

# Panorama Départemental de l'Emploi Public Territorial de la Charente

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.

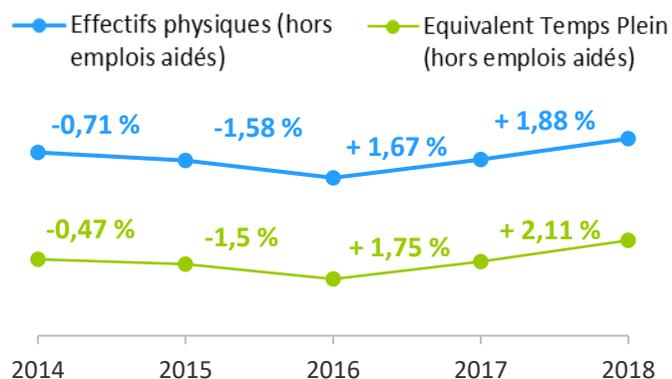
Il a été réalisé grâce aux données extraites du Bilan de l'Emploi réalisé chaque année et conformément à l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de Gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et la charge d'en établir un bilan.

## L'évolution des effectifs

➔ Les effectifs physiques (hors emplois aidés) ont évolué de + 1,88 % entre 2017 et 2018

	Effectifs physiques hors emplois aidés	Équivalent temps plein hors emplois aidés
2017	10 102 agents	9 173 ETP
Évolution	+ 190 agents soit + 1,88%	+ 194 ETP soit + 2,11%
2018	10 292 agents	9 367 ETP

### Évolution des effectifs de 2014 à 2018



## Les chiffres clés

- ➔ 10 292 agents territoriaux hors emplois aidés
- ➔ soit + 1,88% par rapport à 2017
- ➔ Taux d'administration : 27 ‰ habitants
- ➔ 77% d'agents de catégorie C
- ➔ 61% de femmes dans les collectivités
- ➔ 649 offres d'emploi publiées
- ➔ 320 départs à la retraite

➔ Taux d'administration au 31/12/2018

Le département de la Charente compte :

> 351 778 habitants

> 9 367 agents publics en équivalent temps plein

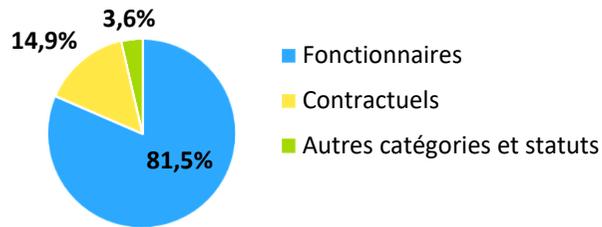
Le taux d'administration est de :

**27 ‰ habitants\***

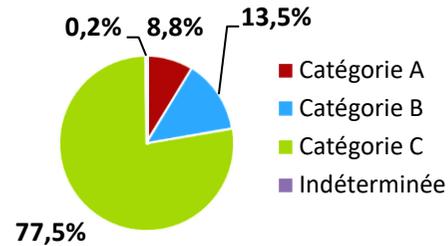
\* Nombre d'agents en équivalent temps plein  
pour 1 000 habitants

## Les effectifs territoriaux

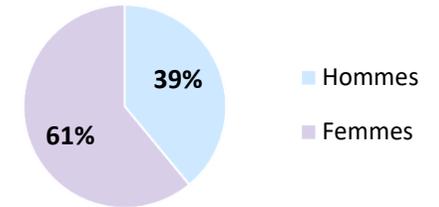
➔ 81% des agents sont fonctionnaires



➔ 77% des agents relèvent de la catégorie C

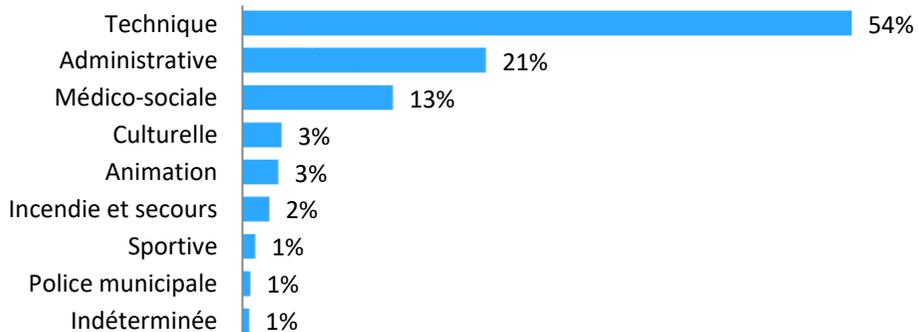


➔ 61% des agents sont des femmes



Au 31 décembre 2018, le département comptait 17 901 agents territoriaux (9 367 en Équivalent Temps Plein) travaillant au sein des 495 collectivités locales du département. Par ailleurs, près d'un tiers (30%) des agents territoriaux sont employés par l'une des 381 communes du département.

➔ 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 89% des effectifs globaux.

➔ Les filières\* les plus féminisées

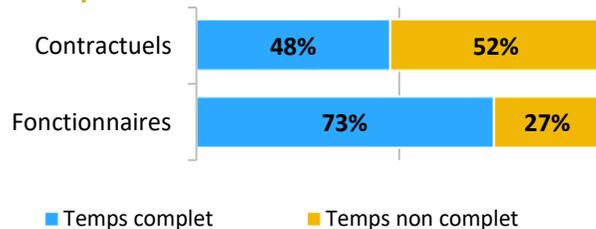
Médico-sociale	95%
Administrative	86%
Animation	81%

➔ Les filières\* les plus masculinisées

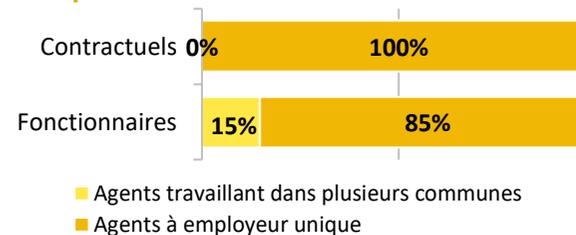
Incendie et secours	97%
Police municipale	84%
Sportive	71%

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

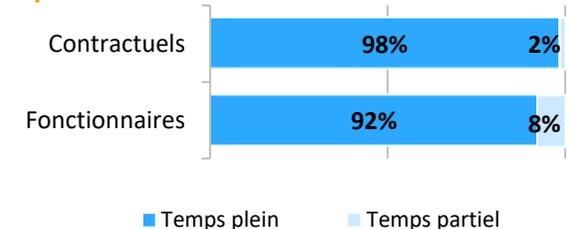
➔ 73% des fonctionnaires sont à temps complet



➔ 15% des fonctionnaires à temps non complet sont intercommunaux



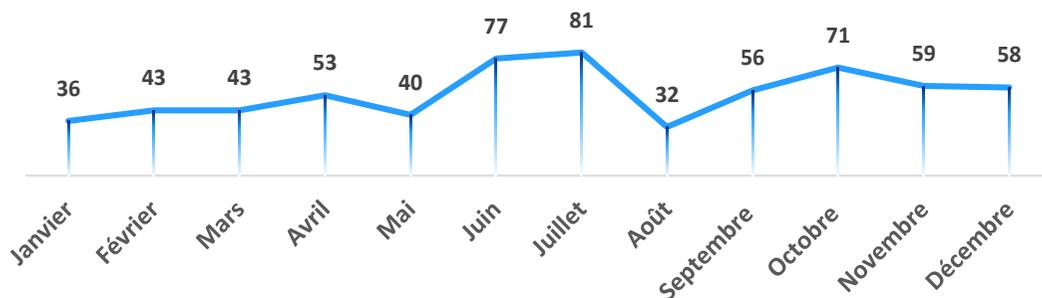
➔ 8% des fonctionnaires sont à temps partiel



En 2018, 89% des agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) 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

### ➔ Répartition mensuelle du nombre d'offres

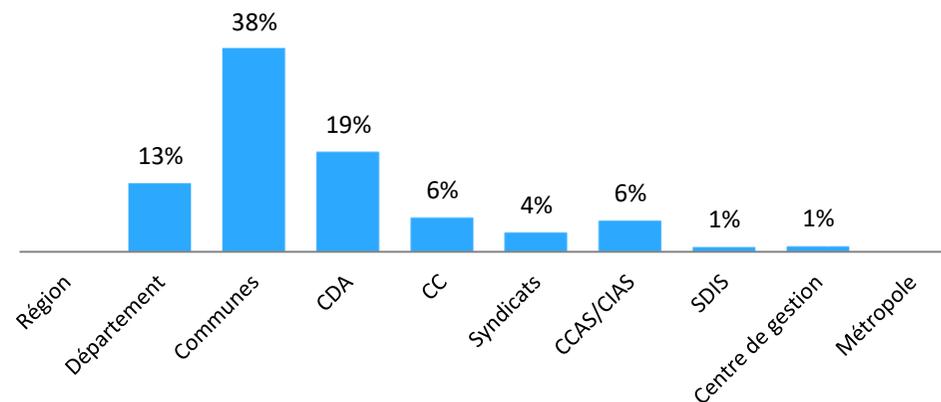


### Les chiffres clés

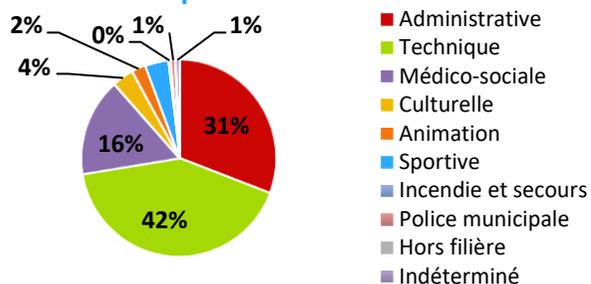
- ➔ 649 offres d'emploi publiées
- ➔ 538 déclarations de créations d'emplois
- ➔ 924 déclarations de vacances d'emplois
- ➔ 493 nominations saisies

### ➔ 38% des offres dans les communes

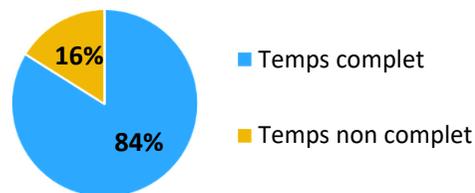
Parmi les offres d'emploi publiées en 2019 plus d'un tiers (38%) émane des Communes, 19% des Communautés d'agglomération et 13% du Département.



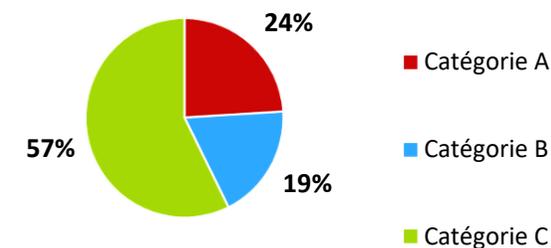
### ➔ 42% des offres dans la filière technique



### ➔ 84% des offres à temps complet



### ➔ 57% des offres en catégorie C



La majorité des offres d'emploi concerne des postes à temps complet (plus de 84%). Plus de la moitié (57%) des offres sont des postes de catégorie C (pour rappel, 77% des agents sur l'ensemble du département). Plus de deux tiers des offres (73%) concernent les filières technique (42%) et administrative (31%) et 16% la filière médico-sociale.

## Les nominations

### ➔ Répartition des nominations par domaine d'activité

<b>Animation et services à la population</b>	<b>42%</b>
Interventions techniques	29%
Pilotage, management et gestion des ressources	24%
Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial	4%
Sécurité	1%
Autres	0%

### ➔ Les métiers qui recrutent le plus

<b>Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural</b>	<b>8%</b>
Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	7%
Animatrice / Animateur enfance-jeunesse	6%
Assistante / Assistant de gestion administrative	6%
Agente / Agent des interventions techniques polyvalent-e en milieu rural	5%

### ➔ TOP 5 des familles de métiers qui recrutent le plus

<b>Education et animation</b>	<b>23%</b>
Entretien et services généraux	19%
Affaires générales	15%
Restauration collective	8%
Social	5%

### ➔ TOP 5 des types de nominations de fonctionnaires

<b>Recrutement direct (cat.C)</b>	<b>59%</b>
Mutation externe	11%
Modification du temps de travail	8%
Promotion interne	8%
Liste d'aptitude après concours	3%

## Concours et examens professionnels

<b>2 concours</b>	➔ 765 candidats inscrits	➔ 480 candidats présents	➔ 115 lauréats
	➔ 129 postes ouverts	➤ <b>37% d'absentéisme</b>	➤ <b>24% taux de réussite*</b>
<b>3 examens</b>	➔ 113 candidats inscrits	➔ 89 candidats présents	➔ 37 lauréats
		➤ <b>21% d'absentéisme</b>	➤ <b>42% taux de réussite*</b>

\*calculé sur le nombre de candidats présents

➔ On note que le concours d'agent de maîtrise est marqué par un faible nombre de candidats avec 3,7 candidats présents pour 1 poste (329 candidats pour 89 postes)

➔ Le concours avec le plus faible taux de poste pourvu est celui de rédacteur principal de 2e classe avec un taux de 65% (26 lauréats pour 40 postes ouverts)

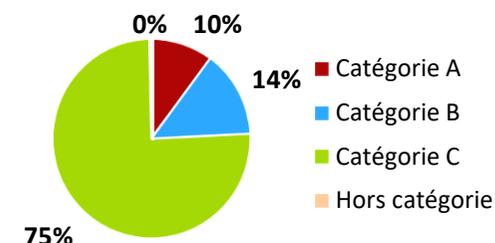
## Les départs à la retraite

- ➔ Sur 320 départs à la retraite enregistrés au cours de l'année 2018 dans les collectivités, 89% 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 plus de la moitié (58%) appartiennent à la filière technique.
- ➔ Plus de la moitié (56%) 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 1 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. 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.

**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](http://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 de la Charente

Retrouver les publications  
de l'Observatoire Régional

Cliquer ici

