



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 40 000 à 69 999 habitants en 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.

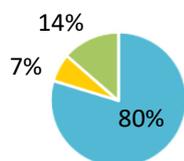
TAUX DE RETOUR

80%

>4 communes de 40 000 à 69 999 habitants ont transmis leur RSU sur 5 recensées dans la région Bretagne
> 4 343 agents recensés dans ces collectivités dont 3 459 fonctionnaires, 295 contractuels et 589 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

80% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	659	1078	865
Contractuels permanents	23	115	74
Contractuels non permanents	24	370	147



En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

23 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

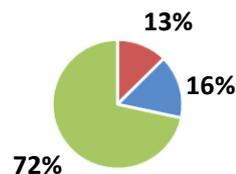
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

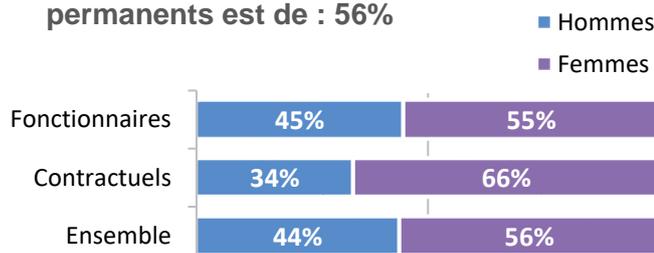
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	25%	22%	205
Technique	48%	39%	47%	442
Culturelle	9%	17%	10%	91
Sportive	1%		1%	8
México-sociale	12%	14%	12%	115
Police	2%		2%	20
Incendie				0
Animation	6%	6%	6%	58
Total	100%	100%	100%	939

72% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	118
Catégorie B	149
Catégorie C	672

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

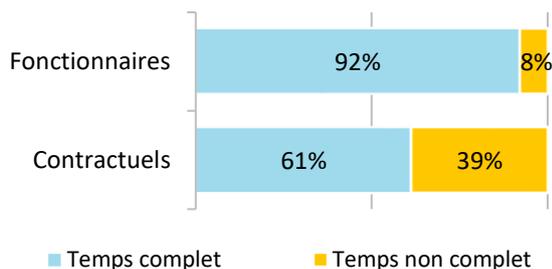


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 33%

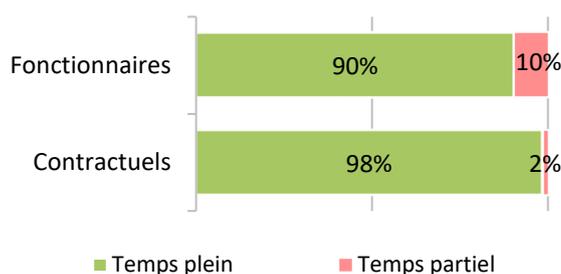
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratifs	12%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	6%
Adjointes d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

92% des fonctionnaires à temps complet contre 61% des contractuels



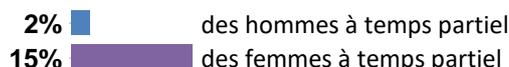
10% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	23%	71%
Culturelle	12%	56%
Médico-sociale	10%	35%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

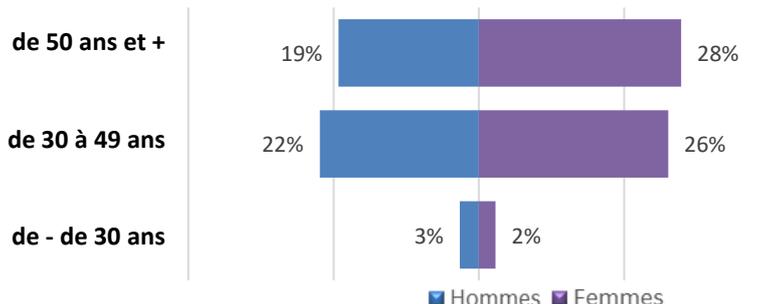
En moyenne, les agents des Communes de 40 000 à 69 999 habitants en Bretagne ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,73
Contractuels permanents	42,86
Ensemble des permanents	48,27

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,11



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



- > 835 fonctionnaires
- > 55 contractuels permanents
- > 95 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	112 ETPR
Catégorie B	138 ETPR
Catégorie C	640 ETPR

1 791 021 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 1,5 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 3,0 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4,8 agents en congés parental
- > 3,5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5,5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5,0 agents détachés dans une autre structure
- > 8,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 79 arrivées d'agents permanents et 63 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
923 agents	939 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↗	18,5%
Ensemble	↗	1,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	52%
Fin de contrats remplaçants	24%
Mutation	9%
Démission	5%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	38%
Recrutement direct	30%
Voie de mutation	12%
Arrivées de contractuels	11%
Intégration directe	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

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

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,6 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- 396,5 avancements d'échelon par collectivité

- 2,3 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,3 % femmes et 0,2 % hommes

dont 0,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 7 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	6	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- 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)	57%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	14%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 56,92 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	27 641 520 €
Primes et indemnités versées :	3 700 984 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	179 959 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	207 907 €
Supplément familial de traitement :	272 333 €
Indemnité de résidence :	64 896 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 054 120 €
---	--------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

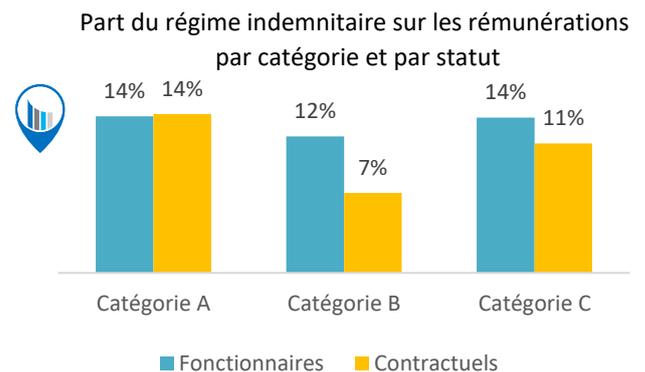
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 036 €	34 909 €	36 041 €	X	28 057 €	21 100 €
Technique	56 072 €	33 949 €	36 077 €	29 042 €	27 971 €	24 815 €
Culturelle	45 265 €	X	33 769 €	X	27 418 €	23 135 €
Sportive	s		36 468 €	s	28 661 €	s
México-sociale	40 007 €	X	34 668 €	s	27 342 €	19 344 €
Police	s		42 316 €		32 448 €	
Incendie						
Animation			28 285 €	25 474 €	27 644 €	X
Toutes filières	48 309 €	34 104 €	34 724 €	25 192 €	28 005 €	23 489 €

*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 13,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,48%
Contractuels sur emplois permanents	11,87%
Ensemble	13,39%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 10 189 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, 30,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 9,5 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)	5,63%	1,87%	5,33%	1,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,36%	2,61%	7,91%	1,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,15%	3,69%	9,64%	2,44%

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

- > 30,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 77 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée
- > 7,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 56 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.

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



- ⇒ 1,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 32 470 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

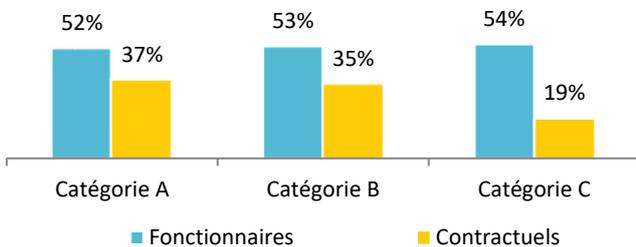
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
26 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne
2 conseillers de prévention en moyenne
- FORMATION**
52 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût moyen des formations : 5 574 €
Coût par jour de formation : 107 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 51,7% 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



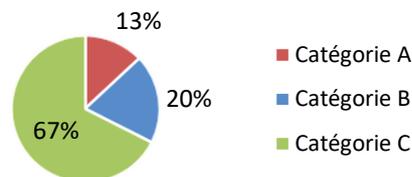
- 294 551 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	4 %

- 972 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 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	63%
Autres organismes	30%
Interne à la collectivité	6%

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	140 €	156 €

- L'action sociale des collectivités

75% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

100% 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

177,3 jours de grève recensés en moyenne en 2020
50% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,5 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

5,3 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,8 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