

Synthèse régionale des RSU 2023

Collectivités et établissements de Bretagne

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

Taux de retour

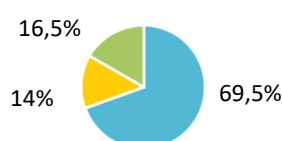
72%

1 068 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 87 912 agents recensés dans ces collectivités dont 61 114 fonctionnaires, 12 256 contractuels permanents et 14 542 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	3 482	58	1 057
Contractuels permanents	1	665	15	914
Contractuels non permanents	1	1 000	21	854

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 7,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

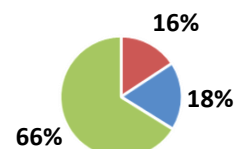
10,69 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	19,9%	23,1%	16,8
Technique	46,4%	36,8%	44,8%	33,1
Culturelle	4,3%	6,9%	4,7%	8,1
Sportive	0,9%	1,6%	1,0%	5,0
Sociale	10,2%	15,7%	11,1%	12,9
Médico-sociale	5,2%	11,1%	6,2%	19,2
Médico-technique	0,2%	0,3%	0,2%	2,9
Police municipale	0,9%	0,0%	0,8%	3,1
Animation	5,2%	7,5%	5,6%	7,3
Incendie secours	3,0%	0,2%	2,5%	124,6
Total	100%	100%	100%	73

66% d'agents relevant de la catégorie C

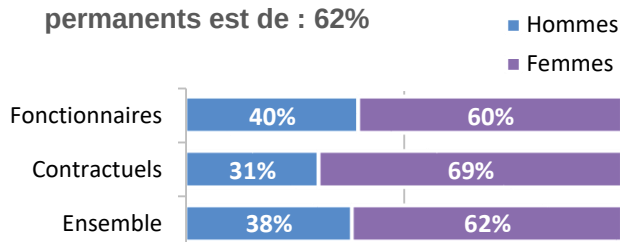


■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	10,8
Catégorie B	12,4
Catégorie C	45,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

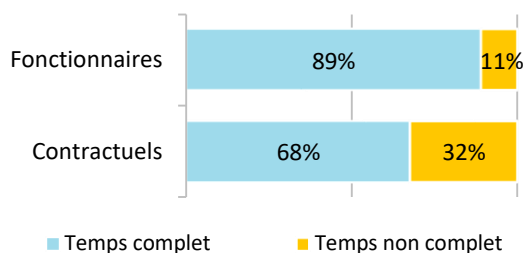


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

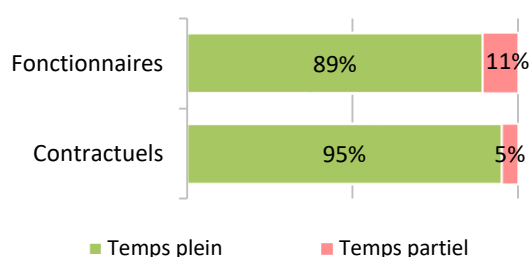
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	6%
Rédacteurs	6%
Agents sociaux	5%

Temps de travail des agents permanents

- 89% des fonctionnaires à temps complet contre 68% des contractuels



- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	28%	Médico-technique	90%
Sociale	23%	Culturelle	61%
Culturelle	19%	Animation	61%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3,0% des hommes à temps partiel
15,0% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

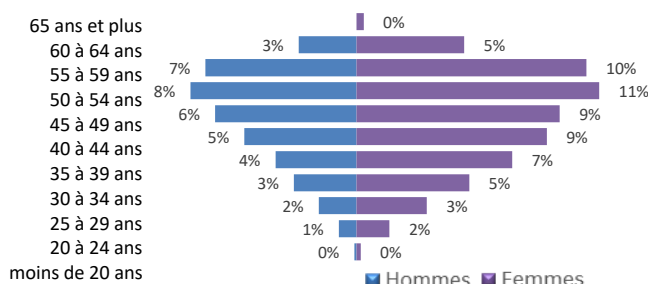
- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,11
Contractuels permanents	40,16
Ensemble des permanents	46,79

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,59



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, 79,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 54,8 fonctionnaires
> 11,8 contractuels permanents
> 12,9 contractuels non permanents

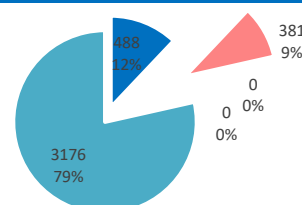
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	15,8 ETPR
Catégorie B	15,1 ETPR
Catégorie C	43,5 ETPR

Positions particulières

5,5% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,9%	61,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

68,1 agents

68,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	17,9%
Ensemble	↗	0,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Départ à la retraite	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	21%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 103 Ruptures conventionnelles actées en 2023

4,3% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
95% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

2,15% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 11% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	154	58
Sanctions 2 ^{ème} groupe	10	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	23	8
Sanctions 4 ^{ème} groupe	11	1

9 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

43 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	24%
Ivresse	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 35,47 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

10 088 756 €

Charges de
personnel

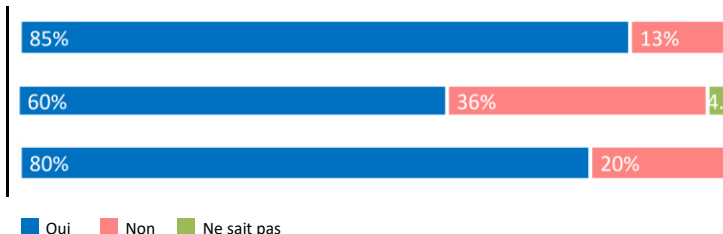
3 578 683 €



Soit 35,47 % des
dépenses de
fonctionnement

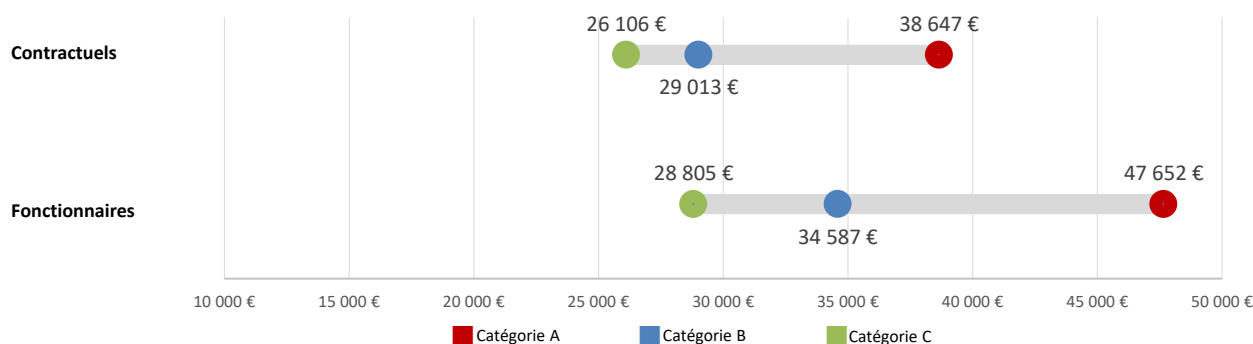
- Mise en place du RIFSEEP

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



73% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

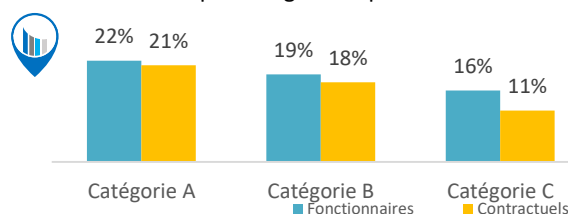
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,5 %

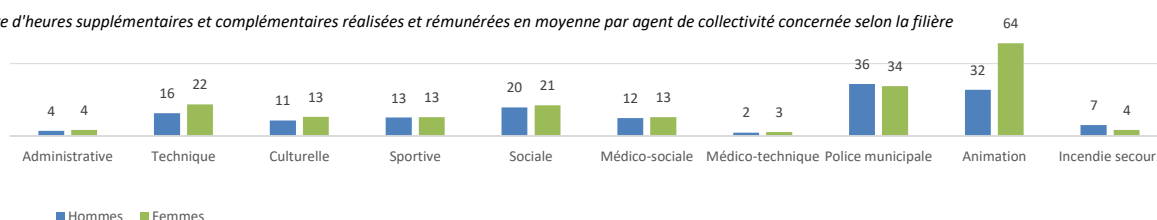
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,80%
Contractuels sur emplois permanents	15,68%
Ensemble	17,50%

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



- En moyenne, 1364 heures supplémentaires/complémentaires pour les 80% de collectivités concernées

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



- 60% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

- En moyenne, 17,1 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)	4,69%	2,23%	4,28%	1,42%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,30%	2,39%	6,48%	1,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,86%	2,89%	7,03%	1,70%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- > 38,87 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 47% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 6,8 accidents du travail pour 100 agents

- > En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



- 66% des accidents concernent la filière technique

Handicap

- 44% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,0%



0,9 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	18 684 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	9 744 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 8 219 €

Nombre moyen de formations : 60

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

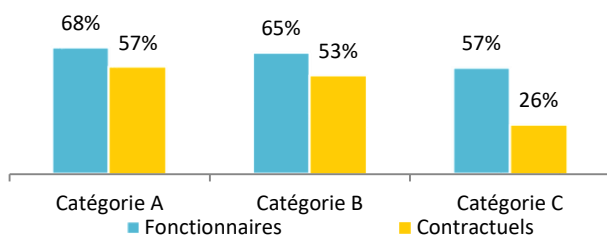
1,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

55% des femmes et 60% des hommes

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

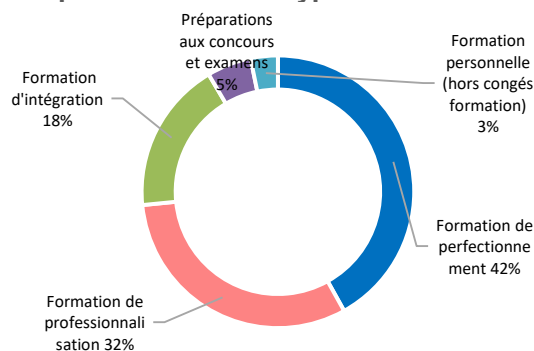


Le budget médian consacré à la formation est de 6 511 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	54%
Autres organismes	34%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	45%
Autres organismes	37%
Collectivité	16%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

50% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 17,2% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	190 €	174 €

En cours 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

41% des collectivités concernées par des grèves

109 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national 75%

Mot d'ordre local 18%

N... p...

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

7,6% des collectivités ont engagé des négociations collectives



5,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Temps de travail, qualité de vie au travail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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 2025

Version 1