



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

## Communes de Bretagne ayant entre 500 et 1 999 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

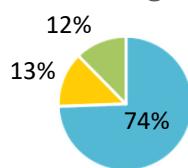
### TAUX DE RETOUR

**56%**

> 326 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 582 recensées  
> 3 757 agents recensés dans ces collectivités dont 2 796 fonctionnaires, 499 contractuels permanents et 462 contractuels non permanents

### Effectifs

- 74% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	31	9	326
Contractuels permanents	1	13	3	258
Contractuels non permanents	1	18	3	239

- 8,22 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

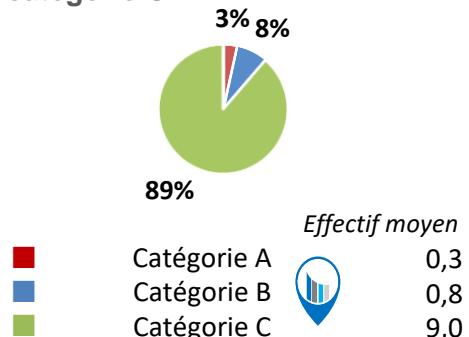
- ⇒ 0,7 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9,2 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

- 59% d'agents relevant de la filière technique

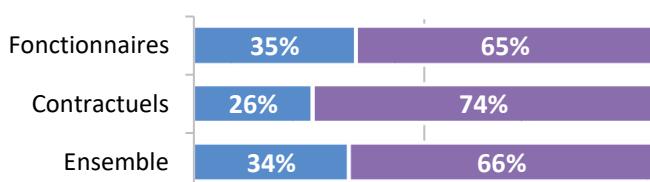
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée	Nb moyen par coll concernée	
					Administrative	Technique
Administrative	27,2%	18,6%	25,9%	2,7		
Technique	58,7%	59,1%	58,8%	5,9		
Culturelle	3,0%	2,6%	3,0%	1,0		
Sportive	0,1%	0,2%	0,1%	0,5		
Sociale	5,0%	4,4%	4,9%	1,4		
Médico-sociale	0,1%	1,0%	0,2%	1,0		
Police municipale	0,4%	0,0%	0,3%	0,9		
Animation	5,4%	14,0%	6,7%	2,0		
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>		

- 89% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

■ Hommes  
■ Femmes

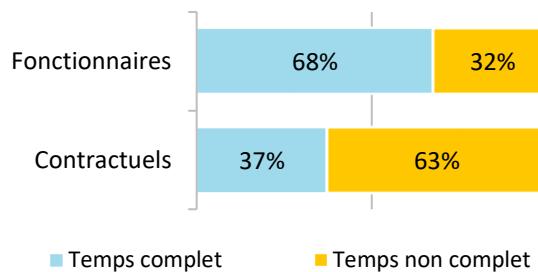


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 52% des agents

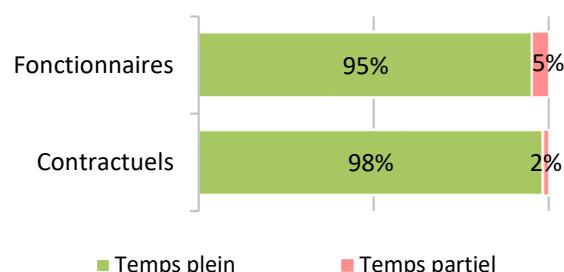
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 68% des fonctionnaires à temps complet contre 37% des contractuels



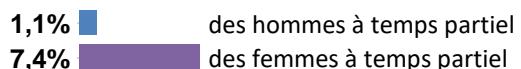
- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	65%	Culturelle	92%
Sociale	54%	Sociale	86%
Animation	43%	Animation	70%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

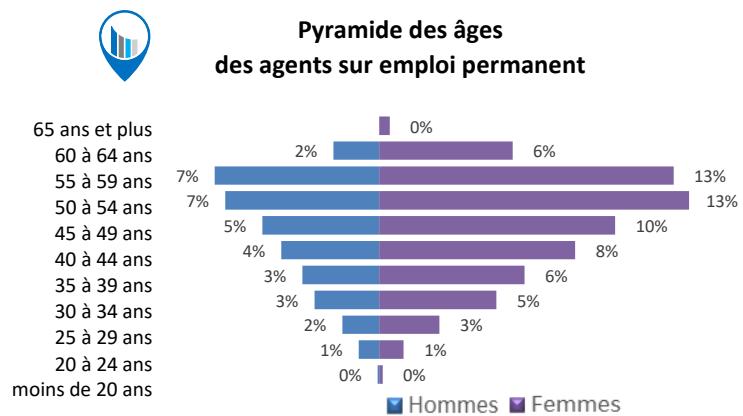


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,28
Contractuels permanents	43,81
Ensemble des permanents	47,60
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,32



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

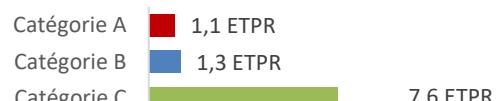
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 10,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7,5 fonctionnaires
- > 1,6 contractuels permanents
- > 1,3 contractuel non permanent

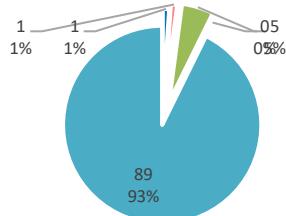
### ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

### 2,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,2%	71,1%
<b>Emplois moyens permanents rémunérés</b>	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
<b>10,2 agents</b>	<b>10,1 agents</b>
<sup>1</sup> cf. page 7	
<b>Variation des effectifs*</b> entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	↘ -1,7%
Contractuels	↗ 4,8%
<b>Ensemble</b>	↘ -0,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Départ à la retraite	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	44%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2023

0,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	
Avancements d'échelon	
Avancements de grade	
Promotions	
	Moins de 1 agent sur 10

## Sanctions disciplinaires

- 3% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	7	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	-	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaire stagiaire

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	21%
Ivresse	14%

## Budget et rémunérations



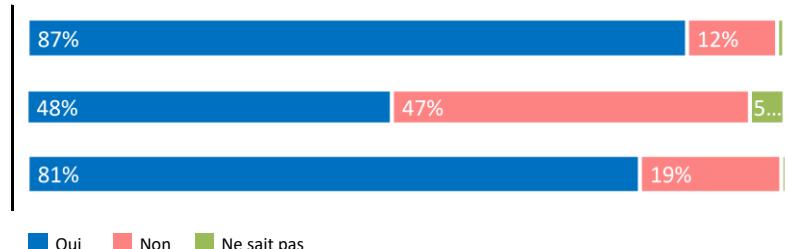
### Les charges de personnel représentent 44,9 % des dépenses de fonctionnement



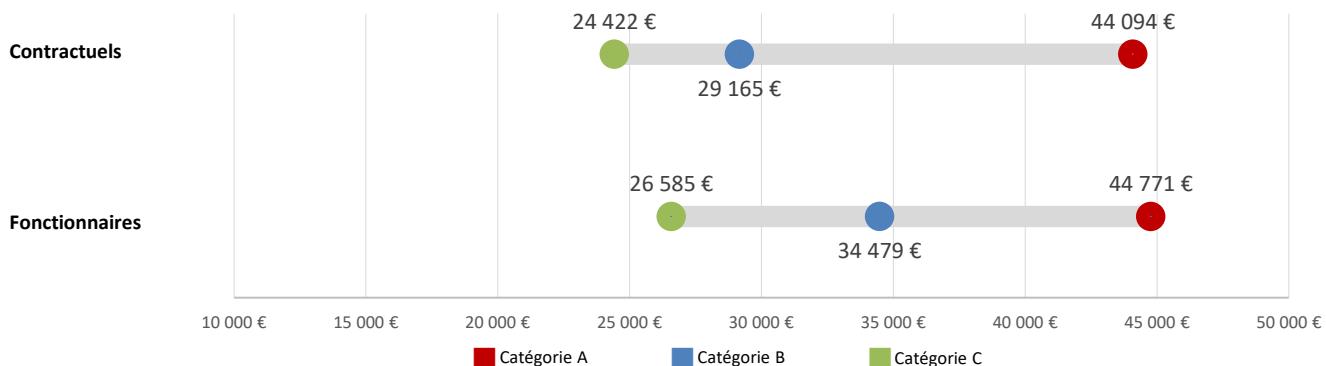
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA

75% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

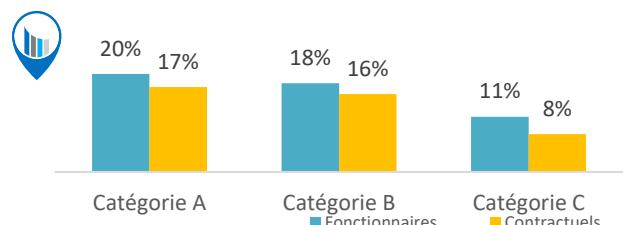


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des

### agents permanents est de 12,14 %

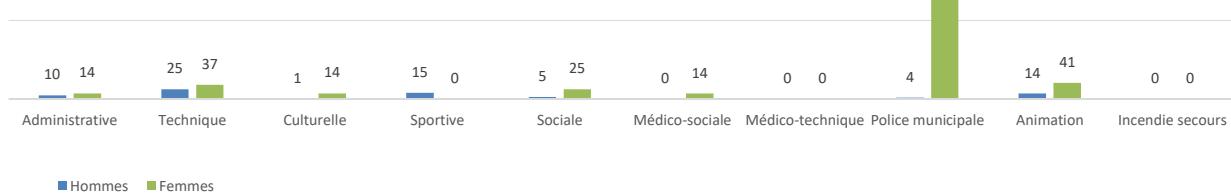
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,53%
Contractuels sur emplois permanents	9,32%
Ensemble	12,14%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



### En moyenne, 291 heures supplémentaires/complémentaires pour les 77% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



■ Hommes ■ Femmes

### 49% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 12,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 7,8 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>3,50%</b>	<b>2,13%</b>	<b>3,29%</b>	<b>0,96%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>4,97%</b>	<b>2,13%</b>	<b>4,54%</b>	<b>0,96%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>5,20%</b>	<b>2,35%</b>	<b>4,77%</b>	<b>1,09%</b>

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

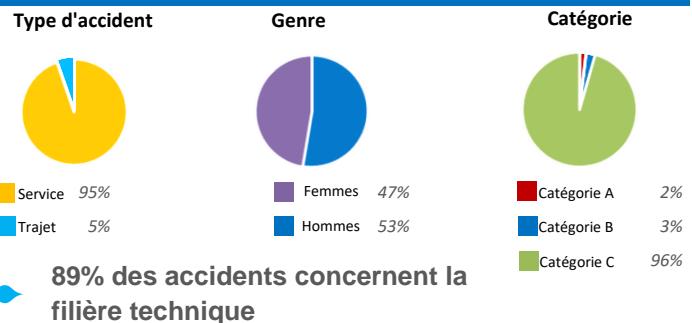
- > 31,06 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 25% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,5 accidents du travail pour 100 agents

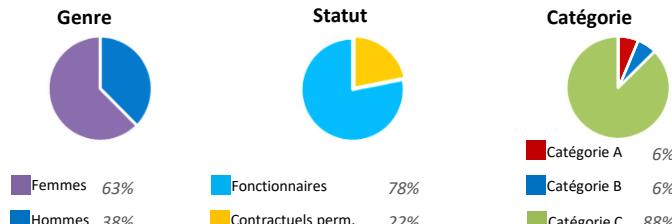
> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail



## Handicap

- 15% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **1,9%**



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

## Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

10 790 €

11 096 €

## Prévention et risques professionnels

8 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : **1 237 €**

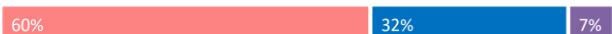
Nombre moyen de formations : **5**

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



## Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

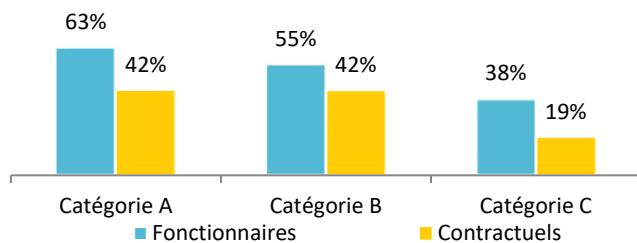
2,4% des femmes

2,2% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
38% des femmes et 36% des hommes

### Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

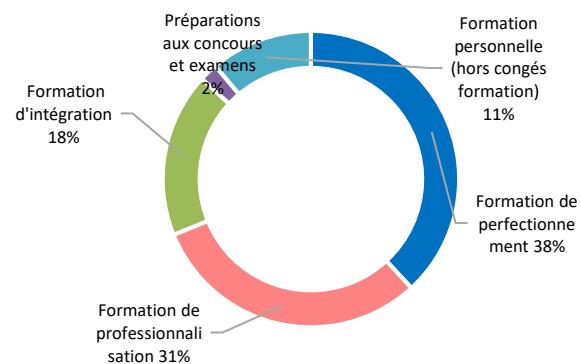


- Le budget médian consacré à la formation est de 2 410 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	20%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

### Répartition selon le type de formation



### Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	39%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 53% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 21,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

### Santé      Prévoyance

#### Montant moyen annuel par bénéficiaire

194 €

207 €

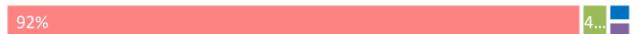
En cours      Oui      Non      Ne sait pas

### L'action sociale des collectivités

#### Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

- 29% des collectivités concernées par des grèves



6 jours de grève en moyenne par collectivité



- 0,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du travail

## — Précisions méthodologiques —

### ● 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ● 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### ● 3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	<i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

*Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### ● En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## — Réalisation —

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2025

Version 1