



Observatoire Régional  
de l'Emploi Territorial

BRETAGNE <sup>BE</sup>

# Lettre de conjoncture

Juin 2015



## « Observer pour comprendre, comprendre pour agir »

L'administration territoriale est en pleine mutation. Après les différentes lois de décentralisation qui ont permis, depuis 1982, aux institutions locales d'organiser l'action publique sur les territoires, s'impose aujourd'hui, dans un contexte budgétaire contraint, la nécessité d'une évaluation des organisations mises en place dans une perspective de rationalisation et d'efficience du service public local.

Cette reconfiguration de l'administration, empreinte de mutualisation des objectifs et des moyens, impacte de façon importante la gestion des effectifs territoriaux en termes de recrutement, de mobilité et de formation.

Dans cet environnement, les Centres de Gestion et le CNFPT, forts d'une longue pratique de coopération en matière d'emploi territorial, accompagnent les collectivités de la Région Bretagne pour faciliter cette évolution incontournable de la gestion des territoires.

Pour ce faire, ils ont collectivement décidé de se doter d'un Observatoire chargé à la fois de diffuser régulièrement des informations sur l'évolution des effectifs et des métiers mais aussi de produire des outils de gestion prévisionnelle des ressources humaines à l'usage des communes et établissements publics locaux.

L'Observatoire publiera également de façon régulière une lettre de conjoncture dont je vous propose de découvrir la première édition.

Bonne lecture

Sentiments dévoués





*Ce document est la première publication de l'Observatoire Régional de l'Emploi. Il regroupe les principaux indicateurs du Bilan Social 2013 ; enquête diligentée tous les deux ans auprès des collectivités et rendue obligatoire par le décret n°97-443 du 25 avril 1997. Les statistiques présentées sont le fruit de la consolidation des Bilans Sociaux des 4 Centres de Gestion bretons, qui étaient auparavant présentés chacun de leur côté en Comité Technique. Les effectifs analysés sont basés sur 51674 agents territoriaux à emploi permanent et en poste au 31/12/2013.*

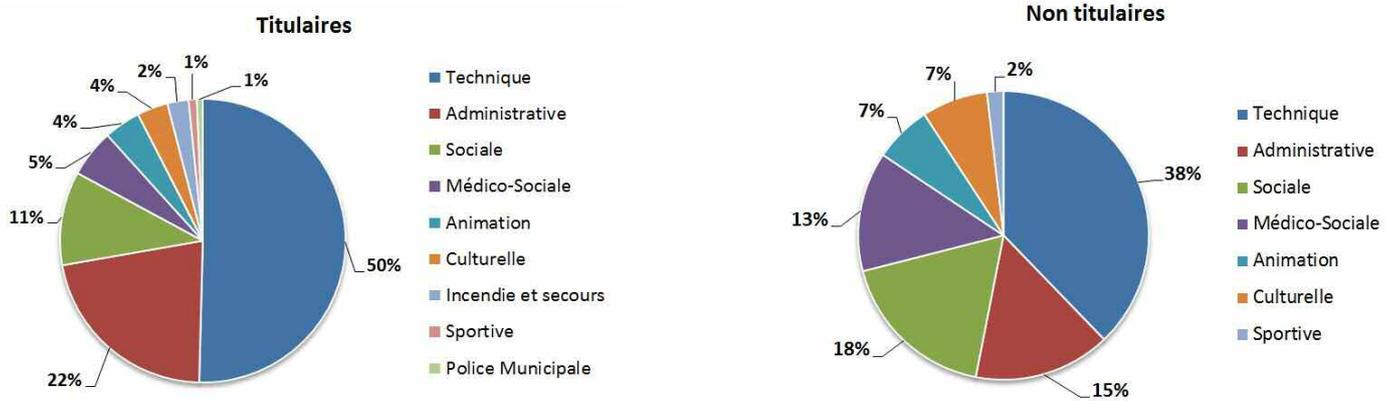
*D'après cette enquête « Bilan Social », nous remarquons que les agents employés sont essentiellement des femmes sur des grades de catégorie C. Les effectifs titulaires sont vieillissants avec une moyenne d'âge de 45 ans ; au contraire des non titulaires qui sont en majorité plus jeunes (39 ans en moyenne). Le nombre de fonctionnaires augmente légèrement (+1,1%), mais les nouveaux agents sont essentiellement recrutés sur des postes de contractuels (+25%) : ces chiffres soulignent une tendance lourde de précarisation des agents entrants dans la Fonction Publique Territoriale.*

*Pour aller plus loin, nous avons également exploité les statistiques du site [emploi-territorial.fr](http://emploi-territorial.fr); lequel recense l'ensemble des offres d'emploi diffusées par les collectivités bretonnes. Nous observons que les principaux leviers de recrutement ont été la réforme des rythmes scolaires, les enjeux croissants de la prise en charge des personnes âgées ainsi que le renouvellement des effectifs en raison des départs de plus en plus importants en retraite. Ces départs sont particulièrement perceptibles dans la filière Technique, où près de 50% des agents titulaires seront en âge de partir à la retraite au cours des douze ans à venir : plus qu'un simple discours, cette analyse doit permettre d'anticiper des besoins de recrutement et d'engager une démarche de communication. Les collectivités devront pouvoir ainsi attirer de nombreux jeunes actifs, mais aussi anticiper les formations à dispenser aux agents publics déjà en poste, afin de combler les 8 000 départs attendus dans la filière Technique.*

# Répartition des effectifs par filière, catégorie et statut

En Bretagne, la filière Technique représente à elle seule la moitié des agents territoriaux : ils relèvent à plus de 90% de la catégorie C. Des distinctions apparaissent cependant selon le statut, fonctionnaire ou non titulaire.

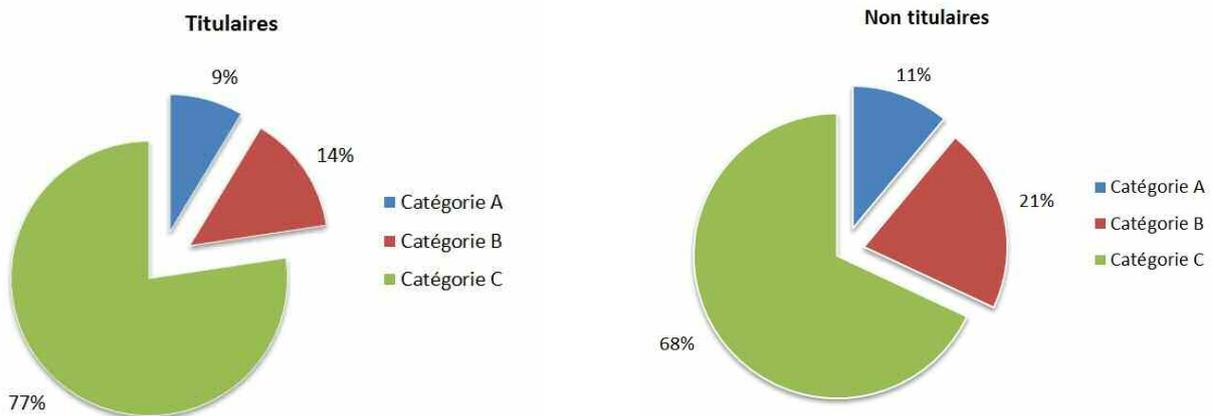
## Répartition des effectifs globaux par filière et statut



La filière Technique représente 48,37% du nombre total d'agents publics sur emploi permanent. Cette prédominance est différente selon le statut : de 50% chez les agents titulaires, la proportion tombe à 38% chez les non titulaires. Même écart dans la filière Administrative, avec respectivement 22% et 15%.

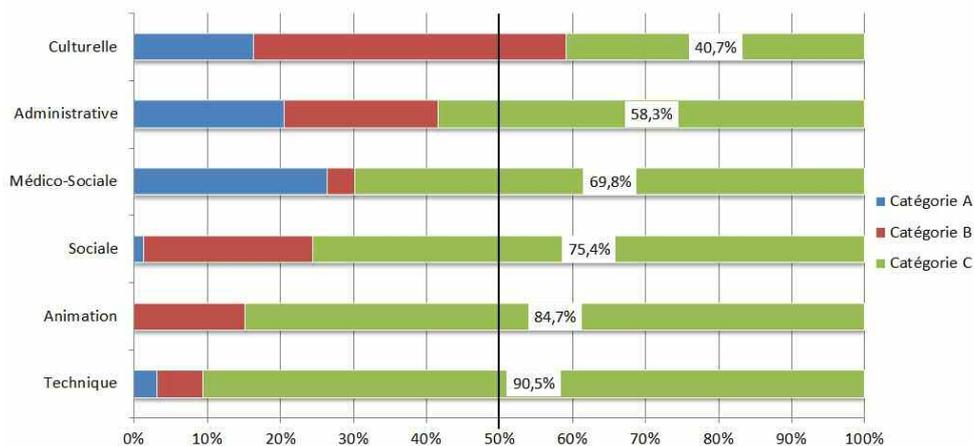
Nous pouvons observer que les filières Sociale et Médico-Sociale font davantage appel à des agents non titulaires en proportion (31%, contre 16% chez les titulaires). Les métiers de ces filières présentent très distinctement des difficultés de recrutement, les employeurs ne trouvant pas preneurs pour les postes de titulaires : **29% de la filière Médico-Sociale est composée d'agents non titulaires** (10,4% pour la filière Administrative).

## Répartition des effectifs globaux par catégorie et statut



**La catégorie C est fortement majoritaire et représente 77% des agents titulaires.** En revanche, seuls 68% des agents non titulaires relèvent de cette catégorie hiérarchique. Une des explications vient de la structure des collectivités qui ont répondu au Bilan Social : les grandes collectivités ont des effectifs plus importants et sont donc surreprésentées dans les chiffres. Elles recrutent du personnel très qualifié à des fins de conception des politiques publiques. En effet, en cette période de réformes territoriales, il est nécessaire de réfléchir à la façon la plus efficace de passer le cap de la réorganisation des services.

Ces grandes collectivités possèdent également plus de capacités financières pour embaucher des catégories A et B. Enfin, les agents Techniques sont moins nombreux en proportion chez les non titulaires (voir graphiques précédents) : 90,5% d'entre eux ayant un grade de catégorie C, les autres catégories se retrouvent mécaniquement plus nombreuses en proportion.

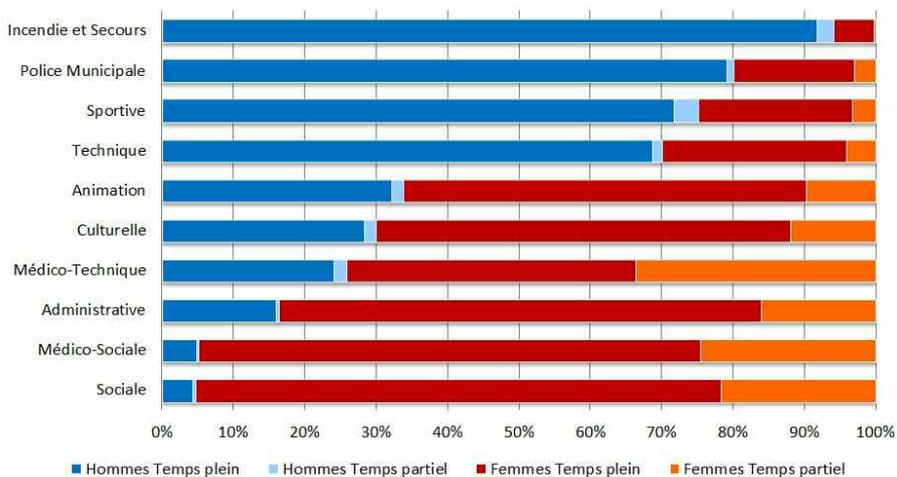


Répartition des effectifs globaux par catégorie hiérarchique et filière

## Taux de féminisation et temps partiel

La Fonction Publique Territoriale bretonne est composée en majorité de femmes, quelque soit la classe d'âge. Ce sont également elles qui bénéficient le plus de temps partiel, mais le taux de féminisation varie sensiblement selon les filières.

Répartition des effectifs par temps de travail



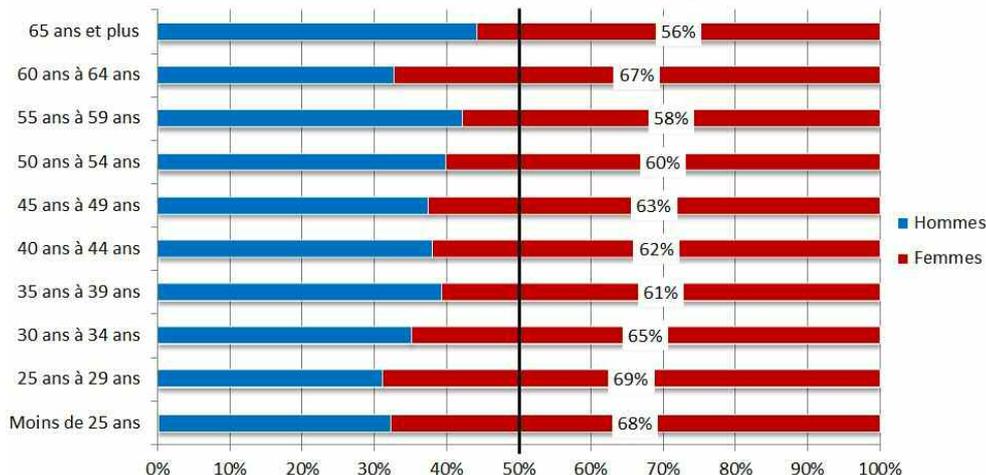
Parmi les agents titulaires de la Fonction Publique Territoriale bretonne, la **filière Sociale est la plus féminisée (95,2%)**.

Au total, les femmes à temps partiel représentent 9,9% des effectifs ; les hommes seulement 1,1%.

Sur ce graphique, peu importe la classe d'âge observée : nous remarquons que **les emplois permanents, tout statut confondus, sont très majoritairement occupés par des femmes (60,2% en moyenne)**.

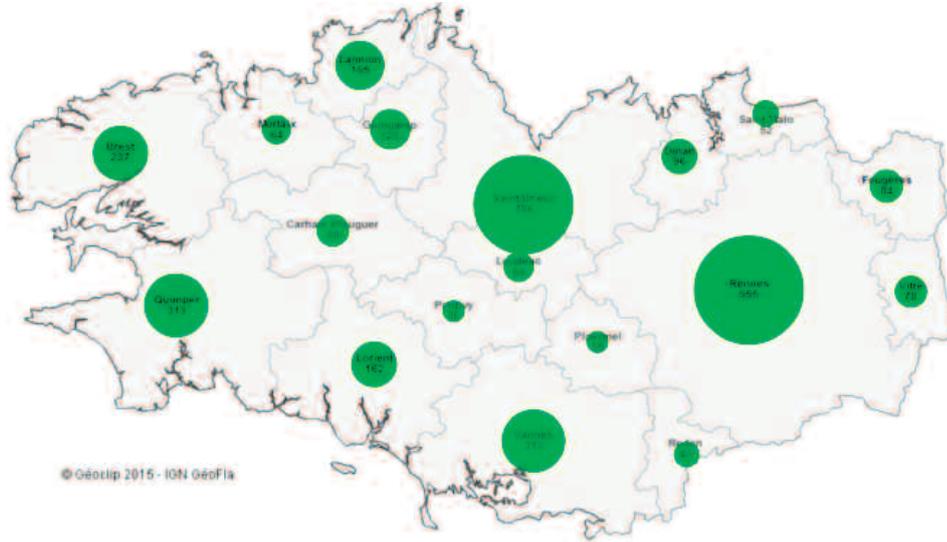
Le trait est encore plus marqué chez les jeunes actifs : le taux de féminisation y est de 67,3% chez les moins de 35 ans, contre 60,8% chez les 35-59 ans.

Taux de féminisation par classe d'âge



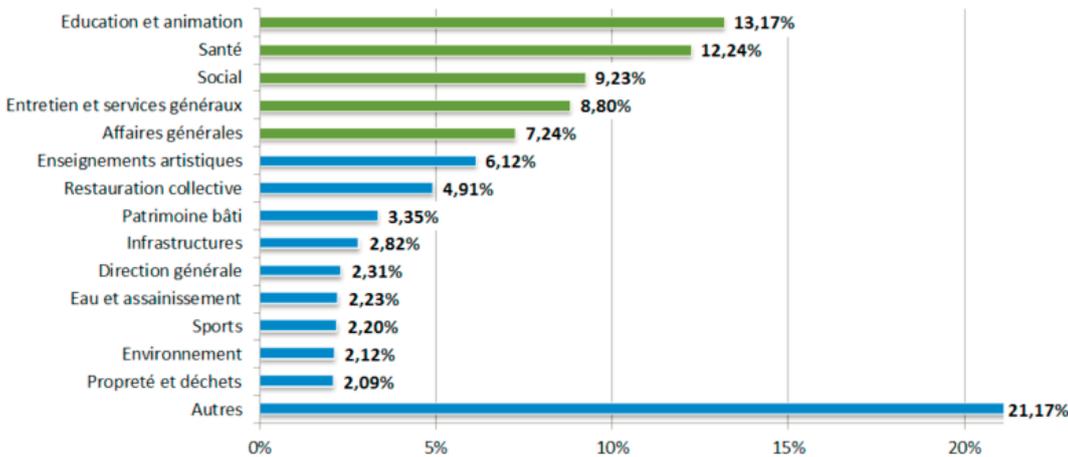
D'autres données, ne faisant pas partie du Bilan Social, sont également intéressantes à analyser : ainsi, la géographie des postes proposés par les collectivités et le type de métiers recherchés sont disponibles grâce au site internet [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr), qui recense l'ensemble des offres d'emploi diffusées par les collectivités bretonnes.

*Répartition des offres d'emploi 2014 par zone d'emploi*



En 2014, 3727 postes vacants <sup>(1)</sup> ont fait l'objet d'une diffusion auprès des demandeurs d'emploi et des agents publics en recherche de mobilité. A elles seules, **les zones d'emploi de Rennes et de Saint-Brieuc composent 46,7% des publicités d'offres d'emploi**. Le rapport offres d'emploi/population était cependant très hétérogène selon les territoires : pour 1000 actifs résidents, 6,5 offres d'emploi étaient diffusées dans la zone de Saint-Brieuc, contre seulement 2,8 dans la zone de Rennes (les chiffres sur le recrutement ne sont pas encore disponibles).

*Répartition des offres d'emploi 2014 par famille de métier*



La réforme des rythmes scolaires, accompagnée des Temps d'Activités Périscolaires (TAP), est visiblement répercutée dans la recherche de candidats : **la famille de métier « Education et animation » représente 13,2% du nombre total d'offres d'emploi en 2014**. La tendance est également sensible si l'on regarde au niveau des métiers les plus recherchés <sup>(2)</sup>.

*Métiers les plus recherchés par catégorie hiérarchique*

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
1er	Infirmière / Infirmier	Enseignante / Enseignant artistique	Aide-soignante / Aide-soignant
2e	Directrice / Directeur général-e de collectivité ou d'étab. public	Animatrice-éducatrice / Animateur-éducateur sportif-ve	Chargée / Chargé de propreté des locaux
3e	Médecin	Éducatrice / Éducateur de jeunes enfants	Animatrice / Animateur enfance-jeunesse
4e	Psychologue	Secrétaire de mairie	Cuisinière / Cuisinier
5e	Cadre en charge de la direction d'étab. et de service social ou médico-social	Ergothérapeute	Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant

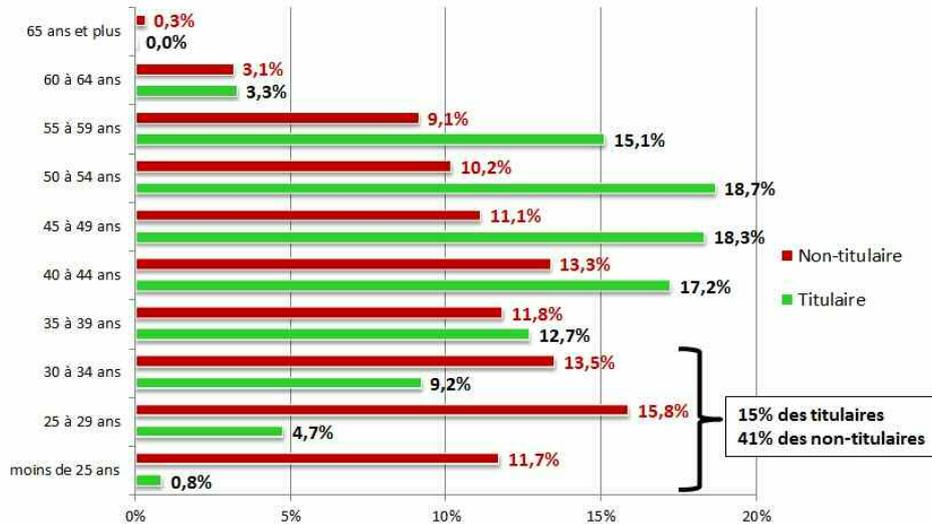
(1) Nombre total de postes proposés sur les offres d'emploi 2014, clôturées ou validées par les Centres de Gestion, hors missions temporaires (une offre d'emploi peut proposer plusieurs postes). Source : [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)

(2) Note méthodologique : 30% des offres d'emploi n'ont pas eu le champ «métiers» renseignés et ne rentrent donc pas dans ce calcul.

# Répartition des effectifs par âge et statut

L'analyse des pyramides des âges nous apprend que plus de 37% des agents titulaires seront en âge de partir à la retraite en 2025. Au contraire, les jeunes actifs forment l'essentiel des non titulaires : les femmes y sont également surreprésentées.

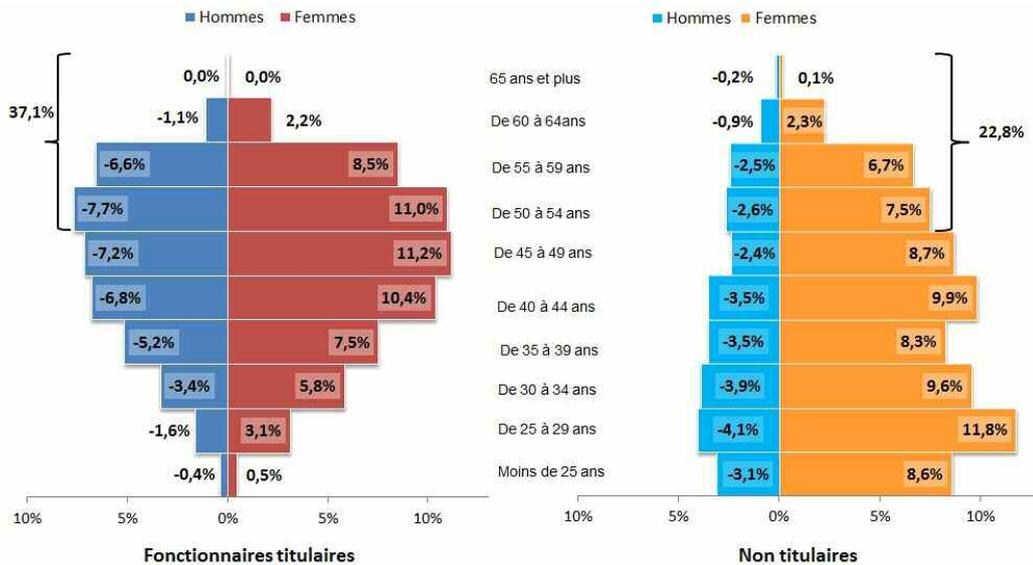
Répartition par classe d'âge et statut



Ce graphique nous montre la répartition des agents titulaires et non titulaires selon leur classe d'âge. Au total, les agents non fonctionnaires représentent 14,4% des effectifs permanents.

L'information principale est que les jeunes actifs sont sensiblement plus précaires : les moins de 35 ans ne sont que 15% de l'effectif des agents titulaires, contre 41% des non titulaires.

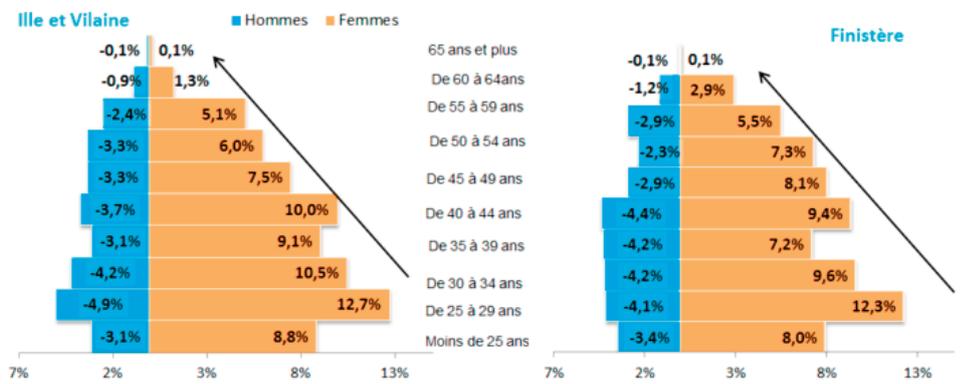
Pyramides des âges par statut



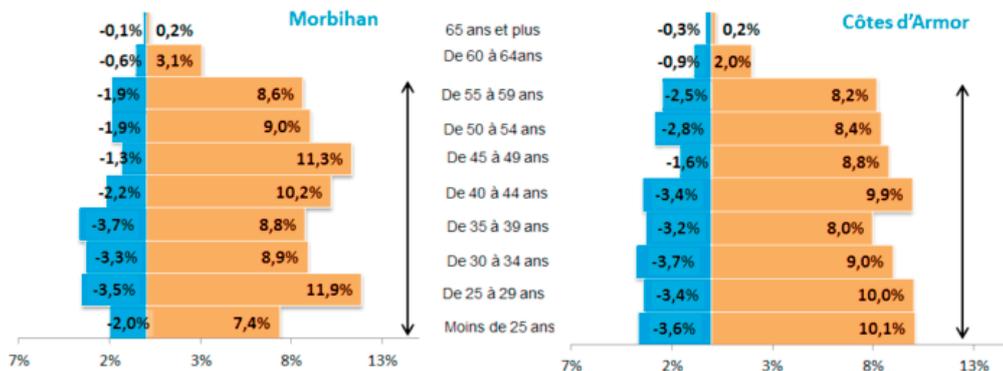
Un chiffre important ressort lors de la comparaison des pyramides des âges par statut : alors que la classe d'âge des plus de 50 ans représente 22,8% des effectifs des non titulaires, elle constitue plus de 37% des titulaires. Bien connue des services de Ressources Humaines, cette tendance peut être aujourd'hui mesurée au niveau régional : le vieillissement des agents fonctionnaires et le départ à la retraite imminent d'un nombre important d'entre eux est ici parfaitement visible.

Comme sur les précédents graphiques, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes, et les jeunes actifs sont plus nombreux en proportion chez les non titulaires. Une information vient ici en supplément : la population féminine pèse à hauteur de 73,5% chez les agents « contractuels » (60,2% chez les titulaires). Les femmes sont – proportionnellement – sur des postes plus précaires que les hommes.

La pyramide des âges des effectifs non titulaires peut être comparée selon les départements observés. Une tendance ressort des graphiques Finistérien et Breillien (Ille-et-Vilaine) : nous y remarquons une diminution progressive du nombre d'agents au fur et à mesure que l'âge des effectifs augmente.



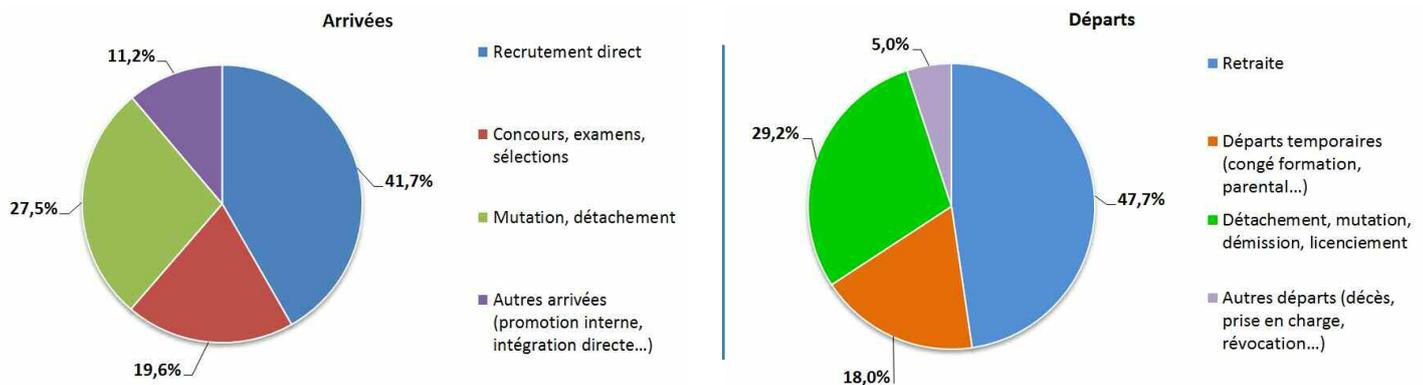
Pyramide des âges des effectifs non titulaires par département



Au contraire, le nombre de Costarmoricains et de Morbihanais contractuels reste sensiblement le même selon l'âge. A noter toujours, l'importance du poids des actifs de moins de 35 ans (44,2% en Ille-et-Vilaine, 41,6% dans le Finistère, 39,8% en Côtes d'Armor et 37% dans le Morbihan).

Un nouvel indicateur est apparu avec l'enquête 2013 du Bilan Social : les « mouvements de personnel ». Ainsi, nous observons que les agents titulaires sont principalement embauchés via des recrutements directs en catégorie C (41,7%). La retraite est quant à elle le motif dominant de départ (47,7%). Globalement, l'effectif de la Fonction Publique Territoriale a augmenté de 3,9% : de 1,1% chez les fonctionnaires, l'accroissement est de 25,2% chez les non titulaires.

Répartition des mouvements de personnel par type



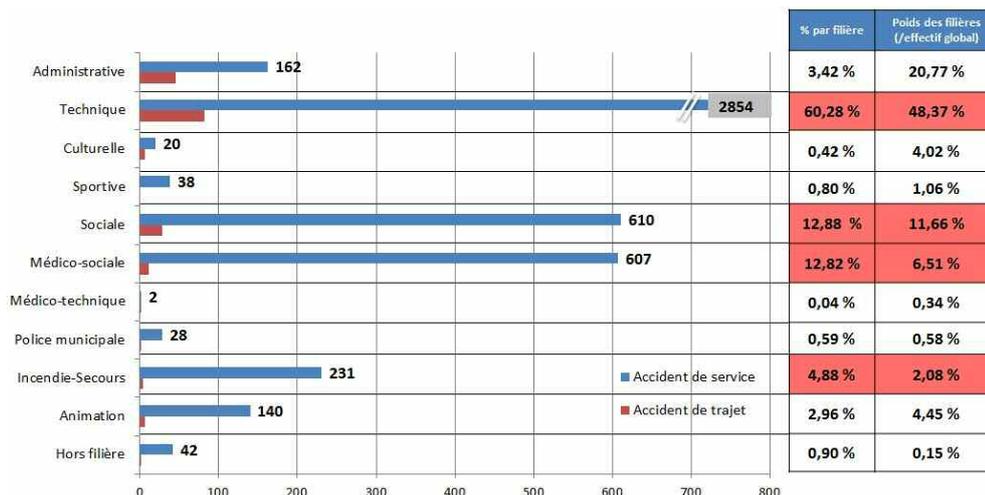
## Accident de travail et absentéisme

Les accidents du travail sont communément associés à des métiers physiques. La filière Technique est la plus risquée en valeur absolue, mais c'est dans la filière Médico-Sociale que la proportion d'accidents est la plus élevée par rapport à l'effectif. La structure de l'absentéisme évolue négativement : la proportion des congés « longue maladie » est très élevée chez les titulaires.

Nous voyons très clairement sur ce graphique que la filière Technique est la plus fortement touchée par les accidents de service (60,28% du total). Elle compte de plus 48,37% des effectifs globaux : il y a donc proportionnellement plus d'accidents que d'agents dans la filière.

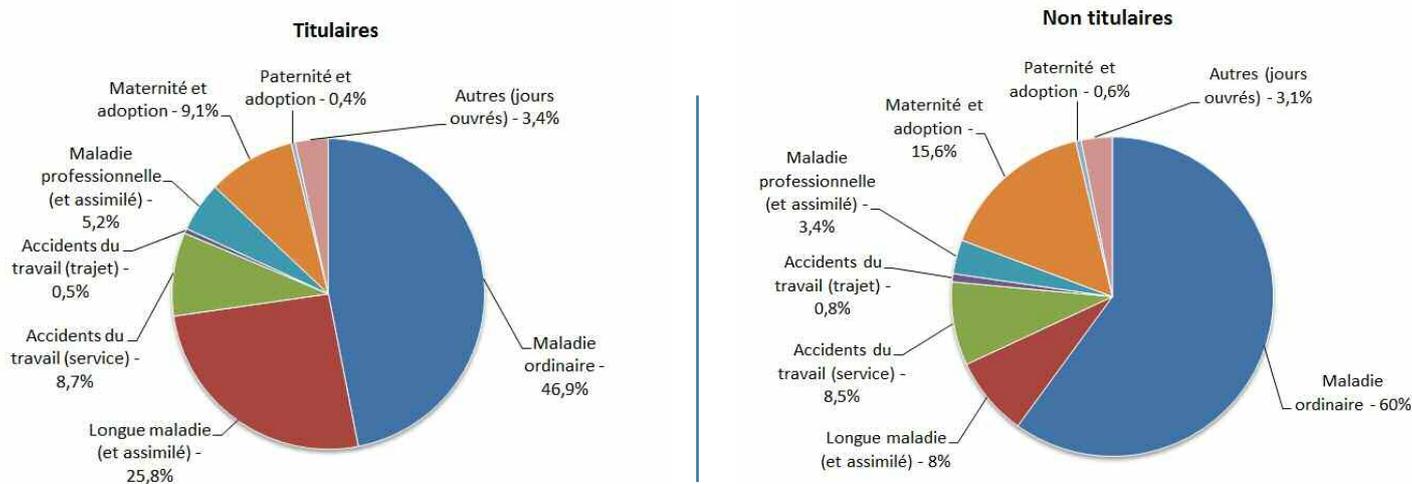
La filière Médico-sociale recense quant à elle moins d'accidents de service, mais compte également moins de personnel parmi ses rangs (6,51% des effectifs globaux) : un agent de cette filière a donc 1 risque sur 5,5 de subir un accident de service.

### Répartition des accidents de travail (service) et des effectifs par filière



Bien que les accidents de service soient globalement bien ventilés selon le statut, des disparités existent : ainsi, **seulement 11,9% des accidents de service de la filière Médico-Sociale sont attribués à des non titulaires alors que ces derniers représentent 29% de l'effectif de la filière.**

### Répartition des jours d'absence par motif et statut



La filière Médico-Sociale est donc plus accidentogène que les autres, notamment chez les titulaires. Egalement, l'absentéisme est plus souvent attribué aux titulaires : en effet, l'ensemble des non titulaires représente 14,41% du nombre total d'agents mais ne totalisent que 7,26% du nombre de jours d'absence <sup>(2)</sup>.

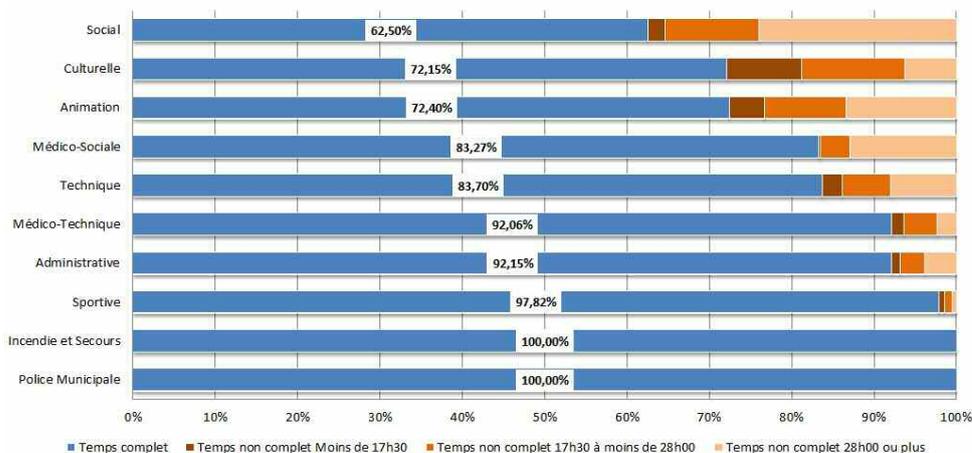
Les titulaires sont plus longtemps en arrêt pour cause d'accident de service (3,8 jours, contre 1,5 jour pour les non titulaires). Les types d'absences sont également différents : les longues maladies sont proportionnellement plus fréquentes chez les titulaires (25,8%, contre 8% chez les non titulaires). Comme l'ont montré les graphiques précédents, **la principale explication à ces différences est celle de l'âge, beaucoup plus élevé sur le statut de fonctionnaire** : les accidents de travail se font alors plus fréquents et leur gravité devient plus importante.

(3) Hors maternité/paternité, adoptions et autres raisons (hors motif syndical ou de représentation).

# Autres (temps non complet, type de formation, travailleurs handicapés)

Les agents sur emplois à temps non complets sont soumis à la précarité : certaines filières sont plus concernées que les autres. La formation reste importante, même si les contraintes budgétaires pèsent sur le développement des formations de perfectionnement. Enfin, l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique Territoriale a très fortement progressé.

Répartition des effectifs par temps de travail

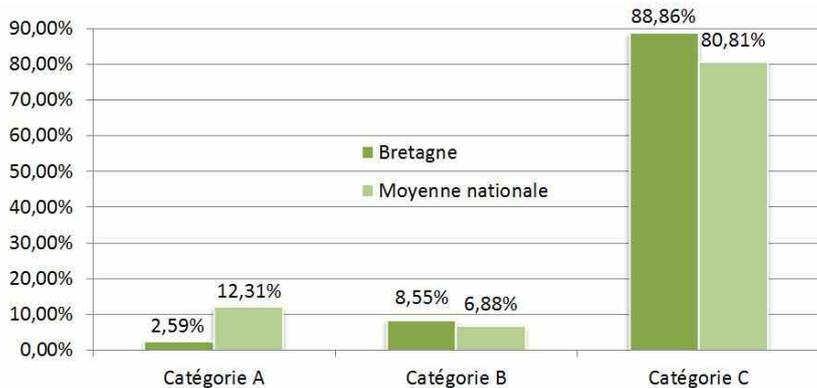
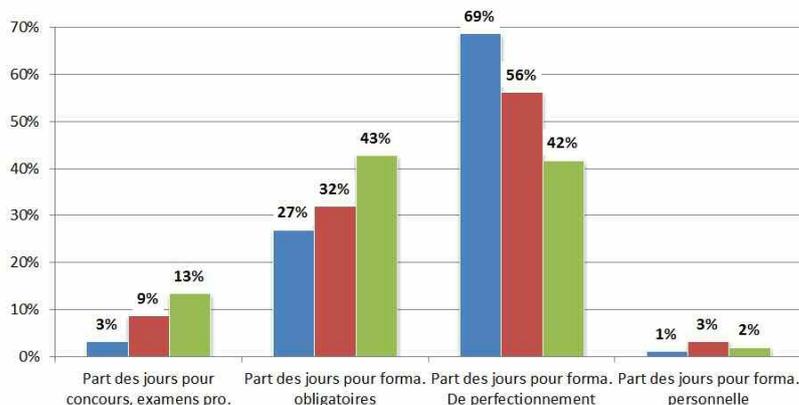


Proportionnellement, la filière Sociale comprend le moins d'agents à temps complet (62,5%). Le personnel ayant peu d'heures de travail est cependant plus nombreux dans la filière Culturelle : en son sein, 9,1% des agents sont sur des postes à temps non complet de moins de 17H30.

La formation est un levier crucial pour la mobilité interne et externe des agents, ainsi que dans la perspective d'amélioration générale des services rendus au public. En 2013, en Bretagne, près de 137.000 jours de formation ont été délivrés : le CNFPT arrive en première place des organismes formateurs avec 48% du total. Globalement, 47% de ces journées étaient destinées au perfectionnement et 39% l'étaient pour des formations d'intégration ou de professionnalisation.

Répartition des jours de formation par type

Les agents de catégorie A partent majoritairement en journées de perfectionnement. Les catégories C se répartissent quant à eux entre les formations de perfectionnement et les obligatoires. **Cependant, le nombre de jours de formation est variable selon les catégories hiérarchiques** : pour exemple, les agents de catégorie C sont partis 97 474 jours, soit 71,5% du nombre total de jours de formations suivies. En parallèle, cette catégorie représente 76,1% des effectifs globaux.



Répartition des effectifs BOETH par catégorie hiérarchique

En 2012, le taux légal d'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) s'élevait à 6,45%<sup>(3)</sup> dans les collectivités de plus de 20 agents. De sérieux efforts ont été menés depuis plusieurs années en collaboration avec le FIPHFP : ce chiffre est en progression de 0,66 point sur 2 ans. Même augmentation pour le taux d'emploi direct, qui passe de 5,19% en 2010 à 5,75% en 2012. **En règle générale, les BOETH sont recrutés sur des postes de catégorie C (88,9%)**. Cette tendance bretonne diffère légèrement de la moyenne nationale, où la catégorie A est mieux représentée.

(4) Taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territorial de Bretagne au 01/01/2012 (moyenne nationale : 5,66%) : « Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise ». Source : annexe du Rapport Annuel 2013 du FIPHFP, page 79.

## A suivre...

La Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation (CREF) se déroulera le 22 octobre 2015. Ce rassemblement des Centres de Gestion, des collectivités non affiliées, du CNFPT et des organismes syndicaux représentatifs est une obligation légale afin « d'assurer une coordination de l'exercice [...] de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement » (Art. 27 de la Loi du 26 janvier 1984).



Centre de Gestion des Côtes d'Armor  
1, rue Pierre et Marie Curie  
BP 417 - 22194 Plérin Cedex  
Tél. : 02 96 58 24 90



Centre de Gestion du Finistère  
7 Boulevard du Finistère  
29336 Quimper Cedex  
Tél : 02 98 64 11 30



Centre de Gestion d'Ille et Vilaine  
1 avenue de Tizé - CS 13600  
35236 Thorigné-Fouillard cedex  
Tél. 02 99 23 31 00



Centre de Gestion du Morbihan  
6 bis rue Olivier de Clisson  
C.S 82161  
56005 Vannes CEDEX  
Tél. 02 96 58 64 00



Centre National de la Fonction Publique Territoriale  
Parc innovation de Bretagne-Sud  
Rue Louis-de-Broglie - CP 58  
56038 Vannes Cedex  
Tél. 02 97 47 71 00