

Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial de la Haute-Vienne

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.

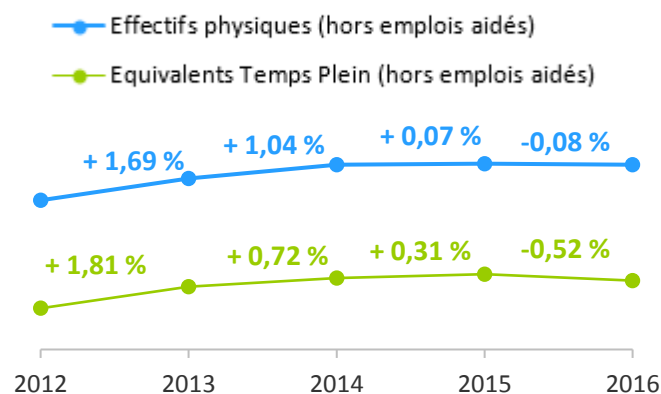
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de -0,08 % entre 2015 et 2016

	Effectifs physiques hors emplois aidés	Équivalents temps plein hors emplois aidés
2015	12 200 agents	11 189 ETP
Évolution	-10 agents soit -0,08%	-58 ETP soit -0,52%
2016	12 190 agents	11 131 ETP

Évolution des effectifs de 2012 à 2016



Les chiffres clés

- ➔ 12 190 agents territoriaux hors emplois aidés
- ➔ soit -0,08% par rapport à 2015
- ➔ Taux d'administration : 30 ‰ habitants
- ➔ 75 % d'agents de catégorie C
- ➔ 57 % de femmes dans les collectivités
- ➔ 304 offres d'emploi publiées
- ➔ 296 départs à la retraite

➔ Taux d'administration

Le département de la Haute-Vienne compte :
> 375 000 habitants
> 11 131 agents publics en équivalent temps plein

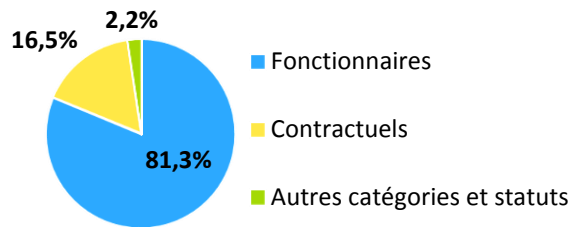
Le taux d'administration est de :

30 ‰ habitants*

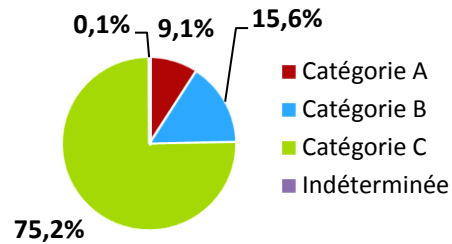
* Nombre d'agents en équivalent temps plein
pour 1 000 habitants

Les effectifs territoriaux au 31 décembre 2016

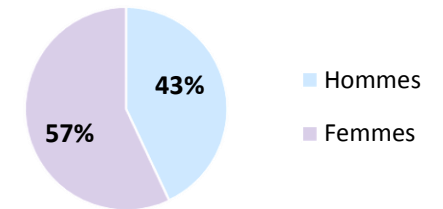
➔ 81 % des agents sont fonctionnaires



➔ 75 % des agents relèvent de la catégorie C

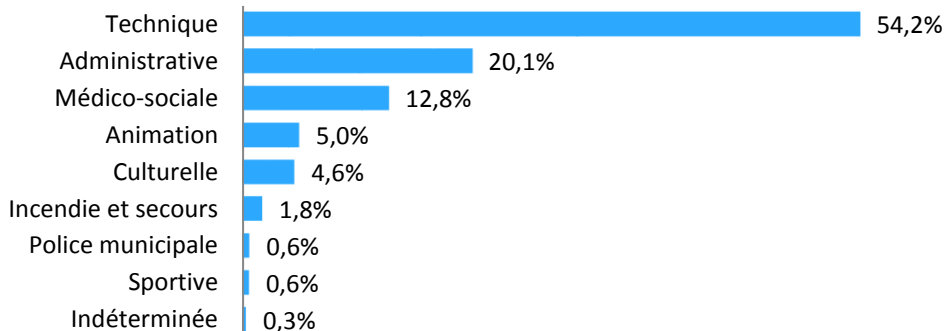


➔ 57 % des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2016, le département comptait 12 190 agents territoriaux (11 131 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 285 collectivités locales du département. Par ailleurs, près de la moitié (46 %) des agents territoriaux sont employés par l'une des 201 communes du département, soit 5 628 agents communaux.

➔ 54 % 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 87 % des effectifs globaux.

➔ Les filières* les plus féminisées

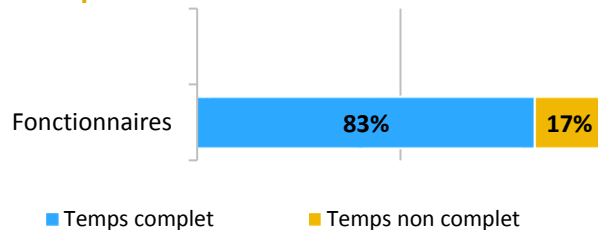
Administrative	84 %
Animation	74 %
Culturelle	62 %

➔ Les filières* les plus masculinisées

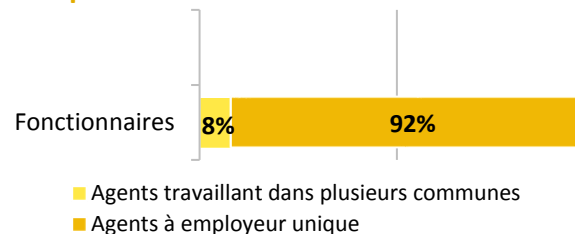
Police municipale	70 %
Technique	61 %

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

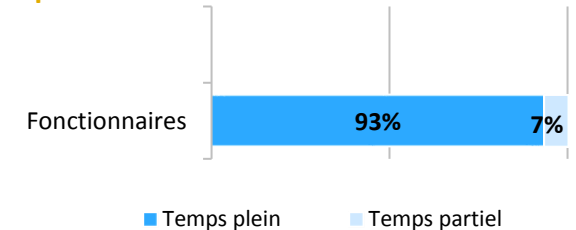
➔ 83 % des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 8 % des fonctionnaires à temps non complet sont intercommunaux



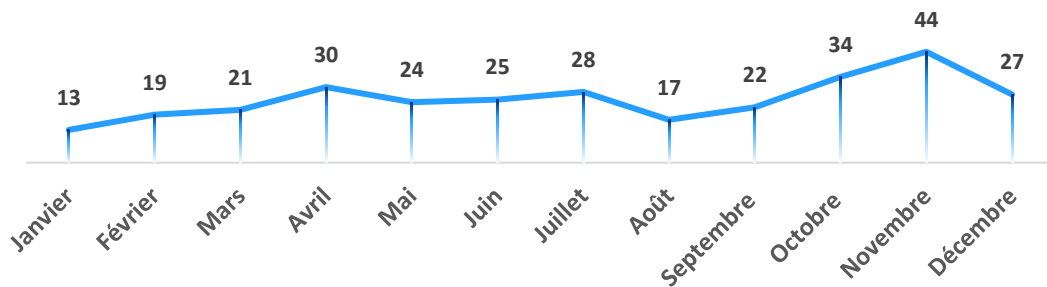
➔ 7 % des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2016, 91 % des fonctionnaires à temps partiel étaient des femmes. De la même manière, les agents à temps non complet sont majoritairement de sexe féminin (86 %).

La bourse de l'emploi territorial en 2017

➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

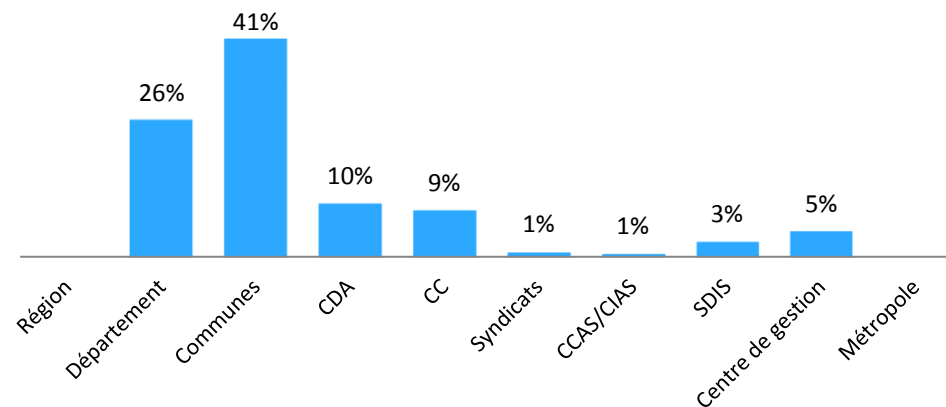


Les chiffres clés

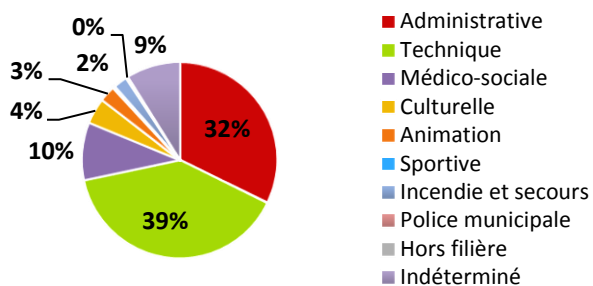
- ➔ 304 offres d'emploi publiées
- ➔ 174 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 943 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 798 nominations saisies

➔ 41 % des offres dans les communes

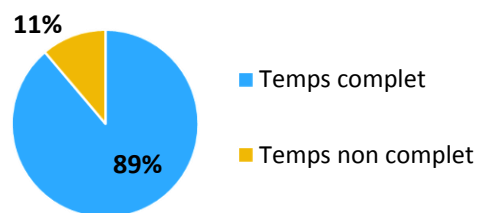
Parmi les offres d'emploi publiées en 2017, près de la moitié (41 %) émane des Communes, plus d'un quart (26 %) du Département et 10 % des Communautés d'agglomération.



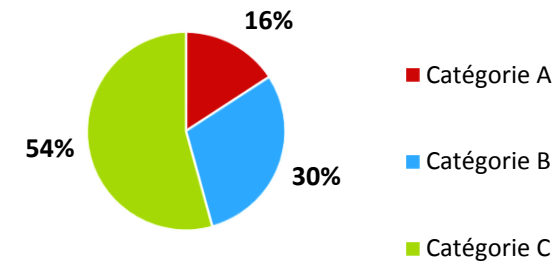
➔ 39 % des offres dans la filière technique



➔ 89 % des offres à temps complet



➔ 54 % des offres en catégorie C



La majorité des offres d'emploi concerne des postes à temps complet (plus de 89 %). Plus de la moitié (54 %) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 75 % des agents sur l'ensemble du département). Plus de deux tiers des offres (71 %) concernent les filières technique (39 %), administrative (32 %) et médico-sociale (10 %).

Les nominations

➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

Animation et services à la population	38%
Interventions techniques	27%
Pilotage, management et gestion des ressources	16%
Autres	13%
Sécurité	4%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	3%

➔ Les métiers qui recrutent le plus

Chargée / Chargé de propreté des locaux	5%
Enseignante / Enseignant artistique	4%
Assistante / Assistant de gestion administrative	4%
Travailleuse / Travailleur social-e	3%
Agente / Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	3%

➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

Non renseigné	13%
Entretien et services généraux	13%
Affaires générales	10%
Social	8%
Education et animation	6%

➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

Recrutement direct (cat.C)	47 %
Liste d'aptitude après concours	15 %
Mutation externe	12 %
Mutation interne	8 %
Promotion interne	8 %

Concours et examens professionnels 2017

2 concours	➔ 1 185 candidats inscrits	➔ 793 candidats présents	➔ 93 lauréats
	➔ 93 postes ouverts	➔ 33 % d'absentéisme	➔ 12 % taux de réussite*
3 examens	➔ 70 candidats inscrits	➔ 58 candidats présents	➔ 16 lauréats
		➔ 17 % d'absentéisme	➔ 28 % taux de réussite*

*calculé sur le nombre de candidats présents

➔ Le concours le plus « SÉLECTIF » est celui de rédacteur avec 10,9 candidats présents pour 1 poste (577 candidats pour 53 postes)

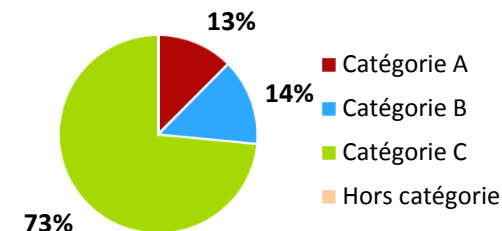
Les départs à la retraite

- ➔ Sur 296 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2017 dans les collectivités, 89 % concernent des agents « CNRACL », c'est-à-dire des fonctionnaires à plus de 28h/semaine.
- ➔ Plus de deux tiers (73 %) des départs en retraite concernent des agents de catégorie C et plus de la moitié (56 %) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Près de la moitié (48 %) des départs à la retraite concernent des agents communaux. 58 % des départs concernent des femmes.

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

61 ans et 1 mois

- ➔ **73 % des départs "CNRACL" en catégorie C**



Précisions méthodologiques



Cette synthèse a été réalisée par le Centre de Gestion de la Haute-Vienne 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 de la Haute-Vienne.

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 de la Haute-Vienne

Retrouver les publications
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

