



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers en exercice : 29
Présents : 24
Votants : 29
Procurations : 5
Convocation du Conseil Municipal en date du 12 décembre 2025.

L'an deux mille vingt cinq
Le 18 décembre

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.

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 Nadine ABAZIOU qui a donné pouvoir à Sonia TORRES, Yvan MORRY qui a donné pouvoir à Jean-Luc MICHEL, Frédéric BOURGET qui a donné pouvoir à Laurence CLAISSE, Arnaud BILLON qui a donné pouvoir à Isabelle APPRIOU, Nadia DUTERDE qui a donné pouvoir à Philippe RIVIERE.

Secrétaire de séance : Philippe RIVIERE

N° D_2025-12-18-03

Objet : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L 231-1 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 2024, joint en annexe,
Vu l'avis du comité social territorial du 18 décembre 2025,
Vu l'avis favorable de la commission en date du 8 décembre 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, approuve le RSU 2024.

Landivisiau, le 18 décembre 2025

Le Maire,

Laurence CLAISSE

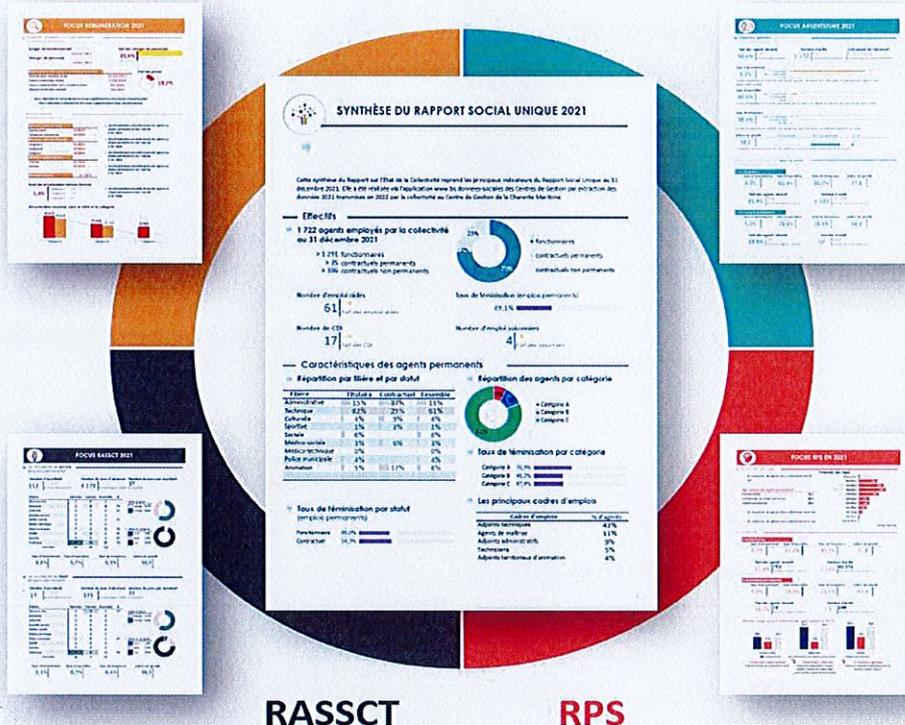


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Egalité professionnelle

Rémunération

Absentéisme



RASSCT

RPS

COMMUNE DE LANDIVISIAU

2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



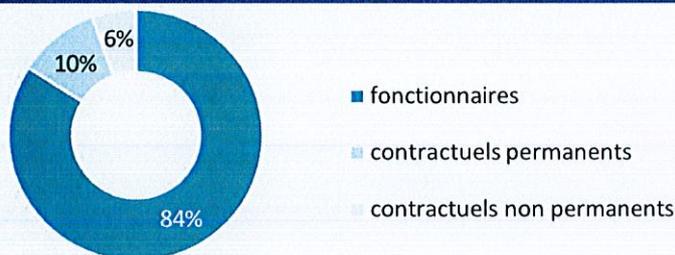
COMMUNE DE LANDIVISIAU

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Finistère.

Effectifs

144 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 121 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 ^{0%}
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

58,8%

Nombre de CDI

1 ^{7%}
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

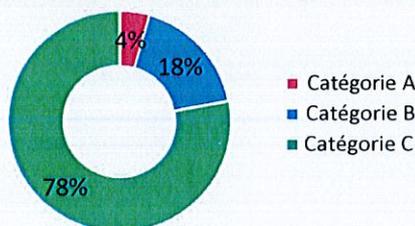
6 ^{4%}
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	2 %	7%	19%
Technique	50%	47%	50%
Culturelle	6%	2%	8%
Sportive	2%		1%
Sociale	5%	13%	6%
Médico-sociale	3%		3%
Police municipale	2%		2%
Animation	11%	7%	10%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	83,3%
Catégorie B	62,5%
Catégorie C	56,6%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

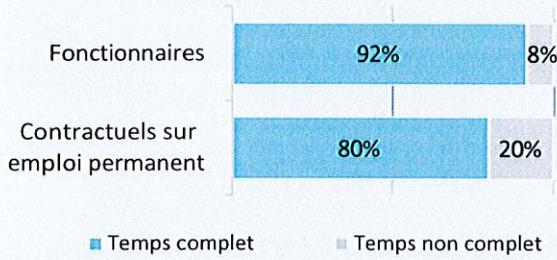
Fonctionnaire	60,3%
Contractuel	46,7%

Les principaux cadres d'emplois

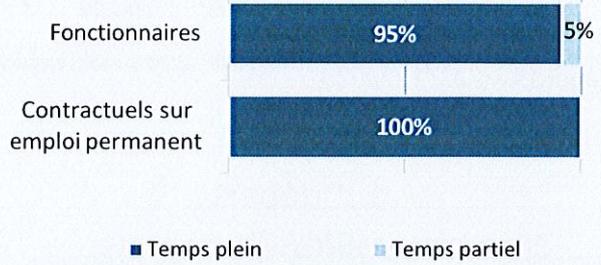
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	10%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Rédacteurs	4%

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 concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	76,9%	Animation	100,0%
		Culturelle	50,0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



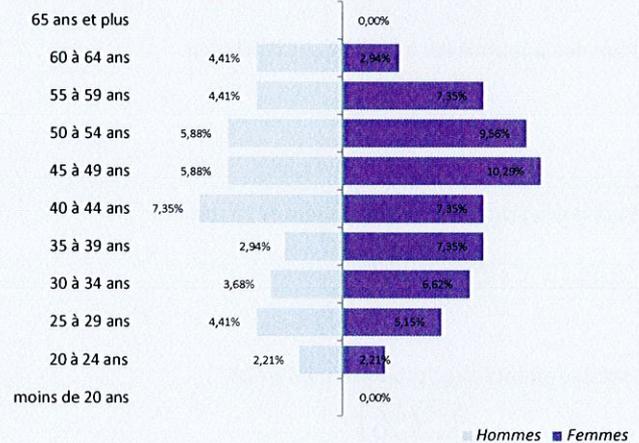
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,5
Contractuels sur emploi permanent	41,8
Emplois permanents	44,2

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

129,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	107,7
> Contractuels sur emploi permanent	16,3
> Contractuels sur emploi non permanent	5,6

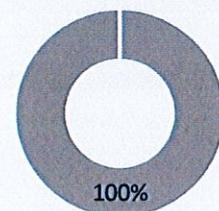
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,1
Catégorie B	20,9
Catégorie C	96,0

Positions particulières

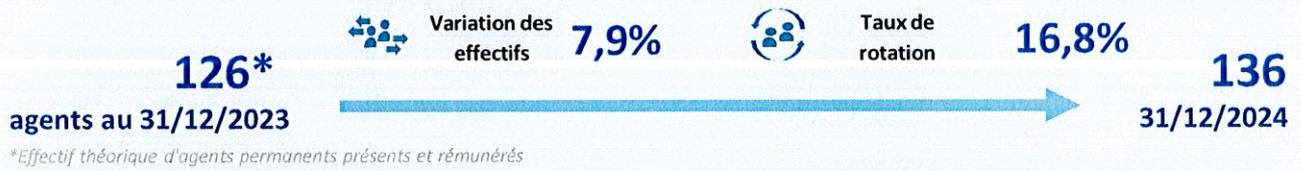
1,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



17 départs

27 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	59%
Mutation (changement de collectivité)	18%
Mise en disponibilité sur demande	12%
Démission	6%
Départ à la retraite	6%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	70%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	11%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	7%
Voie de mutation	7%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	4%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,3%

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

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

Part des agents avec avancement de grade

12,4%

Part des agents avec promotion interne*

3,3%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 47% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 447 259 €	Charges de personnel*	6 188 322 €	➔	Soit 59,23 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	3 711 491 €	Rémunération statutaire	3 045 979 €
		Primes	536 309 €
		SFT*	45 086 €
		HSC	62 685 €
		NBI*	21 433 €

*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	53 110 €	-	35 975 €	§	30 614 €	§
Animation	-	-	-	-	24 576 €	24 285 €
Culturelle	-	-	32 205 €	54 349 €	27 026 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	29 009 €	§	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	28 583 €	-
Sociale	35 251 €	§	-	-	29 195 €	§
Sportive	-	-	33 601 €	-	-	-
Technique	-	-	§	§	28 387 €	24 147 €
Moyenne toute filière	45 197 €	§	32 557 €	37 569 €	28 455 €	24 450 €

§ : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,45 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	14,66%
Contractuels sur emploi permanent	13,00%
Emplois permanents	14,45%

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

2 753,64 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	8 320 €	0 €	0%	§	§		§	§		-	-	
Catégorie B	5 738 €	0 €	0%	6 332 €	0 €	0%	2 683 €	0 €	0%	4 865 €	0 €	0%
Catégorie C	3 955 €	0 €	0%	3 366 €	0 €	0%	610 €	0 €	0%	2 072 €	0 €	0%

§ : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5,4 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)	3,19%	1,48%	3,00%	0,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,02%	1,48%	3,74%	0,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,92%	1,48%	4,54%	0,79%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365) * 100

39,58 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

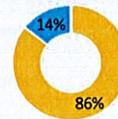
7 accidents du travail déclarés

5,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

12 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

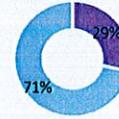
100% des accidents du travail concernent la filière Technique

Type d'accident



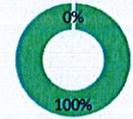
Trajet
Service

Genre



Femmes
Hommes

Catégorie



Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière

100%

■ Technique ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Handicap

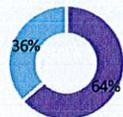
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

11 | 8,1%
Part des BOETH sur emploi permanent

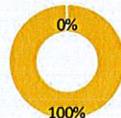
Genre

Femmes
Hommes



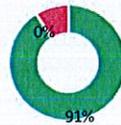
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention
 Dépenses en matières de prévention :

1 530 €

Formations : 0 €
 Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail : 1 530 €

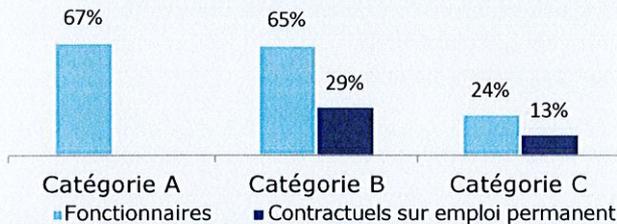
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 35,0% Hommes 25,0%

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

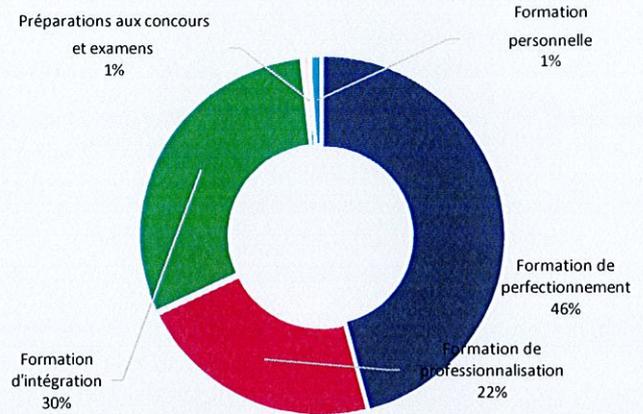


Le budget consacré à la formation est de 59 806 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	53,9%
Autres organismes	40,4%
Formation des apprentis	4,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	1,7%

Répartition selon le type de formation



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

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63,0%
Autres organismes	30,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	496 €	235 €
Nombre de bénéficiaires	82	106

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 n'a pas été concernée par des grèves

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 2025

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2024

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*

44,1% | **60**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

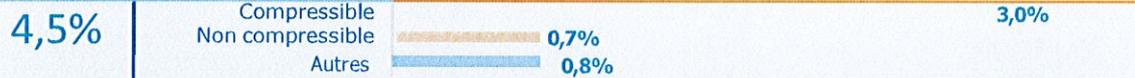
87 | **2 255**
 Nombre de jours d'absence

Coût global de l'absence tous statuts*

298 009 €
 2,26% des dépenses de fonctionnement

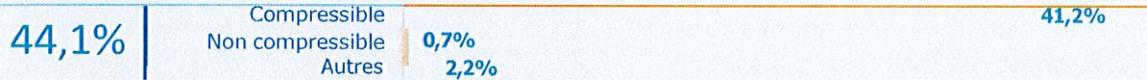
*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme



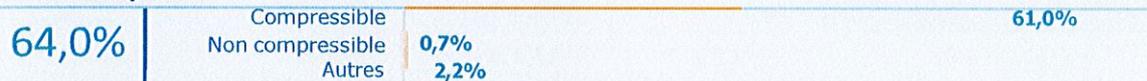
Le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



Le taux d'exposition est de 44 %, cela signifie que 44 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 64 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 64 arrêts sur l'année.

Indice de gravité*



L'indicateur de gravité est de 26, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 26 jours.

Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,9%	44,6%	66,9%	26,8

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

44,6% | **54**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

81 | **2 174**
 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,5%	40,0%	40,0%	13,5

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

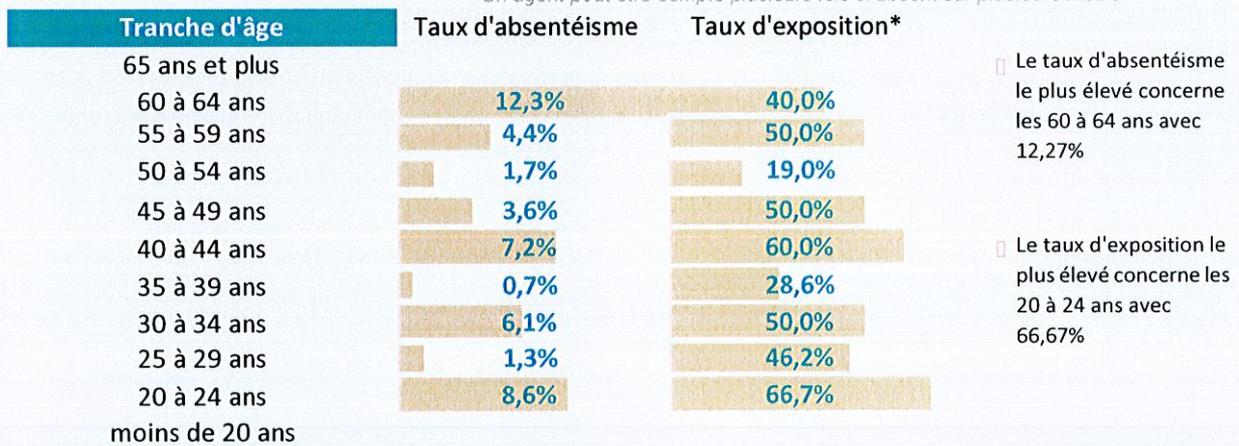
40,0% | **6**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 | **81**
 Nombre de jours d'absence

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

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



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

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,8%	57,4%	37,5%	18,0
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	2,9%	2,9%	16,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,7%	0,7%	21,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,7%	0,7%	0,7%	365,0
Pour maternité et adoption (1)	0,7%	1,5%	1,5%	186,0
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%	0,7%	0,7%	28,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,6 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	2,8%
Taux d'exposition	37,5%
Taux de fréquence	57,4%
Gravité	18 jours par arrêt
51 agents absents pour maladie ordinaire	
47 fonctionnaires	4 contractuels permanents

Part des agents absents

37,5% | 51
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

78 | 1 403
 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
38,84%	26,67%

Selon le genre

Femmes	Hommes
45,00%	26,79%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	2,3%
55 à 59 ans	4,0%
50 à 54 ans	1,7%
45 à 49 ans	3,3%
40 à 44 ans	6,6%
35 à 39 ans	0,7%
30 à 34 ans	1,5%
25 à 29 ans	1,2%
20 à 24 ans	1,3%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 6,6%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,2%
Taux d'exposition	3,7%
Taux de fréquence	3,7%
Gravité	17,4 jours par arrêt
5 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)	
3 Fonctionnaires	2 Contractuels sur emploi permanent

Part des agents absents

3,7% | 5
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

5 | 87
 Nombre de jours d'absence

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,48%	13,33%

Selon le genre

Femmes	Hommes
1,25%	7,14%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,4%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,3%
40 à 44 ans	0,2%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,5%
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 30 à 34 ans, soit 0,5%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,7%
Taux d'exposition	0,7%
Taux de fréquence	0,7%
Gravité	365 jours par arrêt
1 agent absent	
1 fonctionnaire	

Part des agents absents

0,7% | 1
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

1 | 365
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
0,83%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	1,79%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	10,0%
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%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 10%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,8%
Taux d'exposition	2,2%
Taux de fréquence	2,2%

Part des agents absents

2,2% | 3
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 400

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

Taux d'absentéisme	0,0%
Taux d'exposition	0,0%
Taux de fréquence	0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

Taux d'absentéisme	0,8%
Taux d'exposition	50,0%
Taux de fréquence	62,5%
Gravité	4,6
4 agents absents	

Part des agents absents

50,0% | 4
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

5 | 23
Nombre de jours d'absence

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
66,67%	0,00%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	4,7%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	
50 à 54 ans	
45 à 49 ans	
40 à 44 ans	0,3%
35 à 39 ans	0,8%
30 à 34 ans	
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	0,3%
Moins de 20 ans	0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme	0,8%
Taux d'exposition	50,0%
Taux de fréquence	62,5%
Indice de gravité	4,6

Part des agents absents

50,0% | 4
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 23

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

Taux d'absentéisme	0,0%
Taux d'exposition	0,0%
Taux de fréquence	0,0%
Indice de gravité	0,0

Part des agents absents

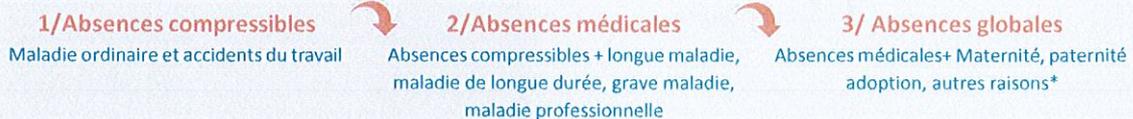
0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

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



*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

(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12 x 365)

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.

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

(Nombre d'agents absents)*100

/

(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

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

(Nombre d'arrêts x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12)

Note de lecture

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

Nombre de jours calendaires d'absences

/

Nombre d'arrêts

Note de lecture

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 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

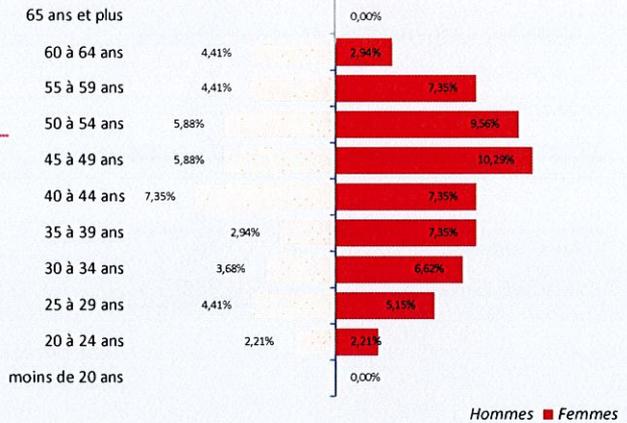
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,5
Contractuels sur emploi permanent	41,8
Emplois permanents	44,2

- En moyenne, les fonctionnaires ont 45 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 42 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
4,9%	44,6%	66,9%	26,8

*Durée moyenne des arrêts

Part des agents absents

44,6% | **54**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

81 | **2 174**
 Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité*
1,5%	40,0%	40,0%	13,5

*Durée moyenne des arrêts

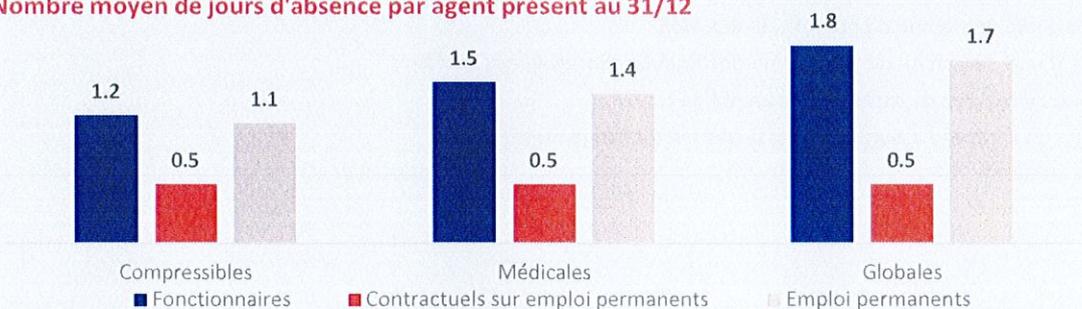
Part des agents absents

40,0% | **6**
 Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

6 | **81**
 Nombre de jours d'absence

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



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 heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non	
Police municipale	44,5
Technique	26,9
Culturelle	22,1
Femmes	9,4
Hommes	35,7
Fonctionnaires	18,6
Contractuels permanents	33,6

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

Administrative	4
Sociale	1

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 16,8%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 3,68 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	4,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjointes techniques	82,8%	12
Agents de maîtrise	17,2%	15

Documents et démarches de prévention

- Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024) ✓
- Existence d'un **plan de prévention des RPS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✓
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérigènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie** ✓

– Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5 | **0 €**
 Dépenses liées à la formation

Prévention

1 530 €
 Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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...)

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	5	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 €		

1 530 €

– Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

1 | **0,7%**
 des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	1	0

– Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année	1
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	12,5
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	12,5
	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	0
	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

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

Droits syndicaux

	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

16,8%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,7

pour

100 agents permanents

Nombre d'actes de violences envers le personnel

25,0

actes

pour 1 000 agents permanents

Absentéisme pour raisons de santé

11,0

jours

d'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 (DGAFP, 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.

Réalisation

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 : **décembre 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



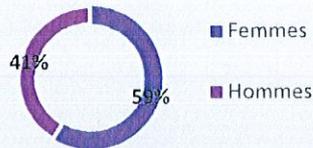
FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du CGFP

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 80 femmes et 56 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

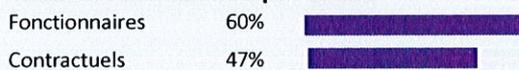


La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

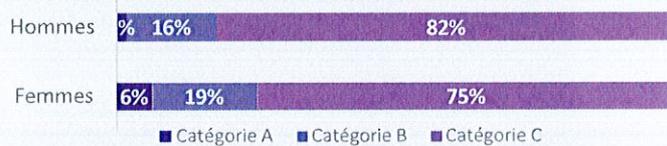
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

45,5 fonctionnaires hommes
 62,2 fonctionnaires femmes
 5,9 contractuels hommes
 10,5 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



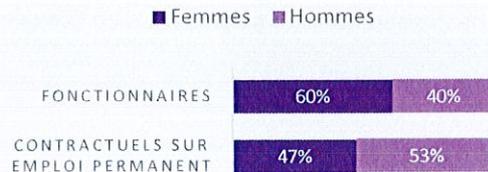
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	83%	63%	57%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des rédacteurs*

1	Rédacteurs	100%
2	Adjoints administratifs	94%
3	Adjoints territoriaux d'animation	79%
4	Adjoints techniques	50%
5	Agents de maîtrise	21%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes ❄❄❄

91% titulaires 9% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD 0% CDI

➤➤➤ Hommes ❄❄❄

86% titulaires 14% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

88% CDD 13% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	92%	8%
Technique	41%	59%
Culturelle	55%	45%
Sportive		100%
Sociale	88%	13%
Police municipale		100%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	79%	21%
Incendie secours		

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	79%
2	Adjoints techniques	50%
3	Adjoints territoriaux d'animation	21%
4	Adjoints administratifs	6%
5	Rédacteurs	0%

→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,1	43,2	44,1
Hommes	45,1	40,6	44,5

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents



→ Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation

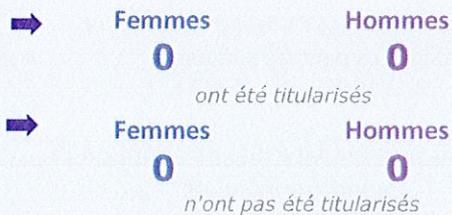
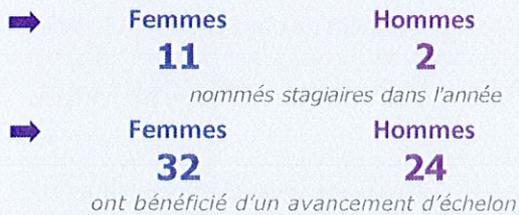
Vacataires	-
Saisonniers*	83%
Apprentis	50%

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

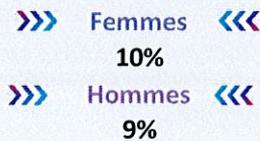
75% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



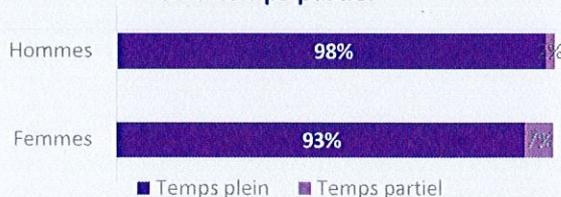
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

→ Part des emplois à temps non complet selon le genre

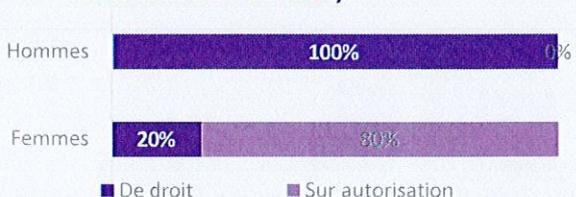


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



83% des agents à temps partiel sont des femmes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,0%	1,5%
Ensemble	3,0%	3,0%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,0%	3,3%
Ensemble	3,7%	3,7%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,3%	3,4%
Ensemble	4,5%	4,5%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,1%	0,1%
Accidents de trajet	-	0,0%
ASA		
Grave maladie		
Longue, grave maladies		
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé	-	0,7%
Maladie ordinaire	2,3%	0,5%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	0,7%	-
Naissance ou adoption	-	0,1%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

14,8 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

12,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

1 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

7 accidents de travail

2,5 accidents de travail pour 100 femmes

8,9 accidents de travail pour 100 hommes

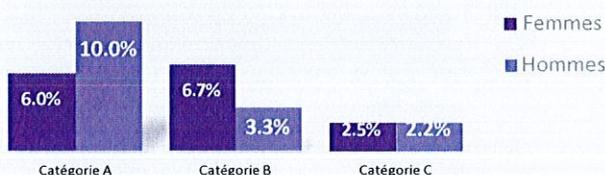
26 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

61 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

53 départs en formation concernant des agents permanents

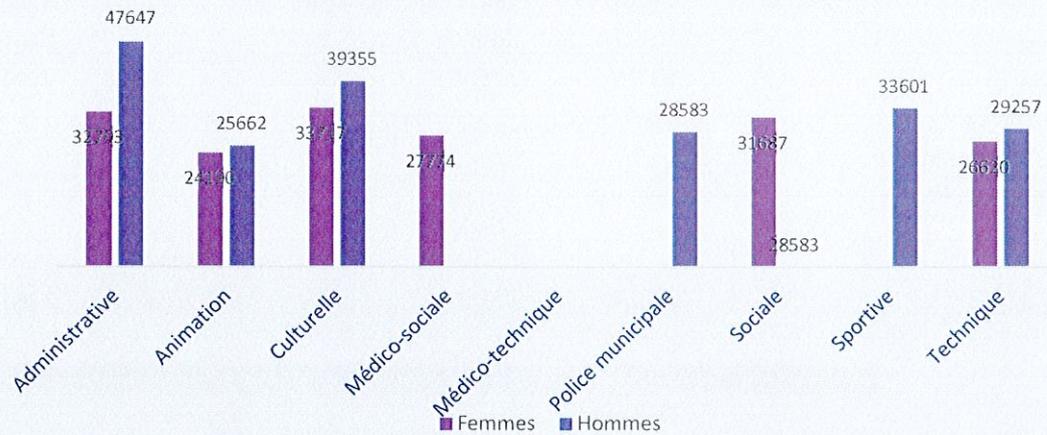
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



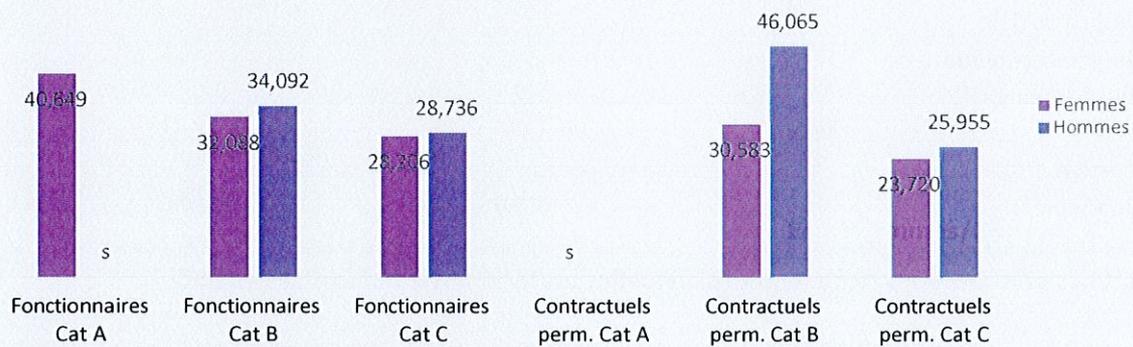
Aucun départ en formation pour les agents non permanents

Rémunérations (agents permanents)

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)



Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre (en euros)



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	48 529 €	-	34 417 €	s	30 333 €
Animation	-	-	-	-	25 662 €	24 190 €
Culturelle	-	-	s	34 380 €	25 773 €	s
Médico-sociale	-	-	-	27 774 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	28 583 €	-
Sociale	-	33 992 €	-	-	s	29 052 €
Sportive	-	-	33 601 €	-	-	-
Technique	-	-	33 794 €	s	28 863 €	26 708 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ **Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 376 € □	9 892 €	5 464 € □	17 341 €	-	4 800 €
Animation	-	-	2 958 € □	-	-	2 803 €
Culturelle	-	4 373 €	3 214 € □	-	-	3 000 €
Médico-sociale	-	3 000 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	6 911 €	-	3 082 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	5 220 €	-
Technique	-	1 846 € □	3 267 € □	-	7 768 €	3 364 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	7 200 €	2 782 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	1 374 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	1 608 €	-	-	-	-	3 017 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	592 € □	-	8 400 €	2 986 €

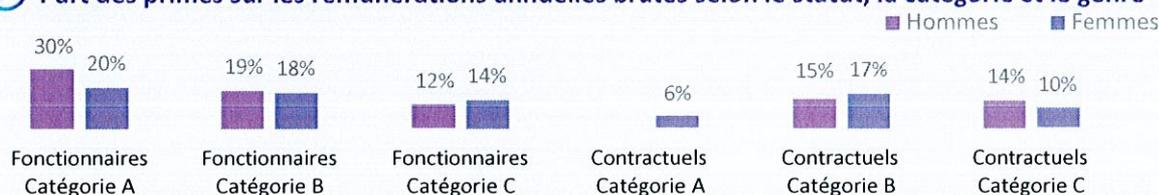
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR □ Ecart de rémunération en faveur des femmes □ en faveur des hommes

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**

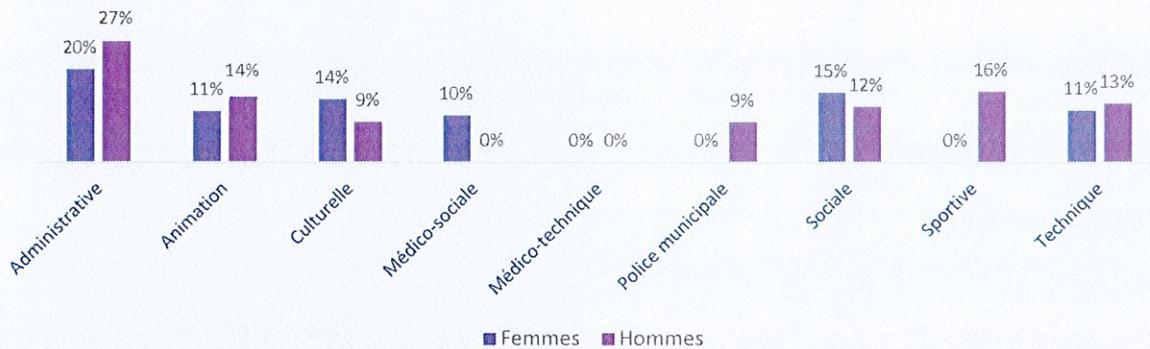
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	21%	s	27%	-	18%	s
Animation	-	-	-	-	11%	14%
Culturelle	-	-	14%	s	s	12%
Médico-sociale	-	-	10%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	9%
Sociale	18%	-	-	-	12%	s
Sportive	-	-	-	24%	-	-
Technique	-	-	s	-	11%	12%

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre**



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires						
	Catégorie A	Femmes			Hommes		
		Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	153 €	251 €	-	-	-	
Animation	-	-	206 € □	-	-	125 €	
Culturelle	-	-	-	-	-	-	
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-	
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	
Police municipale	-	-	-	-	-	1 164 €	
Sociale	-	-	272 €	-	-	-	
Sportive	-	-	-	-	-	-	
Technique	-	-	212 € □	-	-	1 081 €	

Filières	Contractuels sur emploi permanent						
	Catégorie A	Femmes			Hommes		
		Catégorie B	Catégorie C		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	189 €	-	-	-	-	
Animation	-	-	331 € □	-	-	588 €	
Culturelle	-	421 € □	-	-	7 360 €	-	
Médico-sociale	-	775 €	-	-	-	-	
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	
Police municipale	-	-	-	-	-	-	
Sociale	-	-	1 233 €	-	-	-	
Sportive	-	-	-	-	-	-	
Technique	-	-	147 € □	-	-	104 €	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR □ Ecart de rémunération en faveur des femmes □ en faveur des hommes

Date de publication : décembre 2025



FOCUS REMUNERATION 2024

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

13 056 573 €

Charges de personnel

6 188 328 €

Part des charges de personnels

47,4%

55,0%

Moyenne de la strate (2023)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	3 711 491 €
Primes et indemnités versées	536 309 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	62 685 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	21 433 €

Part des primes

14,4%

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

□ Votre collectivité a rémunéré 2 754 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	30 058 €
Contractuels permanents	29 134 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	43 874 €
Catégorie B	33 932 €
Catégorie C	28 034 €

Moyenne selon le genre

Hommes	30 774 €
Femmes	29 344 €

Moyenne globale 29 936 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

□ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30058 €

□ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28034 €

□ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29344 €

□ La rémunération moyenne annuelle brute est de 29936 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

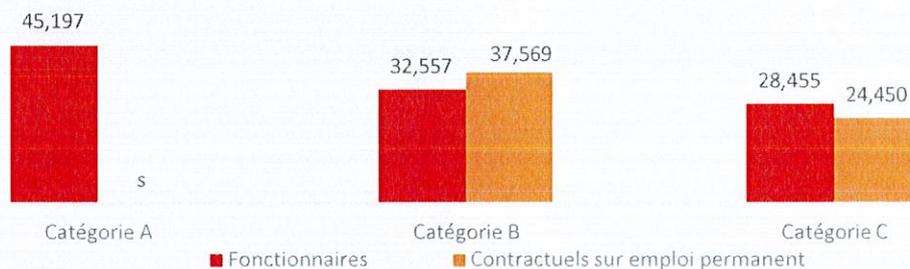
Catégorie A -48,9%

Catégorie B -23,2%

Catégorie C -3,3%

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



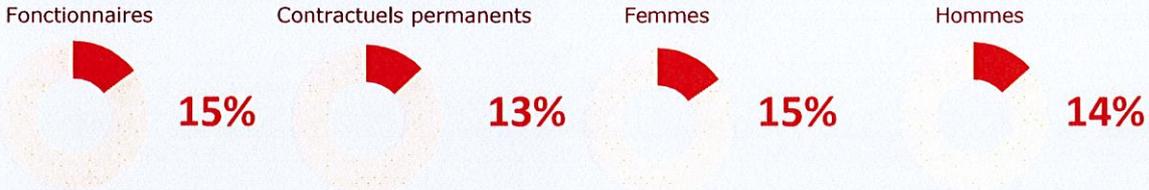
Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

	Rémunération statutaire	3 045 979 €
Rémunération annuelle brute :	Primes	536 309 €
	SFT*	45 086 €
	HSC	62 685 €
	NBI*	21 433 €
3 711 491 €		

*uniquement des fonctionnaires

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre

(Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	48 529 €	s	34 417 €	-	30 333 €	s
Animation	-	-	-	-	24 190 €	25 662 €
Culturelle	-	-	34 380 €	s	s	25 773 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	27 774 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	28 583 €
Sociale	33 992 €	-	-	-	29 052 €	s
Sportive	-	-	-	33 601 €	-	-
Technique	-	-	s	33 794 €	26 708 €	28 863 €
Moyenne toute filière	39 346 €	s	31 767 €	39 143 €	27 625 €	28 526 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	19,5%	29,6%	17,7%	16,7%	13,5%	11,8%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Police municipale	44,50	Femmes	9,4
Technique	26,89	Hommes	35,7
Culturelle	22,12		

IFSE et CIA (Emplois permanents)

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

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 371 €	9 892 €	5 464 €	17 341 €		4 800 €
Animation			2 958 €			2 803 €
Culturelle		4 373 €	3 214 €			3 000 €
Médico-sociale		3 000 €				
Sociale	6 911 €		3 082 €			
Sportive					5 220 €	
Technique		1 846 €	3 267 €		7 768 €	3 364 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative		7 200 €	1 782 €			
Animation						
Culturelle		1 374 €				
Médico-sociale						
Sociale	1 608 €					3 017 €
Sportive						
Technique			592 €		8 400 €	2 986 €

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

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-6 965 €		664 €									
Animation			155 €									
Culturelle			214 €									
Technique		-5 922 €	-98 €			-2 394 €						

Réalisation

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 : **décembre 2025**
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1



FOCUS RASSCT 2024

Les accidents de service

Nombre d'accidents

6

33,3%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

66

4

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

11

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	4	2	6	100%
Ensemble	4	2	6	

Selon le genre

Femmes 33,3%

Hommes 66,7%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,1%

Taux d'exposition

2,9%

Taux de fréquence

2,9%

Indice de gravité*

16,5

*Durée moyenne des arrêts

Les accidents de trajet

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

21

1

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

21

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%

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,7%

Taux de fréquence

0,7%

Indice de gravité*

21,0

*Durée moyenne des arrêts

Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-
en moyenne

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 -

EMPLOIS PERMANENTS

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité*

0,0

*Durée moyenne des arrêts

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année

0

- suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

- % des propositions acceptées

demande

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

	Femmes	Hommes
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	1
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	1	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0
en ETPR

Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

5

1 530 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

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

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

Formation dans le cadre des habilitations

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

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...)

Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
0 €	5	0 €
0 €	0	-
0 €	0	-
0 €		
1 530 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2024)	✓
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

3

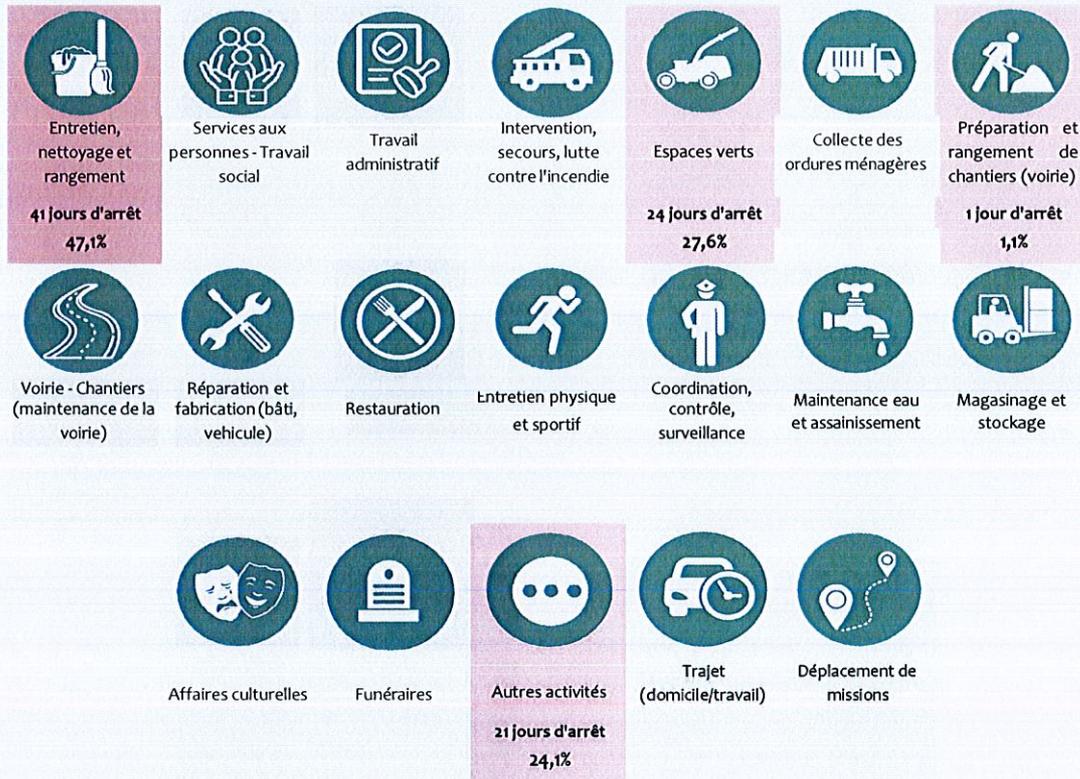
Nombre de réunions du FSSSCT

0

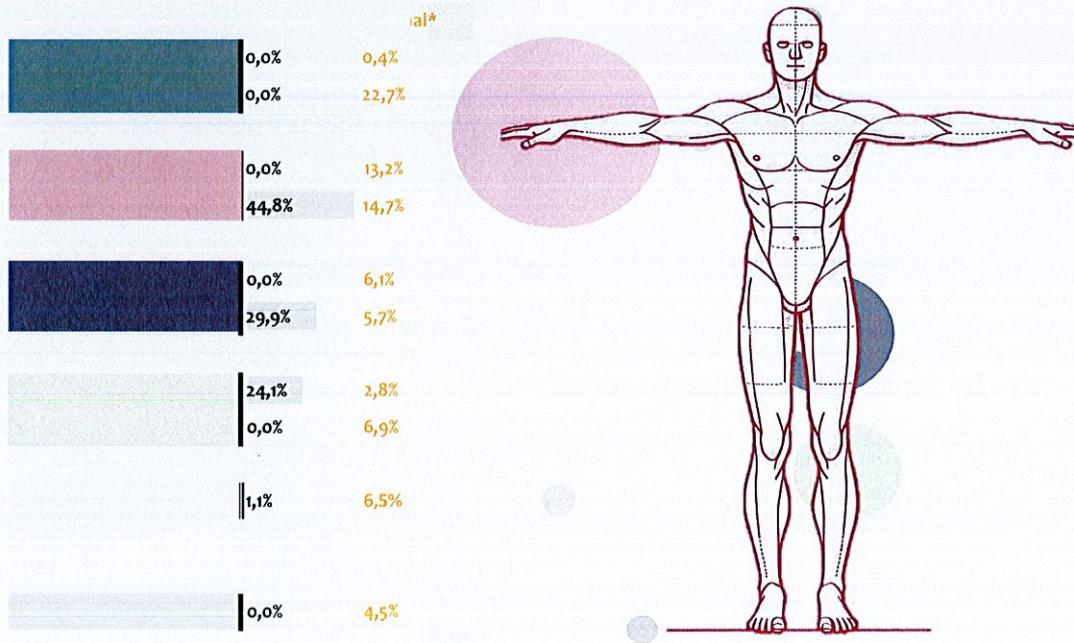
0
Nb de jours cumulés
d'activité des représentants

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

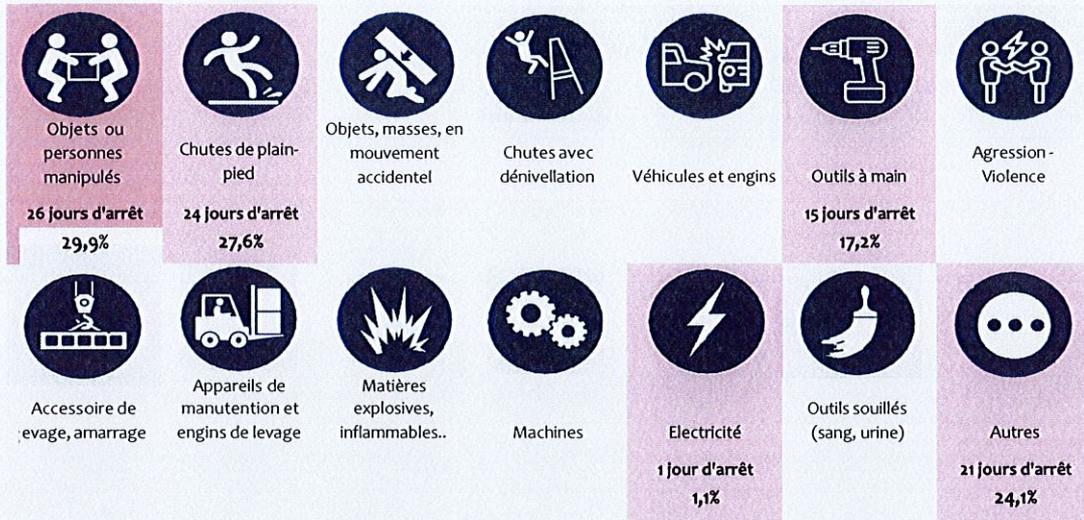


*Données FPT RSU 2022

Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la main représentant 44,8% des

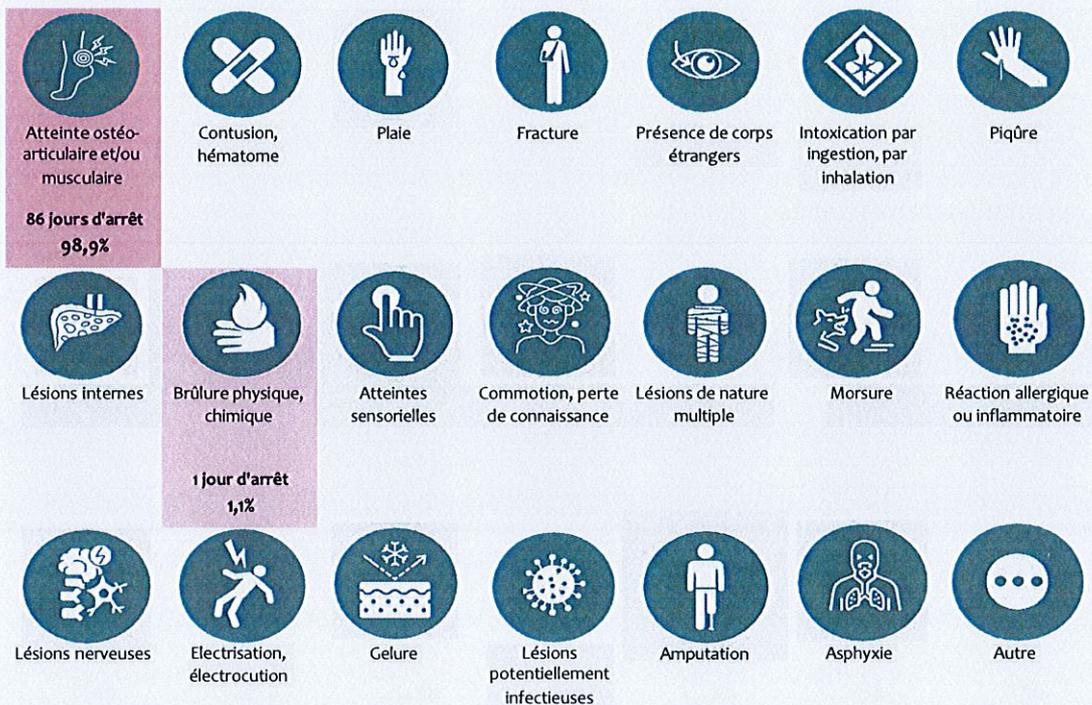
jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



- Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (29,9% 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 (98,85% 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'amiante

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'amiante

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 2025**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Finistère

Version 1