



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Communes de 10 000 à 49 999 habitants en Bretagne

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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.

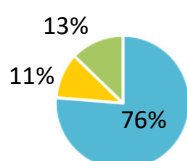
TAUX DE RETOUR **58%**

> 22 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 38 recensées

> 6 447 agents recensés dans ces collectivités dont 4 917 fonctionnaires, 708 contractuels permanents et 822 contractuels non permanents

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	90	861	224	22
Contractuels permanents	1	103	32	22
Contractuels non permanents	2	135	39	22

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

10,17 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

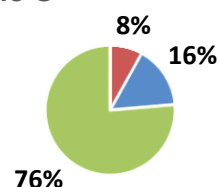
⇒ 82,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

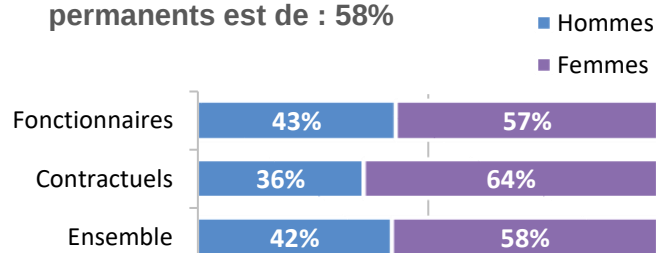
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,0%	15,0%	20,3%	51,9
Technique	49,3%	34,7%	47,5%	121,4
Culturelle	8,0%	14,4%	8,8%	22,4
Sportive	1,1%	2,1%	1,2%	5,2
Sociale	6,2%	2,1%	5,7%	14,6
Médico-sociale	1,7%	2,4%	1,8%	9,1
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	2,6%	0,0%	2,2%	5,7
Animation	10,1%	29,2%	12,5%	32,0
Total	100%	100%	100%	256

76% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	20,6
Catégorie B	39,9
Catégorie C	195,2

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

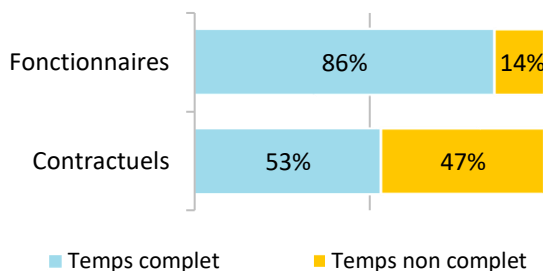


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 36% des agents

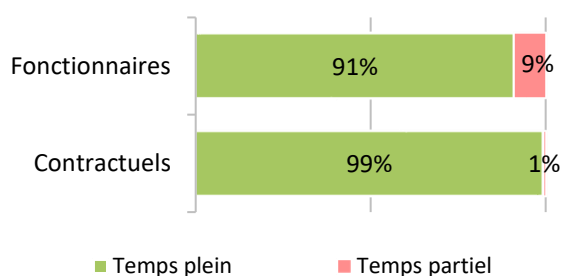
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Agents de maîtrise	7%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

- 86% des fonctionnaires à temps complet contre 53% des contractuels



- 9% 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%	Animation	70%
Animation	27%	Culturelle	70%
Culturelle	24%	Sociale	60%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,2% des hommes à temps partiel
13,6% des femmes à temps partiel

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

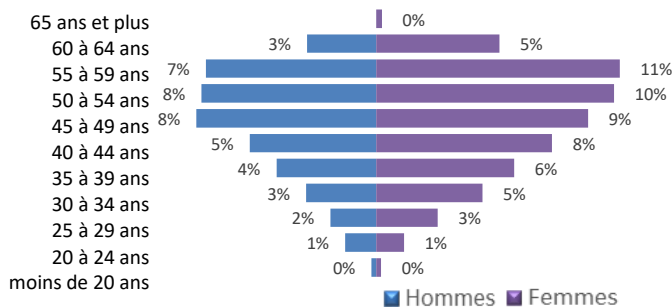
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,20
Contractuels permanents	38,75
Ensemble des permanents	47,01
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,02



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, 268,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 215,8 fonctionnaires
> 23,5 contractuels permanents
> 29,5 contractuels non permanents

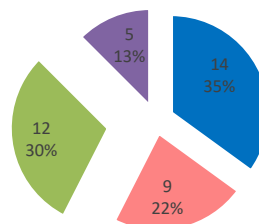
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	19,9 ETPR
Catégorie B	36,4 ETPR
Catégorie C	183,1 ETPR

Positions particulières

1,2% 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



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,5%	60,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
246,3 agents	255,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↗	33,1%
Ensemble	↗	3,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	27%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Mise en disponibilité sur demande	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	34%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 3,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 7 Ruptures conventionnelles actées en 2021

27,8% 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	6 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10
0,74% des agents concernés	

Sanctions disciplinaires

- 50% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	13	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	43%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	38%
Ivresse	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 56,82 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

19 903 212 €

Charges de
personnel

11 309 139 €



Soit 56,82 % des
dépenses de
fonctionnement

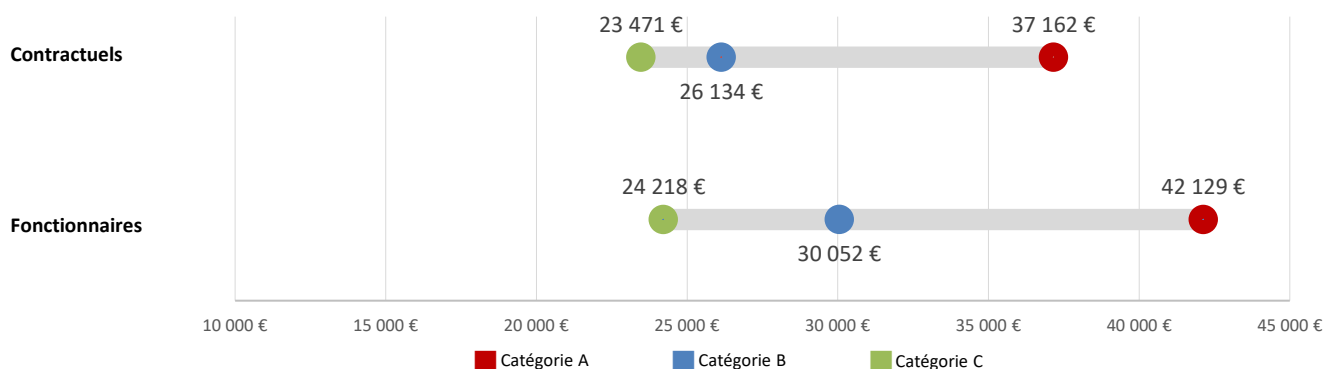
Mise en place du RIFSEEP

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



81% 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 12,73 %

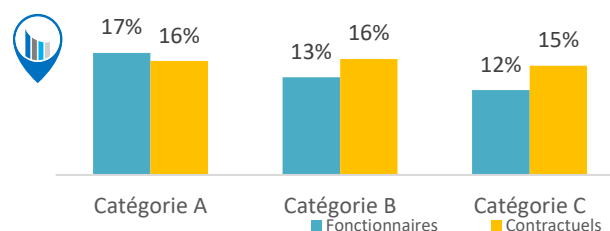
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,47%

Contractuels sur emplois permanents 15,15%

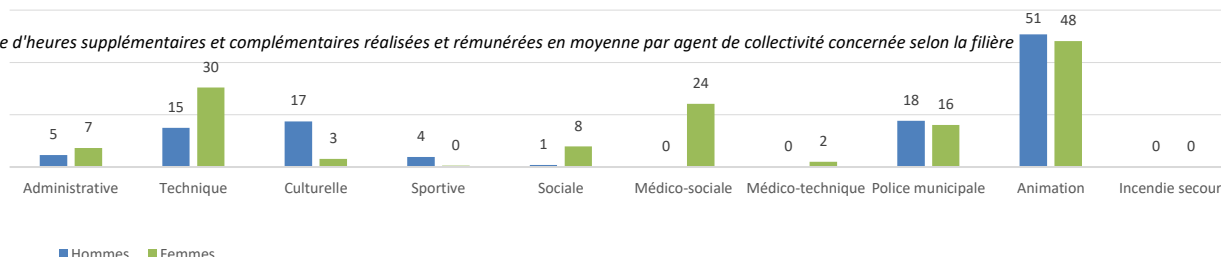
Ensemble 12,73%

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



- En moyenne, 4656 heures supplémentaires/complémentaires pour les 95% de collectivités concernées

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



- 89% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,1 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)	5,22%	2,23%	4,84%	1,16%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,91%	2,59%	7,24%	1,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,71%	3,23%	8,02%	1,42%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 37,02 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 93%
Trajet 7%

Genre



Femmes 45%
Hommes 55%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 6%
Catégorie C 93%

70% des accidents concernent la filière technique

Handicap

95% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,9%

Genre



Femmes 52%
Hommes 48%

Statut



Fonctionnaires 95%
Contractuels perm. 5%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 8%
Catégorie C 90%

0,8 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	21 127 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	12 306 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 13 480 €

Coût par jour de formation : 133 €

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

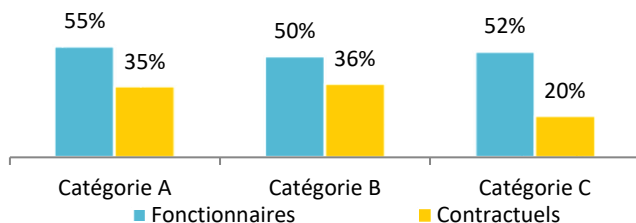
2,3% des femmes
2,2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

47% des femmes et 51% des hommes

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

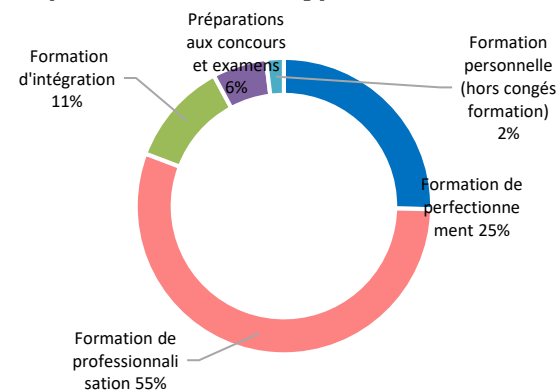


Le budget médian consacré à la formation est de 72 627 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	77%
Autres organismes	19%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Coût de la formation des apprentis	2%
Frais de déplacement	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	31%
Collectivité	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

17% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 11,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	187 €	146 €

Non réponse 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

71% des collectivités concernées par des grèves



33 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Instance	Comité technique	CAP	CCP
Moyenne	4	0	0

36,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives



18,2% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

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 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2021. 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 : avril 2023

Version 1