



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Communes de Bretagne ayant entre 10 000 et 49 999 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. 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.

TAUX DE RETOUR

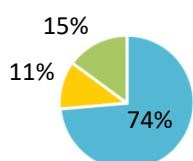
59%

> 23 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 39 recensées

> 7 649 agents recensés dans ces collectivités dont 5 632 fonctionnaires, 876 contractuels permanents et 1 141 contractuels non permanents

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	92	847	245	23
Contractuels permanents	3	110	38	23
Contractuels non permanents	1	179	50	23

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

9,47 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

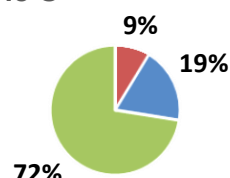
⇒ 12,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,5%	20,2%	21,4%	60,4
Technique	49,3%	32,4%	47,1%	133,2
Culturelle	7,1%	17,7%	8,5%	24,1
Sportive	1,1%	2,9%	1,4%	5,2
Sociale	5,0%	2,6%	4,7%	13,3
Médico-sociale	2,2%	2,1%	2,2%	11,1
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	1,0
Police municipale	2,7%	0,0%	2,4%	7,0
Animation	10,9%	22,0%	12,4%	35,1
Total	100%	100%	100%	283

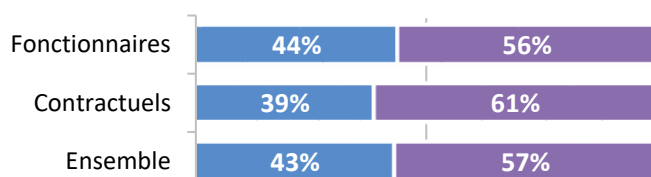
72% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	24,7
■ Catégorie B	53,2
■ Catégorie C	205,1

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

■ Hommes
■ Femmes

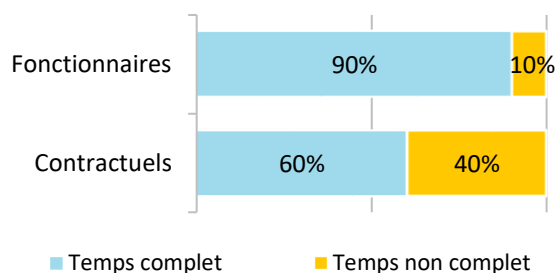


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 35% des agents

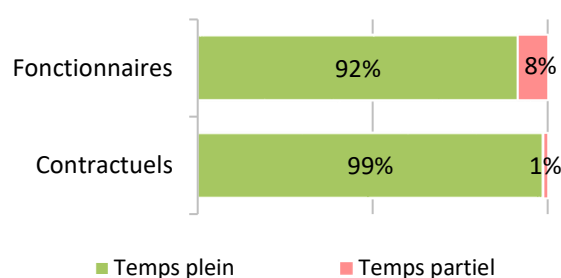
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 60% des contractuels



- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	50%	Médico-technique	100%
Culturelle	20%	Culturelle	72%
Animation	20%	Animation	67%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,7% des hommes à temps partiel
12,2% des femmes à temps partiel

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

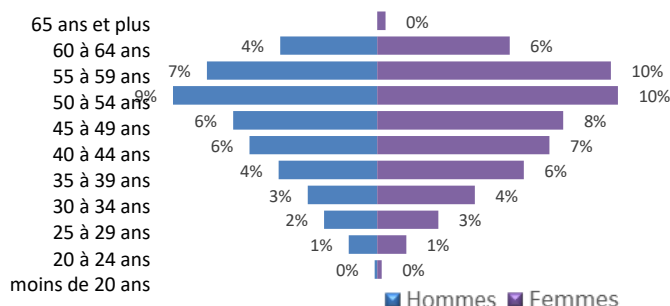
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,37
Contractuels permanents	40,61
Ensemble des permanents	47,32
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,37



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 299,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 235,5 fonctionnaires
- > 31,1 contractuels permanents
- > 32,5 contractuels non permanents

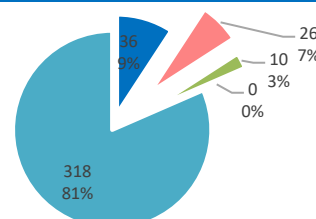
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	22,7 ETPR
Catégorie B	47,4 ETPR
Catégorie C	196,5 ETPR

Positions particulières

- 6,2% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,8%	59,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
286,2 agents	283 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↘	-0,5%
Ensemble	↘	-1,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	49%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	30%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

13,0% 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	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,97% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 70% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	18	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	3	-

6 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	36%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	31%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 58,91 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

23 612 403 €

Charges de
personnel

13 909 856 €



Soit 58,91 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

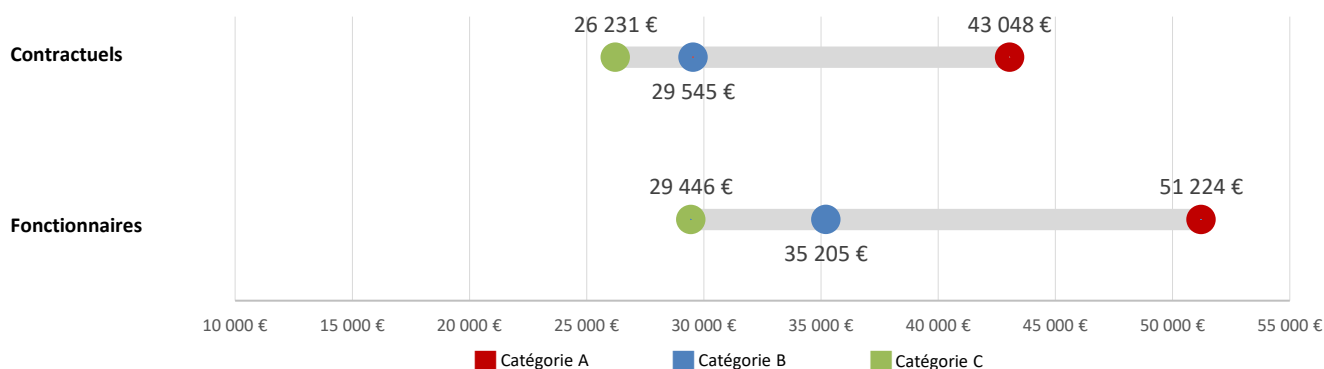
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



83% 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 16,91 %

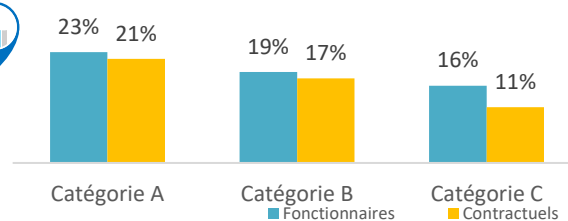
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 17,16%

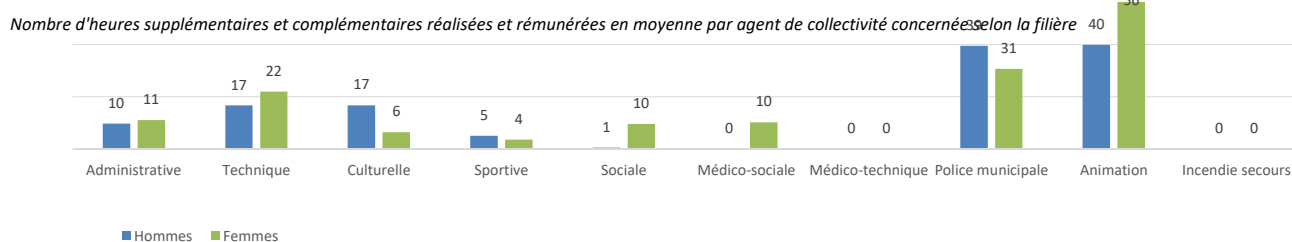
Contractuels sur emplois permanents 14,85%

Ensemble 16,91%

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



- En moyenne, 5634 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



- 70% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,03%	2,02%	4,63%	1,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,66%	2,15%	6,92%	1,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,15%	2,56%	7,40%	2,20%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 37,33 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 37 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 93%
Trajet 7%

Genre



Femmes 52%
Hommes 48%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 9%
Catégorie C 88%

66% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,7%

Genre



Femmes 62%
Hommes 38%

Statut



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 11%
Catégorie C 86%

1,9 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	12 265 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	6 382 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 14 535 €

Nombre moyen de formations : 53

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

83%

17%

Existence d'un plan de prévention des RPS

43%

43%

13%

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

2,8% des femmes

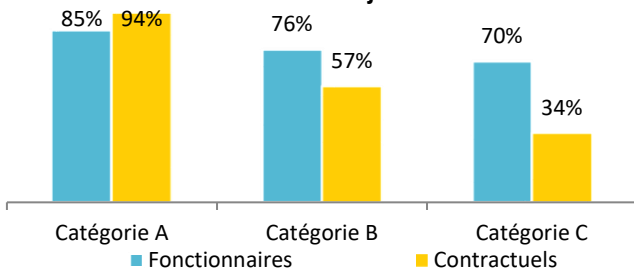
2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 69% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

67% des femmes et 71% des hommes

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

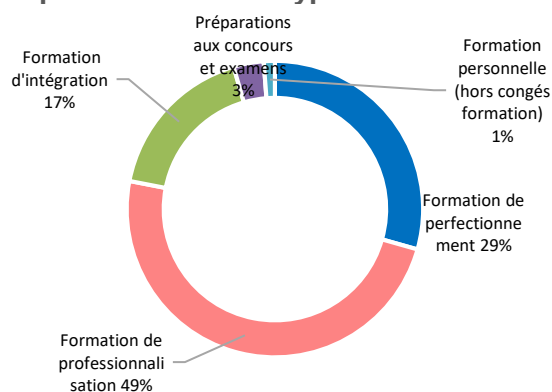


Le budget médian consacré à la formation est de 107 532 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	29%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	36%
Collectivité	7%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

52% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 9,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	250 €	251 €

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



Relations sociales

91% des collectivités concernées par des grèves



53 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national 99%

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
4	0	0

13,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



8,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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

** 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 2024. 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 2026

Version 1