

P A N R A M A

DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL EN BRETAGNE

22 octobre 2015

— PLOUFRAGAN —



C R E F

Conférence Régionale
de l'Emploi et de la Formation

Ce panorama de l'emploi en Bretagne a été élaboré, pour l'essentiel, à partir de la consolidation au niveau régional des bilans sociaux 2014 et des bilans de l'emploi 2014.

Si, pour les bilans sociaux, les données recueillies ne sont pas exhaustives, toutes les collectivités ne renseignant pas leur bilan social, l'étude de cette « matière première » permet toutefois une analyse qualitative fine. Pour 2014 elle repose sur un panel de plus de 51 000 agents de la Fonction Publique Territoriale. En 2005, l'échantillon était de 26 600 agents.

Il convient de souligner que le taux de retour s'est amélioré entre 2011 et 2014. En 2011, 1 555 collectivités avaient renseigné et retourné leur bilan social, elles étaient 1 601 en 2014.

En complément des données issues des bilans sociaux et des bilans de l'emploi, il est également fait référence aux données INSEE les plus récentes.



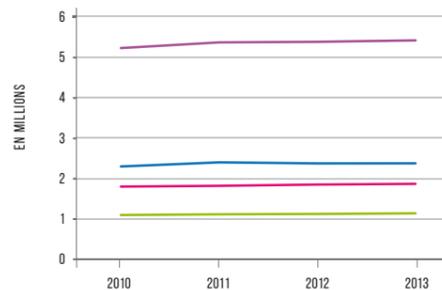
DES EFFECTIFS EN HAUSSE DANS LA FPT

Au 31 décembre 2013, 5,6 millions de salariés travaillent en France dans la Fonction Publique, dont 1,831 million d'agents dans la fonction publique territoriale (FPT), soit 34,2% de l'emploi public : les 3/4 dans les régions, départements et communes, et 1/4 dans les EPCI et autres établissements publics à caractère administratif.

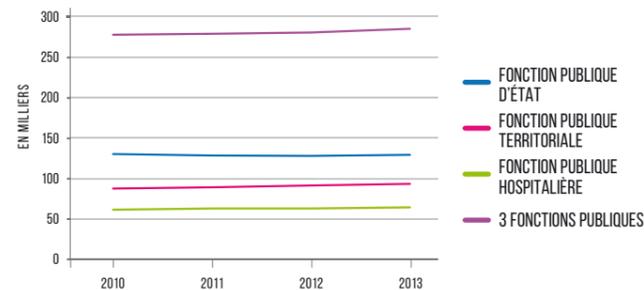
En Bretagne, les trois versants de la Fonction Publique comptent 285 000 agents à la fin 2013. Sur la période 2010 - 2013, les effectifs globaux ont progressé de 2,67% (y compris les contrats aidés). Ils sont en légère diminution dans la Fonction Publique d'État, passant de 129 600 à 128 600 agents (- 0,8%). Ils ont augmenté de 4,78% dans la Fonction Publique Hospitalière passant de 60 700 à 63 600 agents.

Dans la Fonction Publique Territoriale bretonne, ils ont augmenté de 6,7% de 2010 à 2013, passant de 86 900 à 92 700 agents. Ils étaient 73 400 agents au 31 décembre 2003, soit une augmentation de 26,3% en 10 ans. Cette évolution s'explique par les transferts de compétences de l'État vers les collectivités territoriales (voirie, collèges et lycées) et la création ou le développement de nouveaux services à la population (développement des services liés à l'enfance et à la petite enfance, prise de compétences eau & assainissement...).

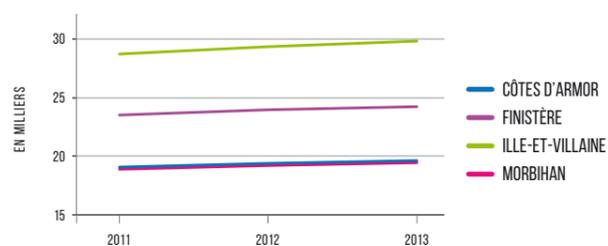
1) ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE DE 2010 À 2013 *



2) ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES FONCTIONS PUBLIQUES EN BRETAGNE DE 2010 À 2013 *



3) ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA FPT EN BRETAGNE PAR DÉPARTEMENT DE 2011 À 2013 *

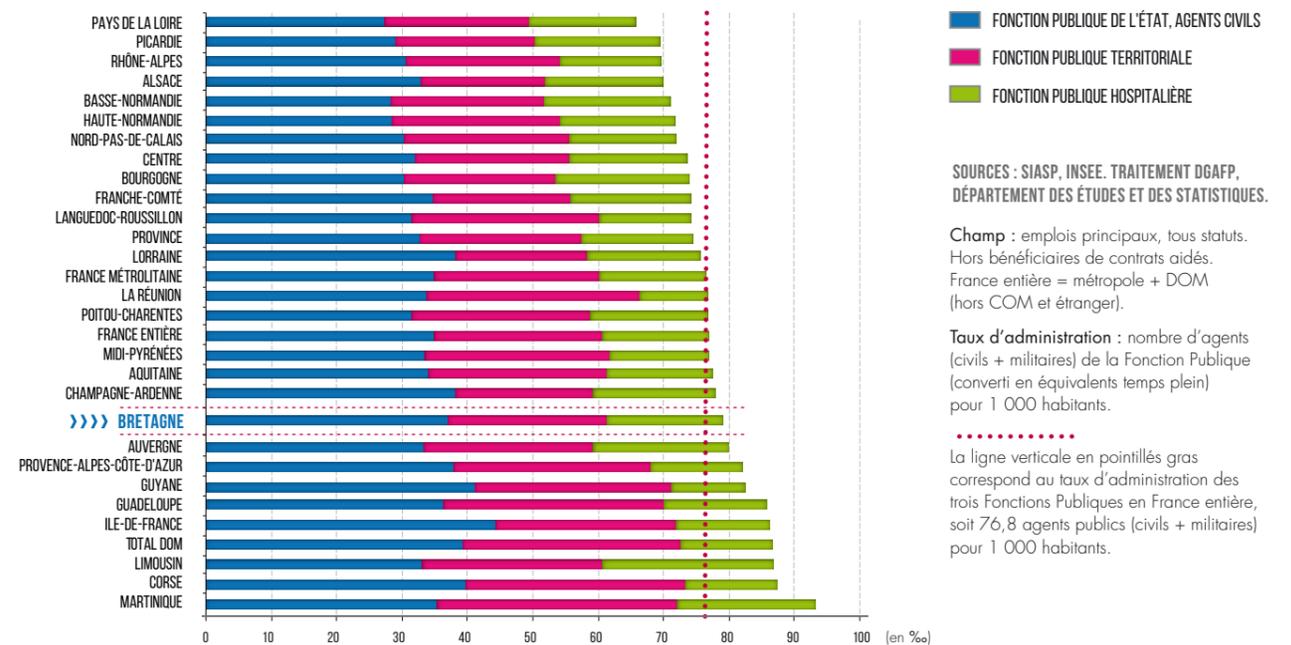


D'un département breton à l'autre, le rythme d'évolution des effectifs territoriaux est équivalent de 2011 à 2013. Le parallélisme en termes d'effectifs et d'évolution de ces effectifs est remarquable entre les Côtes d'Armor et le Morbihan.

* SOURCE : INSEE, SIASP

En Bretagne, un taux d'administration très proche de la moyenne nationale... >>>>>>

TAUX D'ADMINISTRATION (EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN) PAR RÉGION ET FONCTION PUBLIQUE AU 31 DÉCEMBRE 2011 EN FRANCE (MÉTROPOLE + DOM) (EN ‰)



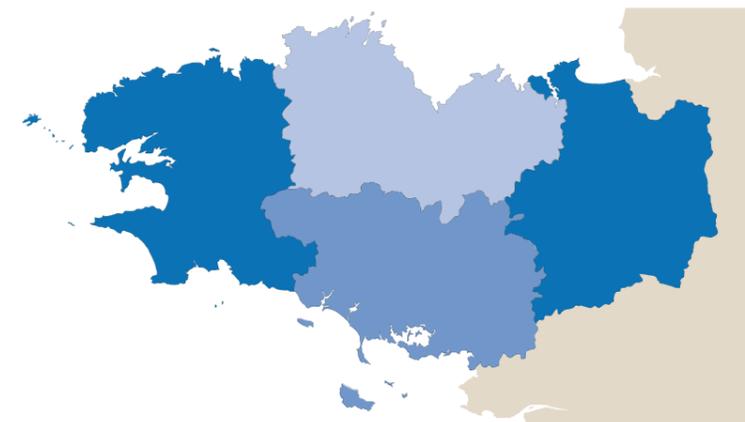
Taux d'administration des 3 Fonctions Publiques en France :
• 77 agents publics pour 1 000 habitants

Taux d'administration de la Fonction Publique Territoriale en France :
• 25 agents publics pour 1 000 habitants

Taux d'administration des 3 Fonctions Publiques en Bretagne :
• 79 agents publics pour 1 000 habitants

Taux d'administration de la Fonction Publique Territoriale en Bretagne :
• 25 agents publics pour 1 000 habitants

>>>>>> ... et moins élevé dans les Côtes d'Armor que dans les autres départements bretons.



TAUX D'ADMINISTRATION DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES AU 31 DÉCEMBRE 2011 (EN ‰)



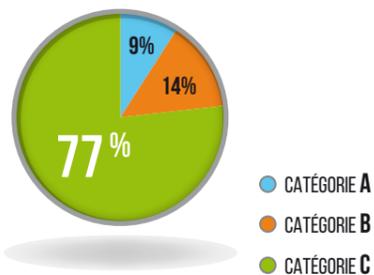
SOURCES : SIASP, INSEE, TRAITEMENT DGAFP, DÉPARTEMENT DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES.

Champ : 3 Fonctions Publiques, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la Fonction Publique (converti en équivalents temps plein) hors bénéficiaires de contrats aidés pour 1 000 habitants.

2 STRUCTURE DE LA FPT EN BRETAGNE : UNE RELATIVE STABILITÉ

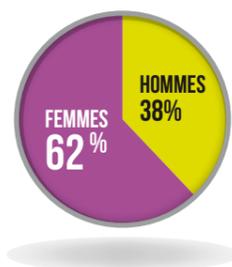
2-1 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE *



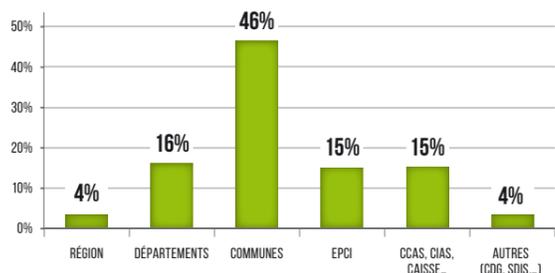
La répartition des agents publics territoriaux se caractérise par une stabilité des proportions par catégorie avec 77% de catégorie C, soit le même pourcentage qu'en 2005. Les 23% restant se répartissent entre les catégories A et B dans des proportions quasi identiques à celles constatées en 2005 (pour mémoire cat. A : 8% ; cat. B : 15%). Cette répartition est conforme à la typologie nationale des métiers et cadres d'emplois territoriaux. Celle-ci se caractérise par une majorité des effectifs concentrés sur les filières administrative, technique et médico-sociale. Ces filières sont les plus anciennes de la Fonction Communale devenue Territoriale en 1984. Elles représentent en effet 88% des emplois avec un taux élevé de postes en catégorie C.

2-2 RÉPARTITION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR GENRE *

L'évolution des organisations territoriales fortement empreinte de mutualisation ou de regroupement de services et/ou de collectivités a eu peu d'impact sur la nature des métiers territoriaux et singulièrement sur la parité globale hommes/femmes. Le fort contingent des métiers médico-sociaux, occupés principalement par des femmes maintient un taux élevé de féminisation de la Fonction Publique Territoriale.

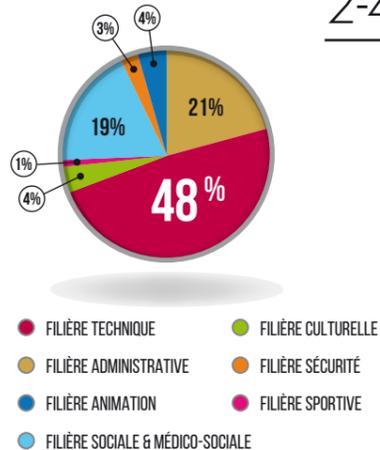


2-3 RÉPARTITION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS *



Si les proportions par catégorie restent stables, il n'en est pas de même pour les types d'employeurs. En effet, on observe une baisse relative des effectifs dans les communes. Celles-ci représentaient 56% des effectifs en 2005 contre 46% aujourd'hui. Les cinq employeurs que sont les Conseils régional et départementaux emploient désormais un agent sur cinq. Quant aux structures intercommunales, leur poids ne cesse de progresser, puisqu'elles représentent aujourd'hui 15% des effectifs, contre 11% en 2005.

2-4 RÉPARTITION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX PAR FILIÈRE *



La répartition des agents territoriaux par filière reste relativement constante, principalement autour de trois filières : technique, administrative et médico-sociale. Sur la période 2005 - 2013, on observe une diminution de la part des agents en filière technique (qui passe de 54 à 48%) au profit des agents en filière sociale et médico-sociale et des agents en filière sécurité (qui passent respectivement de 16 à 19% et de 1 à 3%). Cette évolution s'explique par :
- une modification de la structure de l'échantillon entre 2005 et 2013 : désormais, les bilans sociaux intègrent des collectivités aux effectifs plus importants. Celles-ci disposent de services sociaux et de police plus étoffés.
- la reconversion des maisons d'accueil pour personnes âgées (Mapa) en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) qui a généré une augmentation des effectifs liés à la professionnalisation de la filière médico-sociale.

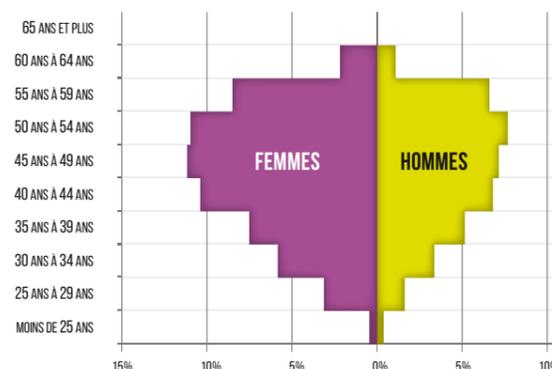
3 FOCUS SUR L'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX

MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS DE LA FPT

La moyenne d'âge des agents de la filière administrative, avec une moyenne de 45 ans et 7 mois, est dans la moyenne de celle des agents de la FPT en Bretagne. Celle des agents de la filière technique est plus élevée (47 ans et 6 mois) et celle des agents de la filière médico-sociale apparaît quant à elle inférieure (43 ans et 8 mois).

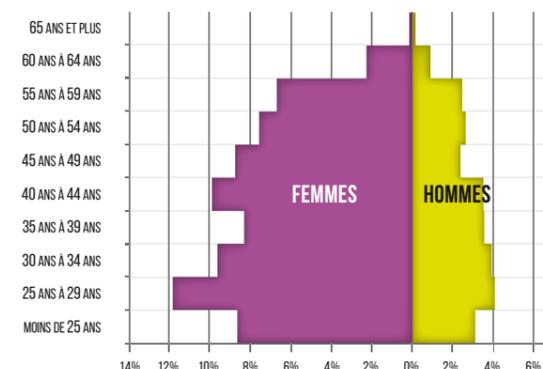


LES AGENTS TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS *



Les agents titulaires comptent 60% de femmes pour 40% d'hommes. La forme de la pyramide révèle un vieillissement des effectifs.

LES AGENTS NON TITULAIRES SUR EMPLOIS NON PERMANENTS *



Les non titulaires représentent 14% des effectifs de la Fonction Publique Territoriale. Ils comptent 73% de femmes pour 27% d'hommes. La forme de la pyramide met en évidence une population jeune avec une proportion importante d'agents de moins de 30 ans.

TOUS LES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES *



Tous agents confondus, l'effet « jeunes non titulaires » est très limité. Il n'empêche pas de constater un vieillissement global de la population des agents de la FPT.

* SOURCE : DONNÉES BRETONNES BILAN SOCIAL CONSOLIDÉ 2014

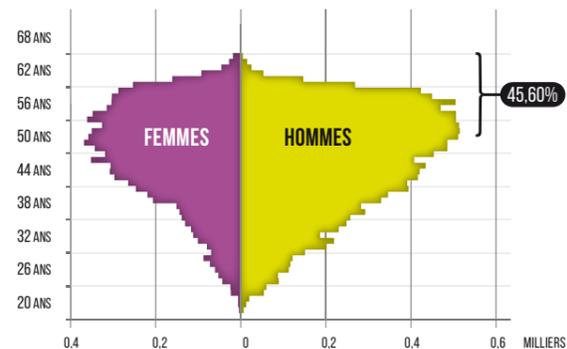
DANS LES TROIS PRINCIPALES FILIÈRES

À elles trois, les filières technique, administrative et médico-sociale représentent 88% des effectifs de la Fonction Publique Territoriale.

FILIÈRES TECHNIQUES,
ADMINISTRATIVES ET
MÉDICO-SOCIALES

88%
DES EFFECTIFS

LES AGENTS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE *

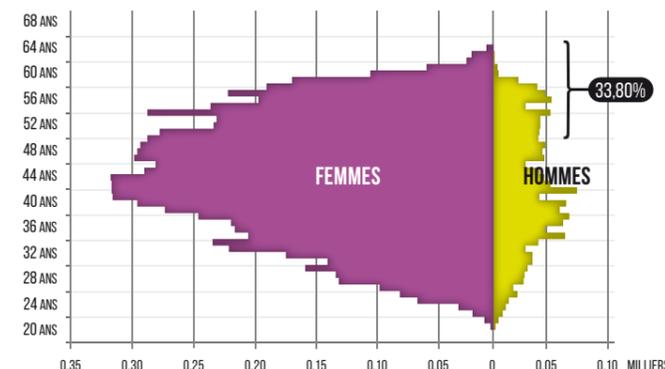


Les agents de la filière technique représentent 47,81% de l'effectif total breton.

- 2,92% d'entre eux sont en catégorie A
- 5,79% en catégorie B
- 91,29% en catégorie C

Les femmes représentent 40% des agents. L'effectif de la filière technique est vieillissant : 45,60% des agents ont plus de 50 ans.

LES AGENTS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE *

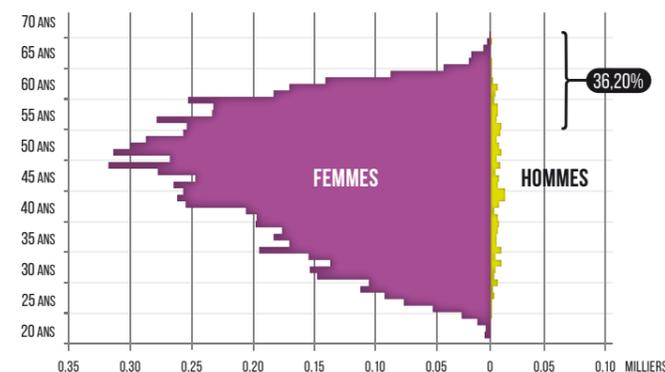


Les agents de la filière administrative représentent 22,36% des effectifs.

- 19,37% d'entre eux sont en catégorie A
- 18,80% en catégorie B
- 61,83% en catégorie C

Cette filière compte une grande majorité de femmes. Elles représentent plus de 85% des agents.

LES AGENTS DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE *



Ils représentent 18,20% des effectifs de la Fonction Publique Territoriale en Bretagne.

- 5,20% d'entre eux sont en catégorie A
- 7,01% en catégorie B
- 87,79% en catégorie C

Cette filière est quasi exclusivement féminine avec plus de 97% de femmes.

* SOURCE : DONNÉES BRETONNES 2015 - 4 CDG - ÉCHANTILLON : 43 907 AGENTS

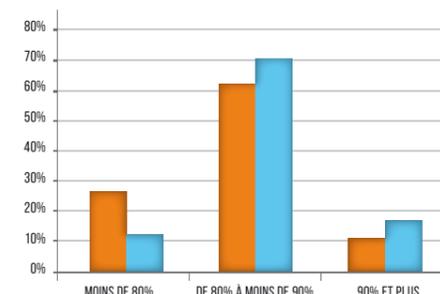
»»»»» L'analyse des différentes pyramides des âges fait apparaître une forte proportion d'agents dans la tranche d'âge de 55 à 65 ans. Cette donnée annonce un fort taux de départs à la retraite au cours des 10 prochaines années, singulièrement pour les filières administrative, technique et médico-sociale les plus nombreuses.

Outre les besoins de renouvellement, cette situation, à terme, est susceptible de générer des problématiques de santé au travail et d'absentéisme pour maladie. En terme de gestion des ressources humaines, trois défis majeurs se présentent pour les autorités territoriales et les institutions de la FPT :

- Optimiser le renouvellement des effectifs dans un contexte économique contraint.
- Favoriser la formation et la transmission des savoirs afin d'assurer la pérennité d'un service public de qualité.
- Aménager les fins de carrière, développer la prévention et la santé au travail en prenant en compte l'allongement et la durée d'activité.

4 LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS NON COMPLET

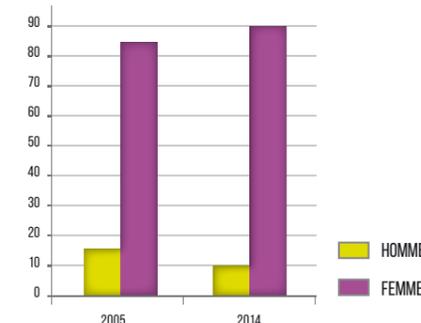
4-1 MODALITÉS D'EXERCICE DU TEMPS PARTIEL EN 2005 ET 2014 *



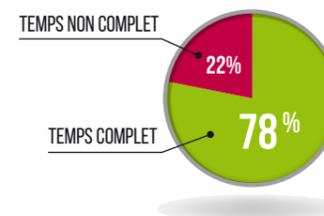
On observe une diminution de la part des temps partiels inférieur à 80% au profit notamment des temps partiels supérieurs à 90%. Ce phénomène peut s'expliquer par le gel des salaires dans la Fonction Publique et donc la nécessité d'assurer un revenu constant.

4-2 RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL PAR GENRE *

Cette répartition est conforme à celle observée à l'échelle nationale puisque le temps partiel concerne les femmes à 87% (source : l'égalité professionnelle de l'ANDCDG, édition 2015).



4-3 RÉPARTITION DES TEMPS COMPLET ET TEMPS NON COMPLET *



La part des agents à temps non complet tend à diminuer puisqu'ils représentaient 32% de l'ensemble des agents en 2005.

Cette diminution de la part de temps non complets s'explique par :

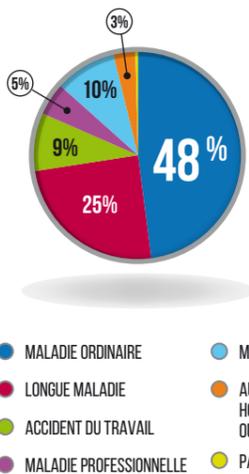
- Une représentation plus importante des petites collectivités dans l'échantillon 2005.
- La rationalisation de l'organisation des postes de travail dans le cadre des démarches de mutualisation et le développement des emplois à temps partagé.

Au demeurant, 50% de ces agents à temps non complet sont des non titulaires qui se trouvent dans une situation de précarité importante, non seulement par leur statut mais aussi par leur temps de travail.

À terme, la tendance à la réduction de la part des agents à temps non complet devrait se confirmer avec l'émergence des communes nouvelles et des intercommunalités redimensionnées qui devrait permettre de favoriser la création de postes à temps complet. Une rémanence de ce type d'emplois devrait cependant perdurer pour des postes à haute expertise ou spécialisation dont le portage pourrait notamment être assuré au niveau départemental ou régional par les Centres de Gestion.

* SOURCE : DONNÉES BRETONNES BILANS SOCIAUX CONSOLIDÉS 2014 ET 2015

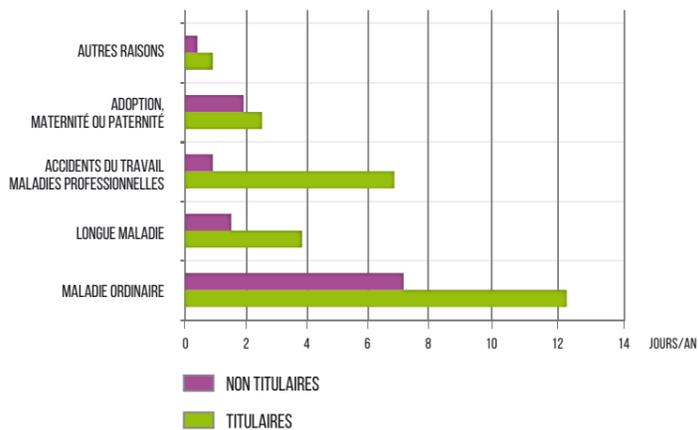
5 L'ABSENTÉISME



5-1 ABSENTÉISME PAR NATURE *

L'allongement des durées de carrière génère un accroissement des arrêts de travail pour longue maladie. Ils représentaient 18% des arrêts en 2005. Ils en représentent désormais 25%. La pyramide des âges des principales filières fait apparaître un effectif important compris entre 45 et 55 ans potentiellement plus exposé aux pathologies professionnelles ou non. Les absences pour maladie observées après 50 ans sont en effet plus nombreuses et plus longues.

5-2 ABSENTÉISME PAR NATURE ET PAR STATUT *

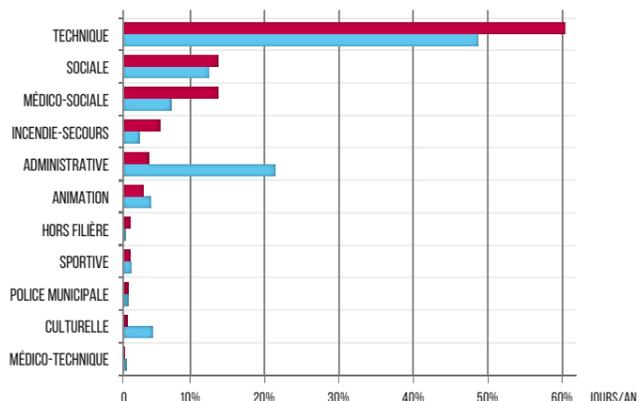


Sur la période 2005-2013, l'absentéisme augmente :

- Quel que soit le statut des agents, les disparités constatées en 2005 demeurent avec un nombre de jours d'arrêts plus nombreux chez les titulaires. On dénombrait en moyenne 21,5 jours d'arrêt de travail pour raison de santé en 2005 et 25,5 en 2013 chez les titulaires. Chez les non titulaires, on enregistrait en moyenne près de 9 jours d'arrêt en 2005, on en dénombre désormais 11,4.
- Quelle que soit la nature des arrêts, excepté pour les maternités. La progression de la durée des arrêts est particulièrement sensible pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

À NOTER : Au cours des cinq dernières années, les arrêts de travail supérieurs à 90 jours ont augmenté de 30%.

5-3 ACCIDENTS DE SERVICE PAR FILIÈRE *



Sans surprise, on observe une surreprésentation des accidents de service dans la filière médico-sociale où les risques d'atteintes corporelles et des troubles musculo-squelettiques sont les plus importants. Même observation dans la filière incendie-secours et, dans une moindre mesure, dans la filière technique.

* SOURCE : DONNÉES BRETONNES BILAN SOCIAL CONSOLIDÉ 2014

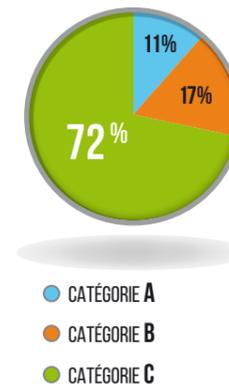
6 LA FORMATION

6-1 RÉPARTITION DES JOURNÉES PAR TYPE DE FORMATION *



La part de la formation obligatoire poursuit sa progression, passant de 32 à 39% de 2005 à 2013. Cette évolution s'explique par l'entrée en vigueur en 2008 des formations d'intégration et de professionnalisation qui s'adressent désormais à tous les agents de la Fonction Publique Territoriale, y compris ceux de la catégorie C.

6-2 RÉPARTITION DES JOURNÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIE *



Si le nombre de jours de formation est en valeur absolue le plus élevé en catégorie C, si on ramène ce nombre par agent, les agents de catégorie C participent à moins de jours de formation que les agents de catégorie A et B même si l'écart tend à se réduire.

	2005	2013
Nombre moyen de jours de formation par agent occupant un emploi permanent	1,9	2,6
Nombre moyen de jours de formation (Cat. A)	4,4	3,4
Nombre moyen de jours de formation (Cat. B)	4,7	3
Nombre moyen de jours de formation (Cat. C, dont PACTE)	1,5	2,5

Malgré une baisse par rapport à 2005, le nombre de jours de formation par agent reste plus élevé pour les agents d'encadrement. Ce phénomène s'explique par une plus grande facilité à s'absenter pour les cadres et adjoints des cadres affectés dans des collectivités ou services plus importants. Les agents de catégorie C souvent en monoposte dans de plus petites collectivités disposent d'opportunités moins aisées pour s'absenter.

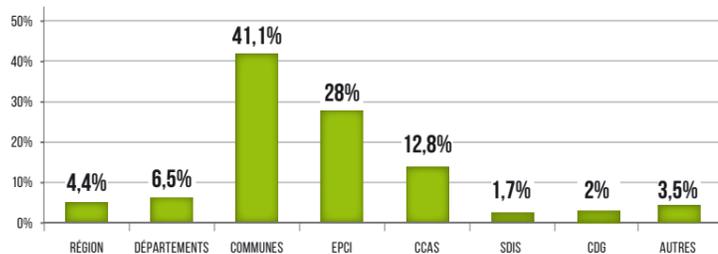
6-3 RÉPARTITION DE LA FORMATION PAR ORGANISME *



La part des formations assurée par le CNFPT reste essentielle de par son expertise dans le domaine de la formation obligatoire et continue pour l'exercice des métiers territoriaux. Cependant, les collectivités ont aussi recours à des organismes privés pour répondre à des besoins très spécifiques en lien avec la diversification croissante des métiers de la Fonction Publique Territoriale.

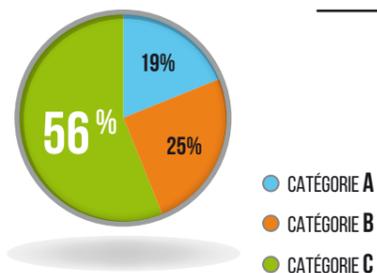
* SOURCE : DONNÉES BRETONNES BILAN SOCIAL CONSOLIDÉ 2014

7-1 OFFRES D'EMPLOI PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS *



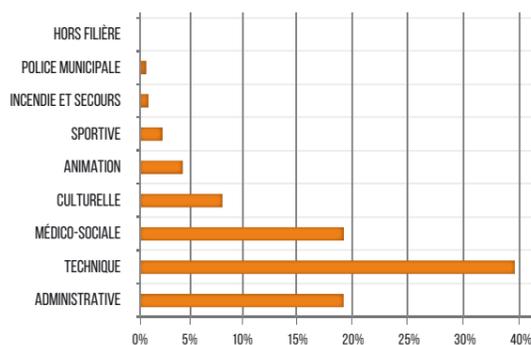
Si les communes restent les principales recruteuses, on observe que la dynamique se situe du côté des EPCI puisqu'avec 1,5% des effectifs, les EPCI émettent 28% des offres d'emploi.

7-2 OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE *



La répartition des offres d'emplois publiées n'est pas en corrélation totale avec la structure de l'effectif. Les besoins en cadres apparaissent en effet plus importants par rapport à leur part dans l'effectif total (plus de 40% des offres par rapport à 23% des effectifs en 2014). Cette situation s'explique par un besoin d'encadrement dans les structures mutualisées en développement et par le départ à la retraite important d'encadrants des filières administrative et technique.

7-3 OFFRES D'EMPLOI PAR FILIÈRE *

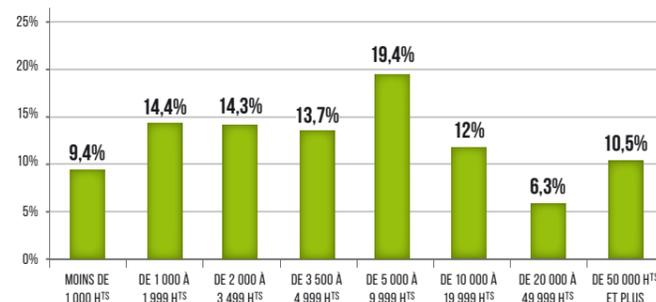


Les filières les plus anciennes et les plus nombreuses génèrent 80% des offres en corrélation avec la structure des effectifs et les renouvellements nécessaires liés à la pyramide des âges.

Les structures de moins de 10 000 habitants représentant environ 80% des collectivités génèrent très logiquement l'essentiel des offres d'emplois.

Cette situation risque d'évoluer à moyens termes du fait des regroupements en cours dont le seuil de population sera le plus souvent à terme supérieur ou égal à 15 000 habitants.

7-4 OFFRES D'EMPLOI PAR STRATE COMMUNALE *



* SOURCE : DONNÉES BRETONNES BILANS EMPLOI CONSOLIDÉS 2014 ET 2015

7-5 L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES *

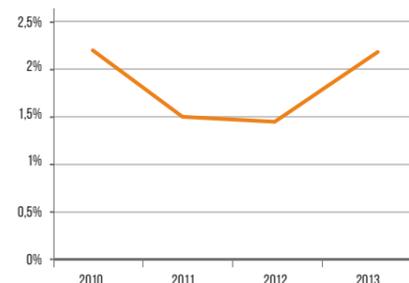
POUR MÉMOIRE : tout établissement public ou privé employant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu de compter dans ses effectifs à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6%.

En Bretagne, ce taux est en passe d'être atteint toutes collectivités confondues, y compris celles de moins de 20 agents, puisqu'il est en moyenne de 5% avec des disparités d'un département à l'autre. S'il est atteint et même dépassé dans le Finistère (7%), il oscille entre 4 et 5% dans les trois autres départements.

Les Centres de Gestion de Bretagne, dans le cadre de leur partenariat développé depuis une dizaine d'années avec le FIPHFP, ont fortement contribué à faire progresser ce taux par leur action d'aide au reclassement professionnel et au recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés.

7-6 LES EMPLOIS AIDÉS : UNE FORTE HAUSSE DES BÉNÉFICIAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ÉVOLUTION DES CONTRATS AIDÉS DANS LA FPT EN BRETAGNE DE 2010 À 2013 SOURCE INSEE



Toutes fonctions publiques confondues, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a fortement augmenté en France en 2013 (+ 48 000 personnes soit + 36%), suite, notamment, à la création fin 2012 des emplois d'avenir.

L'augmentation des bénéficiaires de contrats aidés concerne l'ensemble de la Fonction Publique. La hausse du nombre de contrats aidés est plus marquée dans la FPT (+ 44%) que dans les autres Fonctions Publiques (+ 32,5% dans la FPE et + 22,8% dans la FPH).

En Bretagne, le nombre de contrats aidés a augmenté de 93% dans la Fonction Publique Territoriale entre 2012 et 2013 passant de 1 400 à 2 200 bénéficiaires.

8 FOCUS SUR LA PARITÉ H/F DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION : UN FAIBLE TAUX DE FÉMINISATION DANS LES GRANDES COLLECTIVITÉS

ÉCLAIRAGE NATIONAL : l'observation des agents en catégorie A+, telle qu'arrêtée par la DGAFP, amène au constat que plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses (*).

Si la Fonction Publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60%), celles-ci n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. Au sein des emplois de direction, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15% de femmes).

A contrario, avec 39% de femmes, les postes de directeur général adjoint des services et directeur adjoint sont les plus féminisés. Enfin, les femmes représentent 41% des administrateurs territoriaux, mais seulement 24% des administrateurs territoriaux hors classe.

(*) Rapport annuel 2013 sur l'état de la Fonction Publique - Données au 31/12/2011

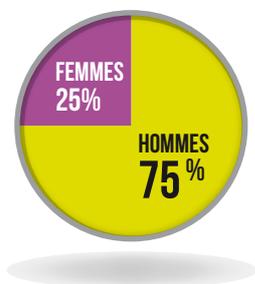
EN BRETAGNE : Pour appréhender la parité hommes/femmes dans les emplois de direction, l'approche retenue pour ce panorama a consisté à analyser les listes d'emplois fonctionnels des collectivités affiliées auprès des CDG bretons et les compositions des équipes de direction générale des grandes collectivités non affiliées (ex : Conseil régional, les 4 Conseils départementaux, Brest Métropole, Ville de Lorient...)

Cette approche amène aux mêmes conclusions que celles faites à l'échelle nationale : plus la collectivité est importante, moins l'équipe de direction est féminisée.

EMPLOIS FONCTIONNELS PAR GENRE EN BRETAGNE EN 2015 *

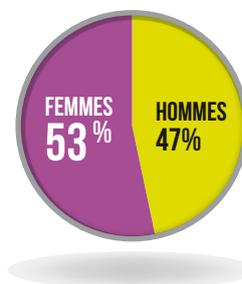


RÉPARTITION PAR GENRE EN BRETAGNE DES POSTES DE DIRECTION EN EMPLOI FONCTIONNEL DANS LES GRANDES COLLECTIVITÉS EN 2015 *



(Col. & établissements publics > 40 000 habitants)

RÉPARTITION PAR GENRE DES POSTES DE DGS DANS LES PETITES COLLECTIVITÉS EN BRETAGNE EN 2015 *



(Col. & établissements publics de 2 000 à 10 000 habitants)

* SOURCE : 4 CDG

Dans les petites collectivités, de 2 000 à 10 000 habitants, les femmes directrices générales des services sont plus nombreuses que les hommes.

Dans les grandes collectivités, supérieures à 40 000 habitants, les femmes ne sont plus que 25% dans les équipes de direction.

Dans cette strate, elles sont quatre à assumer les fonctions de directrice générale des services contre vingt-neuf pour les hommes.

