



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Intercommunalités de 100 000 à 249 999 habitants de Bretagne

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. 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.bs.donnees-sociales.fr.

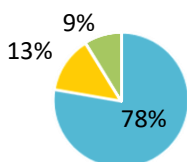
TAUX DE RETOUR

86%

> 6 intercommunalités de 100 000 à 249 999 habitants ont transmis leur RSU sur 7 recensées dans la région Bretagne
 > 2 621 agents recensés dans ces collectivités dont 2 037 fonctionnaires, 353 contractuels et 231 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	418	589	509
Contractuels permanents	80	105	88
Contractuels non permanents	27	78	58



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

17 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

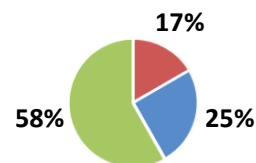
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

62% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	22%	27%	164
Technique	62%	63%	62%	373
Culturelle	4%	7%	4%	25
Sportive	4%	6%	4%	24
México-sociale	1%	2%	1%	7
Police				0
Incendie				0
Animation	1%	0%	1%	5
Total	100%	100%	100%	597

58% d'agents relevant de la catégorie C



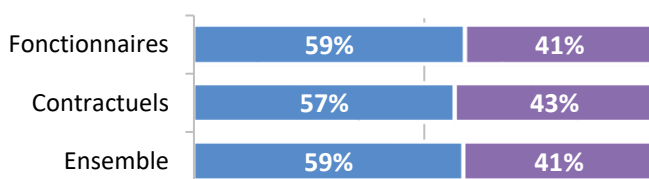
■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C

Effectif moyen

■ 100
 ■ 150
 ■ 348

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 41%

■ Hommes
 ■ Femmes

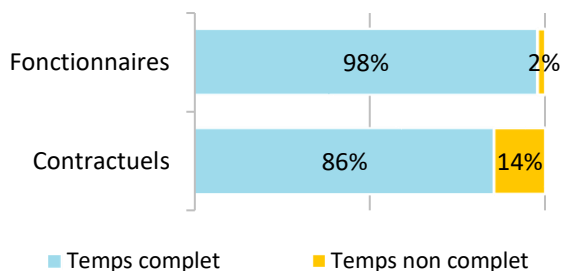


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 37%

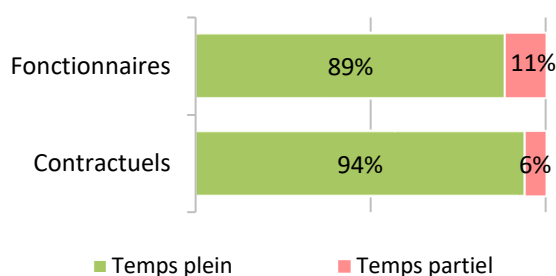
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	37%
Adjointes administratifs	13%
Techniciens	11%
Ingénieurs	8%
Attachés	7%

Temps de travail des agents permanents

98% des fonctionnaires à temps complet contre 86% des contractuels



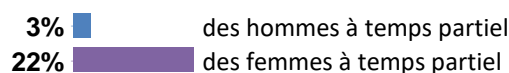
11% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	23%	77%
Animation	11%	100%
Médico-sociale	9%	29%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

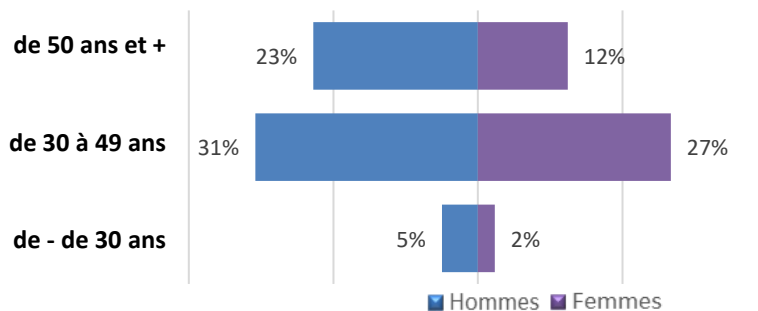
En moyenne, les agents des Intercommunalités de 100 000 à 249 999 habitants de Bretagne ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,18
Contractuels permanents	37,20
Ensemble des permanents	45,71

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,61



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



- > 481 fonctionnaires
- > 84 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



1 074 883 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 1,0 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 1,3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2,8 agents détachés dans une autre structure
- > 1,8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 107 arrivées d'agents permanents et 75 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 4 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
566 agents	598 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	3,1%
Contractuels	↗	21,7%
Ensemble	↗	5,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	80%
Départ à la retraite	8%
Mutation	7%
Mise en disponibilité	1%
Démission	1%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	60%
Arrivées de contractuels	16%
Voie de mutation	11%
Transfert de compétence	5%
Recrutement direct	4%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

Évolution professionnelle

- 3,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 12,3 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,2 % des femmes

2,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 2,3 % des femmes

- 219,8 avancements d'échelon par collectivité

- 5,3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,8 % femmes et 0,9 % hommes

dont 1,1 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 4 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

2 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 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	82%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	18%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 20,55 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	17 327 515 €
Primes et indemnités versées :	3 972 412 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	116 898 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	101 838 €
Supplément familial de traitement :	216 251 €
Indemnité de résidence :	36 363 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	975 414 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 367 €	33 943 €	32 728 €	28 453 €	25 489 €	X
Technique	48 507 €	37 495 €	32 711 €	29 557 €	27 049 €	25 259 €
Culturelle	35 759 €	s	30 941 €	X	29 601 €	
Sportive	s		X	31 275 €	X	
Médico-sociale	X	38 792 €	s	s	22 646 €	s
Police						
Incendie						
Animation			29 606 €	s	23 484 €	s
Toutes filières	46 515 €	36 019 €	32 182 €	28 935 €	26 679 €	25 324 €

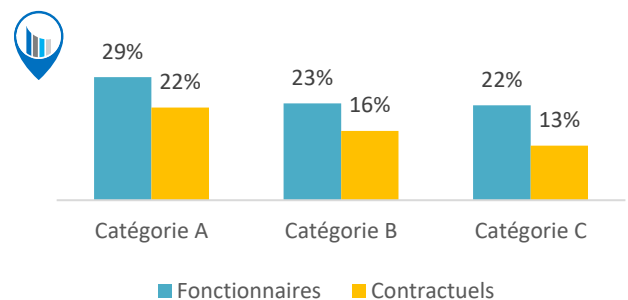
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

X:Données non exploitables

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,96%
Contractuels sur emplois permanents	16,53%
Ensemble	22,93%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 8 226 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

25% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,25%	1,25%	3,80%	0,42%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,56%	1,25%	5,77%	0,42%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,06%	1,95%	6,30%	0,53%

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

> 20,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

38 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

33 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,7 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 77 % sont en catégorie C*
- ⇒ 378 512 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 12 179 €

Coût par jour de formation : 158 €

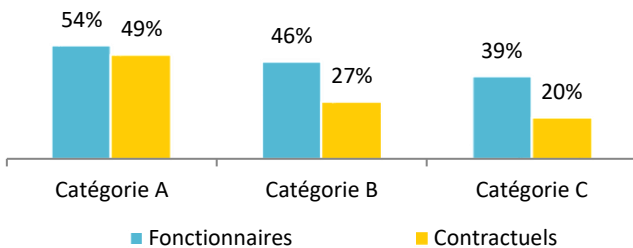
DOCUMENT DE PRÉVENTION

75% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 40,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



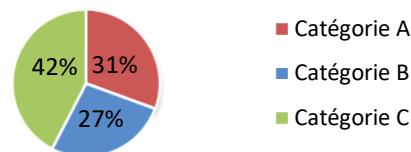
- 223 183 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Autres organismes	42 %
Frais de déplacement	9 %

- 862 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant moyen par bénéficiaire	112 €	175 €

- L'action sociale des collectivités

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

75% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

25% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

8,5 jours de grève recensés en moyenne en 2020
75% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

2,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1,3 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
3,3 réunions du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2022

Version 3