



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Communes de plus de 50 000 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

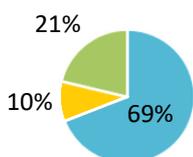
80%

> 4 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 5 recensées

> 6 627 agents recensés dans ces collectivités dont 4 578 fonctionnaires, 641 contractuels permanents et 1 408 contractuels non permanents

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	897	2 746	1 526	3
Contractuels permanents	115	379	214	3
Contractuels non permanents	11	1 046	352	4

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

8,74 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

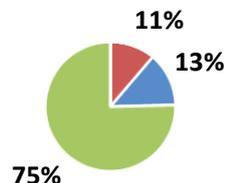
⇒ 29,2 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

48% d'agents relevant de la filière technique

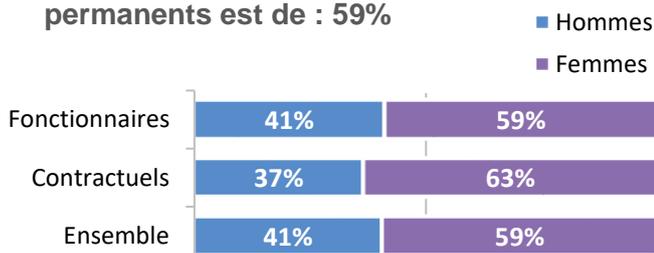
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	17,8%	19,7%	18,0%	313,3
Technique	48,3%	44,6%	47,9%	833,0
Culturelle	7,8%	11,2%	8,2%	143,0
Sportive	1,6%	1,9%	1,6%	27,7
Sociale	9,5%	10,0%	9,6%	167,0
Médico-sociale	6,4%	5,5%	6,3%	109,3
Médico-technique	0,1%	0,3%	0,1%	1,7
Police municipale	2,9%	0,0%	2,5%	43,7
Animation	5,7%	6,9%	5,8%	101,0
Total	100%	100%	100%	1 740

75% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	146,8
Catégorie B	174,3
Catégorie C	983,8

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

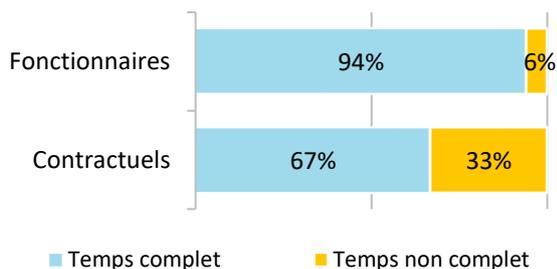


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

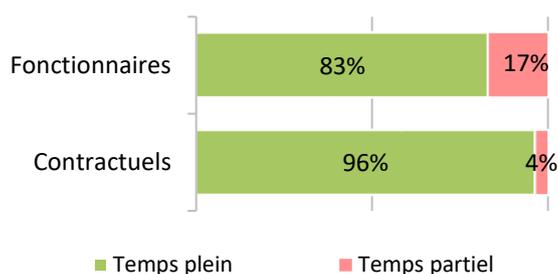
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	10%
ASEM	7%
Auxiliaires de puériculture	6%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

94% des fonctionnaires à temps complet contre 67% des contractuels



17% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	16%	Médico-technique	100%
Culturelle	11%	Culturelle	60%
Technique	8%	Médico-sociale	46%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3,9% des hommes à temps partiel
24,4% des femmes à temps partiel

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

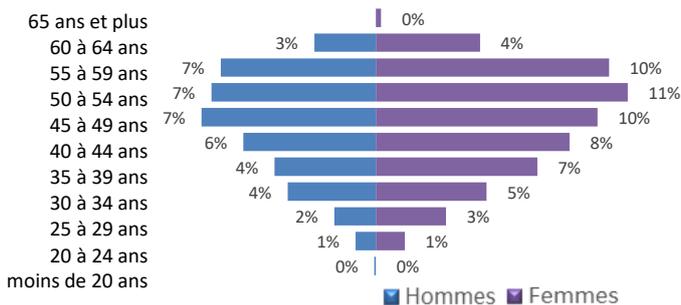
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,58
Contractuels permanents	39,49
Ensemble des permanents	46,58
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,63



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, 1 783,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 452,0 fonctionnaires
> 169,0 contractuels permanents
> 162,3 contractuels non permanents

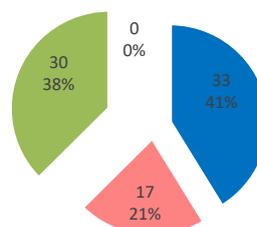
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	187,5...
Catégorie B	218,3...
Catégorie C	1215,1 ETPR

Positions particulières

1,7% 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 11,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,1%	59,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
1167 agents	1304,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	3,8%
Contractuels	↗	148,4%
Ensemble	↗	11,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	50%
Départ à la retraite	15%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	15%
Mise en disponibilité sur demande	6%
Mutation (changement de collectivité)	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	61%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	13%
Voie de mutation	11%
Remplaçants	7%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	2%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

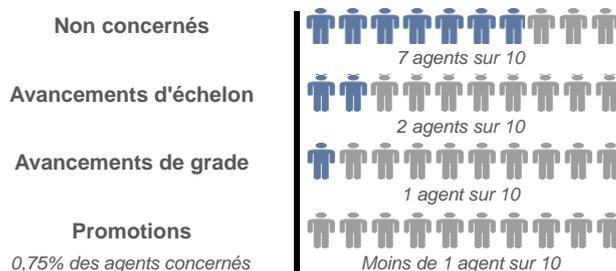
En moyenne, 2,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 21 Ruptures conventionnelles actées en 2021

75,0% 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	11	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

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

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

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Ivresse	22%

Budget et rémunérations

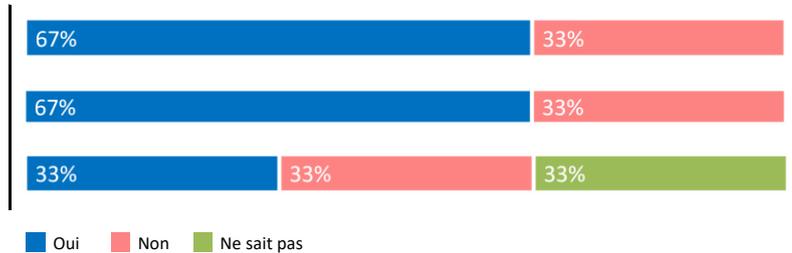


Les charges de personnel représentent 53,64 % des dépenses de fonctionnement



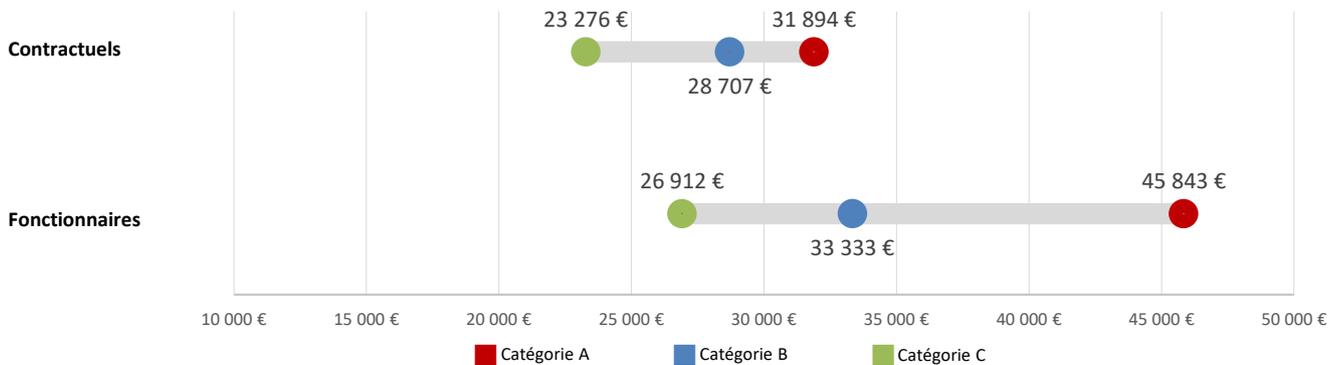
Mise en place du RIFSEEP

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



75% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

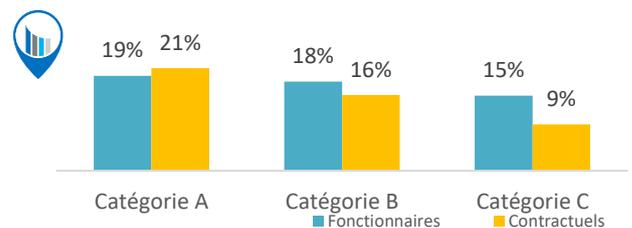
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,16 %

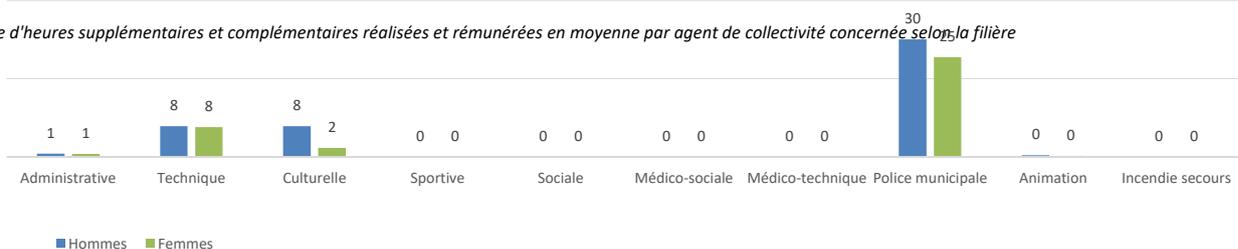
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,47%
Contractuels sur emplois permanents	12,86%
Ensemble	16,16%

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



En moyenne, 8602 heures supplémentaires/complémentaires pour les 75% de collectivités concernées

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



33% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 20,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,9 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)	5,69%	2,70%	5,32%	0,69%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,96%	2,86%	7,33%	0,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,59%	3,47%	7,96%	0,97%

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

> 14,14 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

75% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 12,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 89%
Trajet 11%

Genre



Femmes 55%
Hommes 45%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 9%
Catégorie C 87%

66% des accidents concernent la filière technique

Handicap

75% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,6%

Genre



Femmes 64%
Hommes 36%

Statut



Fonctionnaires 98%
Contractuels perm. 2%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 7%
Catégorie C 90%

2 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	37 971 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 585 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 15 308 €

Coût par jour de formation : 70 €

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

75%

25%

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

6,1% des femmes

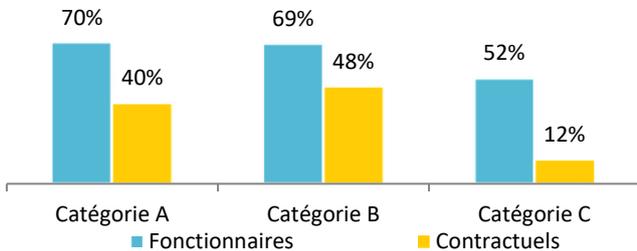
2,2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

46% des femmes et 61% des hommes

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

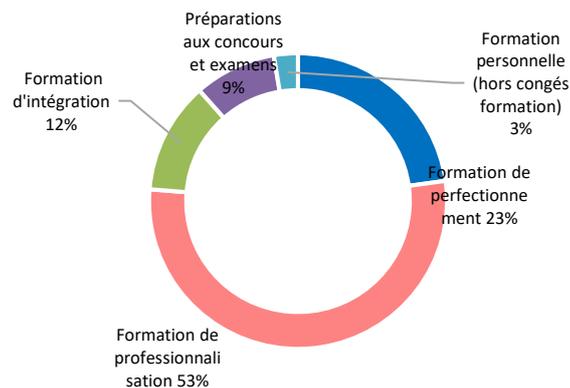


Le budget médian consacré à la formation est de 429 031 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	25%
Coût de la formation des apprentis	21%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Frais de déplacement	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	56%
Autres organismes	35%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%
Collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

100%

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

156 € 161 €

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

75% des collectivités concernées par des grèves



1305 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
4	1	0

% par saisine d'agent

50,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



50,% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du travail

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 : avril 2023

Version 1