



SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX 2019

PORTRAIT DES AGENTS TERRITORIAUX EN BRETAGNE



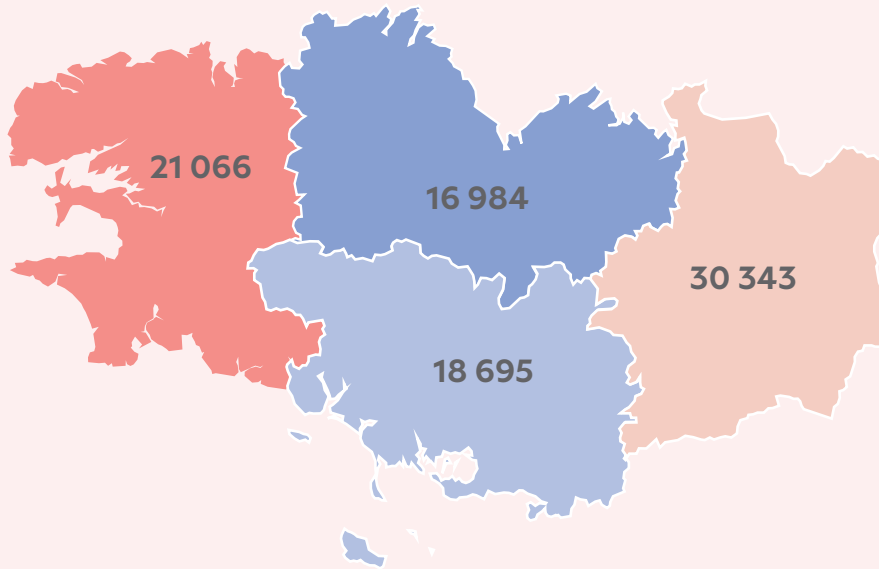
⁽¹⁾ Sur la base des informations recueillies auprès des différents CDG bretons ⁽²⁾ Données SIASP 2018

Rappel législatif :

Le bilan social est une obligation légale et réglementaire biennale pour les collectivités locales et leurs établissements publics.

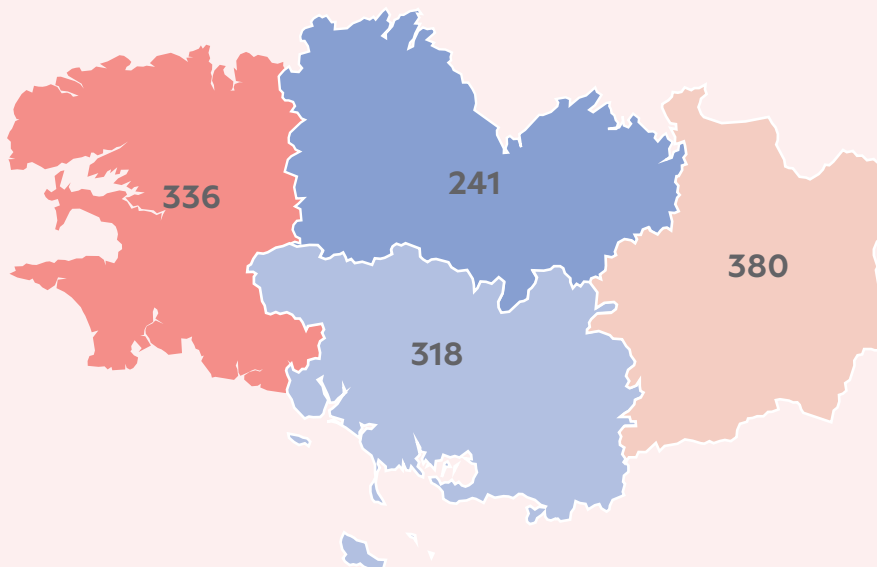
Cette enquête vise à détailler les moyens humains et budgétaires dont chaque collectivité dispose. Le bilan social sera remplacé par un Rapport Social Unique à remplir annuellement à partir de 2021.

Nombre d'agents répertoriés lors de la campagne BS 2019



Soit un total de
87 088 agents

Nombre de collectivités et établissements publics territoriaux* ayant répondu

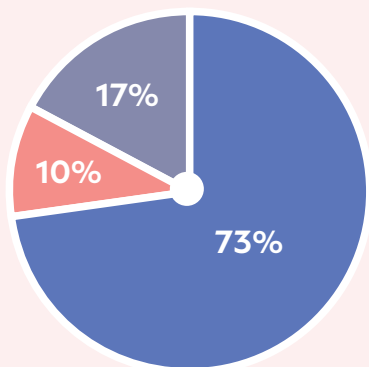


Soit un total de
1 275 structures

** hors BS vides, c'est-à-dire uniquement les collectivités ayant au moins un agent*

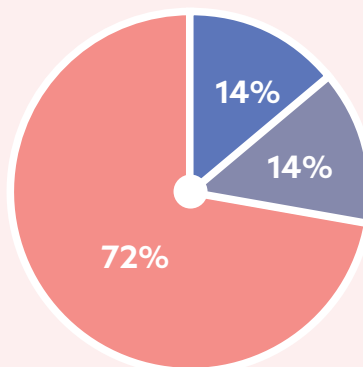
RÉPARTITION STATUTAIRE

Répartition des agents par statut



- Fonctionnaires
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non-permanents

Répartition des agents par catégorie (emplois permanents)

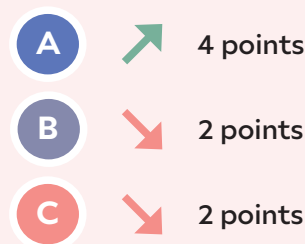


- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Evolution de 2015 à 2019

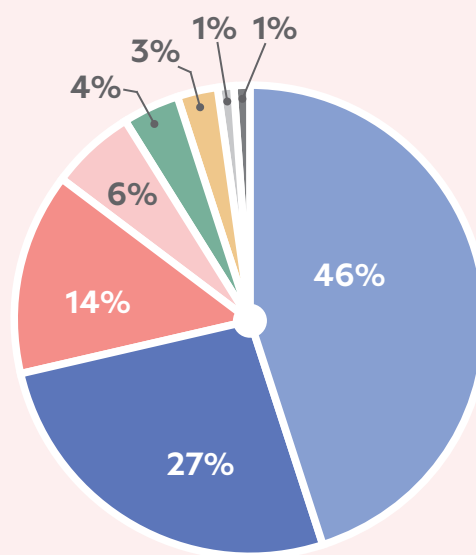


Evolution de 2015 à 2019



Motifs de recrutements des agents contractuels sur emplois permanents

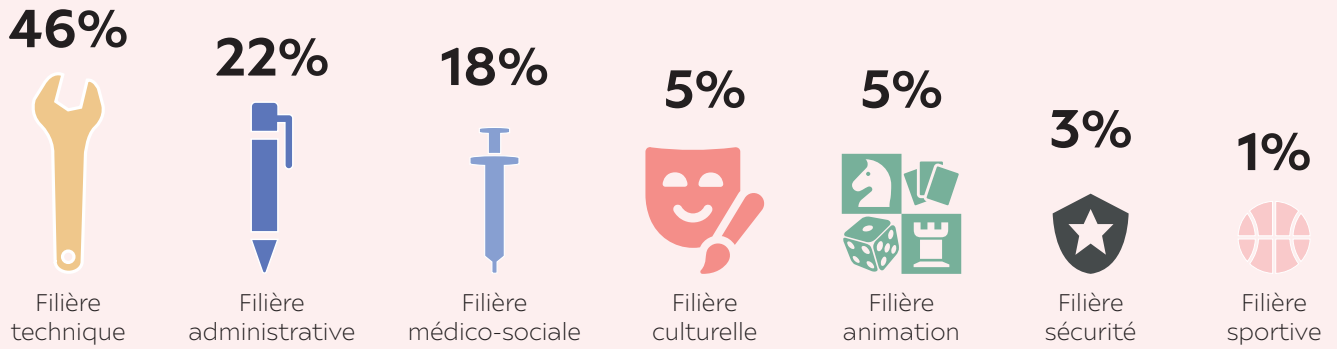
- Remplacements
- Postes vacants
- Agents recrutés en CDI
- Catégorie A (sur fonctions spécifiques)
- Pas de cadre d'emploi existant
- Autres contractuels
- Agents recrutés dans les communes de moins de 2 000 hab
- Agents recrutés dans les communes de moins de 1 000 hab (secrétaire de mairie, agents à temps non complet)



Evolution de 2017 à 2019

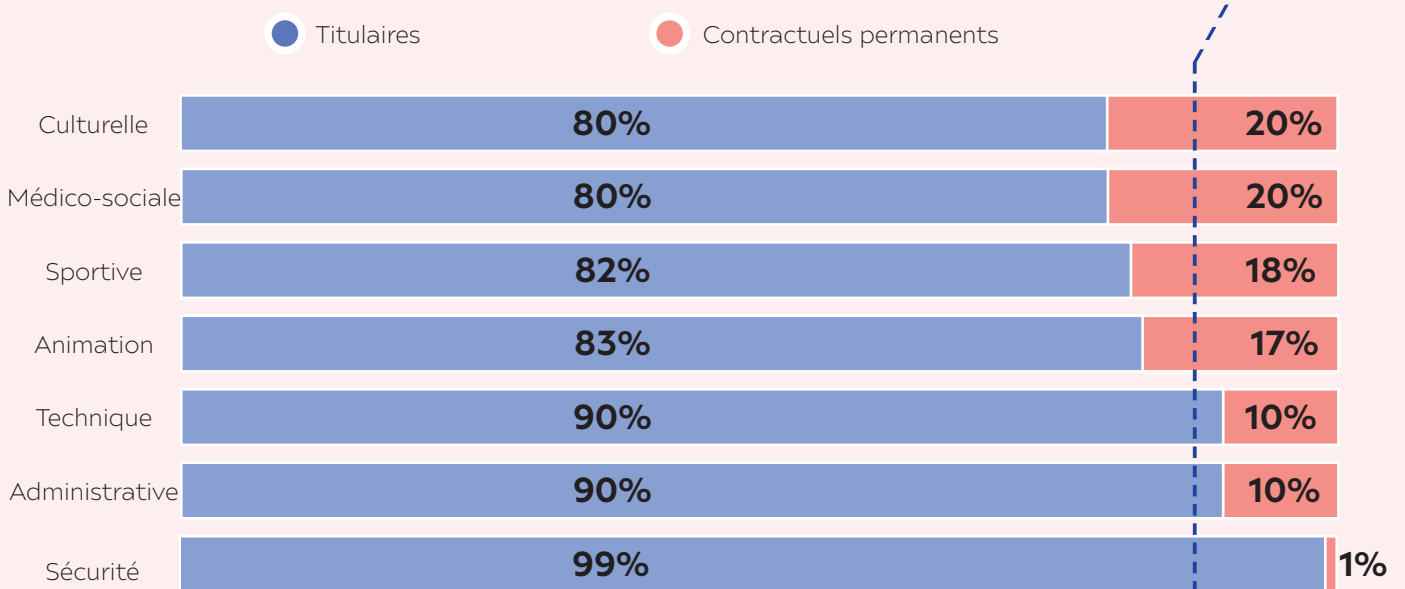


Répartition des agents permanents par filière



Répartition des agents permanents par filière et par statut

Le taux moyen de contractuels permanents toutes filières confondues est de 13% (+1pt par rapport à 2017)

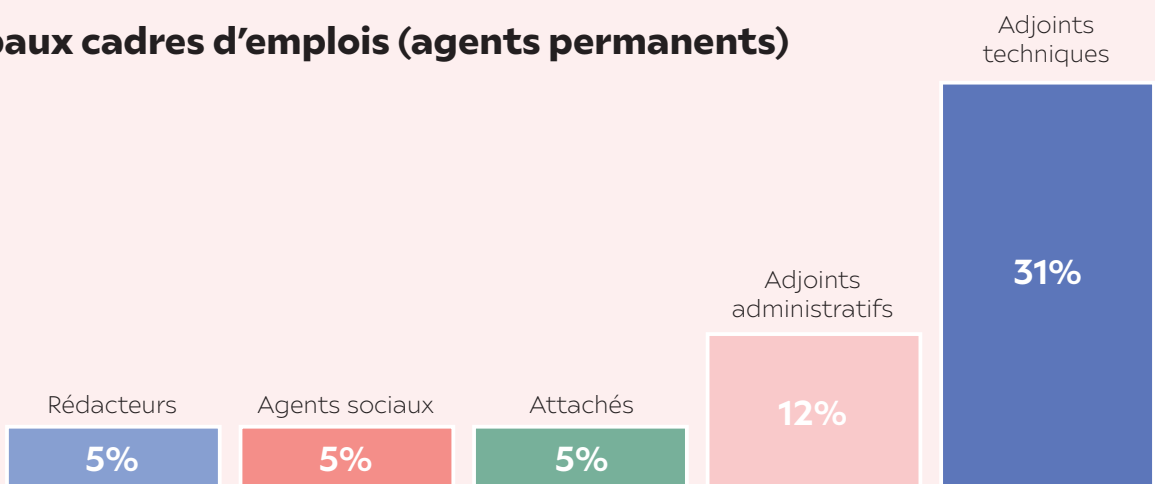


Analyse



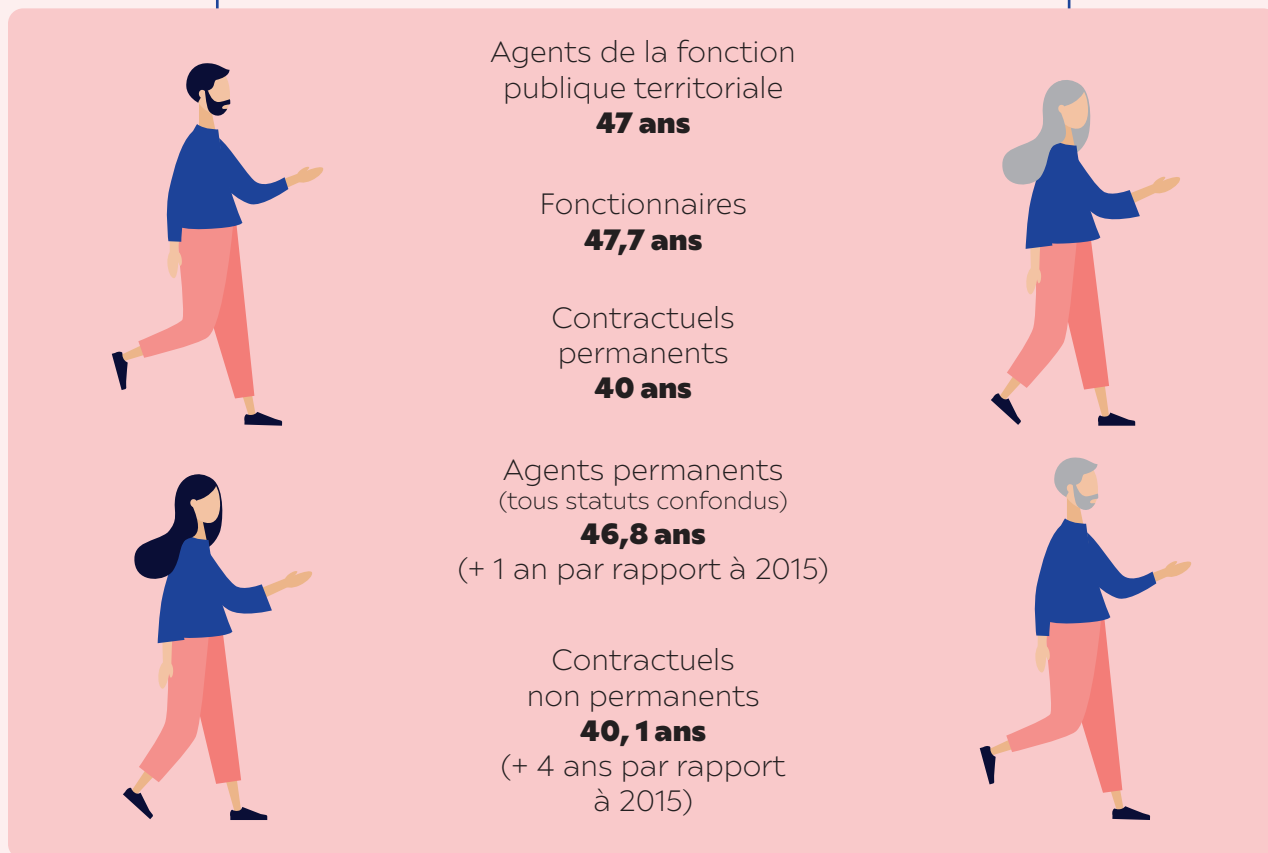
: Part des contractuels > à la moyenne

Les principaux cadres d'emplois (agents permanents)

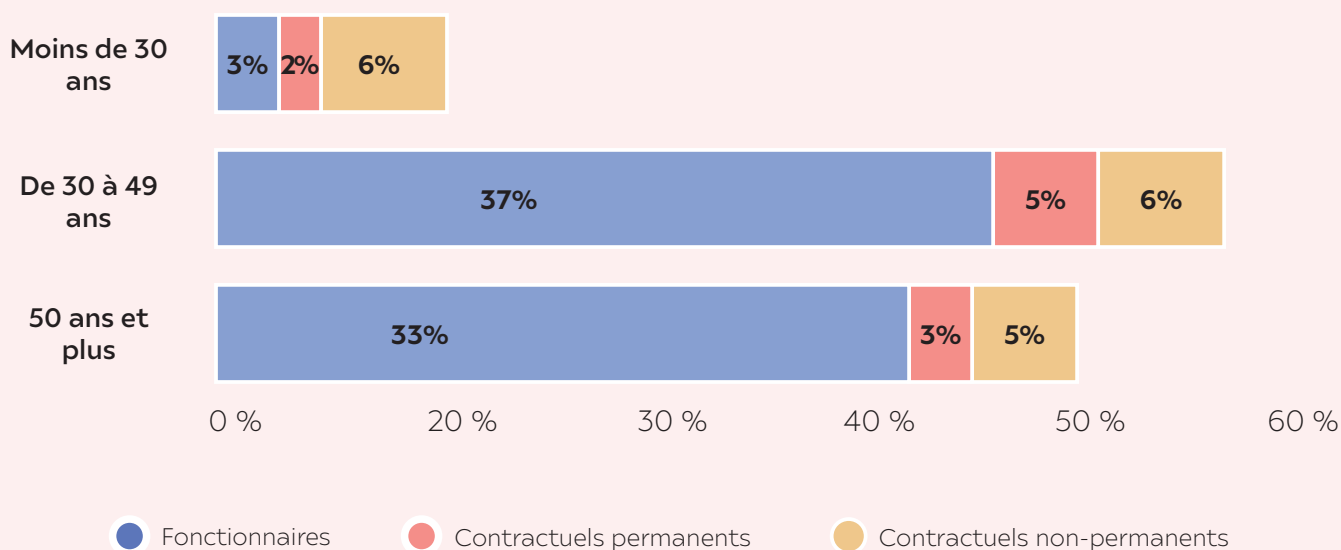


L'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX

Âges moyens



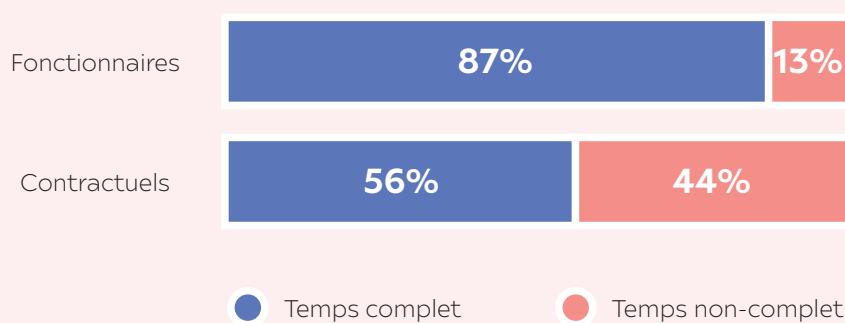
Répartition des agents territoriaux bretons par tranche d'âge selon leur statut



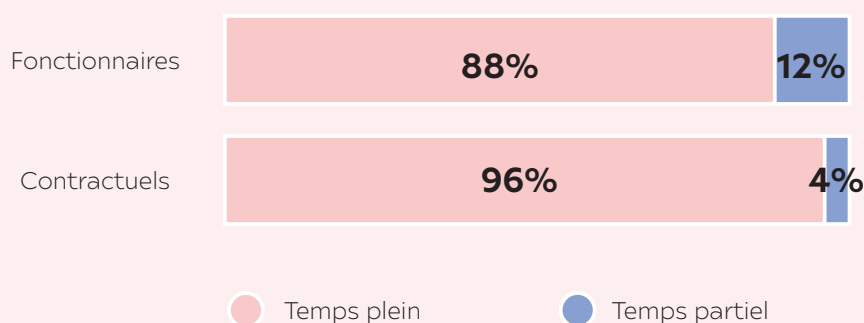
LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour rappel, le travail à **temps partiel** est mis en place à la demande de l'agent, alors que le **temps non complet** est une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent (contrat avec une durée hebdomadaire de service inférieure à 35 heures).

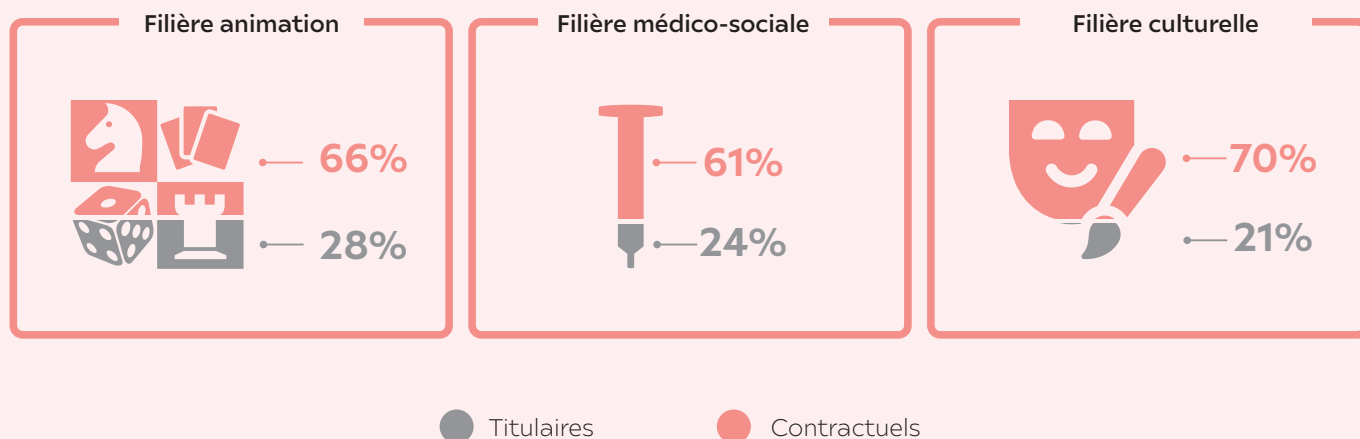
Part des emplois à temps complet / non complet par statut



Part des emplois à temps plein ou partiel par statut

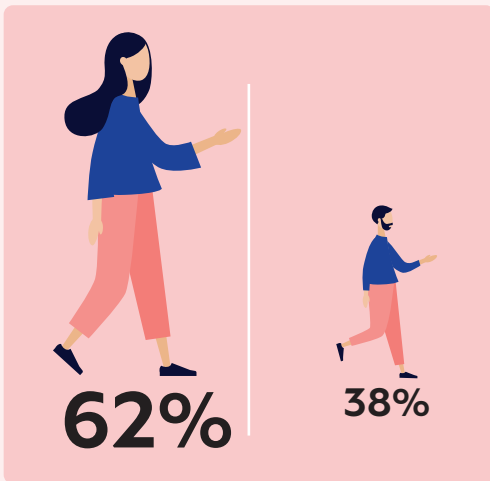


Les 3 filières les plus concernées par les emplois à temps non complet



LA RÉPARTITION FEMME - HOMME

Une part d'hommes et de femmes stable depuis 2013

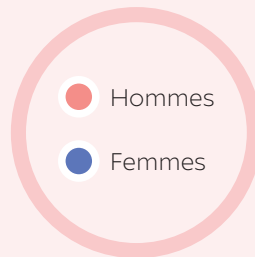
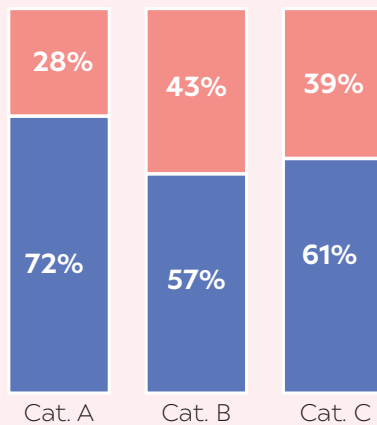


Certaines filières sont très **féminisées** : 95 % de femmes dans la filière médico-sociale et 85% dans la filière administrative.

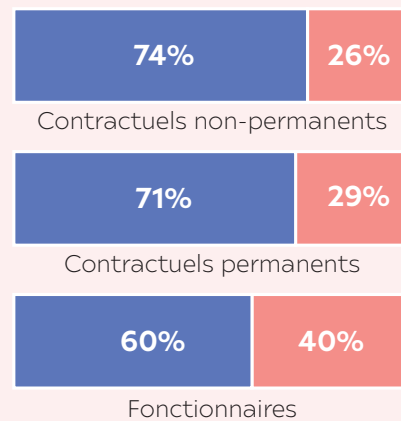
Tandis que d'autres sont très **masculinisées** : 92% d'hommes dans la filière sécurité et incendie et 73% dans la filière sportive.

Part des hommes et des femmes par catégorie

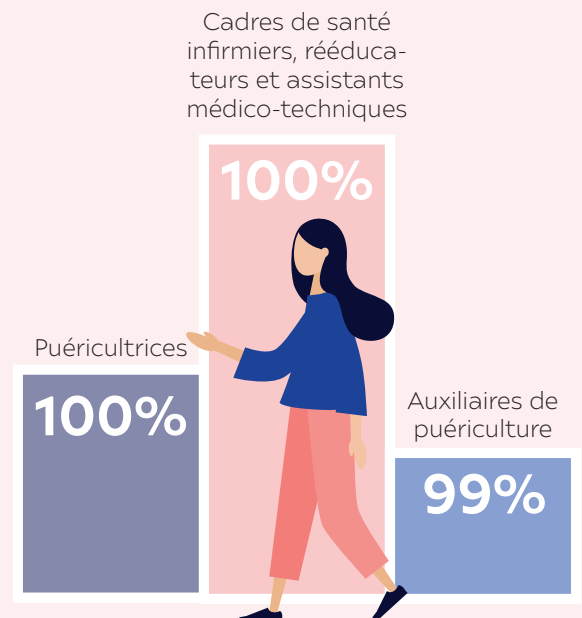
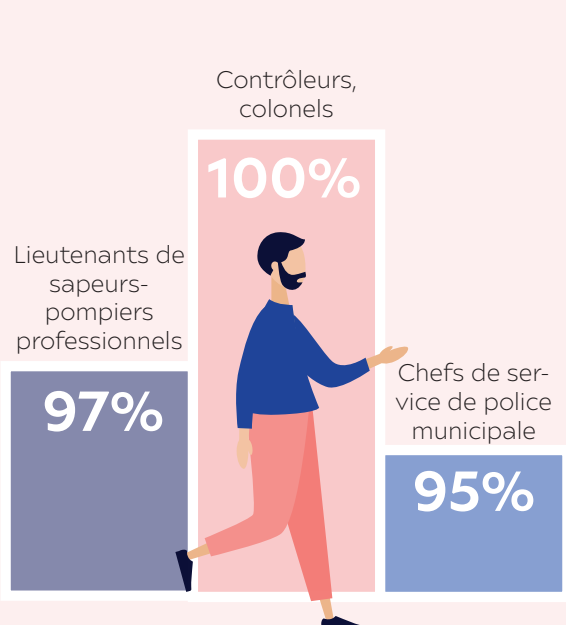
(agents sur emplois permanents)



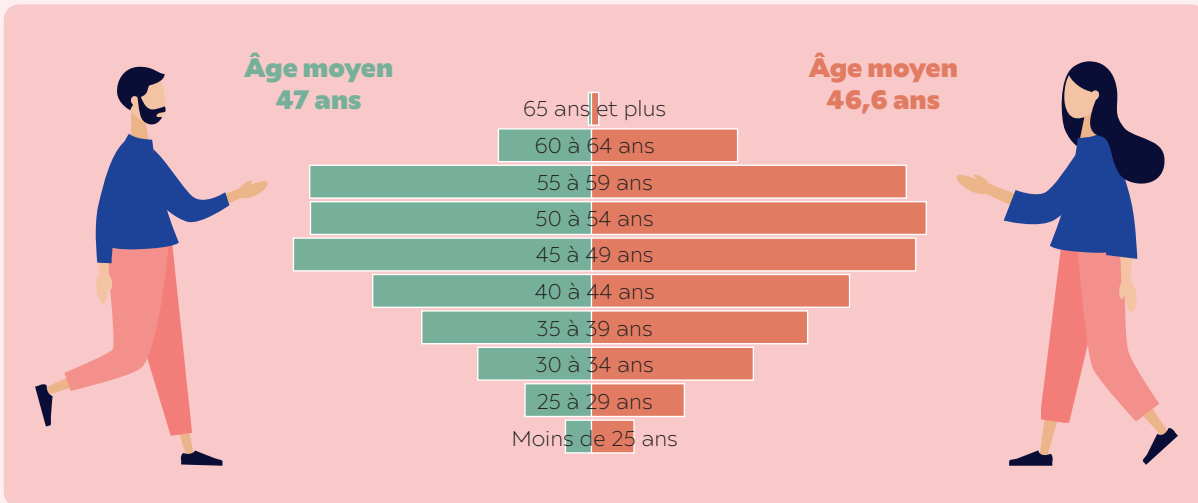
Répartition des agents par genre et par statuts



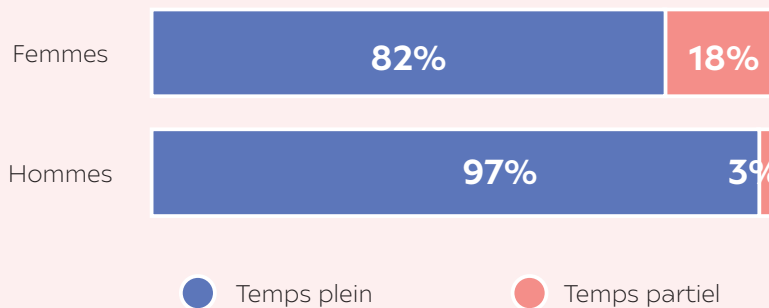
Les cadres d'emplois les plus sexués



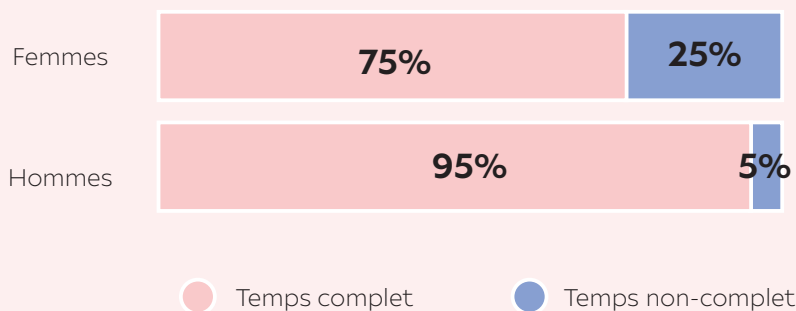
Pyramide des âges et âge moyen par genre



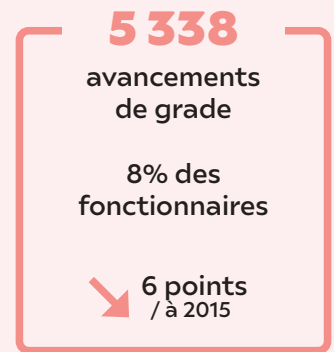
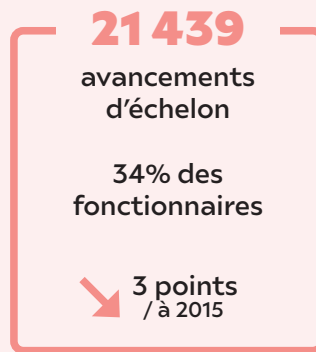
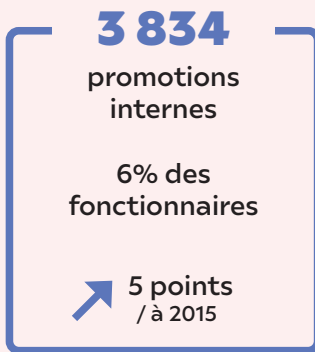
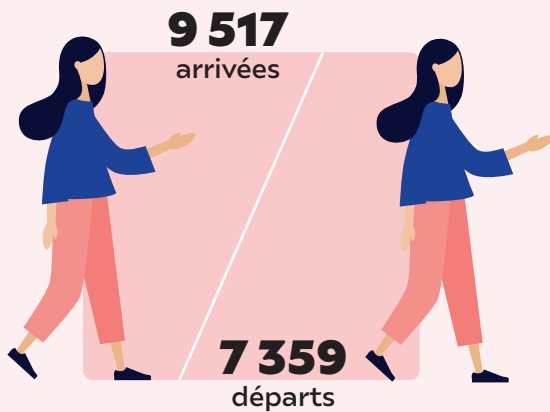
La part des hommes et des femmes sur des emplois à temps plein ou partiel



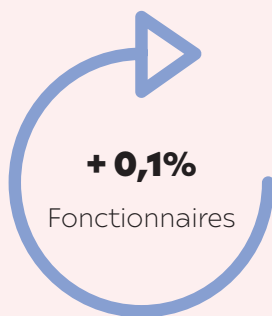
La part des hommes et des femmes sur des emplois à temps complet ou non complet



MOUVEMENTS DE PERSONNEL & EVOLUTION PROFESSIONNELLE



Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019



Moyenne

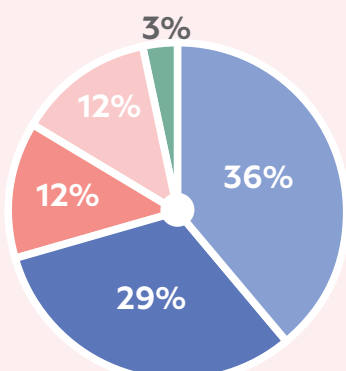


Soit une hausse
de **10 points** par
rapport à 2017
(où la variation
était de +21,2%).

* Variation des effectifs :

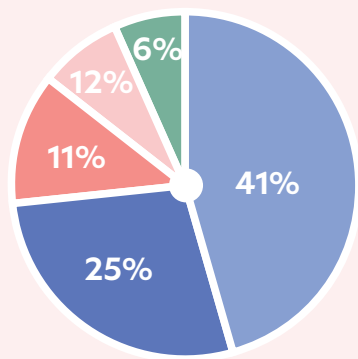
(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Principaux modes d'arrivée des agents permanents



- Remplacements (contractuels)
- Arrivées de contractuels
- Recrutement direct (↗ de 50% par rapport à 2017)
- Voie de mutation
- Transfert de compétence (↘ de 50% par rapport à 2017)

Principales causes de départ des agents permanents



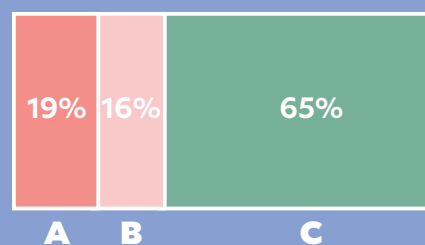
- Fin de contrats de remplacement
- Départ à la retraite
- Mutation
- Disponibilité
- Démission

Nouveau :
la démission apparaît
désormais dans les causes
de départ

FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE



Bénéficiaires par catégorie



LA FORMATION

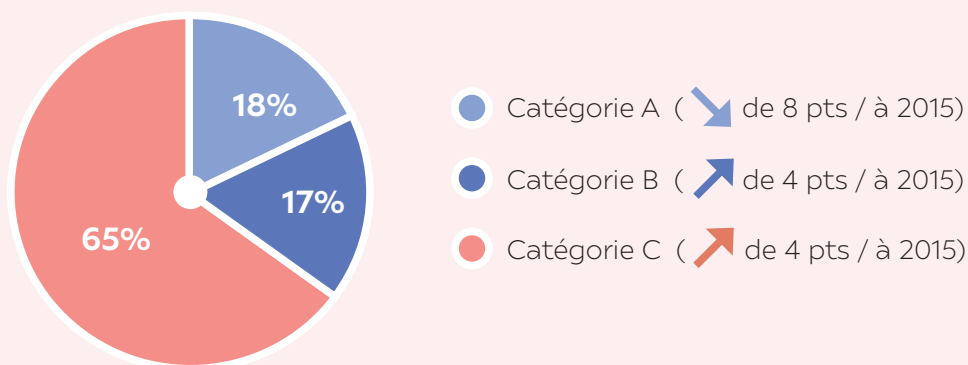
170 106
jours
de formation
au total

53,3%
des agents
ont suivi une
formation
d'au moins 1 j.

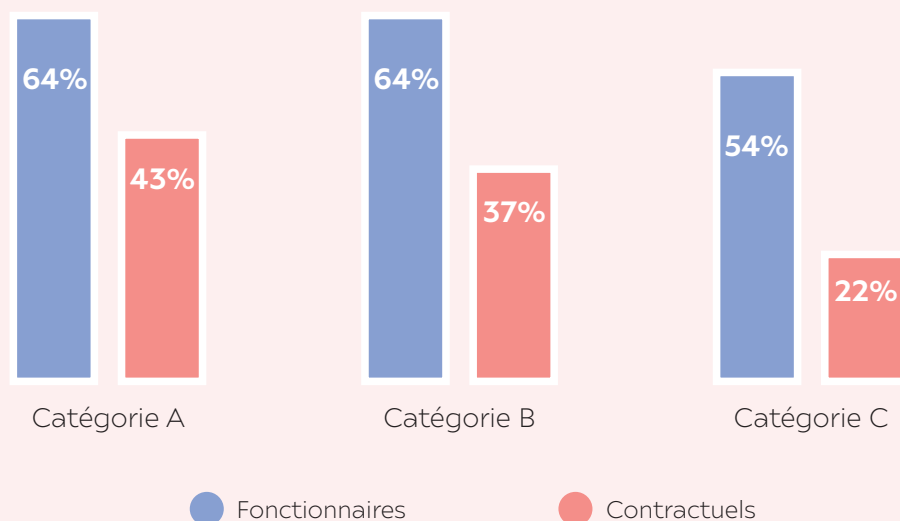
2,4
jours moyens
par agent

(Chiffres des agents sur emplois permanents)

Répartition des jours de formation par catégorie

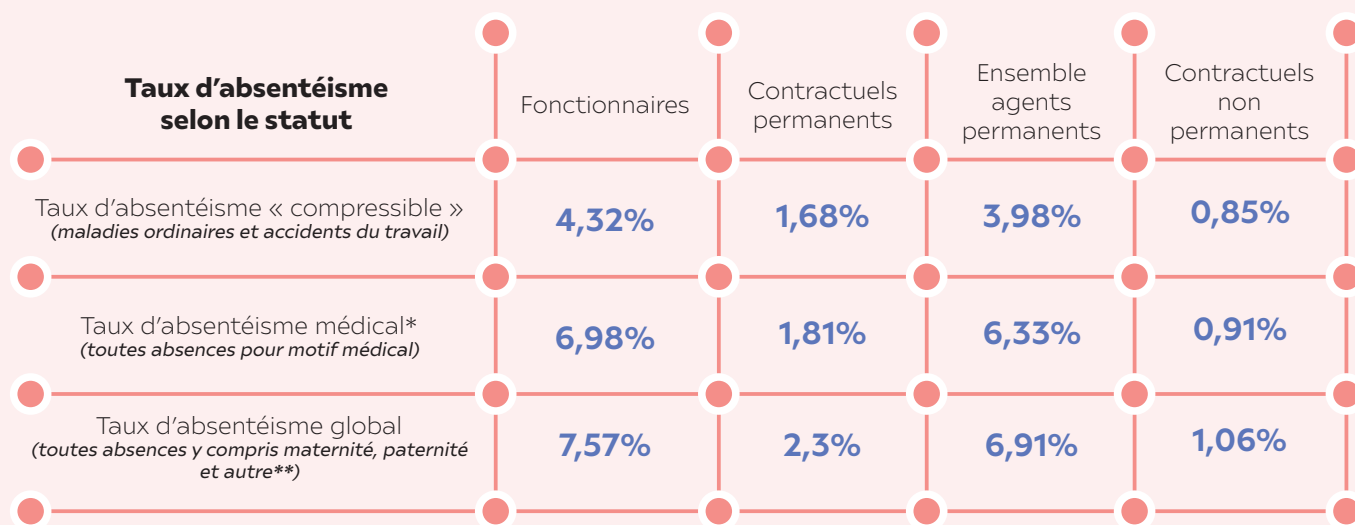


Part des agents ayant participé à au moins 1 jour de formation en 2019 selon leur catégorie et leur statut *(emplois permanents)*



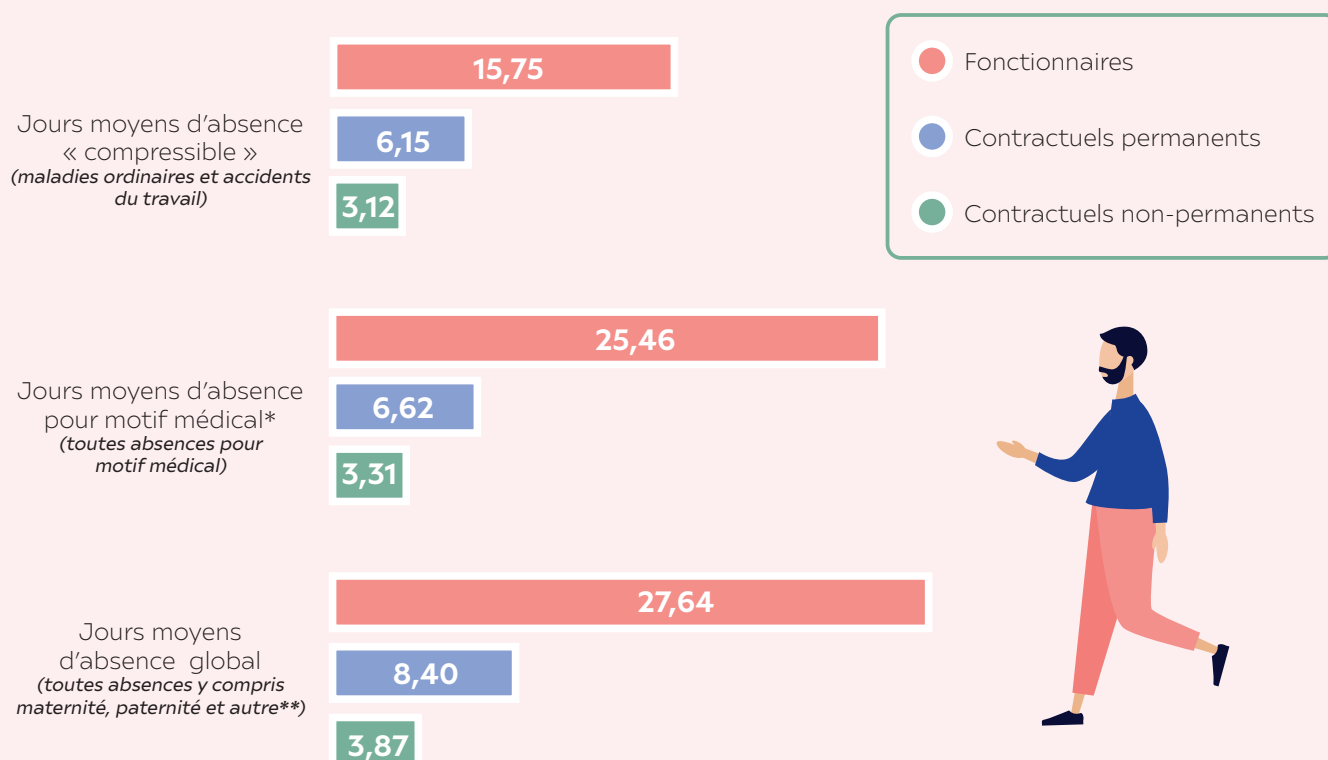
SANTÉ, SECURITE AU TRAVAIL ET ABSENTEISME ⁽³⁾

Diminution généralisée du taux d'absentéisme et du nombre moyen de jours d'absence



Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2019



*maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**les absences pour « autres raisons » correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

(3) L'ensemble de cette partie concerne les agents permanents et non permanents.

FOCUS SUR LA PRÉVENTION AU TRAVAIL

1 883

agents affectés à la prévention dont

60

médecins de prévention

1 419

assistants ou conseillers de prévention



12 970

jours de formation en lien avec la prévention soit

8%

du nombre total de jours de formation en 2019

La maladie ordinaire

Au cours de l'année 2019, **33.9%** des agents ont été absents au moins un jour pour maladie ordinaire (- 8 pts par rapport à 2015).

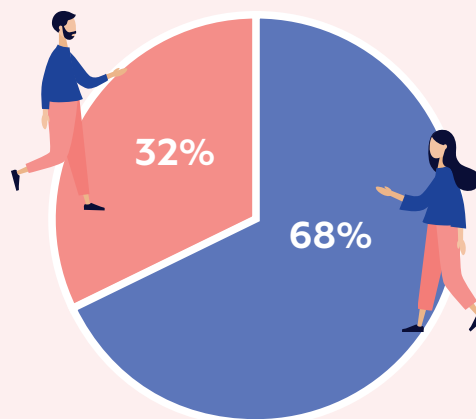
36% des agents âgés entre 30 et 50 ans ont été arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire.

En moyenne, **16 jours** par arrêt.

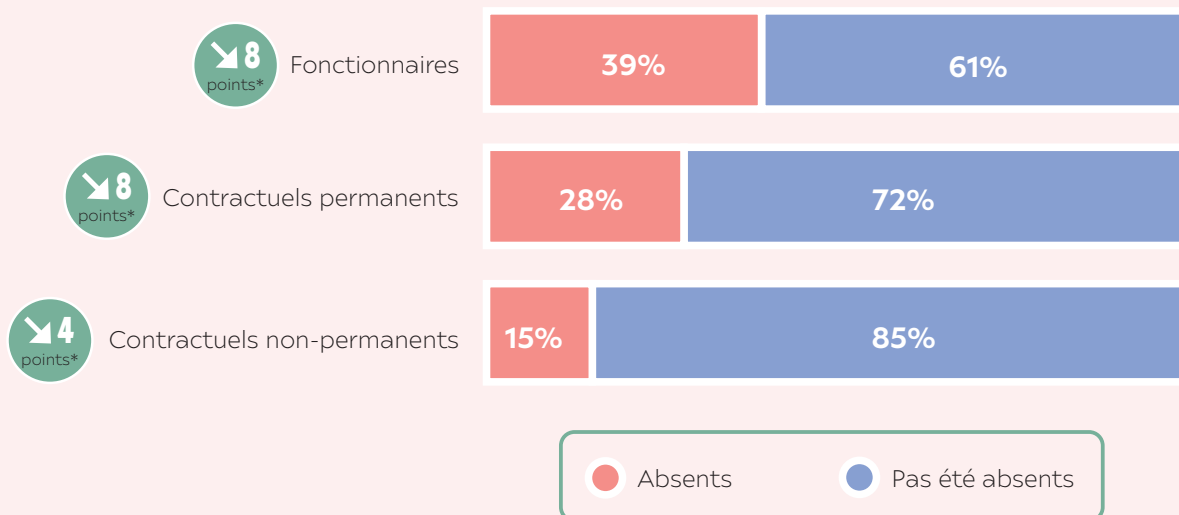
Evolution de 2015 à 2019

● ↗ 23 points

● ↘ 5 points



Part des agents absents au moins 1 jour pour maladie ordinaire par statut



*Comparaison avec la synthèse des bilans sociaux bretons de 2015

Les accidents de travail (accidents de service et de trajet)

Au total **5 885** accidents de travail (dont **5 490** accidents de service et **395** accidents de trajet)

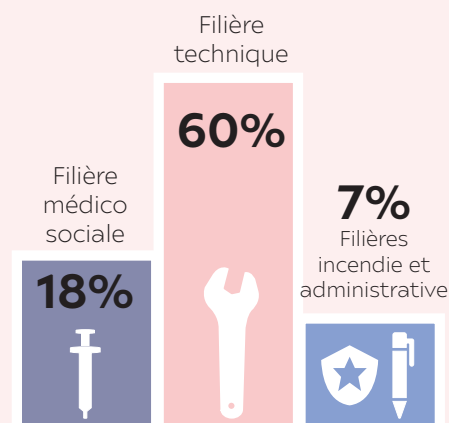
3 994 agents absents suite à des accidents de travail (soit **4.6%** des effectifs)

37 jours en moyenne par arrêt

Les cadres d'emplois les plus concernés par les accidents de service



Les filières les plus concernées par les accidents de service



Les agents de catégorie C sont les plus concernés par les accidents de service (89%) et de trajet (77%).

Les maladies professionnelles

1 548 maladies professionnelles ayant entraîné des jours d'arrêt durant l'année 2019 (dont 993 reconnues avant 2019 mais ayant entraîné des jours d'arrêt durant cette année)

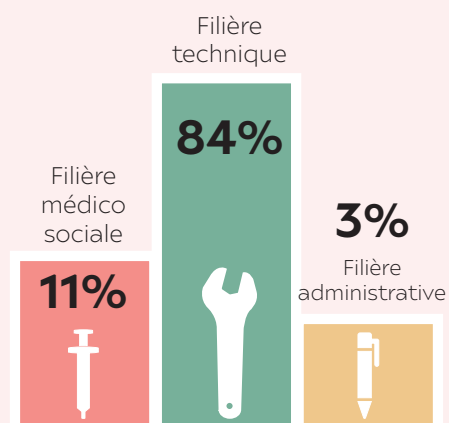
573 agents absents pour maladies professionnelles (soit 0.66% des effectifs)

124 jours en moyenne par arrêt de travail

Les cadres d'emplois les plus concernés par les maladies professionnelles



Les filières les plus concernées par les maladies professionnelles



Les agents de catégorie C sont les plus concernés par les maladies professionnelles (97%) et il est constaté une surreprésentation des femmes (78%)



OBSERVATOIRE RÉGIONAL

de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

Publication réalisée par l'observatoire régional de l'emploi public territorial et des RH

02.96.58.63.76

observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr



Réalisé par le service communication du Centre de Gestion 22 - Juin 2021

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

