



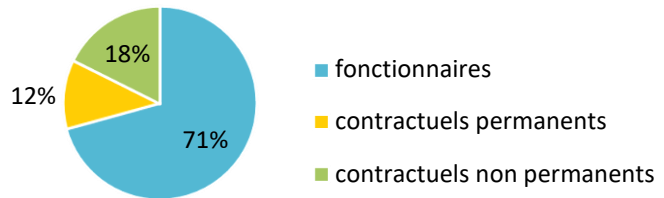
CA QUIMPER BRETAGNE OCCIDENTALE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

➔ 2 025 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 432 fonctionnaires
- > 235 contractuels permanents
- > 358 contractuels non permanents



➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

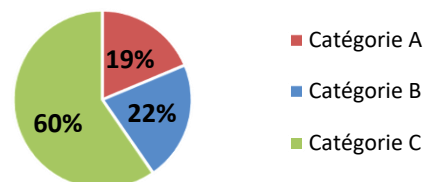
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

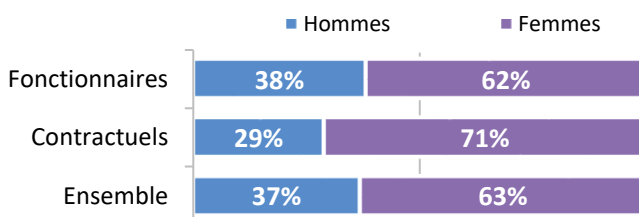
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	24%	20%
Technique	43%	23%	40%
Culturelle	7%	6%	7%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	23%	45%	26%
Police	1%		1%
Incendie	6%		5%
Animation		1%	0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

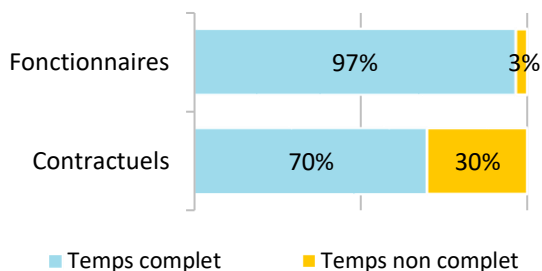


➔ Les principaux cadres d'emplois

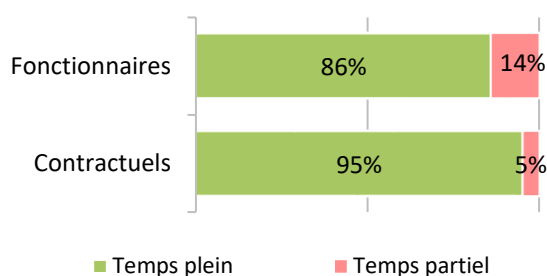
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	26%
Agents sociaux	9%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	6%
Techniciens	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	7%	56%
Technique	3%	6%
Culturelle	3%	46%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

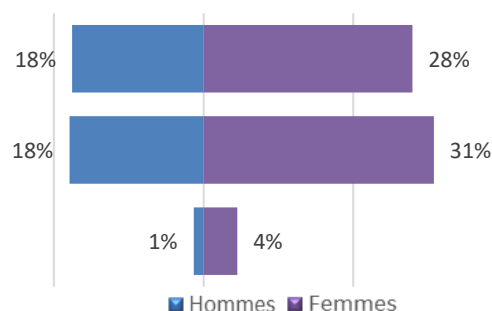
3% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,56	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,50	
Ensemble des permanents	47,43	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,36	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

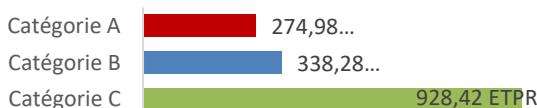
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 799,94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1 362,97 fonctionnaires
- > 178,71 contractuels permanents
- > 258,26 contractuels non permanents

3 275 891 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 59 agents en disponibilité
- > 11 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 17 agents détachés dans une autre structure
- > 11 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 250 arrivées d'agents permanents et 162 départs

17 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
1 579 agents	1 667 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	3,0%
Contractuels	↗	24,3%
Ensemble	↗	5,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	39%
Départ à la retraite	28%
Détachement	8%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	29%
Remplacements (contractuels)	25%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	17%
Réintégration et retour	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

➔ 11 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 64% des nominations concernent des femmes

➔ 8 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 652 avancements d'échelon et 112 avancements de grade

➔ 19 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 63 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 84,1 % femmes

dont 66,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	3
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

2 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)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	13%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 39,79 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	210 273 000 €	Charges de personnel*	83 676 000 €	➔	Soit 39,79 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	36 108 264 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	9 451 517 €
Primes et indemnités versées :	6 564 363 €		
IFSE :	5 761 049 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	242 096 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	259 832 €		
Supplément familial de traitement :	285 264 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	612 171 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 164 €	40 217 €	31 739 €	26 821 €	28 600 €	24 963 €
Technique	53 464 €	42 268 €	34 042 €	29 103 €	0 €	26 664 €
Culturelle	42 351 €	38 249 €	32 560 €	26 083 €	28 667 €	24 970 €
Sportive	s	s	29 551 €	s		
Médico-sociale	40 375 €	38 201 €	33 106 €	32 921 €	29 868 €	31 391 €
Police			s		34 333 €	
Incendie						
Animation			32 532 €	s	15 717 €	
Toutes filières	46 204 €	39 798 €	32 884 €	29 676 €	12 739 €	29 172 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,19%
Contractuels sur emplois permanents	18,13%
Ensemble	18,18%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 12702 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 7873,74 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 443 €			10 978 €			7 200 €			12 558 €		
Catégorie B	4 874 €			5 574 €			4 540 €			5 112 €		
Catégorie C	2 217 €			555 €			2 771 €			2 956 €		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 36,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,82%	3,31%	5,46%	2,86%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,06%	3,31%	9,11%	3,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,65%	3,66%	9,66%	3,79%

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 40,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

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.

175 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 22 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 75 % sont en catégorie C*

- ⇒ 269 264 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
4 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **50 000 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

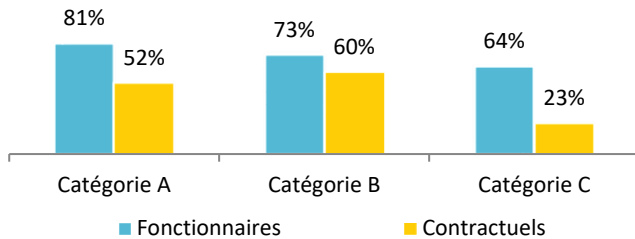
Dernière mise à jour : 2023

Formation

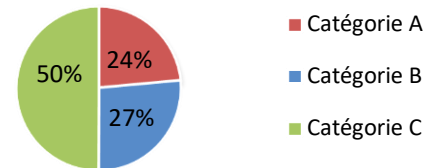
➔ En 2023, 65,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 5 130 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 881 239 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	94 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	0 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

169 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

9 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 4 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 : 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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 : septembre 2024

Version 1