



# SYNTHÈSE

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE

# ÉDITO

## LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Pour la quatrième année consécutive, Brest métropole, en sa qualité d'employeur public, présente son rapport social unique (RSU). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines. Permettant d'apprécier la situation des collectivités et établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutement, parcours professionnels, organisation du travail, rémunérations, santé et sécurité au travail, formation, action sociale et protection sociale, dialogue sociale, discipline, et mesures en faveur de l'environnement), le RSU constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Ce rapport est présenté pour avis en conseil social territorial, cet avis étant ensuite soumis à l'assemblée délibérante.

Une synthèse du RSU vous est ici proposée.

Le RSU est l'occasion de mettre en lumière les femmes et des hommes qui font vivre le service public au quotidien. C'est un outil précieux permettant de mesurer les dynamiques et les grandes évolutions qui sous-tendent l'activité de chacune et de chacun.

Ce document permet de valoriser et d'illustrer les différentes actions menées par Brest métropole. Il permet aussi d'identifier et d'analyser les marges de progression, le tout s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Bonne lecture,

**Bernadette ABIVEN**  
Vice-Présidente déléguée  
aux ressources humaines,  
à l'emploi et l'insertion



# LES ÉLÉMENTS DE LECTURE DE L'ANNÉE 2023

L'année 2023 peut être qualifiée de dense en matière de ressources humaines, et marquée par quatre ans d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Pour mémoire, articulée autour de 5 axes, la loi affichait 3 objectifs principaux : simplifier et assouplir la gestion des ressources humaines, créer de nouveaux droits pour les agentes et les agents, garantir l'exemplarité de la fonction publique. Par la mise en œuvre de plusieurs actions et l'application de diverses mesures catégorielles impactantes en matière de ressources humaines, la collectivité assure ainsi les objectifs définis par la loi.

## À L'ÉCHELLE DE LA COLLECTIVITÉ

### 1. Plusieurs actions marquantes

L'année 2023 a été marquée par plusieurs actions marquantes que sont :

- la réactualisation des lignes directrices de gestion pour la période 2024-2026,
- l'adoption d'un nouveau Plan Égalité Diversité,
- l'adoption du plan de formation 2024-2026,
- l'adoption du Plan de mobilité Employeur (PDME),
- la refonte des outils de communication interne et d'animation managériale (Equipage, conférences managériales, contribution aux ateliers « nos métiers nos regards »),
- le travail sur le renforcement de l'attractivité de la métropole (processus de recrutement, partenariat avec les acteurs de l'enseignement et de l'insertion),
- le protocole relatif aux consommations et conduites à risque au travail,
- la mise en place d'un réseau PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique).

### 2. De nouvelles instances à installer

Suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022, la mise en place des instances représentatives du personnel s'est traduite en 2023 par l'installation de la CAP (commission administrative paritaire), de la CCP (commission consultative paritaire) et du CST (comité social territorial), nouvelle instance de dialogue social, issue de la fusion entre le CT (comité technique) et le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

En 2023, 10 comités sociaux territoriaux ont été organisés sur 10 mois, 41 rapports ont été présentés pour avis et 3 rapports pour information.

L'année 2023 fut également l'occasion de déployer davantage les réformes issues de l'ordonnance dite « santé / famille » du 25 novembre 2020 qui a fait notamment évoluer les instances médicales en les fusionnant dans un conseil médical unique.

### 3. Une organisation qui doit s'adapter au contexte économique, social et environnemental

L'année 2023 est aussi marquée par diverses réformes catégorielles impactant les ressources humaines :

- Le bilan de l'expérimentation sur le télétravail à grande échelle, aboutissant à des ajustements et un nouveau cadre de télétravail,
- Le travail sur la cyber sécurité veillant à se prémunir d'un tel risque,
- L'application de textes publiés en 2023 sur les dispositions relatives au congé de présence parental et au congé de proche aidant,
- La mise en place de sessions de formations spécifique afin de s'adapter aux évolutions sociétales (accueil des personnes en situation de handicap dans les établissements recevant du public, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ...),
- La mise en œuvre de la réforme des retraites au 1<sup>er</sup> septembre 2023 (appropriation de nouvelles règles, communication,...).

## AU NIVEAU DES AGENTES ET DES AGENTS

En 2023, différentes mesures nationales et locales ont été traduites en paie :

- le versement sous conditions de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,
- Les hausses successives du SMIC,
- Les évolutions de l'indice plancher (en janvier et mai),
- L'évolution de la valeur du point (au 1<sup>er</sup> juillet 2023),
- Le relèvement à 75 % de la prise en charge des titres de transport collectif entre le domicile et le travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023,
- Les évolutions sur les plus bas salaires,
- La reconduction de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- Le Ségur de la santé pour les travailleurs sociaux intervenant au sein de certains établissements.

La Direction des Ressources Humaines a continué le travail transversal avec la Direction des Systèmes d'Information et Télécommunications permettant aux agentes et agents de la collectivité ayant un « compte agent » de pouvoir effectuer des demandes de manière dématérialisée (CESU gardes d'enfants, supplément familial de traitement), et d'accéder, via ce compte, à leurs bulletins de salaire.

# PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

## LES DIFFÉRENTS PÉRIMÈTRES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

### DÉCOMPOSITION DE L'EFFECTIF :

#### 1. Fonctionnaires

Fonctionnaires (titulaires et stagiaires) rémunérés au 31/12/2023

Ne sont pas comptabilisés :

- les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre 2023 (y compris les agentes et agents en disponibilité d'office, qui ont épuisé leurs droits à maladie et sont dans l'attente de l'avis de l'instance médicale),
- les fonctionnaires en activité à temps non complet qui, dans le cadre d'une absence pour raison de santé, sont pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

#### 2. Agentes contractuelles ou agents contractuels (de droit public) occupant un emploi permanent

Contractuelles ou contractuels permanents (employés à durée déterminée ou indéterminée ou bénéficiaires de la réglementation relative aux personnes en situation de handicap) rémunérés au 31/12/2023

Contractuelles ou contractuels non permanents (employés à durée déterminée, dans le cadre l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984) rémunérés au 31/12/2023 pour :

- assurer le remplacement temporaire d'une ou d'un fonctionnaire,
- faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'une ou d'un fonctionnaire.

#### 3. Autres personnels (de droit public ou de droit privé)

Contractuelles ou contractuels recrutés sur un emploi non permanent, rémunérés à la date du 31/12/2023 :

- collaborateurs de cabinet,
- assistantes maternelles,
- agentes et agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
- personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé (parcours emploi compétence),

- apprenties et apprentis,
- personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire (cumul des emplois),
- vacataires,
- autres agentes et agents non classables dans les catégories précédentes (agentes et agents horaires, collaboratrices et collaborateurs de groupes d'élus, les intervenants extérieurs...).

#### Ne sont pas comptabilisés :

- Les élues et élus,
- Les étudiantes et étudiants en stage,
- Les chômeuses et chômeurs indemnisés,
- Les personnes percevant une réversion du supplément familial de traitement en cas d'enfants à charge pour des couples séparés,
- Les fonctionnaires payés par leur employeur d'origine.

### CALCUL DE L'EFFECTIF

#### 1. Effectif physique

Chaque agente ou agent correspond à une unité, qu'elle ou il travaille à temps plein, temps partiel ou temps non complet.

#### 2. Effectif en équivalent temps plein

L'Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'une agente ou d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail (temps partiel ou temps non complet) et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agente ou l'agent.

### RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

Les indicateurs se rapportant au rapport de situation comparée sont symbolisés par le pytogramme :



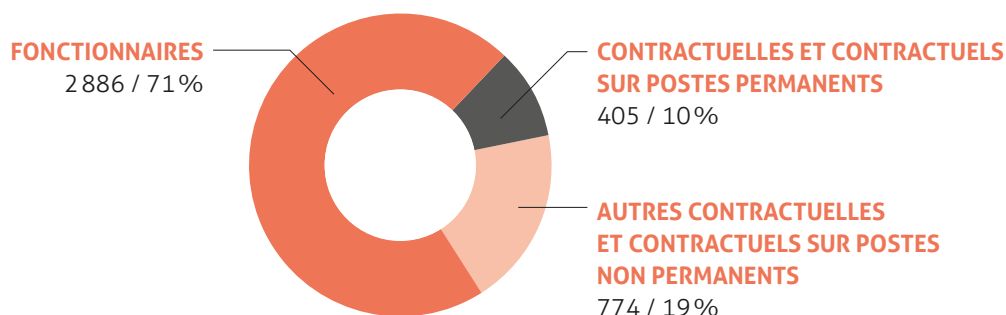
# SOMMAIRE

<b>LES EFFECTIFS .....</b>	<b>6</b>
<b>LES FONCTIONNAIRES .....</b>	<b>8</b>
<b>FOCUS SUR...</b>	
▪ <b>Le temps partiel .....</b>	<b>10</b>
▪ <b>Le temps non complet .....</b>	<b>10</b>
<b>LES CONTRACTUELLES ET CONTRACTUELS.....</b>	<b>11</b>
<b>FOCUS SUR...</b>	
▪ <b>Le temps partiel .....</b>	<b>13</b>
▪ <b>Le temps non complet .....</b>	<b>13</b>
<b>LES MOUVEMENTS.....</b>	<b>14</b>
<b>LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>15</b>
<b>LE HANDICAP .....</b>	<b>15</b>
<b>L'ÂGE .....</b>	<b>16</b>
<b>L'ABSENTÉISME .....</b>	<b>16</b>
<b>FOCUS SUR...</b>	
▪ <b>Les accidents du travail .....</b>	<b>18</b>
<b>LA RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>20</b>
<b>ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES.....</b>	<b>20</b>
<b>FOCUS SUR...</b>	
▪ <b>La rémunération des fonctionnaires.....</b>	<b>21</b>
<b>LA FORMATION.....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>23</b>
▪ <b>Pôle Développement culturel, éducatif et sportif .....</b>	<b>25</b>
▪ <b>Pôle Développement économique et urbain .....</b>	<b>27</b>
▪ <b>Pôle Espace public et Environnement .....</b>	<b>29</b>
▪ <b>Pôle Ressources .....</b>	<b>31</b>
▪ <b>Pôle Solidarités, Citoyenneté et Proximité.....</b>	<b>33</b>

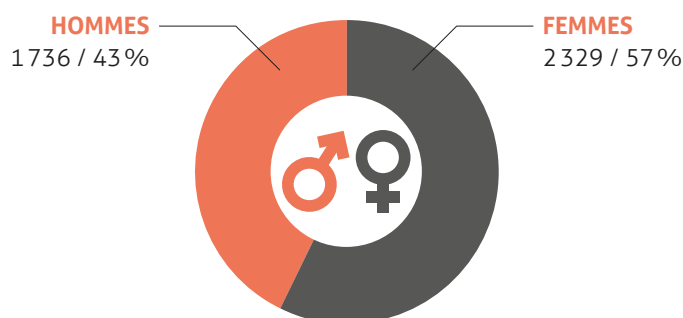
# LES EFFECTIFS

Au 31/12/2023, **4 065 agentes et agents** sont **rémunérés** à Brest métropole, répartis ainsi :

## Par statut



## Par genre

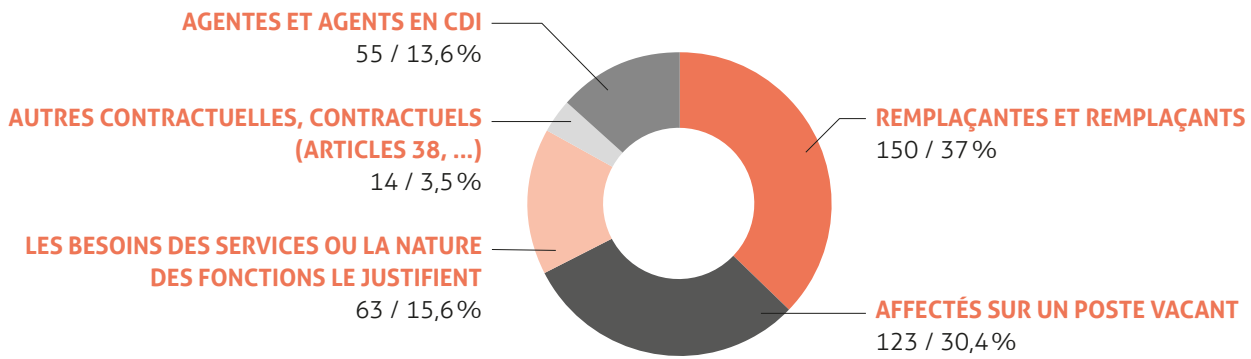


Aux fonctionnaires rémunérés au 31/12, il convient d'ajouter 201 agentes et agents non rémunérés :

Positions particulières	Congé parental ou congé de présence parentale	Détachement	Disponibilité	Disponibilité d'office	Autres
Nombre agents et agentes	15	39	127	12	8

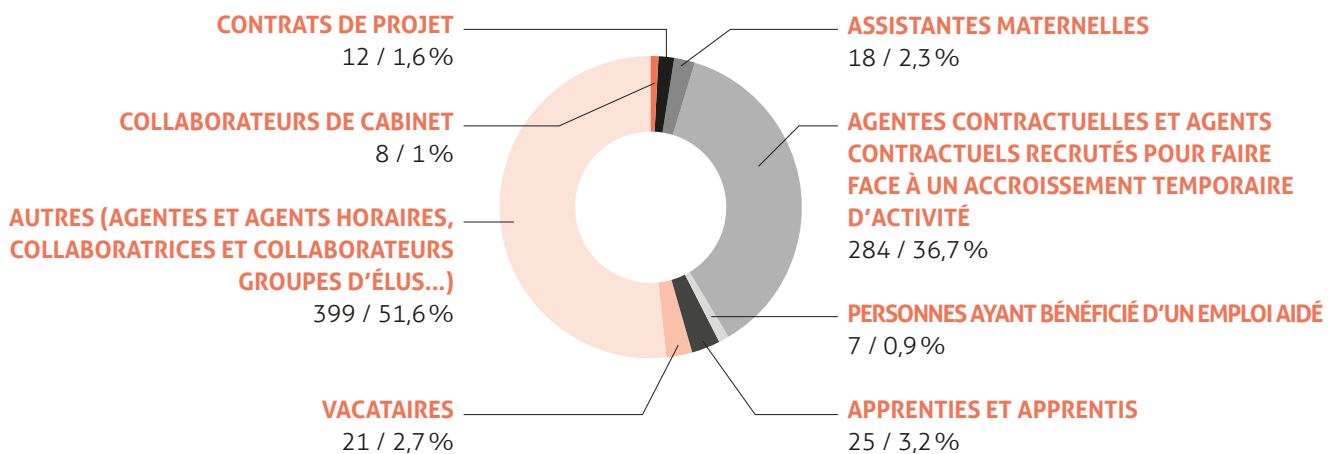
Les **contractuelles et contractuels sur postes permanents** comprennent :

Agentes et agents en CDD	Remplaçantes et remplaçants	150
	Affectés sur un poste vacant	123
	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	63
	Autres contractuelles et contractuels (articles 38, ...)	14
Agentes et agents en CDI		55
TOTAL		405



Les **contractuelles et contractuels employés sur postes non permanents** correspondent aux :

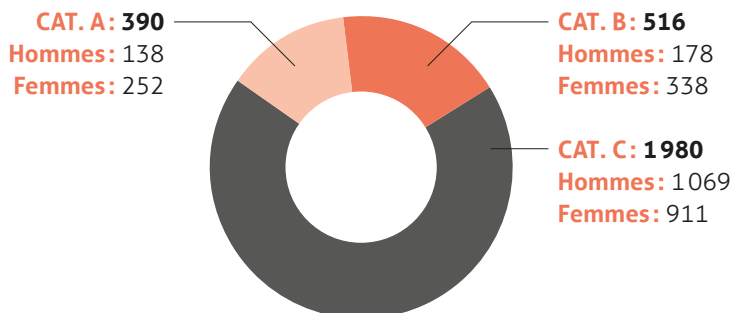
Collaborateurs de cabinet	8
Contrats de projet	12
Assistants et assistants maternels	18
Agentes contractuelles et agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	284
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	7
Apprenties et apprentis	25
Vacataires	21
Autres (agentes et agents horaires, collaboratrices et collaborateurs groupes d'élus...)	399
<b>TOTAL</b>	<b>774</b>



# LES FONCTIONNAIRES

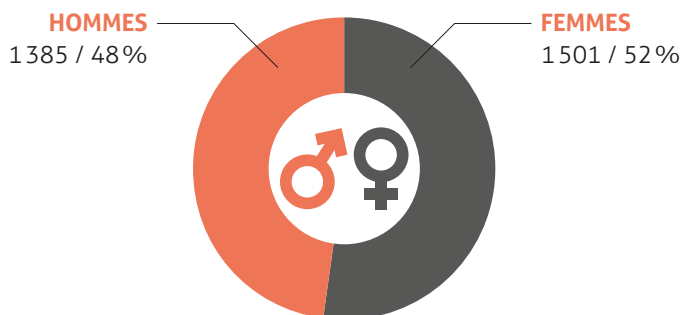
Au 31/12/2023, **2886 fonctionnaires (dont 141 stagiaires) sont rémunérés**, répartis ainsi :

## Par catégorie



Les agentes et agents de catégorie C représentent 68,6 % des fonctionnaires.

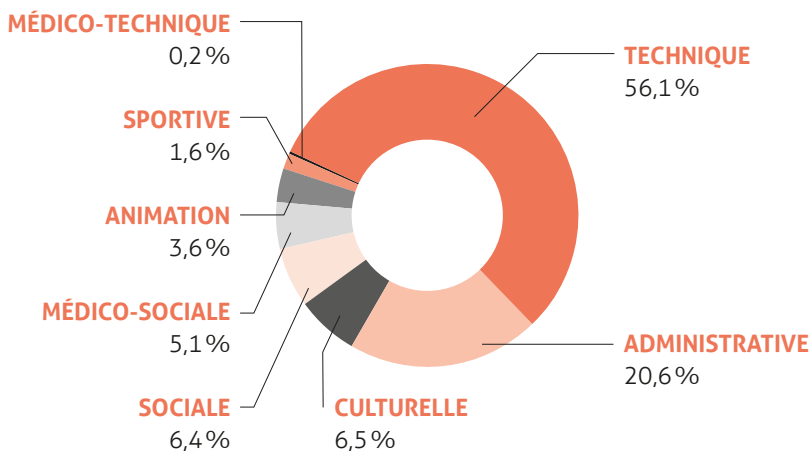
## Par genre



Les femmes représentent 52 % des fonctionnaires (contre 52,4 % en 2022).

Elles sont plus nombreuses en catégorie A (64,6 %) et B (65,5 %), mais leur nombre est inférieur en catégorie C (46 %) en lien avec le poids de la filière technique, filière très masculinisée (71 %).

## Par filière



Plus des ¾ des fonctionnaires relèvent de la filière technique et administrative (76,7%).

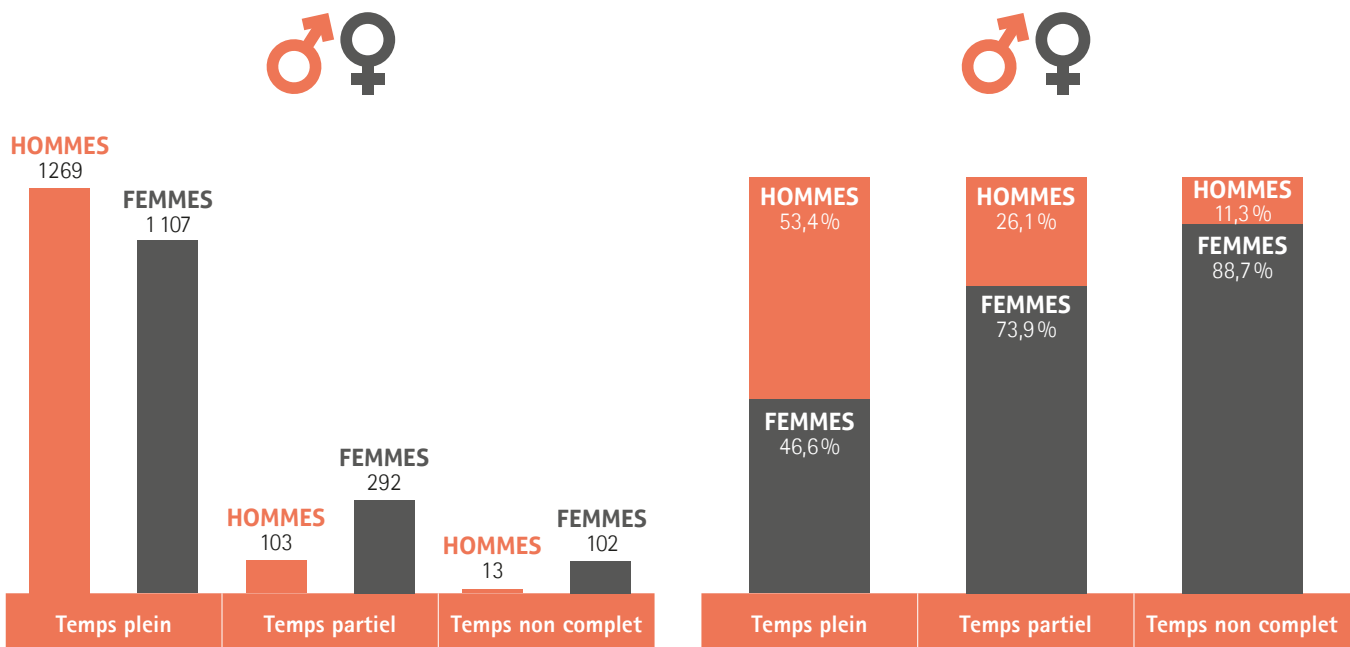


Les filières sociale et médico-sociale sont très fortement féminisées (avec respectivement 92,4% et 92,5% d'agentes). Les femmes relèvent principalement de la filière administrative (qui regroupe 31,3% des femmes fonctionnaires) et les hommes sont majoritairement rattachés à la filière technique, qui regroupe 83% des hommes fonctionnaires.



Principaux cadres d'emplois	Nombre agentes et agents	Part sur total
Adjointes et adjoints techniques	1 246	43,2 %
Adjointes administratives et adjoints administratifs	310	10,7 %
Attachées et attachés	147	5,1 %
Techniciennes et techniciens	146	5,1 %
Agentes et agents de Maîtrise	139	4,8 %
Rédactrices et rédacteurs	123	4,3 %
Agentes et agents spécialisés des écoles maternelles	122	4,2 %
Adjointes et adjoints d'animation	86	3,0 %
Ingénieures et ingénieurs	78	2,7 %
Auxiliaires de puériculture	69	2,4 %

### Par temps de travail



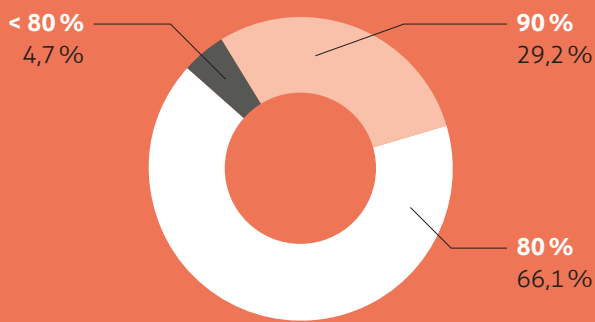
Les agentes et agents travaillant à temps complet (temps plein et temps partiel) représentent 96 % des fonctionnaires. La part des femmes travaillant à temps partiel comme à temps non complet est prédominante avec respectivement 73,9 % et 88,7 % des fonctionnaires.

# FOCUS SUR...

## LE TEMPS PARTIEL

Au 31/12/2023, **339 fonctionnaires travaillent à temps partiel** (hors temps partiel thérapeutique), répartis ainsi :

Tout type de TEMPS PARTIEL (de droit ou sur autorisation)					
Moins de 80%		80%		90%	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2	14	45	179	34	65



Plus de 95 % des fonctionnaires ont choisi une quotité de temps partiel d'au moins 80 %.

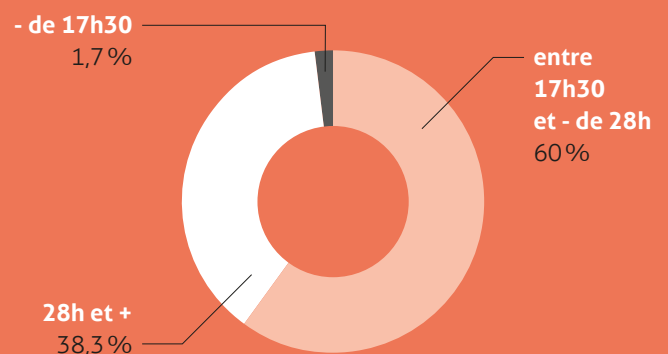
TP de droit			TP sur autorisation		
Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
15	19	54	62	64	125
17%	21,6%	61,4%	24,7%	25,5%	49,8%

Les agentes et agents de catégorie C représentent 52,8% des agentes et agents travaillant à temps partiel, les agentes et agents de catégorie B 24,5% et les agentes et agents de catégorie A 22,7%.

## LE TEMPS NON COMPLET

Au 31/12/2023, 115 fonctionnaires travaillent à temps non complet (soit 78,8 agentes et agents en ETP), répartis ainsi :

	Hommes	Femmes
Adjointes et adjoints techniques	6	43
Agentes et agents spécialisés des écoles maternelles	0	30
Adjointes et adjoints d'animation	5	22
Adjointes et adjoints administratifs	0	1
Assistants et assistants d'enseignement artistique	2	1
Aides-soignants territoriaux	0	4
Psychologues	0	1
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>13</b>	<b>102</b>



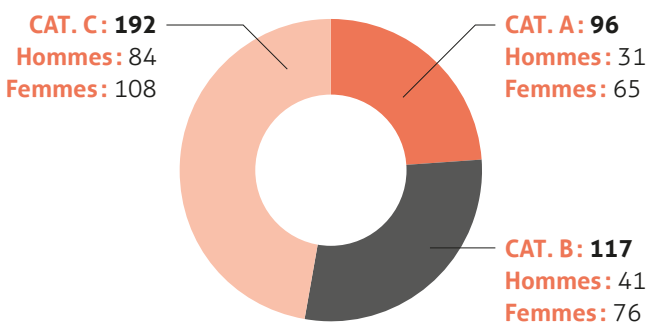
Le taux d'emploi moyen des fonctionnaires travaillant à temps non complet est de 68,5 %.

# LES CONTRACTUELLES ET CONTRACTUELS

## SUR POSTES PERMANENTS

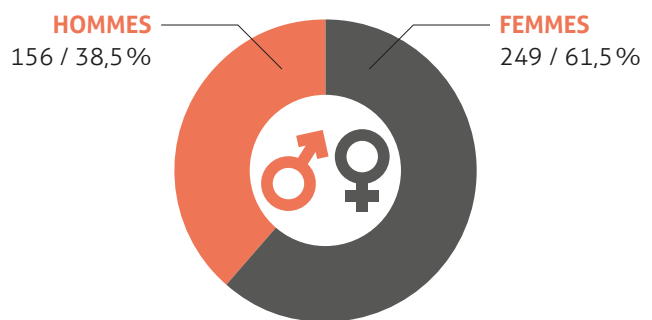
Au 31/12/2023, **405 contractuelles et contractuels** employés sur postes permanents (dont 55 agentes et agents recrutés en CDI, soit **13,6 %**) sont rémunérés, répartis ainsi :

### Par catégorie



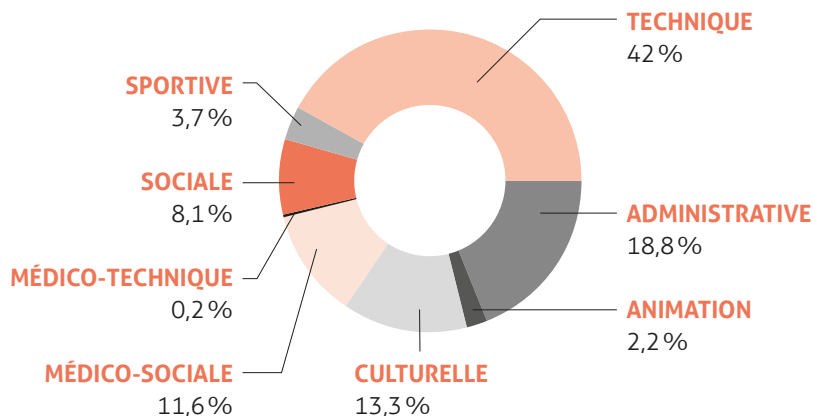
Les agentes et agents de catégorie C représentent 56,3 % des contractuelles et contractuels sur postes permanents.

### Par genre



Les femmes représentent 61,5 % des contractuelles et contractuels sur postes permanents. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes au sein de chaque catégorie, particulièrement en catégorie A (67,7 %) et catégorie B (65,0 %)

### Par filière



La filière technique est moins prégnante au sein des contractuelles et contractuels sur postes permanents (par rapport aux fonctionnaires) puisque seulement 42,0 % des contractuelles et contractuels sur postes permanents relèvent de cette filière (contre 56,1 % pour les fonctionnaires).

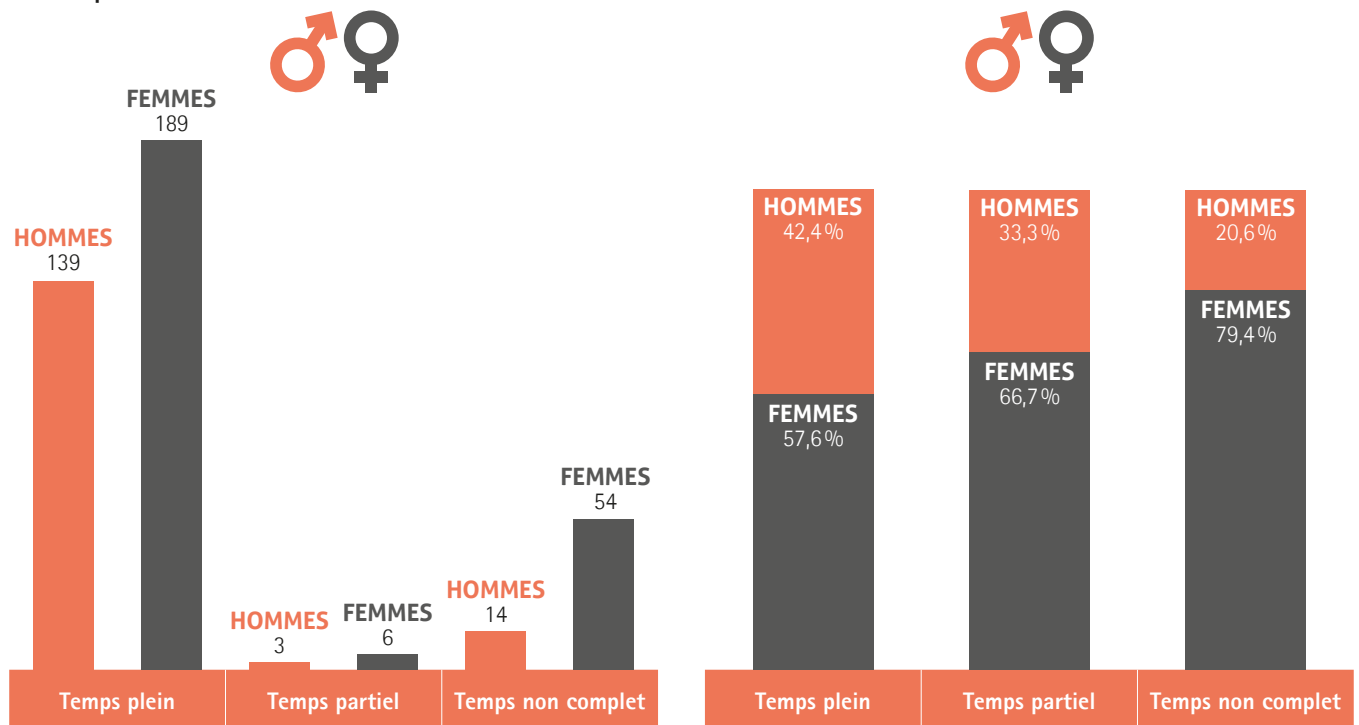
Les contractuelles et contractuels affectés à des postes relevant des filières technique, administrative, et culturelle sont plus sollicités, notamment celles et ceux affectés sur des postes vacants (au 31/12: 54, 14 et 17 respectivement) et sur du remplacement d'agents fonctionnaires (69, 12 et 30 respectivement).



Les femmes sont les plus nombreuses dans toutes les filières que les hommes à l'exception des filières technique et sportive.

Principaux cadres d'emplois	Nombre agentes et agents	Part sur total
Adjointes et adjoints techniques	124	30,6 %
Attachées et attachés	36	8,9 %
Auxiliaires de puériculture	25	6,2 %
Techniciennes et techniciens	23	5,7 %
Assistantes et assistants d'enseignement artistique	20	4,9 %
Ingénieures et ingénieurs	19	4,7 %
Rédactrices et rédacteurs	18	4,4 %
Adjointes administratives et adjoints administratifs	18	4,4 %
Assistantes et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	15	3,7 %
Adjointes et adjoints du patrimoine	12	3,0 %

### Par temps de travail



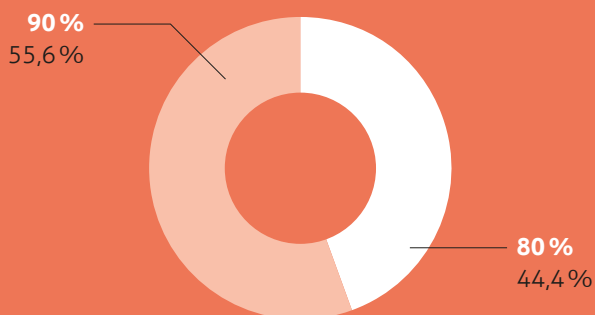
Les agentes et agents travaillant à temps complet (temps plein et temps partiel) représentent 83,2 % des contractuelles et contractuels sur postes permanents. La part des femmes travaillant à temps à temps non complet est prédominante avec 79,4% des agentes et agents.

# FOCUS SUR...

## LE TEMPS PARTIEL

Au 31/12/2023, **9 contractuelles et contractuels** sur postes permanents **bénéficient d'un temps partiel** :

Tout type de TEMPS PARTIEL (de droit ou sur autorisation)					
Moins de 80%		80%		90%	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	0	1	3	2	3



Huit contractuelles et contractuels sur postes permanents travaillant à temps partiel, bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et une agente est à temps partiel de droit.

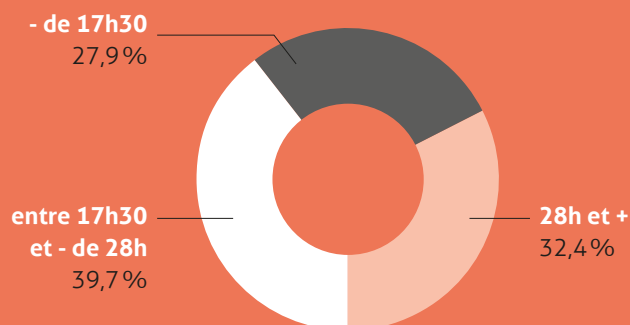
- En catégorie A, deux hommes ont choisi une quotité de temps partiel à 90%, une femme travaille à temps partiel au taux de 90%, et trois femmes au taux de 80%.
- En catégorie B, deux femmes travaille à temps partiel au taux de 90%.
- En catégorie C, un homme a choisi une quotité de temps partiel à 80%.

100% des contractuelles et contractuels sur postes permanents ont choisi une quotité de temps partiel d'au moins 80%.

## LE TEMPS NON COMPLET

Au 31/12/2023, **68 contractuelles et contractuels** sur postes permanents **travaillent à temps non complet** (soit 40,2 agentes et agents en ETP), répartis ainsi :

	Hommes	Femmes	TOTAL
Filière administrative	0	1	1
Filière animation	0	3	3
Filière culturelle	9	22	31
Filière médico-sociale	1	14	15
Filière médico-technique	0	1	1
Filière sociale	2	6	8
Filière sportive	1	1	2
Filière technique	1	6	7
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>68</b>



Le taux d'emploi moyen des contractuelles et contractuels sur postes permanents travaillant à temps non complet est de 59,1%.

# LES MOUVEMENTS

Au 31/12/2023, l'effectif sur postes permanents (fonctionnaires et contractuelles et contractuels sur postes permanents) est stable (-0,21% par rapport au 31/12/2022). Le nombre de fonctionnaires a diminué de -0,5 % (-15) et celui des contractuelles et contractuels a augmenté de +2% (+8).

Courant 2023, la collectivité a enregistré les mouvements suivants :

## FONCTIONNAIRES

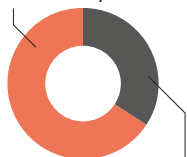
<b>196</b> départs	<b>183</b> arrivées
--------------------	---------------------

### Les motifs de départ des fonctionnaires

Retraite	96
Mutation	20
Disponibilité	44
Décès	3
Détachement	12
Fin de détachement	2
Licenciement	1
Congé parental	11
Autres motifs (radiation, ...)	7

### DÉPARTS DÉFINITIFS

129 / 65,8%

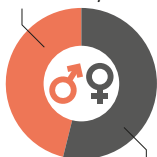


### DÉPARTS PROVISOIRES

67 / 34,2%

### HOMMES

90 / 45,9%



### FEMMES

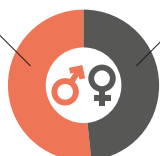
106 / 54,1%

### Les motifs d'arrivée des fonctionnaires

Recrutement direct	97
Voie de mutation	27
Détachement	11
Concours	19
Réintégration	9
Travailleuses et travailleurs handicapés*	9
Intégration directe	4
Autres cas	7

### HOMMES

94 / 51,4%



### FEMMES

89 / 48,6%

## CONTRACTUELLES ET CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS

<b>180</b> départs	<b>186</b> arrivées
--------------------	---------------------

### Les motifs de départ des contractuelles et contractuels

Fin de contrat	106
Démission	8
Départ à la retraite	2
Agentes contractuelles et agents contractuels nommés stagiaires	63
Décès	1

### DÉPARTS DÉFINITIFS

117 / 65%

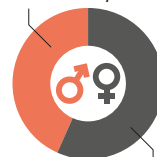


### NOMINATIONS STAGIAIRES

63 / 35%

### HOMMES

78 / 43,3%



### FEMMES

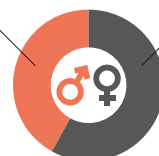
102 / 56,7%

### Les motifs d'arrivée des contractuelles et contractuels

Remplaçante et remplaçant	91
Sur poste vacant	66
Contrat de 3 ans	18
Travailleuses handicapées	10
CDI article 3-4	1

### HOMMES

78 / 41,9%



### FEMMES

108 / 58,1%

\*Au titre de l'article 38 (personne en situation de handicap)

# LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

## TITULARISATIONS 2023

En 2023, **126 agentes et agents ont été titularisés** à l'issue de leur stage.

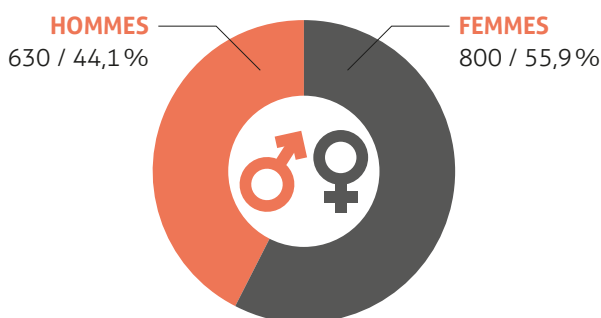
**4 prolongations de stage** ont été demandées.

**5 femmes et 4 hommes ont été titularisés** à l'issu de leur année de contrat (conclu au titre de l'article 38 - personnes en situation de handicap)

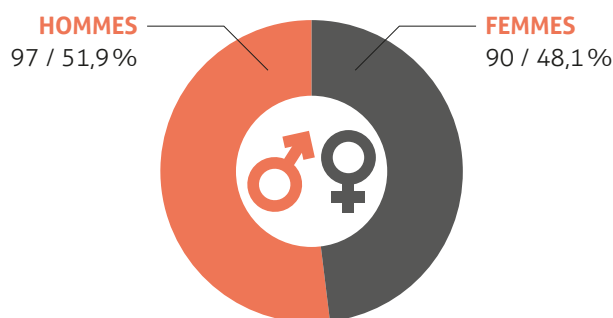
**2 refus de titularisation** ont été prononcés pour 1 homme et 1 femme.

## AVANCEMENTS 2023

Avancement d'échelon : 1430



Avancements de grade : 187

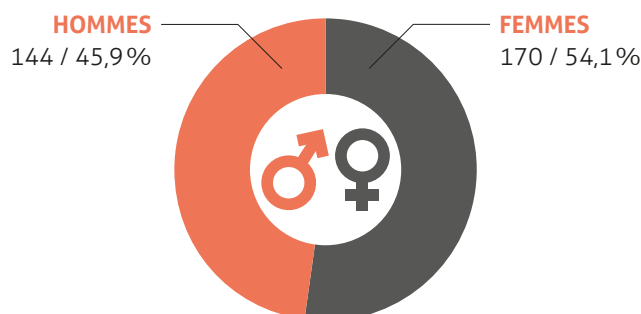


En 2023, 8 femmes et 15 hommes ont été inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

En 2023, 128 agentes et agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, au titre de la mobilité.

# LE HANDICAP

Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2023	314
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap (nombre d'agents assujettis/effectif)	9,54%
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap (tenant compte de dépenses déductibles)	9,70%

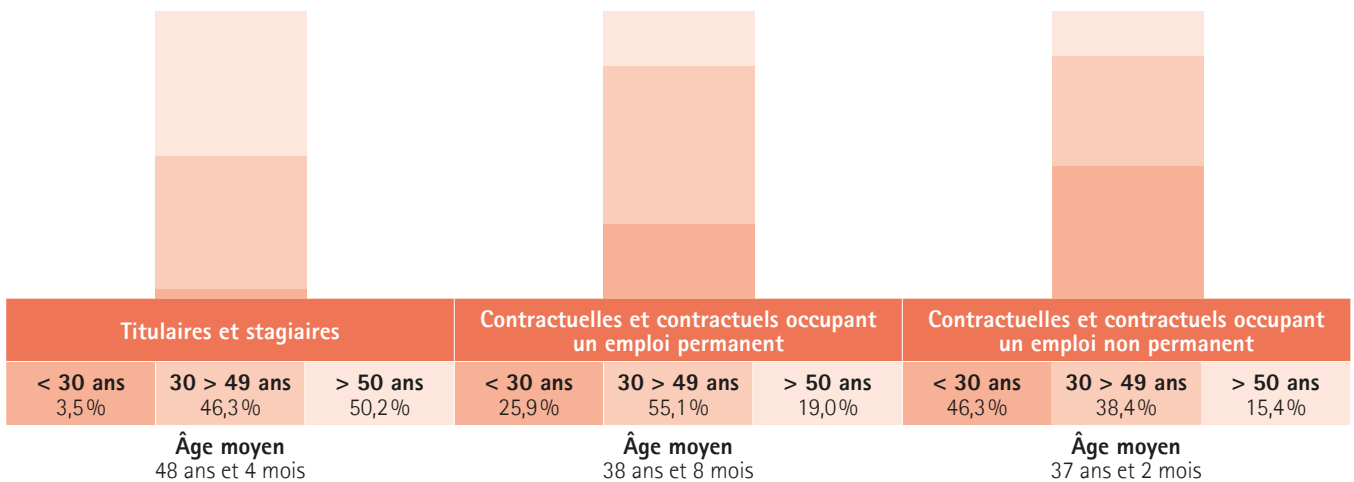


Au 31/12/2023, 314 agentes et agents sur postes permanents sont reconnus travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

À ces agentes et agents, s'ajoutent 18 contractuelles et 4 hommes contractuels sur emploi non permanent, en situation de handicap, mais non pris en compte dans le calcul du taux d'emploi légal.

# L'ÂGE

L'âge moyen des effectifs (tous statuts confondus) est de 44 ans et 9 mois, mais il diffère selon le statut et le sexe des agentes et agents :



L'âge moyen des femmes (tous statuts confondus) est de 44 ans et 1 mois, celui des hommes de 45 ans et 8 mois.

# L'ABSENTÉISME

(AGENTES ET AGENTS PRÉSENTS DANS LES EFFECTIFS AU 31/12/2023)

## L'ABSENTÉISME SANTÉ

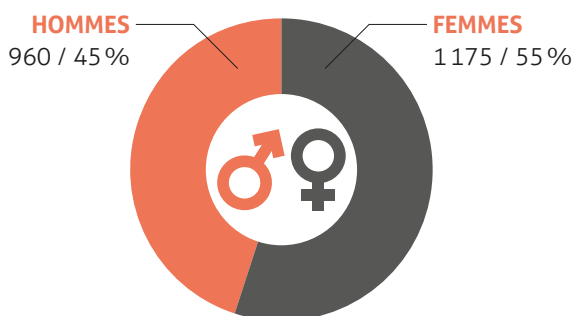
L'absentéisme santé comprend les **absences médicales dites compressibles** (la maladie ordinaire et les accidents du travail) et les **absences médicales dites incompressibles** (la maladie professionnelle, les longues maladies – CLM –, la disponibilité d'office, la grave maladie – CGM – et la maladie de longue durée – CLD).

À noter que les absences pour maternité, paternité ou adoption sont classées avec les autres absences.

### Fonctionnaires

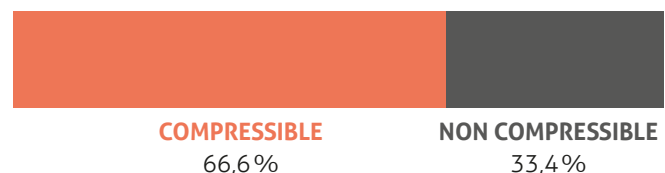
**2 135** agentes et agents arrêtés

(Une agente ou un agent peut être comptabilisé plusieurs fois selon les motifs d'arrêts)



**88 923** jours enregistrés

Maladie ordinaire	46 488
Accidents du travail	12 766
CLM, CGM, CLD et dispo. d'office	26 736
Maladie professionnelle	2 933

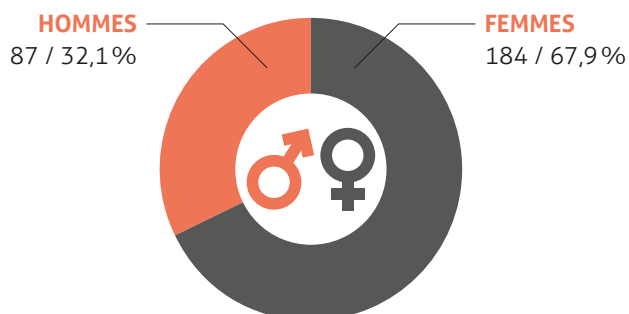




## Contractuelles et contractuels sur postes permanents

**271** agentes et agents arrêtés

(Une agente ou un agent peut être comptabilisé plusieurs fois selon les motifs d'arrêts)



**3 525** jours enregistrés

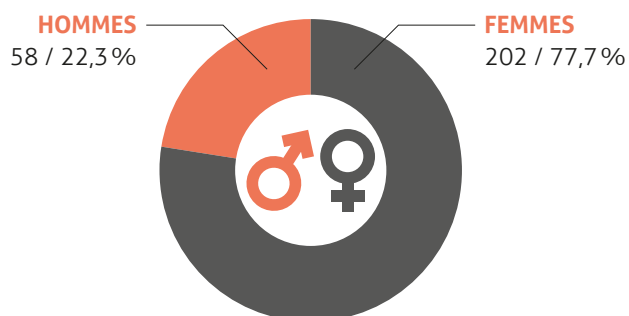
Maladie ordinaire	2 845
Accidents du travail	680
CGM, CLD	/
Maladie professionnelle	/



## Contractuelles et contractuels sur postes non permanents

**260** agentes et agents arrêtés

(Une agente ou un agent peut être comptabilisé plusieurs fois selon les motifs d'arrêts)



**4 406** jours enregistrés

Maladie ordinaire	3 809
Accidents du travail	574
CGM, CLD	/
Maladie professionnelle	7

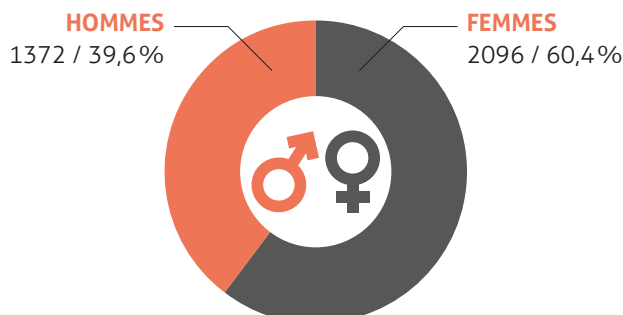


## La carence

**1 997** agentes et agents impactés (tout statuts confondus)

En nombre de jours de carence (certains agents pouvant être impactés plusieurs fois dans l'année)

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	1 207	1 631
Contractuelles et contractuels permanents	115	223
Contractuelles et contractuels non permanents	50	242



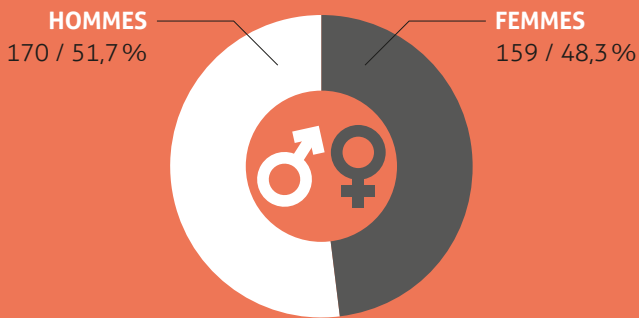
**3 468** jours prélevés pour un total de 251 457 euros

(la carence correspond au non versement de la rémunération au titre du 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie ordinaire pour les agentes et agents publics)

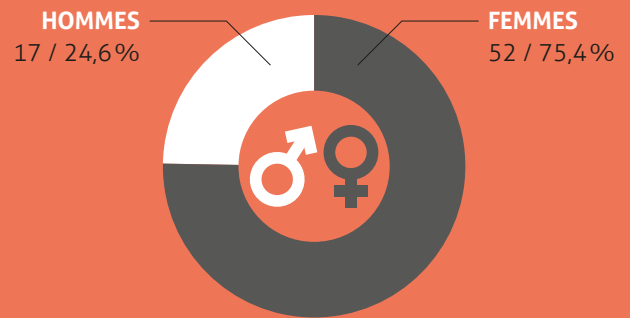
# FOCUS SUR...

## LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

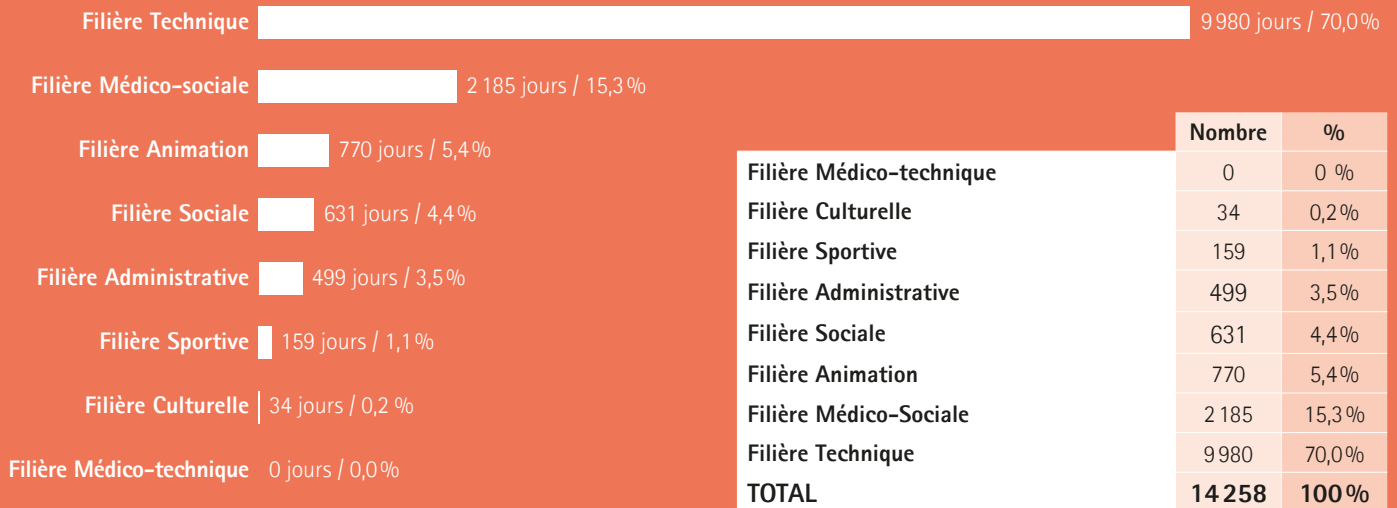
**329 accidents du travail** reconnus en 2023 dont 128 sans arrêt.



**69 accidents de trajet** reconnus en 2023 dont 30 sans arrêt.



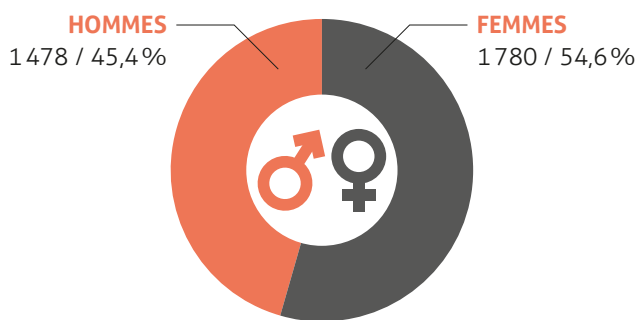
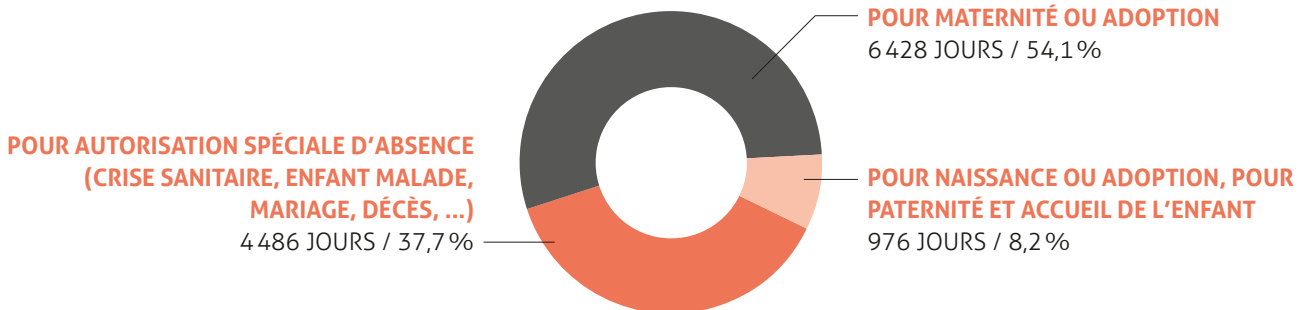
Le nombre de jours d'arrêts en 2023 au titre de ces accidents ainsi que ceux reconnus les années précédentes, totalisent **14 258 jours**, répartis ainsi :



	Nombre	%
Filière Médico-technique	0	0 %
Filière Culturelle	34	0,2%
Filière Sportive	159	1,1%
Filière Administrative	499	3,5%
Filière Sociale	631	4,4%
Filière Animation	770	5,4%
Filière Médico-Sociale	2 185	15,3%
Filière Technique	9 980	70,0%
<b>TOTAL</b>	<b>14 258</b>	<b>100%</b>

## Les autres absences

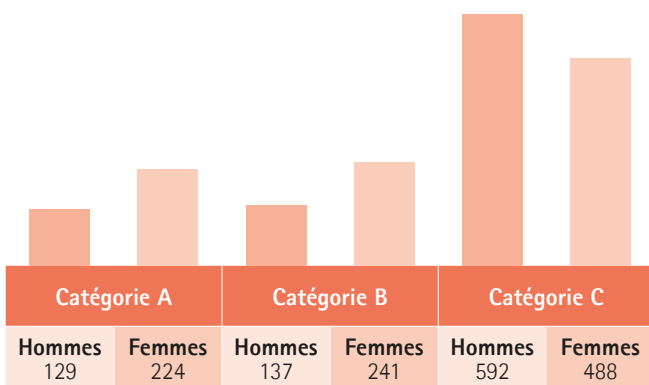
En 2023, plus de **12 000 jours d'absences** ont été enregistrés, concernant **3 258 agentes et agents** (tous statuts confondus), en sus des absences pour raison de santé, répartis ainsi :



## Le compte épargne temps

**1 811 agentes et agents** présents au 31/12/2023 ont un compte épargne temps.

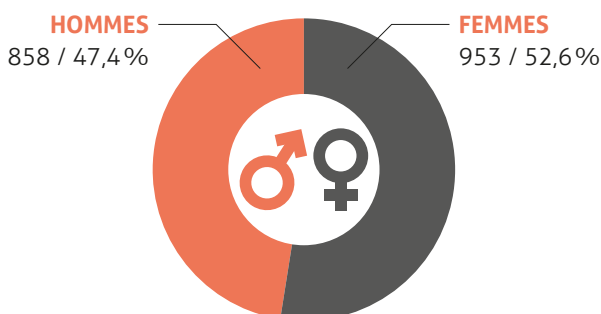
**41 166 jours** sont accumulés sur ces CET.



	Nombre de jours
Catégorie A	10 155
Catégorie B	9 065
Catégorie C	21 946

**1 738 jours** ont été utilisés comme jours de congé courant 2023.

**222 jours** ont été transférés au bénéfice d'un autre agent de la collectivité.



# LA RÉMUNÉRATION

Plus de 49 % des dépenses de fonctionnement de la collectivité ont été consacrées en 2023 aux charges de personnels (tous budgets confondus), soit 163,9 millions d'euros sur un budget de fonctionnement de 329,8 millions d'euros.

Les rémunérations brutes versées (hors charges) correspondent à **114,2 millions d'euros**, répartis ainsi :

	Rémunérations annuelles brutes 2023	dont primes et indemnités (*)	% de primes
Fonctionnaires	92 000 891	16 335 404	18 %
Contractuelles ou contractuels sur emploi permanent	11 244 568	2 195 785	20 %
Assistantes maternelles	553 963	Non publié	
Autres agentes et agents sur emploi non permanent	10 586 887	Non publié	

(\*) : hors frais de déplacement, hors NBI

La différence de % des primes et indemnités sur la rémunération brute, entre les fonctionnaires et les contractuelles et contractuels sur emploi permanent, s'explique par la structure des effectifs : le poids des agents de catégorie A au sein des non titulaires (23,7%) est plus élevé que pour les fonctionnaires (13,5%).

## ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) pour un fonctionnaire :

	Hommes	Femmes	Écart
TOTAL	33 123	32 865	0,78

Le salaire net fiscal mensuel moyen en ETPR correspond à 2 234 euros :

	Hommes	Femmes	TOTAL EFFECTIF
Catégorie A	3 553	3 148	3 292
Catégorie B	2 446	2 258	2 323
Catégorie C	2 033	1 969	2 003
TOTAL GÉNÉRAL	2 238	2 230	2 234



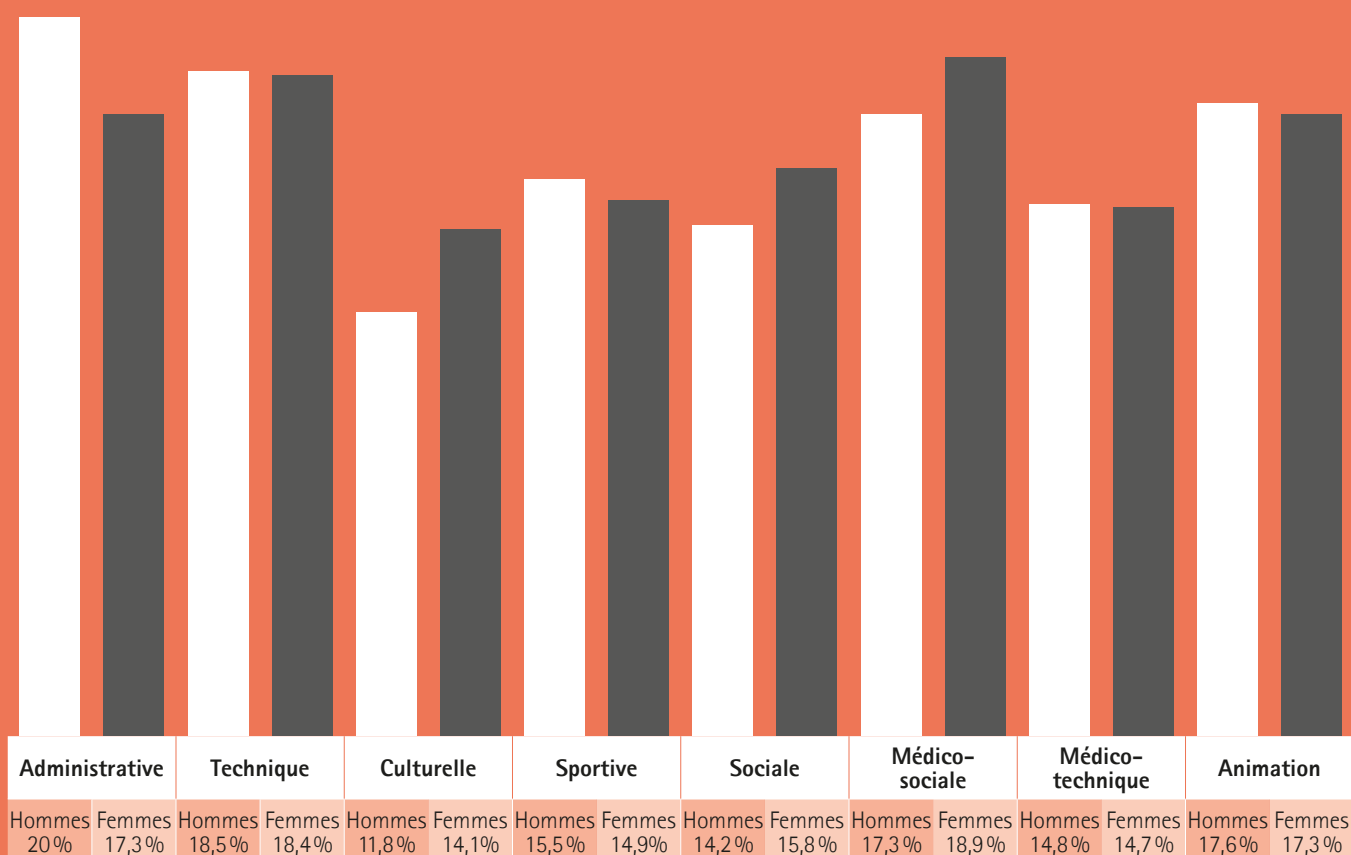
L'écart des salaires nets fiscaux mensuels moyens en ETP, entre les hommes et les femmes fonctionnaires, est de 8 euros (soit 0,4%).

# FOCUS SUR...

## LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Rémunération brute	7 142 796	11 127 578	6 351 433	10 874 671	31 589 115	24 915 298	92 000 891
Primes (y compris la NBI)	1 599 408	2 148 424	1 230 622	1 921 932	5 387 362	4 047 606	16 335 404
Part des primes dans la rémunération	22 %	19 %	19 %	18 %	17 %	16 %	18 %

La part des primes (y/c la NBI) dans la rémunération brute est en moyenne de 18% pour les fonctionnaires, avec des disparités dues aux catégories et/ou aux filières d'appartenance.



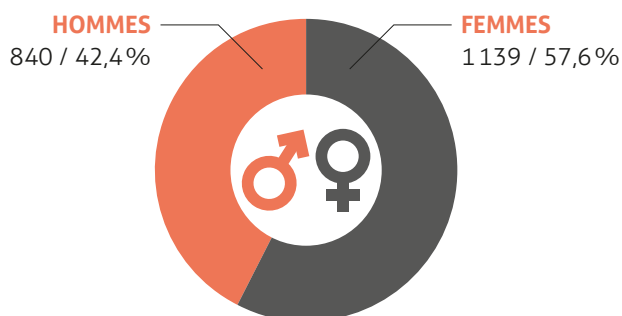
# LA FORMATION

## (AGENTES ET AGENTS PRÉSENTS DANS LES EFFECTIFS AU 31/12/2023)

1 979 agentes et agents (fonctionnaires ou contractuelles et contractuels sur postes permanents) ont participé à au moins une action de formation en 2023, ce qui représente un total de 6 968 jours de formation.

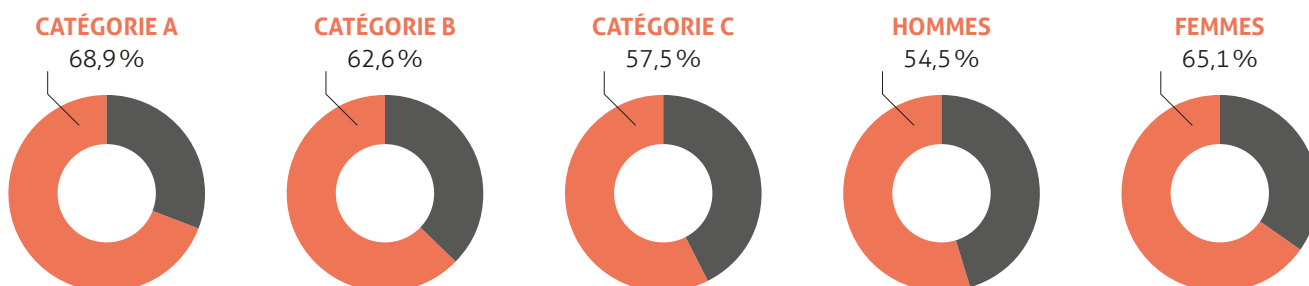
3,5 jours de formation en moyenne par agente et agent employé sur poste permanent

	Nombre d'agentes et agents
Catégorie A	335
Catégorie B	396
Catégorie C	1 248



À ces chiffres, s'ajoutent 319 jours de formations suivies par 154 agentes et agents employés sur emplois non permanents.

Le taux d'accès à la formation est globalement de 60,1 %, mais il diffère selon la catégorie et le sexe :



### Les organismes de formation



### Le budget de la formation

	Consommation 2022
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	933 419
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	3 530
Autres organismes	355 494
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	74 056
Coût de la formation des apprentis	40 389
<b>COÛT TOTAL DES ACTIONS DE FORMATION</b>	<b>1 406 888</b>

# ANNEXES



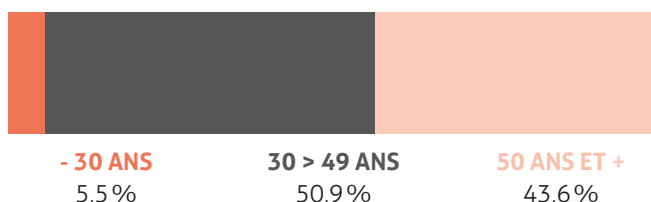


# PÔLE DÉVELOPPEMENT CULTUREL, ÉDUCATIF ET SPORTIF

EFFECTIF SUR POSTES PERMANENTS

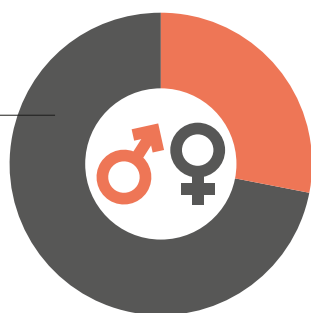
	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaires	284	723	1 007
Contractuelles et contractuels	54	143	197
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>866</b>	<b>1 204</b>

## Répartition par tranche d'âge



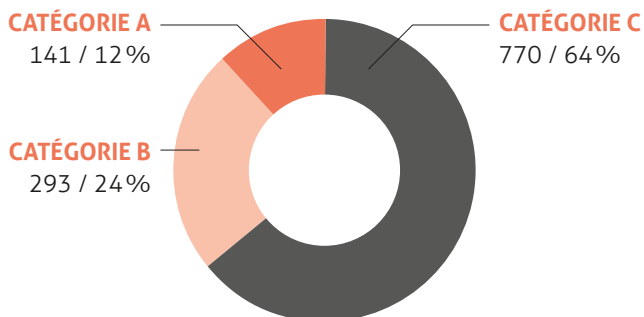
Part des fonctionnaires **83,6%**

**TAUX DE FÉMINISATION**  
71,9%

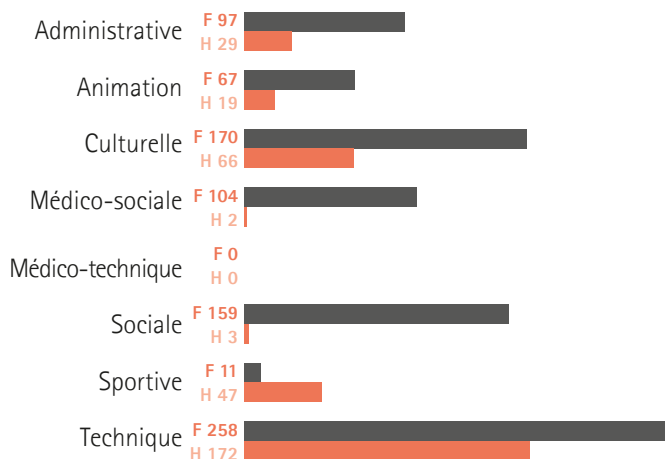


Âge moyen **47 ANS ET 2 MOIS**

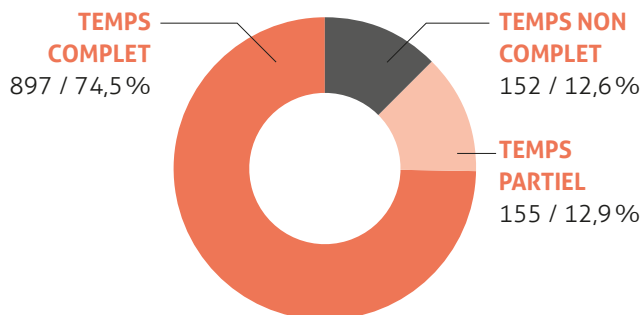
## Répartition par catégorie



## Répartition par filière



## Répartition par temps de travail



Filières principales : technique **35,7%**, culturelle **19,6%**

## Répartition par direction

Principaux cadres d'emplois	Nb. agents et agents
Adjointes et adjoints techniques	338
Agents spécialisés. écoles maternelles	128
Auxiliaires de puériculture	88
Adjointes et adjoints d'animation	72
Adjointes et adjoints du patrimoine	68
Assist. Conservation Patrimoine et Bibliothèque	60
Adjointes et adjoints administratifs	58
Éducatrices et éducateurs des APS	45
Assistants et assistants d'enseignement Artistique	43
Attachées et attachés	37

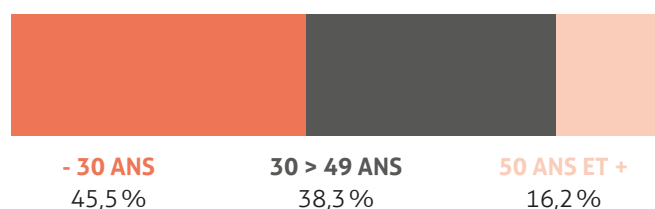
	Hommes	Femmes	TOTAL
Culture Animation Patrimoines	111	233	344
Sports et Nautisme	137	58	195
Éducatifs	89	575	664
Développement Culturel, Éducatif et Sportif	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>866</b>	<b>1 204</b>

# PÔLE DÉVELOPPEMENT CULTUREL, ÉDUCATIF ET SPORTIF (SUITE)

## EFFECTIF SUR POSTES NON PERMANENTS

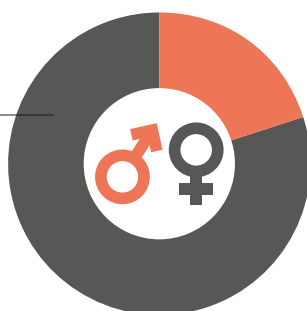
	Hommes	Femmes	TOTAL
Agentes et agents horaires	68	277	345
Apprenties et apprentis	5	6	10
Assistants et assistants maternels		18	18
Besoins temporaires	30	97	127
Cont. Poste non perm.		5	5
Contrat de projet		2	2
Intervenantes et intervenants ext.		3	3
Vacataires	5	14	19
Emplois aidés		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>423</b>	<b>530</b>

### Répartition par tranche d'âge

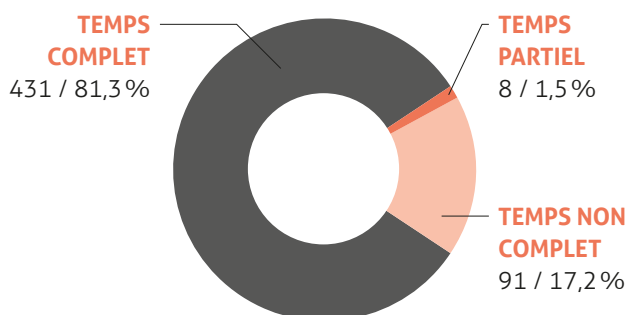


Âge moyen **35 ANS ET 11 MOIS**

TAUX DE FÉMINISATION  
79,8%



### Répartition par temps de travail



### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Culture Animation Patrimoines	15	48	63
Sports et Nautisme	13	7	20
Éducatifs	79	368	447
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>423</b>	<b>530</b>

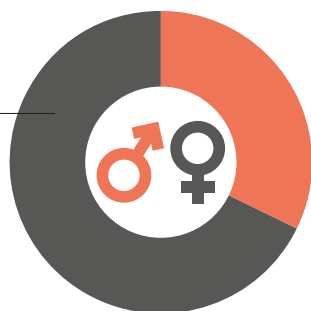
# PÔLE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET URBAIN

## EFFECTIF SUR POSTES PERMANENTS

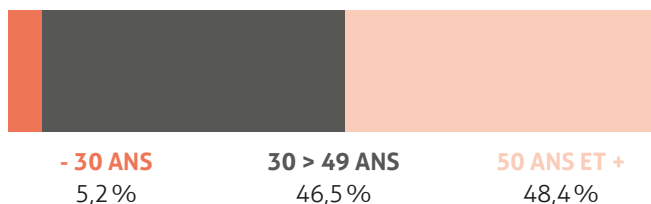
	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaires	37	87	124
Contractuelles et contractuels	13	18	31
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>105</b>	<b>155</b>

Part des fonctionnaires **80%**

**TAUX DE FÉMINISATION**  
67,7%



### Répartition par tranche d'âge



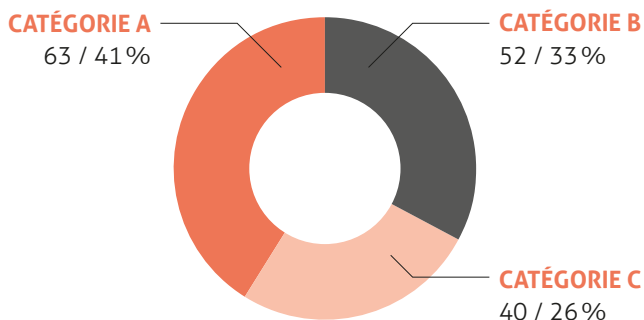
Âge moyen **47 ANS ET 10 MOIS**

### ♂♀ Répartition par filière



Filières principales : administrative **67,7%**, technique **29,7%**

### Répartition par catégorie

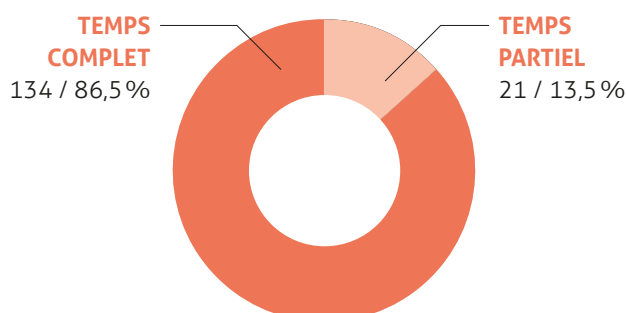


### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Dynamiques Urbaines	14	33	47
Dvpt Eco. & International	6	26	32
Mobilités	15	13	28
Habitat	8	11	19
Sag Dvpt Eco. Et Urbain		9	9
Aménagements & Equip. Métropolitains	6	13	19
Pôle Dvpt Eco. Et Urbain	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>105</b>	<b>155</b>

Principaux cadres d'emplois	Nombre agentes et agents
Attachées et attachés	36
Rédactrices et rédacteurs	35
Adjointes et adjoints administratifs	34
Ingénieures et ingénieurs	23
Techniciennes et techniciens	17

### Répartition par temps de travail



# PÔLE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET URBAIN (SUITE)

## EFFECTIF SUR POSTES NON PERMANENTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Apprentie		1	1
Assistants et assistants maternels			0
Besoins temporaires	3	3	6
Cont. Poste non perm.			0
Contrat de projet	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

### Répartition par tranche d'âge

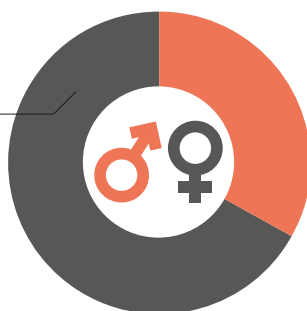


**- 30 ANS**  
91,7%

**30 > 49 ANS**  
8,3%

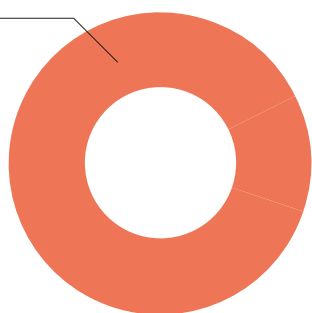
Âge moyen **26 ANS ET 10 MOIS**

**TAUX DE FÉMINISATION**  
66,7%



### Répartition par temps de travail

**TEMPS COMPLET**  
12 / 100%



### Répartition par direction

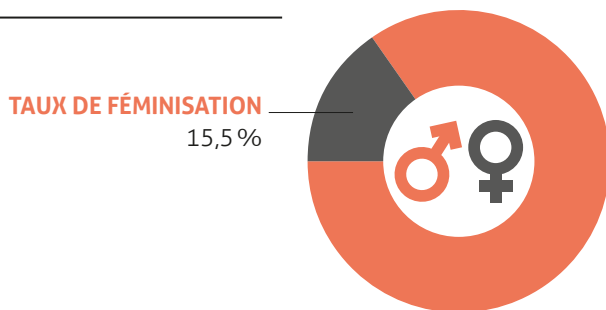
	Hommes	Femmes	TOTAL
Dynamiques Urbaines	2	2	4
Dvpt Eco. Et International		3	3
Mobilités	1	1	2
Habitat	1		1
Aménagement équipements Métropolitains		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

# PÔLE ESPACE PUBLIC ET ENVIRONNEMENT

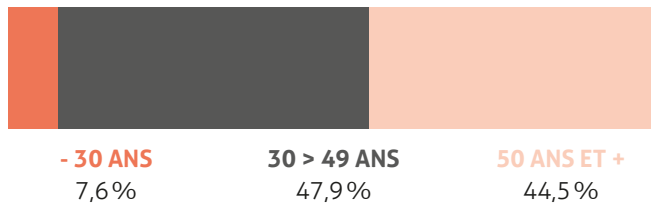
## EFFECTIF SUR POSTES PERMANENTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaires	614	107	721
Contractuelles et contractuels	39	13	52
<b>TOTAL</b>	<b>653</b>	<b>120</b>	<b>773</b>

Part des fonctionnaires **93,3%**



### Répartition par tranche d'âge



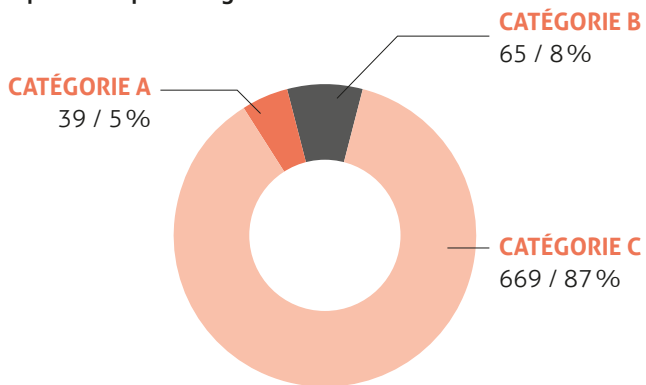
Âge moyen **46 ANS ET 1 MOIS**

### Répartition par filière



Filières principales : technique **95,2%**, administrative **4,5%**

### Répartition par catégorie

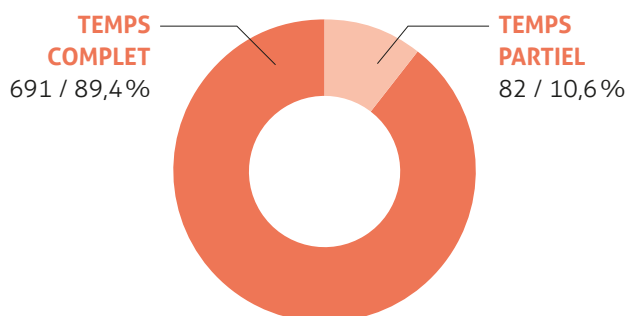


### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Déchets Propreté	253	39	292
Espaces Verts	208	45	253
Voirie Réseaux Infrastructures	181	18	199
Écologie Urbaine	11	17	28
Pole Espace Public Et Env.		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>653</b>	<b>120</b>	<b>773</b>

Principaux cadres d'emplois	Nombre agentes et agents
Adjointes et Adjoints techniques	568
Agentes et agents de maîtrise	79
Techniciennes et techniciens	59
Ingénieures et ingénieurs	31
Adjointes et adjoints administratifs	21

### Répartition par temps de travail

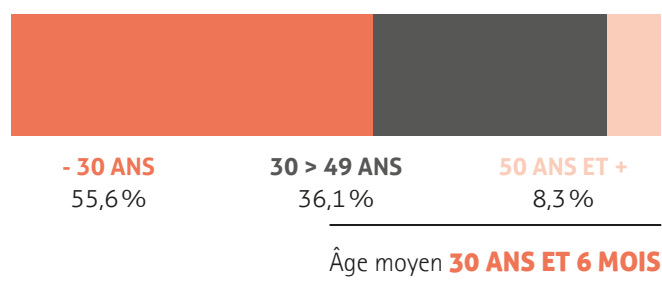


# PÔLE ESPACE PUBLIC ET ENVIRONNEMENT (SUITE)

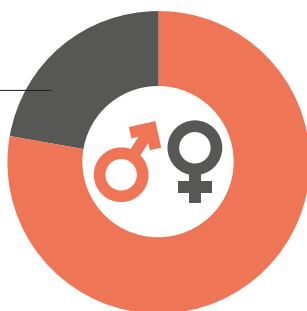
## EFFECTIF SUR POSTES NON PERMANENTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Agentes et agents horaires	1	1	2
Apprenties et apprentis	5		5
Assistants et assistants maternels			0
Besoins temporaires	20	6	26
Cont. Poste non perm.			0
Contrat de projet	1	1	2
Emplois aidés	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

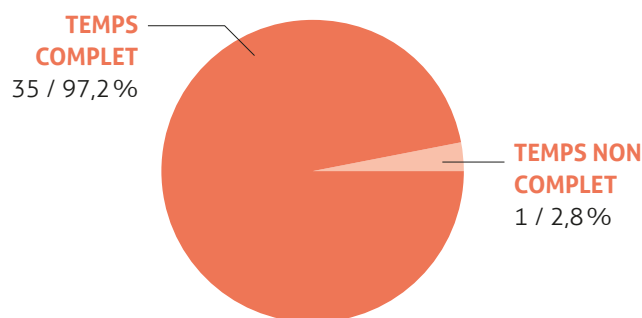
### Répartition par tranche d'âge



TAUX DE FÉMINISATION  
22,2%



### Répartition par temps de travail



### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Déchets Propreté	20	5	25
Espaces Verts	5		5
Voirie Réseaux Infrastructures	3	1	4
Écologie Urbaine		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

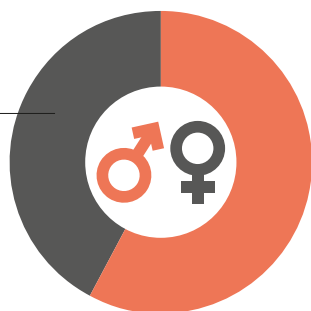
# PÔLE RESSOURCES

## EFFECTIF SUR POSTES PERMANENTS

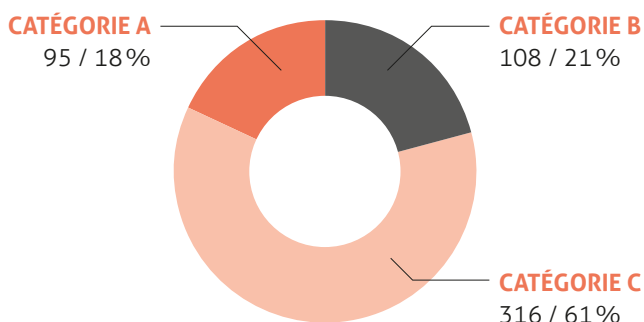
	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaires	278	204	482
Contractuelles et contractuels	23	14	37
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>218</b>	<b>519</b>

Part des fonctionnaires **92,9%**

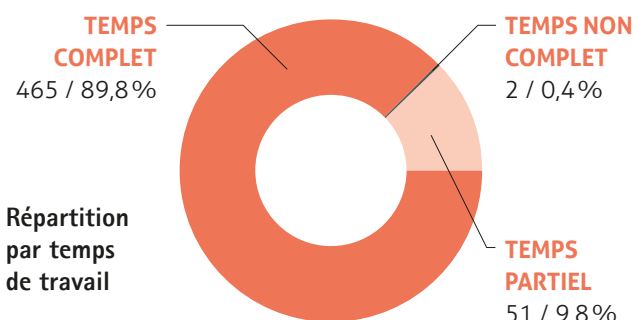
**TAUX DE FÉMINISATION**  
42%



### Répartition par catégorie

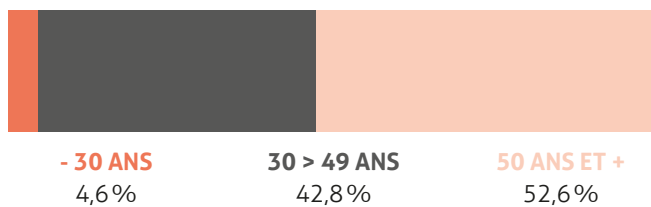


Principaux cadres d'emplois	Nb. agentes et agents
Adjointes et adjoints techniques	205
Adjointes et adjoints administratifs	77
Techniciennes et techniciens	66
Ingénieures et ingénieurs	46
Rédactrices et rédacteurs	39
Attachées et attachés	33
Agentes et agents de maîtrise	33
Techniciennes et techniciens Paramédicaux	5



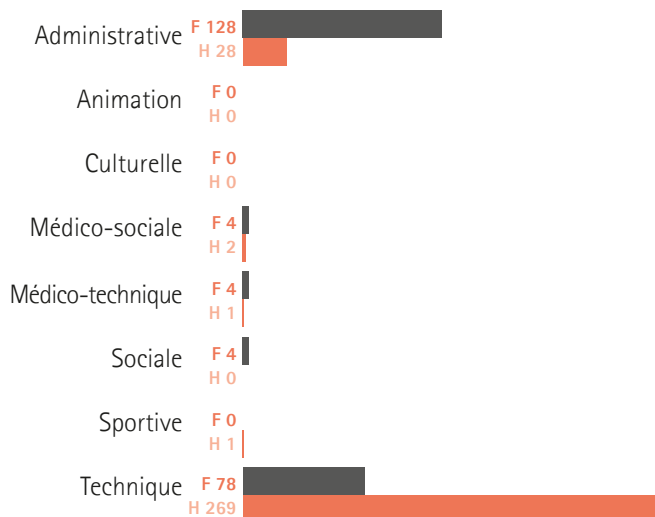
Répartition par temps de travail

### Répartition par tranche d'âge



Âge moyen **48 ANS ET 8 MOIS**

### Répartition par filière



Filières principales : technique **66,9%**, administrative **30,1%**

### Répartition par direction

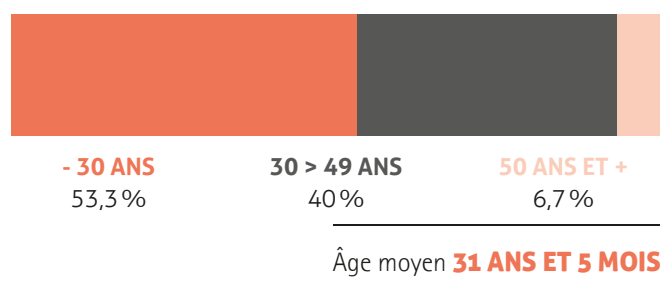
	Hommes	Femmes	TOTAL
Patrimoine Logistique	222	80	302
Ressources Humaines	13	82	95
Systèmes Info. Télécom	42	13	55
Finances Commande Publique	10	25	35
Services Rattachés DRH	5	11	16
Conseil En Orga. et Gestion	3	4	7
Mission Stratégie Immobilière	4	2	6
Pôle Ressources	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>218</b>	<b>519</b>

# PÔLE RESSOURCES (SUITE)

## EFFECTIF SUR POSTES NON PERMANENTS

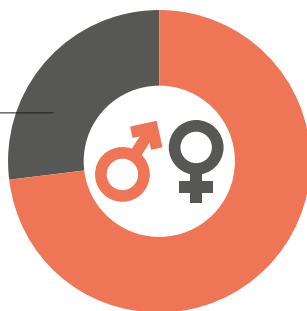
	Hommes	Femmes	TOTAL
Apprenties et apprentis	2	2	4
Besoins temporaires	6		6
Cont. Poste non perm.		1	1
Agentes et agents horaires			
Emplois aidés	3	1	4
Interv. Extérieurs			0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

### Répartition par tranche d'âge



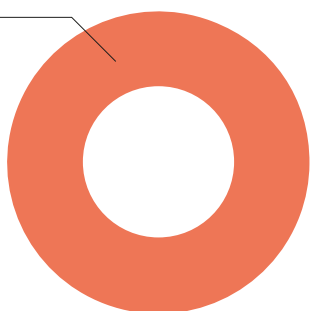
### TAUX DE FÉMINISATION

26,7%



### Répartition par temps de travail

**TEMPS COMPLET**  
15 / 100%



### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Patrimoine Logistique	5	2	7
Ressources Humaines	1		1
Systèmes Info. Télécom	4	2	6
Finances Commande Publique	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>



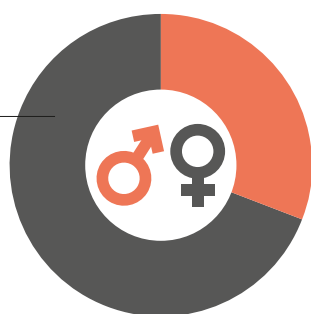
# PÔLE SOLIDARITÉS, CITOYENNETÉ ET PROXIMITÉ

## EFFECTIF SUR POSTES PERMANENTS

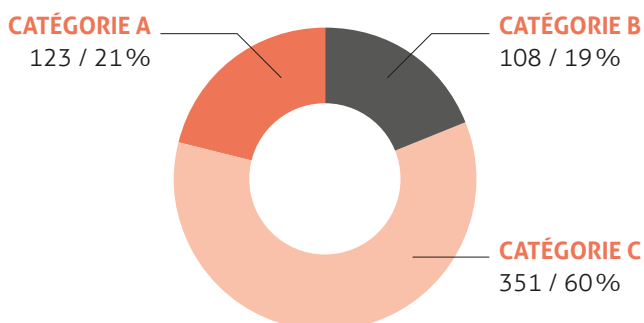
	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaire	159	351	510
Contractuelles et contractuels	22	50	72
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>401</b>	<b>582</b>

Part des fonctionnaires **87,6%**

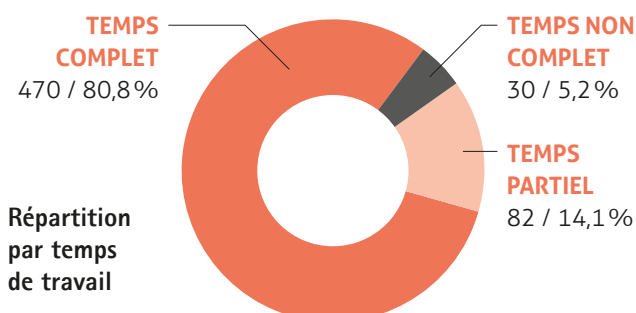
**TAUX DE FÉMINISATION**  
68,9%



### Répartition par catégorie

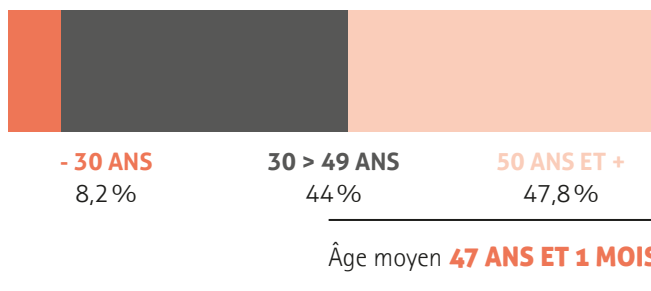


Principaux cadres d'emplois	Nb. agentes et agents
Adjointes et adjoints techniques	185
Adjointes et adjoints administratifs	121
Attachées et attachés	51
Aides soignantes et aides-soignants	50
Assistantes et assistants socio-éducatifs	37
Rédactrices et rédacteurs	32
Agentes et agents de maîtrise	16
Infirmières et infirmiers en soins généraux	15
Adjointes et adjoints d'animation	12

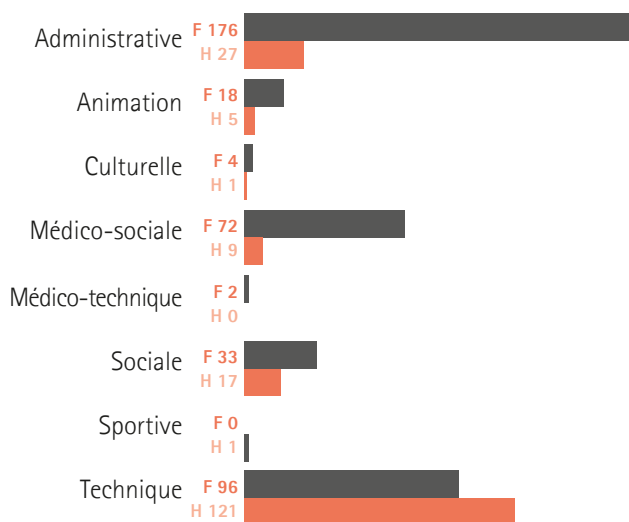


Répartition par temps de travail

### Répartition par tranche d'âge



### Répartition par filière



Filières principales : technique **36,9%**, administrative **37,3%**

### Répartition par direction

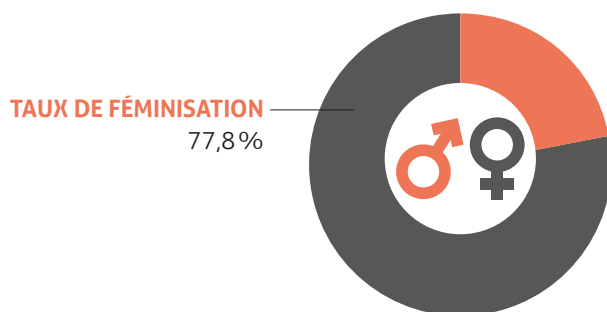
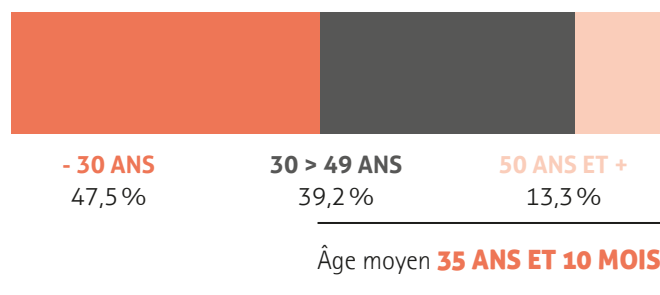
	Hommes	Femmes	TOTAL
Action Sociale	74	216	290
Proximité	49	103	152
Prév. Risques Et Tranq. Urb.	47	39	86
Admin. G.ale Et Aff. Jurid.	9	29	38
Dvpt Social Urbain	2	12	14
Pôle Solidarités Citoyenneté Proximité		2	2
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>401</b>	<b>582</b>

# PÔLE SOLIDARITÉS, CITOYENNETÉ ET PROXIMITÉ (SUITE)

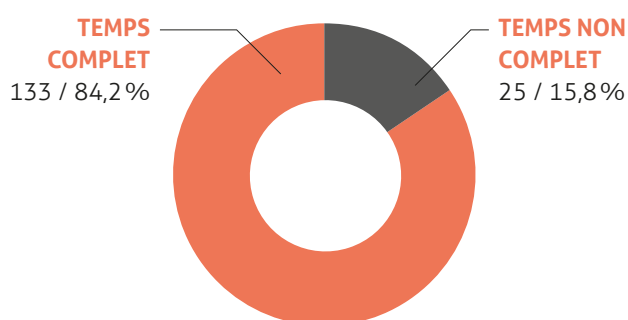
## EFFECTIF SUR POSTES NON PERMANENTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Agentes et agents horaires	13	15	28
Apprenties et apprentis	2	1	3
Besoins temporaires	16	102	118
Cont. Poste non perm.		2	2
Contrat de projet		3	3
Emplois aidés	1		1
Intervenantes et intervenants ext.	1		1
Vacataires	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>123</b>	<b>158</b>

### Répartition par tranche d'âge



### Répartition par temps de travail



### Répartition par direction

	Hommes	Femmes	TOTAL
Action Sociale	30	107	137
Proximité	1	6	7
Prév. Risques et Tranq. Urb.	2	2	4
Admin. G.ale et Aff. Jurid.	1	2	3
Dvpt Social Urbain	1	6	7
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>123</b>	<b>158</b>



## Direction des ressources humaines

Brest métropole

24, rue Coat ar Gueven

CS 73 826 • 29 238 Brest Cedex 2

[drh-accueil@brest-metropole.fr](mailto:drh-accueil@brest-metropole.fr)

**02 98 33 57 00**

