



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Communes de Bretagne ayant entre 5 000 et 9 999 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

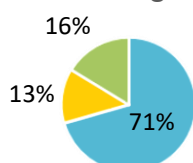
84%

> 77 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 92 recensées

> 8 120 agents recensés dans ces collectivités dont 5 729 fonctionnaires, 1 069 contractuels permanents et 1 322 contractuels non permanents

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	36	146	74	77
Contractuels permanents	1	52	14	75
Contractuels non permanents	1	59	18	76

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

8,61 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

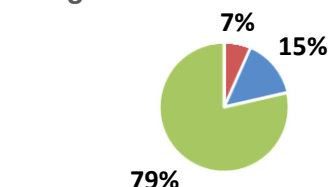
⇒ 13,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,9%	16,7%	21,1%	18,6
Technique	49,8%	42,8%	48,7%	43,0
Culturelle	4,4%	8,4%	5,0%	4,7
Sportive	0,5%	0,8%	0,6%	1,4
Sociale	6,6%	4,8%	6,3%	5,6
Médico-sociale	1,8%	3,0%	2,0%	4,2
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	2,4%	0,1%	2,0%	2,1
Animation	12,7%	23,3%	14,3%	12,7
Total	100%	100%	100%	89

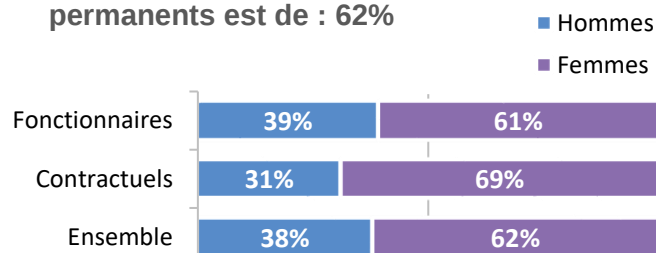
79% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

Catégorie A	5,8
Catégorie B	13,0
Catégorie C	69,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

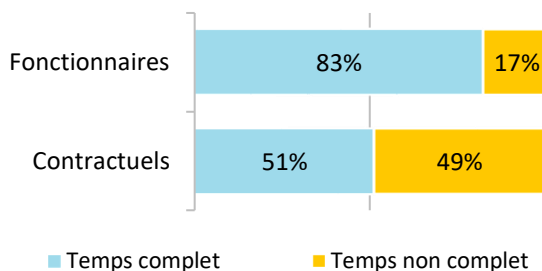


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 38% des agents

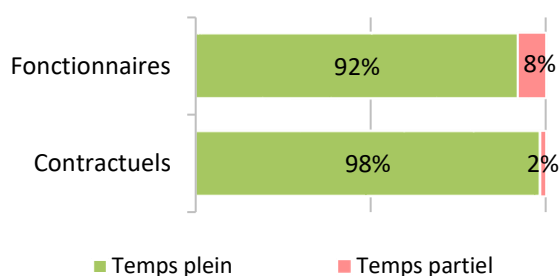
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	13%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 83% des fonctionnaires à temps complet contre 51% des contractuels



- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	36%	Animation	71%
Animation	35%	Culturelle	68%
Médico-sociale	21%	Médico-sociale	56%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,0% des hommes à temps partiel
11,4% des femmes à temps partiel

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

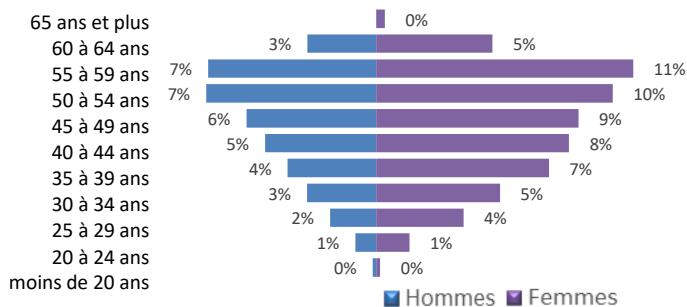
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,78
Contractuels permanents	40,55
Ensemble des permanents	46,64
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,09



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, 93,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 70,4 fonctionnaires
> 11,6 contractuels permanents
> 11,7 contractuels non permanents

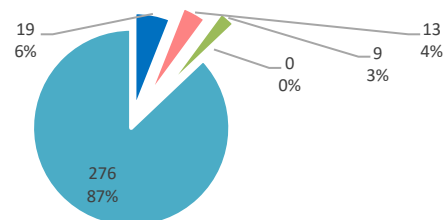
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5,7 ETPR
Catégorie B	11,9 ETPR
Catégorie C	64,1 ETPR

Positions particulières

4,7% 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 15,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	68,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
88 agents	88,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-2,6%
Contractuels	↗	18,9%
Ensemble	↗	0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	41%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Départ à la retraite	11%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	26%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%

* 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, 2,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 6 ruptures conventionnelles actées en 2024

6,5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
83% 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

3,56% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 32% 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	16	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

4 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

9 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	53%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 54,86 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

7 519 053 €

Charges de
personnel

4 125 280 €



Soit 54,86 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

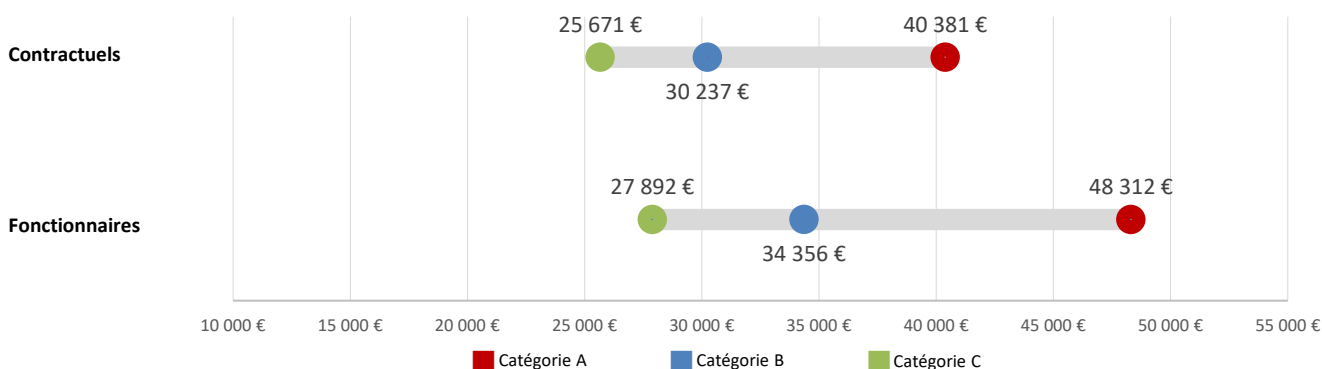
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



70% 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 14,85 %

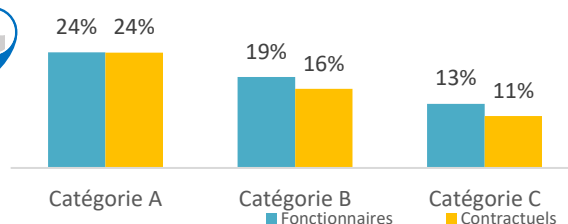
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,06%

Contractuels sur emplois permanents 13,42%

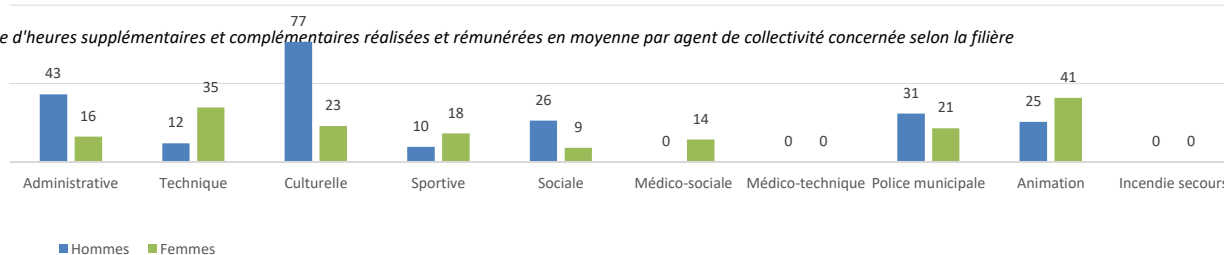
Ensemble 14,85%

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



- En moyenne, 2084 heures supplémentaires/complémentaires pour les 99% de collectivités concernées

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



- 72% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 14,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,9 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)	4,00%	1,89%	3,67%	1,84%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,87%	1,89%	5,25%	1,85%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,34%	2,42%	5,72%	2,07%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 39,17 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

97% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 45%
Hommes 55%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 5%
Catégorie C 93%

75% des accidents concernent la filière technique

Handicap

97% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,2%

Genre



Femmes 62%
Hommes 38%

Statut



Fonctionnaires 90%
Contractuels perm. 10%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 9%
Catégorie C 89%

0,7 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	17 454 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	8 808 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 6 945 €

Nombre moyen de formations : 23

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

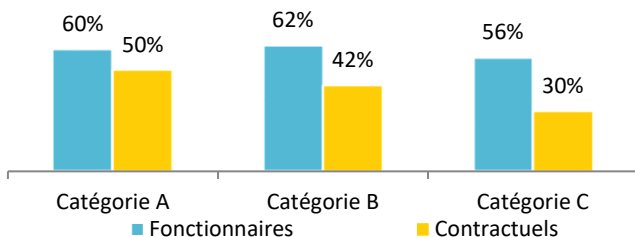
2,2% des femmes
1,7% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

53% des femmes et 55% des hommes

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

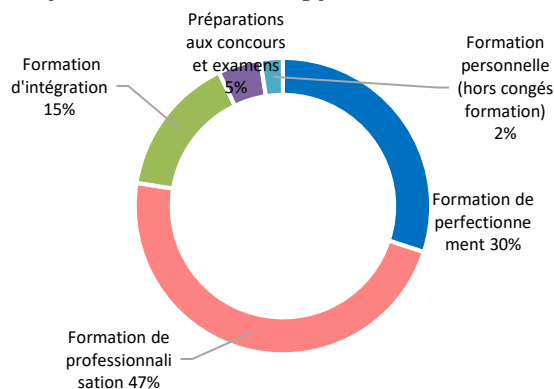


Le budget médian consacré à la formation est de 36 803 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	30%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Frais de déplacement	4%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	27%
Collectivité	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%

Action sociale et protection sociale complémentaire

65% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 15,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	215 €	181 €

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

74% des collectivités concernées par des grèves

18 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
3	0	0

12,2% des collectivités ont engagé des négociations collectives



13,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Mise en place du télétravail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Protection sociale complémentaire

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

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