



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Intercommunalités de plus de 100 000 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

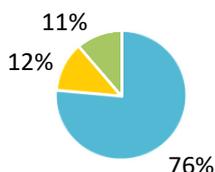
75%

> 6 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 8 recensées

> 8 521 agents recensés dans ces collectivités dont 6 509 fonctionnaires, 1 055 contractuels permanents et 957 contractuels non permanents

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	380	2 965	1 085	6
Contractuels permanents	63	341	176	6
Contractuels non permanents	19	680	191	6

En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21,14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 3,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

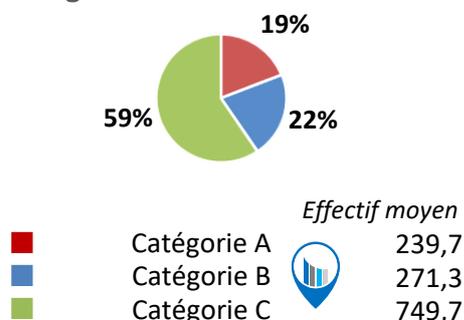
⇒ 38,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

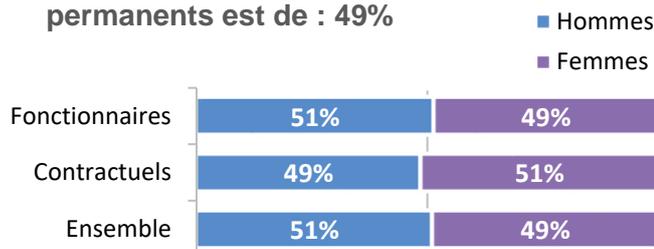
55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	28,7%	30,7%	28,9%	364,8
Technique	56,4%	46,9%	55,1%	694,8
Culturelle	5,6%	8,3%	6,0%	90,2
Sportive	1,9%	4,2%	2,2%	28,3
Sociale	3,1%	2,4%	3,0%	56,3
Médico-sociale	2,3%	6,3%	2,8%	43,0
Médico-technique	0,1%	0,1%	0,1%	7,0
Animation	1,9%	1,1%	1,8%	23,0
Total	100%	100%	100%	1 261

59% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 49%

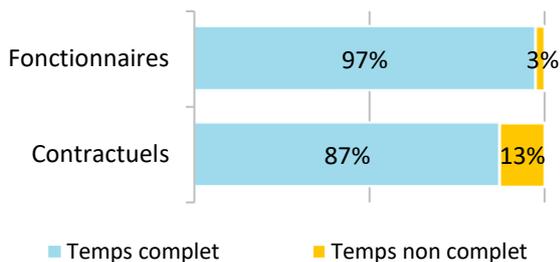


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 34% des agents

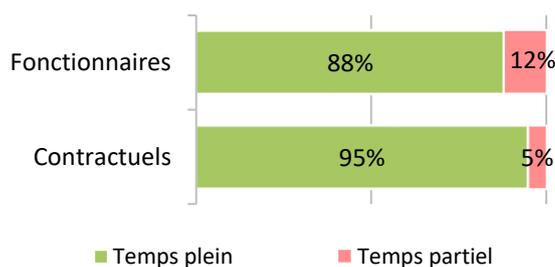
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	13%
Techniciens	9%
Attachés	8%
Rédacteurs	7%

Temps de travail des agents permanents

97% des fonctionnaires à temps complet contre 87% des contractuels



12% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	25%	Médico-technique	100%
Sociale	17%	Culturelle	52%
Culturelle	7%	Médico-sociale	48%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4,3% des hommes à temps partiel
18,7% des femmes à temps partiel

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

Pyramide des âges

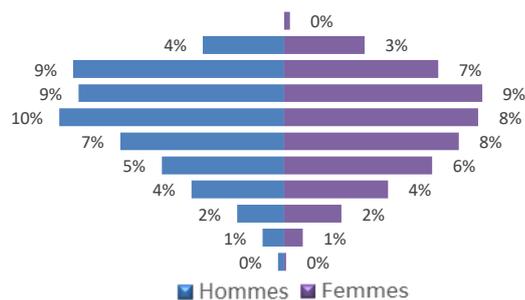
En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,82
Contractuels permanents	38,21
Ensemble des permanents	46,47
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,91



65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans

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, 1 334 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 062 fonctionnaires
> 140 contractuels permanents
> 133 contractuels non permanents

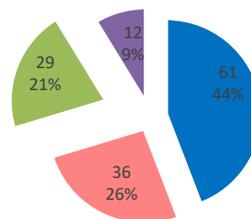
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	224,6...
Catégorie B	255,0...
Catégorie C	721,7 ETPR

Positions particulières

2,1% 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 11,7%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,6%	49,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
1225,8 agents	1260,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,8%
Contractuels	↘	-0,4%
Ensemble	↗	0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	18%
Départ à la retraite	17%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Mise en disponibilité sur demande	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	34%
Remplaçants	27%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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

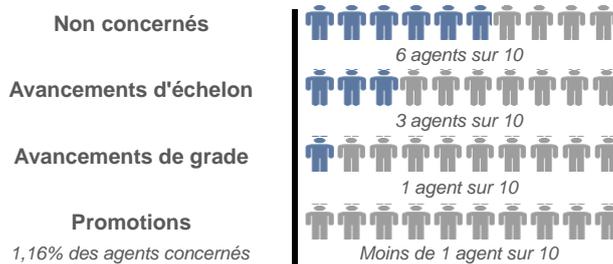
En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 18 Ruptures conventionnelles actées en 2021

67% 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



Sanctions disciplinaires

- 33% 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	0	11
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	43%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	29%
Ivresse	14%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 26,81 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

228 266 399 €

Charges de personnel

61 190 702 €

Soit 26,81 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

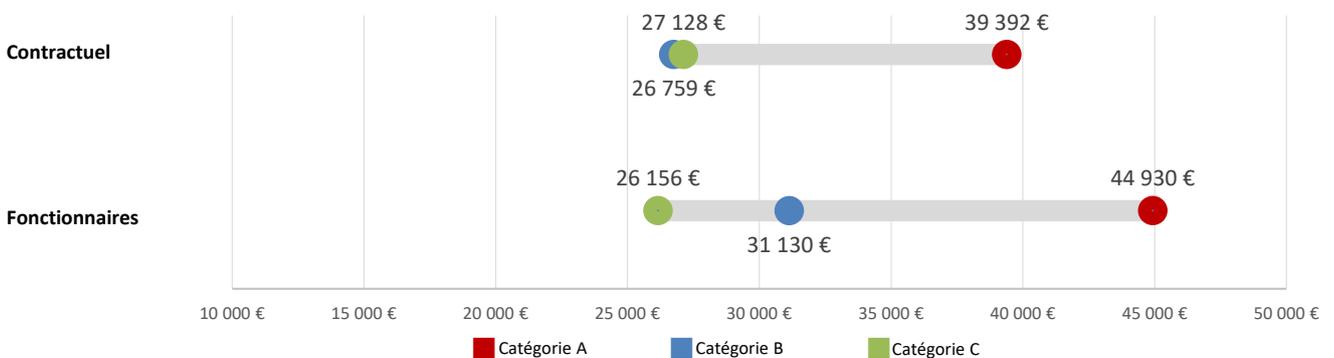
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

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 15,86 %

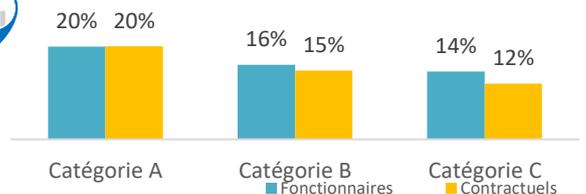
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,90%

Contractuels sur emplois permanents 15,55%

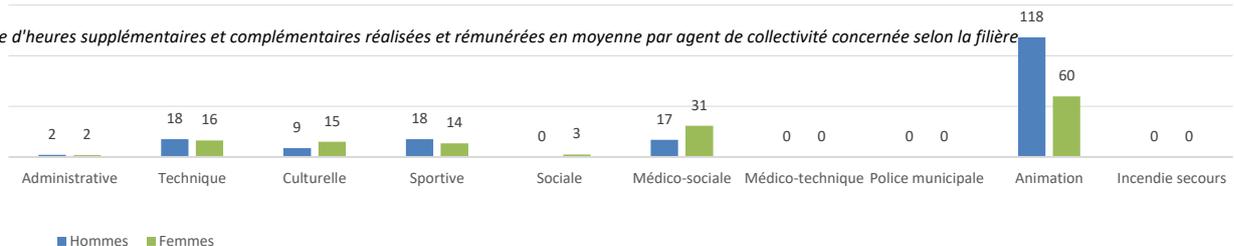
Ensemble 15,86%

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



En moyenne, 17040 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



80% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 16,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,3 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)	4,57%	1,73%	4,18%	1,09%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,94%	1,81%	6,23%	1,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,16%	2,37%	7,35%	1,62%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 26,63 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 9,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 90%
Trajet 10%

Genre



Femmes 37%
Hommes 63%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 5%
Catégorie C 91%

75% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,4%

Genre



Femmes 52%
Hommes 48%

Statut



Fonctionnaires 95%
Contractuels perm. 5%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 11%
Catégorie C 83%

4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

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...	372 786 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	5 380 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 100 472 €
Coût par jour de formation : 182 €

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

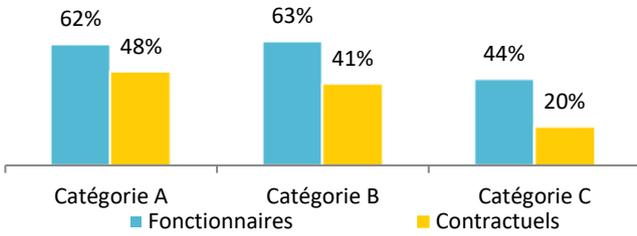
2,6% des femmes
2,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

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

46% des femmes et 52% des hommes

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

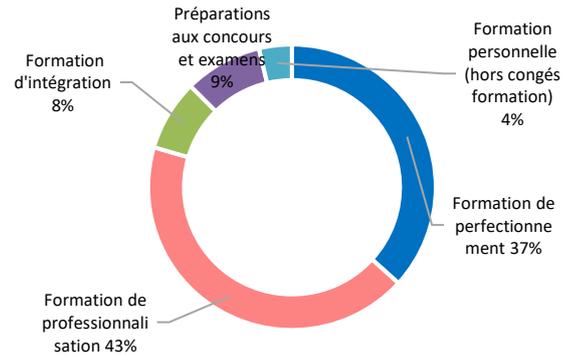


Le budget médian consacré à la formation est de 319 506 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	51%
Autres organismes	37%
Coût de la formation des apprentis	10%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	54%
Autres organismes	43%
Collectivité	4%
CNFPT au delà	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

83% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	108 €	188 €

■ 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

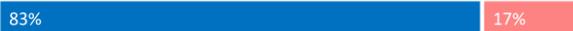


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

83% des collectivités concernées par des grèves



564 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
6	1	0

50% par saisine d'agent

50% des collectivités ont engagé des négociations collectives



16,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

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 :

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 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 : mars 2023

Version 1