

Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial de la Charente-Maritime

Edition 2022

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.

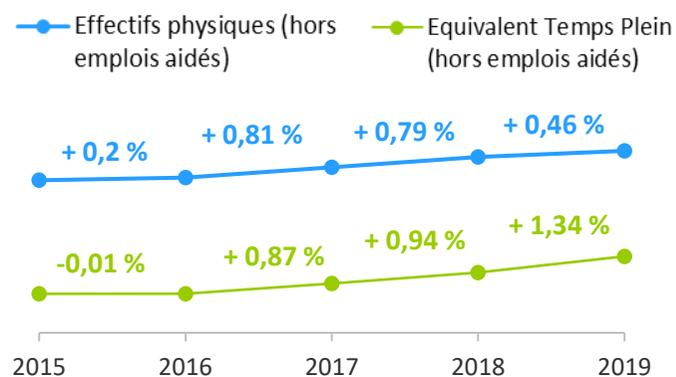
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de + 0,46 % entre 2018 et 2019

| | Effectifs physiques hors emplois aidés | Équivalent temps plein hors emplois aidés |
|-----------|--|---|
| 2018 | 17 901 agents | 16 324 ETP |
| Évolution | + 82 agents soit + 0,46% | + 219 ETP soit + 1,34% |
| 2019 | 17 983 agents | 16 543 ETP |

Évolution des effectifs de 2015 à 2019



Les chiffres clés

- ➔ 17 983 agents territoriaux hors emplois aidés
soit + 0,46% par rapport à 2018
- ➔ Taux d'administration : 25,5 %o habitants
- ➔ 76% d'agents de catégorie C
- ➔ 59% de femmes dans les collectivités
- ➔ 971 offres d'emploi publiées
- ➔ 514 départs à la retraite

➔ Taux d'administration au 31/12/2019

Le département de la Charente-Maritime compte :
> 648 837 habitants
> 17 983 agents publics en équivalent temps plein

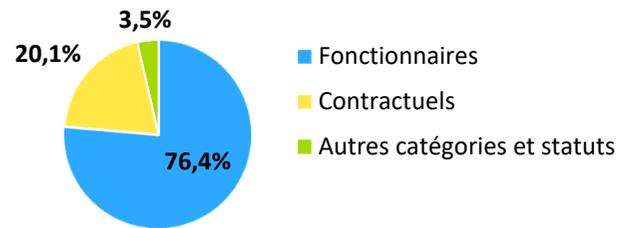
Le taux d'administration est de :

25,5 %o habitants*

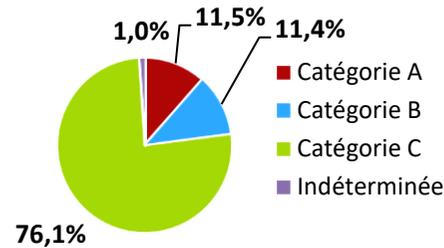
* Nombre d'agents en équivalent temps plein
pour 1 000 habitants

Les effectifs territoriaux

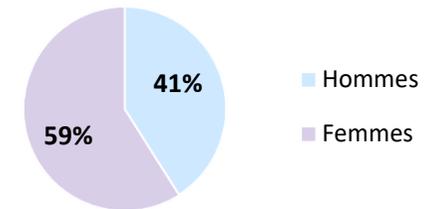
➔ 76% des agents sont fonctionnaires



➔ 76% des agents relèvent de la catégorie C

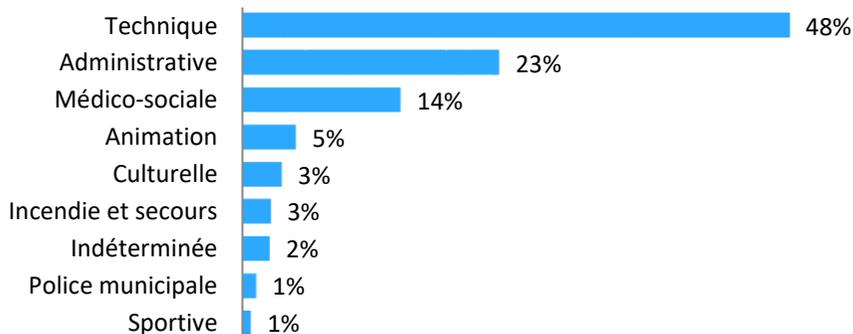


➔ 59% des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2019, le département comptait 17 983 agents territoriaux (16 543 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 665 collectivités locales du département. Par ailleurs, près de la moitié (45%) des agents territoriaux sont employés par l'une des 463 communes du département.

➔ 48% 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 85% des effectifs globaux.

➔ Les filières* les plus féminisées

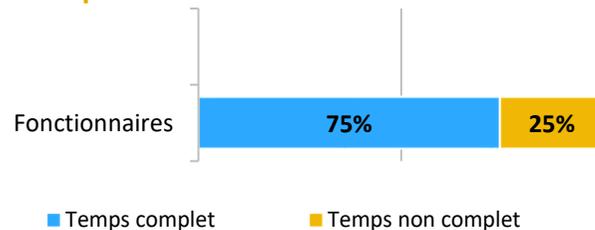
| | |
|----------------|-----|
| Médico-sociale | 95% |
| Administrative | 86% |
| Animation | 76% |

➔ Les filières* les plus masculinisées

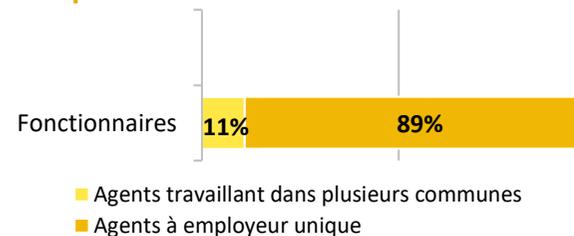
| | |
|---------------------|-----|
| Incendie et secours | 96% |
| Police municipale | 82% |
| Sportive | 65% |

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

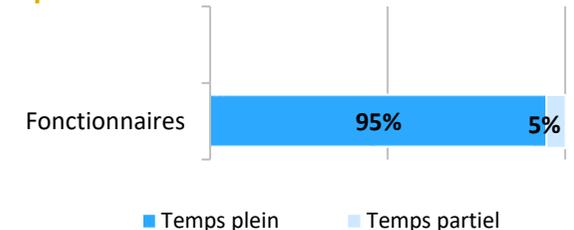
➔ 75% des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 11% des fonctionnaires à temps non complet sont intercommunaux



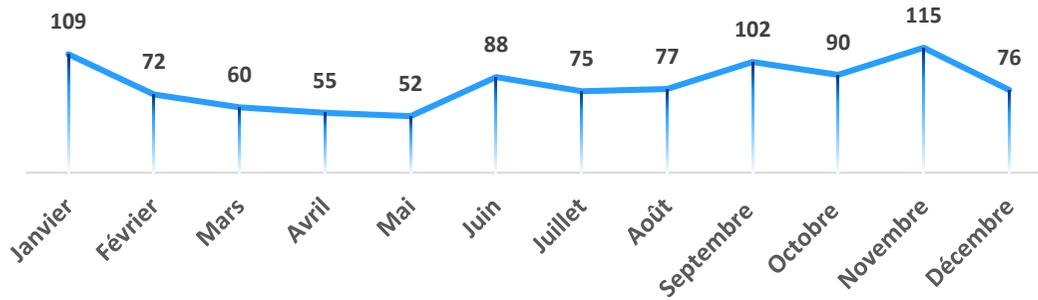
➔ 5% des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2020, 89% des fonctionnaires à temps partiel étaient des femmes. De la même manière, les agents à temps non complet sont majoritairement de sexe féminin (92%).

La bourse de l'emploi territorial

➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

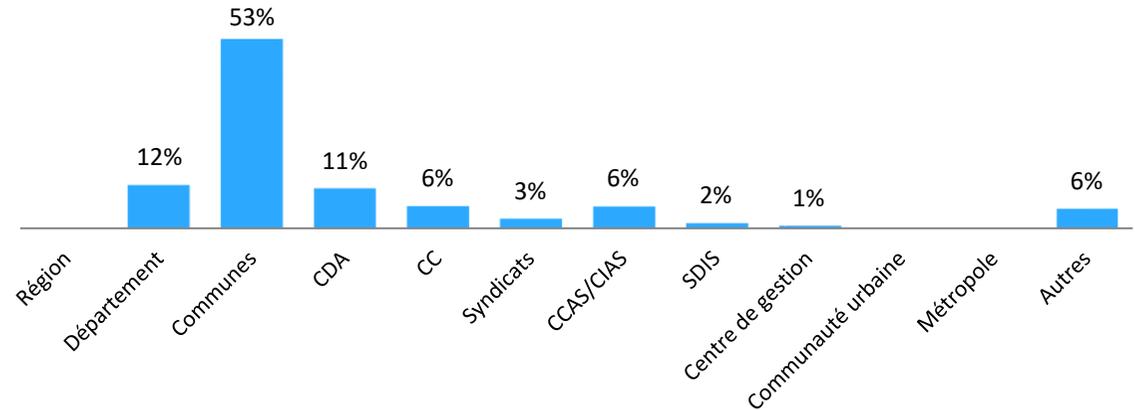


Les chiffres clés

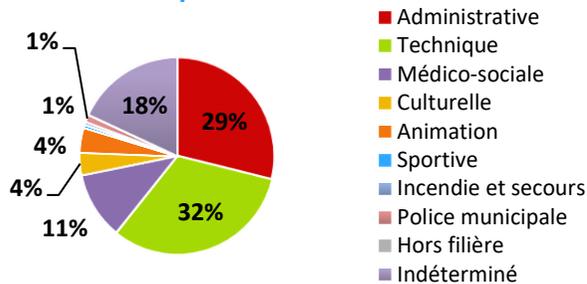
- ➔ 971 offres d'emploi publiées
- ➔ 982 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 1 684 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 921 nominations saisies

➔ 53% des offres dans les communes

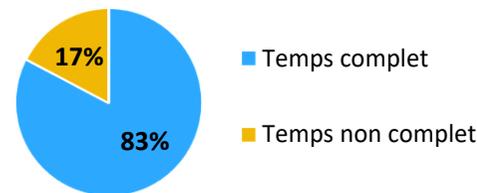
Parmi les offres d'emploi publiées en 2020 plus de la moitié (53%) émane des Communes, 12% du Département et 11% des Communautés d'agglomération.



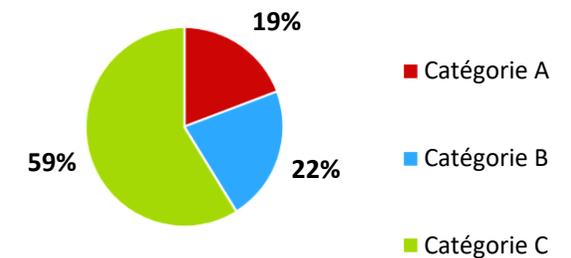
➔ 32% des offres dans la filière la filière technique



➔ 83% 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 83%). Plus de la moitié (59%) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 76% des agents sur l'ensemble du département). Plus de la moitié des offres (61%) concernent les filières technique (32%) et administrative (29%) et 18% la filière indéterminé.

Les nominations

➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

| | |
|--|------------|
| Interventions techniques | 30% |
| Pilotage, management et gestion des ressources | 30% |
| Animation et services à la population | 29% |
| Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial | 8% |
| Sécurité | 1% |
| Autres | 1% |

➔ Les métiers qui recrutent le plus

| | |
|--|-----------|
| Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural | 8% |
| Agente / Agent des interventions techniques polyvalent-e en milieu rural | 6% |
| Assistante / Assistant de gestion administrative | 5% |
| Chargée / Chargé d'accueil | 5% |
| Secrétaire de mairie | 4% |

➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

| | |
|--------------------------------|------------|
| Affaires générales | 18% |
| Entretien et services généraux | 18% |
| Education et animation | 11% |
| Habitat et logement | 4% |
| Social | 4% |

➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Recrutement direct (cat.C) | 40% |
| Mutation externe | 19% |
| Modification du temps de travail | 13% |
| Intégration directe | 7% |
| Liste d'aptitude après concours | 5% |

Concours et examens professionnels

| | | | |
|-------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 2 concours | ➔ 322 candidats inscrits | ➔ 162 candidats présents | ➔ 42 lauréats |
| | ➔ 42 postes ouverts | ➔ 50% d'absentéisme | ➔ 26% taux de réussite* |
| 1 examen | ➔ 260 candidats inscrits | ➔ 243 candidats présents | ➔ 185 lauréats |
| | | ➔ 7% d'absentéisme | ➔ 76% taux de réussite* |

*calculé sur le nombre de candidats présents

➔ On note que le concours de technicien principal de 2ème classe est marqué par un faible nombre de candidats avec 2,7 candidats présents pour 1 poste (73 candidats pour 27 postes)

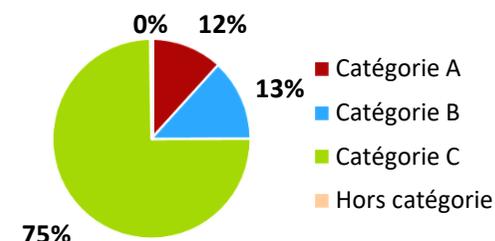
Les départs à la retraite

- ➔ Sur 514 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2020 dans les collectivités, 83% concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- ➔ Plus de deux tiers (75%) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et près de la moitié (50%) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Plus de la moitié (52%) 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 7 mois

- ➔ 75% 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 de la Charente-Maritime. 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 de la Charente-Maritime.

Sources de données : Page 1 - Page 2 (graphique statut) SIASP 2015 à 2019 (Emplois principaux - Hors emplois aidés - au 31 décembre) / Page 2 (graphiques genre, catégorie et filière) SIASP 2019 (Fonctionnaires et contractuels au 31 décembre) / Page 2 (graphiques temps de travail) données 2020 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 2020, IRCANTEC 2020.

Date de publication : Février 2022

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Retrouver les publications
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

