %

Concours et examens professionnels 2017

3 concours	➔ 1 005 candidats inscrits	➔ 473 candidats présents	➔ 86 lauréats
	➔ 100 postes ouverts	➔ 53 % d'absentéisme	➔ 18 % taux de réussite*
4 examens	➔ 626 candidats inscrits	➔ 543 candidats présents	➔ 254 lauréats
		➔ 13 % d'absentéisme	➔ 47 % taux de réussite*

*calculé sur le nombre de candidats présents

- ➔ On note que le concours de rédacteur principal de 2ème classe est marqué par un faible nombre de candidats avec 3,2 candidats présents pour 1 poste (162 candidats pour 50 postes)
- ➔ A contrario, le concours le plus « SÉLECTIF » est celui d'assistant socio-éducatif avec 8 candidats présents pour 1 poste (208 candidats pour 25 postes)
- ➔ Le concours avec le plus faible taux de postes pourvus est celui de rédacteur principal de 2ème classe avec un taux de 74 % (37 lauréats pour 50 postes ouverts)

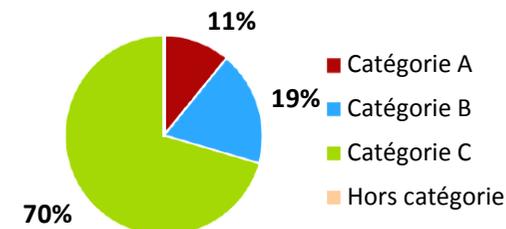
Les départs à la retraite

- ➔ Sur 477 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2017 dans les collectivités, 80 % concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- ➔ Plus de deux tiers (70 %) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et plus de la moitié (57 %) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Plus de la moitié (55 %) des départs à la retraite concernent des agents communaux. 57 % des départs concernent des femmes.

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

61 ans et 7 mois

- ➔ 70 % 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 2012 à 2016 (Emplois principaux - Hors emplois aidés - au 31 décembre) / Page 2 (graphiques genre, catégorie et filière) SIASP 2016 (Fonctionnaires et contractuels au 31 décembre) / Page 2 (graphiques temps de travail) données 2016 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 2017, IRCANTEC 2017.

Date de publication : Mars 2019

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Retrouver les publications
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

