



OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL

de l'Emploi Public Territorial  
et des Ressources Humaines

# PANORAMA REGIONAL DE L'EMPLOI TERRITORIAL 2014 À 2017

Novembre 2019

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne





---

# | INTRODUCTION

Cette publication a pour objectif de présenter l'état des effectifs et de l'emploi territorial au niveau régional en 2017, avec des éléments de comparaison à la fois nationaux, mais aussi par rapport aux trois années précédentes (2014, 2015 et 2016).

Elle décline les évolutions pour les employeurs, les effectifs, le recrutement, les concours et examens professionnels, la retraite.

## Origine des données :

Cette synthèse porte sur les données recueillies dans les bilans de l'emploi 2014, 2015, 2016 et 2017 des quatre départements bretons. Les données nationales sont pour la plupart extraites de la 8ème édition du panorama national de l'emploi territorial publiée par la FNCDG et l'ANDCDG et s'appuient également sur des données INSEE et SIASP ainsi que sur le Bilan Social 2017. S'agissant des éléments portant sur les données retraite, ils sont extraits de bases de données de la CNRACL et de l'IRCANTEC, disponibles sur le site [donnees-sociales.fr](http://donnees-sociales.fr).



# SOMMAIRE

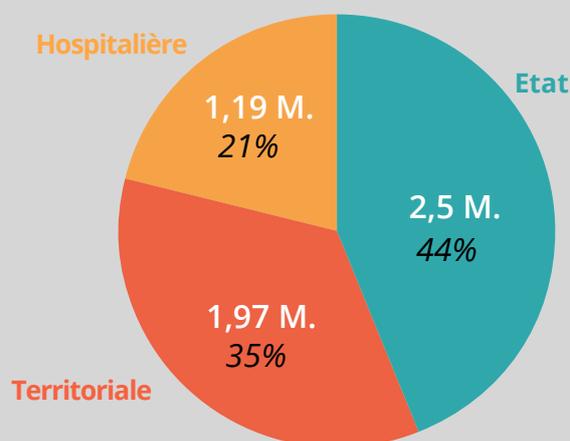
<b>LES DONNÉES NATIONALES</b>	<b>4</b>
▪ <b>CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>4</b>
.....	
▪ <b>FOCUS SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</b>	<b>4</b>
<i>UNE BAISSSE DES EFFECTIFS DEPUIS 2016</i>	<b>4</b>
<i>UN BOULEVERSEMENT DU PAYSAGE TERRITORIAL</i>	<b>6</b>
.....	
<b>LES DONNÉES RÉGIONALES</b>	<b>7</b>
▪ <b>LE PAYSAGE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN BRETAGNE EN 2017</b>	<b>7</b>
.....	
▪ <b>LES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX BRETONS</b>	<b>8</b>
<i>DES EFFECTIFS TERRITORIAUX QUI SE STABILISENT</i>	<b>8</b>
<i>UN PROFIL DES AGENTS TERRITORIAUX BRETONS QUI REFLÈTE LA TENDANCE NATIONALE</i>	<b>9</b>
.....	
▪ <b>LE RECRUTEMENT DANS LA FPT EN BRETAGNE</b>	<b>10</b>
<i>UNE AUGMENTATION DES OFFRES PUBLIÉES MAIS DES DISPARITÉS SELON LES PÉRIODES ET LE TYPE DE COLLECTIVITÉS</i>	<b>10</b>
<i>UNE DIMINUTION DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS</i>	<b>12</b>
<i>DES DOMAINES QUI RECRUTENT D'AVANTAGE : L'ANIMATION ET LES SERVICES À LA POPULATION</i>	<b>12</b>
<i>DES MÉTIERS EN TENSION SPÉCIFIQUES À LA RÉGION BRETAGNE</i>	<b>13</b>
▪ <b>LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS</b>	<b>14</b>
.....	
<i>DES PARTICULARITÉS BRETONNES : UNE SÉLECTIVITÉ IMPORTANTE AUX CONCOURS ET UNE SURREPRÉSENTATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE CATÉGORIE B</i>	<b>14</b>
<i>DES TENDANCES CONTRAIRES EN MATIÈRE D'INSCRIPTION POUR LES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS</i>	<b>16</b>
<i>DES CHOIX D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DIFFÉRENTS POUR LES HOMMES ET LES FEMMES</i>	<b>17</b>
▪ <b>LES DÉPARTS À LA RETRAITE</b>	<b>18</b>
.....	
<i>DES DÉPARTS À LA RETRAITE EN FORTE AUGMENTATION AVEC DES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES</i>	<b>18</b>
<i>UN ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE DIFFÉRENT SELON LE STATUT ET LE GENRE</i>	<b>20</b>
<b>LES FAITS MARQUANTS</b>	<b>21</b>

# LES DONNÉES NATIONALES

## CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Hors contrats aidés, les effectifs augmentent légèrement (+0,8 % par rapport à 2016), mais le nombre de contrats aidés chute dans les trois versants de la Fonction Publique (-50 300 au total, soit -26,6 %). Cette diminution est en partie compensée par une hausse du nombre de contractuels (+48 000). Le nombre de fonctionnaires diminue quant à lui de 7 100 sur l'année 2017. Sur l'ensemble des agents, les fonctionnaires restent les plus nombreux (67,8 % des effectifs de la fonction publique) suivis des contractuels (17,9 %) et des militaires (5,5 %).

Les 5,66 millions d'agents publics sont répartis comme suit :



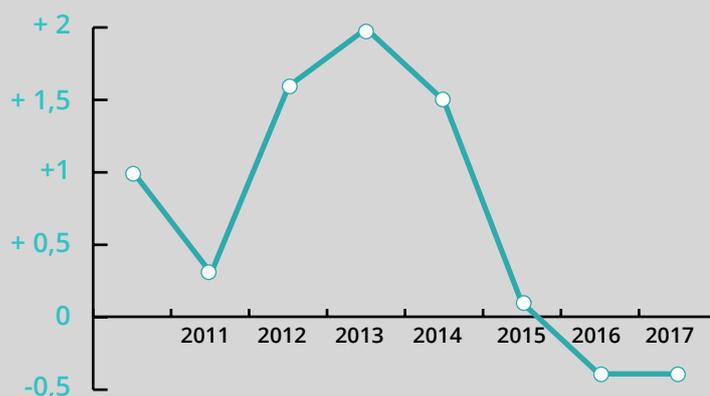
L'emploi est stable dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière, mais diminue pour la deuxième année consécutive dans la fonction publique territoriale (-0,4 %).

## FOCUS SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### Une baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale depuis 2016

Au 31 décembre 2017, les structures locales emploient 1,97 million d'agents dans la fonction publique territoriale, soit une baisse de 0,4% par rapport à 2016.

Variation annuelle des effectifs de la Fonction Publique Territoriale (en %)



A partir de 2016, les effectifs baissent pour la première fois depuis 35 ans. La diminution des dotations versées par l'État aux collectivités, amorcée en 2014 peut expliquer cette évolution inédite.



Evolution des dotations aux collectivités locales (Dotation Globale de Fonctionnement en milliards d'euros)

Sources : DGCL, Insee, AMF, PLF 2018 (Nov. 2017)

Au 31 décembre 2016, ces 1,97 million d'agents territoriaux étaient répartis de la manière suivante (données SIASP) :

■ **61%** sont des femmes

■ **76%** appartiennent à la catégorie C

■ **69%** travaillent dans les filières technique et administrative (malgré une légère baisse des effectifs fin 2014 et fin 2015 dans ces filières)

■ **14,4%** travaillent dans la filière médico-sociale, soit une **hausse de 7,2%** du nombre d'agent de cette filière par rapport à 2015, qui s'explique notamment par le développement des services à la personne

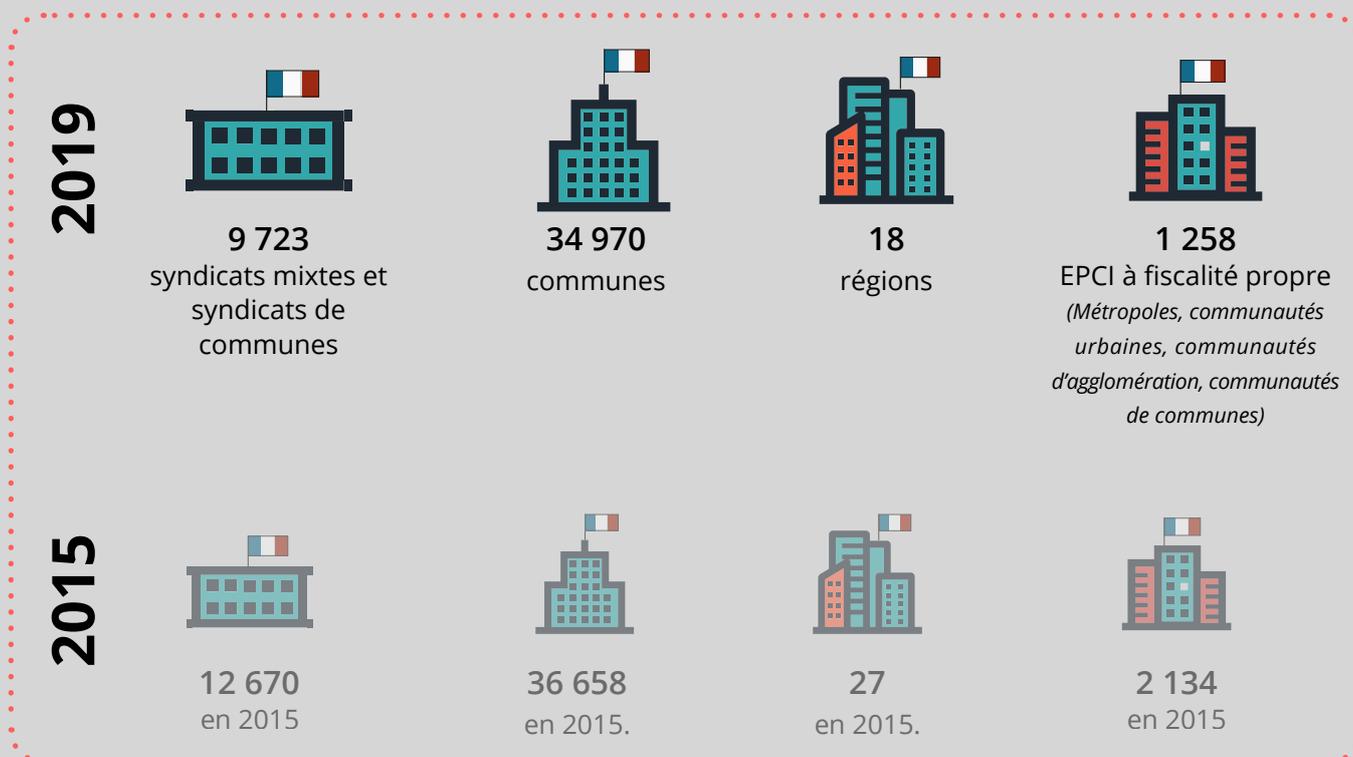
- Dans la fonction publique territoriale, la baisse de l'emploi amorcée en 2016 se poursuit au même rythme en 2017 (-0,4 %). Cela s'explique notamment par une chute du nombre de contrats aidés (-23 600 postes), même si ce recul est en partie compensé par une nette hausse des contractuels (+ 19 300 postes). Hors emplois aidés, les recrutements augmentent (+0,9 %). Le recul des contrats aidés est particulièrement notable dans le secteur communal (-21 600 soit une baisse de 26,1 %).
- Globalement, les effectifs diminuent dans les Départements (-0.6%) et progresse dans les Régions (+1,8%), en raison notamment d'un transfert de compétences dans le domaine des transports. Comme en 2016, l'emploi recule également dans le secteur communal (-0,4%) et les organismes communaux (-1,7%), particulièrement impactés par la baisse du nombre de contrats aidés, et progresse dans les structures intercommunales (+4,2%). Ces mouvements résultent de la poursuite et de l'amplification des transferts de compétences des communes vers les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

## Un bouleversement du paysage territorial

Les collectivités territoriales ont connu des bouleversements sans précédents sur la période 2014-2017\* : fusion de régions, fusion d'intercommunalités, suppression de syndicats, création de communes nouvelles.

\* impacts des lois de réforme des collectivités territoriales (LOI n° 2010-1563), loi MAPTAM (LOI n° 2014-58 du 27 janvier 2014), loi NOTRe (LOI n° 2015-991 du 7 août 2015), loi relative à la délimitation des régions (LOI n° 2015-29 du 16 janvier 2015)

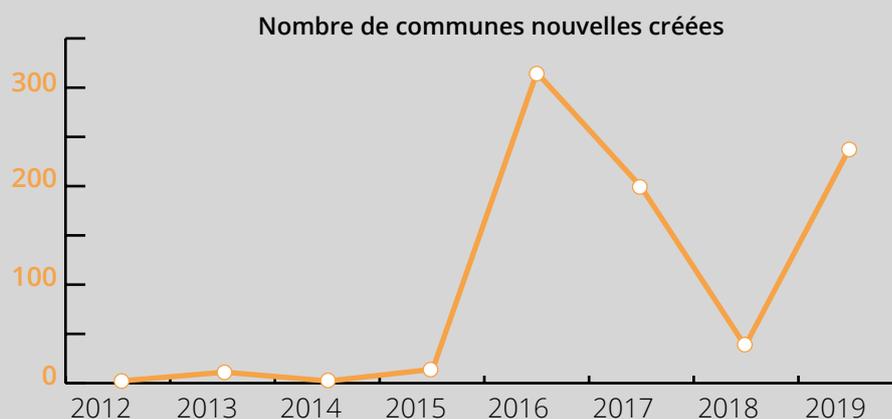
Au 1er janvier 2019, la France compte :



Entre 2012 et 2019, 2 538 communes se sont regroupées pour créer 818 communes nouvelles avec des pics de création :

- au 1er janvier 2016, du fait de la souplesse introduite par la loi pour « des communes fortes et vivantes » du 16 mars 2015
- au 1er janvier 2019, les collectivités profitant de cette dernière occasion avant l'impossibilité de créer une commune nouvelle dans les 12 mois précédant les élections municipales

Ces **818** communes nouvelles regroupent en moyenne **2,71** communes.

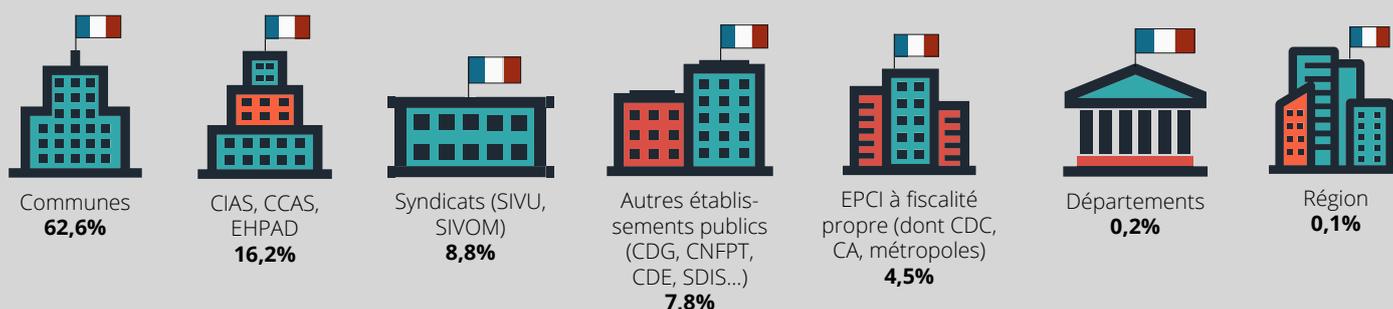


# LES DONNÉES REGIONALES

## LE PAYSAGE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN BRETAGNE EN 2017

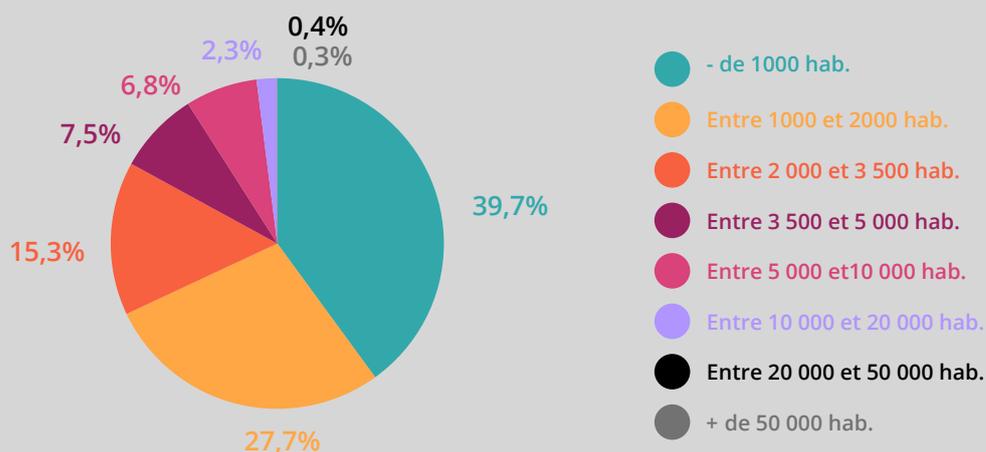
La répartition par types de structures a évolué entre 2014 et 2019 :

- **-5% de communes**, en lien avec le développement de communes nouvelles. En effet, 42 communes nouvelles ont vu le jour en Bretagne, regroupant au total 104 communes.
- **59 EPCI** à fiscalité propre **en 2017 contre 102 en 2014** (-42%), du fait de la mise en œuvre de la loi NOTRe.



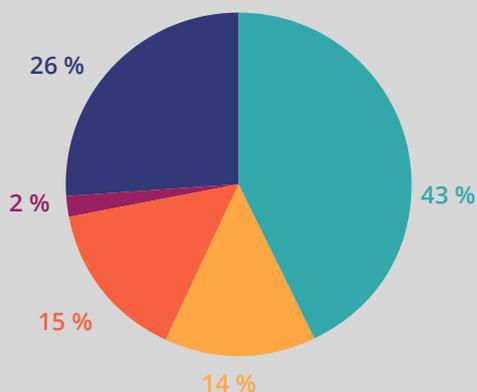
La répartition des communes par strates diffère surtout de la tendance nationale au niveau des communes de moins de 5 000 habitants :

- **2 communes sur 3** ont moins de 2 000 habitants : 67,5% en Bretagne contre 85% à l'échelle nationale.
- **22,8%** des communes comptent entre 2000 à 5000 habitants en Bretagne, alors qu'elles représentent 8,9% de l'ensemble des communes à l'échelle nationale.



# LES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX BRETONS

## Des effectifs territoriaux qui se stabilisent



Répartition des agents territoriaux par types de structures (au 31/12/2016)

● Communes ● CCAS - CdE ● EPCI à fiscalité propre ● SIVU - SIVOM ● Autres (CIAS, départements, région, CDG, CNFPT, SDIS...)

Au 31 décembre 2016 (données SIASP), les structures territoriales de Bretagne employaient **91 932** agents, ce qui représentait **4,9%** de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en France et **8%** de la population active Bretonne.

Ce nombre a stagné (-0.14%) entre 2014 et 2016, alors qu'il n'avait cessé d'augmenter depuis 2003 (+26,3%).

## Evolution du nombre d'agents entre 2014 et 2016 selon la structure

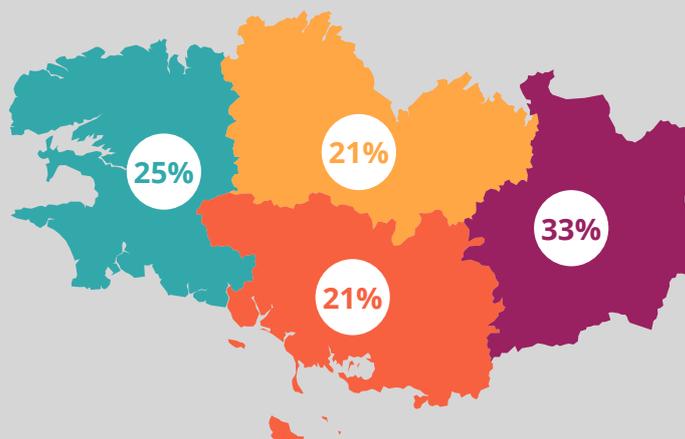
L'augmentation des effectifs des EPCI, liée aux transferts de compétences, a été compensée par la diminution des effectifs des communes, CCAS et syndicats.



En Bretagne, le taux d'administration\* est de 24,9 agents territoriaux pour 1000 habitants, soit un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale qui est de 25,7 agents pour 1000 habitants.

\*Taux d'administration = nombres d'agents en équivalent temps plein (ETP) pour 1000 habitants.

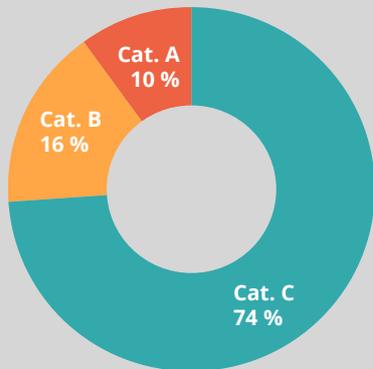
Répartition des 91 932 agents territoriaux entre les 4 départements



# Un profil des agents territoriaux bretons qui reflète la tendance nationale

(Données SIASP au 31/12/2016)

## Répartition des agents territoriaux par catégorie



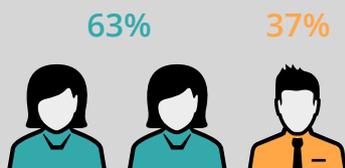
Près des  $\frac{3}{4}$  des agents sont en catégorie C.

## Répartition des agents territoriaux par statut



4 agents sur 5 sont fonctionnaires.

## Répartition femmes-hommes



2 agents sur 3 sont des femmes. Elles sont également beaucoup plus nombreuses que les hommes sur des emplois à temps non-complet ou à temps partiel.

## Répartition des agents territoriaux par filière

Plus de 2 agents sur 5 travaillent dans la filière technique. La principale caractéristique de la répartition des agents par filière en Bretagne est la surreprésentation de la filière médicosociale (5,6% de plus qu'à l'échelle nationale)

### Technique : 45%



### Administrative : 21%



### Médico-social : 20%



### Animation : 6%



### Culturelle 4%



### Sécurité 3%



### Sportive 1%



## LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN BRETAGNE

Pour rappel, la déclaration de vacance d'emploi est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale (loi n-84-53 du 26 janvier 1984). Elle doit être mise en œuvre :

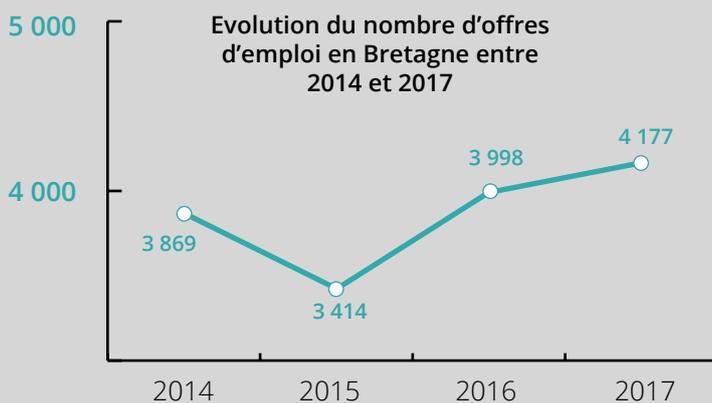
- lors du recrutement d'un fonctionnaire quel que soit le mode de recrutement
- dans tous les cas de recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi permanent. Sont exclus le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et le recrutement sur un emploi occasionnel ou saisonnier.

Il s'agit d'une obligation légale dont l'absence peut entraîner l'illégalité de la nomination.

La procédure de déclaration de vacance de poste ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi (ou l'appel à candidatures) qui comporte des mentions telles que la date limite de dépôt de candidature ou le profil de poste (missions, compétences recherchées, etc.).

Il est important de garder à l'esprit qu'il existe donc un décalage entre la diffusion des offres d'emploi et les nominations. Cela tient au fait que les nominations saisies par les employeurs territoriaux ne sont pas nécessairement précédées d'un appel à candidature (renouvellements de contrats, promotion interne, changement de temps de travail, etc.).

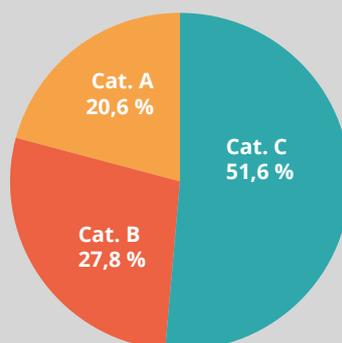
### Une augmentation des offres publiées mais des disparités selon les périodes et le type de collectivités



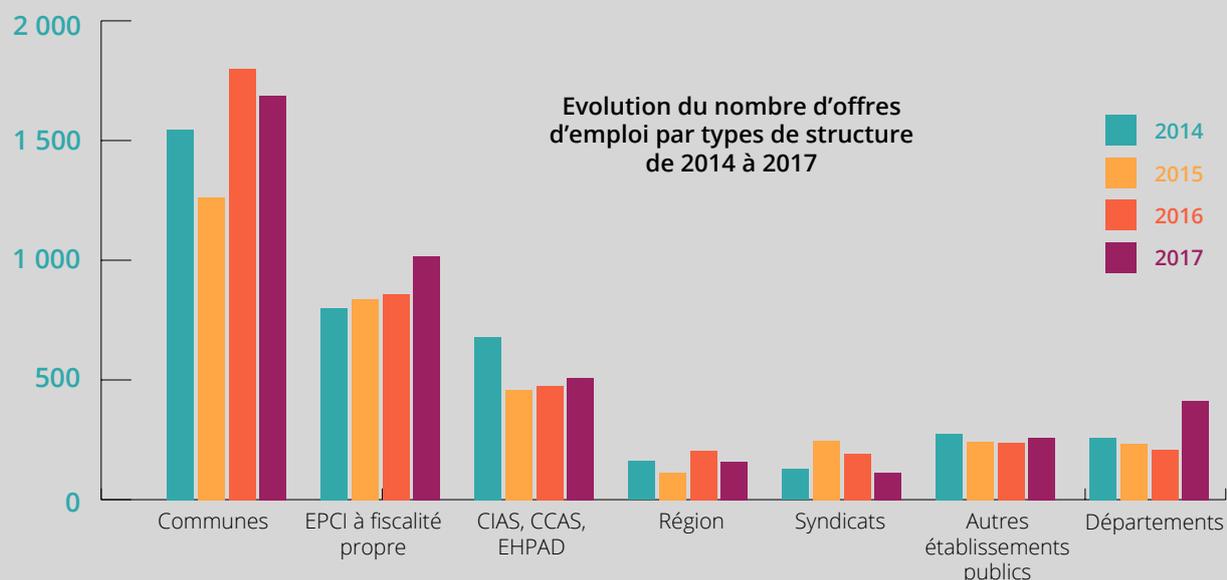
+ 8% d'offres, avec une augmentation particulièrement importante entre 2015 et 2016 (+17%).

Le climat d'incertitude lié à la baisse des dotations de l'Etat à partir de 2014 et à l'élaboration de la loi NOTRe peut expliquer une certaine prudence des collectivités en termes de recrutement sur l'année 2015.

### Répartition des offres par catégories



Si l'on compare cette répartition à celle des effectifs territoriaux, on observe une sous-représentation des offres pour les postes de catégorie C. Cela s'explique par la possibilité de recrutement direct uniquement ouverte pour cette catégorie.

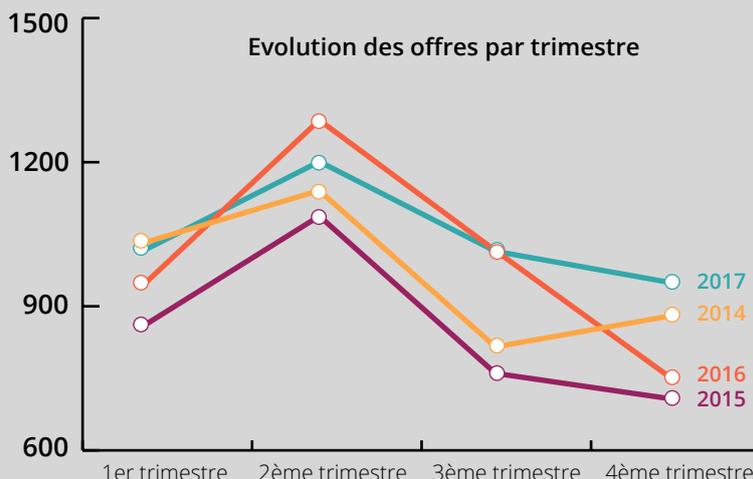


Entre 2014 et 2017 :

- Une évolution du nombre d'offres publiées par les EPCI en augmentation régulière (+27%), liée aux transferts de compétences. Un pic est constaté en 2017, qui s'explique par la vague de fusions d'EPCI à fiscalité propre, l'intégration de syndicats au sein de ces intercommunalités, ainsi que le transfert de nouvelles compétences au 1er janvier 2017,
- Les syndicats ont publié un nombre d'offres de moins en moins important depuis 2015 (-53%),
- Après une forte baisse entre 2014 et 2015, l'emploi dans les établissements sociaux et médico sociaux repart à la hausse (ce qui est corrélé à l'augmentation du nombre de ces structures, +11%),
- Pour les départements, après trois années de baisse consécutive, l'emploi a bondi en 2017 (+94% par rapport à 2016). Deux ans après le renouvellement des conseils départementaux, certains ont fait le choix de réorganiser leurs services. De plus, les nombreux départs à la retraite et la demande croissante d'expertise a entraîné une publication d'offres importante, notamment dans les domaines du social et de l'enfance.

Si l'on s'attache à la répartition des offres publiées au fil de l'année, on peut observer que les mois où les collectivités publient le plus d'offres sont les mois de juin et juillet.

Le 2ème trimestre de l'année semble le plus propice aux démarches de recrutement. Les élus et responsables de services disposent dans cette période d'une meilleure visibilité sur la programmation annuelle (vote du budget au premier semestre) et lancent des opérations de recrutement à cette occasion.



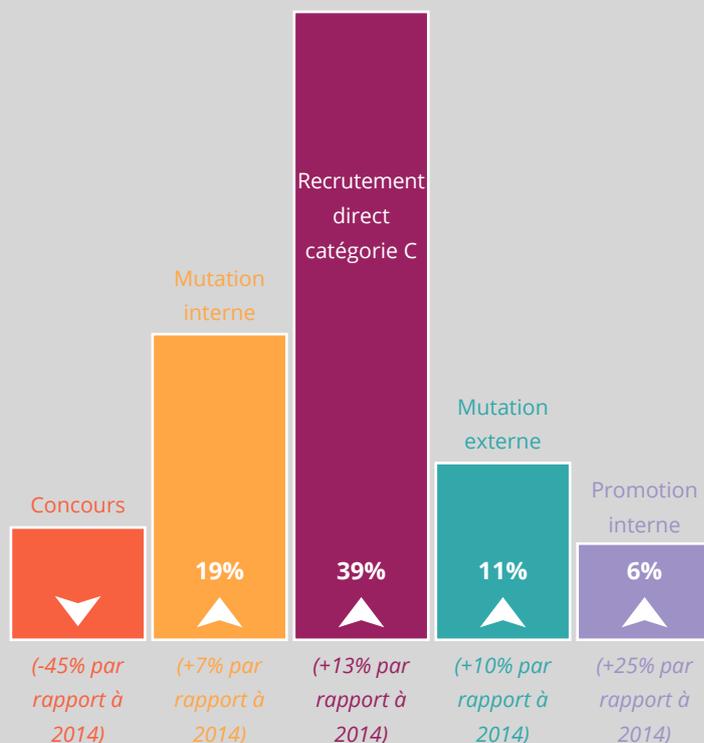
### Une diminution des recrutements par concours

Le motif « Transferts de compétences » a été multiplié par 6, du fait de la montée en puissance de l'intercommunalité et de l'application progressive de la loi Notre.

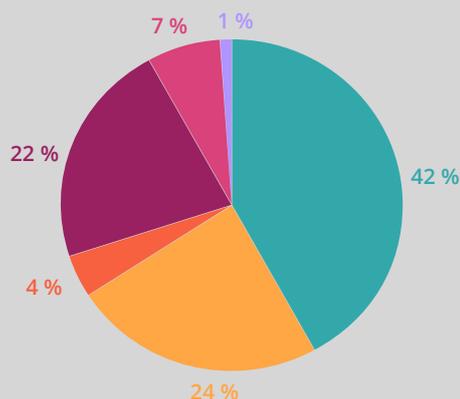
Plusieurs facteurs pourraient expliquer la baisse du recrutement par concours :

- le recrutement direct en catégorie C est de loin le premier motif de nomination. Il permet aux employeurs de recruter des candidats sans concours et de stabiliser leur situation professionnelle
- la diminution du nombre de candidats (cf l'évolution des participations aux concours page 16)
- la diminution des dotations pour les collectivités qui peuvent hésiter à titulariser de nouveaux fonctionnaires
- l'élargissement progressif des possibilités de recours aux contractuels

### Les 5 principaux motifs de nomination en 2017 :



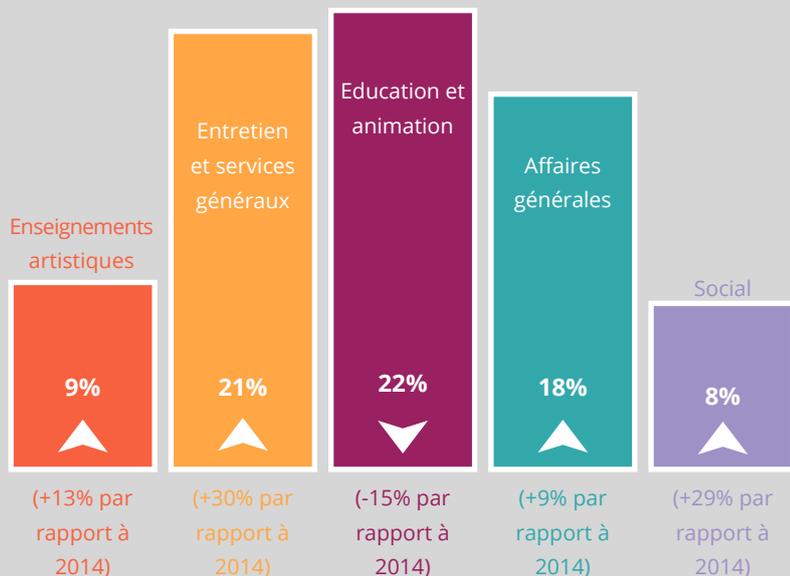
### Des domaines qui recrutent davantage : l'animation et les services à la population



### Répartition des nominations par domaines d'activités en 2017

- Services à la population
- Interventions techniques
- Politiques publiques d'aménagement et développement territorial
- Pilotage, management et gestion des ressources
- Non renseignés
- Sécurité

Plus de 2 nominations sur 5 concernent les services à la population.



Les 5 sous familles de métiers qui ont le plus recruté en 2017 (par rapport à l'ensemble des recrutements)

Parmi les métiers qui recrutent le plus identifiés par les CDG bretons en 2017, on retrouve par ordre décroissant :

- 1 Animatrice / Animateur éducatif-ve accompagnement périscolaire
- 2 Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- 3 Chargée / Chargé de propreté des locaux
- 4 Agente / Agent de restauration
- 5 Enseignante / Enseignant artistique
- 6 Assistante / Assistant de gestion administrative
- 7 Directrice / Directeur de la restauration collective
- 8 Chargée / Chargé d'accueil
- 9 Agente / Agent de services polyvalent-e en milieu rural
- 10 Coordonnatrice / Coordonnateur d'entretien des locaux

**Spécifique à la région Bretagne**

Communs France et Bretagne

À noter : ces données ne sont que partiellement représentatives dans le sens où les collectivités remplissent peu la donnée métier.

## Des métiers en tension\* spécifiques à la région Bretagne

Parmi les métiers en tension identifiés par les CDG bretons en 2017, on retrouve :

- 1 Infirmière / Infirmier
- 2 Responsable des services techniques
- 3 Cuisinière / Cuisinier
- 4 Aide-soignante / Aide-soignant
- 5 Médecin
- 6 Assistante / Assistant de gestion ressources humaines
- 7 Secrétaire de mairie

Certains métiers en tension sont **spécifiques à la région Bretagne** et n'apparaissent pas dans les 10 premiers métiers en tension au niveau national.

Parmi les métiers en tension, le métier d'infirmier/ère, est cité dans 3 des 4 départements bretons.

\* Analyse qualitative, issue des bilans de l'emploi, liée notamment à la durée de publication des offres d'emploi

## LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

L'organisation des concours et examens professionnels est réalisée à l'échelle inter régionale depuis 2004.

Cette coopération s'est renforcée en 2010 avec le transfert de l'ensemble des concours et examens du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) vers les Centres de Gestion (à l'exception des concours de catégorie A+).

Organisée entre les 14 CDG du Grand Ouest (Normandie, Bretagne et Pays de la Loire), elle donne lieu à un calendrier commun des opérations réparties entre les CDG. Dans la majorité des cas, les CDG Bretons organisent les concours de catégorie B et C et les concours de catégorie A sont organisés par le Service Inter-régional des Concours (SIC) adossé au CDG 35, pour les 3 régions.

Enfin, chaque Centre de Gestion procède auprès des collectivités et établissements publics territoriaux de son ressort au recensement des postes à pourvoir et en communique les résultats aux CDG organisateurs afin qu'ils déterminent le nombre de postes à ouvrir aux concours.

Les données présentées ci-dessous font état des concours et examens professionnels organisés par les 4 CDG bretons et le SIC, adossé au CDG35.

Par ailleurs, on distingue deux sortes d'examens professionnels : les examens par promotion interne (PI) et ceux par avancement de grade (AG).

Des particularités bretonnes : une sélectivité importante aux concours et une surreprésentation des concours et examens professionnels de catégorie B

	Concours	Examens professionnels
Nombre de concours ou examens professionnels organisés	10	10
Nombre de postes ouverts	724	-
Nombre d'inscrits et admis à concourir	8324	3714
Nombre de présents à la 1ère épreuve	6016	3121
Taux de présence*	72%	84%
Nombre d'admissibles	1109	1994
Nombre de lauréats	722	1294
Taux de réussite*	12%	41,5%

\* Taux de présence = nombre de présents / nombre d'inscrits

\*Taux de réussite = nombre de lauréats / nombres de présents à la 1ère épreuve

Au total, 49 concours et 43 examens professionnels ont été organisés en Bretagne entre 2014 et 2017.



La catégorie B est surreprésentée au niveau de l'organisation des concours (53%) et des examens professionnels (67%) par rapport à la part des agents permanents de catégorie B de la région Bretagne (16%\*). À l'inverse, on observe une sous-représentation de la catégorie C (33% des concours et 23% des examens professionnels organisés contre 74%\* des effectifs). Ces tendances sont nettement plus marquées qu'à l'échelle nationale (en 2017, 32% des concours organisés concernaient les catégories B et 50% les catégories C).

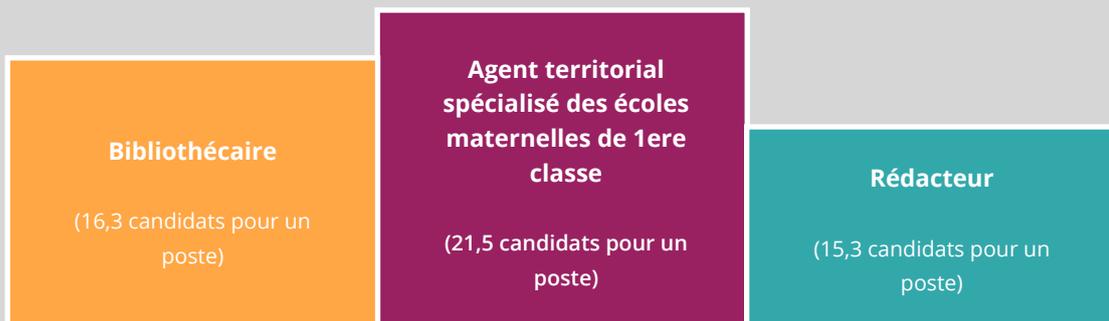
\*Données SIASP au 31/12/2016

Les possibilités de recrutement direct en catégorie C peuvent expliquer la sous-représentation de cette catégorie pour les concours. De fait, les CDG organisent moins de concours de catégorie C (le concours d'adjoint technique de 2ème classe n'est plus organisé qu'en externe par exemple).

Etonnamment, la diminution du nombre de concours et donc de postes ouverts en catégorie C n'entraîne pas d'augmentation d'inscriptions pour les examens professionnels dans cette catégorie.

En moyenne sur l'ensemble des concours, il y avait un poste ouvert pour 10,4 candidats. Cependant, certains concours sont très sélectifs\*\*\*

### Les 3 concours les plus « sélectifs » en 2017



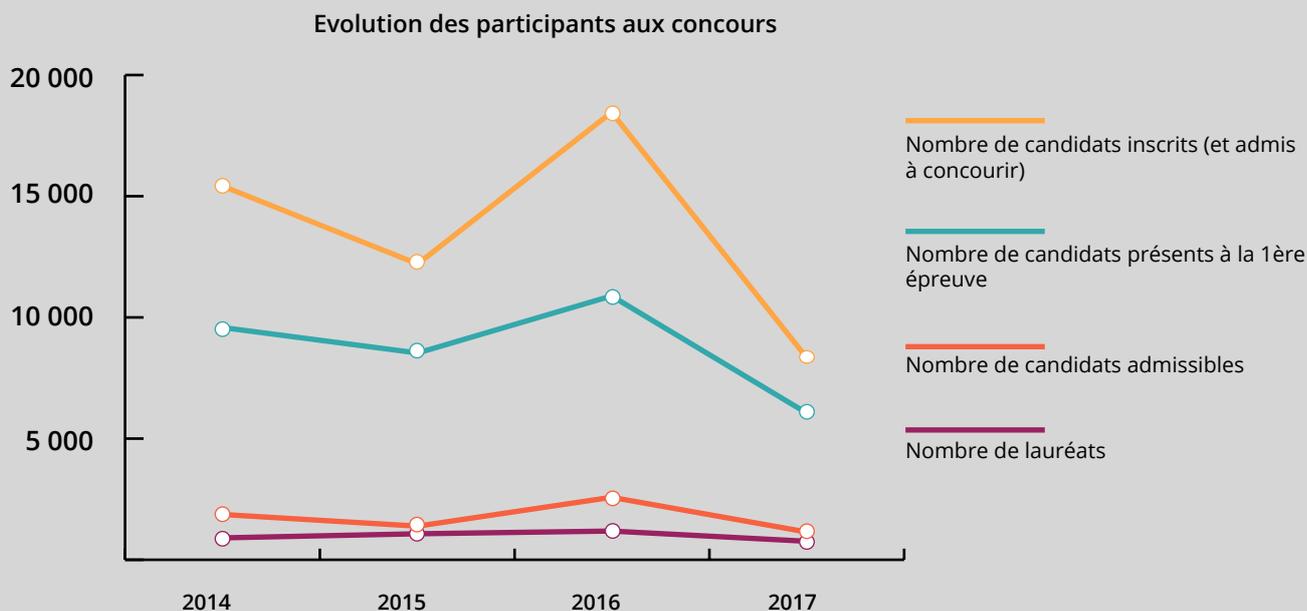
À noter que deux concours disposent d'un taux de sélectivité particulièrement bas qui fait écho aux métiers en tension identifiés en page 13 :

- Auxiliaire de soins principal de 2ème classe (2,9 candidats pour un poste)
- Infirmier en soins généraux (3 candidats pour un poste)

Les collectivités déclarent beaucoup de besoins sur ces métiers, d'où un nombre de postes ouverts important.

\*\*\* Taux de sélectivité = nombre de présents à la 1ère épreuve / nombre de postes ouverts

## Des tendances contraires en matière d'inscription pour les concours et les examens professionnels



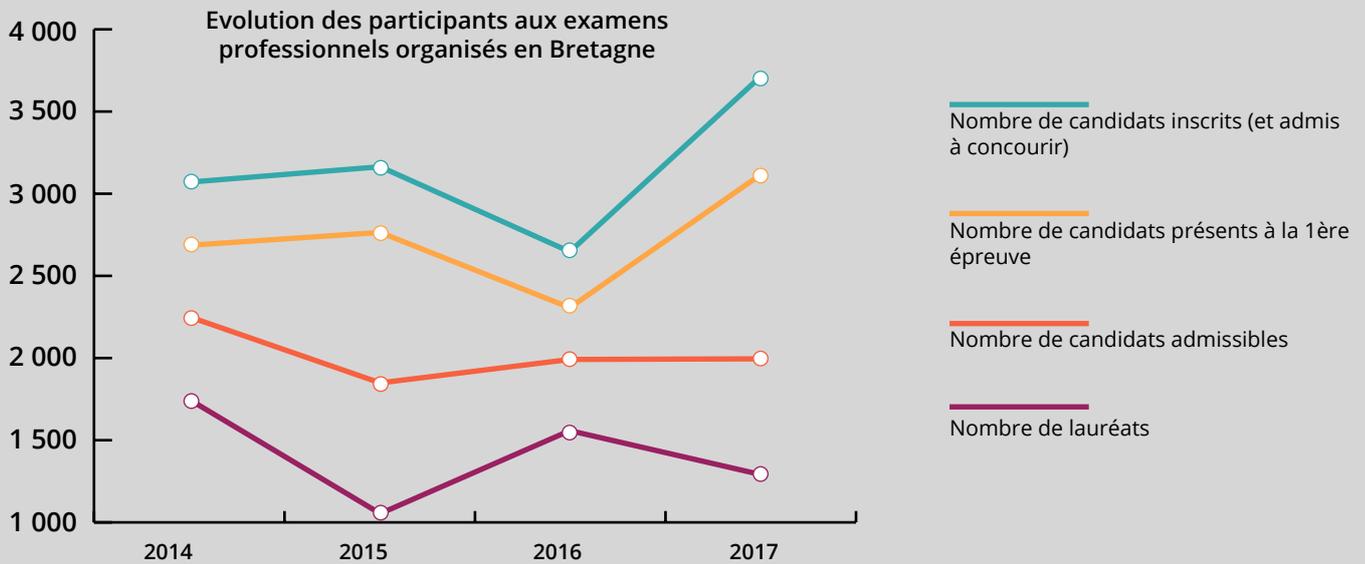
Les fluctuations importantes des données s'expliquent par l'organisation biennale des concours comptabilisant le plus d'inscrits.

	Evolution en Bretagne entre 2014 et 2017	Evolution à l'échelle nationale
Nombre de postes ouverts	-24%	-23%
Nombre d'inscrits (admis à concourir)	-46%	-23%
Nombre de présents à la 1ère épreuve	-37%	-33%
Nombre d'admissibles	-42%	-12%
Nombre de lauréats	-21%	-18%

La diminution du nombre d'inscrits pose la question de l'attractivité du statut de fonctionnaire territorial, qui pourrait s'expliquer par :

- Une image dégradée de la Fonction Publique Territoriale (avec les débats sur la diminution du nombre de fonctionnaires par exemple)
- Une perception de rémunération moins attrayante par rapport au secteur privé (notamment pour certains métiers de la filière technique) et du fait de la stagnation du point d'indice
- L'élargissement des possibilités de recours aux contractuels

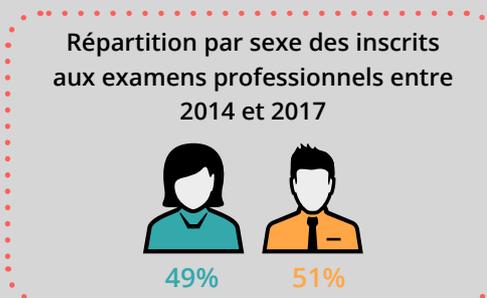
À noter que le taux d'absentéisme aux concours est plus élevé pour les concours externes que pour les concours internes.



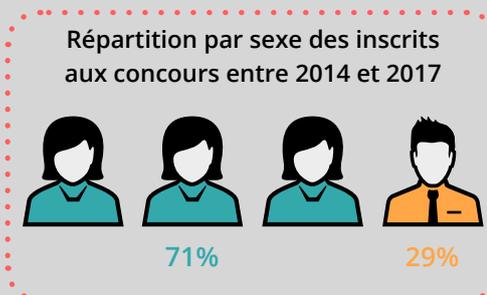
Le taux de réussite aux examens professionnels (52% en moyenne entre 2014 et 2017) est historiquement beaucoup plus élevé que pour les concours (12%) puisque que les examens ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts, mais sur le seuil d'une note à atteindre, fixée pour l'obtention de l'examen.

Le taux de présence aux examens professionnels est donc largement supérieur à celui des concours. (84% des inscrits contre 72% pour les concours). Le public des examens professionnels est en effet plus assidu que celui des concours puisqu'il s'agit d'agents déjà en poste, ne pouvant prétendre qu'à un seul type d'examen professionnel. Les agents sont plus engagés car leur évolution professionnelle en dépend.

## Une répartition sexuée des inscrits aux concours et examens professionnels

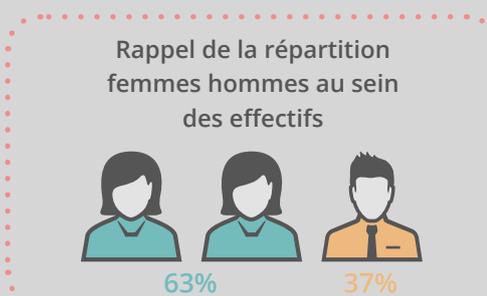


Par rapport à la répartition globale des effectifs territoriaux, les femmes s'inscrivent davantage aux concours et les hommes aux examens professionnels.



Le poids important de la filière technique (45% des effectifs), majoritairement masculine, permet d'analyser ces tendances :

- La diminution des concours proposés pour les grades de catégorie C de la filière technique (plus masculine) peut expliquer une sous-représentation des hommes inscrits aux concours.
- L'évolution de carrière de ces agents se réalise principalement par le biais des examens, d'où une surreprésentation des hommes à ces épreuves.



D'autre part, les examens professionnels étant accessibles sur condition d'ancienneté, le déroulement de carrière souvent plus discontinu pour les femmes peut expliquer leur moindre éligibilité à ce type d'épreuves.

## LES DÉPARTS À LA RETRAITE

### Quelques rappels :

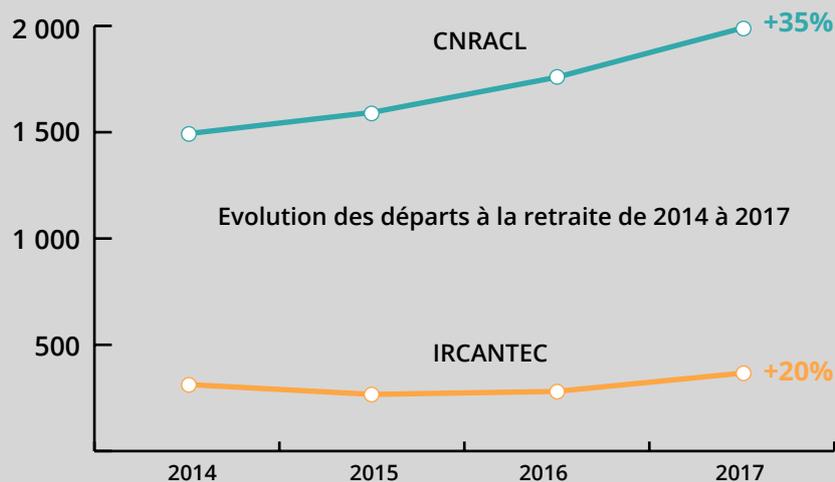
Tous les fonctionnaires affiliés bénéficient du régime de la CNRACL, avec toutefois la condition d'avoir un poste d'une durée hebdomadaire de service de 28 heures au minimum.

### Les agents affiliés à l'IRCANTEC sont :

- Les agents contractuels de droit public (des situations particulières existent) ;
- Les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé à compter du 22 janvier 2014 par une personne morale de droit public ;
- Les agents à temps non complet de moins de 28 heures ;
- Les titulaires sans droit à pension ;
- Les membres du gouvernement (ministres, secrétaires d'Etat) ;
- Les élus locaux ;
- Les apprentis du secteur public non industriel et commercial.

### Des départs à la retraite en forte augmentation avec des spécificités territoriales

Au total, 2373 agents sont partis à la retraite en 2017, soit 2,6% des agents territoriaux en activité. 84% dépendaient du régime CNRACL, 16% de l'IRCANTEC.

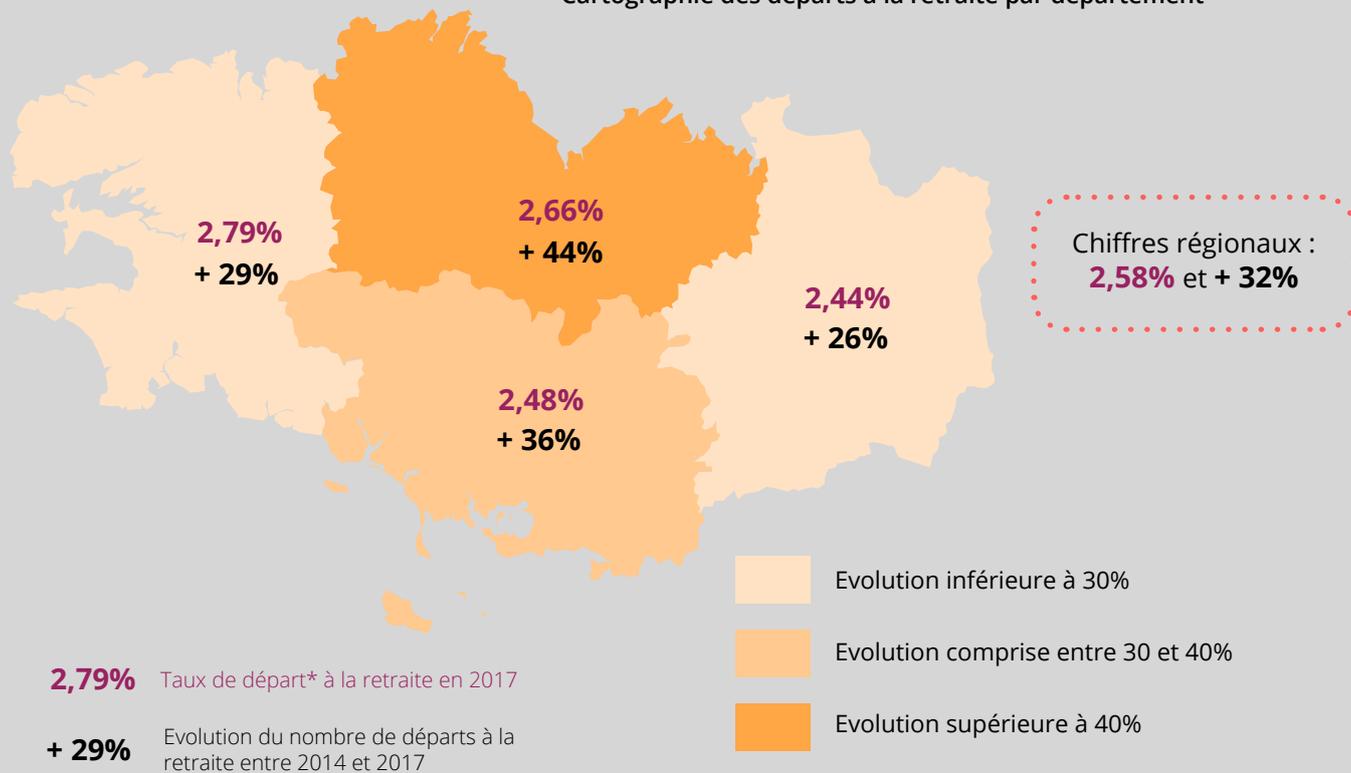


L'évolution des départs à la retraite traduit le vieillissement des agents de la fonction publique territoriale (l'âge moyen des agents permanents étant passé de 45,6 à 46,4 ans entre 2015 et 2017\*), particulièrement pour les agents CNRACL.

\*Données issues de la synthèse des bilans sociaux 2017

Le nombre de départ à la retraite en 2017 a augmenté de 32% par rapport à 2014. La part de ces départs à la retraite par rapport aux effectifs territoriaux, reflet du vieillissement des agents, est variable d'un département à l'autre.

### Cartographie des départs à la retraite par département

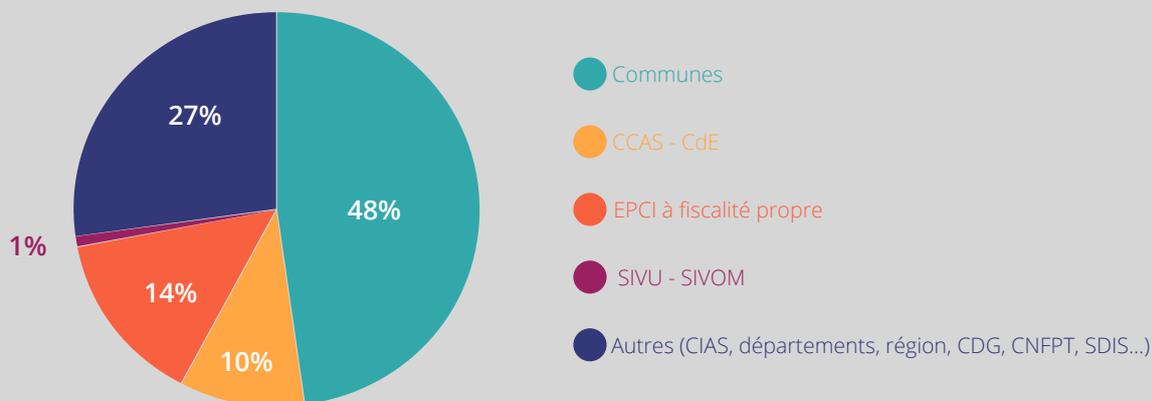


\* nombre d'agents qui partent / par nombre d'agents total

Le Finistère et les Côtes d'Armor sont donc les départements qui comptent les plus forts taux de départ à la retraite, bien au-dessus de la moyenne nationale (2,5%).

### Répartition des départs à la retraite par type de structure en 2017

(CNRACL et IRCANTEC)



Si l'on compare cette répartition à celle de l'ensemble des effectifs territoriaux (page 7), les communes connaissent proportionnellement davantage de départs à la retraite (puisque'elles concentrent 43% des effectifs territoriaux et 48% des départs à la retraite) et les CCAS moins (14% des effectifs et 10% des départs à la retraite).

## Un âge de départ à la retraite différent selon le statut et le genre



Répartition des départs par caisse de cotisation et par genre en 2017

Cette surreprésentation des femmes parties à la retraite affiliées à l'IRCANTEC s'explique par le fait que les femmes sont d'avantage concernées par les postes à temps non complet et constituent la plus grande partie des contractuels.

En Bretagne, l'âge moyen de départ à la retraite en 2017 est de 60 ans et 9 mois pour les agents CNRACL (soit 6 mois de moins que la moyenne nationale) et de 62 ans et 2 mois pour les agents IRCANTEC (7 mois de moins que la moyenne nationale).

Cet âge moyen a augmenté d'un peu plus de 4 mois entre 2014 et 2017 pour les agents CNRACL et d'un mois pour les agents IRCANTEC.

### Âge des agents au moment du départ à la retraite, par sexe et selon la caisse d'affiliation



Les agents affiliés à la CNRACL partent plus tôt que ceux affiliés à l'IRCANTEC.

Les carrières moins linéaires des agents contractuels et l'accès plus limité au régime indemnitaire (inclus dans les modalités de calcul des droits à la retraite pour les IRCANTEC) peuvent expliquer cette différence.

En moyenne, les femmes partent à la retraite plus tard que les hommes (8 mois de plus en ce qui concerne les agents affiliés CNRACL).

Les interruptions de carrière liées aux maternités, le recours plus important au temps partiel, ainsi que les emplois à temps non complet plus fréquents pour les femmes peuvent expliquer cette différence. En effet, elles doivent travailler parfois au-delà de l'âge légal pour ne pas avoir de décote.

D'autre part, les hommes sont quatre fois plus nombreux sur des emplois classés en catégorie active\* qui permettent de partir à la retraite plus tôt. Ces métiers concernent 7% des effectifs territoriaux à l'échelle nationale.

\* Catégorie active : Les emplois de catégorie active sont des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite (police/sécurité, maçons, couvreurs, charpentiers...)

# LES FAITS MARQUANTS

## Evolutions



Des évolutions historiques pour la fonction publique territoriale sur la période 2014-2017 :

- Réforme des institutions et fusion de structures
- Diminution des dotations
- Diminution du nombre d'agents publics

## Spécificités Femmes - Hommes



Des spécificités selon le sexe des agents :

- Une fonction publique territoriale très féminisée
- Un départ à la retraite plus précoce pour les hommes
- Une présence plus marquée des femmes aux concours et des hommes aux examens professionnels
- Une proportion plus importante de femmes parmi les départs à la retraite du régime IRCANTEC

## Métiers



Des métiers en tension spécifiques à la région Bretagne :

- Infirmière / Infirmier
- Responsable des services techniques
- Cuisinière / Cuisinier
- Aide-soignante / Aide-soignant

## Recrutements



Des modes de recrutements qui se diversifient

## Retraite



Un âge de départ à la retraite en constante augmentation, avec un écart marqué entre titulaires et contractuels



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

02.96.58.63.76

[observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr](mailto:observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr)

Pour toute question sur le site [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr), n'hésitez pas à prendre contact auprès des CDG Bretons :

**Centre de Gestion 22**

02 96 58 63 68 / [bourse.emploi@cdg22.fr](mailto:bourse.emploi@cdg22.fr)

**Centre de Gestion 29**

02 98 60 25 65 / [accueil.emploi@cdg29.bzh](mailto:accueil.emploi@cdg29.bzh)

**Centre de Gestion 35**

02 99 23 31 04 / [service.metiers@cdg35.fr](mailto:service.metiers@cdg35.fr)

**Centre de Gestion 56**

02 97 68 36 24 / [emploiterritorial@cdg56.fr](mailto:emploiterritorial@cdg56.fr)

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

