



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 5 000 à 9 999 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.

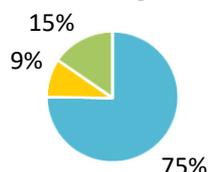
TAUX DE RETOUR

86 %

> 78 communes de 5 000 à 9 999 habitants ont transmis leur RSU sur 91 recensées dans la région Bretagne
> 7 623 agents recensés dans ces collectivités dont 5 731 fonctionnaires, 718 contractuels et 1 174 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	36	153	73
Contractuels permanents	0	39	9
Contractuels non permanents	0	67	15



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

12 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

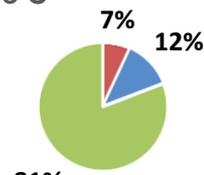
- ⇒ 2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 81 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	21%	14%	20%	17
Technique	52%	47%	52%	43
Culturelle	5%	10%	6%	5
Sportive	1%	0%	1%	0
Médico-sociale	9%	10%	9%	7
Police	2%		2%	1
Incendie				0
Animation	11%	18%	11%	9
Total	100%	100%	100%	82

81% d'agents relevant de la catégorie C

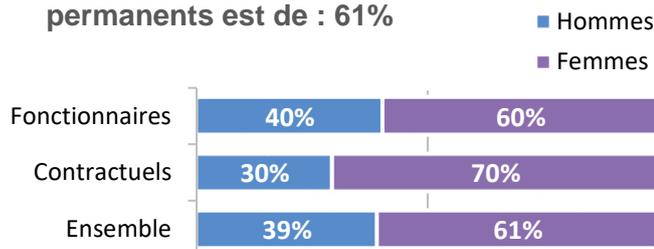


■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	6
Catégorie B	10
Catégorie C	67

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

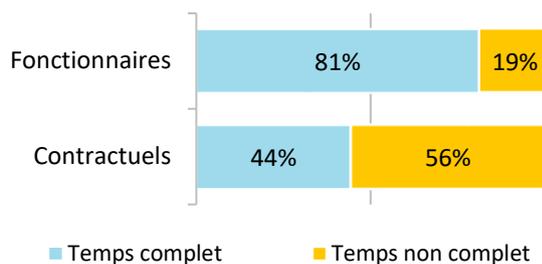


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 41%

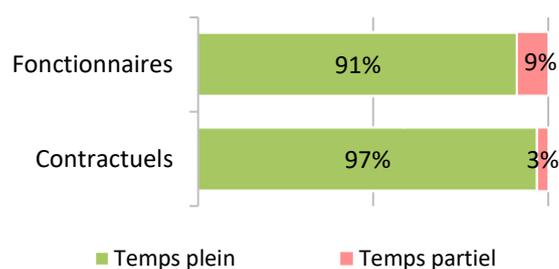
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Adjointes administratives	13%
Adjointes d'animation	9%
Agents de maîtrise	6%
ATSEM	5%

Temps de travail des agents permanents

- 81% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



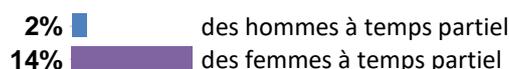
- 9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	34%	53%
Animation	27%	78%
Culturelle	23%	82%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communes de 5 000 à 9 999 habitants de Bretagne ont 46 ans

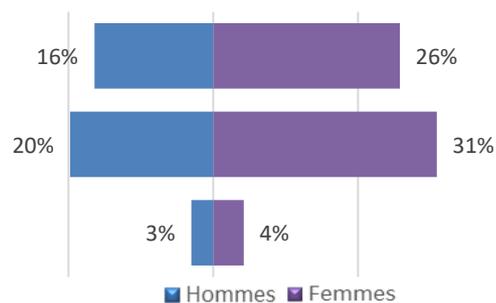
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,30
Contractuels permanents	39,71
Ensemble des permanents	46,45

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,80



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 88 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 69 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 159 576 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent 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
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 11 arrivées d'agents permanents et 9 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
---	---------------------------------

81 agents

83 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	22,9%
Ensemble	↗	1,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	47%
Départ à la retraite	24%
Mutation	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	34%
Remplacements (contractuels)	32%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	10%
Intégration directe	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

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

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 28,9 avancements d'échelon par collectivité

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,2 % femmes et 0,2 % hommes

dont 0,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 35 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 78 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	16	8
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	1

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

7 sanctions prononcées 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)	59%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	7%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 52,78 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 057 373 €
Primes et indemnités versées :	260 796 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	13 618 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 140 €
Supplément familial de traitement :	23 595 €
Indemnité de résidence :	1 250 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	
	196 184 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	X	52 120 €	31 839 €	26 906 €	25 703 €	18 624 €
Technique	50 710 €	35 722 €	33 258 €	30 074 €	24 994 €	22 041 €
Culturelle	38 403 €	25 780 €	30 136 €	22 132 €	24 065 €	18 415 €
Sportive	s		34 783 €	s	27 636 €	
Médico-sociale	34 058 €	25 938 €		s	25 361 €	20 589 €
Police			39 792 €		31 349 €	
Incendie						
Animation			30 974 €	26 258 €	23 495 €	23 917 €
Toutes filières	46 043 €	37 984 €	32 139 €	25 562 €	25 114 €	21 690 €

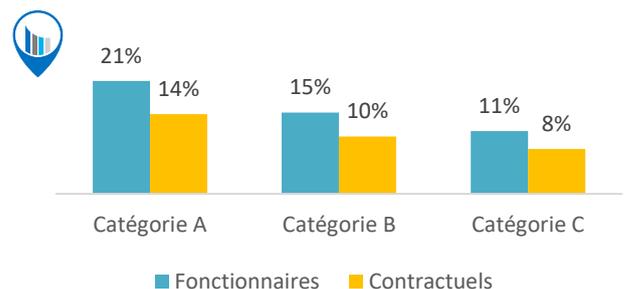
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

X : données non exploitables

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,92%
Contractuels sur emplois permanents	9,71%
Ensemble	12,68%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 617 heures en moyenne

4% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

8% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 24 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,2 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)	4,24%	1,60%	3,94%	1,43%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,57%	1,71%	6,03%	1,43%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,57%	2,57%	7,01%	1,99%

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

> 34,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

5 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 38 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.

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



- ⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 20 415 € 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

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 1 665 €

Coût par jour de formation : 177 €

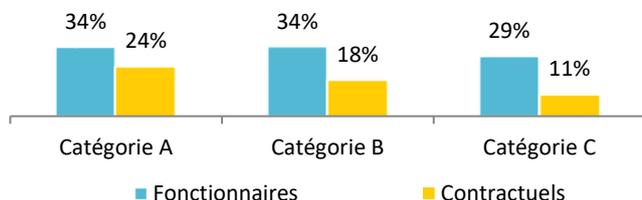
DOCUMENT DE PRÉVENTION

78% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 28,2% 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



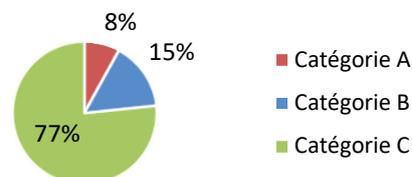
- 20 959 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	4 %

- 72 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 :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	29%
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	165 €	125 €

- L'action sociale des collectivités

46% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

59% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

26% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

73% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

7,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020
37% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

2,9 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
2,0 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 : janvier 2022

Version 3