



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers en
exercice : 29

L'an deux mille vingt cinq

Le 26 juin

Présents : 25

Votants : 29

Le Conseil municipal de Landivisiau, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Mme Laurence CLAISSE, Maire.

Procurations : 6

Convocation du Conseil
Municipal en date du
20 juin 2025

Conformément à l'article L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales, tous les membres du Conseil municipal en exercice sont présents, à l'exception de Yvan MORRY, qui a donné pouvoir à Jean-Luc MICHEL, Karine BLEAS qui a donné pouvoir à Julie KERVELLA, Frédéric BOURGET qui a donné pouvoir à Laurence CLAISSE, Delphine LE ROUX qui a donné pouvoir à Sébastien JEZEQUEL, Yvon BALANANT qui a donné pouvoir à Hélène BECKING, Nadia DUTERDE (arrivée à 18h40) qui a donné pouvoir à Nadine ABAZIOU.

Secrétaire de séance : Hélène BECKING

N° D_2025-06-26-06

Objet : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu le rapport social unique 2023, joint en annexe ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 5 juin 2025 ;

Vu l'avis favorable de la commission en date du 16 juin 2025 ;

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021.

« Connaître précisément pour agir efficacement » ; telle est la promesse du Rapport Social Unique (RSU) sur la gestion des ressources humaines. Ce rapport, obligatoire chaque année depuis 2021 dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée. Ce rapport vise à compiler l'ensemble des informations et données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Ces données sont réparties en 10 thèmes :

- L'emploi
- Le recrutement
- Les parcours professionnels

- La formation
- Les rémunérations
- La santé et la sécurité au travail
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- L'action sociale et la protection sociale
- Le dialogue social
- La discipline

Ce rapport annuel poursuit plusieurs objectifs :

- ⇒ Permet une meilleure analyse de l'évolution des politiques RH de la collectivité
- ⇒ Favorise le dialogue social entre employeur et organisations syndicales
- ⇒ Contribue à la mise en œuvre et à la réévaluation des LDG

Après avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité, prend acte du rapport social unique tel qu'annexé.

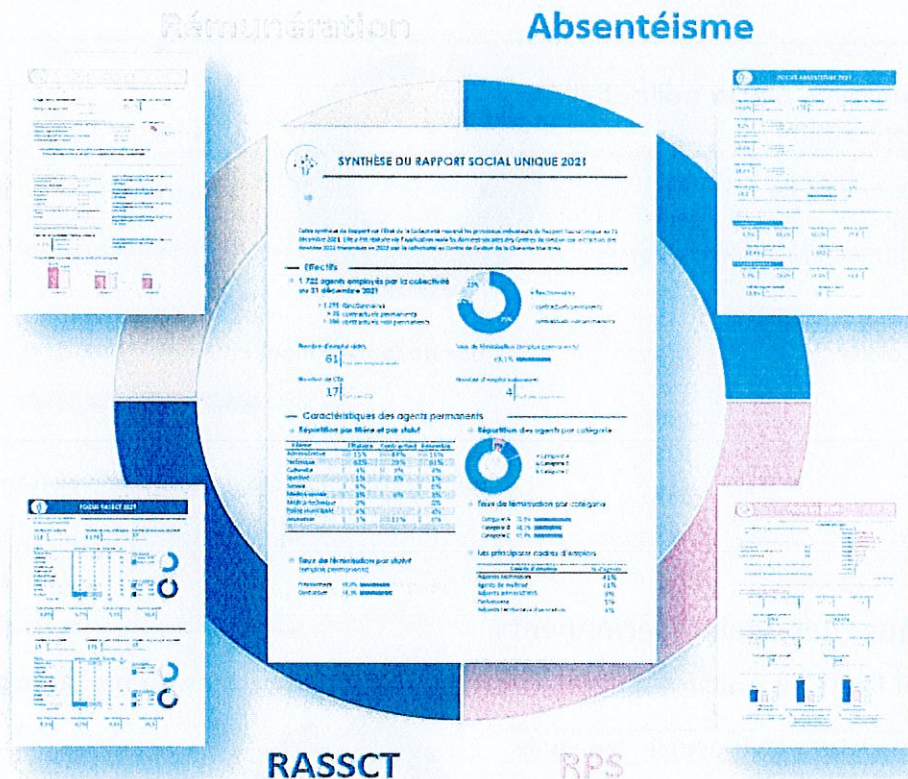
Landivisiau, le 26 juin 2025

Le Maire,

Laurence CLAISSE



La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE LANDIVISIAU



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : **12/12/2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



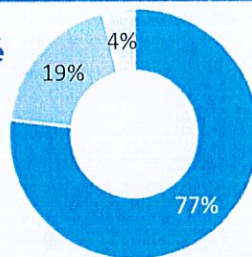
COMMUNE DE LANDIVISIAU

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

147 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 113 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

0

Taux de féminisation (emplois permanents)

57,4%

Nombre de CDI

2

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

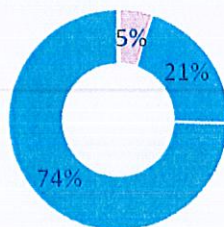
4

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	11%	19%
Technique	54%	21%	48%
Culturelle	5%	36%	11%
Sportive	2%		1%
Sociale	5%	4%	5%
Médico-sociale	4%	11%	5%
Police municipale	3%		2%
Animation	6%	18%	9%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	71,4%
Catégorie B	65,5%
Catégorie C	54,3%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

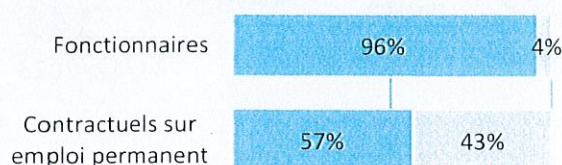
Fonctionnaire	54,9%
Contractuel	67,9%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
Assistants d'enseignement artistique	6%

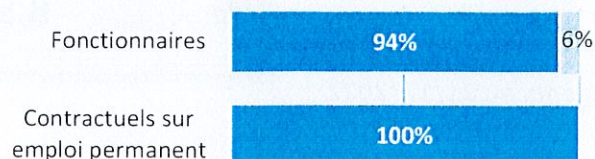
Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



■ Temps complet ■ Temps non complet

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



■ Temps plein ■ Temps partiel

Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	71,4%	Animation	100,0%
		Culturelle	60,0%
		Administrative	33,3%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



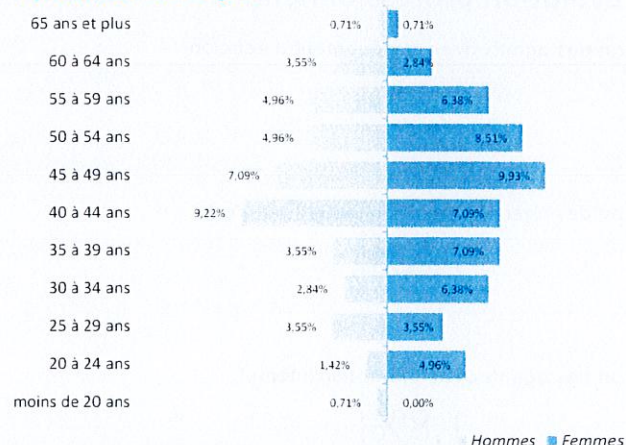
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,8
Contractuels sur emploi permanent	37,2
Emplois permanents	44,1

Pyramide des âges



Hommes Femmes

Équivalent temps plein rémunéré

130 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	109,2
> Contractuels sur emploi permanent	17,4
> Contractuels sur emploi non permanent	3,4

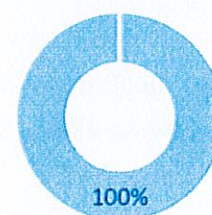
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,3
Catégorie B	19,3
Catégorie C	100,1

Positions particulières

1,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



25 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	64%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Démission	8%
Départ à la retraite	4%
Licenciement	4%

36 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	56%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	31%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

51,3%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

1,8%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne*

1,8%

* Part des agents ayant obtenu une promotion interne au cours de l'année

Sanctions disciplinaires

sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	1	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve 100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 56% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 463 561 €	Charges de personnel*	5 881 957 €	➔	Soit 56,21 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 3 113 180 €
	Primes 842 627 €
	SFT* 47 127 €
	HSC 57 822 €
	NBI* 23 777 €
4 084 533 €	

*uniquement des fonctionnaires

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 075 €	-	43 110 €	s	31 620 €	s
Animation	-	-	-	-	26 997 €	25 022 €
Culturelle	-	-	34 440 €	42 918 €	27 742 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	30 742 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	35 949 €	-
Sociale	37 479 €	-	-	-	29 705 €	s
Sportive	-	-	35 216 €	-	-	-
Technique	s	s	s	s	31 274 €	26 432 €
Moyenne toute filière	48 562 €	s	34 914 €	35 302 €	31 054 €	26 617 €

Source : données de l'annuaire de l'emploi de 2023

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	20,94%
Contractuels sur emploi permanent	18,52%
Emplois permanents	20,63%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2 939,33 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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	8 757 €	0 €	0%	s	s		-	-		s	s	
Catégorie B	5 639 €	0 €	0%	6 107 €	0 €	0%	1 358 €	0 €	0%	6 496 €	0 €	0%
Catégorie C	3 796 €	0 €	0%	3 377 €	0 €	0%	1 823 €	0 €	0%	1 698 €	0 €	0%

Absences

En moyenne, 25,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 2,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,03%	0,73%	5,78%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,65%	0,73%	7,88%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,13%	0,78%	8,27%	0,55%

Précisions méthodologiques pour l'interprétation des données : Taux d'absentéisme exprimé en pourcentage de l'effectif (arrondi à 0,01%)

52,38 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

Un accident du travail déclaré

0,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

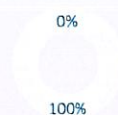
4 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

100%

Type d'accident



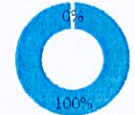
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Technique

Handicap

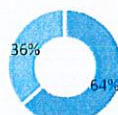
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

11

Genre

Femmes
Hommes



Statut

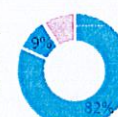
Titulaire
Contractuel permanent

0%

100%

Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

0 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux



Existence d'une démarche de prévention des TMS



Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)



Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail



Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie

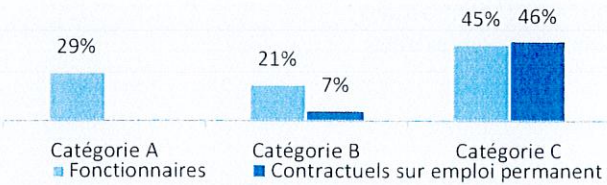


Formation

38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 28,4% Hommes 50,0%

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

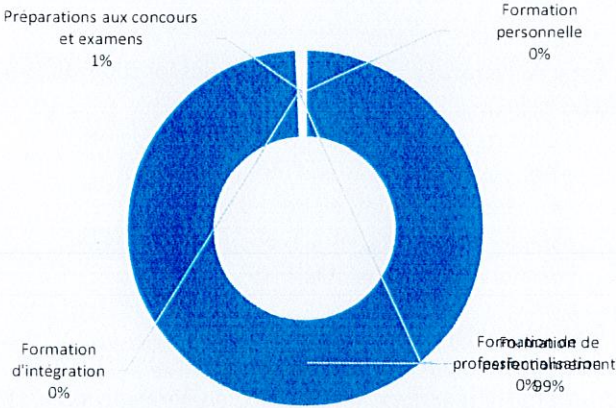


Le budget consacré à la formation est de

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	7,0%
Autres organismes	93,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	7,4%
Autres organismes	92,6%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	467 €	229 €
Nombre de bénéficiaires	91	116

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	0%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	100%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 données relatives à tous les agents de la collectivité.

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 (matif familial, congés sabbatiques, congés de longue durée, etc.).*

➡ 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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication :

décembre 2024

Version : 1.0 - 2024.00.1



FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

*Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Poids des agents absents*

67,4%

Nombre d'arrêts

135

Coût global de l'absence tout statut*

Taux d'absentéisme

8,3%

Compressible
Non compressible
Autres

0,4%

2,1%

5,8%

Le taux d'absentéisme est de 8,3 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition

67,4%

Compressible
Non compressible
Autres

2,1%

18,4%

46,8%

Le taux d'exposition est de 67 %, cela signifie que 67 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

95,7%

Compressible
Non compressible
Autres

2,1%

16,3%

77,3%

Le taux de fréquence est de 95,7 %, cela signifie que pour 100 agents, on a enregistré 95,7 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

31,5

Compressible

Non compressible

Autre

L'indicateur de gravité est de 31,5, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 31,5 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme

10,1%

Taux d'exposition

72,6%

Taux de fréquence

104,4%

Indice de gravité

35,4

Part des agents absents

72,6%

Nombre d'arrêts

118

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme

0,8%

Taux d'exposition

46,4%

Taux de fréquence

60,7%

Indice de gravité

4,7

Part des agents absents

46,4%

Nombre d'arrêts

17

Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tout agent peut être concerné par le tableau ci-dessous

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*	
65 ans et plus	0,3%	50,0%	Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 32,66%
60 à 64 ans	32,7%	77,8%	
55 à 59 ans	12,3%	75,0%	
50 à 54 ans	9,5%	36,8%	
45 à 49 ans	6,0%	66,7%	
40 à 44 ans	6,8%	69,6%	Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 115,38%
35 à 39 ans	8,9%	66,7%	
30 à 34 ans	3,2%	115,4%	
25 à 29 ans	1,4%	80,0%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

Données absentéisme selon le motif d'absences (emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	5,8%	77,3%	46,8%	27,3
Pour accidents du travail imputables au service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	2,1%	2,1%	2,1%	360,7
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	0,7%	0,7%	126,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	1,4%	1,4%	15,5

Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

selon le statut

Fonctionnaires

- Pour maladie ordinaire
- Pour accidents du travail imputables au service
- Pour accidents du travail imputables au trajet

Contractuels permanents

- Pour maladie ordinaire
- Pour accidents du travail imputables au service
- Pour accidents du travail imputables au trajet

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme

Taux d'exposition

Taux de fréquence

Gravité

agents absents pour maladie ordinaire

56 fonctionnaires

10 contractuels permanents

Part des agents absents

46,8%

Nombre d'arrêts

109

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires

Contractuels permanents

Selon le genre

Femmes

Hommes

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus 0,3%

60 à 64 ans 21,6%

55 à 59 ans 6,2%

50 à 54 ans 4,2%

45 à 49 ans 5,9%

40 à 44 ans 6,7%

35 à 39 ans 6,5%

30 à 34 ans 2,2%

25 à 29 ans 1,3%

20 à 24 ans 0,7%

Moins de 20 ans 0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 21,6%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme

Taux d'exposition

Taux de fréquence

Gravité

agent absent suite à des accidents (service ou trajet)

Part des agents absents

0,0%

Nombre d'arrêts

0

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires

Contractuels permanents

Selon le genre

Femmes

Hommes

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus 0,0%

60 à 64 ans 0,0%

55 à 59 ans 0,0%

50 à 54 ans 0,0%

45 à 49 ans 0,0%

40 à 44 ans 0,0%

35 à 39 ans 0,0%

30 à 34 ans 0,0%

25 à 29 ans 0,0%

20 à 24 ans 0,0%

Moins de 20 ans 0,0%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme
Taux d'exposition
Taux de fréquence
Gravité
agents absents
3 fonctionnaires

Part des agents absents

2,1%

Nombre d'arrêts

3

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires

Contractuels permanents



Selon le genre

Femmes

Hommes



Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	11,1%
55 à 59 ans	6,0%
50 à 54 ans	5,3%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 11,1%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme
Taux d'exposition
Taux de fréquence

Part des agents absents

2,1%

les absences pour "autres raisons"

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme
Taux d'exposition
Taux de fréquence

Part des agents absents

16,3%

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

Taux d'absentéisme
Taux d'exposition
Taux de fréquence
Gravité
agent absent

Part des agents absents

16,7%

Nombre d'arrêts

2

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes

Hommes

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus

60 à 64 ans

55 à 59 ans 0,0%

50 à 54 ans 0,0%

45 à 49 ans

40 à 44 ans 0,0%

35 à 39 ans

30 à 34 ans

25 à 29 ans

20 à 24 ans 0,0%

Moins de 20 ans 0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme

Taux d'exposition

Taux de fréquence

Indice de gravité

Part des agents absents

16,7%

Nombre d'agents absents

nombre de jours d'absence

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme

Taux d'exposition

Taux de fréquence

Indice de gravité

Part des agents absents

0,0%

Nombre d'agents absents

nombre de jours d'absence

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 "groupes d'abences" identifiés

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.

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme

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

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.

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition

$$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent

Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2024**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

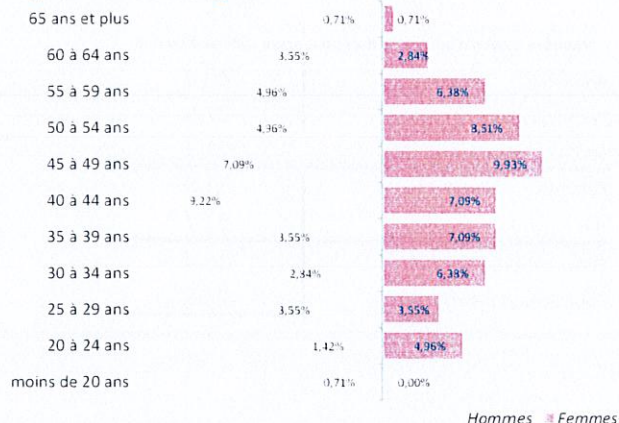
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	45,8
Contractuels sur emploi permanent	37,2
Emplois permanents	44,1

En moyenne, les fonctionnaires ont 46 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 37 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
10,1%	72,6%	104,4%	35,4

Part des agents absents

72,6% | 82
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

118 | 4 178
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,8%	46,4%	60,7%	4,7

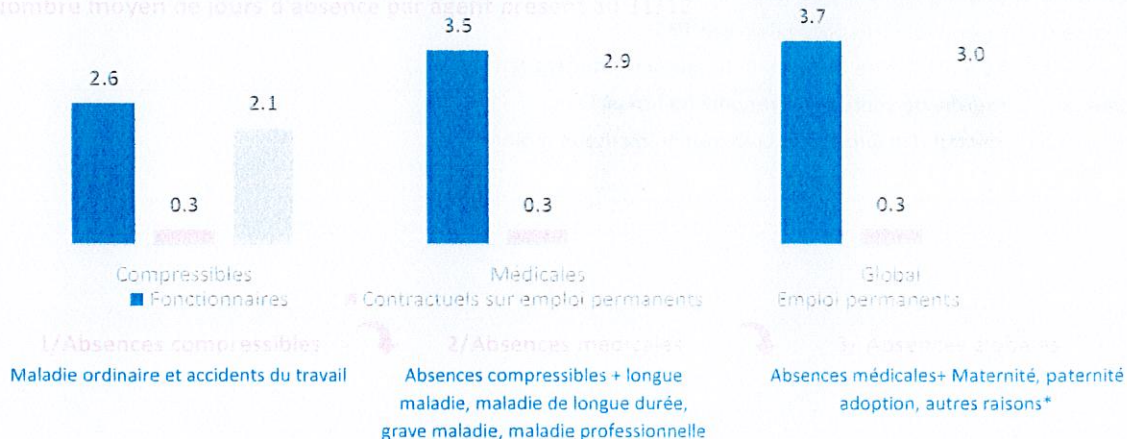
Part des agents absents

46,4% | 13
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

217 | 80
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non

Animation	45,0
Technique	27,9
Sociale	21,3
Femmes	11,9
Hommes	31,2
Fonctionnaires	19,4
Contractuels permanents	26,9

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail

Nb agents

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 22,5%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Niveau de fréquence des accidents de travail

est de 0 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	0/0
Accident de trajet	0/0
Maladies professionnelles	0/0
ATI** au cours de l'année	0/0

Niveau de fréquence des maladies professionnelles

est de 0 pour 100 agents permanents

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	100,0%	4

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2023)

Existence d'un plan de prévention des RPS

Existence d'une démarche de prévention des TMS

Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)

Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail

Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie



Depenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Prévention

0 €

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

0 €

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

Femmes

Hommes

Catégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

2

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	7,1
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	36

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le
Conseil Commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents permanents

Taux de visite sur demande au médecin
de prévention

22,5%

1,4

pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le
personnel

Absentéisme pour raisons de santé

7,1

28,8

actes

pour

pour 1 000 agents
permanentsd'arrêt par agent
permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Envoyé en préfecture le 03/07/2025

Reçu en préfecture le 03/07/2025

Publié le

ID : 029-212901052-20250703-202506-DE

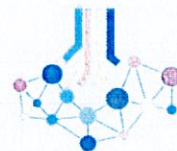
Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous Qlik SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication :

14 septembre 2025

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



Budget de fonctionnement

10 463 561 €

Part des charges de personnels

56,2%

Charges de personnel

5 881 957 €

Part des primes

20,6%

Rémunérations annuelles brutes	4 084 533 €
Primes et indemnités versées	842 627 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	57 822 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	23 777 €

► Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

Votre collectivité a rémunéré 2 939 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunération

(Moyenne annuelle brute)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	32 589 €
Contractuels permanents	30 224 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	49 064 €
Catégorie B	35 046 €
Catégorie C	30 581 €
Moyenne selon le sexe	
Hommes	33 051 €
Femmes	31 657 €
Moyenne globale	32 263 €

La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32 589 €

La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30 581 €

La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31 657 €

La rémunération moyenne annuelle brute est de 32 263 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A : -54,6%

Catégorie B : -18,9%

Catégorie C : -3,2%

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Animation	44,98	Femmes	11,9
Technique	27,88	Hommes	31,2
Sociale	21,32		

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Femmes			Hommes		
	Fonctionnaires	Contractuels	IFSE	Fonctionnaires	Contractuels	IFSE
Administrative	10 081 €	10 986 €	5 336 €	14 731 €		2 752 €
Animation			2 996 €			3 187 €
Culturelle		4 404 €	3 214 €			2 866 €
Médico-sociale		3 000 €				
Police municipale						1 267 €
Sociale	7 026 €		2 258 €			
Sportive				4 980 €		
Technique	14 839 €	4 858 €	3 232 €	8 194 €		3 616 €

Filières	Femmes			Hommes		
	Fonctionnaires	Contractuels	IFSE	Fonctionnaires	Contractuels	IFSE
Administrative		5 861 €	5 180 €	6 000 €		
Animation			672 €			
Culturelle		1 370 €				2 459 €
Médico-sociale						
Police municipale						
Sociale						
Sportive						
Technique			2 349 €	28 111 €	10 966 €	2 164 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE		CIA	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	-4 650 €	2 584 €	-139 €	
Animation		-191 €		
Culturelle		348 €		
Technique	-3 336 €	-384 €		185 €

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication :

Version 1



FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1

Nombre de jours d'absence

4

Nombre de jours par accident

4

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	1	0	1	100%
Ensemble	1	0	1	

> Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

> Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par accident

0

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

> Selon le genre

Femmes -

Hommes -

> Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

> Selon le genre

Femmes -

Hommes -

> Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

Périodes de préparation au reclassement

0

demande

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Femmes

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

0

Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées

2

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs

0

Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

0

Mises en disponibilité d'office

0

Retraite pour invalidité

0

Licenciement pour inaptitude physique

0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

Assistants de prévention*

1

Médecins de prévention**

0

Conseillers de prévention*

0

Infirmiers**

0

ACFI*

0

Autres personnels*

0

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

0 €

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023)



Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**



Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**

Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**

Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**



Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

5

Nombre de réunions du FSSST

0

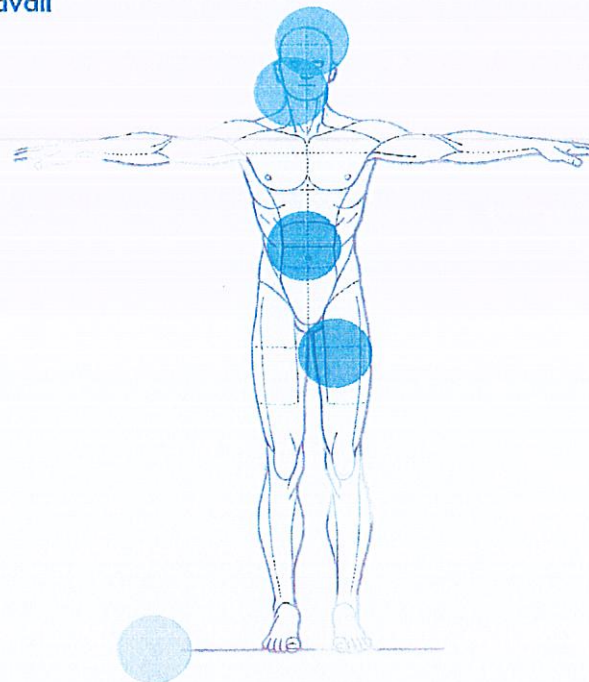
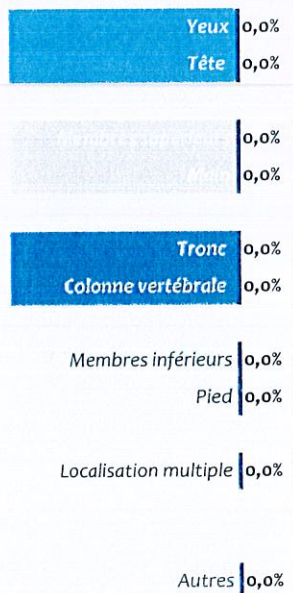
0 = 0 réunion statutaire
1 = 1 réunion statutaire

Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

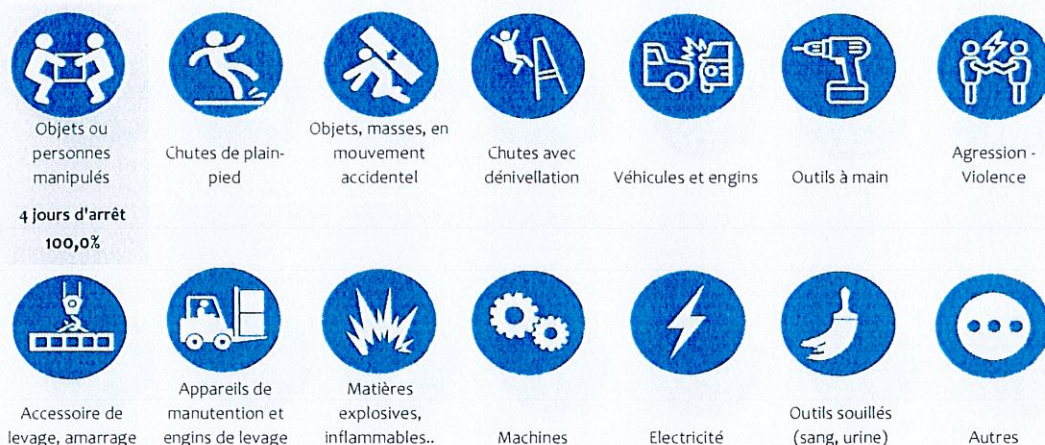
Principaux types d'activités* exercées lors de l'accident de travail



Principaux sièges de lésions des accidents de travail



Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (100% des jours d'arrêts)

Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



La principale nature de lésions liée aux accidents est l'atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire (100% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux maladies professionnelles



Entretien,
nettoyage et
rangement



Services aux
personnes - Travail
social



Travail
administratif



Intervention,
secours, lutte
contre l'incendie



Espaces verts



Collecte des
ordures ménagères



Préparation et
rangement de
chantiers (voirie)



Voirie - Chantiers
(maintenance de la
voirie)



Réparation et
fabrication (bâti,
véhicule)



Restauration



Entretien physique
et sportif



Coordination,
contrôle,
surveillance



Maintenance eau
et assainissement



Magasinage et
stockage



Affaires culturelles



Funéraires



Autres activités



Trajet
(domicile/travail)



Déplacement de
missions

Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année

57A



Epaule

30



Affections
professionnelles
consécutives à
l'inhalation de
poussières
d'amianté

66



Rhinite et asthmes
professionnels

57D et E



Affections
périarticulaires
provoquées par
certains gestes et
postures de travail
(genou, cheville,
pied)

40



Maladies dues aux
bacilles
tuberculeux et à
certaines
mycobactéries
atypiques

69



Affections
provoquées par les
vibrations et les
chocs transmis par
certaines machines
outils, outils et
objets

57B



Coude

97



Affections
chroniques du
rachis lombaire
provoquées par
des vibrations

1



Affections dues au
plomb et à ses
composés

42



Atteinte auditive
provoquée par les
bruits lésionnels

Autres



Maladies
professionnelles
liées aux risques
psychosociaux

30bis



Cancer broncho-
pulmonaire
provoqué par
l'inhalation de
poussières
d'amianté

57C



Poignet - Main et
doigt

98



Affections
chroniques du
rachis lombaire
provoquées par la
manutention
manuelle

— Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	

— Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1

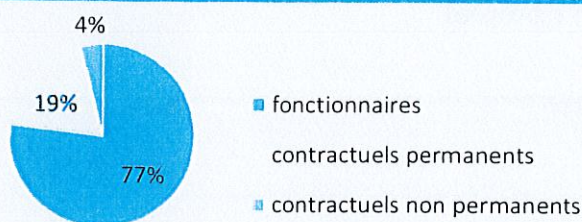
COMMUNE DE LANDIVISIAU

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

147 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 113 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

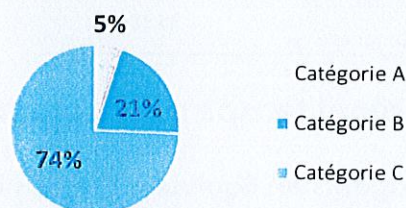
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	11%	19%
Technique	54%	21%	48%
Culturelle	5%	36%	11%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	9%	14%	10%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	6%	18%	9%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

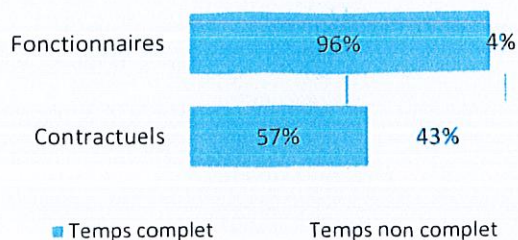
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	45%	55%
Contractuels	32%	68%
Ensemble	43%	57%

Les principaux cadres d'emplois

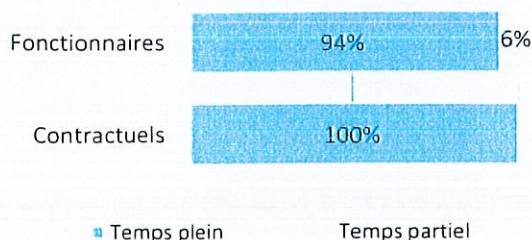
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	11%
Adjoints d'animation	9%
Assistants d'enseignement artistique	6%

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



La filière la plus concernée par le temps non complet



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

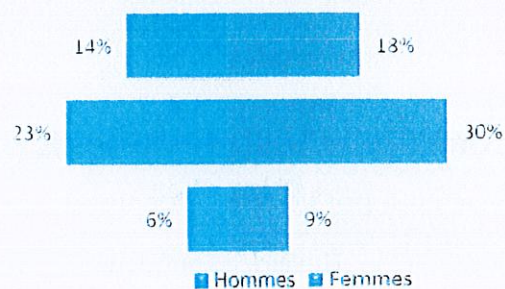
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,77
Contractuels permanents	37,14
Ensemble des permanents	44,06
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,33

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



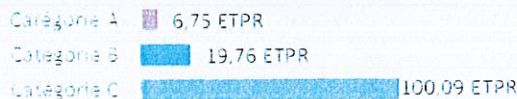
Équivalent temps plein rémunéré

129,95 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 109,16 fonctionnaires
- > 17,44 contractuels permanents
- > 3,35 contractuels non permanents

236 509 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

Mouvements

En 2023, 36 arrivées d'agents permanents et 25 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
130 agents	141 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↗	64,7%
Ensemble	↗	8,5%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	64%
Mutation	12%
Mise en disponibilité	8%
Démission	8%
Départ à la retraite	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	56%
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	14%

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

58 avancements d'échelon et
2 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve

100%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 03/07/2025

Reçu en préfecture le 03/07/2025

Publié le

ID : 029-212901052-20250703-202506-DE

Les charges de personnel représentent 56,21 % des dépenses de fonctionnement

Budget de
fonctionnement* 10 463 561 €

Charges de
personnel* 5 881 957 €

Soit 56,21 % des dépenses de
fonctionnement

Montant global

Rémunérations annuelles brutes -
emploi permanent :

4 084 523 €

Rémunérations des agents sur
emploi non permanent :

68 114 €

Primes et indemnités versées :

842 620 €

IFSE :

506 626 €

CIA :

0 €

Heures supplémentaires et/ou complémentaires :

57 820 €

Nouvelle Bonification Indiciaire :

23 777 €

Supplément familial de traitement :

47 127 €

Complément de traitement indiciaire (CTI)

5 715 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 075 €		43 110 €	s	31 620 €	s
Technique	s	s	s	s	31 274 €	26 431 €
Culturelle			34 440 €	42 917 €	27 742 €	s
Sportive			35 216 €			
Médico-sociale	37 479 €		30 742 €	s	29 705 €	s
Police					35 949 €	
Incendie						
Animation					26 997 €	25 021 €
Toutes filières	48 562 €	s	34 914 €	35 302 €	31 054 €	26 617 €

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,63 %

Part des primes et indemnités
sur les rémunérations :

Fonctionnaires	20,94%
Contractuels sur emplois permanents	18,52%
Ensemble	20,63%

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

⇒ Les primes sont maintenues en cas de conge de maladie ordinaire

⇒ 2939,33 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
Montant annuel moyen par ETPR	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 757 €			s						s		
Catégorie B	5 639 €			6 107 €			1 358 €			6 496 €		
Catégorie C	3 796 €			3 377 €			1 823 €			1 698 €		

Absences

En moyenne, 35,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,7 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)	7,03%	0,73%	5,78%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,65%	0,73%	7,88%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,13%	0,78%	8,27%	0,55%

2) et 3) Méthodologies appliquées aux données d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / nombre total d'agents x 100

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

75,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

1 seul accident du travail déclaré au total en 2023

> 0,7 accident du travail pour 100 agents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
 - ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
 - ⇒ 82 % sont en catégorie C*
-
- ⇒ 74 550 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION

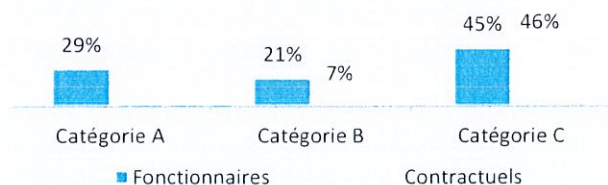
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

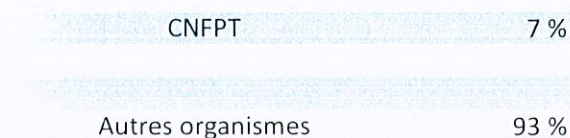
En 2023, 37,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



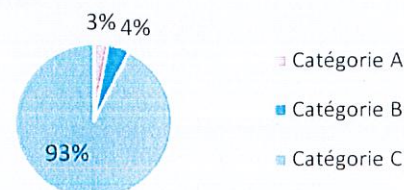
25 722 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



136 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

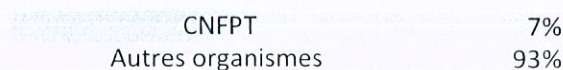
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	42 489 €	26 610 €
Montant moyen par bénéficiaire	467 €	229 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

36 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

5 réunions 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 unités requises dans le logiciel de base.

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, ...).
Elles sont des autorisations des jours de formation et les absences pour motif familial ne sont pas comptabilisées.*

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.

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte ou de retrait	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	

Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **décembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1