

P A N R A M A

DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

septembre 2017



OBSERVATOIRE
RÉGIONAL

de l'Emploi public territorial
et des Ressources humaines

Synthèse régionale des Bilans Sociaux 2015

SOMMAIRE

- 3 **PROPOS INTRODUCTIFS**
LES EFFECTIFS TERRITORIAUX AU NIVEAU NATIONAL
LES CHIFFRES CLÉS DU TERRITOIRE BRETON
BILANS SOCIAUX 2015 : POINT MÉTHODOLOGIQUE
- 6 **LA STRUCTURE DES EFFECTIFS DANS LA FPT EN BRETAGNE**
- 9 **L'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX BRETONS**
- 10 **LE TEMPS DE TRAVAIL**
- 10 **L'ABSENTÉISME**
- 17 **LES PRATIQUES DE FORMATION**
- 18 **L'EMPLOI DES PERSONNES RECONNUES EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (RQTH)**

A - LES EFFECTIFS TERRITORIAUX AU NIVEAU NATIONAL*

Au 31 décembre 2015, on recense 1 889 310 agents territoriaux, représentant 1 713 062 ETP.

Si on ne prend pas en compte les bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique territoriale, connaît, pour la première fois depuis 1980 une baisse de 0.3% de ses effectifs par rapport à 2014 (en prenant en compte les contrats aidés, les effectifs augmentent de +0.3%).

La diminution des effectifs est la plus importante au sein des communes (-1.3%) alors que l'emploi y augmentait en moyenne de 0.4% par an depuis 2005.

Concernant les établissements communaux (CCAS, EHPAD...), les effectifs baissent de 1.9%.

S'agissant des établissements intercommunaux, les effectifs connaissent une hausse d'agents de seulement 1.8%, ce qui est très inférieur à l'accroissement annuel moyen qui était de +4.6% depuis 2005.

Dans sa globalité, le secteur communal voit ses effectifs baisser de -0.7%. Selon la DGAFP, cette baisse peut en partie être expliquée par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements conduisant au transfert de 4 800 agents du secteur communal, et la communauté urbaine antérieurement classée avec les intercommunalités, vers les départements. Sans ces transferts, la baisse aurait été de -0.4%.

L'emploi dans les départements augmente quant à lui de +1.7%, mais cela s'explique en totalité du fait du transfert des agents du secteur communal vers la métropole de Lyon. Au sein des régions, l'emploi augmente de +0.5%, ce qui est très peu au regard du taux de croissance moyen sur les 10 dernières années qui était de +18.5%.

Certaines filières voient leurs effectifs augmenter par rapport à l'année précédente :

La filière animation dont le nombre de postes augmente de +4.3%, soit environ 4 900 postes : la réforme des rythmes scolaires peut constituer une explication de cette augmentation en raison des besoins en personnel dans ce secteur (à noter que l'augmentation était de 9.8% entre 2013 et 2014).

La filière médico-sociale a vocation à s'étoffer en raison des défis démographiques liés notamment au vieillissement de la population.

En revanche, on peut observer une baisse de +0.7% dans les filières administrative et technique, qui regroupent 1.27 million d'agents.

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'informations.



LA BRETAGNE, C'EST...



- 4 % du territoire français
- 12^{ème} région française en termes de superficie



- 5 % de la population française
- 10^{ème} région de France en termes de population



120 hab./km²

- 4^{ème} région métropolitaine

+16% DENSITÉ LÉGÈREMENT SUPÉRIEURE À LA MOYENNE NATIONALE > 101 HAB./KM²

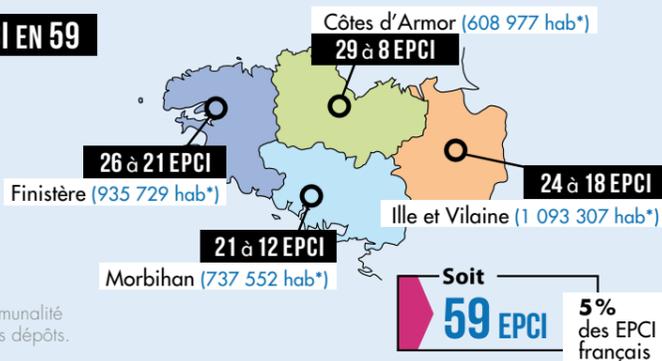
UN PAYSAGE TERRITORIAL EN FORTE RECOMPOSITION DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2017

REGROUPEMENT DES 100 EPCI EN 59

soit **-41%** par rapport à 2016

Cette diminution est la conséquence d'un vaste mouvement de fusions et de recomposition des périmètres intercommunaux résultant de la mise en oeuvre de la loi NOTRe de 2015.

*Source : Portraits régionaux de l'intercommunalité en Bretagne au 01/01/2017, Caisse des dépôts.



RÉPARTITION DES INTERCOMMUNALITÉS

COMMUNAUTÉS DE COMMUNES : 88 à 44
(74,6% du total)
soit une forte diminution de -50 % (la plus forte baisse étant enregistrée dans les Côtes-d'Armor : -85 %).

COMMUNAUTÉS D'AGGLOMÉRATION : 10 à 13
(22% du total)
soit une augmentation de 30%

MÉTROPOLIS : 2
(3,4% du total)

Ces EPCI rassemblent en moyenne **21 COMMUNES ET 57 482 HABITANTS**
contre **27,9 communes et 53 396 habitants** à l'échelle nationale

>>>> **LA MÉDIANE** <<<<<
est de **18 communes et 34 949 habitants**
(contre 23 et 23 817 en France).



UN TAUX D'ADMINISTRATION EN BRETAGNE DE :

25 ETP POUR 1 000 HABITANTS

ce qui place la **Bretagne au 6^{ème} rang** ex aequo avec la Région Normandie sur les 13 Régions de France Métropolitaine

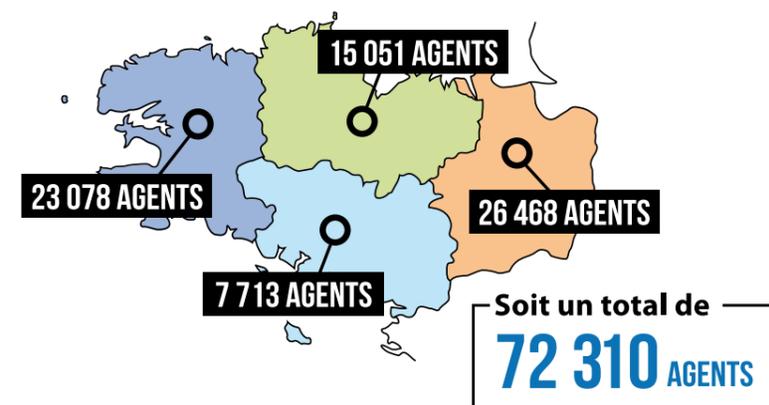
Source : Panorama de l'emploi territorial, 6^{ème} édition - FNCDG / ANCDG

C - BILANS SOCIAUX 2015 : POINT MÉTHODOLOGIQUE

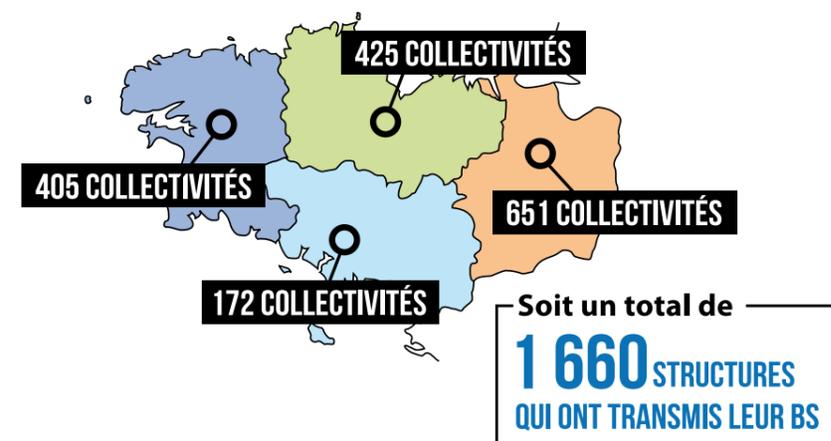
La présente synthèse régionale des bilans sociaux s'appuie sur les données recueillies dans le cadre de la campagne Bilan Social 2015.

Lors de celle-ci, 1 660 bilans sociaux de collectivités ont été recueillis (sur 2 037 structures territoriales en Bretagne soit un taux de retour de 81.5%), représentant 78.5% des effectifs territoriaux en Bretagne, tous statuts confondus*.

NOMBRE D'AGENTS RÉPERTORIÉS DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE BS 2015



NOMBRE DE COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX AYANT RÉPONDU



*Au 31 décembre 2014

92 065 agents territoriaux en Bretagne - La campagne BS 2015 représente donc 78.5% des effectifs territoriaux (72 310/92 065 x 100)

2 037 structures territoriales au total (chiffre au 31 décembre 2014 présenté dans le dernier Panorama de l'emploi) - La campagne BS 2015 représente donc 81.5% des structures territoriales (1 660/2 037 x 100)

RÉPARTITION DES AGENTS PAR STATUT

Les agents sur emplois permanents (titulaires et contractuels) représentent **85%** des effectifs territoriaux au 31 décembre 2015



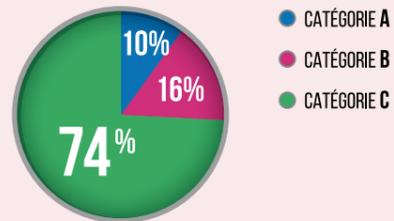
VARIATION DES EFFECTIFS entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015

En 2015, 5 969 arrivées d'agents sur emplois permanents, 3 568 départs et 1 486 contractuels titularisés*



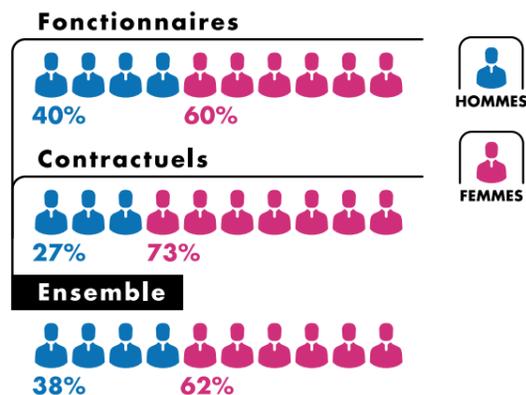
RÉPARTITION DES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT PAR CATÉGORIE

Nous pouvons observer que la proportion d'agents de catégorie C tend à diminuer puisqu'elle était de 77% en 2013 (en 2013 : 14% d'agents de catégorie B, et 9% de catégorie A).



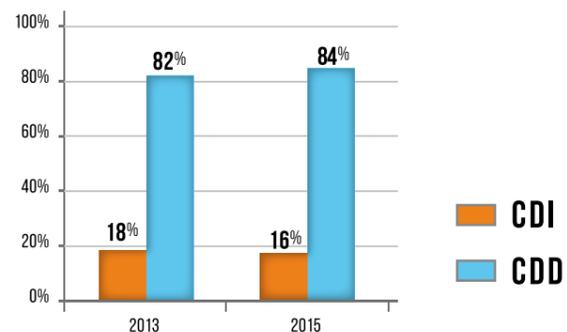
RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

La proportion d'hommes et de femmes sur emplois permanents n'a pas évolué entre 2013 et 2015.



LES CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS PAR TYPE DE CONTRAT

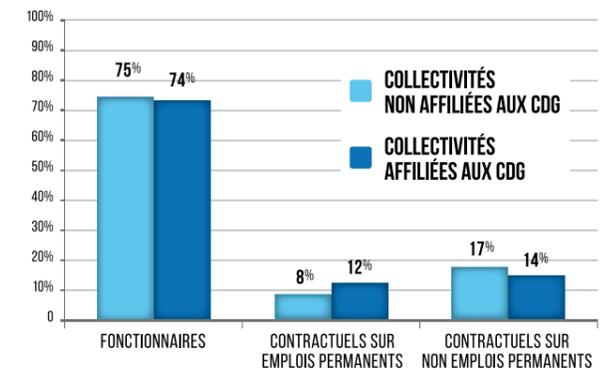
On constate une légère diminution de la part des contrats à durée indéterminée (CDI) pour les agents sur emplois permanents.



Zoom sur le distinguo collectivités affiliées (CA) /collectivités non affiliées (CNA)

RÉPARTITION DES AGENTS PAR STATUT

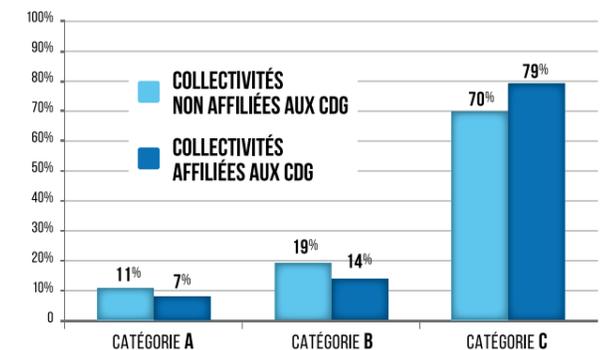
Les collectivités non affiliées (CNA) aux CDG ont davantage recours aux contractuels sur emplois non permanents que les collectivités affiliées (CA). À l'inverse, les CNA font moins appel aux contractuels pour occuper des postes permanents que les CA.



RÉPARTITION DES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT PAR CATÉGORIE

Concernant les CNA, les parts d'effectifs en catégorie A et B sont plus élevées que dans les CA.

La structuration des services des grandes collectivités génère un effectif plus important d'emplois d'encadrement intermédiaire.

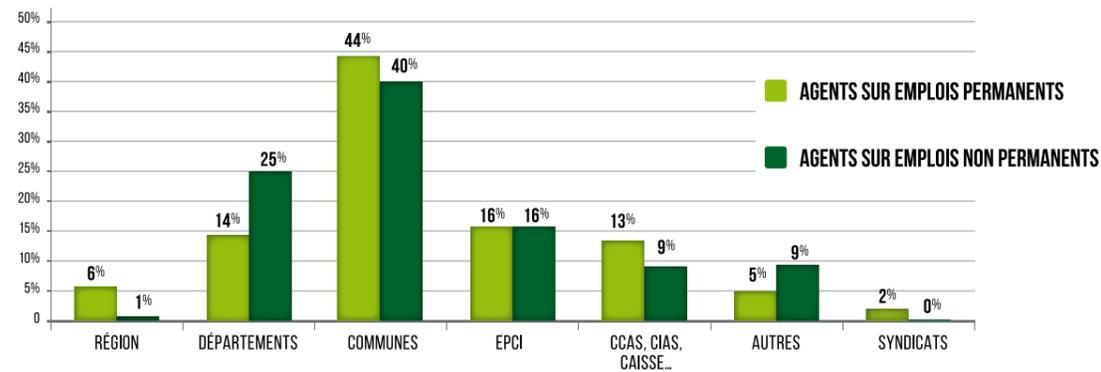


MODE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT



2 L'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX BRETONS

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS



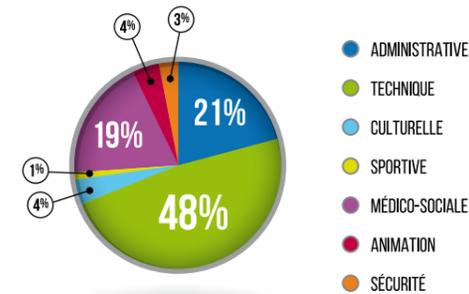
En 2005, 56% des agents sur emplois permanents travaillaient en commune contre 44% au 31 décembre 2015, soit une baisse de 12 points en 10 ans. Parallèlement, la proportion des emplois permanents en intercommunalités progresse passant de 11% en 2005 à 16% en 2015, soit une augmentation de 5 points sur cette même période.

S'agissant des agents sur emplois non permanents au 31 décembre 2015, 25% travaillent dans les Conseils départementaux, et seulement 1% au Conseil régional.

Les communes sont les entités qui recrutent le plus d'agents sur emplois non permanents. Ce phénomène peut en partie s'expliquer par la problématique des baisses de dotations impactant cet échelon depuis plusieurs années.

RÉPARTITION DES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT PAR FILIÈRE

La répartition par filière des agents sur emplois permanents est strictement la même qu'en 2013. Il ne semble pas y avoir eu d'évolution sur ce point.



Les 3 principaux cadres d'emplois des agents sur emplois permanents sont le cadre d'emploi des adjoints techniques (33% des agents sur emplois permanents), le cadre d'emploi des adjoints administratifs (11%) et le cadre d'emploi d'agent social (6%). Les cadres d'emplois d'adjoints techniques des établissements d'enseignement et celui de rédacteur représentent chacun 5% des effectifs sur emplois permanents.

PROMOTION

52%
DES FONCTIONNAIRES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE EN 2015

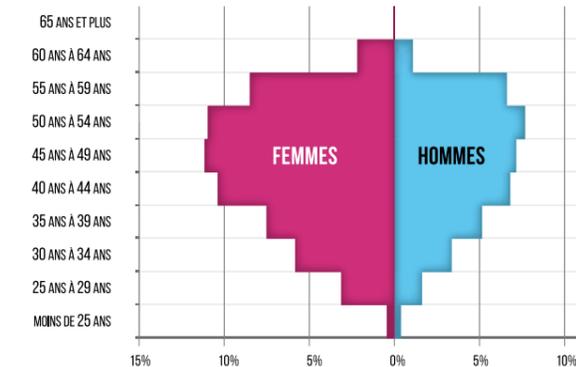
- 14% des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement de grade**
- 37% des fonctionnaires ont bénéficié d'un **avancement d'échelon**
- 1% des fonctionnaires ont bénéficié d'une **promotion interne**

La moyenne d'âge des agents territoriaux sur emplois permanents au 31 décembre 2015 est de **45 ans et 6 mois**.

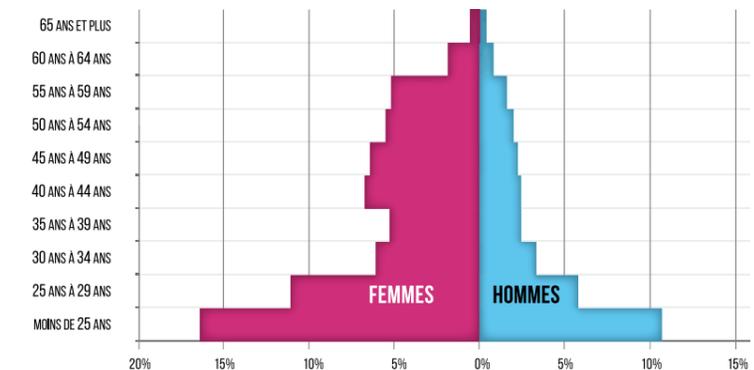
Parmi ces agents :

- Moyenne d'âge des agents fonctionnaires = 46 ans et 5 mois
- Moyenne d'âge des contractuels = 39 ans et 5 mois

TOUS LES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS



TOUS LES CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS



L'âge moyen des contractuels sur emplois non permanents est de **36 ans**.

Nous pouvons observer que la moyenne d'âge des agents contractuels sur emplois non permanents est très inférieure à celles des agents sur emplois permanents. En effet, les emplois les plus précaires sont occupés majoritairement par des agents âgés de moins de 30 ans.

En 2015, au niveau national, 35 757 agents publics (dont 55% de femmes) sont partis à la retraite (stabilité depuis 2013), soit 2% des agents en activité. Les femmes représentent 53% des départs à la retraite pour les fonctionnaires et 74% pour les agents contractuels. Cependant, si l'on pondère ces données par rapport à la répartition femmes/hommes des effectifs globaux territoriaux bretons, on peut observer une surreprésentation des hommes dans les départs à la retraite au cours de l'année 2015 (57.1% hommes, 42.9% femmes chez les fonctionnaires, et 51.3% femmes et 48.7% hommes chez les contractuels).

Concernant les départs à la retraite prévisibles d'ici 2020, 18% des agents territoriaux bretons partiraient à la retraite (source : SIASP 2014 CASD) contre 19.5% pour les estimations à l'échelle nationale (source : ANDCDG - Données SIASP 2013).

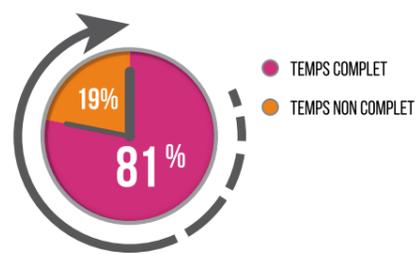
Panorama national, 6^e édition, FNCDG.

3 LE TEMPS DE TRAVAIL

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

Alors qu'en 2013, le temps non complet concernait 22% des effectifs, en 2015 cette proportion a diminué et concerne désormais 19% des agents.

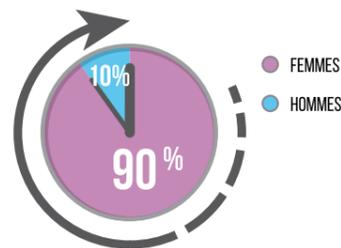
Parmi les agents dont le poste a été créé à temps complet, 9% des agents étaient à temps partiel au 31 décembre 2015.



RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL PAR GENRE

Les temps partiels concernent majoritairement les femmes (90% des temps partiels, contre 85 % en 2005).

(Source : l'égalité professionnelle de l'ANDCDG, 2015)



4 FOCUS SUR L'ABSENTÉISME

TAUX D'ABSENTÉISME EN BRETAGNE

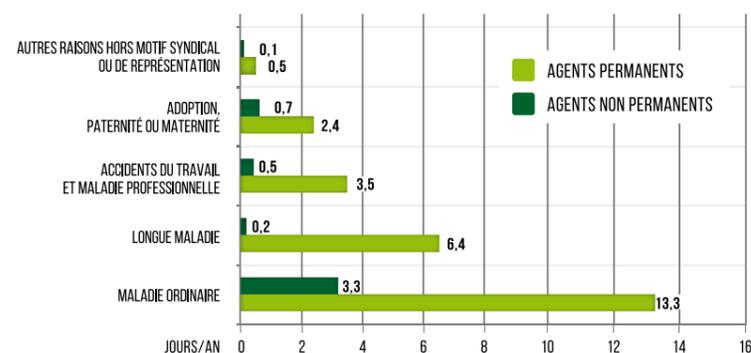
Le taux d'absentéisme est égal au nombre de jours d'absence / (nombre d'agents x 365)

	Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	Taux d'absentéisme global (toutes absences dont maternité, paternité et autre**)
Fonctionnaire	4.53%	6.91%	7.72%
Contractuel permanent	2.26%	2.58%	3.20%
Contractuel non permanent	1.04%	1.09%	1.30%
Ensemble	3.76%	5.56%	6.26%

Le taux d'absentéisme global au 31 décembre 2015 des agents territoriaux de Bretagne s'élève à 6.26%.

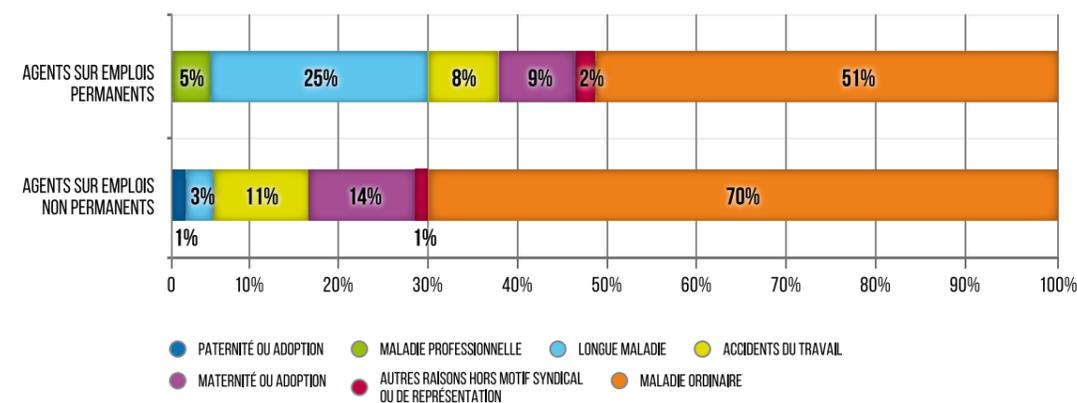
Il est constaté chez les assureurs et mutuelles, notamment, que la sinistralité a tendance à s'accroître chez les agents de plus de 50 ans en raison des allongements de durée de carrière.

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF EN DÉTAIL



Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire est beaucoup plus élevé chez les agents sur emplois permanents (13.3 jours) que chez les agents sur emplois non permanents (3.3 jours).

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR NATURE ET PAR STATUT (SUR L'ENSEMBLE DES JOURS D'ABSENCE)



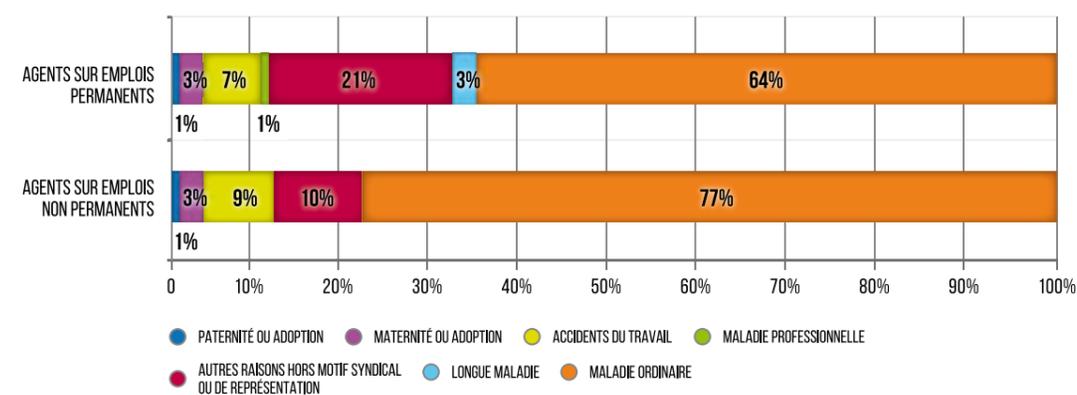
Le pourcentage de jours d'absence des agents sur emplois permanents pour raison de longue maladie est 8 fois plus important que celui des agents sur emplois non permanents.

Par rapport à 2013, nous pouvons observer que la part des absences pour maladie ordinaire a légèrement augmenté (passant de 48% en 2013 à 51% en 2015).

Concernant la longue maladie, deuxième type d'absence la plus représentée, la part reste la même avec un taux à 25%.

Si l'on calcule le taux d'absentéisme par nature sur le nombre total d'agents ayant été absents au moins une fois au cours de l'année, la proportion d'absences pour maladie ordinaire s'élève à 64% pour les agents sur emplois permanents contre 77% pour les agents sur emplois non permanents.

ABSENTÉISME PAR NATURE ET PAR STATUT (SUR L'ENSEMBLE DES AGENTS ABSENTS AU MOINS UNE FOIS AU COURS DE L'ANNÉE)

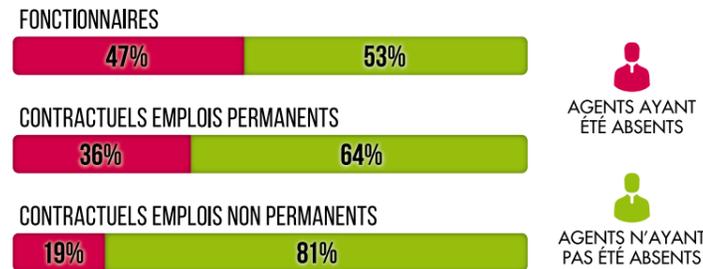


*Calculé sur le nombre d'agents occupant un emploi permanent / non permanent qui ont été absents au moins une fois au cours l'année

Zoom sur la maladie ordinaire

Les graphiques ci-dessous concernent l'ensemble des agents titulaires et contractuels, sur emplois permanents et non permanents.

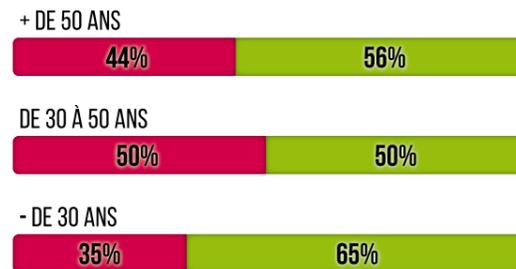
Au cours de l'année 2015, en moyenne, **42% des agents** (tous statuts confondus) **ont été absents** pour maladie ordinaire.



37% des hommes absents et **45% des femmes absentes** l'ont été pour maladie ordinaire.



50,2% des agents de 30 à 50 ans ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire.



Zoom sur les CLM, CLD et CGM (congé longue maladie, congé maladie de longue durée et congés de grave maladie)



Focus sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

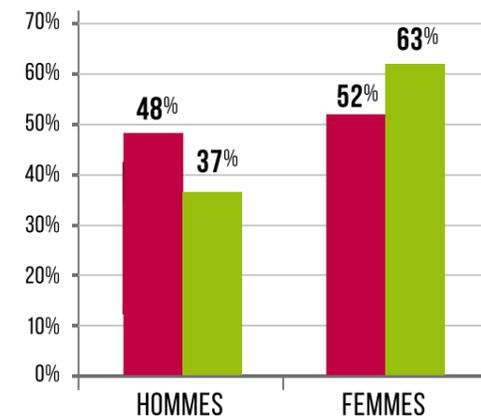
Les graphiques ci-dessous concernent les agents titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents.

Au cours de l'année 2015, 4,5% des agents ont été absents suite à un accident de service ou de trajet.

LES ACCIDENTS DE SERVICE

Sur la totalité des accidents de service, 52% concernent les femmes et 48% les hommes. Si l'on pondère ces données au regard de l'effectif global des agents publics territoriaux bretons, nous pouvons en conclure que les hommes sont plus touchés par les accidents de service (14% du total des hommes ont eu un accident de service en 2015 contre 9% de femmes). Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les hommes occupent plus souvent des postes appartenant à la filière technique, métiers moins sédentaires que les métiers de la filière administrative, occupés majoritairement par des femmes, qui sont moins exposés aux risques.

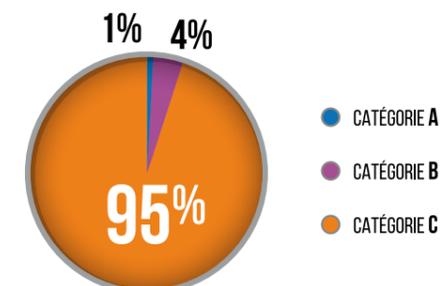
LES ACCIDENTS DE SERVICE PAR GENRE



*Effectifs parmi les effectifs globaux de la FPT

Si l'on pondère ces données au regard de la répartition femmes/hommes des effectifs globaux de la FPT, on s'aperçoit que les accidents de service concernent 9% des femmes et 14% des hommes.

LES ACCIDENTS DE SERVICE PAR CATÉGORIE



Les emplois de catégorie C sont très majoritairement concernés par les accidents de service ; ces emplois correspondent souvent à des métiers d'exécution technique de terrain, étant ainsi plus exposés aux risques.

LES ACCIDENTS DE SERVICE PAR FILIÈRE

Filières	Administrative	Technique	Culturelle	Sportive	Médico-sociale	Police	Incendie	Animation	Hors filière	Total
Hommes	25	3 312	6	24	24	29	125	33	51	3 629
Femmes	205	1 738	18	18	1 631	6	8	185	78	3 887
Total	230	5 050	24	42	1 655	35	133	218	129	7 516
%	3%	67%	0%	1%	22%	0%	2%	3%	2%	100%

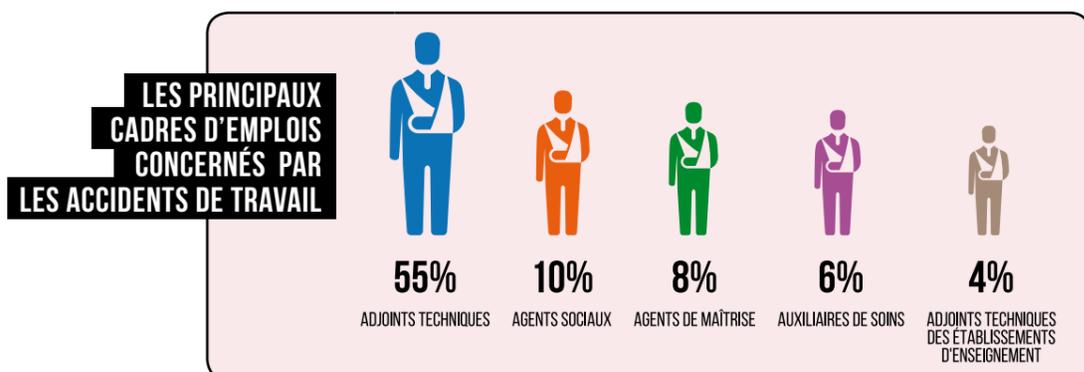
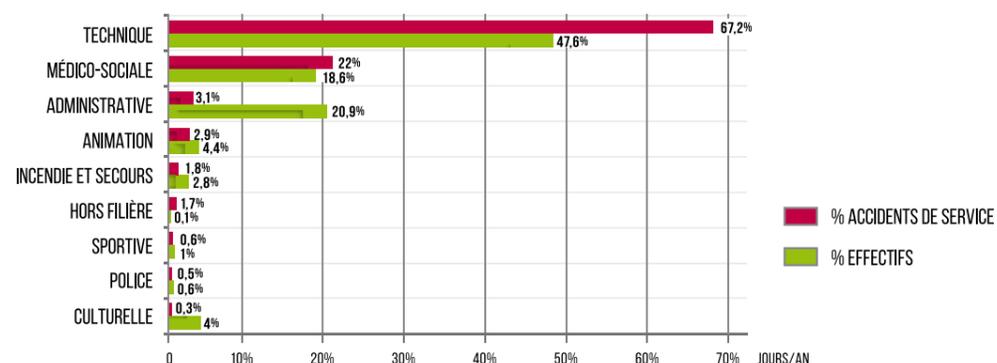
- **Taux de fréquence** (Nbre d'arrêts x 100 / Nbre d'agents permanents ou non au 31/12/2015) : 10,39 accidents de service pour 100 agents
- **Indice de gravité** (Durée moyenne d'un arrêt : Nbre de jours d'arrêt / Nbre d'arrêt) : 12,8 jours d'arrêt par accident de service
- **Taux d'absentéisme** (Nbre de jours d'arrêt x 100 / (Nbre d'agents permanents ou non au 31/12/2015) x 365) : 0,36 %

Une surreprésentation de certaines filières dans les accidents de service

- **La filière technique :**
En effet, alors que les effectifs de la filière technique représentent 47.6% des effectifs globaux de la FPT en Bretagne, ils représentent 67.2% des accidents de service.
- **La filière médico-sociale :**
Représente 18.6% de l'effectif global, mais génère 22% des accidents de service.

La sous-représentation de certaines filières

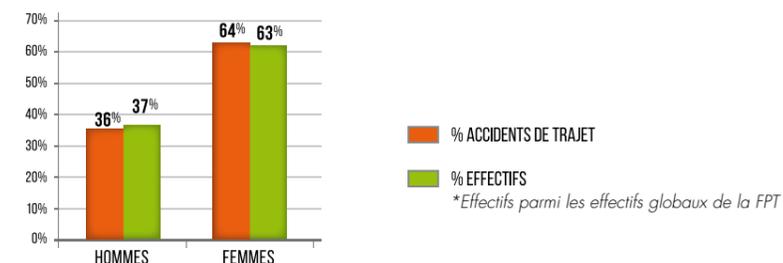
- **La filière administrative :**
Représente 20.9% des effectifs globaux, 3.1% des accidents de service.
- **La filière culturelle :**
Représente 4% des effectifs, 0.3% des accidents de service.



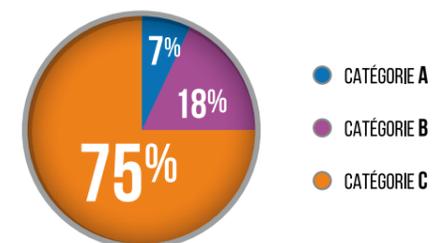
LES ACCIDENTS DE TRAJET

Sur la totalité des accidents de trajet, 64% concernent les femmes, 36% les hommes, en adéquation avec la structuration générale des effectifs.

LES ACCIDENTS DE TRAJET PAR GENRE

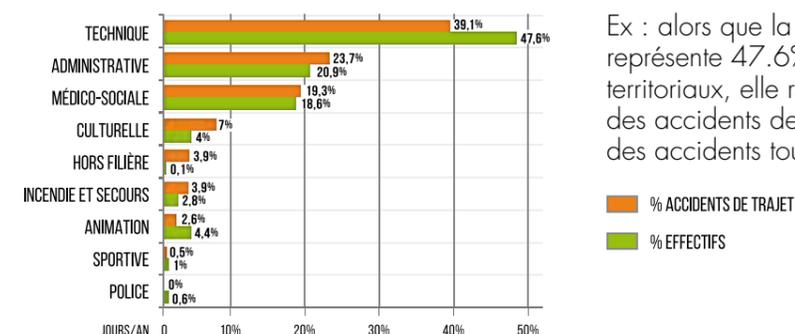


LES ACCIDENTS DE TRAJET PAR CATÉGORIE

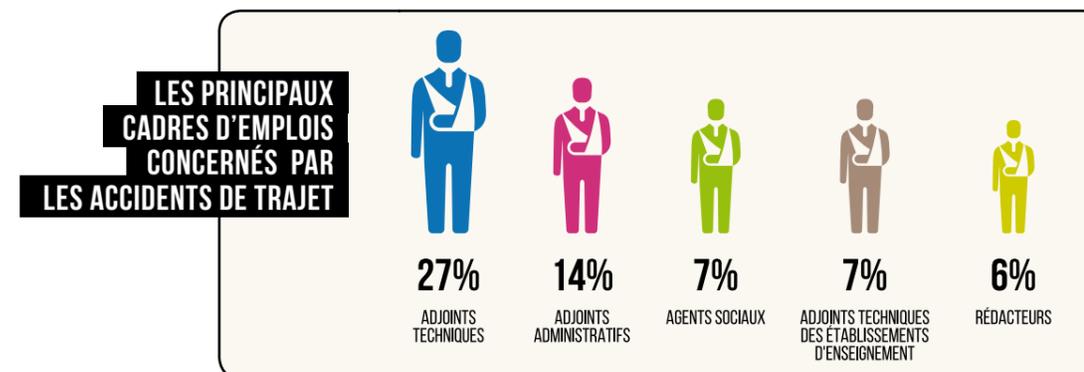


Très logiquement, les accidents de trajet concernent principalement les agents qui occupent un emploi de catégorie C qui, pour mémoire, représentent 74% des effectifs bretons.

LES ACCIDENTS DE TRAJET PAR FILIÈRE



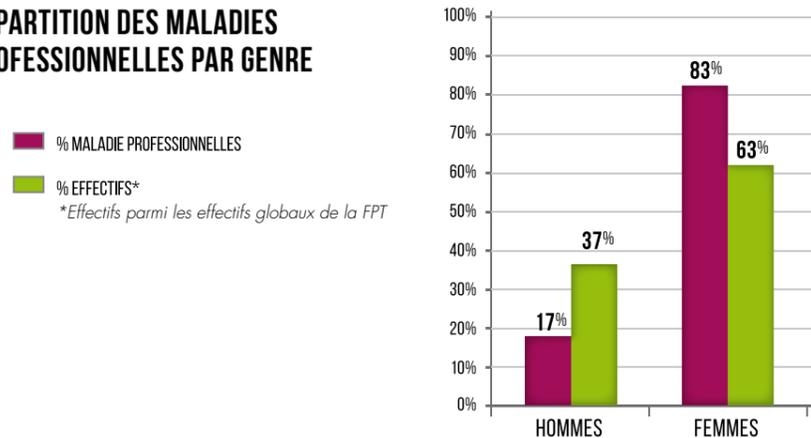
Ex : alors que la filière technique territoriale, elle représente 47.6% des effectifs territoriaux, elle représente 39.1% des accidents de trajet sur le total des accidents toutes filières confondues.



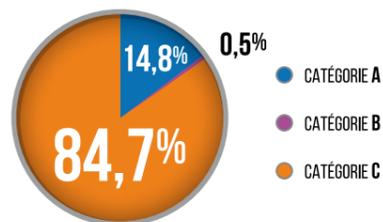
LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Au 31 décembre 2015, 0.7% des agents territoriaux de Bretagne étaient absents pour maladie professionnelle. Parmi ces agents, 17% sont des hommes, 83% sont des femmes. Ainsi, si l'on corrèle ces données à la représentation femmes/hommes dans les effectifs globaux de la FPT en Bretagne, nous pouvons voir que les femmes sont plus concernées par les maladies professionnelles que les hommes.

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR GENRE



RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR CATÉGORIE



Les agents occupant un poste appartenant à la catégorie C sont les plus concernés par les maladies professionnelles.

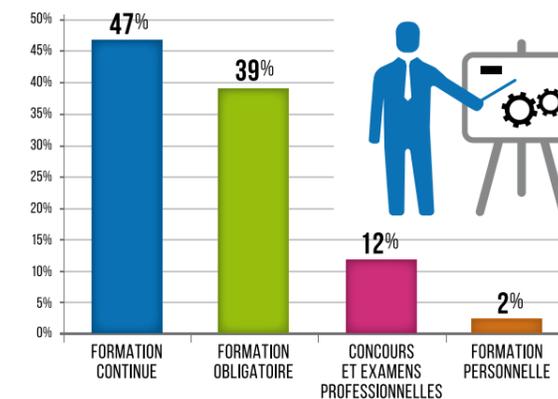
Parmi les agents absents pour maladie professionnelle, 56% sont issus de la filière technique, 17% de la filière médico-sociale et 15% de la filière administrative.

LES PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LES MALADIES PROFESSIONNELLES



Ces 4 cadres d'emplois représentent 81% des agents absents pour maladie professionnelle.

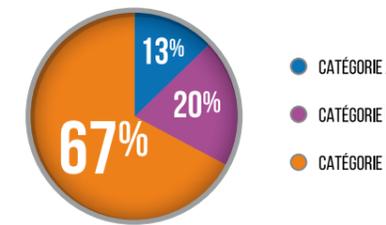
RÉPARTITION DES JOURNÉES PAR TYPE DE FORMATION DES AGENTS PERMANENTS



La répartition des journées de formation suivies par les agents territoriaux est sensiblement la même qu'en 2013.

Les agents sur emplois permanents ont suivi 154 809 jours de formation, soit une dépense de 24 680 783 euros consacrés à la formation en 2015.

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE DES AGENTS PERMANENTS



	Répartition des jours de formation	Répartition des effectifs	% pondérés
A	13%	10%	37.62%
D	20%	16%	36.18%
C	67%	74%	26.20%

Si l'on applique une pondération par rapport aux effectifs globaux, nous observons que les agents de catégorie A sont les moins nombreux au regard des effectifs globaux, mais sont ceux qui suivent le plus de formations.

À l'inverse, les agents de catégorie C, qui pèsent le plus dans la répartition par catégorie, sont ceux qui suivent le moins de formations.

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

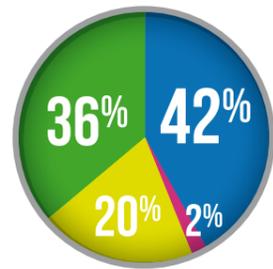
	2005	2013	2015
Nombre moyen de jours de formation par agent occupant un emploi permanent	1.9	2.6	2.5
Nombre moyen de jours de formation catégorie A	4.4	3.4	3.3
Nombre moyen de jours de formation catégorie B	4.7	3	3.1
Nombre moyen de jours de formation catégorie C (dont PACTE)	1.5	2.5	2.3

Le nombre moyen de jours de formations suivies par les agents de catégorie A et B a diminué depuis 2005, et a parallèlement augmenté pour les agents de catégorie C entre 2005 et 2013 (avec une légère baisse entre 2013 et 2015).

Le nombre moyen de jours de formations suivies par les agents sur emplois permanents du Conseil régional est de 2.7 jours, s'agissant des agents des Conseils départementaux il est de 3.4 jours, de 2.6 jours pour les agents des EPCI, et d'1.8 jour pour les agents des communes.

Il semble que les agents qui travaillent dans des structures de plus grande taille suivent davantage de journées de formation. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les effectifs des services des grandes collectivités favorisent les départs d'agents en formation (continuité de service facilitée).

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION DES AGENTS PERMANENTS PAR ORGANISME



- CNFPT
- CNFPT (AU- DELÀ DE LA COTISATION OBLIGATOIRE)
- COLLECTIVITÉ (EN INTERNE)
- AUTRES ORGANISMES

Concernant les agents sur emplois non permanents, la répartition des journées de formation suivies diffère puisque 46% de ces agents ont suivi des formations via des organismes extérieurs, 41% ont suivi en interne (dans la collectivité d'accueil) et enfin 13% ont suivi une formation dispensée par le CNFPT.

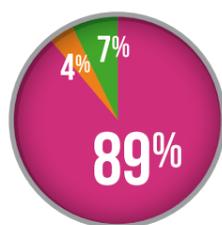
Ceci peut en partie s'expliquer par le fait que les agents sur emplois non permanents ont des contrats à durées déterminées (souvent de courtes durées) et s'inscrivent aux dates de formation qui correspondent à la période de contrat pour lesquels ils ont été recrutés.



6 L'EMPLOI DES PERSONNES RECONNUES EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

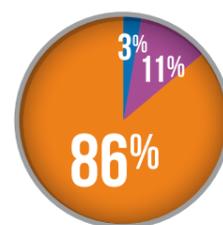
- 3 166 personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés occupent un emploi permanent (soit près de 5% des agents sur emplois permanents)
- 12 641 836 euros de dépenses en matière de handicap, soit un budget moyen d'environ 4 000 euros par travailleur en situation de handicap. Ces dépenses visent à maintenir ou à intégrer en situation de travail des personnes reconnues travailleur handicapé avec le plus souvent une participation financière du FIPH.

RÉPARTITION DES PERSONNES RECONNUES EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR STATUT



- FONCTIONNAIRES
- CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS
- CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS

RÉPARTITION DES PERSONNES RECONNUES EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR CATÉGORIE



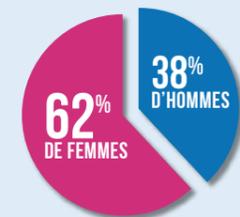
- CATÉGORIE A
- CATÉGORIE B
- CATÉGORIE C

CE QU'IL FAUT RETENIR !



44% DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS TRAVAILLENT EN COMMUNES

(40% concernant les agents sur emplois non permanents), et 16% en EPCI pour les agents sur emplois permanents et non permanents



48% DES AGENTS SONT ISSUS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

21% DES AGENTS SONT ISSUS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

19% DES AGENTS SONT ISSUS DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

45 ANS ET 6 MOIS

DE MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX BRETONS

→ **46 ans et 5 mois** concernant les agents fonctionnaires

→ **39 ans et 5 mois** concernant les agents contractuels

90% DES AGENTS À TEMPS PARTIEL SONT DES FEMMES

→ Selon les estimations
DÉPARTS EN RETRAITE 18% DES AGENTS TERRITORIAUX BRETONS D'ICI 2020

6,26% de taux global d'absentéisme

PANORAMA

DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE



CENTRE DE GESTION 22

02 96 58 64 00



CENTRE DE GESTION 29

02 98 64 11 30



CENTRE DE GESTION 35

02 99 23 31 00



CENTRE DE GESTION 56

02 97 68 16 00

Publication réalisée par :



**OBSERVATOIRE
RÉGIONAL**

de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

02 96 58 63 76
observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr