



OBSERVATOIRE
RÉGIONAL

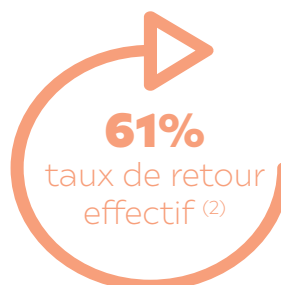
de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

SYNTHÈSE DES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2020

Portrait des agents territoriaux en Bretagne



(1) Sur la base des informations recueillies
auprès des différents CDG bretons
lors de la campagne BS 2019

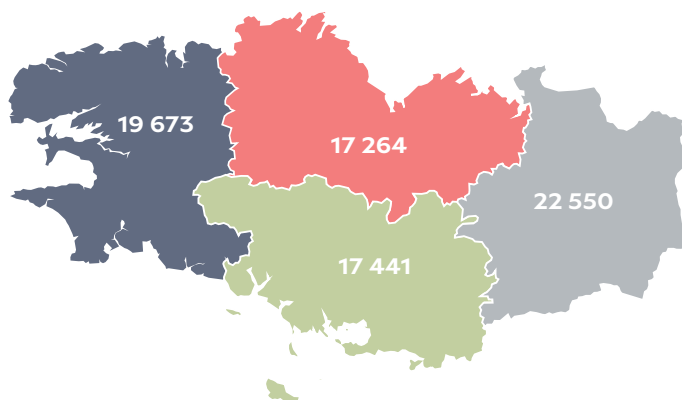


(2) Données SIASP 2019

Rappel législatif :

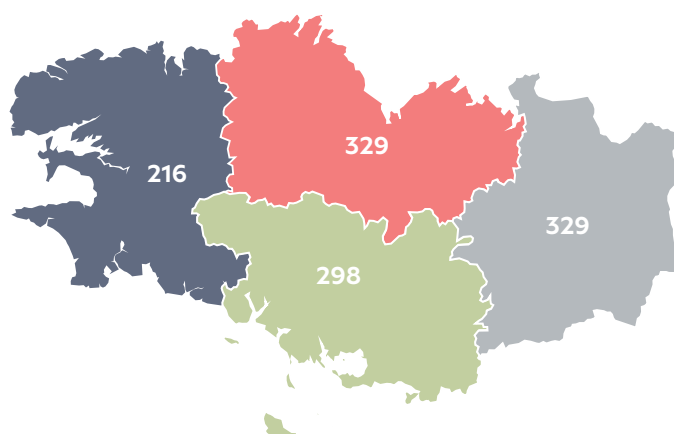
Le rapport social unique est une obligation légale et réglementaire annuelle pour les collectivités locales et leurs établissements publics. Cette enquête vise à détailler les moyens humains et budgétaires dont chaque collectivité dispose.

Nombre d'agents répertoriés lors de la campagne RSU 2020



Soit un total de
76 928 agents

Nombre de collectivités et établissements publics territoriaux* ayant répondu

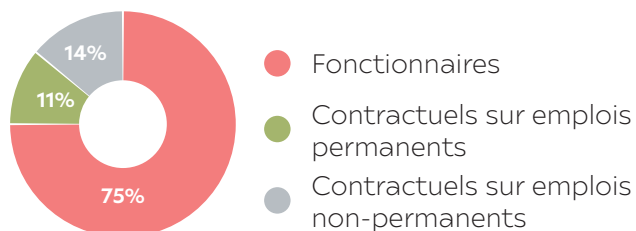


Soit un total de
1 194 structures

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

RÉPARTITION STATUTAIRE

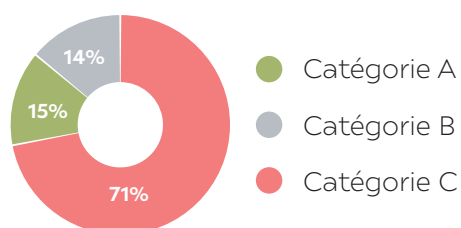
Répartition des agents par statut



Evolution de 2015 à 2020



Répartition des agents par catégorie (emplois permanents)

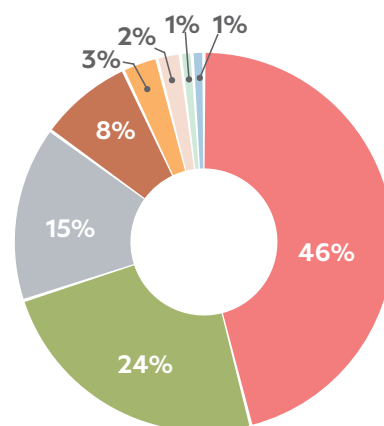


Evolution de 2015 à 2020



Motifs de recrutements des agents contractuels sur emplois permanents

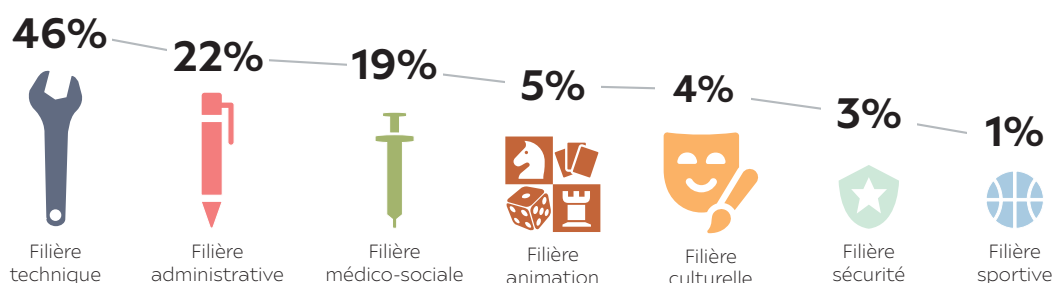
- Remplacements
- Postes vacants
- Agents recrutés en CDI
- Catégorie A (sur fonctions spécifiques)
- Pas de cadre d'emploi existant
- Autres contractuels
- Agents recrutés dans les communes de moins de 2 000 hab
- Agents recrutés dans les communes de moins de 1 000 hab (secrétaire de mairie, agents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



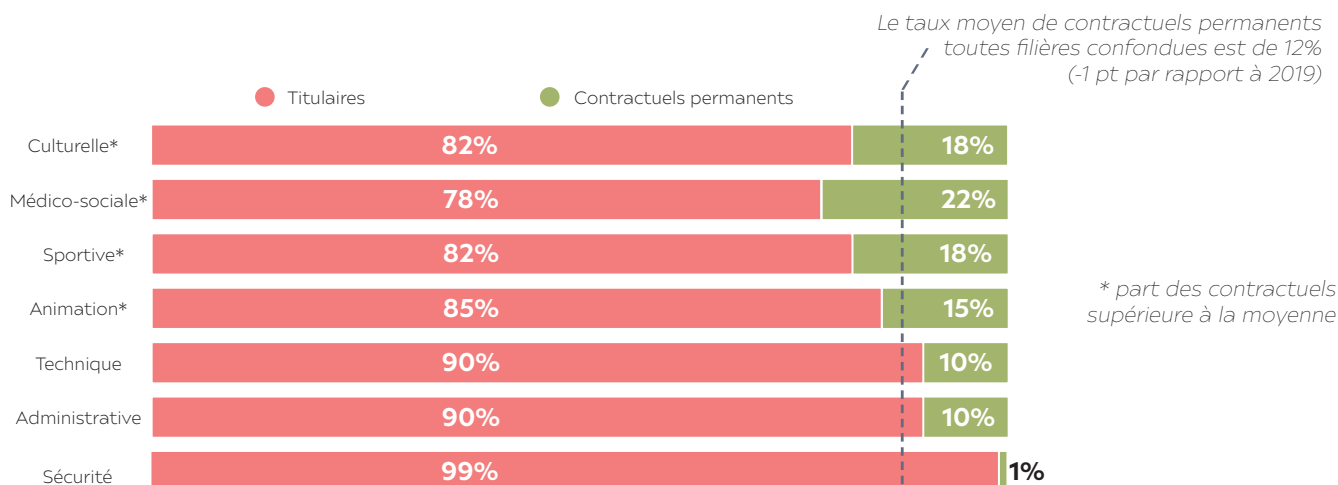
Evolution de 2019 à 2020

Depuis 2019, on constate la stabilisation de certains motifs de recrutement de contractuel notamment concernant les remplacements. En parallèle, le nombre de recrutements d'agents de catégorie A sur des fonctions spécifiques et en CDI augmentent légèrement (+2 pts et +1 pts / à 2019). A l'inverse, les recrutements sur des postes vacants diminuent (-3 Pts / à 2019).

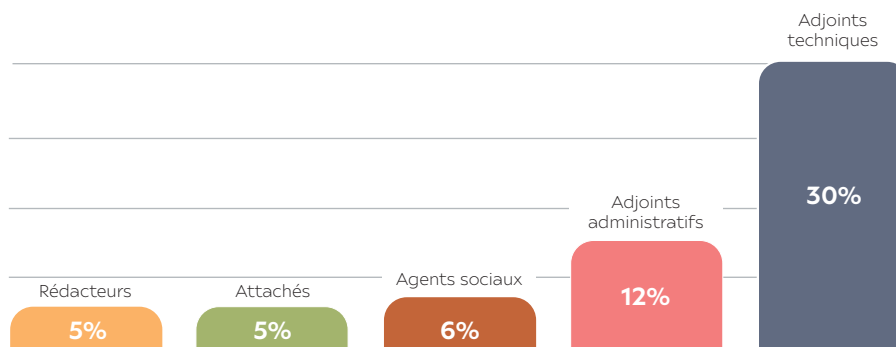
Répartition des agents permanents par filière



Répartition des agents permanents par filière et par statut



Les principaux cadres d'emplois (agents permanents)



L'ÂGE DES AGENTS TERRITORIAUX

Âges moyens

Agents de la fonction publique territoriale
47 ans

Agents permanents (tous statuts confondus)
46,8 ans (+ 1 an par rapport à 2015)

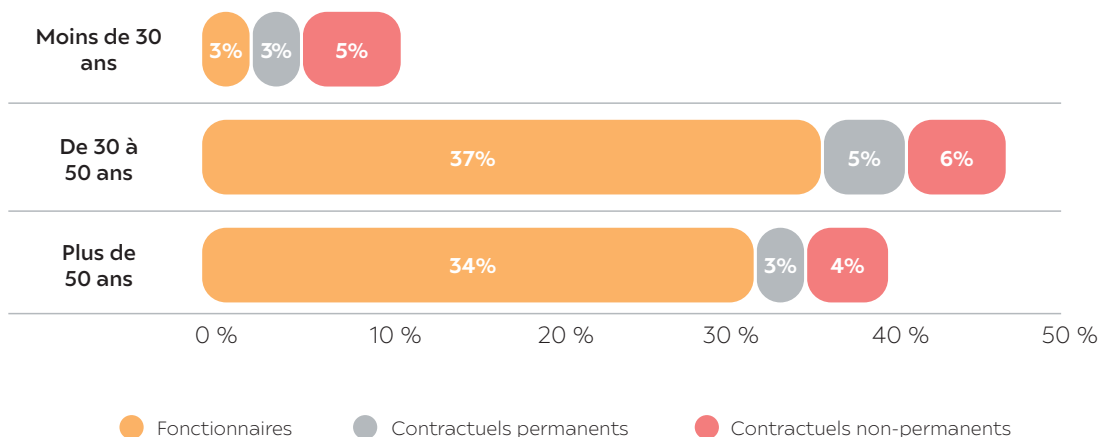
Fonctionnaires
47,8 ans

Contractuels permanents
39,9 ans

Contractuels non permanents
39,2 ans
(+ 3 ans par rapport à 2015)



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



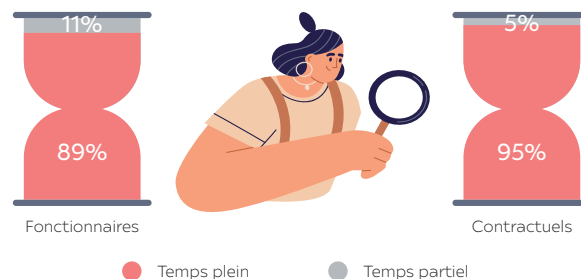
LE TEMPS DE TRAVAIL

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

Part des emplois à temps complet / non complet par statut



Part des emplois à temps plein ou partiel par statut

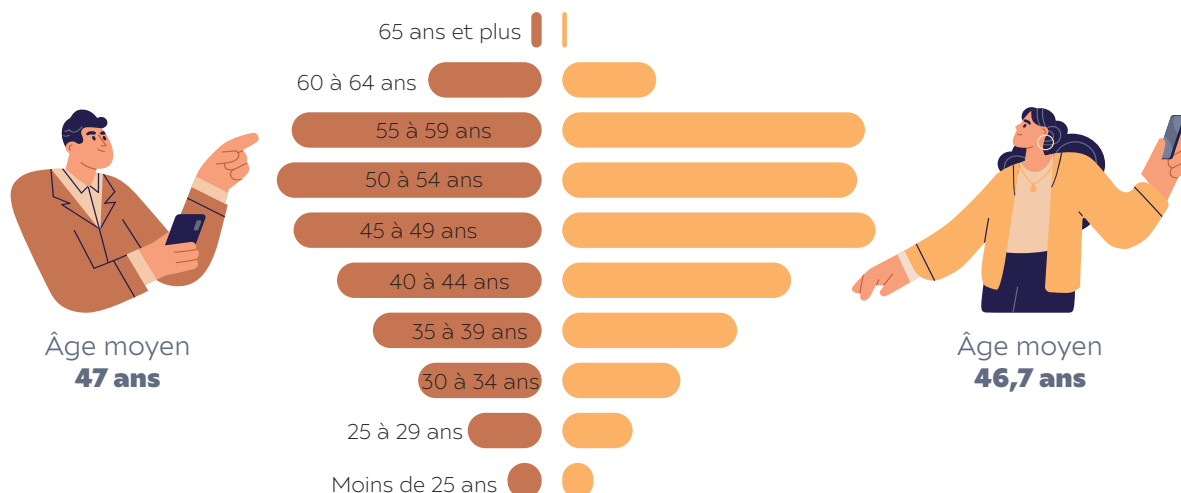


Les 3 filières les plus concernées par les emplois à temps non complet

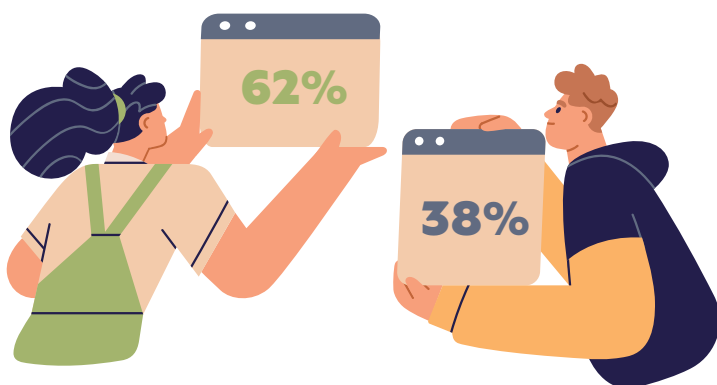
	Titulaires	Contractuels
Animation	30%	70%
Médico-sociale	25%	56%
Culturelle	22%	70%

LA RÉPARTITION FEMME-HOMME

Pyramide des âges et âge moyen par genre

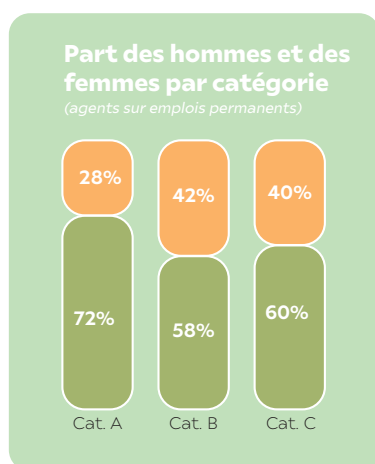


Une part d'hommes et de femmes stable depuis 2013

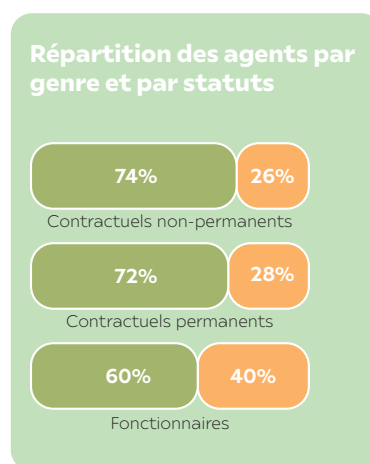


Certaines filières sont très **féminisées** : 95 % de femmes dans la filière médico-sociale et 85% dans la filière administrative.

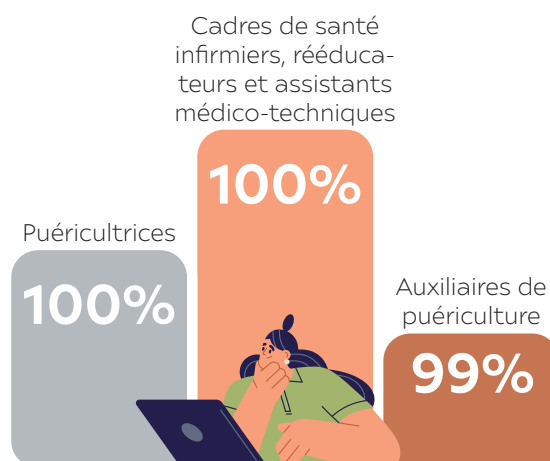
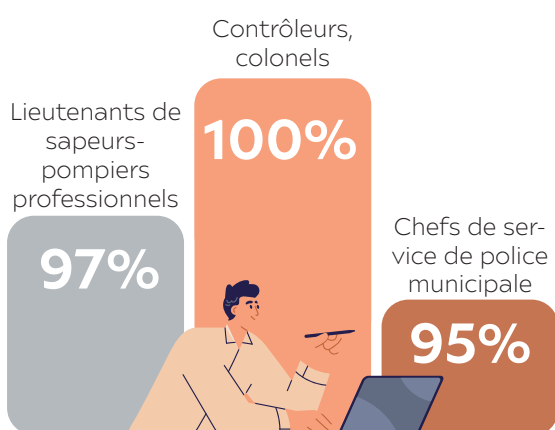
Tandis que d'autres sont très **masculinisées** : 91% d'hommes dans la filière sécurité et incendie et 73% dans la filière sportive.



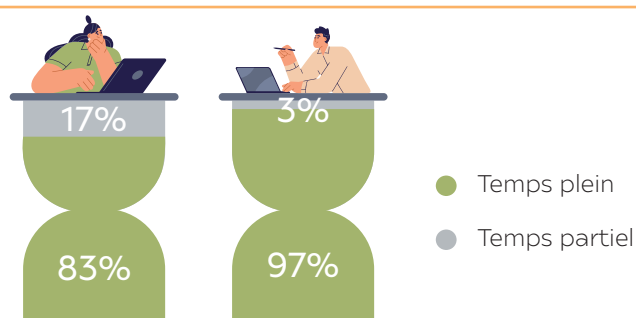
● Hommes
● Femmes



Les cadres d'emplois les plus sexués

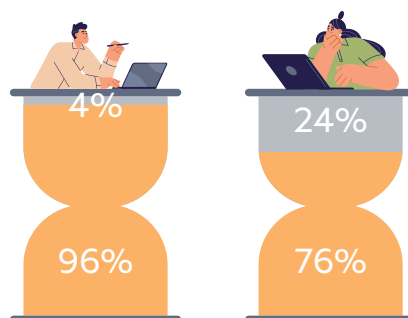


Répartition H/F des emplois à temps plein ou partiel



Répartition H/F des emplois à temps complet ou non complet

- Temps complet
- Temps non-complet



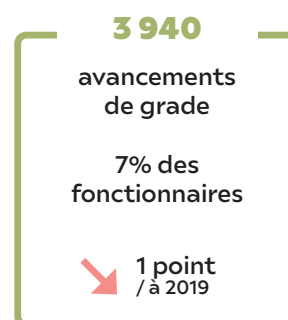
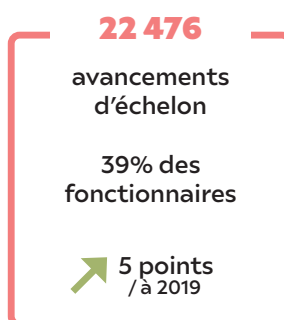
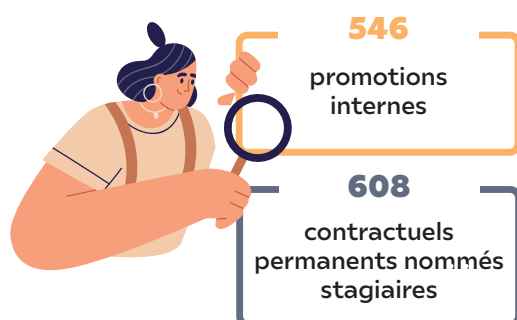
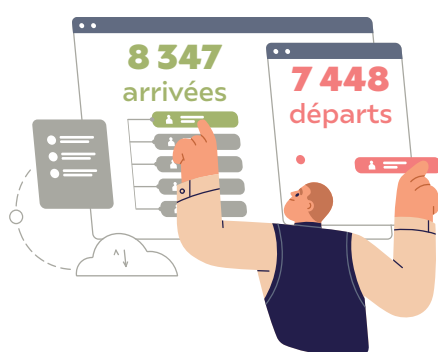
Focus sur l'outil égalité professionnelle



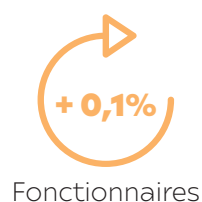
Les collectivités de +20 000 habitants ont désormais l'obligation de réaliser un plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle. Les Centres de Gestion de Bretagne vous proposent d'utiliser le Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle, outil «tout en un» d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux (conçu par l'Observatoire de Nouvelle Aquitaine).

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter le chargé du Rapport Social Unique du Centre de Gestion de votre département.

MOUVEMENTS DE PERSONNELS & ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020



Ensemble
+1,4%



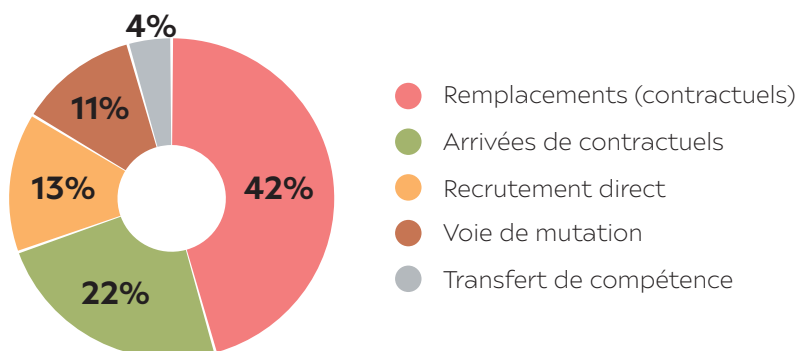
* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

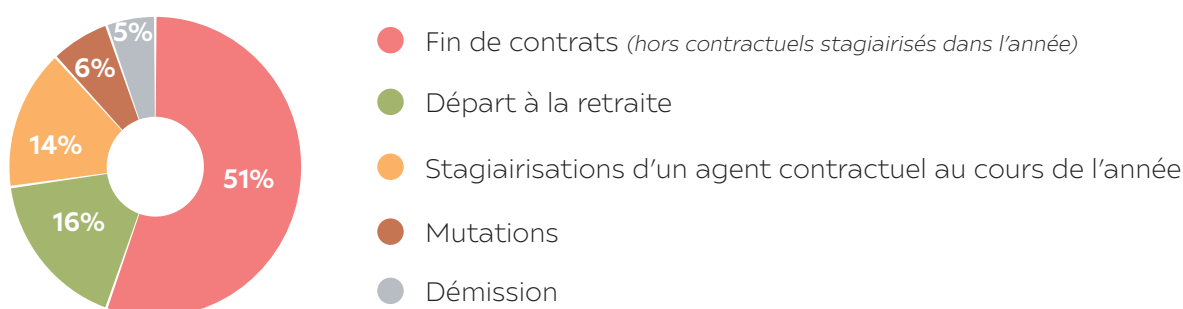
Principaux modes d'arrivée des agents permanents

En 2020, les arrivées en lien avec les transferts de compétences disparaissent du top 5

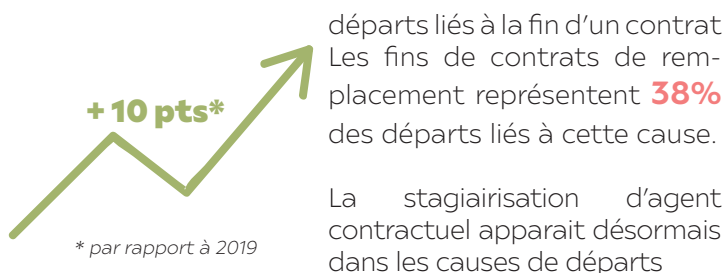
La répartition des modes d'arrivées d'agents sur emplois permanents est stable par rapport à 2019 à l'exception des remplacements qui ont augmenté de 6 pts



Principales causes de départ des agents permanents



Les augmentations / nouvelles arrivées dans le top 5 :



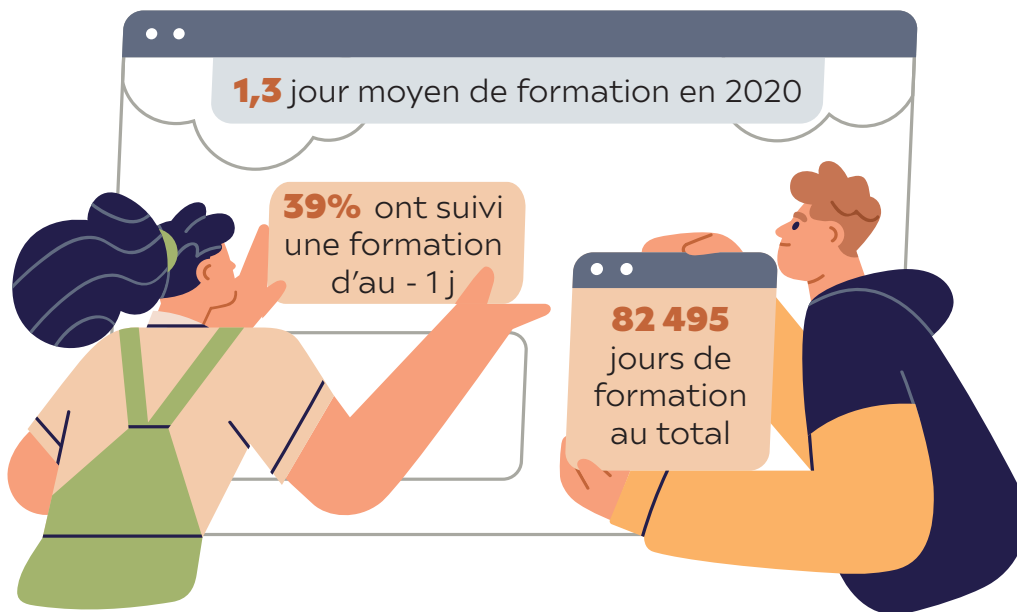
Les baisses :



Focus sur l'accompagnement en évolution professionnelle



LA FORMATION



(Chiffres des agents sur emplois permanents en 2020)

Répartition des jours de formation par catégorie

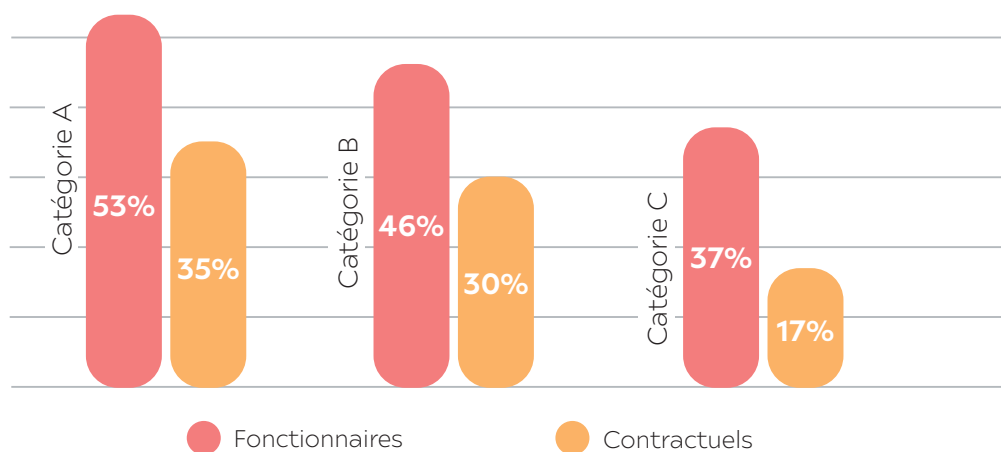


* par rapport à 2019

Diminution du nombre de jours de formation pour les agents de catégorie C.

Élément explicatif : du fait de la crise sanitaire, de plus en plus de formations se sont déroulées sous la forme de visioconférence. Certains agents de catégorie C n'ont pas accès ou n'ont pas l'habitude d'utiliser ces outils numériques, ce qui peut expliquer cette diminution.

Part des agents ayant participé à au moins 1 jour de formation en 2020 selon leur catégorie et leur statut (emplois permanents)



SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL & ABSENTÉISME ⁽³⁾

Malgré la crise sanitaire, on observe seulement une légère augmentation du taux d'absentéisme notamment pour les agents contractuels sur emplois permanents et non permanents.

Taux d'absentéisme selon le statut	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	4,39%	2,06%	4,10%	1,20%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	6,79%	2,25%	6,22%	1,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,06%	2,95%	7,43%	1,68%

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

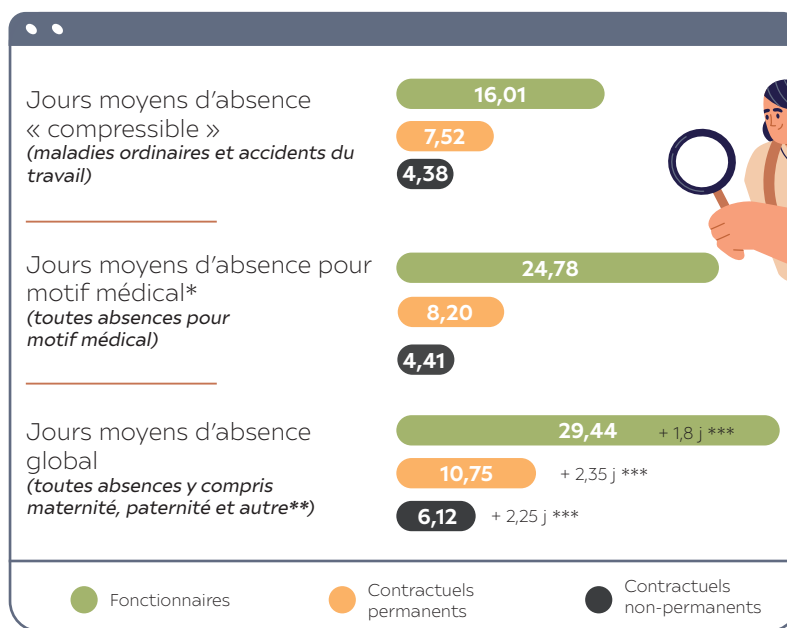
Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2020

Un nombre de jour moyen d'absence global qui augmente pour tous les agents, quel que soit leur statut mais plus prononcé pour les agents contractuels sur emplois permanents et non permanents.

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

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

*** Par rapport à 2019



Focus sur la prévention au travail

1783

agents affectés à la prévention (dont **57** médecins de prévention et **1308** assistants ou conseillers de prévention)

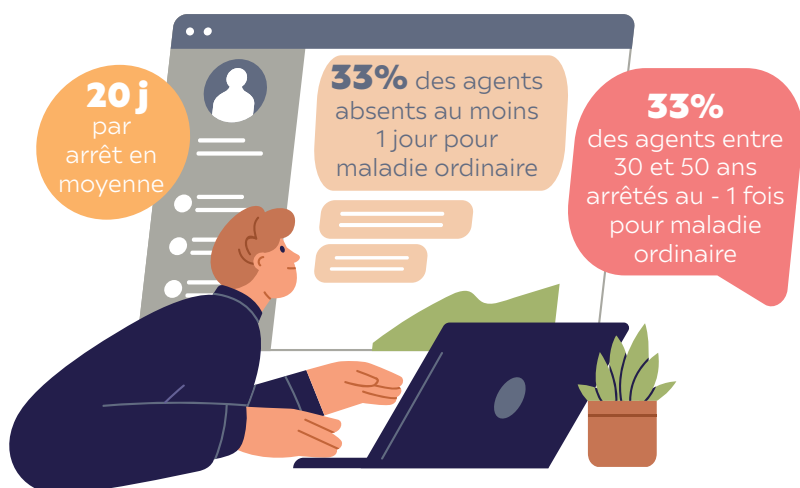
6 376

jours de formation en lien avec la prévention (soit **8%** du nombre total de jours de formation en 2020)



(3) L'ensemble de cette partie concerne à la fois les agents permanents et non permanents

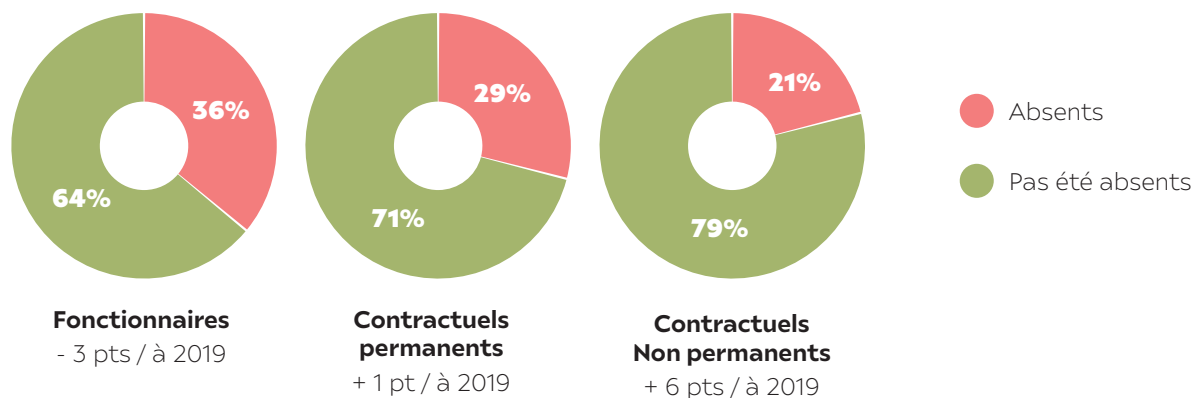
La maladie ordinaire



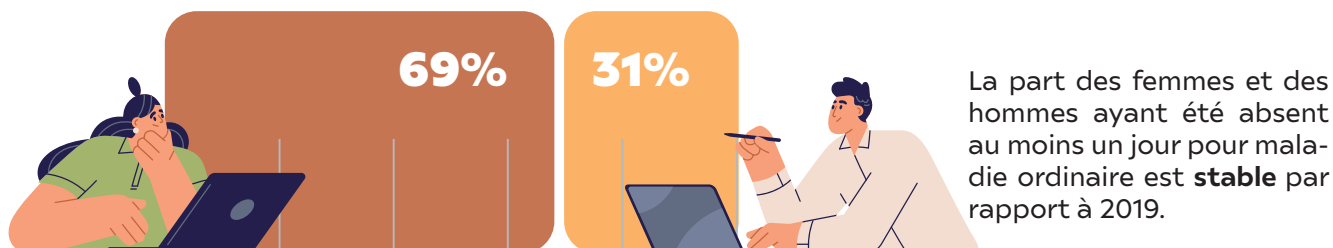
Analyse

Si la part des agents ayant été absents au moins 1 jour pour maladie ordinaire en 2020 est stable par rapport à 2019, le nombre moyen de jours par arrêt de travail a quant à lui augmenté de **4** jours.

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



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



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



3 733 accidents de travail (**- 37%** par rapport à 2019) (dont 3 436 accidents de service et 297 accident de trajet)

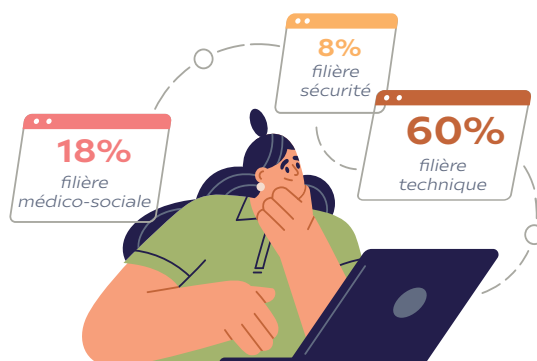
2 822 agents absents suite à des accidents de travail (soit **4%** des effectifs recensés dans le cadre du RSU)

54 jours en moyenne par arrêt : augmentation de la gravité des accidents de travail (en 2019, la moyenne par arrêt était de **37 jours**)

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



Les 4 filières les plus concernées par les accidents de service



Les agents de catégorie C sont les plus concernés par les accidents de service (92%) et de trajet (72%).



OBSERVATOIRE RÉGIONAL

de l'Emploi Public Territorial
et des Ressources Humaines

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

02.96.58.63.76

observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

Réalisé par le service communication du Centre de Gestion 22 - Avril 2022

Les Centres de Gestions de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

