Rapport d'étude
21/04/2021

CSE PE Bretagne

13, rue des Envierges
75020 Paris
Tél : 01 42 40 39 38
Fax : 01 42 40 41 18
courrier@degest.com
www.degest.com

Comité social et économique de Pôle emploi Bretagne

Analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi 2019

Consultants : Léa CADDET & Théo HEURTEL
Supervision : Arnaud EYMERY
Expert-comptable : Philippe LAMBERGER

Préambule

- Ce rapport analyse les données sociales de Pôle Emploi Bretagne dans le cadre de la mission que nous a confiée le Comité Social et Economique de l'établissement conformément à l'article L2312-17 du Code du travail et aux dispositions de l'*Accord relatif à l'adaptation des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel et à l'organisation de la BDES* du 6 novembre 2019, pour l'assister dans son travail d'analyse de la Politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail au sein de l'établissement.

- Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec :
  - Mme BALLAND, directrice régionale adjointe en charge de la performance sociale ;
  - M. CASTEL, Directeur de la gestion des ressources humaines ;
  - Mme DELONG, directrice territoriale du Morbihan ;
  - M. NICOLAS, directeur de l'agence Rennes Nord.

- Nous remercions Madame LOUVEL du Service QVT et dialogue social, avec laquelle nous avons été en contact tout au long de la mission, pour sa disponibilité et la qualité des documents transmis.

- Nous remercions également les représentants du personnel pour la confiance qu'ils nous ont accordée et nous tenons à la disposition de tous pour apporter toute explication complémentaire ou approfondir les réflexions nécessaires à l'appréciation de la politique sociale de l'établissement Pôle emploi Bretagne.

Paris, le 21 avril 2020,

Philippe LAMBERGER, expert comptable

Arnaud EYMERY, directeur, responsable de mission

Léa CADDET, consultante

Théo HEURTEL, consultant

degestce

Sommaire

Préambule ..... Page 2

Introduction ..... Page 4

I. Contexte ..... Page 12

II. Une politique sociale 2019 structurée par la diminution des effectifs CDI ..... Page 19

III. Analyse des mouvements du personnel ..... Page 27

IV. Analyse des caractéristiques de l'effectif ..... Page 31

V. Analyse des promotions et des rémunérations ..... Page 41

VI. Analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... Page 47

VII. Analyse des indicateurs de santé au travail ..... Page 54

VIII. Analyse de la politique de formation ..... Page 63

Synthèse et recommandations ..... Page 67

Annexes ..... Page 73

Introduction

La demande du CSE

Lot 1 :
Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences

Lot 2 :
La situation économique et financière de l'entreprise

Lot 3 :
La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

- Le 5 janvier 2021 le Comité Social et Economique de Pôle emploi Bretagne a désigné notre cabinet pour une mission d'assistance du comité en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (dite « lot 3 »), prévue à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

- Notre mission a pour objectif d'accompagner les élus tout au long de la consultation et de permettre au CSE de rendre un avis éclairé sur la base de nos analyses. Dans ce cadre, le CSE souhaite plus particulièrement un examen attentif des caractéristiques de la population salariée de Pôle Emploi Bretagne, dans un contexte de mise en place du projet stratégique 2019-2022. A cette fin, le Cabinet DEGEST CE a proposé de procéder à :
  - une analyse du contexte socio-économique dans lequel se déploie l'activité de Pôle Emploi,
  - une analyse de l'emploi et des caractéristiques de l'effectif de l'établissement ainsi que ses évolutions récentes (à au moins n-2), en lien avec les activités de l'établissement et de ses agences,
  - une analyse des parcours de carrière des agent(e)s de Pôle Emploi Bretagne dans leur ensemble, ainsi que de la politique RH en matière de promotion et de progression dans les grilles de classification en vigueur à Pôle Emploi,
  - une analyse des rémunérations au sein de l'établissement, en présentant notamment la répartition de l'effectif suivant les niveaux de rémunération observables, et en examinant les modalités de la répartition de l'enveloppe de 0.8% de la MSB distribuée chaque année en matière d'augmentation salariale,
  - une analyse croisée des indicateurs de la politique sociale permettant aux élus d'appréhender d'éventuelles problématiques spécifiques selon les publics,
  - une analyse des ressources (humaines, documentaires, informatiques et communication) affectées à la gestion RH,
  - une analyse de la politique de formation de l'établissement, en lien avec les orientations stratégiques et évolutions métier de Pôle Emploi,
  - Pour chacune de ces thématiques un focus sera réalisé sur les agent(e)s de droit public.

La méthodologie (1/4)

- La méthodologie mise en œuvre par le cabinet DEGEST CE pour son analyse s'appuie sur une double démarche quantitative et qualitative.
- **La démarche quantitative** a consisté à analyser les documents transmis par la direction :
  - Les documents transmis au CSE dans le cadre de la présente consultation :
    - La Note sur la « Politique sociale » de l'établissement,
    - Les documents mis à disposition en tant que base documentaire :
      - Le Bilan social 2019 de l'établissement
      - Le rapport de situation comparée de 2019
      - Le Bilan HSCT 2019
      - Le programme de prévention 2019
      - Le Bilan formation 2019, au regard du Plan formation 2019
  - Les documents transmis à DEGEST CE suite à nos demandes lors du démarrage de la mission :
    - Des documents relatifs à l'activité, la situation économique et financière de l'entreprise,
    - Des documents sociaux liés l'évolution de l'emploi, de l'effectif et des organisations, et les extractions du fichier du personnel,
    - Des documents relatifs aux conditions de travail et à la santé, et les extractions concernant l'absentéisme et l'accidentéisme,
    - Et des documents sociaux liés à la formation.
  - Enfin, des documents complémentaires sont venus alimenter notre analyse (documents transmis par les élus, disponibles en ligne, etc.).
- **La démarche qualitative**, déjà citée en préambule, a consisté à réaliser trois entretiens avec deux interlocuteurs de la Direction de l'Etablissement, une Directrice Territoriale, et un Directeur d'agence.

La méthodologie (2/4)

- Notre analyse présente les données selon les Directions territoriales ainsi que les « typologies d'agences » créées par Pôle emploi dans le cadre de la démarche de performance comparée. En effet, Pôle emploi a distingué 10 groupes de comparaison, chaque groupe correspondant à un bassin d'emploi intégrant des agences comparables entre elles. Pour des raisons statistiques, nous avons fait le choix de regrouper 2 bassins que nous considérions comme comparables (bassins peu dynamiques et bassins ruraux à démographie vieillissante).

- Au total, 7 bassins ressortent de la région Bretagne :

N° 1 - Bassins industriels couronnes de grands pôles

- Bassins plutôt industriels, avec très peu d'activité touristique.
- Peu d'offres en CDD, et des offres difficiles à satisfaire, beaucoup sont des offres d'ouvriers qualifiés, peu d'employés.
- Un taux d'activité réduite important, un taux de retour à l'emploi élevé, un taux de chômage faible et peu de DEFM RSA : ce sont des couronnes de grand pôles urbains avec de fortes mobilités de la population.

N° 2 - Bassins peu dynamiques

- Une part élevée des établissements administratifs et donc forte proportion du secteur non marchand. Le tissu entrepreneurial est ancien (forte part d'entreprises de plus de 10 ans d'existence, peu de création d'entreprise, peu d'entreprises récentes)
- Un faible niveau de qualification des actifs. Peu d'évolution de l'emploi : très faible proportion des offres d'emploi durables. Une densité faible, des communes rurales isolées ou de petits pôles urbains avec peu d'activité tertiaire.

N° 3 - Bassins en forte croissance

- Forte présence du secteur du commerce, de grandes ou très grandes entreprises.
- L'activité salariée est particulièrement élevée, avec une grande proportion d'intérim.
- Une population importante d'actifs jeunes, vivant en ZUS, des zones résidentielles denses et fortement urbanisées avec une forte part d'habitat HLM.

La méthodologie (3/4)

N° 4 - Bassins d'activité agricole ou touristique

- Forte proportion d'emplois dans le secteur agricole et primaire. Également une forte représentation des établissements administratifs et une faible part du secteur industriel. De nombreuses offres dans l'hôtellerie restauration. Un taux de chômage des jeunes élevé. Une faible évolution de l'emploi salarié.

N° 5 - Bassins urbains dynamiques

- Bassins dynamiques composés de grands Pôles urbains avec beaucoup d'entreprises de moins de 3 ans et de créations d'établissement. Une forte proportion d'entreprises de plus de 500 salariés, de nombreux emplois intérimaires mais également un grand nombre d'emplois durables et de salariés en CDI. Le taux d'activité salariée est élevé. Une population de cadres importante, avec une grande part de diplômés de l'enseignement supérieur. Une population très urbanisée, de nombreuses familles avec enfants et un fort taux de natalité.

N° 6 - Bassins ruraux à démographie vieillissante

- Forte part d'activité agricole et de TPE, avec cependant un grand nombre d'offres d'emploi dans le secteur industriel. Part élevé des établissements administratifs et donc forte proportion du secteur non marchand. Le tissu entrepreneurial est ancien (forte part d'entreprises de plus de 10 ans d'existence, peu de création d'entreprise, peu d'entreprises récentes).
- Une faible croissance démographique, une population vieillissante avec peu d'actifs jeunes, un taux de salarié particulièrement faible et peu d'évolution de l'emploi.
- Une densité extrêmement faible, des communes rurales isolées ou de petits pôles urbains.

N° 7 - Bassins saisonniers touristiques

- Forte activité touristique : emploi saisonnier important (forte proportion de CDD et de missions, peu de CDI). Poids élevé du BTP et du commerce, et de l'artisanat en général (dominante de TPE, rareté des entreprises au-delà de 300 salariés). Des mouvements migratoires conséquents (bassins attractifs). Un taux de chômage plutôt faible au regard des autres territoires. Les offres d'emplois sont plutôt facile à satisfaire.

La méthodologie (4/4)

- Enfin, il parait important de rappeler les différences de méthode de comptage concernant les effectifs de l'établissement : effectif au 31/12, ETP, effectif moyen mensuel, ETPT, etc. Selon les modalités de calcul des effectifs, les variations de l'emploi en 2019 ne sont pas toutes identiques bien qu'elles soient toutes valables statistiquement, voire affichent des évolutions contradictoires.
- D'un point de vue budgétaire, Pôle Emploi compte ses effectifs en ETPT : le pilotage est donc assis sur cette base bien que le bilan social se concentre sur une autre dimension : l'effectif inscrit au 31/12. Enfin, notre analyse se concentre principalement sur l'effectif non suspendu au 31/12, obtenu *via* les extractions du fichier du personnel, exprimé soit en individu (un agent = 1), soit en ETP. Un(e) agent(e) sera suspendu(e) en cas d'absence pour maladie, formation etc., supérieure à 240 jours.

Source	Effectif	2017	2018	2019	*Var. 19/18*
Bilan social	**Effectif total inscrit au 31/12**	**2 257**	**2 213**	**2 262**	***2,2%***
Extraction RH	**Effectif non suspendu au 31/12**	**2 193**	**2 160**	**2 204**	***2,0%***
Extraction RH	**ETP non suspendu au 31/12**	**1 992**	**1 991**	**2 031**	***2,0%***
Extraction RH	**ETPT de l'année**	**2 026**	**1 973**	**1 959**	***-0,7%***

Les limites (1/2)

- Lors de la réalisation de ce rapport, nous avons avant tout cherché à faire ressortir les **principaux éléments saillants relatifs à la politique de l'établissement**, sans toujours être en mesure d'approfondir certaines de nos analyses du fait notamment des limites de notre intervention. En effet, même si nous tenons à signaler la grande qualité des données produites et transmises par votre direction, certaines de nos demandes n'ont pas pu être satisfaites.

- Concernant les demandes de documents tout d'abord :

  - La direction ne nous a pas fourni **la liste des agent(e)s parti(e)s au cours de l'année** avec l'identifiant anonyme et les motifs de départ (retraite, démission, licenciement, mutation, etc.) sur les années étudiées, nous renvoyant aux données disponibles dans les documents légaux. Malheureusement les données des bilans sociaux sont des données globales, et ne peuvent pas être intégrées à la base de données utilisée pour notre analyse. De ce fait nous avons évalué par nous même, à partir de l'extraction les mouvements réalisés chaque année, ce qui peut impliquer des écarts entre les données présentées par les bilans sociaux et les données sorties de nos extractions.

  - Dans la même nature, la direction ne nous a pas non plus fourni d'extraction répertoriant **la liste des promus** indiquant leur identifiant anonyme et le type de "promotion" (changement de coefficient et relèvement de traitement pour les agent(e)s de statut privé et accès à un emploi supérieur, avancement accéléré et échelon exceptionnel pour les agent(e)s de statut public). Nous renvoyant là encore aux documents légaux. Cependant les données de promotion présentées dans les bilans sociaux restent très limitées, ne permettant pas de distinguer le type de promotion.

    - Ces deux types d'extraction nous auraient également permis d'analyser plus finement **les mouvements du personnel et les promotions en faisant des distinctions par DT** par exemple.

  - Dans l'objectif de réaliser une analyse plus fine des données formation, nous avons également demandé une extraction des **données de formation** sur le même modèle que les extractions d'absentéisme (1 ligne = 1 stagiaire), et permettant notamment de réaliser des analyses plus fines de la répartition des formation (par métier par exemple). Malheureusement la direction nous a indiqué ne pas disposer d'éléments relatifs aux données formation sous ce format. Cette absence de données parait étonnante étant donnée le format du PDC et de son bilan qui laisse supposer que ces données existent sous un format excel, mais également du fait que ce document est réalisé selon des remontées de demandes de formation réalisées en EPA (et donc informatisées).

  - Nous regrettons que la direction n'ait pas souhaité nous fournir **les synthèses annuelles des fiches LISA** sur la période étudiée, nous invitant à nous rapprocher auprès des élus titulaires du CSE pour les obtenir.

  - L'intégralité des autres documents disponibles nous a, en revanche, bien été transmise.

Les limites (2/2)

- Concernant les entretiens, nous remercions nos différents interlocuteurs pour leur disponibilité : toutefois, nous tenons à rappeler que **l'ensemble des entretiens demandés n'a pas pu être réalisé**, la direction considérant que notre demande était disproportionnée, **remettant de ce fait en question notre méthodologie**. En effet, nous souhaitions rencontrer, en complément de la Directrice Régionale adjointe en charge de la Performance sociale :
  - les directeurs territoriaux des Côtes d'Armor et du Finistère, les deux DT ayant connu les diminutions d'ETPT (notamment de CDI) les plus importantes entre 2017 et 2019 ;
  - un directeur d'une grande agence de Rennes du fait de leur situation particulière au sein de la région ;
  - le directeur de l'agence de Pontivy : cette agence appartenant au groupe « Bassins industriels couronnes de grands pôles », cela nous permettait également de rencontrer des interlocuteurs de l'ensemble des territoires, et donc du Morbihan ; enfin elle possède un nombre d'agent(e)s de droit public relativement important, or un focus sur cette catégorie d'agent(e)s faisait partie de la demande des représentants du personnel ;
  - le directeur de l'agence de Saint-Malo car cette agence appartient au groupe « Bassins d'activité agricole ou touristique » et possède également un nombre d'agent(e)s de droit public relativement important.
- Parmi ces différentes demandes une seule a été accordée : nous avons pu nous entretenir avec le directeur l'agence de Rennes Nord. Les entretiens avec les deux directeurs territoriaux ont été remplacés par la direction par un entretien avec la directrice territoriale du Morbihan.
- Malgré ces limites et remarques, nous estimons avoir réalisé un rapport suffisamment riche pour nourrir la réflexion des membres du CSE.

I. Contexte

2019 : une année de transition avant une supposée stabilisation du système en 2020 … largement remise en cause avec la crise sanitaire (1/3)

- A bien des égards, 2019 aura été pour Pôle emploi et *a fortiori* l'établissement Bretagne une année très singulière et riche.
- **C'est tout d'abord une année marquée par la vacance pendant la quasi-totalité de l'année de cadre conventionnel stratégique,** l'ancienne convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi ayant pris fin en 2018, témoignant de la difficile négociation entre ces trois acteurs pour leur permettre d'établir les nouveaux cadres :
  - d'indemnisation des chômeurs en lien avec la réforme souhaitée par le gouvernement et l'échec des négociations paritaires sur le sujet obligeant le gouvernement à reprendre la main ;
  - d'intervention et de financement de Pôle emploi.
- Ce n'est que le 20 décembre 2019 après l'adoption du décret réformant l'assurance chômage en juillet 2019 que la nouvelle convention a été signée : on notera que si la convention couvre expressément la période 2019-2022, ce n'est qu'en 2020 qu'elle était censée pleinement s'appliquer se heurtant d'entrée à la crise de la Covid-19.
  - Pour rappel, cette réforme d'ensemble devait tout d'abord permettre **un désendettement de l'assurance chômage**, *via* un durcissement conséquent des règles d'indemnisation :
    - L'allocation de retour à l'emploi (ARE) ne devait être ouverte qu'à la condition d'avoir travaillé 6 mois sur une période de 24 mois, contre 4 mois sur 28 mois précédemment ;
    - Changement de la règle de calcul de l'allocation chômage qui devait dépendre du revenu mensuel moyen et non plus du salaire journalier de référence ;
    - Le dispositif des droits rechargeables avait été allégé, avec un rechargement des droits uniquement à partir de 6 mois travaillés contre 1 mois précédemment ;
    - Mise en place d'une dégressivité des indemnisations à partir du 7ème mois pour les cadres qui touchent plus de 4 500 euros brut ;
    - L'Unédic estimait alors qu'environ 1,2 million de personnes devaient être impactées, soit près d'un chômeur indemnisé sur deux, pour des économies de 5,9 Mds € entre 2020 et 2022, en dehors des effets de comportement induits par la réforme.

2019 : une année de transition avant une supposée stabilisation du système en 2020 … largement remise en cause avec la crise sanitaire (2/3)

- Ensuite, **de nouveaux droits pour les chômeurs et de nouvelles missions pour Pôle emploi** devaient être mis en place :
  - L'ouverture du droit à l'indemnisation des travailleurs indépendants et aux démissionnaires dans le cadre d'un projet professionnel de reconversion. Si la validation des projets devait être prononcée par des associations « Transitions Pro » régionales, Pôle emploi aurait eu en charge le contrôle de la mise en œuvre du projet professionnel, notamment au travers d'une vérification intervenant au plus tard 6 mois après le début de l'indemnisation.
  - Intensification et modification de l'intervention des conseiller(e)s aux « moment clefs » du parcours du demandeur d'emploi, notamment avec la mise en place de deux demi-journées d'accueil individuel et collectif au sein d'un « pack de démarrage » pour les nouveaux inscrits ;
  - La prise de contact avec toute entreprise qui n'aurait pas eu de réponse à une offre d'emploi au bout de 30 jours ;
  - Un accompagnement dédié pour les travailleurs précaires, sous-traité auprès d'opérateurs privés ;
  - Le renforcement du rôle de contrôle et de sanction pour Pôle emploi, avec le transfert du pouvoir de radier du Préfet à Pôle emploi et le passage à 1000 contrôleurs en 2020, après une augmentation de +400 contrôleurs en 2019 (de 200 à 600 contrôleurs en 2019).
  - Ces évolutions devaient être mises en place en parallèle d'une augmentation des sanctions en cas d'absence de preuve de recherche d'emploi et de la suppression de la référence au salaire précédent pour définir l'offre raisonnable d'emploi. De plus un « journal de la recherche d'emploi » partagé avec le/la conseiller(e) au moment de l'actualisation devait être mis en place.
- Enfin, **un nouveau cadre budgétaire** devait être adopté. Afin de permettre à Pôle emploi de faire face à ses nouvelles missions,
  - l'Etat avait consenti à augmenter les ressources de l'opérateur, notamment *via* le recrutement de 1000 CDD sur trois ans et de revenir sur la diminution de -400 ETPT prévu pour 2020 et de -4000 ETP sur 5 ans. Ces CDD devaient notamment permettre de remplacer des agent(e)s en CDI qui seraient dégagé(e)s sur l'accompagnement des entreprises. Néanmoins, outre que ces moyens supplémentaires ne sont pas pérennes (CDD), l'Etat devait poursuivre son désengagement dans le financement de Pôle emploi.
  - L'Unédic avait été appelée à accroitre ses versements à Pôle emploi, le taux de transfert de la subvention Unédic à Pôle emploi passant ainsi de 10% à 11% des cotisations perçues, ce qui devait initialement représenter entre +380 et +400 M€ de dépenses supplémentaires chaque année pour cette dernière. Avant même la crise Covid, l'Unédic se retrouvait donc dans une situation paradoxale : devoir se désendetter tout en accroissant la part de ses revenus versés à Pôle emploi.

2019 : une année de transition avant une supposée stabilisation du système en 2020 … largement remise en cause avec la crise sanitaire (3/3)

- Bien entendu, la crise Covid est venue percuter de plein fouet ce nouveau cadre stratégique conventionnel qui, de fait, n'a pas pu pleinement s'appliquer en 2020 :
  - la réforme de l'assurance chômage étant repoussée, programmée pour juillet 2021 avec certaines adaptations ;
  - le cadre budgétaire de recrutements à Pôle emploi (principalement des CDD) ayant été revu à la hausse pour faire face aux impacts de la crise et de la hausse attendue du chômage ;
  - Pôle emploi se préparant à une sévère crise de financement pour 2022 si le cadre budgétaire issu de la convention tripartite n'était pas revu d'ici là (la subvention Unédic étant versée avec deux ans de retard sur les cotisations, l'effet financier de la crise Covid sur Pôle emploi se répercutera en 2022).
- Surtout, **toutes les hypothèses au fondement de ce cadre de gestion sont remises en cause aujourd'hui interrogeant la viabilité de la convention tri-partite dans la durée.**

Hausse du PIB et bonne tenue de la conjoncture économique

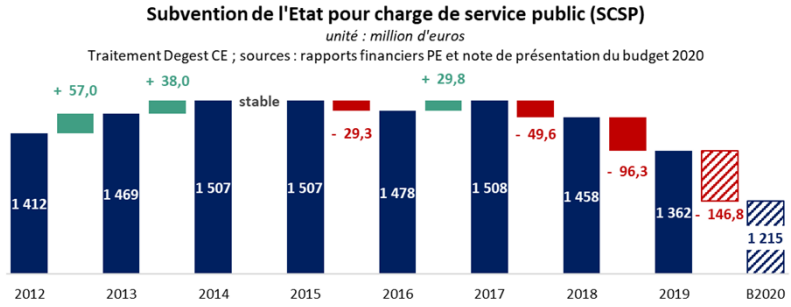
Poursuite de la décrue du chômage et de la baisse du nb de DEFM

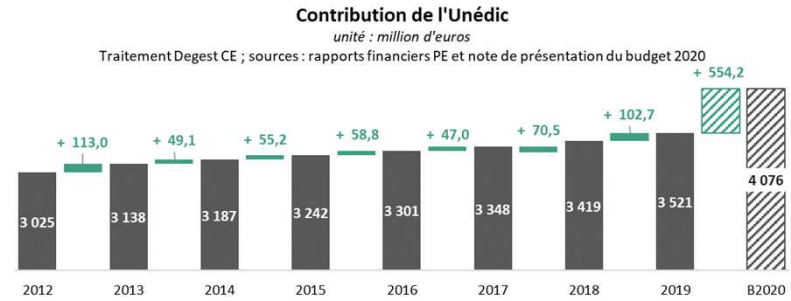
Réformes engagées (entrée en vigueur de plusieurs mesures, débat sur les retraites…)

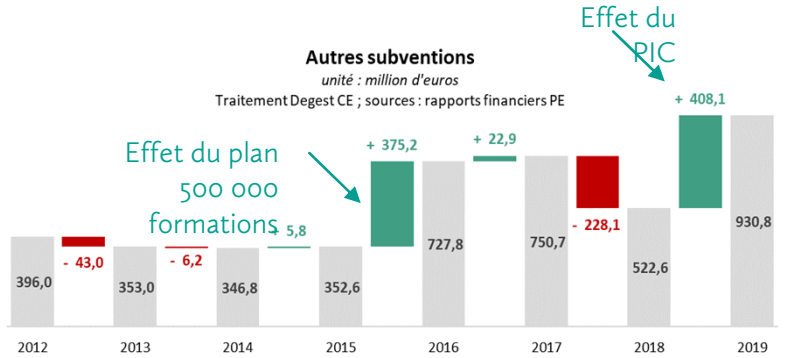
Viabilité d'un modèle où la contribution Unédic ↗ et désendettement de l'organisme

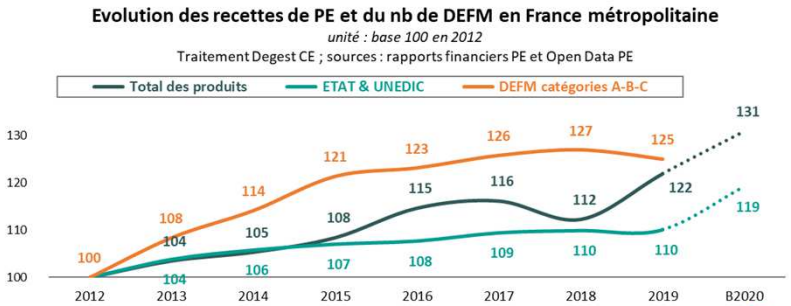
2019 marque une certaine continuité dans le désengagement financier de l'Etat …

- Néanmoins, 2019 n'est pas qu'une année de transition entre deux conventions tripartites ; c'est également **une année de continuité** avec la poursuite de logiques de gestion déjà bien ancrées ces dernières années :
  - **Poursuite du désengagement de l'Etat dans le financement de Pôle emploi** au profit de l'Unédic et des autres subventions, notamment régionales
    - Un désengagement de l'Etat initié dès 2015 qui s'accélère en 2017 avec une nette accélération en 2019 (encore plus forte en 2020, selon le budget initial). La part de la SCSP dans les recettes de PE baisse de 29% en 2012 à 23% en 2019 (et même 19% dans le B2020). En effet, l'Etat devait réduire sa subvention de -138 M€ en 2020 (-10%), puis de -86 M€ en 2021 et 2022.
      - Entre les deux conventions tripartites, c'est au total une baisse de près de 30% du financement de l'Etat à Pôle emploi qui est envisagée, soit -443 M€.
    - Une forte dépendance vis-à-vis de la contribution Unédic, qui pèse environ 60% des recettes totales de PE en 2019 et qui s'accentuera encore en 2020 et 2021 comme nous l'avons vu précédemment (avant de voir la situation pour 2022) ;
    - Des recettes liées aux autres subventions (càd à des actions ciblées en partie fléchées vers des dépenses d'intervention en section III) en hausse pour boucler le budget de l'opérateur. Le PIC s'inscrit dans une logique plus pérenne (engagement sur 5 ans) comparée aux précédents plans conjoncturels tels que le plan 500 000 formations.
  - **Poursuite d'un cadre budgétaire contraint** malgré la hausse des subventions Unédic. L'analyse de l'évolution croisée des produits perçus par Pôle emploi et du nombre de chômeurs montre toujours un décrochage (notamment sur le cœur des produits perçus de l'Etat et de l'Unédic) montrant la nécessité impérieuse pour l'opérateur de générer des gains de productivité et d'économies.



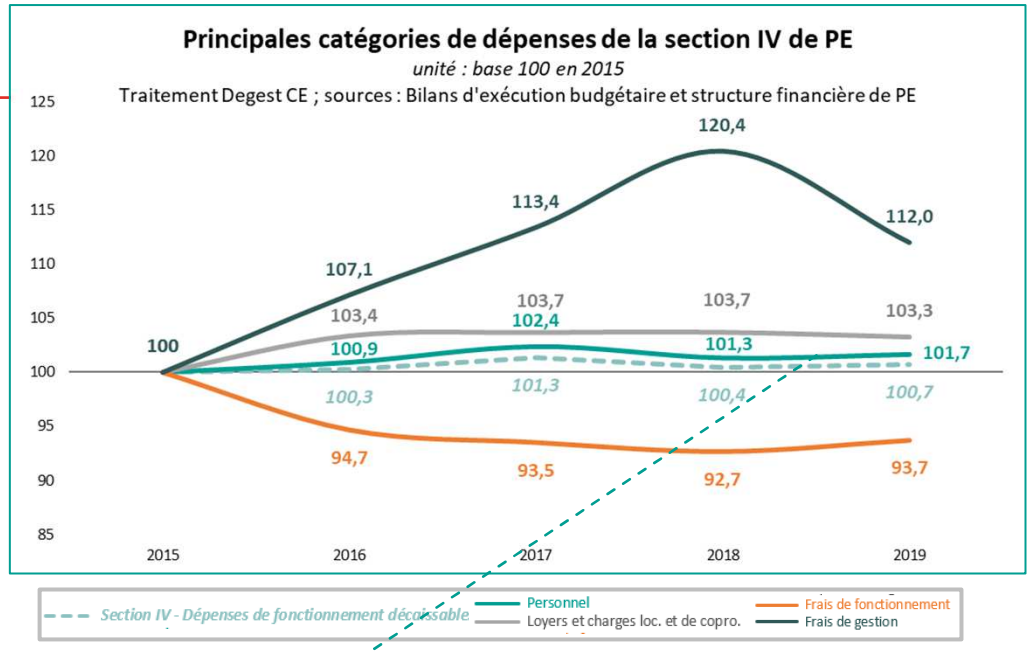


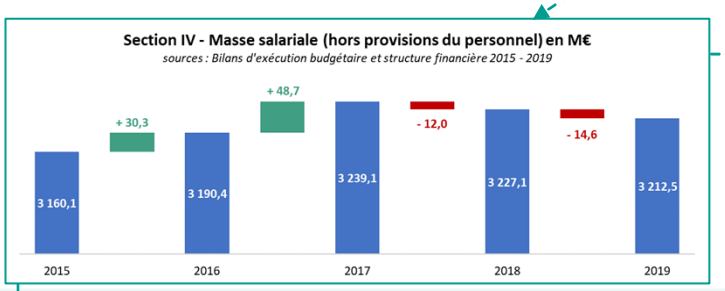




… la rationalisation des dépenses opérationnelles …

- **Poursuite de la rationalisation des dépenses opérationnelles (section IV des dépenses de Pôle emploi)**
  - Les dépenses de la section IV sont restées particulièrement stables entre 2015 et 2019. Hors inflation, les dépenses courantes de l'opérateur ont donc diminué ce qui constitue un effort tout à fait remarquable dans un contexte de maintien du chômage à un niveau élevé et d'extension des missions de Pôle emploi ;
  - Les frais de fonctionnement ont été particulièrement mis à contribution ainsi que la masse salariale.
- **Poursuite des efforts d'optimisation de la masse salariale de l'opérateur qui a baissé de près de 27 M€ entre 2017 et 2019** (soit -0,8%), sous l'effet combiné de plusieurs facteurs comme le montre le schéma ci-contre.





Effet de structure +10,2 M€

Effet Volume -13,0 M€ entre 2018 et 2019

- **Réduction des effectifs sous plafond** (cadrés par la LOLF) **et hors plafond** (fin des contrats aidés)
- **Recomposition de l'emploi en termes de nature de contrats** : baisse des ETPT CDI et Parcours Emplois Compétences (qui succèdent aux contrats aidés), en partie compensée par la hausse des ETPT CDD, etc.
- **Redéploiement des effectifs en termes de missions** (GDD, accueil-inscription, suivi et accompagnement, etc.) et entre la « production » et les fonctions siège & DSI

Effet « Nouvelle classif. » +12,2 M€ entre 2018 et 2019

- Mise en place d'un **nouveau référentiel métiers**, **impact sur le déroulement de carrières**, avec des amplitudes + ou - courtes (ex. : agents en filière gestion appui), **individualisation des parcours**, etc.
- Le budget 2020 inclut une **« hypothèse financière » en lien avec les NAO**, qui ont débuté fin juin 2020. Mais la note de présentation du budget 2020 ne précise pas de quel ordre.

Eléments variables de rém. : -24,1 M€ entre 2018 et 2019

- Rappelons que la création de PE repose sur **plusieurs engagements sociaux** : indemnités de départ en retraite, gratification pour médailles de travail, fonds de retraite fermé, etc. Or, **en lien avec la réforme du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO**, les agents ont reculé « *leur départ à la retraite d'1 an pour bénéficier d'un taux plein* ». Le nombre de départs en retraite a diminué de -290 par rapport à 2018, ce qui expliquerait une moindre dépense au titre des indemnités de départ en retraite (-10,8 M€)
- **Baisse du paiement des CET monétisables** (-6,6 M€)
- **Hypothèses :** hausse des soldes de tout compte et indemnités de fins de contrat des CDD (la ↘ des plafonds CDI réduit les possibilités de titularisation au terme des CDD), hausse des indemnités de rupture conv.

Effet GVT+ +45,2 M€ entre 2018 et 2019

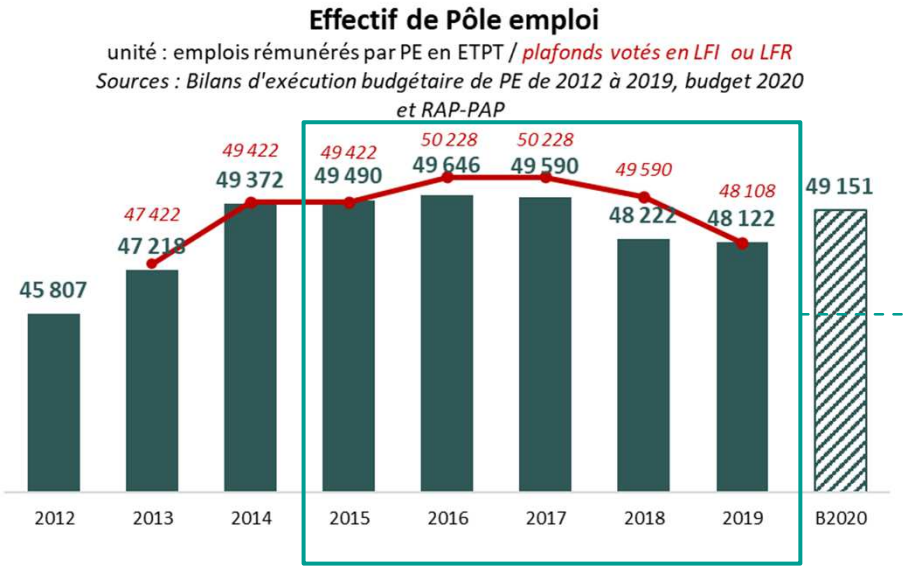
- L'effet GVT concerne notamment l'ancienneté.
- Rappelons que l'augmentation du salaire de base a un **impact sur la prime d'ancienneté, forfait cadre, primes de vie chère, et autres primes (en points ou en montant), donc sur le GVT+**

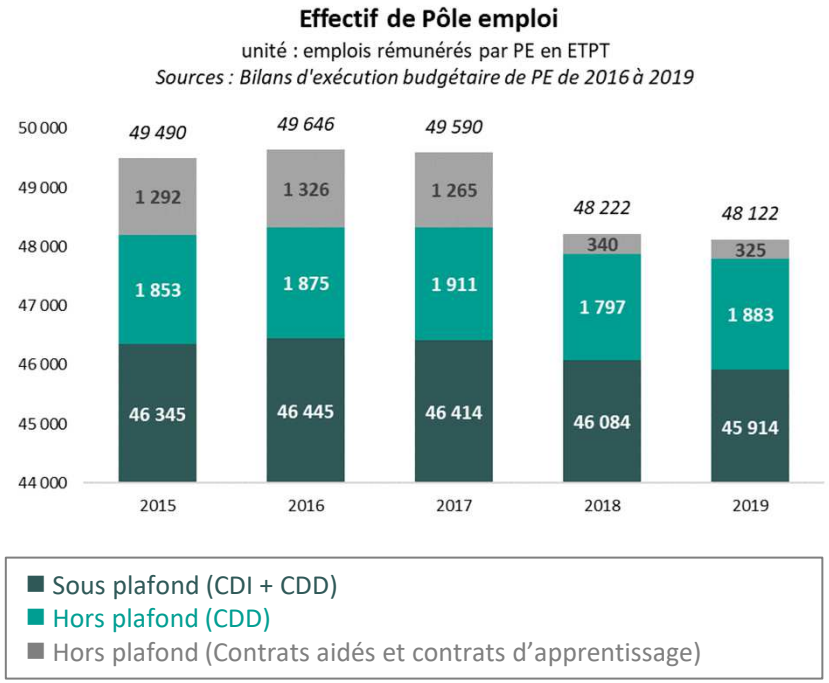
Effet Noria -35,0 M€ entre 2018 et 2019

- Lié aux mouvements d'entrées et sorties
- L'effet de Noria est ici limité : en moyenne, les agents qui partent en retraite travaillent à temps partiel, tandis que les nouveaux embauchés le sont à temps plein réduisant ainsi l'écart de salaires entrants / sortants et les économies potentielles.

… et la baisse des effectifs

- **Au total, la baisse des moyens humains s'est accélérée sur la période qui occupe la présente mission (-1 468 ETPT entre 2017 et 2019)**
  - En 2018, la **fin des contrats aidés** se traduit par une baisse de 925 ETPT (et une baisse de la masse salariale de 26 M€ par rapport à 2017). **En 2019, la baisse des effectifs en CDI s'est accélérée : -400 ETPT *vs* 2018 (contre -297 ETPT entre 2017 et 2018)**. Après avoir baissé de 228 ETPT en 2018, **l'effectif en CDD (hors et sous plafond) a augmenté de +240 ETPT en 2019** pour atteindre 2 503 ETPT.





- **C'est donc dans ce contexte d'ensemble que prend place la politique sociale de Pôle emploi Bretagne dont nous allons analyser les principaux éléments saillants dans les parties qui suivent.**

II. Une politique sociale 2019 structurée par la diminution des effectifs CDI

Hors services civiques, les baisses de dotation en CDI et l'arrêt du recours à des contrats aidés ont provoqué une diminution de l'ETPT de -3,3% en deux ans (1/2)

- Dans le contexte budgétaire 2018 et 2019 contraint que nous venons d'analyser, l'établissement Bretagne de Pôle Emploi a bien entendu été mis à contribution dans l'effort national demandé de réduction des effectifs.

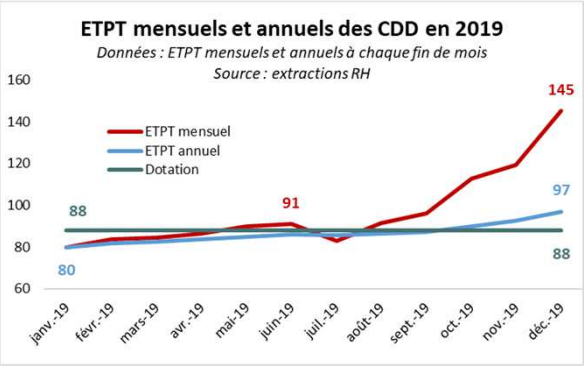
- **Concernant les CDI :**
  - Cette demande d'effort s'est traduite par **une diminution de la dotation de -9,6 ETPT en 2018 puis -13,3 en 2019** ;
  - Soit un cumul de -22,9 ETPT en deux ans représentant une baisse d'environ 1,2% de l'effectif CDI et l'équivalent de 3% de l'effort national à réaliser.
  - **La diminution de l'ETPT réalisée a cependant été moins importante que celle demandée** :
    - La réduction s'est limitée à -16 ETPT en deux ans soit -0,9% ;
    - **Ce constat s'explique par un effet statistique :** l'établissement avait déjà réalisé une partie de l'effort demandé sur l'année 2017 en ne consommant pas entièrement sa dotation à hauteur de 13 ETPT CDI (comme le montre le tableau ci-contre) permettant à l'établissement de démarrer 2018 au niveau de la dotation demandée … pour l'ensemble de l'année 2018 ; idem en 2018 pour 2019.
    - Globalement, PE Bretagne a mené **une politique RH d'anticipation des baisses d'effectifs en les reportant en N-1**. On notera ainsi que le premier semestre de 2017 et de 2019 auront constitué, en réalité, les deux principaux semestres de baisse des CDI sur la dernière période (cf. plus loin).

Baisse des ETPT CDI	2018	2019
National	297	400
Bretagne	9,6	13,3
Part Bretagne	3,2%	3,3%

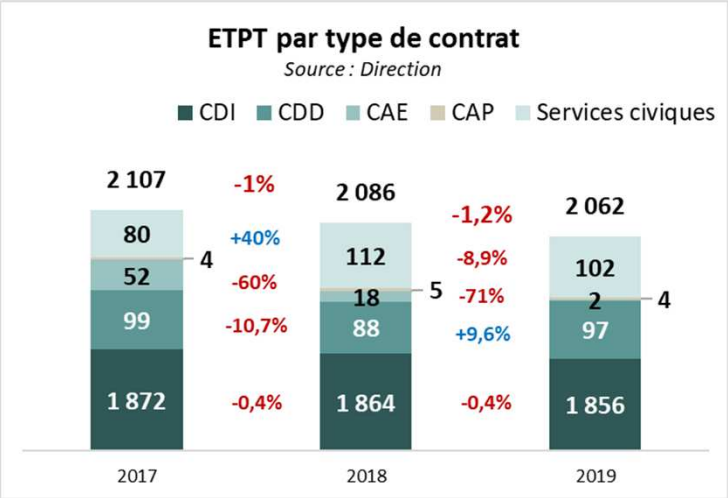
Source : données direction *Vol. = dotation - réalisé* *% = Vol. / dotation*	Dotations ETPT non utilisées, en volume et en part					
	2017		2018		2019	
	Vol.	%	Vol.	%	Vol.	%
CDI	13	0,7%	14	0,7%	8	0,4%
CDD	1	0,9%	-1	-1,7%	-9	-10,4%
CAE	6	9,7%	2	9,6%	1	26,4%
CAP	0	-3,5%	0	7,4%	2	31,6%
Total général	**19**	**0,9%**	**14**	**0,7%**	**1**	**0,1%**

Hors services civiques, les baisses de dotation en CDI et l'arrêt du recours à des contrats aidés a provoqué une diminution de l'ETPT de -3,3% en deux ans (2/2)

- **Concernant les CDD :**
  - Après avoir diminué de -13% en 2018, la dotation en CDD de l'établissement est restée stable à 88 ETPT en 2019 ;
  - **La dotation aura cependant été largement dépassée du fait des recrutements fin 2019 des CDD dans le cadre du dispositif « action-recrut »** visant à renforcer l'accompagnement des entreprises : ainsi l'établissement finira l'année avec 145 CDD, soit plus de 7% de son effectif ;
  - Pôle emploi Bretagne aura donc fini avec une moyenne annuelle de 97 ETPT CDD.



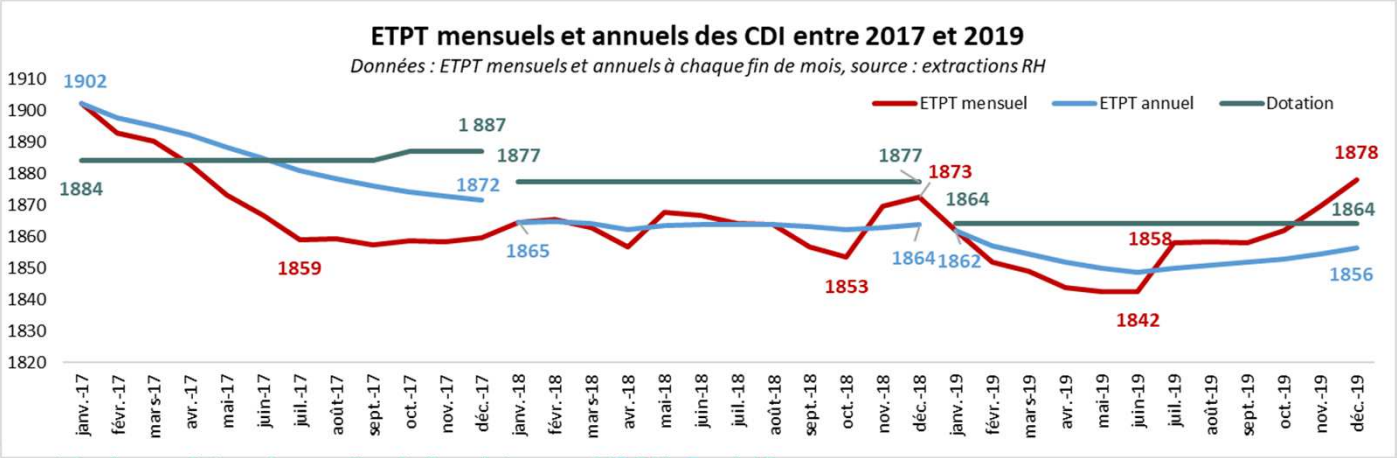
- Entre 2017 et 2019, on assiste à **la quasi disparition des contrats aidés**, qui représentaient 52 ETPT en 2017.
  - L'arrêt des contrats aidés aura en partie été compensé par la hausse du nombre de services civiques de +22.



- **Au global, lorsque l'on fait le solde hors services civiques (CDI+CDD+CAE+CAP), l'ETPT de l'établissement aura diminué de -3,3% en deux ans (-67 ETPT, soit l'équivalent de l'effectif moyen de 1,5 agences Pôle emploi en Bretagne)**
  - La baisse se limite à -2,1% si l'on intègre les services civiques qui joue donc un rôle non négligeable dans l'atténuation de la baisse…

2017 et 2019 auront été marquées durant leur premier semestre par des vagues de non remplacements des départs de CDI

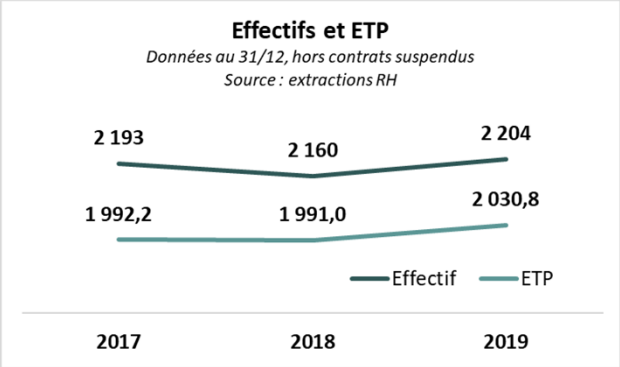
- Afin de tenir ses engagements de baisse des CDI sur la dernière période, l'établissement aura joué principalement sur le non remplacement des agent(e)s en partance (retraites, démissions, mutations, etc.). On observe ainsi **deux vagues principales de non remplacements des départs :**
  - **La vague du premier semestre 2017** était justifiée par l'amorçage de l'année au-dessus de la dotation (+28 ETPT), obligeant l'établissement à réduire fortement son effectif ; bien en deçà de la dotation afin d'atteindre (et même dépasser) sa cible. L'année 2018 aura donc débuté avec un objectif de diminution de l'ETPT déjà atteint (comme vu précédemment).
  - **Les non remplacements effectués entre janvier et juin 2019 sont en revanche plus surprenants**, l'année ayant débuté au niveau de la dotation annuelle. Cela aura pour conséquence d'abaisser l'ETPT à 1842 au mois de juin 2019, soit 1,2% en dessous de la dotation (soit un niveau inférieur de -3,2% par rapport à janvier 2017). 36 postes au-delà des départs seront ouverts jusqu'à la fin de l'année 2019, ramenant l'ETPT moyen annuel à 1856, soit 8 de moins que la dotation.
- Afin d'assurer la gestion de son ETPT, **l'établissement est tributaire des départs effectués lors des quatre mouvements du personnel annuels :**
  - A chaque mouvement, la direction étudie les ouvertures de postes à réaliser afin de se rapprocher de la répartition théorique de l'effectif fournie par l'outil de gestion Opéra. Une concertation est réalisée avec les directeurs territoriaux qui peut donner lieu à des aménagements de cette répartition. Le processus est similaire entre les directeurs territoriaux et les directeurs des agences pour gérer l'effectif au niveau des agences.
  - Cette organisation implique parfois des vacances de postes qui peuvent être coûteuses pour l'organisation du travail et la charge de travail des équipes.



* En cas d'absence pour maladie, formation etc., supérieure à 240 jours, le statut d'un(e) agent(e) passe d'actif à suspendu.

Hausse de l'effectif présent en fin d'année entre 2017 et 2019 : une évolution en trompe l'œil

- **L'analyse de l'effectif exprimé en ETPT (c'est-à-dire exprimé en temps de présence sur l'année entière) contraste avec l'analyse de l'effectif actif* présent au 31 décembre :**
  - Celui-ci a progressé de +0,7% entre 2017 et 2018 pour les CDI puis s'est stabilisé en 2019, en décalage apparent avec la baisse de l'ETPT de -1%.
  - Ce décalage provient d'un effet statistique lié à l'analyse de l'effectif en effet « photo » et non flux au 31/12. **Cette stabilité ne doit donc pas masquer le fait que l'établissement a globalement fonctionné avec un effectif moindre en 2019 par rapport à 2018 et 2017 même si au 31/12 l'effectif en ressort gonflé par des recrutements de fin d'année.**
- En parallèle, l'effectif CDD a fortement augmenté, en lien avec le déploiement du dispositif Action recrut' déjà évoqué.
  - Alors que les CDD représentaient 3,5% des effectifs en 2017, ils représentent 6,8% en 2019. Cette part a continué d'augmenter en 2020 du fait des différents plans de renforcement d'effectifs par des CDD. Ces CDD, plus précaires que des CDI, sont toutefois des recrutements longue durée (18 mois).
  - La Direction nous a expliqué que ces CDD avaient notamment vocation à être titularisés en fonction des départs et des besoins. Ces titularisations sont toutefois limitées par la forte attractivité de la région sur le marché interne de l'emploi à Pôle emploi, l'établissement pouvant recruter par le vivier des nombreuses demandes de mutation CDI (en provenance d'autres établissements).



Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	ETP par type de contrat				
	2017	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
CDI	1 864,0	1 877,1	1 879,6	+0,1%	+2
Statuts privés	*1 707,9*	*1 719,2*	*1 721,3*	*+0,1%*	*+2*
Statuts publics	*156,2*	*158,0*	*158,4*	*+0,3%*	*+0*
CDD	77,0	104,0	145,0	+39,4%	+41
Contrats aidés	48,1	2,9	1,1	-60,0%	-2
Apprentis	3,0	7,0	5,0	-28,6%	-2
Total général	**1 992,2**	**1 991,0**	**2 030,8**	**+2,0%**	**+40**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Structure par type de contrat		
	2017	2018	2019
CDI	92,7%	94,5%	92,8%
Statuts privés	*84,2%*	*85,8%*	*84,3%*
Statuts publics	*8,5%*	*8,7%*	*8,5%*
Cadres dirigeants	0,1%	0,1%	0,1%
CDD	3,5%	4,8%	6,8%
CAE	3,5%	0,2%	0,1%
CAP	0,1%	0,3%	0,2%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12	Recrutements CDD et CDI			
	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Recrutements CDD / CAE / CAP	**112**	**147**	*+31,3%*	*+35*
CDD	99	142	*+43,4%*	*+43*
CAE	5	2	*-60,0%*	*-3*
CAP	6	3	*-50,0%*	*-3*
Recrutements CDI	**7**	**16**	*+128,6%*	*+9*

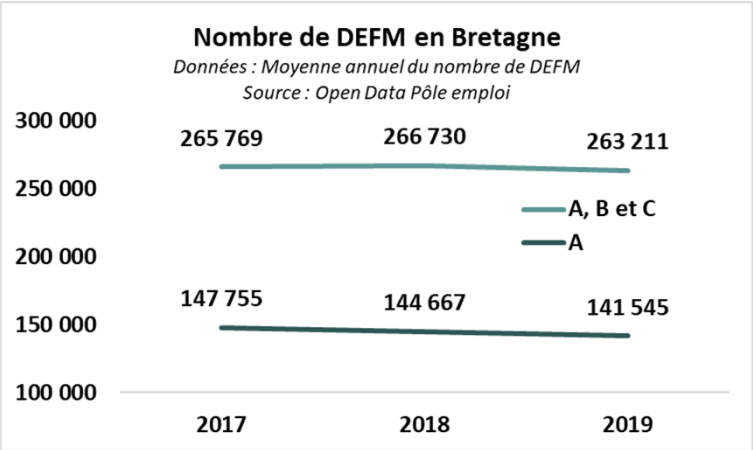
Une productivité apparente du travail globalement en hausse entre 2017 et 2018…

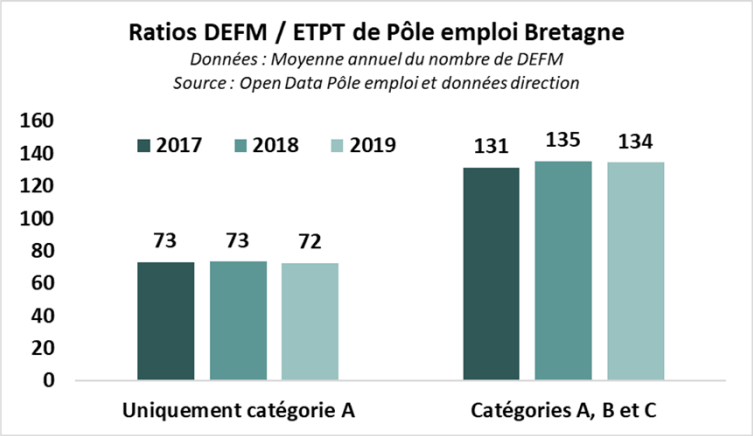
- En 2019, pour la deuxième année consécutive, le nombre de DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois) de **catégorie A** de la région Bretagne a diminué, pour un total de **-4,2% en deux ans.**

- En revanche, si l'on intègre les **catégories B et C**, le nombre de DEFM est resté globalement stable entre 2017 et 2018 (+1 000 DEFM) et n'a diminué que de **-1,3% entre 2018 et 2019**, pour s'établir à 263 211.

- Ainsi, si la productivité apparente du travail mesurée au travers du ratio DEFM / ETPT a faiblement diminué si l'on ne compte que les catégories A (-1%), elle a progressé si l'on intègre les catégories B et C.

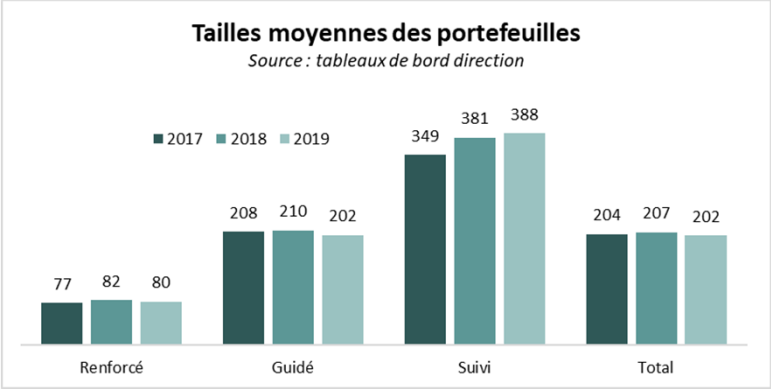
- **Par ailleurs, ces évolutions sont atténuées du fait de la hausse du recours aux CDD et aux services civiques.**
  - Or, la substitution de CDI par des CDD n'est pas neutre quant à l'absorption de la charge et de l'organisation du travail, ces types de contrats étant moins autonomes et nécessitant un accompagnement.

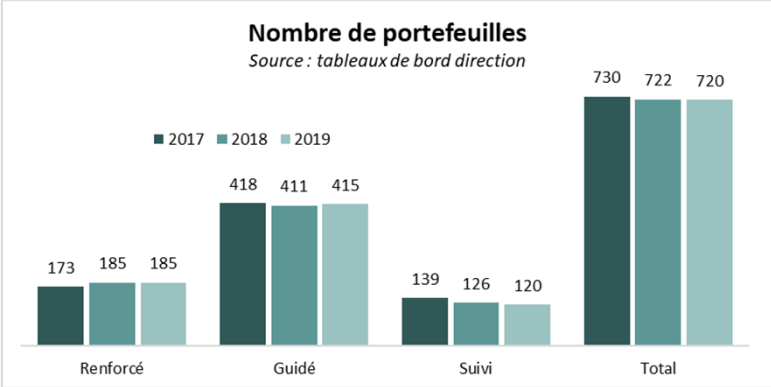


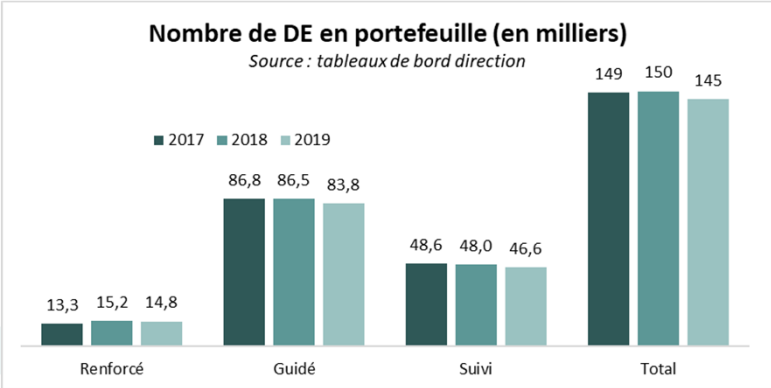


… Hausse qui s'est traduite par une augmentation des tailles des portefeuilles renforcés et suivis

- **Entre 2017 et 2019, les tailles moyennes de portefeuilles ont évolué différemment selon les modalités d'accompagnement** :
  - Diminution pour les portefeuilles guidés (-3%) ;
  - Mais hausse pour les portefeuilles **renforcés (+4%) et suivis (+11%)**.
- Portefeuilles suivis :
  - Il semble que ce soit eux qui aient été impactés par les diminutions d'effectif, ainsi que par un transfert vers des portefeuilles renforcés : on dénombre ainsi entre 2017 et 2019, 19 portefeuilles guidés en moins et 12 portefeuilles renforcés en plus.
  - En outre, la baisse du nombre de DE (demandeurs d'emploi) de la modalité suivi (-4%) aura été moins importante que la diminution du nombre de portefeuilles (-14%), expliquant la hausse des tailles moyennes de ces portefeuilles, de +39 en deux ans.
- Portefeuilles renforcés : les 12 portefeuilles renforcés supplémentaires entre 2017 et 2019 n'auront pas permis d'absorber entièrement les 1 500 DE supplémentaires de cette catégorie.
- Le nombre de DE accompagnés selon la modalité guidée qui ont diminué de -3,4% entre 2017 et 2019. Dans le même temps le nombre de portefeuilles de cette modalité a quasiment été maintenu.

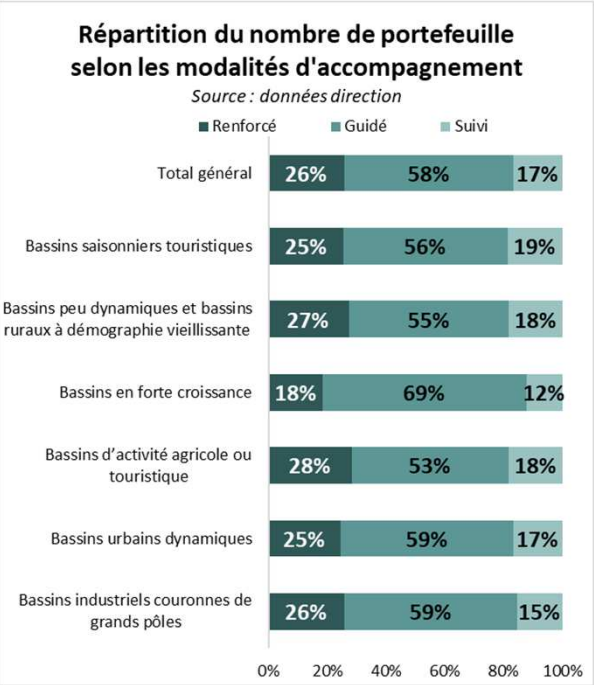


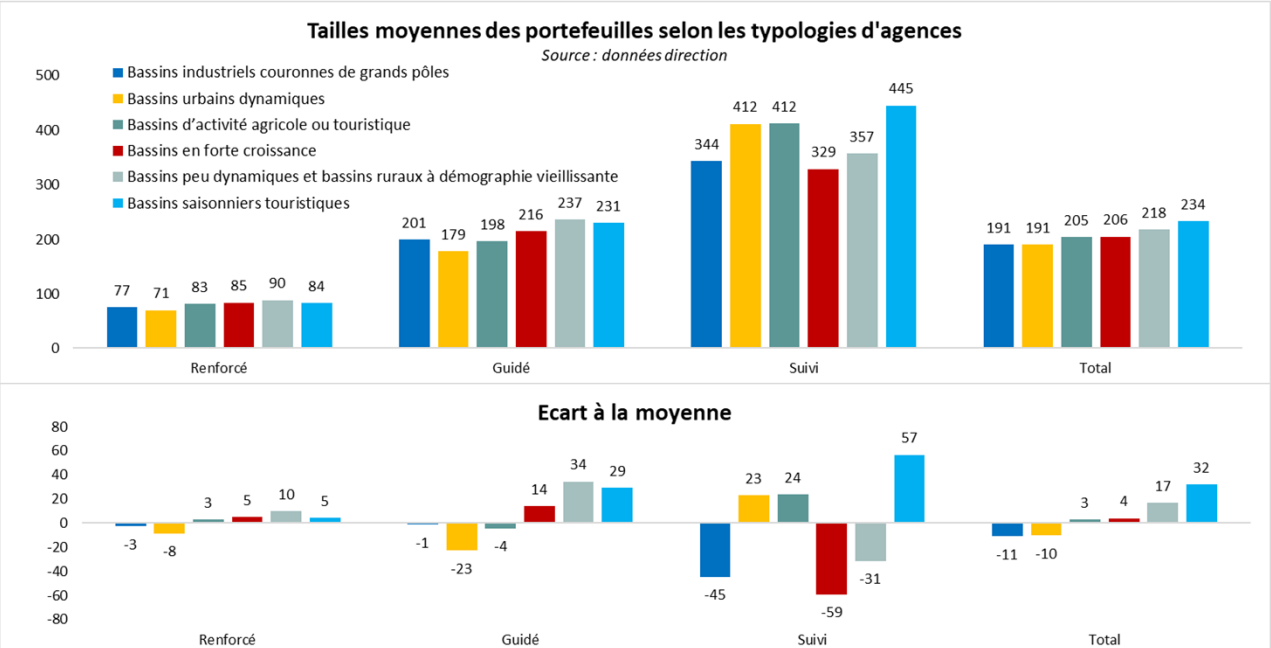




Des disparités dans la taille des portefeuilles selon les typologies d'agence

- **Les tailles moyennes de portefeuilles se révèlent disparates selon des typologies d'agence et les contextes géographiques et socio-économiques :**
  - **Pour la catégorie suivie** : des portefeuilles plus chargés dans les bassins saisonniers touristiques (445 DE), ainsi que, dans une moindre mesure, dans les bassins agricoles / touristiques et les bassins urbains dynamiques, qui rassemblent les agences de Rennes (412 DE).
  - **Les portefeuilles guidés** : des portefeuilles plus chargés que la moyenne également dans les bassins saisonniers touristiques.
  - **Les bassins peu dynamiques ou ruraux à démographie vieillissante** : possèdent les portefeuilles les plus chargés à la fois pour les modalités guidés (237 DE) et renforcés (90 DE). Concernant cette dernière modalité, la taille moyenne est supérieure de 20 à la préconisation 70 DE maximum.
  - **Les bassins en forte croissance** : possèdent paradoxalement peu de portefeuilles suivis (12%), et ces derniers sont de plus relativement moins grands (329 DE).



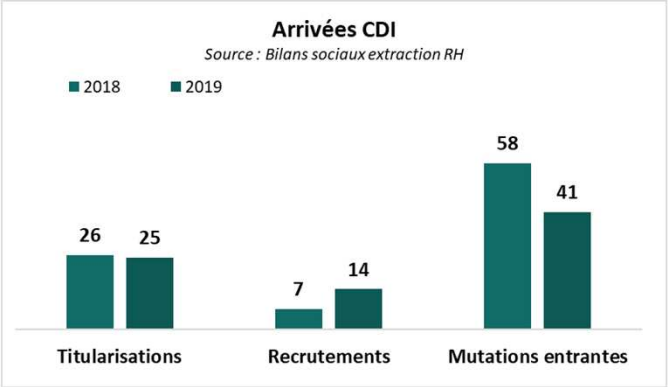


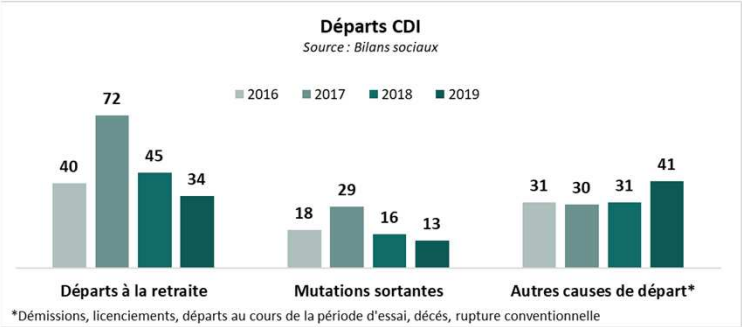
Sources : données direction, calculs DEGEST CE	Ecart à la moyenne des tailles de PTF			
	Renforcé	Guidé	Suivi	Total
Bassins industriels couronnes de grands pôles	-4%	-1%	-11%	-5%
Bassins urbains dynamiques	-11%	-11%	6%	-5%
Bassins d'activité agricole ou touristique	4%	-2%	6%	1%
Bassins en forte croissance	6%	7%	-15%	2%
Bassins peu dynamiques / ruraux à démo. vieillissante	12%	17%	-8%	8%
Bassins saisonniers touristiques	6%	15%	15%	16%

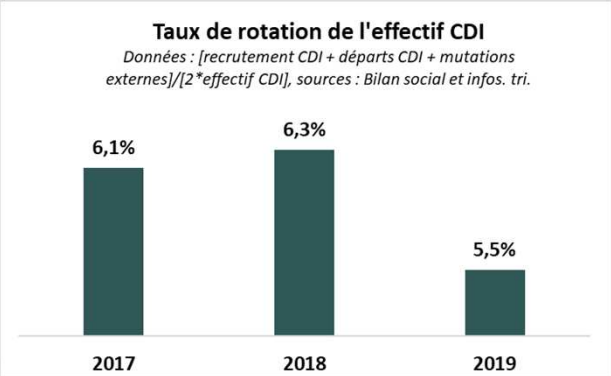
III. Analyse des mouvements du personnel

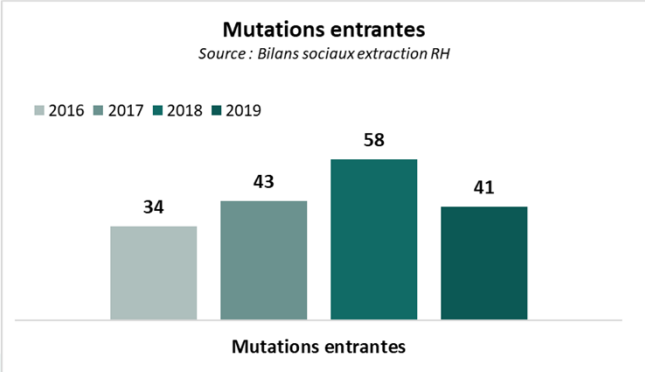
Des recrutements CDI portés par d'importantes mutations entrantes, qui reflètent la forte attractivité de la région

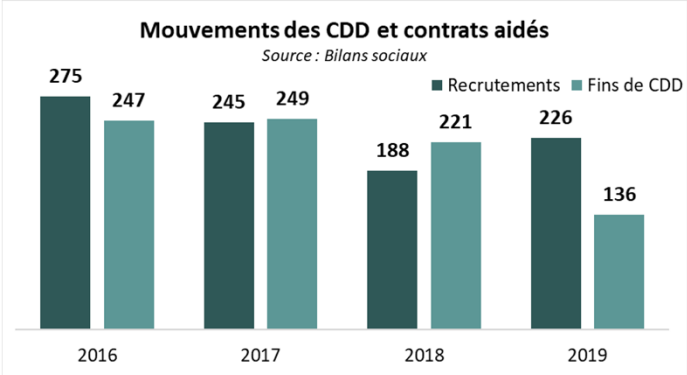
- Le bilan social présente **80 arrivées en CDI en 2019**, mais ne différencie pas les modalités de ces recrutements : embauches directes en CDI, mutations interrégionales entrantes ou titularisations de CDD ?
  - Selon nos estimations provenant des extractions du personnel et nous permettant de suivre les parcours des agent(e)s, **ces embauches CDI sont principalement portées par les mutations entrantes au niveau de la région Bretagne**. En effet, les 41 mutations entrantes représentent la moitié des recrutements CDI de 2019 et témoignent de la forte attractivité de la région. De fait, la part des titularisations de CDD se limite à 30% du total des arrivées. *In fine*, avec 14 embauches en 2019 le recrutement direct en CDI est relativement faible en proportion (17,5%), bien qu'en hausse.
- Les départs sont marqués par **une importante baisse du nombre de départs à la retraite et des mutations sortantes sur la période 2017-2019.**
  - On notera que 2017 a constitué une année au profil assez spécifique, année sur laquelle la région a joué pour atteindre ses objectifs de baisse des effectifs CDI.
- Malgré les recrutements de CDD pour remplacer les agent(e)s missionné(e)s sur le dispositif Action recrut', le nombre de CDD recruté n'a pas atteint les niveaux de 2016 et 2017. **Néanmoins, le nombre de CDD a fortement augmenté sur cette même période, ce plus faible recrutement se traduisant donc par une utilisation de CDD de plus longue durée.**











Nombre de titularisations de CDD par DT *Source : Extraction RH, calcul Degest CE : nb de CDD titularisé/nb CDD*		
DR	1	9%
DT COTES D'ARMOR	7	27%
DT FINISTERE	8	21%
DT ILLE ET VILAINE	6	16%
DT MORBIHAN	3	13%
Total général	**25**	**17%**

Répartition des recrutements par métier

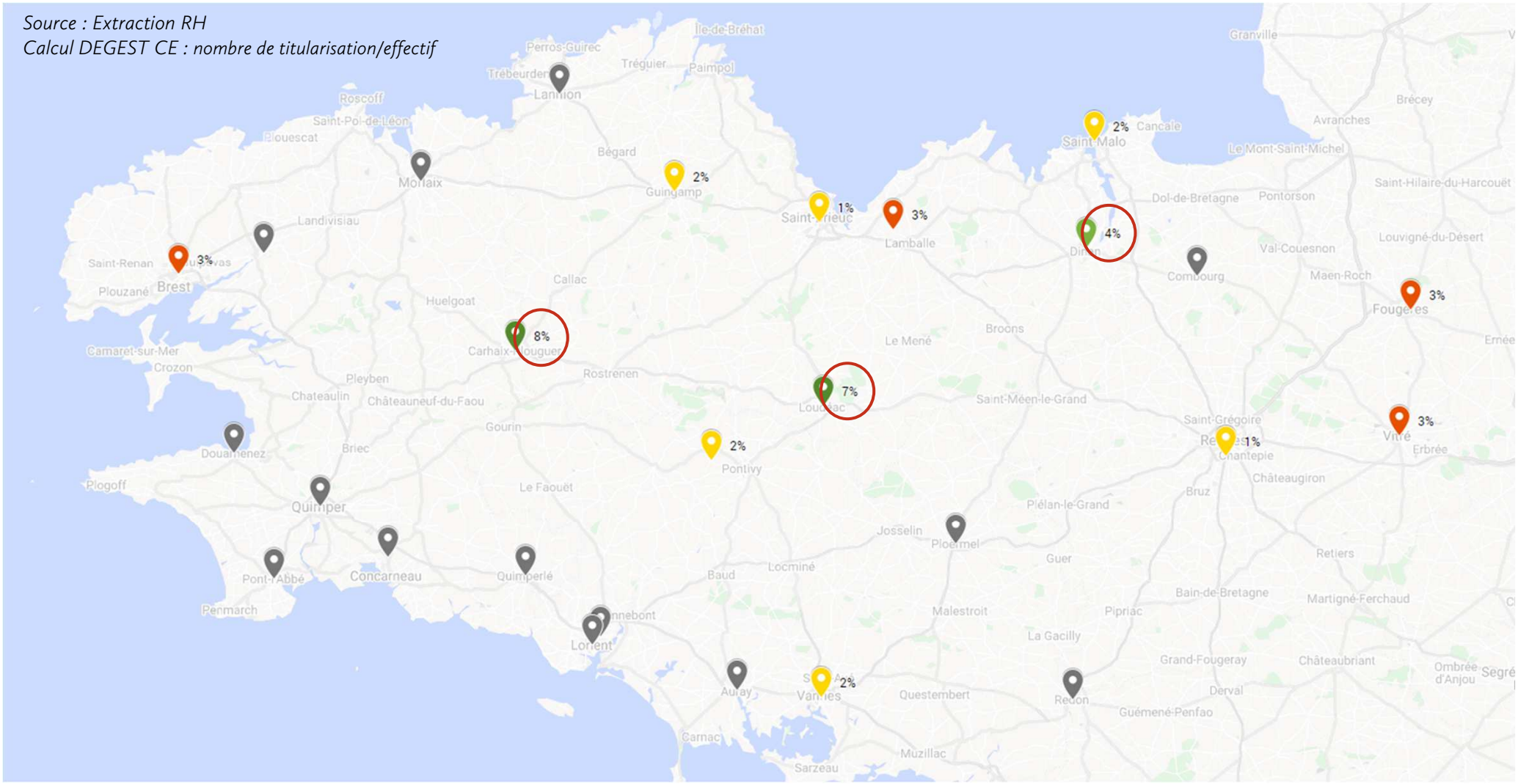
Recrutements par métiers *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus*	2018	2019
Titularisations	**26**	**25**
Conseiller(E) Emploi	16	20
Charge(E) Accueil/Information	6	
Conseiller(E) En Gdd	1	4
Gestionnaire Appui	3	
Comptable		1
Mutations entrante d'une autre région	**58**	**41**
Conseiller(E) Emploi	35	24
Conseiller(E) En Gdd	6	7
Psychologue Du Travail	3	1
Charge(E) De Mission	3	
Referent(E) Metiers	2	1
Charge(E) Accueil/Information	2	1
Autres	*7*	*7*
Recrutements CDD / CAE / CAP	**112**	**147**
Conseiller(E) Emploi	73	109
Gestionnaire Appui	17	11
Charge(E) Accueil/Information	2	5
Assistant(E) / Secretariat	3	5
Contrat D Apprent.	6	3
Contrat Aidé	5	2
Gestionnaire Rh	2	4
Autres	*4*	*8*
Recrutements CDI	**7**	**16**
Conseiller(E) Emploi	2	10
Conseiller(E) En Gdd	2	1
Psychologue Du Travail	2	
Charge(E) Accueil/Information	1	1
Autres		*4*
Total général	**203**	**229**

- Le métier de conseiller(e) emplois qui représente près de 50% des effectifs de Pôle emploi Bretagne apparait comme la porte d'accès à l'emploi au sein de l'établissement. En effet, ce métier représente :
  - **80% des agent(e)s titularisé(e)s ;**
  - **74% des recrutements CDD ;**
  - **62% des embauches directes en CDI.**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Statut public - Départs 2017	2018
Encore présents	**181**	**185**
Sorties - 60 ans	**6**	**2**
Conseiller(E) Emploi	-	1
Gestionnaire Appui	-	1
Total général	**187**	**187**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Statut public - Entrées 2018	2019
Déjà présents	**182**	**184**
Mutations d'une autre régio	**5**	**3**
Conseiller(E) Emploi	4	2
Conseiller(E) En Gdd	1	1
Total général	**187**	**187**

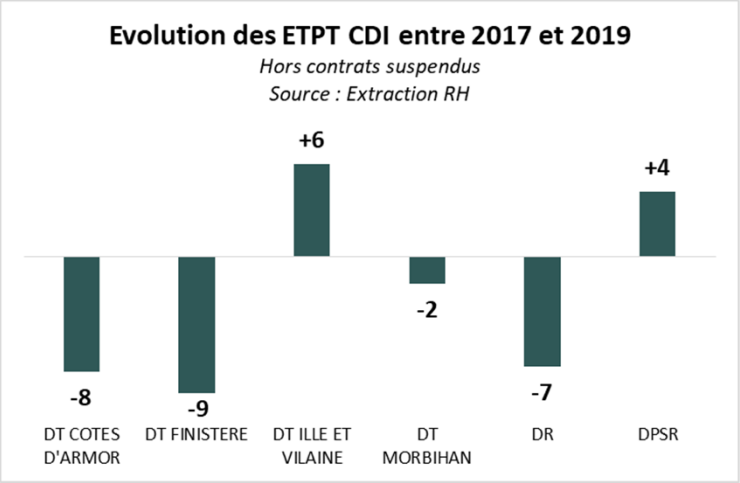
Cartographie : Taux de titularisation par agence

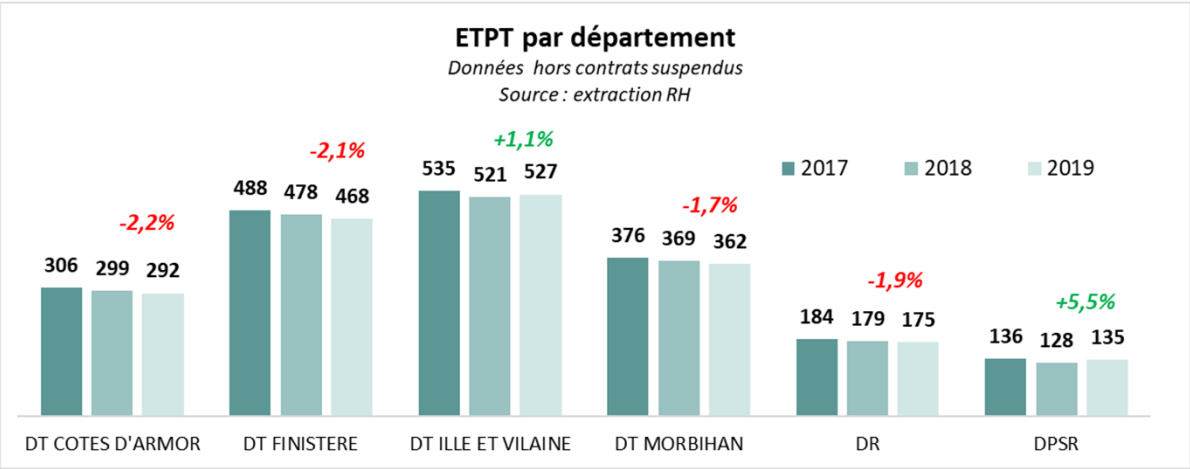


IV. Analyse des caractéristiques de l'effectif

La réduction des ETPT sur l'établissement de PE Bretagne s'est concentrée sur les DT du Finistère et des Côtes d'Armor ainsi que la DR

- Nous l'avons évoqué, deux tendances se distinguent lorsqu'on étudie les effectifs en temps de présence (ETPT) sur l'année entière ou en effectif actif au 31/12 (ETP).
  - L'analyse des ETPT montre **qu'un effort de réduction des effectifs CDI a été réalisé au sein des DT des Côtes d'Armor, du Finistère et du Morbihan ainsi qu'à la DR.** *A contrario* , la DT d'Ille et Vilaine et la DPSR se sont vues attribuer des effectifs CDI supplémentaires.
  - **Les effectifs en ETP tendent en revanche à augmenter ou stagner dans la totalité des directions.**
  - Seule la DT du Morbihan n'a pas vu ses effectifs CDD augmenter sur la période.
- La répartition des dotations d'effectifs dans les différentes DT sont déterminées en fonction des indicateurs Opéra utilisés comme un outil d'aide à la décision, mais également en fonction des besoins de chaque DT. Ces répartitions sont discutées entre la DR et les directeur-trices d'agences.

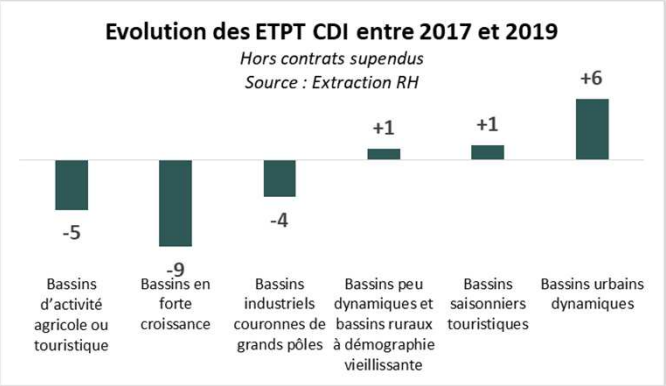




Evolution 2018-2019 des ETP et ETPT par DT et type de contrat

Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	ETP	ETPT		ETP	ETPT
DT COTES D'ARMC	***+19***	***-7***	**DT MORBIHAN**	***-1***	***-6***
CDI	*+3*	*-6*	CDI	*+1*	*-2*
CDD	*+16*	*+1*	CDD	*-1*	*-0*
CAE	*0*	*-3*	CAE	*-1*	*-3*
DT FINISTERE	***+15***	***-10***	**DR**	***-0***	***-3***
CDI	*+9*	*-7*	CDI	*-4*	*-6*
CDD	*+8*	*+2*	CDD	*+5*	*+3*
CAE	*-1*	*-5*	CAE	*-1*	*-0*
DT ILLE ET VILAINE	***+7***	***+6***	**DPSR**	***-0***	***+7***
CDI	*-0*	*+7*	CDI	*-6*	*+7*
CDD	*+8*	*+2*	CDD	*+6*	*+1*
CAE	*0*	*-3*	CAE	*0*	*-0*

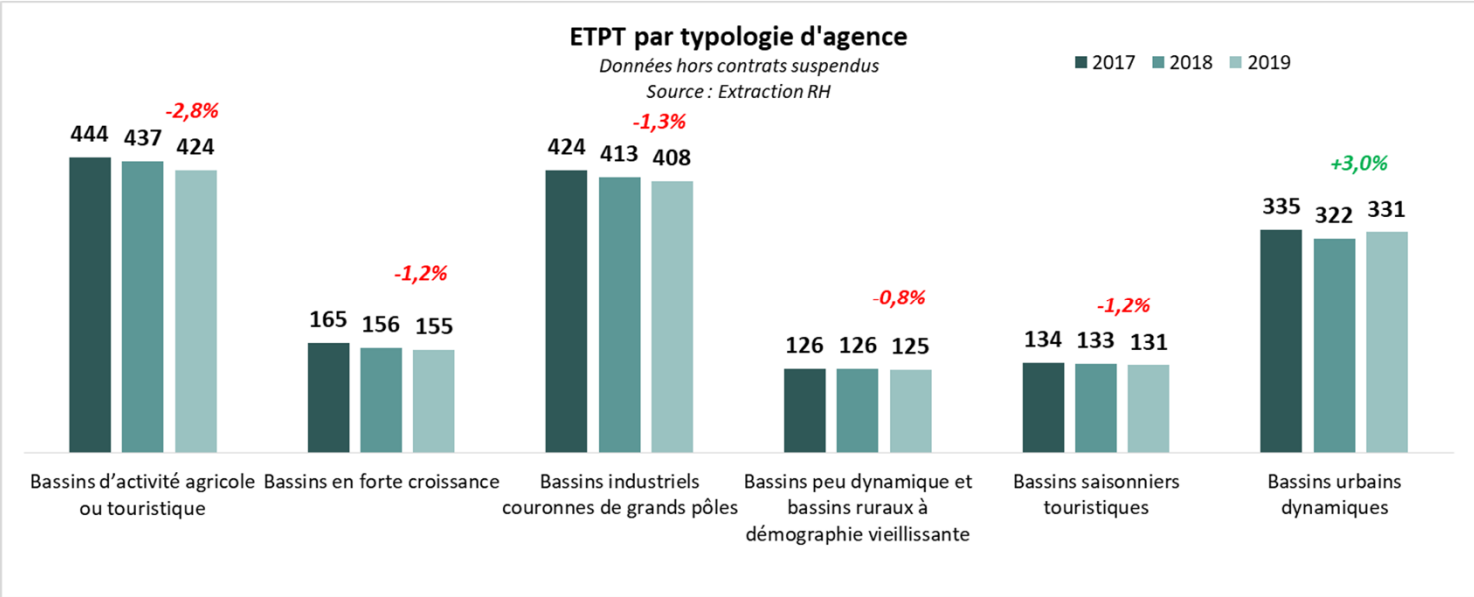
**Dans le cadre de la démarche de performance comparée, la direction de Pôle emploi a distingué 10 groupes de comparaison. Chaque groupe correspondant à un bassin d'emploi intégrant des agences comparables entre elles. Ces groupes sont présentés en annexe. 7 bassins ressortent de la région Bretagne. Nous avons fait le choix de regrouper les bassins 3 et 6 qui regroupaient peu d'agences et paraissaient comparables.*



En 2019, la réduction d'ETPT CDI a touché plus fortement les bassins d'activité agricole ou touristique

Evolution des effectifs en ETP et ETPT par contrat *Source : Extraction RH, Hors contrats supendus*	Evol ETP 18-19	Evol ETPT 18-19
Bassins d'activité agricole ou touristique	***+15***	***-12***
CDI	*+7*	*-7*
CDD	*+8*	*-1*
CAP	*+1*	*-6*
CAE	*0*	*+0*
Bassins en forte croissance	***+5***	***-2***
CDI	*+6*	*-3*
CDD	*0*	*+2*
CAP	*-1*	*-0*
CAE	*0*	*-0*
Bassins industriels couronnes de grands pôles	***+6***	***-5***
CDI	*+5*	*-2*
CDD	*+4*	*-0*
CAP	*-1*	*-3*
CAE	*-1*	*+0*
Bassins peu dynamiques et bassins ruraux à démographie vieillissante	***+4***	***-1***
CDI	*-4*	*-2*
CDD	*+8*	*+3*
CAP	*+1*	*-2*
CAE	*0*	*+0*
Bassins saisonniers touristiques	***+5***	***-2***
CDI	*-0*	*+1*
CDD	*+5*	*-1*
CAE	*0*	*-2*
Bassins urbains dynamiques	***+6***	***+10***
CDI	*+1*	*+10*
CDD	*+6*	*+2*
CAP	*-1*	*-1*
CAE		*-1*

- **La baisse des effectifs CDI en ETPT n'est pas uniforme selon la typologie des agences.** Elle a touché plus fortement deux types de bassins :
  - le bassin d'activité agricole ou touristique ;
  - les bassins industriels couronnes de grands pôles.
- Dans le même temps, les bassins urbains dynamiques ont été dotés en CDI supplémentaires.
- Ces tendances plus précises sont donc à mettre en lien avec les résultats de la page précédente par DT qui concentrent chacunes des proportions plus ou moins fortes de ces types d'agence, expliquant donc leur résultat.



Un renforcement des effectifs de conseiller(e) emploi et de conseiller(e) en GDD, une réduction d'effectif qui concerne notamment les chargé(e)s d'accueil

- La hausse des effectifs actifs (ETP) en CDI constaté précédemment est portée par la hausse des effectifs de conseiller(e) et de responsable d'équipe.
- En parallèle, **les postes de chargé(e) d'accueil sont en repli, en lien avec la rénovation de l'accueil téléphonique, diminuant l'activité de la DPSR.**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Principaux métiers - ETP CDI			
	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Conseiller(E) Emploi	935	945	*+1,1%*	*+10*
Conseiller(E) En Gdd	281	291	*+3,4%*	*+10*
Responsable D'equipe	114	118	*+4,0%*	*+5*
Gestionnaire Appui	95	89	*-6,4%*	*-6*
Referent(E) Metiers	67	63	*-6,1%*	*-4*
Psychologue Du Travail	41	41	*-0,0%*	*0*
Directeur (Trice) D'agence	40	36	*-10,0%*	*-4*
Charge(E) Accueil/Informa	45	35	*-23,1%*	*-10*
Directeur(Trice) Adj Agenc	25	25	*-1,6%*	*-0*
Charge(E) De Mission	18	22	*+17,5%*	*+3*
Responsable De Service	18	20	*+11,7%*	*+2*
Gestionnaire Contentieux	15	17	*+13,2%*	*+2*
Charg.Concept./Integratio	17	14	*-15,1%*	*-3*
Conseiller(E) Mrs	14	13	*-5,7%*	*-1*
Charge(E) Gestion Adm. - F	10	10	*+2,1%*	*+0*
Autres	*139*	*138*	*-0,9%*	*-1*
Total général	**1874**	**1877**	***+0,1%***	***+2***

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Statut public - métiers	
	2018	2019
Conseiller(E) Emploi	143	142
Gestionnaire Appui	26	26
Conseiller(E) En Gdd	3	4
Autre métier	15	15
Statuts publics	**187**	**187**

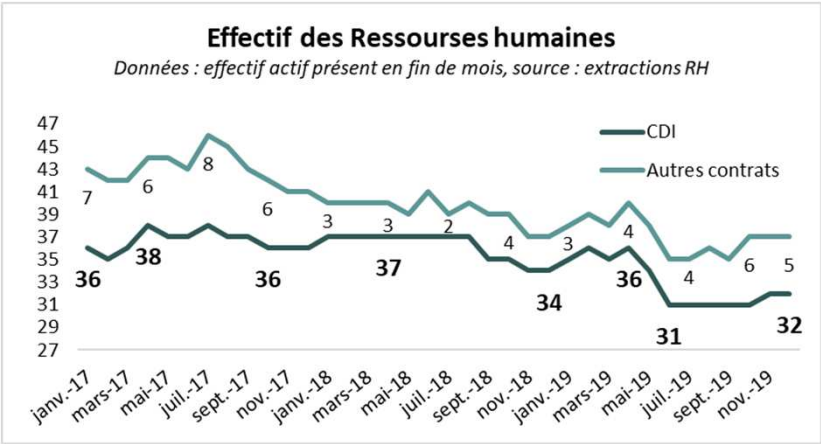
Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Statut public - métiers	
	2018	2019
Statuts publics	**100%**	**100%**
Conseiller(E) Emploi	76%	76%
Gestionnaire Appui	14%	14%
Conseiller(E) En Gdd	2%	2%

Focus Ressources humaines : au sein de la DR, la direction des ressources humaines a vu ses effectifs se réduire entre 2017 et 2019

Evolution des effectifs du service Ressources humaines					
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	2017	2018	2019	% 17-19	Δ 17-19
ETP	38,3	35,6	35,4	*-7,6%*	*-2,9*
ETPT	34,7	34,5	31,3	*-9,8%*	*-3,4*
Effectif	41	37	37	*-9,8%*	*-4,0*

Evolution des ETP du service Ressources humaines					
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	2017	2018	2019	Evol. 17-19 ETP	Evol. 17-19 ETPT
RESSOURCES HUMAINES	**34,7**	**34,5**	**31,3**	*-3,4*	*-2,9*
RH GESTION ET ADM DU PERSONNEL	10,7	10,5	10,1	*-0,6*	*+0,3*
RH QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	4,1	4,5	4,6	*+0,5*	*+0,2*
RH GEST RESSOURCES HUMAINES	4,5	3,5	4,6	*+0,1*	*+2,0*
RH RELATIONS SOCIALES	4,7	4,8	4,2	*-0,5*	*0,0*
RH FORMATION	5,3	5,7	3,4	*-1,9*	*-4,7*
RH DEVELOPPEMENT MANAGERIAL	0,9	1,0	1,7	*+0,8*	*+0,9*
RH MANAGEMENT	2,9	2,9	1,6	*-1,3*	*-1,9*
RH PILOTAGE DONNEES SOCIALES	1,0	1,0	1,0	*0,0*	*0,0*
SRE COMMUNICATION			0,1	*+0,1*	*+0,8*
OPE PILOTAGE	0,2				
ACCOMPAGNEMENT RENFORCE	0,2				
RESEAU	0,1				
MANAGEMENT RESEAU		0,7			

- En 2017, la direction des ressources humaines a été réorganisée, réattribuant des activités réalisées par le secrétariat général de la DRH au sein de différents services : cette réorganisation a ainsi réduit le nombre de services de 6 à 3 en fusionnant notamment les services « conditions de travail » et « diversité et relations sociales » d'une part, et les équipes « recrutement, mobilité » et « carrière formation GPEC » d'autre part. Selon la Direction cette réorganisation a été réalisée à iso effectif et n'a pas eu d'effet sur les effectifs.
- **Toutefois nous notons dans le même temps une réduction des effectifs CDI sur la période**, et notamment en 2019 qui s'explique selon la Direction par :
  - La volonté d'atteindre une cible en cohérence avec les recommandations nationales ;
  - Favoriser les remplacements de départs du réseau, plutôt qu'à la DR.



Un renforcement de l'effectif maîtrise, une hausse du collège employés portée par les CDD

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Principaux métiers par CSP - ETP CDI			
	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Employés	**687**	**687**	*+0,0%*	*+0*
Conseiller(E) Emploi	495	510	*+2,9%*	*+14*
Conseiller(E) En Gdd	83	84	*+0,7%*	*+1*
Gestionnaire Appui	43	37	*-13,6%*	*-6*
Charge(E) Accueil/Infor	44	35	*-21,5%*	*-9*
Autres	*21*	*21*	*+2,9%*	*+1*
Techniciens	**483**	**484**	*+0,1%*	*+1*
Conseiller(E) Emploi	328	321	*-2,3%*	*-8*
Conseiller(E) En Gdd	89	98	*+9,8%*	*+9*
Gestionnaire Appui	38	37	*-1,8%*	*-1*
Autres	*28*	*28*	*+1,1%*	*+0*
Agents Maîtrise	**416**	**422**	*+1,4%*	*+6*
Conseiller(E) En Gdd	104	106	*+1,2%*	*+1*
Conseiller(E) Emploi	96	99	*+3,4%*	*+3*
Responsable D'equipe	78	83	*+6,6%*	*+5*
Referent(E) Metiers	59	56	*-5,2%*	*-3*
Gestionnaire Appui	12	13	*+6,8%*	*+1*
Autres	*67*	*65*	*-2,5%*	*-2*
Cadres	**288**	**284**	*-1,4%*	*-4*
Psychologue Du Travail	41	41	*-0,0%*	*0*
Directeur (Trice) D'agen	40	36	*-10,0%*	*-4*
Responsable D'equipe	36	36	*-1,7%*	*-1*
Directeur(Trice) Adj Age	25	25	*-1,6%*	*-0*
Responsable De Service	18	20	*+11,7%*	*+2*
Charge(E) De Mission	15	18	*+21,2%*	*+3*
Conseiller(E) Emploi	16	16	*+1,9%*	*+0*
Charg.Concept./Integra	13	12	*-11,5%*	*-2*
Autres	*84*	*81*	*-3,7%*	*-3*
Total général	**1 874**	**1 877**	***+0,1%***	***+2***

- Le nombre de CDI au statut d'employé est resté stable en 2019 : la hausse des conseiller(e)s emploi et conseiller(e)s en GDD ayant compensé le repli des effectifs de chargé(e) d'accueil. **La hausse des ETP « employé(e)s » est largement portée par les recrutements CDD.** Au total, la catégorie « employé(e) et technicien(ne)s » représente un peu moins des deux tiers de la population.
- L'effectif CDI d'agent(e)s de maîtrise a augmenté en 2019 en lien avec le renforcement du nombre de responsables d'équipe. Toutefois, leur part dans l'effectif est en net repli avec un recul de leur nombre intervenu en 2018.
- **Il s'avère que ce recul est à mettre en lien avec la hausse du nombre de cadres dont le poids représente dorénavant 14% des effectifs,** qui s'explique par la mise en place de la nouvelle grille de classification (transposition du coefficient 295 1 rattaché au collège maîtrise au coefficient F1, rattaché au collège cadre).

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Structure par CSP		
	2017	2018	2019
Employés et techniciens	65,6%	64,5%	65,1%
Employés	*65,6%*	*40,2%*	*41,1%*
Techniciens	*0,0%*	*24,3%*	*23,9%*
Agents Maîtrise	22,7%	20,9%	20,8%
Cadres	11,5%	14,5%	14,0%
Cadres dirigeants	0,2%	0,2%	0,1%
Total général	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	ETP par CSP				
	2017	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Employés et techniciens	1 306	1 284	1 321	*+2,9%*	*+37*
Employés	*1 306*	*799*	*835*	*+4,5%*	*+36*
Techniciens		*484*	*486*	*+0,3%*	*+2*
Agents Maîtrise	453	416	422	*+1,6%*	*+7*
Cadres	230	288	284	*-1,4%*	*-4*
Cadres dirigeants	3	3	3	*0%*	*0*
Total général	**1 992**	**1 991**	**2 031**	***+2,0%***	***+40***

Les recrutements de CDD se sont concentrés sur les métiers de conseiller emploi, en lien avec les programmes de renforcement d'effectifs prévus par Pôle emploi

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Effectif - CDD Focus métiers				
	2017	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Conseiller(E) Emploi		76,0	116,0	*+52,6%*	*+40*
Gestionnaire Appui		18,0	11,0	*-38,9%*	*-7*
Charge(E) Accueil/Information		2,0	5,0	*+150,0%*	*+3*
Assistant(E) / Secretariat		3,0	5,0	*+66,7%*	*+2*
Gestionnaire Rh		2,0	4,0	*+100,0%*	*+2*
Gestionnaire Contentieux			2,0		*+2*
Conseiller(E) En Gdd			2,0		*+2*
Gestionnaire Patrimoine Immo.		1,0	1,0	*0%*	*0*
Charge(E) De Communication			1,0		*+1*
Gestionnaire Adm. - Paie			1,0		*+1*
Comptable			1,0		*+1*
Assistant(E) Comptable		1,0		*-100,0%*	*-1*
CDD	**77,0**	**104,0**	**149,0**	***+43,3%***	***+45***

- Les effectifs CDD de conseiller(e) emploi ont doublé entre 2018 et 2019 dans le cadre du dispositif Action Recrut'. La hausse globale de l'effectif de 2%, n'est donc pas une hausse durable.
- **Cette plus forte précarisation du métier de conseiller(e) emploi touche de façon plus importante les femmes**. En effet, on observe une légère surreprésentation de femmes en CDD (87%) par rapport aux CDI (83%).

Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Effectif - CDD Focus tranche d'âge		
	2017	2018	2019
Moins de 25 ans	5,2%	13,5%	6,0%
25 à 29 ans	26,0%	27,9%	14,8%
30 à 34 ans	15,6%	9,6%	18,1%
35 à 39 ans	9,1%	13,5%	26,2%
40 à 44 ans	16,9%	19,2%	16,8%
45 à 49 ans	11,7%	11,5%	7,4%
50 à 54 ans	13,0%	3,8%	6,0%
55 à 59 ans	1,3%	1,0%	3,4%
60 ans et plus	1,3%	0,0%	1,3%
Total général	**100%**	**100%**	**100%**

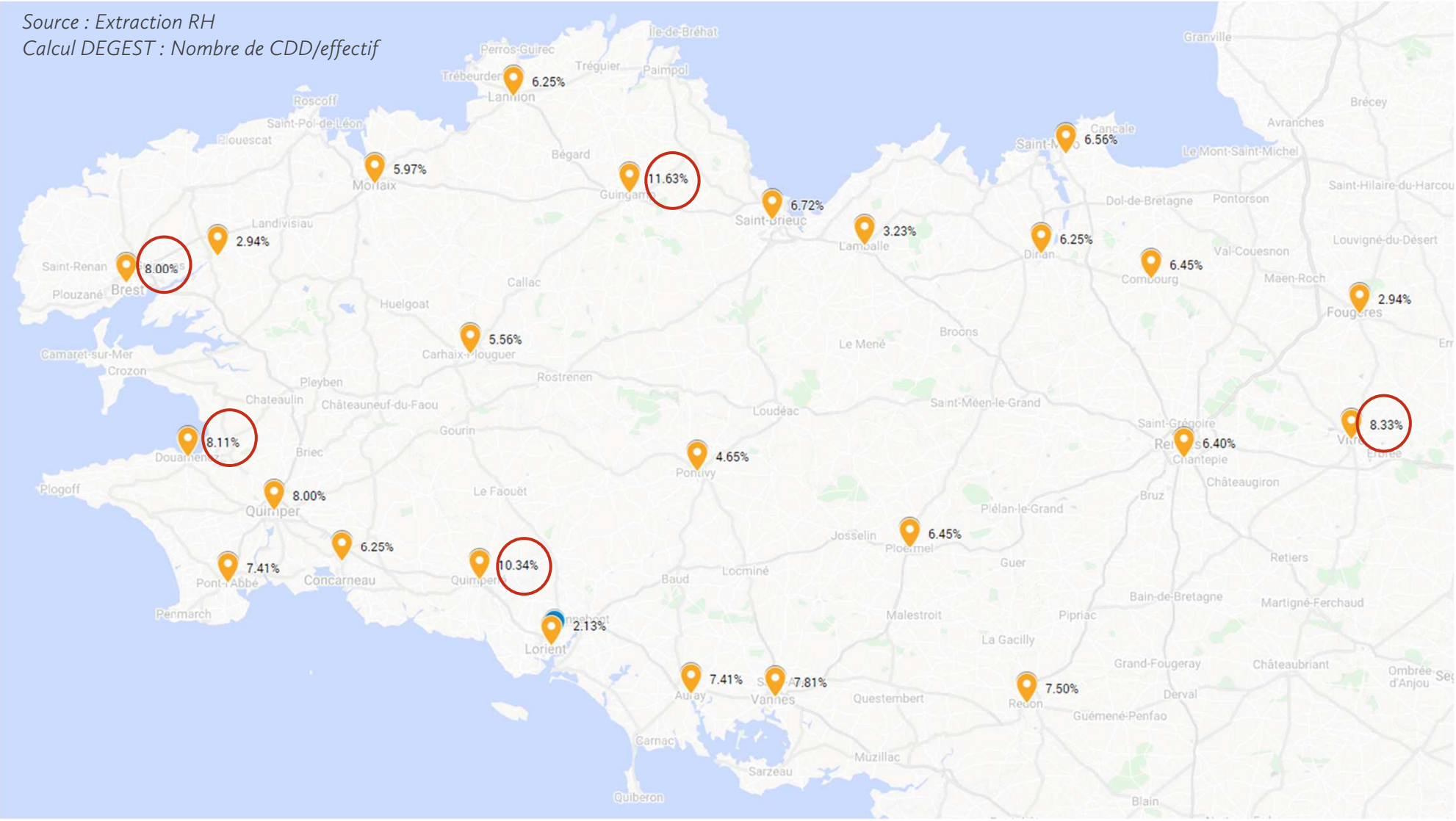
Source : Extraction RH, effectifs au 31/12	Répartition F/H par contrat du métier de conseiller emploi			
	2018	2019	% en 2018	% en 2019
Conseiller(E) Emploi	**1 110**	**1 162**		
CDI	**1034**	**1046**	**100%**	**100%**
Femmes	855	873	83%	83%
Hommes	179	173	17%	17%
CDD	**76**	**116**	**100%**	**100%**
Femmes	64	101	84%	87%
Hommes	12	15	16%	13%

Focus : recours aux CDD selon la DT et le bassin d'activité

EFFECTIF CDD - Focus typologie *Source : Extraction RH, Hors contrats supendus*	2017	2018	2019
Bassins d'activité agricole ou touristique	**469**	**474**	**490**
CDI	98%	95%	93%
CDD	2%	5%	7%
Bassins en forte croissance	**170**	**171**	**175**
CDI	95%	92%	92%
CDD	5%	8%	8%
Bassins industriels couronnes de grands pôles	**439**	**452**	**461**
CDI	98%	96%	95%
CDD	2%	4%	5%
Bassins peu dynamiques	**38**	**43**	**40**
CDI	100%	93%	93%
CDD	0%	7%	8%
Bassins ruraux à démographie vieillissante	**98**	**99**	**105**
CDI	97%	96%	89%
CDD	3%	4%	11%
Bassins saisonniers touristiques	**139**	**145**	**149**
CDI	96%	97%	93%
CDD	4%	3%	7%
Bassins urbains dynamiques	**346**	**363**	**375**
CDI	96%	95%	94%
CDD	4%	5%	6%

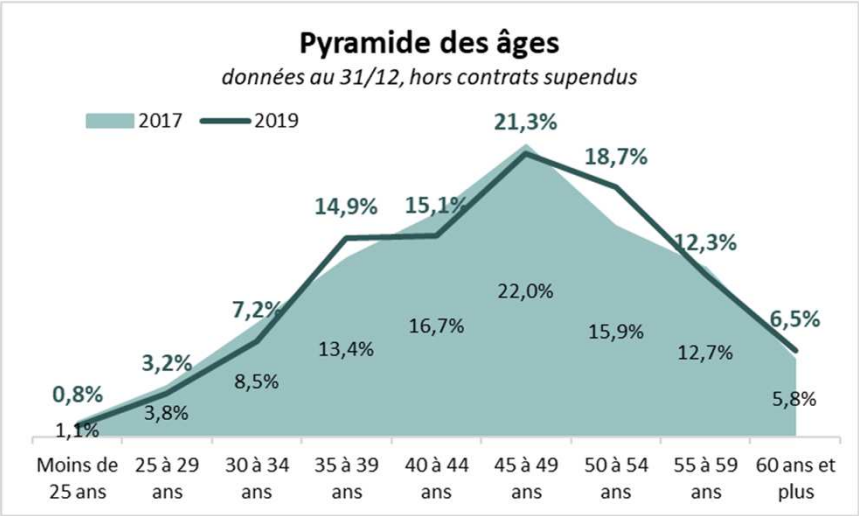
DT Effectif par contrat *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	**315**	**316**	**332**
CDI	97%	97%	92%
CDD	3%	3%	8%
DT FINISTERE	**511**	**519**	**536**
CDI	97%	94%	93%
CDD	3%	6%	7%
DT ILLE ET VILAINE	**558**	**581**	**595**
CDI	97%	95%	94%
CDD	3%	5%	6%
DT MORBIHAN	**399**	**409**	**408**
CDI	97%	94%	94%
CDD	3%	6%	6%
DR	**185**	**178**	**181**
CDI	96%	97%	94%
CDD	4%	3%	6%
DPSR	**142**	**142**	**142**
CDI	88%	94%	90%
CDD	12%	6%	10%
Total général	**2 110**	**2 145**	**2 194**

Cartographie : taux de CDD par agence

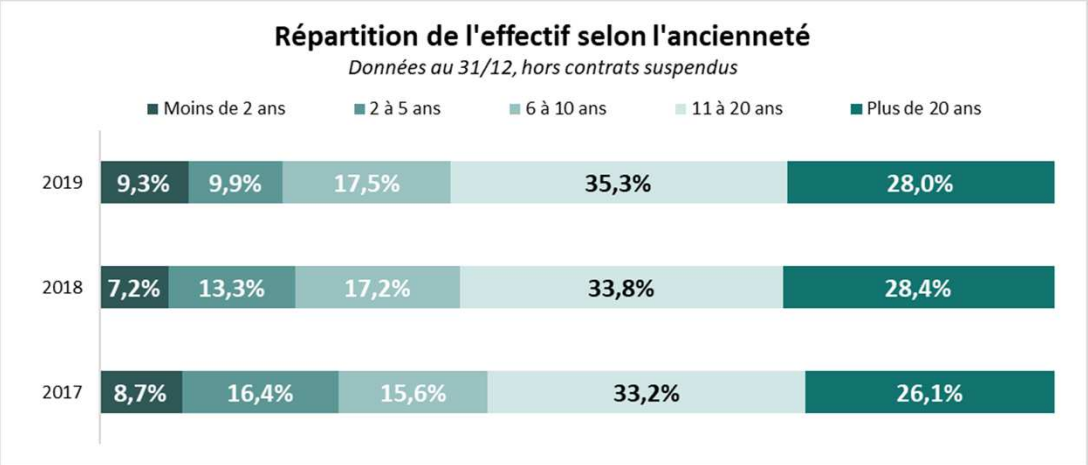


Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Age et ancienneté moyens		
	2017	2018	2019
Age moyen	46,0	46,2	46,5
Ancienneté moyenne	14,4	14,9	14,8

Un léger vieillissement de l'effectif



- L'âge moyen des agent(e)s de Pôle emploi Bretagne augmente progressivement depuis 2017. En parallèle, l'ancienneté est stable du fait notamment de nombreux recrutements de CDD réalisés en 2019, augmentant sensiblement la part d'agent(e)s ayant moins de 2 ans d'ancienneté.
- **On peut supposer que la forte attractivité de la région a un impact direct sur la pyramide des âges et des anciennetés** : les recrutements, bien qu'en baisse globale, se réalisent sur des personnes déjà expérimentées et relativement âgées.



Source : Extraction RH, effectifs au 31/12, hors contrats suspendus	Focus- Statut public tranche d'âge		
	2017	2018	2019
30 à 34 ans	1,1%	0,5%	0,0%
35 à 39 ans	9,6%	7,0%	5,9%
40 à 44 ans	17,1%	18,2%	15,0%
45 à 49 ans	25,1%	24,1%	22,5%
50 à 54 ans	23,0%	23,5%	25,7%
55 à 59 ans	18,7%	21,9%	23,5%
60 ans et plus	5,3%	4,8%	7,5%
Statuts publics	**187**	**187**	**187**

V. Analyse des promotions et rémunérations

La campagne de promotion 2019 est marquée par une hausse des promotions des collèges maîtrise et cadre au détriment du collège exécution

Nombre de promotions réalisées par CSP			
Source : RSC	2017	2018	2019
Employés	328	299	170
Techniciens		3	118
Agents de maîtrise	46	51	58
Cadres	23	18	59
Agents de droit public	3		1
Total	**400**	**371**	**406**

Durée moyenne dans un coefficient		
Source : RSC	2018	2019
Privé	3,8 ans	3,6 ans
public	12,1 ans	13,1 ans

- **L'absence d'extraction concernant les promotions ne nous permet pas de réaliser d'analyse détaillée des promotions sur la période 2017-2019,** marquée notamment par les changements de classification intervenus en juillet 2018. Notre analyse est réalisée à partir des données présentées dans les documents légaux.
- **La campagne de promotion 2019 est marquée par une importante hausse du nombre de promotion des cadres** : les promotions ont triplé entre 2017 et 2019 pour cette cohorte.
- **En parallèle, les promotions des employé(e)s et technicien(ne)s sont en repli** passant de 328 promotions en 2017 à 288.
- **Le nombre de promotions des agent(e)s de maîtrise a légèrement augmenté.**

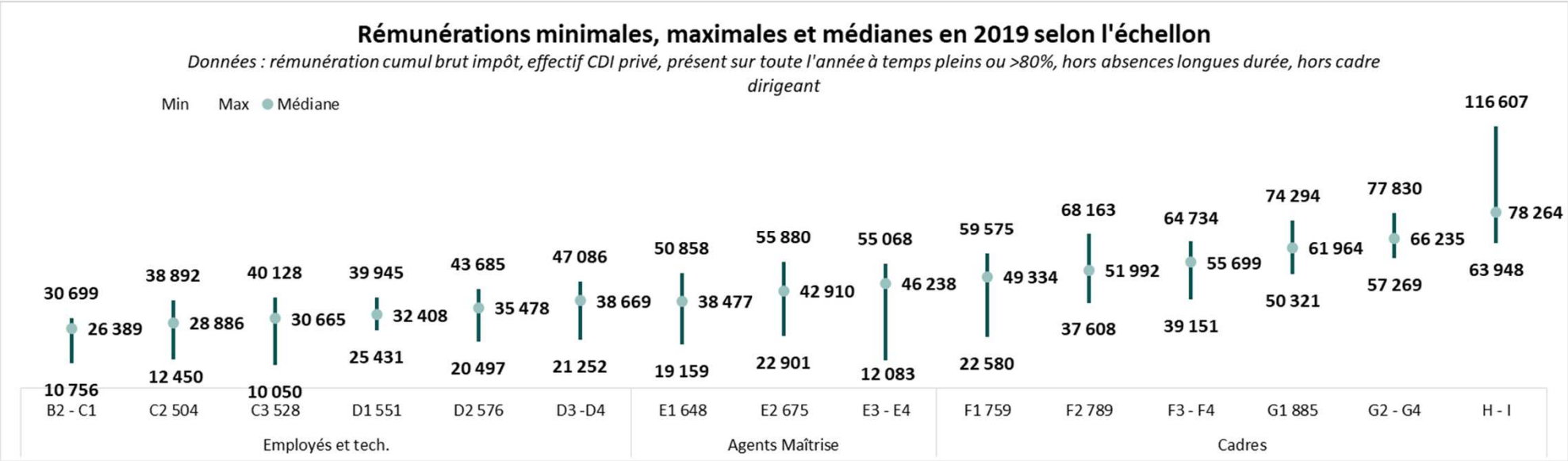
Durée moyenne dans un coefficient - agents de droit privé				
Source : RSC		2017	2018	2019
Employés	Femmes	3,1 ans	2,3 ans	2,5 ans
	Hommes	3,7 ans	2,3 ans	2,2 ans
Techniciens	Femmes		3,7 ans	3,3 ans
	Hommes		3,7 ans	3,6 ans
Agents de maîtrise	Femmes	5,3 ans	5,1 ans	5,1 ans
	Hommes	5,2 ans	5,6 ans	5,3 ans
Cadres	Femmes	4,7 ans	4,6 ans	4,2 ans
	Hommes	6,7 ans	6,2 ans	5,7 ans
Total	Femmes	3,7 ans	3,5 ans	3,4 ans
	Femmes	4,9 ans	4,6 ans	4,4 ans

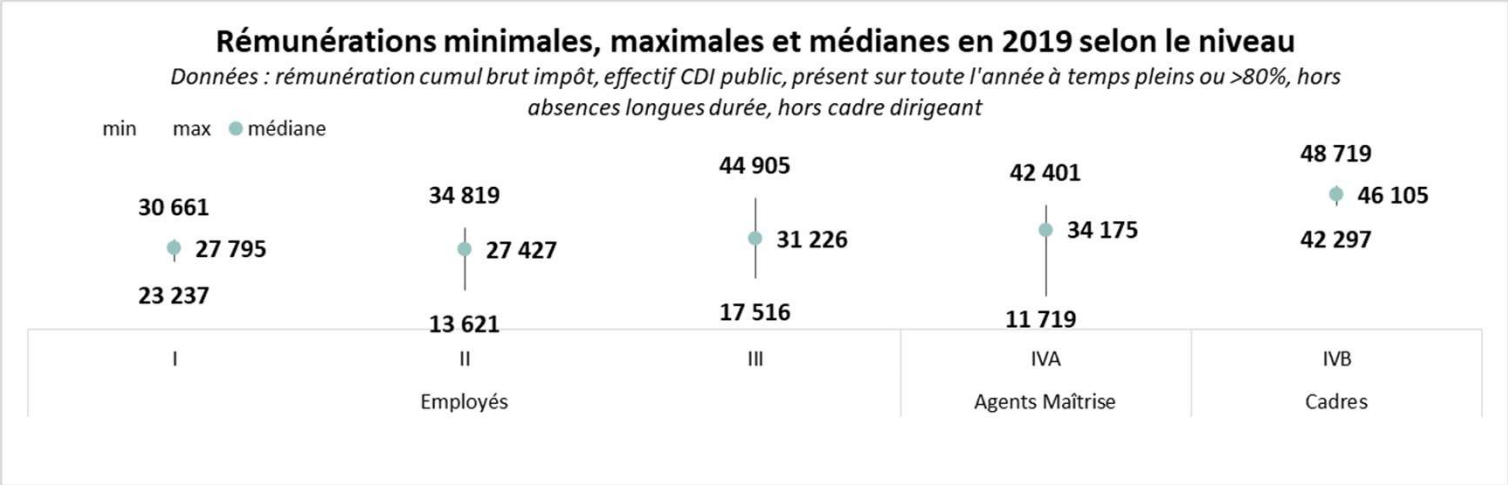
Durée moyenne dans un coefficient - agents de droit public				
Source : RSC		2017	2018	2019
Niveau I	Femmes	13 ans	13,9 ans	12,7 ans
	Hommes	14 ans	15 ans	16 ans
Niveau II	Femmes	12,2 ans	13,1 ans	14,1 ans
	Hommes	12,3 ans	13,2 ans	14,1 ans
Niveau III	Femmes	8,7 ans	9,5 ans	10,4 ans
	Hommes	9,3 ans	9,8 ans	10,8 ans
Niveau >III	Femmes	8,4 ans	9,5 ans	10,5 ans
	Hommes	9,8 ans	10,8 ans	11,8 ans
Total	Femmes	11,2 ans	12,1 ans	12,9 ans
	Hommes	11,3 ans	12,1 ans	13,1 ans

Analyse des rémunérations : note méthodologique

- Les analyses de rémunération se basent sur une cohorte de 1645 agent(e)s en 2018 et 1635 agent(e)s en 2019. Seul(e)s ont été retenu(e)s :
  - Les agent(e)s présent(e)s toute l'année,
  - Les agent(e)s dont le temps de présence est supérieur à 0,8 ETP,
  - Les agent(e)s absent(e)s pour maladie moins de 25% du temps,
  - Les agent(e)s dont le contrat a été suspendu ont été retiré(e)s.
- Malgré ces différents tris, nous constatons des rémunérations totales particulièrement basses sur certains échelons que nous ne pouvons expliquer.
- Dans les analyses par cohorte : nous avons fait le choix de regrouper les cohortes faisant apparaitre moins de 5 agent(e)s (analyse par échelon ou par métier).
- L'ensemble de ces tableaux doivent être lus avec précaution.

Une progression linéaire des salaires selon les échelons, renforcée par la nouvelle grille de classification supprimant les plages de chevauchement de certains échelons de l'ancienne grille





Une hausse globale du revenu médian, mais des écarts de salaire qui se creusent légèrement chez les agent(e)s de droit public

Evolution du revenu - Agents droit privé			
Source : Extraction RH	**2018**	**2019**	***Evol.***
Moyenne	37 952 €	38 019 €	*+0,2%*
Médiane	35 096 €	35 534 €	*+1,2%*
Ratio moy coef+/moy coef-	*3,2*	*2,6*	*-19,5%*
Ratio méd. coef+ / méd. coef-	*3,1*	*3,0*	*-3,5%*

Evolution du revenu selon la CSP - Agents de droit privé				
Source : Extraction RH		**2018**	**2019**	***Evol.***
Employés	Moyenne	30 776 €	31 051 €	*+0,9%*
	Médiane	30 093 €	30 365 €	*+0,9%*
	Ratio moy coef+/moy coef-	*1,5*	*1,5*	*-1,7%*
Agents de Maîtrise	Moyenne	42 161 €	42 382 €	*+0,5%*
	Médiane	42 635 €	42 931 €	*+0,7%*
	Ratio moy coef+/moy coef-	*1,3*	*1,2*	*-6,9%*
Cadres	Moyenne	57 672 €	57 391 €	*-0,5%*
	Médiane	55 512 €	56 503 €	*+1,8%*
	Ratio moy coef+/moy coef-	*1,7*	*1,7*	*0%*

Evolution du revenu - Agents droit public			
Source : Extraction RH	**2018**	**2019**	***Evol.***
Moyenne	27 468 €	28 276 €	*2,9%*
Médiane	27 985 €	28 421 €	*1,6%*
Ratio moy niv+/moy niv-	1,9	1,8	*-4,2%*
Ratio méd. niv+ / méd. niv-	1,7	1,9	*7,3%*

- **Entre 2018 et 2019 le revenu médian des agent(e)s de droit privé a augmenté de +1,2%.** Le ratio entre le revenu médian du plus grand échelon et du plus petit échelon a diminué de -3,5%. Cette tendance se retrouve également sur le revenu moyen, laissant supposer une légère réduction des écarts de salaire.
- *A contrario*, chez les agent(e)s de droit public, le ratio entre le revenu médian du plus grand niveau et du plus petit niveau est en hausse, laissant supposer une hausse des écarts de salaire.

Evolution du revenu selon la CSP - Agents de droit public				
Source : Extraction RH		**2018**	**2019**	***Evol.***
Employés	Moyenne	26 598 €	27 446 €	*+3,2%*
	Médiane	28 110 €	28 110 €	*0%*
	Ratio moy niv+/moy niv-	*1,2*	*1,1*	*-5,4%*
Agents de Maîtrise	Moyenne	33 481 €	32 462 €	*-3,0%*
	Médiane	33 974 €	34 175 €	*+0,6%*
Cadres	Moyenne	45 516 €	46 780 €	*+2,8%*
	Médiane	45 478 €	48 036 €	*+5,6%*
	Ratio moy niv+/moy niv-	*1,1*	*1,1*	*+0,1%*

Données : Rémunération cumul brut impoôt annuel, effectif CDI public, présent sur toute l'année à temps pleins ou >80%, hors absences longues durée, hors départs à la retraite

Pour une même CSP et une ancienneté équivalente, les écarts entre les agent(e)s de droit privé et ceux de droit public sont compris entre 6% et 28%

Revenus moyens des agents de droit privé et public par CSP - Focus ancienneté			
Source : Extraction RH	**Privé**	**Public**	***Ecart %***
Employés et tech.	**31 051 €**	**27 446 €**	***-12%***
Moins de 10 ans	27 998 €		
11 à 20 ans	33 174 €	26 817 €	*-19%*
Plus de 20 ans	38 863 €	28 919 €	*-26%*
Agents Maîtrise	**42 382 €**	**32 462 €**	***-23%***
Moins de 10 ans	37 289 €		
11 à 20 ans	41 184 €	29 526 €	*-28%*
Plus de 20 ans	44 341 €	36 132 €	*-19%*
Cadres	**57 391 €**	**46 780 €**	***-18%***
Moins de 10 ans	43 793 €		
11 à 20 ans	54 183 €	50 671 €	*-6%*
Plus de 20 ans	59 676 €	45 807 €	*-23%*

Revenus moyens des agents de droit privé et public par CSP - Focus principaux métiers			
Source : Extraction RH	**Privé**	**Public**	***Ecart %***
Employés	**31 051 €**	**27 446 €**	***-12%***
Conseiller(E) Emploi	30 760 €	27 715 €	*-10%*
Gestionnaire Appui	31 873 €	26 805 €	*-16%*
Conseiller(E) En Gdd	34 403 €	28 911 €	*-16%*
Agents Maîtrise	**42 382 €**	**32 462 €**	***-23%***
Conseiller(E) Emploi	41 756 €	29 549 €	*-29%*
Cadres	**57 391 €**	**46 780 €**	***-18%***
Charge(E) De Mission	64 031 €	49 354 €	*-23%*

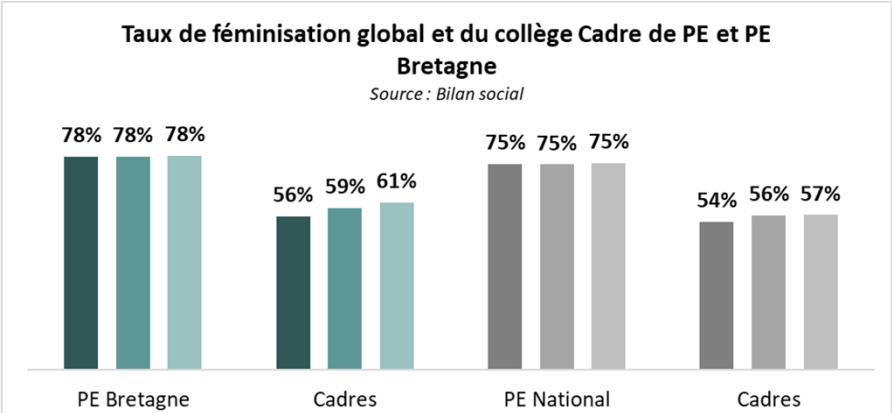
VI. Analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

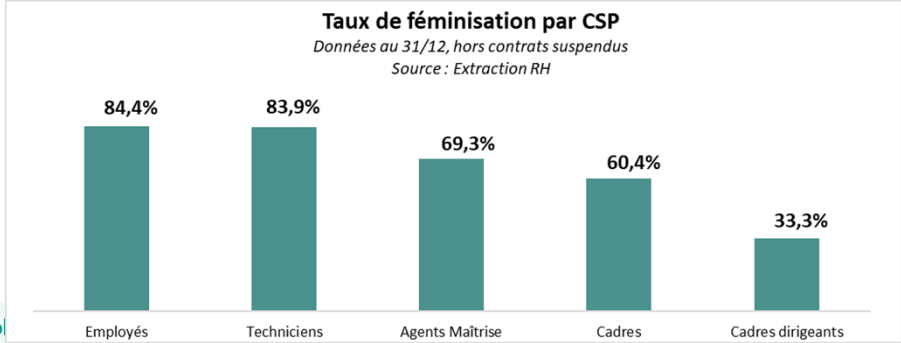
Le taux de féminisation de l'établissement PE Bretagne est stable, la part de femmes cadres est en hausse continue depuis 2017

Effectif selon le genre *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus*	2017	2018	2019	*Evol 18-19*	*Evol eff. 18-19*
Femmes	1 699	1 666	1 715	*+2,9%*	*+49*
Hommes	494	494	489	*-1,0%*	*-5*
Total général	**2 193**	**2 160**	**2 204**	***+2,0%***	***+44***

Effectif par type de contrat *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus*	2017	2018	2019	*Evol 18-19*	*Evol eff. 18-19*
CDI	**2 033**	**2 041**	**2 045**	***+0%***	***+4***
Femmes	1 557	1 570	1 580	*+0,6%*	*+10*
Hommes	476	471	465	*-1,3%*	*-6*
CDD	**77**	**104**	**149**	***+43%***	***+45***
Femmes	71	86	129	*+50,0%*	*+43*
Hommes	6	18	20	*+11,1%*	*+2*
Autres contrats	**83**	**15**	**10**	***-33%***	***-5***
Femmes	71	10	6	*-40,0%*	*-4*
Hommes	12	5	4	*-20,0%*	*-1*

- Le taux de féminisation de Pôle emploi Bretagne est de 78% et stable depuis 2017. La hausse des effectifs constatée en 2019 est tirée par l'effectif féminin en CDD qui progresse de +50%.
- Le taux de féminisation du collège cadre est de 61% en 2019 : il a progressé de 5 points depuis 2017, une hausse plus forte qu'au national où la proportion de femmes cadres est de 57%.
- **Même s'il y a majoritairement des femmes cadres au sein de PE Bretagne, et que leur part est en hausse constante, on ne peut que constater qu'elles restent sous-représentées dans ce collège par rapport à leur proportion globale.** *A contrario,* elles sont surreprésentées dans les collèges employé et technicien.





Malgré la hausse du taux de féminisation des cadres, les femmes restent sous représentées dans les niveaux les plus élevés : elles se heurtent à un plafond de verre à partir du niveau G (1/2)

Répartition femmes / hommes par niveau *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus et agents publics*	Femmes	Hommes	Eff. Total 2019
Niveau A	71,4%	28,6%	7
Niveau B	89,7%	10,3%	29
Niveau C	86,6%	13,4%	696
Niveau D	83,9%	16,1%	541
Niveau E	69,0%	31,0%	448
Niveau F	70,8%	29,2%	185
Niveau G	42,3%	57,7%	78
Niveau H	56,0%	44,0%	25
Niveau I	40,0%	60,0%	5
Total agents droit privé	78,3%	21,7%	2 014

Répartition des femmes et des hommes dans les niveaux *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus et agents publics*	Femmes	Hommes	Eff. Total 2019
Niveau A	0,3%	0,5%	7
Niveau B	1,6%	0,7%	29
Niveau C	38,2%	21,3%	696
Niveau D	28,8%	19,9%	541
Niveau E	19,6%	31,8%	448
Niveau F	8,3%	12,4%	185
Niveau G	2,1%	10,3%	78
Niveau H	0,9%	2,5%	25
Niveau I	0,1%	0,7%	5
Total agents droit privé	100%	100%	2 014

- **On note une inégale répartition des femmes et des hommes selon les niveaux**, ce constat s'observe notamment chez les agent(e)s de droit privé. En effet, 86,6% de l'effectif féminin se répartit entre les niveaux C et E dont la moitié au niveau C (38,2% de l'effectif féminin). Alors que 73% des hommes se concentrent sur ces mêmes niveaux, mais la majorité d'entre eux se situent au niveau E (31,8% de l'effectif masculin).
- En terme de répartition femmes/hommes dans chaque niveau, les femmes sont très majoritaires dans les niveaux A à F, cette répartition se rapproche du taux de féminisation global. En revanche, on note une coupure importante à partir du niveau G, où la proportion d'hommes est plus importante. **Ce contraste, appelé « plafond de verre » reflète les inégalités d'accès répétées et cumulatives rencontrées par les femmes au cours de leur carrière professionnelle.**
- Le détail de la répartition des femmes et des hommes par niveau selon les classes d'ancienneté, présenté dans la page suivante, montre que ces inégalités ne proviennent pas des différences d'ancienneté : **au sein de chaque classe, on remarque une sous-représentation des femmes dans les niveaux élevés et une sous-représentation dans les niveaux inférieurs.**

Répartition des femmes et des hommes dans les niveaux *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus et agents privés*	Femmes	Hommes	Eff. Total 2019
Niveau I	5,1%	4,0%	9
Niveau II	63,5%	56,0%	115
Niveau III	24,8%	26,0%	47
Niveau IVA	6,6%	4,0%	11
Niveau IVB	0,0%	8,0%	4
Niveau VA	0,0%	2,0%	1
Total agents droit public	100,0%	100,0%	187

Répartition femmes/homme par niveau *Source : Extraction RH, hors contrats suspendus et agents privés*	Femmes	Hommes	Eff. Total 2019
Niveau I	77,8%	22,2%	9
Niveau II	75,7%	24,3%	115
Niveau III	72,3%	27,7%	47
Niveau IVA	81,8%	18,2%	11
Niveau IVB	0,0%	100,0%	4
Niveau VA	0,0%	100,0%	1
Total agents droit public	73,3%	26,7%	187

Malgré la hausse du taux de féminisation des cadres, les femmes restent sous représentées dans les niveaux les plus élevés : elles se heurtent à un plafond de verre à partir du niveau G (2/2)

Répartition femmes / hommes par niveau ancienneté			
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	Femmes	Hommes	Ecart en pts
Moins de 2 ans	**11%**	**7%**	**4 pts**
A	3%	6%	-4 pts
B	13%	3%	10 pts
C	80%	81%	0 pt
D	1%	6%	-6 pts
E	1%	0%	1 pt
F	2%	0%	2 pts
G	0%	3%	-3 pts
2 à 5 ans	**12%**	**8%**	**4 pts**
B	2%	6%	-4 pts
C	92%	82%	10 pts
D	2%	6%	-4 pts
E	1%	3%	-2 pts
F	2%	3%	-1 pt
G	1%	0%	1 pt
6 à 10 ans	**21%**	**12%**	**9 pts**
C	77%	62%	16 pts
D	14%	19%	-5 pts
E	8%	15%	-7 pts
F	1%	0%	1 pt
G	0%	2%	-2 pts
H	0%	2%	-2 pts

Répartition femmes / hommes par niveau ancienneté			
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	Femmes	Hommes	Ecart en pts
11 à 20 ans	**33%**	**31%**	**1 pt**
C	6%	5%	1 pt
D	58%	38%	20 pts
E	23%	41%	-17 pts
F	10%	9%	1 pt
G	2%	7%	-5 pts
H	1%	0%	1 pt
I	0%	1%	-1 pt
Plus de 20 ans	**24%**	**42%**	**-18 pts**
C	2%	1%	1 pt
D	28%	11%	16 pts
E	42%	40%	2 pts
F	19%	22%	-4 pts
G	6%	19%	-12 pts
H	3%	5%	-3 pts
I	0%	1%	-1 pt
Total général	**100%**	**100%**	**0 pt**

Les femmes sont surreprésentées dans les métiers démarrant au niveau B et sous-représentées dans les métiers démarrant au niveau F

Répartition femmes/hommes au sein des différents emplois				
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	Niveaux	Femmes	Hommes	Eff. Total
Emplois avec une sur-représentation des femmes				
Psychologue Du Travail	F à G	85,1%	14,9%	47
Conseiller(E) Emploi	C à E	83,8%	16,2%	1162
Charge(E) Accueil/Information	B à C	83,3%	16,7%	42
Gestionnaire Appui	B à E	82,6%	17,4%	115
Emplois avec une répartition femme-homme similaire au global				
Conseiller(E) En Gdd	C à E	77,1%	22,9%	314
Responsable D'equipe	E à G	69,7%	30,3%	122
Gestionnaire Contentieux	C à E	70,0%	30,0%	20
Emplois avec une sous-représentation des femmes d'au moins 10 points				
Directeur(Trice) Adj Agence Pe	F à G	61,5%	38,5%	26
Referent(E) Metiers	E à F	55,2%	44,8%	67
Directeur (Trice) D'agence Pe	F à G	50,0%	50,0%	36
Charge(E) De Mission	E à G	50,0%	50,0%	22
Responsable De Service	F à H	50,0%	50,0%	20

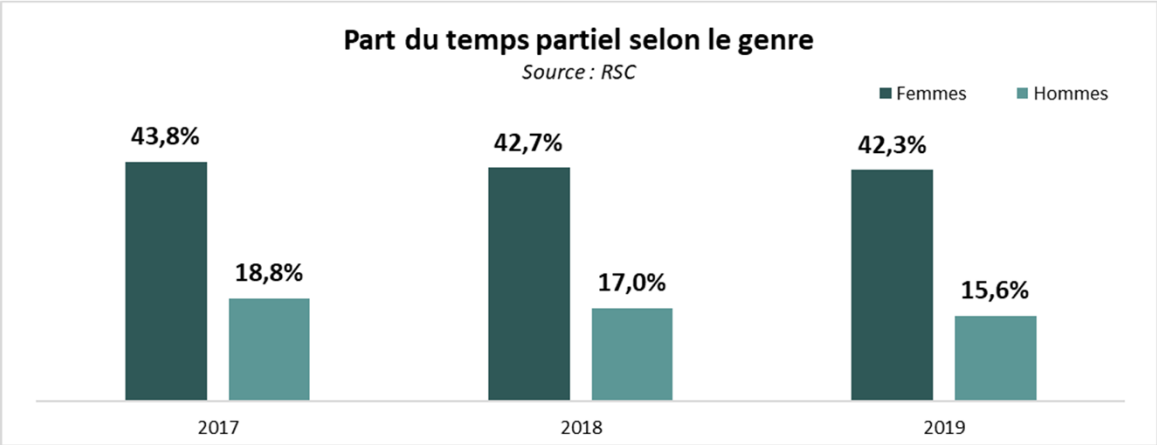
Répartition femmes / hommes sur les postes de direction			
Source : Extraction RH, hors contrats suspendus	Femmes	Hommes	Eff. Total 2019
Direct. (Direction)	0%	100%	1
Direct. Adj.(Direct)	50%	50%	2
Directeur (Trice) D'agence Pe	50%	50%	36
Directeur (Trice) Territ Deleg	75%	25%	8
Directeur(Ice)/Resp.Fonct/Dpt	67%	33%	6
Directeur(Trice) Adj Agence Pe	62%	38%	26
Directeur(Trice) Territorial	60%	40%	5
Total poste de direction	**57%**	**43%**	**84**

- L'analyse de la répartition femme/homme sur les principaux métiers permet de faire plusieurs constats :
  - Les métiers les plus féminisés démarrent au niveau B ou C, à l'exception du métier de psychologue du travail,
  - Les hommes sont surreprésentés dans les emplois de niveau F ou supérieur : la répartition femme/homme sur ces métiers est particulièrement égalitaire (50/50).
  - Les femmes sont majoritaires sur des métiers d'encadrement de premier niveau (responsable d'équipe).

- **Dans un établissement où plus de 78% de l'effectif est féminin, il convient de s'interroger sur l'accès des femmes à certains métiers, notamment d'encadrement**. En effet, au sein de Pôle emploi, la promotion à un niveau supérieur ou à des fonctions hiérarchiques supérieures entraîne une obligation de mobilité. Or, celle-ci peut parfois être bloquante pour de nombreuses femmes, du fait notamment de la répartition inégalitaire de la charge familiale au sein des couples.

Près de 42,3% des femmes ont recours au temps partiel au sein de PE Bretagne

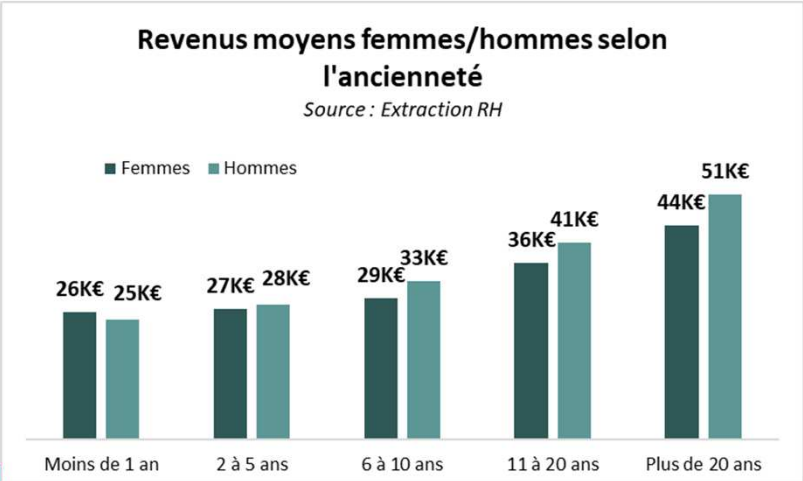
- **Le recours au temps partiel par les femmes est particulièrement important chez les femmes à PE Bretagne**, puisque près de 42,3% des femmes sont en temps partiel. Ce taux est particulièrement élevé : pour comparaison, le recours au temps partiel chez les femmes au niveau national est de 34%.
- Le temps partiel au sein de Pôle emploi est un recours choisi par les agentes ; toutefois, la forte proportion de femmes ayant recours à cet aménagement d'horaire reflète l'inégale répartition de la charge mentale et familiale dans notre société.
- Il fait également écho aux difficultés rencontrées par beaucoup de femmes en ce contexte de pandémie mondiale, qui ont été les premières touchées par le chômage, mais dont l'organisation du travail a également été fortement impactée par la mise en place du télétravail.
- En effet, une étude Ipsos* montre que le télétravail tend à pénaliser les femmes par rapport aux hommes : elles seraient 1,3 fois moins nombreuses à disposer d'un espace isolé et ont 1,5 fois plus de risque d'être interrompues lorsqu'elles travaillent. Le déséquilibre déjà existant de la charge familiale s'est également renforcé tout comme les injonctions sociales en ce qui concerne leur rôle de mère. **Ces situations pèsent fortement sur leur santé mentale, les situations d'anxiété et d'anxiété sévère sont plus importantes chez les femmes que chez les hommes.**



Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes se renforcent chez les cadres, en lien avec le plafond de verre observé à partir du niveau G

- Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes stagnent chez les employé(e)s, les hommes touchant en moyenne 4% de plus que les femmes. Cet écart est en repli chez les agent(e)s de maîtrise de 3 points, et en légère hausse chez les technicien(ne)s (+1 point) et les cadres (+2 points).
- Les écarts de salaire semblent se creuser chez les cadres, les hommes touchant 11% de plus que les femmes (en termes de revenu médian).
- Par ailleurs on constate que tous collèges confondus, les écarts de salaire se creusent avec l'ancienneté, atteignant 16% pour les plus de 20 ans : **cela traduit les différenciations des parcours de carrière, les femmes accédant moins aux postes à responsabilité.**

Revenus médians 2019 selon le genre				
Source : Extraction RH	Femmes	Hommes	Ratio H/F 2018	Ratio H/F 2019
Employés	27 596 €	28 733 €	104%	104%
Techniciens	33 130 €	35 119 €	105%	106%
Agents Maîtrise	41 003 €	43 269 €	109%	106%
Cadres	51 475 €	57 340 €	109%	111%



Revenus moyens des femmes et des hommes selon la CSP					
	Effectif		Moyenne		
Source : Extraction RH	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ratio H/F
Employés + Tech.	**827**	**143**	**30 280 €**	**32 303 €**	**107%**
Moins de 10 ans	448	73	27 627 €	28 815 €	104%
11 à 20 ans	286	51	32 183 €	34 750 €	108%
Plus de 20 ans	93	19	37 203 €	39 135 €	105%
Agents Maîtrise	**277**	**131**	**40 473 €**	**42 917 €**	**106%**
Moins de 10 ans	30	9	36 493 €	39 487 €	108%
11 à 20 ans	113	53	39 865 €	40 763 €	102%
Plus de 20 ans	134	69	41 876 €	45 019 €	108%
Cadres*	**156**	**101**	**53 202 €**	**58 190 €**	**109%**
11 à 20 ans	56	22	51 522 €	55 156 €	107%
Plus de 20 ans	92	77	55 411 €	59 000 €	106%
Total général	**1 260**	**375**	**35 358 €**	**42 983 €**	**122%**

* La cohorte de cadres ayant moins de 10 ans d'ancienneté (moins 8 agent au total) étant trop petite, nous n'avons pas présenté cette donnée.

Les écarts des salaires moyens sont principalement favorables aux hommes sur les principaux métiers

Sur les métiers de conseiller(e) emploi et conseiller(e) GDD, les écarts de salaires semblent se renforcer avec l'ancienneté

Revenus moyens et médians selon le genre des princiaux métiers						
Source : Extraction RH	Effectif		Moyenne		Mediane	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseiller(E) Emploi	662	124	31 392 €	35 407 €	57 452 €	62 685 €
Conseiller(E) En Gdd	212	65	34 145 €	39 677 €	63 725 €	79 458 €
Responsable D'equipe	79	36	42 530 €	45 384 €	80 442 €	91 549 €
Gestionnaire Appui	52	8	34 352 €	39 402 €	63 935 €	63 994 €
Referent(E) Metiers	32	28	41 057 €	44 939 €	78 979 €	84 334 €
Psychologue Du Travail	32	5	44 672 €	51 121 €	83 845 €	100 845 €
Directeur (Trice) D'agence	17	17	59 669 €	63 981 €	117 069 €	124 246 €
Charge(E) Accueil/Informa	26	6	26 793 €	26 152 €	44 973 €	47 337 €
Directeur(Trice) Adj Agenc	13	8	50 353 €	53 345 €	96 733 €	104 107 €
Charge(E) De Mission	11	9	62 390 €	52 801 €	99 199 €	91 936 €

Revenus moyens et médians selon le genre et l'ancienneté des princiaux métiers							
Source : Extraction RH	Effectif		Moyenne		Mediane		Ratio H/F
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	moyenne
Conseiller(E) Emploi	**662**	**124**	**31 392 €**	**35 407 €**	**57 452 €**	**62 685 €**	**113%**
Moins de 5 ans	133	20	26 287 €	26 931 €	29 423 €	28 414 €	102%
6 à 10 ans	195	28	28 389 €	29 893 €	47 361 €	58 255 €	105%
11 à 20 ans	229	45	33 021 €	36 194 €	61 201 €	68 730 €	110%
Plus de 20 ans	105	31	39 883 €	44 713 €	77 016 €	78 501 €	112%
Conseiller(E) En Gdd	**212**	**65**	**34 145 €**	**39 677 €**	**63 725 €**	**79 458 €**	**116%**
Moins de 5 ans	18	5	26 112 €	26 311 €	28 325 €	39 363 €	101%
6 à 10 ans	59	9	29 395 €	31 983 €	47 805 €	61 087 €	109%
11 à 20 ans	63	17	33 438 €	36 931 €	62 436 €	69 017 €	110%
Plus de 20 ans	72	34	40 663 €	45 053 €	75 244 €	88 027 €	111%
Responsable D'equipe	**79**	**36**	**42 530 €**	**45 384 €**	**80 442 €**	**91 549 €**	**107%**
Moins de 10 ans	15	5	36 652 €	39 769 €	64 956 €	77 870 €	109%
11 à 20 ans	42	14	41 806 €	43 002 €	79 754 €	81 383 €	103%
Plus de 20 ans	22	17	47 921 €	48 996 €	93 343 €	96 366 €	102%
Gestionnaire Appui	**52**	**8**	**34 352 €**	**39 402 €**	**63 935 €**	**63 994 €**	**115%**
11 à 20 ans	19	3	32 723 €	41 578 €	56 577 €	84 783 €	127%
Plus de 20 ans	25	4	37 868 €	40 247 €	70 568 €	57 698 €	106%
Referent(E) Metiers	**32**	**28**	**41 057 €**	**44 939 €**	**78 979 €**	**84 334 €**	**109%**
11 à 20 ans	22	10	39 514 €	40 865 €	73 328 €	44 010 €	103%
Plus de 20 ans	9	16	45 182 €	48 235 €	92 042 €	93 050 €	107%

VII. Analyse des indicateurs de santé au travail

Un niveau d'absence maladie représentant l'équivalent de 155,5 ETP, soit 7,6% de l'effectif

- **La santé au travail est la résultante de nombreux facteurs** : caractéristiques sociodémographiques des agent(e)s, conditions de travail, exposition aux risques et prévention mise en place, etc. Elle peut être analysée au travers de nombreux indicateurs quantitatifs (taux d'absentéisme, nombres d'accidents, etc.) et qualitatifs (bilan HSCT, rapports des médecins du travail, entretiens sur les situations de travail, analyse des accidents, etc.). Notre analyse sera cependant limitée car les données et les moyens à notre disposition le sont également. Nous nous baserons donc principalement sur l'absentéisme et l'accidentéisme, ainsi que sur les informations comprises dans le bilan HSCT.

- L'analyse de l'absentéisme, bien que complexe, est essentiel car **il peut révéler de nombreux dysfonctionnements** : mauvaise qualité du travail, remplacement à la volée des absents, retards de production, etc. Ce constat est partagé par la direction de Pôle emploi Bretagne qui suit tout particulièrement les données d'absentéisme de courte durée et a mis en place des dispositifs d'accompagnement pour le retour des agent(e)s suite à des arrêts répétitifs, et réfléchis aux problématiques organisationnelles dans certaines agences.

- Selon l'ANACT, « *il est souvent considéré* ***comme l'indice de la valeur conférée au travail par les salariés et le management****. Trop élevé, il suscite une alerte et entraîne des mesures correctives. Il importe avant tout de comprendre comment l'absentéisme se manifeste et quelles sont ses* ***causes sous-jacentes****. Le rôle des conditions de travail ne devrait jamais être sous-estimé dans ce qui conduit les uns et les autres à s'absenter. Toute démarche de prévention de l'absentéisme doit se fonder sur cet axiome: le caractère particulier de chaque situation. Un diagnostic bien mené tient compte de plusieurs variables : impact direct des conditions de travail, dialogue social défaillant, état de santé et caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe) des salariés, etc.* »

- Il est à noter que **toutes les absences ne sont pas de l'absentéisme,** par exemple les absences pour formation, activités syndicales, maternité, congés payés, etc. sont prévisibles elles ne peuvent donc pas être considérées comme de l'absentéisme. Il importe alors de **suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité de l'entreprise et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle :** les arrêts pour maladies ordinaires ; les accidents de travail ; les maladies professionnelles découlant de restrictions d'aptitudes ; les accidents de trajet ; les absences injustifiées.

- Dans les parties suivantes, nos analyses se concentrent sur les absences pour maladie (agent(e)s de droit privé) et maladie ordinaire (agent(e)s de droit public). Nous avons fait le choix de présenter une partie de nos données en différenciant les absences pour maladie de moins de 90 jours et de plus de 90 jours afin de ne pas « gonfler artificiellement » les chiffres sur les durées moyenne d'absence par agent(e) et les taux d'absentéisme. Par ailleurs des écarts peuvent apparaître entre les données présentées dans le Bilan social, le Bilan HSCT et nos données provenant d'extractions RH, ils s'expliquent par le fait que les données des extractions RH étaient présentées en jours calendaires et non en jours ouvrés comme sur les documents légaux. Pour se rapprocher au mieux des données connues des représentants du personnel nous avons donc convertis les jours calendaires en jours ouvrés.

→ *L'interprétation des données d'absentéisme* ***doit néanmoins se faire avec prudence*** *dans les analyses sur les conditions de travail.*

Absentéisme en ETP			
Source : Extraction RH Calcul DEGEST CE : nb jours d'abs/207	**2017**	**2018**	**2019**
MAL ORDINAIRE	14,3	12,8	11,5
MALADIE	160,3	148,8	143,0
MALADIE PROFESSION.	0,1	0,2	1,0
Total général	**174,7**	**161,8**	**155,5**

Nombre de jours d'absence			
Source : Extraction RH	**2017**	**2018**	**2019**
MAL ORDINAIRE	2 966	2 643	2 373
MALADIE	33 176	30 799	29 608
MALADIE PROFESSION.	11	50	203
Total général	**36 153**	**33 492**	**32 184**

Les absences pour maladie et maladie ordinaire ont reculé sur la période 2017-2019

- Le taux d'absentéisme de PE Bretagne recule progressivement sur la période étudiée pour atteindre 7,5% en 2019.
- Le recul du nombre de jours d'absences s'observe autant sur les absences de courte durée que les absences de longue durée (-12%).
- Les absences de moins de 30 jours représentent au total 89% des absences, dont 50% sont des absences de très courte durée (moins de 3 jours). **Ce sont ces absences de courte durée, en repli sur la période, qui doivent être suivies avec attention.** En effet, ces absences courtes peuvent être le résultat de conditions de travail difficiles ou de problèmes d'organisation interne. Elles sont également peu ou pas remplacées car impossible à prévoir et entraînent des reports de charge sur les agent(e)s restant(e)s. Ce report de charge peut lui-même entraîner une intensification du travail des agent(e)s, et engendrer par la suite, des absences supplémentaires.

Taux d'absentéisme maladie (calcul BS)

Source : Bilan social *Calcul : nb jrs d'abs/nb jrs travaillés théoriques*	2017	2018	2019
PE National	6,8%	7,3%	7,4%
PE Bretagne	8,0%	7,8%	7,5%

Répartition des absences maladies selon la durée

Source : Extraction RH	2017	2018	2019
Arrêts de 1 à 3 Jrs	51%	50%	50%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	15%	16%	15%
Arrêts 6 à 30 Jrs	23%	24%	24%
Arrêts 31 à 90 Jrs	7%	6%	7%
Arrêts 121 à 240 Jr	2%	1%	1%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	1%	1%
Arrêts > 240 Jrs	1%	1%	1%
Total général	**2 995**	**2 863**	**2 664**

Nombre de jours d'absence maladie selon la durée (hors maladie prof)

Source : Extraction RH	2017	2018	2019	*Evol 17-19*
1 à 30 jours	11 507	11 224	10 107	*-12%*
31 à 90 jours	8 035	6 793	7 054	*-12%*
Plus de 90 jours	16 600	15 425	14 820	*-11%*
Total général	**36 142**	**33 442**	**31 981**	***-12%***

L'absentéisme touche de façon plus importante le collège employé, toutefois le taux d'absentéisme a fortement diminué du fait d'une baisse progressive des absences de courtes et longues durées

- **Le taux d'absentéisme des employé(e)s est de 9,9% en 2019.** Il est plus important que dans les autres collège et peut s'expliquer par la nature de l'activité des employé(e)s qui sont en contacts réguliers avec les demandeurs d'emplois. En effet, on remarque que le taux d'absence de très courte durée du collège employé est le plus important. Or, nous l'avons évoqué, ces absences peuvent résulter de conditions de travail difficiles ou d'organisation du travail défaillantes au regard de la nature de la charge.
- *A contrario*, le taux d'absentéisme des cadres augmente fortement, cette hausse est tirée par les absences de longue durée qui ont doublé entre 2018 et 2019, passant de l'équivalent de 5 ETP à 11 ETP.

Absences maladies en ETP selon la durée - CSP

Source : Extraction RH
Calcul DEGEST CE : nb jours d'abs/207

	2017	2018	2019
Employé	**132**	**109**	**67**
1 à 30 jours	43	33	22
31 à 90 jours	30	21	16
Plus de 90 jours	58	55	30
Technicien	**0**	**12**	**40**
1 à 30 jours	0	6	12
31 à 90 jours	0	4	9
Plus de 90 jours	0	3	19
Agent Maîtrise	**33**	**27**	**29**
1 à 30 jours	10	11	10
31 à 90 jours	7	5	6
Plus de 90 jours	16	11	12
Cadre	**10**	**13**	**19**
1 à 30 jours	3	4	5
31 à 90 jours	2	3	3
Plus de 90 jours	5	5	11
Total général	**175**	**162**	**154**

Taux d'absentéisme - CSP

Source : Extraction RH
Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif moyen

	2017	2018	2019
Employé	**9,7%**	**15,1%**	**9,9%**
1 à 30 jours	3,2%	4,6%	3,2%
31 à 90 jours	2,2%	2,9%	2,3%
Plus de 90 jours	4,3%	7,7%	4,4%
Technicien		**2,2%**	**7,0%**
1 à 30 jours		1,1%	2,2%
31 à 90 jours		0,7%	1,5%
Plus de 90 jours		0,5%	3,3%
Agent Maîtrise	**6,7%**	**6,3%**	**6,3%**
1 à 30 jours	2,0%	2,5%	2,1%
31 à 90 jours	1,4%	1,2%	1,4%
Plus de 90 jours	3,3%	2,6%	2,7%
Cadre	**4,2%**	**4,2%**	**6,3%**
1 à 30 jours	1,2%	1,4%	1,7%
31 à 90 jours	0,8%	1,0%	1,1%
Plus de 90 jours	2,2%	1,7%	3,5%
Total général	**7,6%**	**7,3%**	**7,0%**

Taux d'absentéisme - Statut

Source : Extraction RH
Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif moyen

	2017	2018	2019
Statuts privés	**7,7%**	**7,4%**	**7,1%**
1 à 30 jours	2,4%	2,5%	2,3%
31 à 90 jours	1,7%	1,5%	1,6%
Plus de 90 jours	3,6%	3,4%	3,3%
Statuts publics	**7,1%**	**6,4%**	**5,7%**
1 à 30 jours	2,8%	2,4%	1,9%
31 à 90 jours	2,1%	1,2%	1,4%
Plus de 90 jours	2,2%	2,8%	2,4%
Total général	**7,6%**	**7,3%**	**7,0%**

Taux d'absentéisme courte durée (-90 jours)

Source : Extraction RH
Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif moyen

	2017	2018	2019
Statuts privés	4,0%	4,0%	3,8%
Statuts publics	4,9%	3,6%	3,3%
Total général	**4,1%**	**3,9%**	**3,8%**

À la DT du Morbihan, un taux d'absentéisme important tiré par l'absentéisme de courte durée

Jours d'absence par agents - DT *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : nb de jours d'abs/Effectif*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	15	14	14
DT FINISTERE	19	15	14
DT ILLE ET VILAINE	19	19	16
DT MORBIHAN	16	16	16
DR	9	11	9
DPSR	14	14	14
Total général	**16**	**15**	**15**

Taux d'absentéisme - DT *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	7,1%	6,6%	6,8%
DT FINISTERE	9,0%	7,3%	6,7%
DT ILLE ET VILAINE	9,1%	9,0%	7,6%
DT MORBIHAN	7,8%	7,5%	7,9%
DR	4,3%	5,2%	4,2%
DPSR	6,7%	6,7%	7,0%
Total général	**8,0%**	**7,5%**	**7,0%**

Taux d'absentéisme (-90 jours) - DT *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	4,1%	4,2%	3,4%
DT FINISTERE	4,7%	4,2%	4,0%
DT ILLE ET VILAINE	4,9%	4,5%	4,2%
DT MORBIHAN	3,7%	3,7%	3,6%
DR	2,6%	3,0%	2,4%
DPSR	5,2%	3,2%	4,0%
Total général	**4,3%**	**4,0%**	**3,8%**

- La durée moyenne des absences par agent(e) est stable en 2019 et en léger repli sur la période (-1 jour).
- **Cet indicateur varie selon les DT :** la DT d'Ille et Vilaine et du Morbihan ont un absentéisme plus élevé que dans les autres DT (16 jours/ agent(e)) ; toutefois, ont peut voir que l'absentéisme de longue durée est prédominant dans l'une (Morbihan : taux d'absentéisme longue durée de 4,3%), alors que les absences courte durée sont plus importantes dans l'autre (Ille et Vilaine : taux d'absentéisme de courte durée : 4,2%).

Taux d'absentéisme (+90 jours) - DT *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	3,0%	2,4%	3,4%
DT FINISTERE	4,3%	3,1%	2,8%
DT ILLE ET VILAINE	4,3%	4,5%	3,4%
DT MORBIHAN	4,1%	3,8%	4,3%
DR	1,7%	2,2%	1,8%
DPSR	1,6%	3,5%	2,9%
Total général	**3,7%**	**3,4%**	**3,2%**

Dans le détail, certaines agences voient leur absentéisme courte durée fortement diminuer, alors qu'il augmente dans d'autres

- On observe des écarts importants selon les agences, le taux d'absentéisme de courte durée diminue fortement dans certaines agences, c'est le cas notamment dans l'agence de Dinan dans laquelle une injonction de la CARSAT pour risque exceptionnel en matière de RPS a été mise en place depuis 2017 et maintenue sans majoration. Cela a entraîné la mise en place d'actions de prévention et groupe de projet, qui aurait permis de changer des pratiques managériales et apaisé les relations internes. Une réduction s'observe également sur le site de Fougères où une expertise pour risque grave a été réalisée en 2019. Plusieurs agences sont également concernées par ces fortes réductions : Lamballe (-2,8 points), Saint Brieuc Sud (-1,5 point), Carhaix (-2,3 points), Rennes Centre (-1,9 point), Rennes Sud (-1,2 point), Vannes Est (-2,5 points), etc.

Taux d'absentéisme (-90 jours) - Typologie d'agence *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	**4,2%**	**4,1%**	**3,2%**
DINAN	4,4%	4,3%	2,4%
GUINGAMP	3,5%	3,1%	3,7%
LAMBALLE	4,2%	6,6%	3,8%
LANNION	3,8%	3,4%	2,2%
LOUDEAC	6,4%	2,6%	2,0%
SAINT-BRIEUC OUEST	4,5%	4,0%	4,2%
SAINT-BRIEUC SUD	3,7%	5,1%	3,6%
DT FINISTERE	**4,8%**	**4,3%**	**4,0%**
BREST EUROPE	7,8%	5,8%	4,7%
BREST IROISE	5,7%	4,3%	5,5%
BREST MARINE	4,9%	4,3%	5,3%
CARHAIX	2,9%	3,9%	1,6%
CONCARNEAU	4,6%	3,2%	3,9%
DOUARNENEZ	5,1%	3,7%	4,0%
LANDERNEAU	6,1%	5,3%	5,6%
MORLAIX	4,8%	5,0%	3,6%
PONT-L'ABBE	2,5%	3,3%	1,1%
QUIMPER NORD	3,1%	2,9%	2,8%
QUIMPER SUD	4,4%	3,6%	4,0%
QUIMPERLE	2,9%	4,8%	4,1%
Total général	**4,5%**	**4,3%**	**3,9%**

Taux d'absentéisme (-90 jours) - Typologie d'agence *Source : Extraction RH* *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
DT ILLE ET VILAINE	**5,0%**	**4,7%**	**4,3%**
COMBOURG	3,9%	2,7%	2,3%
FOUGERES	5,0%	4,8%	3,4%
REDON	4,0%	4,1%	4,1%
RENNES CENTRE	2,9%	4,8%	2,9%
RENNES EST	5,4%	3,6%	5,2%
RENNES NORD	6,5%	5,2%	4,6%
RENNES OUEST	4,3%	5,1%	4,5%
RENNES SUD	6,1%	6,0%	4,8%
SAINT-MALO	4,5%	4,5%	4,3%
VITRE	4,6%	4,2%	4,1%
DT MORBIHAN	**3,8%**	**3,8%**	**3,6%**
AURAY	5,2%	3,2%	4,0%
LANESTER	2,8%	3,9%	3,1%
LORIENT MARINE	3,4%	3,9%	4,6%
LORIENT VILLE	2,8%	3,1%	1,6%
PLOERMEL	3,9%	4,5%	6,3%
PONTIVY	4,4%	3,8%	1,9%
VANNES EST	3,9%	5,5%	3,0%
VANNES OUEST	4,0%	2,6%	5,0%
Total général	**4,5%**	**4,3%**	**3,9%**

- *A contrario*, les taux d'absentéisme augmentent fortement dans certaines agences, telles que les agences de Brest Iroise (+1,2 point) et Brest Marine (+1 point), l'agence de Rennes Est (+1,6 point), de Ploermel (+1,7 point) ou encore de Vannes Ouest dont le taux d'absentéisme augmente le plus fortement (+2,4 points).

Focus absentéisme selon la typologie d'agence (1/2)

- **Les niveaux d'absentéisme varient fortement selon les typologies d'agence**. Les bassins en forte croissance et les bassins urbains dynamiques semblent être plus touchés par l'absentéisme de courte durée (taux d'absentéisme de 5,2% et 4,5%), alors que les bassins ruraux à démographie vieillissante se distinguent par un absentéisme de courte durée particulièrement faible.
- **Ces écarts amènent à interroger les moyens alloués à certaines agences qui pourraient être insuffisants au regard de la difficulté des contextes d'intervention.**
  - Ces difficulté semblent se payer *in fine* par des tensions intra personnelles aux effets sur la santé et donc de l'absentéisme maladie, même si certaines problématiques semblent avoir été résolues sur certaines agences.
  - Pour rappel l'absentéisme a des effets cumulatifs puisque les absences maladie peuvent elles-mêmes entraîner des absences maladie, du fait d'un report de charge sur les agent(e)s restant(e)s, si celles-ci sont récurrentes et ne sont pas remplacées.

Jours d'absence par agents (-90 jours) - Typologie d'agence

Source : Extraction RH *Calcul DEGEST CE : nb de jours d'abs/Effectif*	2017	2018	2019
Bassins d'activité agricole ou touristique	9	8	7
Bassins en forte croissance	13	10	11
Bassins industriels couronnes de grands pôles	8	9	8
Bassins peu dynamiques	8	9	8
Bassins ruraux à démographie vieillissante	8	7	5
Bassins saisonniers touristiques	9	8	7
Bassins urbains dynamiques	11	10	9
Total général	**9**	**9**	**8**

Taux d'absentéisme - Typologie d'agence

Source : Extraction RH *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
Bassins d'activité agricole ou touristique	8,9%	8,4%	8,1%
Bassins en forte croissance	11,3%	8,9%	8,4%
Bassins industriels couronnes de grands pôles	7,3%	6,5%	5,5%
Bassins peu dynamiques	8,6%	5,7%	5,7%
Bassins ruraux à démographie vieillissante	6,2%	5,6%	5,4%
Bassins saisonniers touristiques	7,1%	7,4%	6,9%
Bassins urbains dynamiques	10,0%	10,0%	8,7%
Total général	**8,6%**	**8,0%**	**7,3%**

Taux d'absentéisme (-90 jours) - Typologie d'agence

Source : Extraction RH *Calcul DEGEST CE : Abs en ETP/Effectif*	2017	2018	2019
Bassins d'activité agricole ou touristique	4,2%	3,9%	3,4%
Bassins en forte croissance	6,1%	4,8%	5,2%
Bassins industriels couronnes de grands pôles	3,9%	4,2%	3,7%
Bassins peu dynamiques	4,0%	4,1%	4,1%
Bassins ruraux à démographie vieillissante	4,0%	3,3%	2,5%
Bassins saisonniers touristiques	4,4%	4,0%	3,4%
Bassins urbains dynamiques	5,3%	4,9%	4,5%
Total général	**4,5%**	**4,3%**	**3,9%**

Focus absentéisme selon la typologie d'agence (2/2)

Répartition des absences selon la durée			
Source : Extraction RH	2017	2018	2019
Bassins d'activité agricole ou touristique	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	50%	50%	53%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	16%	16%	16%
Arrêts 6 à 30 Jrs	21%	23%	18%
Arrêts 31 à 90 Jrs	8%	7%	9%
Arrêts 121 à 240 Jr	2%	3%	2%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	1%	1%
Arrêts > 240 Jrs	2%	1%	2%
Bassins en forte croissance	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	53%	54%	47%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	13%	11%	14%
Arrêts 6 à 30 Jrs	20%	25%	28%
Arrêts 31 à 90 Jrs	9%	7%	8%
Arrêts 121 à 240 Jr	2%	1%	0%
Arrêts 91 à 120 Jrs	2%	1%	1%
Arrêts > 240 Jrs	1%	1%	2%
Bassins industriels couronnes de grands pôles	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	47%	49%	45%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	16%	16%	17%
Arrêts 6 à 30 Jrs	27%	24%	26%
Arrêts 31 à 90 Jrs	6%	8%	9%
Arrêts 121 à 240 Jr	3%	1%	1%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	1%	0%
Arrêts > 240 Jrs	1%	1%	1%

Source : Extraction RH	2017	2018	2019
Bassins peu dynamiques	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	34%	39%	35%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	16%	22%	13%
Arrêts 6 à 30 Jrs	37%	22%	40%
Arrêts 31 à 90 Jrs	8%	12%	10%
Arrêts 121 à 240 Jr	3%	0%	3%
Arrêts 91 à 120 Jrs	0%	5%	0%
Arrêts > 240 Jrs	3%	0%	0%
Bassins ruraux à démographie vieillissante	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	44%	52%	49%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	18%	19%	17%
Arrêts 6 à 30 Jrs	21%	22%	26%
Arrêts 31 à 90 Jrs	12%	5%	3%
Arrêts 121 à 240 Jr	2%	2%	1%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	0%	4%
Arrêts > 240 Jrs	1%	1%	1%
Bassins saisonniers touristiques	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	54%	45%	53%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	11%	18%	15%
Arrêts 6 à 30 Jrs	25%	28%	23%
Arrêts 31 à 90 Jrs	7%	5%	6%
Arrêts 121 à 240 Jr	1%	1%	1%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	2%	1%
Arrêts > 240 Jrs	1%	1%	2%
Bassins urbains dynamiques	**100%**	**100%**	**100%**
Arrêts de 1 à 3 Jrs	56%	53%	54%
Arrêts de 4 à 5 Jrs	14%	15%	14%
Arrêts 6 à 30 Jrs	21%	22%	23%
Arrêts 31 à 90 Jrs	6%	6%	6%
Arrêts 121 à 240 Jr	2%	1%	2%
Arrêts 91 à 120 Jrs	1%	1%	1%
Arrêts > 240 Jrs	1%	2%	1%

Le nombre d'accidents du travail a progressé de 60% en 2019, entraînant une hausse du taux de fréquence et du taux de gravité…

Nombre d'AT Source : Extraction RH	2017	2018	2019
ACCIDENT DE TRAJET	8	12	16
ACCIDENT TRAVAIL	25	22	35
AT OU TRAJET (droit public)	9	8	9
Total général	**42**	**42**	**60**

nombre de jours d'arrêt suite à AT Source : extraction RH	2017	2018	2019
ACCIDENT DE TRAJET	182	245	402
ACCIDENT TRAVAIL	1221	1261	1699
AT OU TRAJET (droit public)	713	386	384
Total général	**2116**	**1892**	**2485**

Taux de fréquence Source : Extraction RH	2017	2018	2019
ACCIDENT DE TRAJET	2,3	3,5	4,7
ACCIDENT TRAVAIL	7,0	6,4	10,2
AT OU TRAJET (droit public)	2,5	2,3	2,6
Total général	**11,8**	**12,2**	**17,6**

*Calcul DEGEST CE : (nb de jours d'arrêt*1 000 000)/ nb d'heures travaillées*

Taux de gravité Source : Extraction RH	2017	2018	2019
ACCIDENT DE TRAJET	0,05	0,07	0,12
ACCIDENT TRAVAIL	0,34	0,37	0,50
AT OU TRAJET (droit public)	0,20	0,11	0,11
Total général	**0,60**	**0,55**	**0,73**

*Calcul DEGEST CE : (nb de jours d'arrêt*1000)/ nb d'heures travaillées*

- *NB : Les écarts entre les données d'accidentéisme présentées ci-dessous et provenant d'extractions et les données présentées dans le Bilan social et le Bilan HSCT, s'expliquent par le fait que l'extraction présente des données en jours calendaires. Contrairement aux données d'absentéisme nous n'avons pas converti ces jours en jours ouvrés. L'écart concernant le nombre d'accidents n'est toutefois pas expliqué.*
- **Contrairement à l'absentéisme, les indicateurs d'accidentéisme s'aggravent fortement :** le nombre d'accidents de trajet et d'accidents de travail a augmenté en 2019, entraînant une hausse des taux de fréquence et des taux de gravité.
  - Les **accidents du travail qui ont augmenté de près de 60%** entre 2018 et 2019, et les accidents de trajet sont également en hausse de 33%. Par ailleurs on note que les agents de droit public voient leur accidentologie stagner en 2020.
  - Cette hausse des accidents entraîne une hausse du taux de gravité. Toutefois si l'on analyse la durée moyenne des arrêts suite à AT, on remarque que seuls les accidents de trajets ont été plus graves en 2019.
- Face à cette hausse, on peut s'interroger sur l'évolution des conditions de travail des agent(e)s, alors que ces derniers doivent faire face à une agressivité grandissante des DE en lien avec des politiques de l'emploi toujours plus restrictives. Quelles actions de prévention sont réalisées par la Direction de Pôle emploi Bretagne ? Quelles actions sont mises en place ? Comment sont pris en compte ces accidents ainsi que les presqu'accidents/signaux faibles ?

Durée moyenne des arrêts Source : extraction RH	2017	2018	2019
ACCIDENT DE TRAJET	23	20	25
ACCIDENT TRAVAIL	49	57	49
AT OU TRAJET (droit public)	79	48	43
Total général	**50**	**45**	**41**

Calcul DEGEST CE : Nombre de jours d'arrêts /Nombre d'arrrêts

… et le nombre de signalements pour incivilités et agressions ne cesse d'augmenter depuis 2018

Déclaration d'AT selon risque			
Source : Bilan HSCT	2017	2018	2019
le risque physique (dont risque électrique)	0	20	5
le risque manutention manuelle	0	2	8
le risque routier	10	20	20
le risque lié aux autres véhicules de transport	0	0	2
le risque chutes de plain-pied	7	16	36
le risque agressions (y compris par animaux)	1	0	5
les autres risques	25	8	37
Total	**43**	**66**	**113**

Signalements			
Source : Bilan HSCT	2017	2018	2019
Incivilités et agressions	296	338	426
Accidents (dont malaises)	109	123	97
Incidents (biens)	21	17	18
Total	**426**	**478**	**541**

- L'extraction fournie par la direction ne permet pas de connaitre l'origine des accidents (accidents de plain-pied, agressions, etc.). Toutefois, le **Bilan HSCT montre que les déclarations d'AT ont doublé en 1 an.** Cette hausse est à la fois tirée par la hausse des chutes de plain-pied mais surtout pas les « autres risques ».
  - Le bilan HSCT ne donne pas de détail de ces « autres risques » alors qu'ils représentent tout de même 1/3 des accidents. En 2017 55% des AT déclarés ont été référencés dans cette catégorie.
  - Cette classification semble invisibiliser les problématiques rencontrés par les agent(e)s de PE Bretagne. En effet, comment les représentant(e)s du personnel peuvent-ils(elles) analyser les risques professionnels s'ils n'ont pas connaissance d'1/3 des accidents ?
- Le Bilan HSCT présente également une **forte hausse des signalements et notamment des incivilités et agressions qui ont progressé de 26%**. Cette forte hausse est bien sûr à mettre en lien avec les conditions d'accueil et les relations dégradées des agent(e)s avec les demandeurs d'emplois. Conditions qui **risquent de s'aggraver avec la réforme de l'assurance chômage qui met une pression supplémentaire sur des demandeurs d'emploi déjà en difficulté**.
- Par ailleurs, on ne peut **qu'interroger l'écart visible entre les déclarations d'AT présentées par le bilan HSCT et les signalements**. Le risque agressions a bien entendu augmenté, mais ces AT déclarées sont toutefois très faible lorsqu'on les compare aux incivilités et agressions. Ce chiffre est également faible lorsqu'on le compare avec les données de plaintes. En effet, le bilan PPR indique que 27 plaintes et 9 mains courantes ont été déposées auprès des forces de l'ordre ou du procureur de la République suite à des menaces, agressions verbales et physiques, insultes, etc.

Les accidents du travail sont en forte hausse au sein du collège employé/technicien

Nombre d'AT Source : Extraction RH	2017	2018	2019
Employé / technicien	**30**	**24**	**43**
ACCIDENT DE TRAJET	6	7	13
ACCIDENT TRAVAIL	16	12	23
AT OU TRAJET	8	5	7
Agent Maîtrise	**10**	**15**	**15**
ACCIDENT DE TRAJET	1	3	3
ACCIDENT TRAVAIL	9	9	11
AT OU TRAJET		3	1
Cadre	**2**	**3**	**2**
ACCIDENT DE TRAJET	1	2	
ACCIDENT TRAVAIL		1	1
AT OU TRAJET	1		1
Total général	**42**	**42**	**60**

Taux de fréquence Source : Extraction RH	2017	2018	2019
Employé / technicien	**14,3**	**12,1**	**22,2**
ACCIDENT DE TRAJET	2,9	3,5	6,7
ACCIDENT TRAVAIL	7,6	6,0	11,9
AT OU TRAJET	3,8	2,5	3,6
Agent Maîtrise	**13,0**	**22,1**	**21,3**
ACCIDENT DE TRAJET	1,3	4,4	4,3
ACCIDENT TRAVAIL	11,7	13,3	15,6
AT OU TRAJET	0,0	4,4	1,4
Cadre	**5,5**	**6,4**	**4,3**
ACCIDENT DE TRAJET	2,7	4,2	0,0
ACCIDENT TRAVAIL	0,0	2,1	2,1
AT OU TRAJET	2,7	0,0	2,1
Total général	**11,8**	**12,2**	**17,6**

*Calcul DEGEST CE : (nb de jours d'arrêt*1 000 000)/ nb d'heures travaillées*

- La hausse des accidents du travail et de trajet concerne les employé(e)s et technicien(ne)s : le nombre d'accidents subi a doublé entre 2018 et 2019. Cette hausse se retrouve autant sur les accidents de trajet que sur les accidents du travail, et doit être mis en lien avec la nature de leur activité et le fort contact avec le public.

Taux de fréquence Source : Extraction RH	2017	2018	2019
DT COTES D'ARMOR	**13,7**	**10,1**	**11,5**
ACCIDENT DE TRAJET	3,9	6,1	0,0
ACCIDENT TRAVAIL	9,8	4,1	11,5
DT FINISTERE	**15,8**	**13,6**	**21,6**
ACCIDENT DE TRAJET	1,2	1,2	6,0
ACCIDENT TRAVAIL	9,7	9,9	9,6
AT OU TRAJET	4,9	2,5	6,0
DT ILLE ET VILAINE	**16,6**	**16,5**	**19,4**
ACCIDENT DE TRAJET	4,4	6,6	6,5
ACCIDENT TRAVAIL	6,6	4,4	9,7
AT OU TRAJET	5,5	5,5	3,2
DT MORBIHAN	**6,2**	**7,8**	**11,1**
ACCIDENT DE TRAJET	0,0	1,6	1,6
ACCIDENT TRAVAIL	6,2	4,7	7,9
AT OU TRAJET	0,0	1,6	1,6
DR	**6,7**	**10,5**	**13,9**
ACCIDENT DE TRAJET	3,4	0,0	10,4
ACCIDENT TRAVAIL	3,4	10,5	3,5
DPSR	**4,5**	**13,6**	**31,8**
ACCIDENT DE TRAJET	0,0	4,5	4,5
ACCIDENT TRAVAIL	4,5	9,1	27,2
Total général	**12,3**	**12,5**	**17,5**

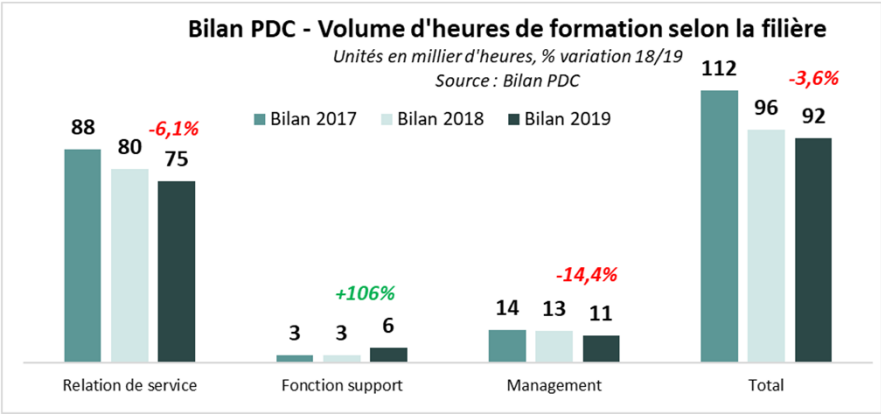
*Calcul DEGEST CE : (nb de jours d'arrêt*1 000 000)/ nb d'heures travaillées*

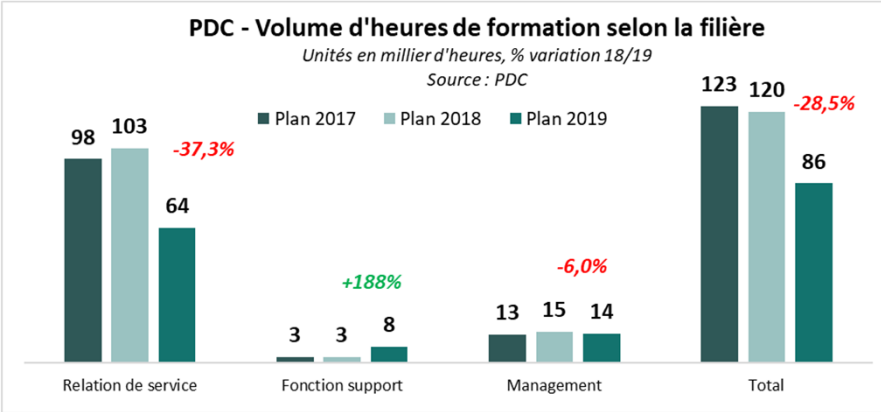
De la nécessité d'une démarche de prévention des RPS au sein de Pôle emploi Bretagne

- Malgré un repli global de l'absentéisme, on observe des hausses dans certaines agences et surtout une forte progression de l'accidentéisme et des signalements d'agression au sein de Pôle emploi Bretagne. A ces hausses s'ajoute le maintien de l'injonction de la CARSAT pour « risque exceptionnel en matière de RPS » depuis 2017 (sans majoration), qui semble confirmer certains manquements de la part de la direction de Pôle emploi en matière de prévention des risques psychosociaux.
- Pour rappel, l'INRS présentent les risques psychosociaux comme étant des situations de travail où se présentent (de manière combinée ou non) :
  - Des situations de stress du fait d'un déséquilibre entre la perception des contraintes de l'environnement du travail et des ressources pour y faire face ;
  - De violences internes commises au sein de l'entreprise (harcèlement, conflits entre personnes, conflits entre équipes, etc.) ;
  - De violences externes commises sur des salariés par des personnes tiers.
    - L'analyse des signalements laisse supposer que les violences externes sont courantes et progressent chaque année.
- Ces RPS ont des origines communes que l'on appelle des « facteurs de risques », au total six catégories sont recensées par l'INRS :
  - L'intensité et le temps de travail qui correspond aux contraintes de rythmes de travail, à la mise en place d'objectifs peu réalisables ou flous, aux instructions contradictoires, etc.
  - Les exigences émotionnelles qui concernent notamment les métiers de service et les métiers en contact avec le public comme à Pôle emploi (tension avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, etc.)
  - Le manque d'autonomie qui inclut à la fois la question du manque de marges de manœuvre et la problématique de la participation du salarié aux décisions qui concernent son activité.
  - Les rapports sociaux au travail dégradés qui portent sur les relations entre collègue et avec la hiérarchie, sur l'évaluation du travail, etc.
  - Les conflits de valeurs qui renvoient aux conflits intérieurs entre ce qui est exigé dans le travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés.
  - L'insécurité de la situation de travail qui comprend l'insécurité socio-économique avec notamment la peur de perdre son emploi, mais également le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.
- Il n'existe pas de mesures de prévention toute faite pour lutter contre les RPS, les situations étant différentes d'une entreprise à l'autre. En 2020, l'évaluation des RPS semble avoir évolué et un nouveau questionnaire RPS devrait être mis en œuvre en 2021.
  - Il nous paraît important de rappeler la nécessité de réaliser un diagnostic approfondi des facteurs de risques en impliquant les représentants du personnel.

VIII. Analyse de la politique de formation

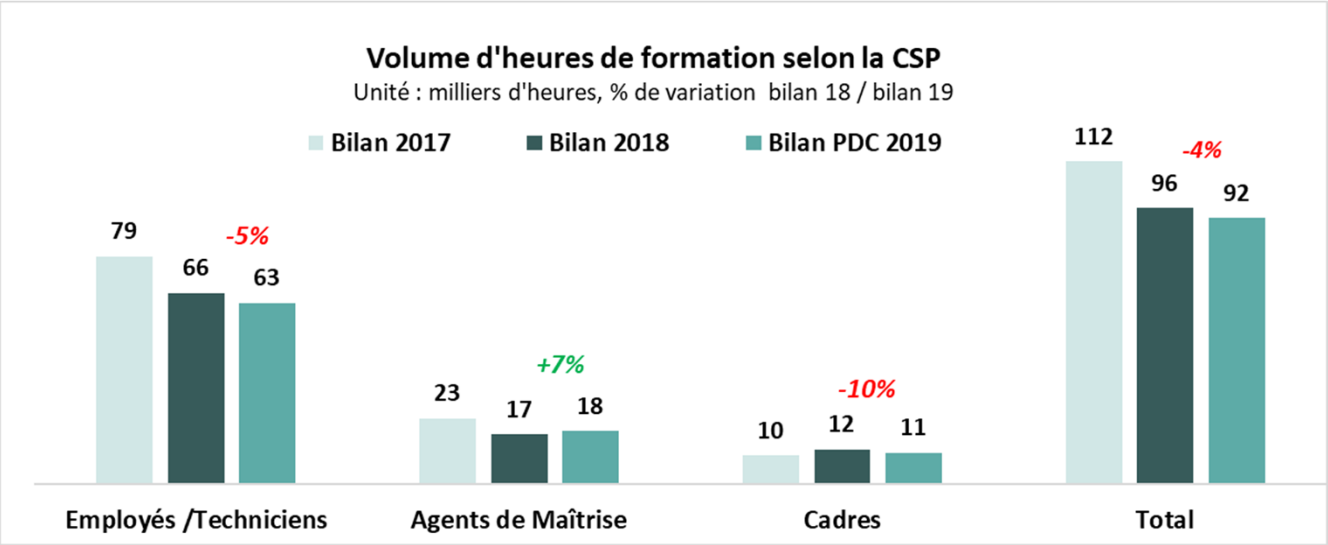
En 2019, un besoin de formation plus important que les prévisions du plan

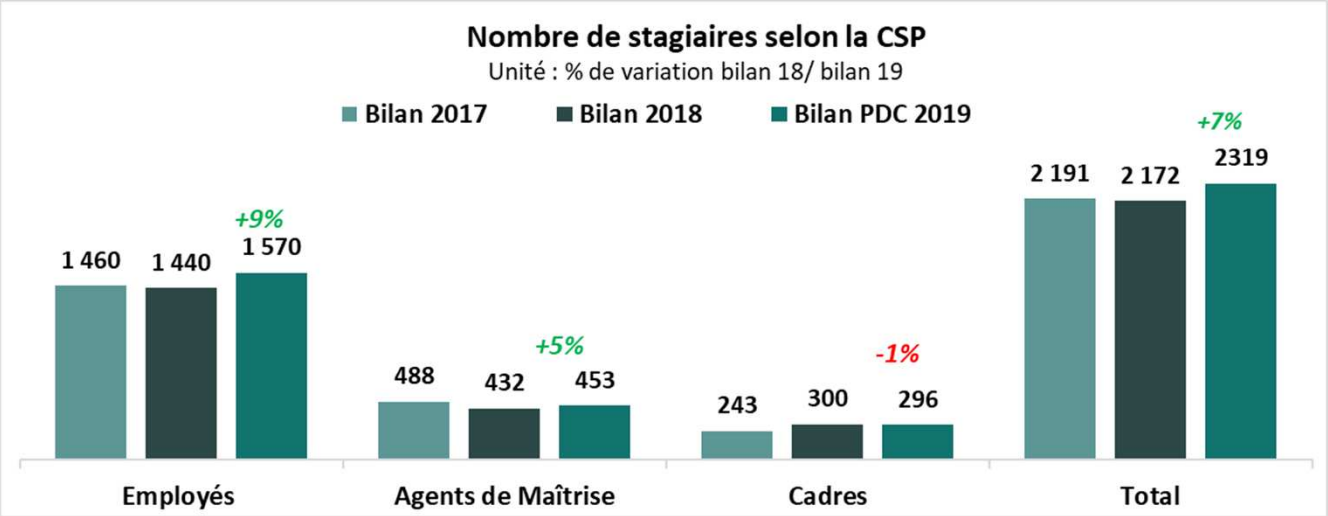




- Le Plan de développement des compétences 2019 annonçait une forte baisse du volume d'heures de formations prévues. Cette baisse s'explique selon la Direction, « *par un changement de mode de pilotage du plan de formation* ». En effet, avant 2019, les agent(e)s étaient incité(e)s à faire de nombreuses formations, et ce au-delà des objectifs et besoins opérationnels. En parallèle, la méthode de construction du plan formation a été modifiée, avec désormais une démarche ascendante, à partir des souhaits exprimés par les agents lors des entretiens professionnels.
- Si à première vu cette modification peut aboutir sur un accroissement de la prise en compte des souhaits des agente(e)s concernant la formation, cela peut également entrainer des effets négatifs : cela peut déboucher sur l'instauration d'une trop grande autonomie des agent(e)s sur leur parcours de formation en cas de déficience d'information ainsi qu'une déresponsabilisation des managers quant à la formation de leurs agents.
- En tout état de cause, on constate qu'à **partir de 2019, les demandes et propositions de formation semblent avoir été plus restreintes**, avec la mise en place d'une discussion centrée principalement sur les besoins opérationnels de formation.
- On peut également s'interroger quant aux effets des suppressions de postes sur la formation : les tensions croissantes sur la productions peuvent augmenter les difficultés à dégager les agent(e)s pour des formations. La commission formation souligne ainsi dans son bilan que les agents sont parfois envoyés en formation non pas en fonction des besoins mais selon les disponibilités au planning.
- **Cela s'est traduit par une diminution du volume de formation de 20 000 heures entre 2017 et 2019.** Le plan 2019 a cependant été dépassé de près de 6 400 heures, soit un surplus de 7%. Ce surplus concerne seulement la filière « relation de service » (taux de réalisation de 116%).

Une hausse du nombre de stagiaire de +7%



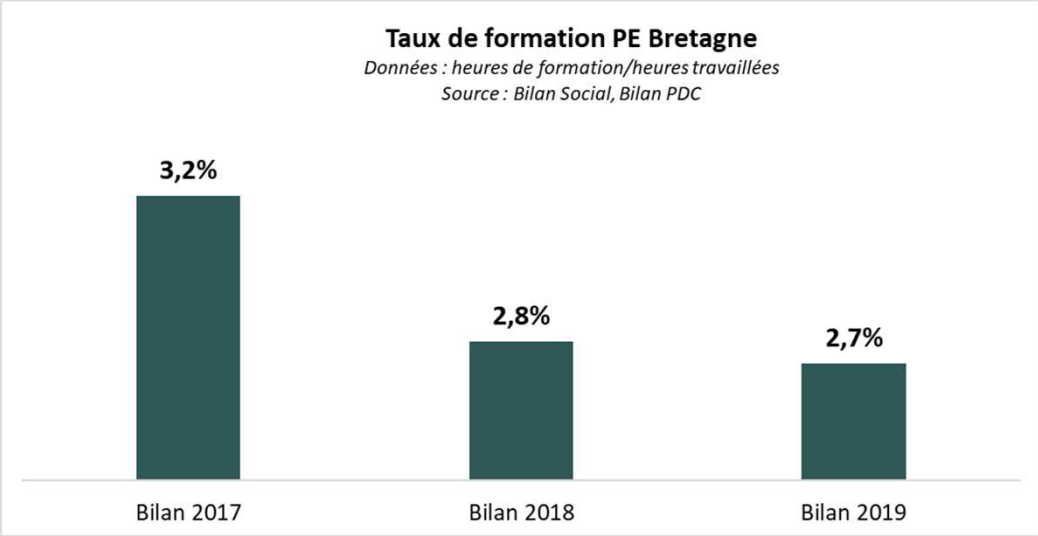


- Le repli du volume d'heures de formation a plus fortement touché les employé(e)s et technicien(ne)s (-5%), principalement concerné(e)s par les formations de la filière Relation de service.

- Malgré un repli des heures de formations, le nombre de stagiaires a fortement augmenté. **Cela s'explique en partie par les nombreux CDD recrutés en 2019, nécessitant de nombreuses formations**, mais également par le besoin de formation des agent(e)s missionné(e)s dans le cadre du programme Action Recrut'.

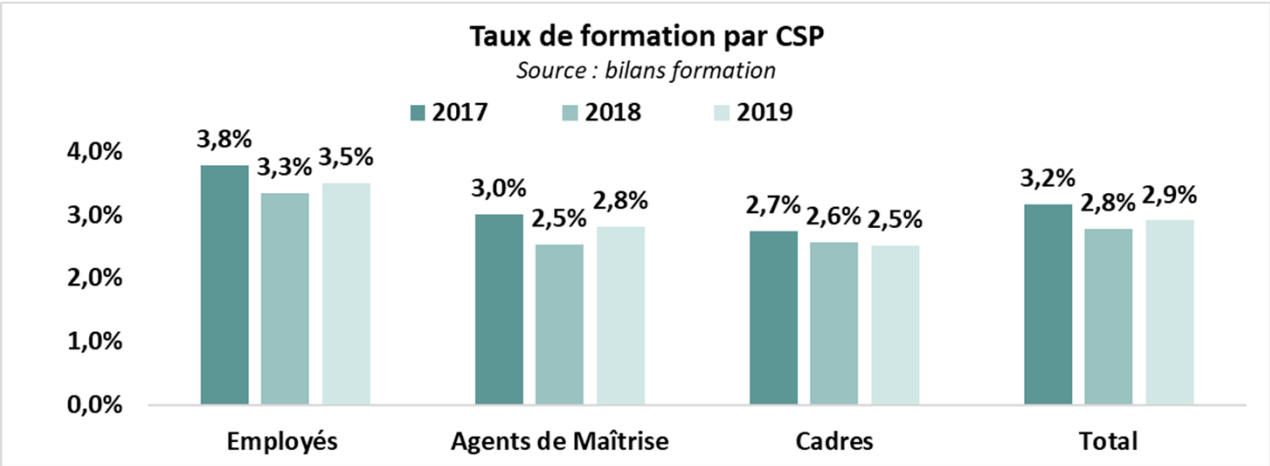
- **Seul le volume de formation des agent(e)s de maîtrise a augmenté en 2019.**

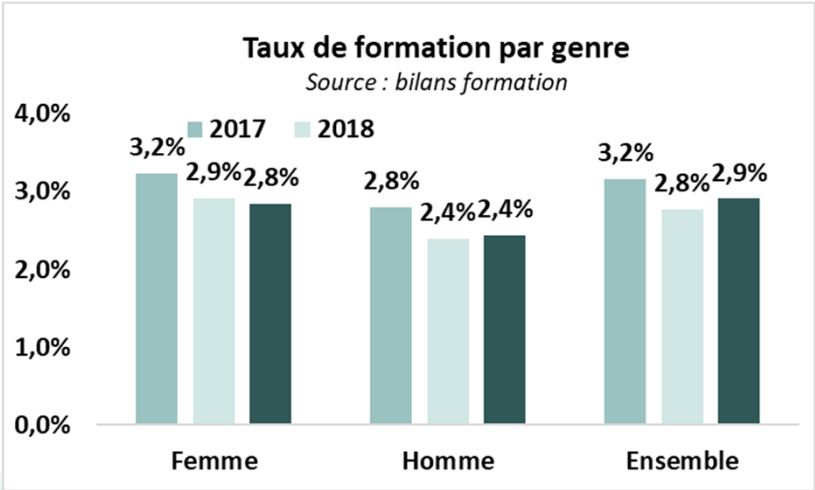
Un taux de formation stable en 2019 marqué par le dispositif Action recrut' et les nouvelles règles d'indemnisation du 1er novembre 2019



- **Le volume de formation ramené au nombre d'heures travaillées sur l'année présente un taux de formation plutôt stable entre 2018 et 2019.**

- Ce taux devrait largement diminuer en 2020. En effet, la crise sanitaire a bloqué un bon nombre de formations, notamment durant le premier confinement. Les formations ont alors été priorisées et les formations en distanciel se sont développées : alors que 9% des formations étaient réalisées en distanciel en 2019, elles ont représenté 39% des formations en 2020.





Synthèse et recommandations

Synthèse et recommandations (1/3)

- **L'année 2019 est marquée par un contexte économique et législatif particulièrement riche ayant de nombreuses conséquences sur la politique sociale à venir de Pôle emploi :** l'annonce de la réforme de l'assurance chômage en juin 2019 et la signature d'un décret en novembre 2019 sur les nouvelles règles d'indemnisation d'une part ; la signature de la convention tripartite 2019-2022 à la fin de l'année 2019 d'autre part ; et en parallèle, un ralentissement du rythme de croissance du PIB (+1,5% en 2019) ainsi qu'un recul de nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A, B et C.
- **Depuis 2018, un désengagement de l'Etat s'affiche**, au travers la diminution de la subvention pour charge de service public (SCSP), qui ne représente plus que 23% des recettes de Pôle emploi en 2019, **entraînant une dépendance toujours plus forte à la contribution de l'Unédic qui pèse pour 60% des recettes totales.** En parallèle, les moyens humains diminuent puisque **l'Etat demande à Pole emploi de réduire ses effectifs CDI de -400 ETPT en 2019**, tout en élargissant les missions des agent(e)s (personnalisation de l'accompagnement des DE, offre étoffée de service aux entreprises, nouvelles règles d'indemnisation plus strictes, etc.).
- Ces mesures d'économies se sont traduites à Pôle emploi Bretagne par **une diminution des effectifs de -3,3%** (ETPT hors services civiques) entre 2017 et 2019, **soit l'équivalent de la perte de l'effectif de 1,5 agences sur la région, un niveau relativement conséquent.**
- Cette diminution de l'emploi n'est pas observable sur les effectifs présents en fin d'année, **une grande partie de l'effort ayant été anticipée au premier semestre 2017**, en jouant sur le non remplacement d'une grande vague de départs à la retraite : de fait, en CDI ETPT mensuel, la région fonctionne avec un niveau d'effectif compris dans une fourchette entre 1 840 et 1 870 agents entre la mi 2017 et la fin 2019. **La Direction semble par ailleurs anticiper systématiquement les réductions d'effectifs à réaliser en les effectuant une année à l'avance**. Ce sont les DT du Finistère et des Côtes d'Armor, ainsi que la DR qui ont été le plus touchées par les réductions d'effectifs.
- **En parallèle, on assiste à une substitution entre CDI et CDD,** ces derniers ayant fortement augmenté pour représenter 6,8% de l'effectif en 2019. Ce phénomène est appelé à se poursuivre et s'accentuer avec la crise sanitaire. Cette logique de substitution se voit notamment dans l'instauration de contrats de longues durées, qui restent toutefois précaires, **et pose d'autant plus la question de la modalité des recrutements des titulaires au sein de la région.**

Synthèse et recommandations (2/3)

- **En effet, la forte attractivité de la région Bretagne implique de nombreuses demandes de mutation et tend à limiter les titularisations de CDD**. De plus cette situation maintient une pyramide des âges relativement élevée au sein de l'établissement. Par ailleurs, le recul de l'âge moyen de départ à la retraite entraine une diminution des départs et vient amoindrir le dynamisme du marché de l'emploi interne à Pôle emploi.
- **On observe cependant des disparités territoriales concernant l'attractivité des agences**, avec peu de titularisations sur le littoral Breton, alors qu'elles sont plus fréquentes dans les terres. Des disparités territoriales se retrouvent également au niveau des réalités sociales et des conditions de travail rencontrées par les agents. **On observe ainsi des tailles moyennes de portefeuilles différentes en fonction de la typologie des agences.**
- Par ailleurs, la productivité apparente du travail a augmenté entre 2017 et 2018 pour se stabiliser en 2019. **Cette hausse s'est traduite par une augmentation des tailles des portefeuilles renforcés et suivis. En outre, la substitution de CDI par des CDD n'est pas neutre sur l'organisation de travail et l'absorption de la charge de travail.** Il est donc nécessaire de rester attentif à l'évolution des conditions de travail au sein de l'établissement et notamment aux indicateurs de santé qui peuvent permettre de révéler certains dysfonctionnements.
- L'absentéisme semble d'ailleurs être particulièrement suivi au sein de PE Bretagne, et **celui-ci ne cesse de se réduire depuis 2017 pour atteindre un niveau proche du national.** Cette réduction s'observe à la fois sur les absences de courte durée, qui ont une incidence plus forte sur l'organisation du travail et entraînent un report de charge sur les agent(e)s restant(e)s, que sur l'absentéisme de plus longue durée. Cette baisse de l'absentéisme ne doit toutefois pas cacher les besoins et le mal être qui peut toucher les conseillères et conseillers Pôle emploi. Par ailleurs, il est nécessaire de rester attentif aux déclarations d'incivilités et d'agressions qui ont fortement augmenté depuis 2017, tout comme les accidents du travail, et qui apparaissent donc en décalage avec les données d'absentéisme. **Cela laisse supposer une dégradation des conditions de travail, ou tout du moins une dégradation des relations avec le public**, qui pourraient s'intensifier avec les nouvelles règles d'indemnisation d'une part et une éventuelle hausse du nombre de demandeurs d'emploi et des inégalités liées à la crise actuelle d'autre part.

Synthèse et recommandations (3/3)

- Par ailleurs, il parait important d'être attentif aux conditions de travail des agent(e)s sur l'année 2020 du fait de la généralisation du télétravail à hauteur de 2 jours par semaine minimum**. Le télétravail n'étant pas une organisation anodine et pouvant accentuer le sentiment d'isolement des agent(e)s**, ou accentuer les difficultés d'organisation et de conciliation vie privée/ vie professionnelle notamment chez les femmes.
- Pour l'heure, la hausse du nombre de demandeurs d'emplois n'est pas aussi importante qu'attendue sur la région Bretagne et le nombre d'offres d'emploi proposé n'a pas diminué, les secteurs d'emploi de la région ayant été peu touchés (agroalimentaire, sanitaire et social, activité touristique de l'été 2020). Toutefois, les projections réalisées par l'Unédic, la Banque de France et l'INSEE annoncent des impacts importants d'ici la fin 2022. Alors que l'effectif CDI de Pôle emploi s'est contracté ces dernières années et que l'organisme ne bénéficie de renforts que temporaires, **il convient de s'interroger sur les besoins pérennes d'effectifs, notamment face à l'évolution de la conjoncture économique.**
- **Principales recommandations :**
  - Sur l'évolution des effectifs : nous recommandons un suivi attentif des effectifs CDD, il conviendrait de disposer d'informations sur le recours au CDD, qui ne semblent pas inscrites dans les différents document légaux (recours pour hausse d'activité ponctuelle, CDD de remplacement, dispositif gouvernemental). Ces informations pourraient apparaitre sur les documents de suivi des effectifs trimestriels par exemple.
  - Sur les données d'activité : Nous recommandons de porter une vigilance toute particulière au suivi de la taille des portefeuilles, notamment « renforcés » et « suivis » dont la taille moyenne a augmenté entre 2017 et 2019.
  - Sur les données de santé au travail : Nous rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses employé(e)s, il est tenu d'évaluer les risques auxquels ils et elles sont soumis(es) et de rechercher des mesures de prévention adaptées.
    - Nous recommandons de porter une vigilance toute particulière au suivi des accidents du travail et des déclarations d'incivilités et d'agressions, les différents indicateurs laissant présager d'une dégradation des conditions de travail des agent(e)s et une exposition accrue à des risques professionnels.
    - Nous recommandons d'apporter une attention toute particulière à la généralisation du télétravail. Une enquête ou des retours d'expériences pourraient être réalisés avec les agent(e)s pour permettre de pointer les éventuelles difficultés, mais aussi valoriser le travail des agent(e)s. Par ailleurs, le télétravail semble être à l'origine de certains facteurs de risques psychosociaux qu'il paraît nécessaire d'identifier (séparation vie privée/vie professionnelle, isolement, relations interpersonnelles dégradées, hausse de la charge mentale, baisse de motivation, etc.).

D'ores et déjà, tirer les enseignements de 2020 et préparer 2021 et 2022 sur le plan social

- Pour finir, il paraît difficile de parler de la politique sociale de l'année 2019 sans évoquer **l'année 2020 touchée par une pandémie mondiale** qui a fortement chamboulé la société française et risque d'entraîner une crise économique et sociale à laquelle Pôle emploi doit se préparer. Pour l'instant la Direction de Pôle emploi nous a indiqué que **la vague d'arrivée de demandeurs d'emploi a été beaucoup moins importante que celle supposée**, et ce, grâce à la mise en place du dispositif de chômage partiel par le gouvernement mais surtout du fait d'un secteur d'emploi régional faiblement impacté (secteur agro-alimentaire, services à la personne, etc.) .
- **Toutefois, l'organisation du travail de agent(e)s de pôle emploi a été fortement** impactée *via* la mise en place d'un télétravail généralisé, mais également par la réorganisation des agences dans lesquelles des jauges d'accueil ont été imposées.
  - Le **télétravail** a été généralisé lors du premier confinement, nécessitant de fournir du matériel bureautique à l'ensemble des agent(e)s. À la fin du premier confinement le télétravail a continué à hauteur de 2 jours de télétravail par semaine minimum.
  - La **capacité d'accueil en agence a été réévaluée** et des jauges maximales ont été calculées en fonction de la taille des agences et des règles de distanciation sociale.
  - Les agences et les services n'ont pas fermé durant le premier confinement : **l'accueil des DE les plus en difficulté a continué** ainsi que le traitement du courrier.
- **L'impact de cette crise n'a pas été le même selon les caractéristiques socio démographiques des demandeurs d'emploi.** Même si le nombre de DE n'a pas explosé au niveau prévu à ce stade, **le nombre d'offre d'emploi a en revanche diminué**, renforçant les difficultés de recherche d'emploi pour les DE, et notamment les DE de longue durée. Par ailleurs cette crise a pu renforcer les écarts sur les besoins de suivi.
  - Dans certaines régions, des mesures ciblées sur les jeunes ont été mises en place ou prolongées en 2020 : les primes d'alternance ont été revues à la hausse, renforcement des aides à l'embauche « Emplois francs » dans les QPV, contrats d'insertions pour les jeunes non qualifiées, etc.
- Mais cette crise a également eu **un impact fort sur les conditions de travail des agent(e)s** :
  - des **situations de surcharge de travail** liées à la généralisation du télétravail. En effet, le télétravail peut entraîner une perte de repère en termes de temps de travail, entraîner une sur-implication et augmenter les temps de travail des agent(e)s. A cette charge s'ajoute les difficultés liées à la charge mentale et familiale qui ont été renforcées durant le premier confinement.
  - Un **sentiment d'isolement** pour certains agent(e)s qui rappelle la nécessité de maintenir le lien, de garder le contact au sein des équipes.

De grandes questions au centre du jeu

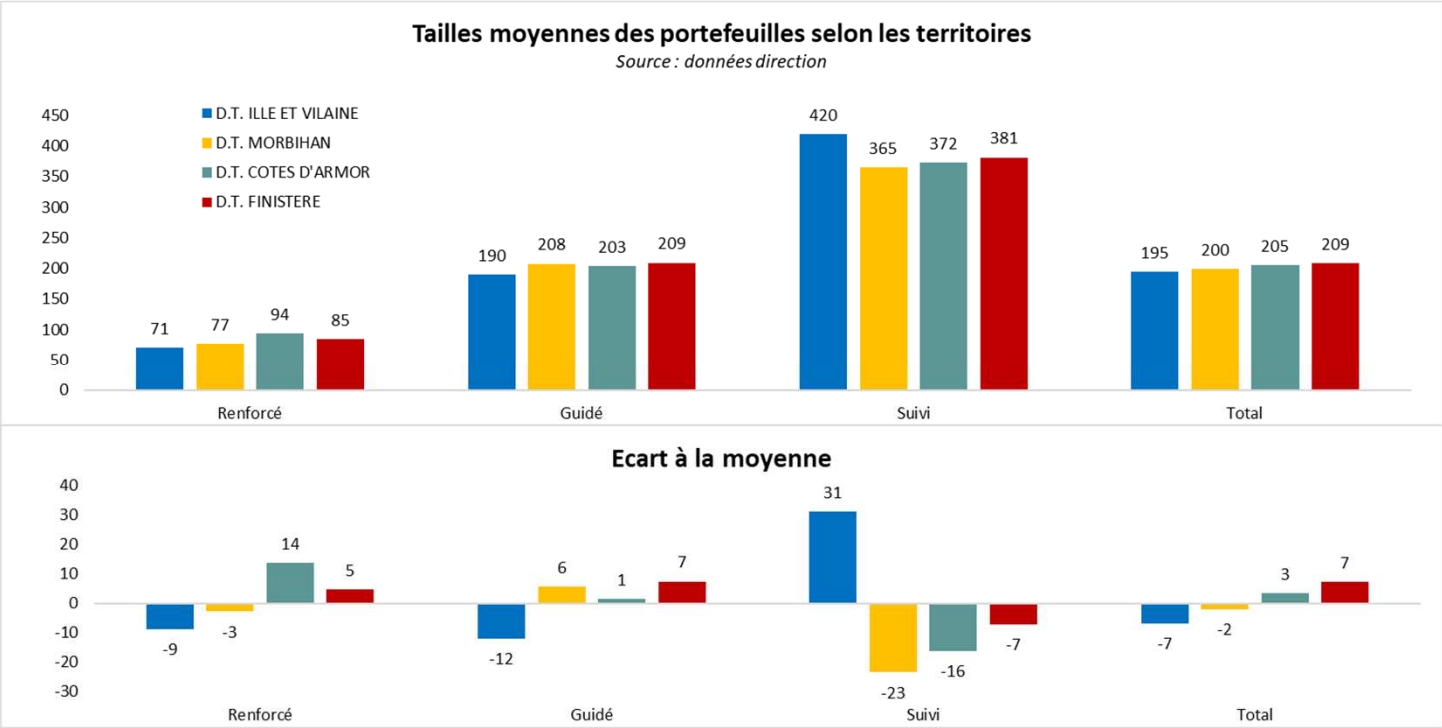
- Mais en réalité, la question sociale à Pôle emploi et *a fortiori* en Bretagne est fortement dépendante du règlement de l'épineuse question de l'équation économique de l'opérateur sachant sa dépendance au financement de l'Unédic et la situation financière dégradée de ce dernier :
  - **Qu'adviendrait-il si l'Unédic revoyait sa contribution à la baisse ?** L'hypothèse de 10% à 11% des cotisations encaissées pourrait-elle être remise en question ? La dette de l'Unédic a atteint 54 Md€ fin 2020, après un déficit annuel record de 17 Md€ notamment dû à la contribution de l'organisme dans le financement des dispositifs d'activité partielle.
    - Dans ce contexte, la contribution de l'Unédic à PE pourrait-elle être revue à la baisse, en annulant la hausse à 11% des cotisations encaissées ? De plus, la baisse des cotisations encaissées en lien avec la dégradation du marché du travail aura un effet sur les budgets de PE avec décalage de 2 ans. Dans quelle mesure PE devra trouver d'autres ressources pour compenser le « manque à gagner » ? Sur ses fonds propres ?
    - La Cour des Comptes souligne dans son rapport annuel 2021 la hausse de la contribution de l'Unédic dans le financement de PE depuis sa création (2,7 Md€ en 2009 contre 4,1 Md€ en 2020), hausse qui participerait au déficit structurel de l'assurance chômage. La Cour met également en avant le caractère procyclique de ce mode de financement et recommande d'en revoir les modalités, au regard notamment du désengagement de l'Etat.
  - **Quel positionnement va avoir l'Etat sur cette question?** On notera dans le flot des mesures d'urgence pendant la crise sanitaire et le plan de relance, le jeu de « passe-passe » de l'Etat entre dotations en ressources ponctuelles / transitoires avec des vases communicants entre les différents programmes 102, 103 et plans de relance 364. L'Etat semble reprendre d'une main ce qu'il a donné de l'autre, sans que les ressources annoncées dans ce plan de relance ne s'ancrent nécessairement dans une perspective de moyen-long terme. Pourtant, cette crise sanitaire et économique pourrait avoir des impacts notables d'ici fin 2022, au vu des projections réalisées par l'Unédic, la Banque de France et l'INSEE, y compris dans leurs scénarii les plus favorables. Ce point-là fait forcement naitre des interrogations sur :
    - le sens du désengagement de l'Etat dans le programme 102
    - la pérennité des ressources supplémentaires allouées par l'Etat : L'essentiel de la croissance des ressources (+250 M€) viendra donc du plan de relance qui, pour central qu'il est, n'a qu'un caractère conjoncturel. Cette position révèle que l'Etat a une analyse d'une crise transitoire pouvant être réglée par un plan transitoire. Député Cherpion : « *Malheureusement, les mesures prises dans le cadre du plan de relance traitent comme un besoin de financement temporaire ce qui pourrait être un déséquilibre financier majeur, obligeant les organismes en charge ou l'État à prendre des mesures pour garantir l'équilibre adopté de manière un peu optimiste en 2018* »

Annexes

Détail des agences selon leur typologie

*Les groupes « bassins peu dynamiques » et « bassins ruraux à démographie vieillissante » ont été fusionnés.

ETPT Par typologie d'agence - Détail agences *Source : Extraction RH, Hors contrats supendus*	2017	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Bassins d'activité agricole ou touristique	**444**	**437**	**424**	*-2,8%*	*-12*
COMBOURG	28	26	28	*+7,2%*	*+2*
CONCARNEAU	29	29	27	*-6,8%*	*-2*
DINAN	44	43	41	*-3,3%*	*-1*
LANNION	47	46	43	*-6,4%*	*-3*
MORLAIX	60	60	58	*-2,4%*	*-1*
QUIMPER NORD	33	33	32	*-3,2%*	*-1*
QUIMPER SUD	31	32	32	*-0,6%*	*-0*
SAINT-MALO	57	60	56	*-5,9%*	*-4*
VANNES EST	59	58	55	*-4,4%*	*-3*
VANNES OUEST	54	52	52	*+1,5%*	*+1*
Bassins en forte croissance	**165**	**156**	**155**	*-1,2%*	*-2*
BREST EUROPE	52	51	48	*-5,1%*	*-3*
BREST IROISE	57	54	53	*-3,0%*	*-2*
BREST MARINE	55	52	54	*+4,5%*	*+2*
Bassins industriels couronnes de grands pôles	**424**	**413**	**408**	*-1,3%*	*-5*
FOUGERES	33	31	29	*-4,4%*	*-1*
LANDERNEAU	30	30	30	*-2,8%*	*-1*
LANESTER	45	45	45	*+0,0%*	*+0*
LORIENT MARINE	39	40	39	*-2,0%*	*-1*
LORIENT VILLE	43	40	40	*+0,6%*	*+0*
PLOERMEL	31	30	28	*-6,1%*	*-2*
PONTIVY	39	40	38	*-4,9%*	*-2*
QUIMPERLE	29	27	26	*-2,9%*	*-1*
SAINT-BRIEUC OUEST	50	51	52	*+0,7%*	*+0*
SAINT-BRIEUC SUD	55	51	52	*+2,7%*	*+1*
VITRE	29	29	30	*+0,8%*	*+0*

Source : Extraction RH, Hors contrats supendus	2017	2018	2019	% 18-19	Δ 18-19
Bassins peu dynamiques et bassins ruraux à démographie vieillissante*	**126**	**126**	**125**	*-0,8%*	*-1*
CARHAIX	28	29	30	*+1,0%*	*+0*
GUINGAMP	42	42	40	*-3,6%*	*-2*
LOUDEAC	23	20	21	*+2,3%*	*+0*
REDON	33	35	34	*-0,6%*	*-0*
Bassins saisonniers touristiques	**134**	**133**	**131**	*-1,2%*	*-2*
AURAY	48	47	48	*+1,9%*	*+1*
DOUARNENEZ	34	35	33	*-4,2%*	*-1*
LAMBALLE	28	28	27	*-0,6%*	*-0*
PONT-L'ABBE	25	24	23	*-3,4%*	*-1*
Bassins urbains dynamiques	**335**	**322**	**331**	*+3,0%*	*+10*
RENNES CENTRE	49	45	46	*+1,5%*	*+1*
RENNES EST	77	73	76	*+3,5%*	*+3*
RENNES NORD	81	81	83	*+2,0%*	*+2*
RENNES OUEST	55	54	55	*+1,3%*	*+1*
RENNES SUD	73	68	72	*+6,1%*	*+4*

Tailles moyennes des portefeuilles selon les territoires