Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

BANNALEC
BANALEG

CONSEIL MUNICIPAL DU 06 MARS 2026

L'An deux mil vingt-six, le six mars, les membres du Conseil Municipal de la Commune de Bannalec se sont réunis en séance à 18h15, salle du Conseil en Mairie, sur la convocation qui leur a été donnée le vingt février deux mil vingt-six, conformément aux articles L.2121-10 et L.2121-12 du Code général des collectivités territoriales.

Effectif légal du conseil municipal : 29
Nombre de conseillers en exercice : 29

Etaient présents :

M. Christophe LE ROUX, Mme Marie-France LE COZ, M. Jérôme LEMAIRE, Mme. Christelle BESSAGUET, M. Sylvain DUBREUIL, Mme Odile LE CANN, M. Roger CARNOT, Mme Marie DUIGOU, Mme Annie BARRAULT, M. René PRAT, M. Denis BARGUIL, Mme Françoise MONNIER, M. Michel LE BERRE, Mme Martine PRIMA, M. Patrice CHAVRIER, Mme Christelle COUTHOUIS, M. Olivier LE BOUETTÉ, Mme. Marie-Hélène NAVINER, Mme. Florence LE MEUR, M. Arnaud TAERON, M. Romuald FEVRIER, M. Gaëtan PRIMA, Mme. Sabrina LOUIS, M. Frédéric GUELT, M. Rayan LE CALLOCH.

Etaient absents :

M. Guy DOEUFF, excusé, a donné un pouvoir à Mme Annie BARRAULT
Mme. Anne-Laure RIGNAULT, excusée, a donné pouvoir à Mme Martine PRIMA
M. Vincent BRATZLAWSKY, excusé, a donné un pouvoir à Mme Odile LE CANN

La séance a été ouverte sous la présidence de M. Christophe LE ROUX, Maire.
Le Conseil Municipal a élu Marie-France LE COZ comme secrétaire.

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

DEL06.03.2026-005 : Rapport social unique 2024

Depuis 2021 l'employeur a l'obligation de présenter le RSU.

Le RSU est une obligation de l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 qui dispose que : « *Les administrations publiques élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion...* ».

Le rapport social unique s'articule autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, l'action et la protection sociale, le dialogue social, la discipline).

La liste des informations devant figurer dans ce rapport est fixée par décret.

Au-delà de l'obligation légale, le rapport social unique permet de disposer de données chiffrées permettant d'offrir une photographie de l'emploi territorial, et de disposer d'informations pouvant faciliter vos différentes actions de gestion des ressources humaines, quel que soit le nombre d'agents appartenant à votre collectivité.

Le rapport social unique indique les principales caractéristiques des agents de la collectivité, de son organisation et ses pratiques. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statut, de formation professionnelle, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Le RSU donne lieu à un débat, des échanges en Comité Social Territorial (CST) sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le Comité social territorial sera consulté pour avis le 5 mars 2026 ;

Ce rapport sera rendu public par l'autorité territoriale sur le site internet de la collectivité.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

Prend connaissance du RSU 2024.

Délibération adoptée à l'unanimité

EXTRAIT CERTIFIE CONFORME,

Le Maire,

MAIRIE DE BANNALEC (FINISTERE)

Christophe LE ROUX

Le Secrétaire,

MAIRIE DE BANNALEC (FINISTERE)

Marie France LE COZ

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMMUNE DE BANNALEC

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

64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

> **51** fonctionnaires
> **2** contractuels permanents
> **11** contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

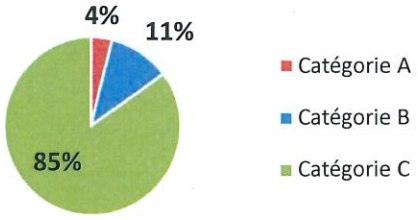
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

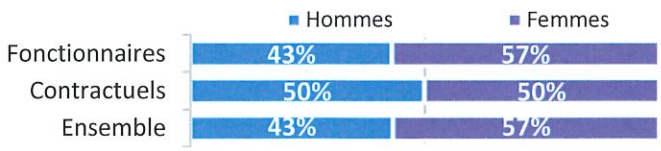
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%		19%
Technique	61%	50%	60%
Culturelle	2%	50%	4%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	6%		6%
Police			
Incendie			
Animation	10%		9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



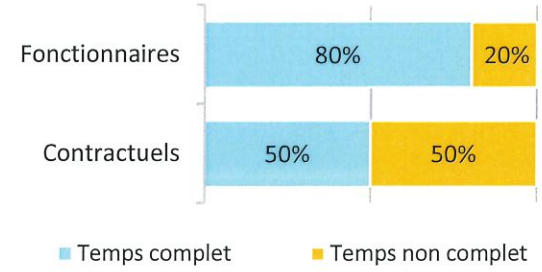
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	11%
ATSEM	6%
Adjoints d'animation	6%

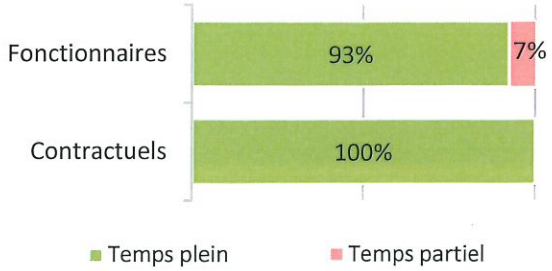
Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition de[illegible] à temps partiel



Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	10 fonctionnaires TNC	1 contractuel TNC
Culturelle	100%	100%
Animation	40%	
Médico-sociale	33%	
Technique	16%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

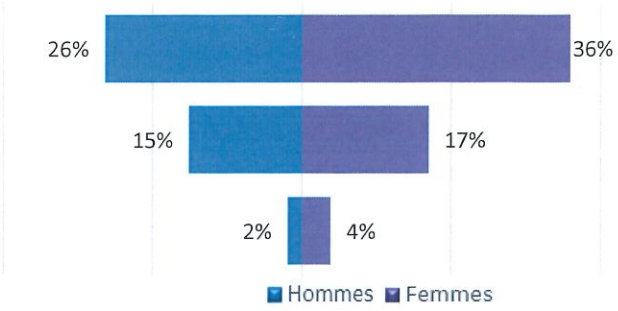
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,03
Contractuels permanents	55,00
Ensemble des permanents	51,18

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,68

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

58,36 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> **47,68** fonctionnaires
> **1,80** contractuel permanent
> **8,88** contractuels non permanents

106 215 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Mouvements

En 2024, 5 arrivées d'agents permanents et 6 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 [1]	Effectif physique au 31/12/2024
54 agents	53 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↘	-1,9%

Principales causes de départ d'agents permanents

Décès	33%
Mise en disponibilité	17%
Mutation	17%
Démission	17%
Départ à la retraite	17%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	40%
Transfert de compétence	40%
Remplacements (contractuels)	20%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

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

23 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 59,35 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 855 871 €	Charges de personnel*	2 882 063 €	Soit 59,35 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 742 955 €
Primes et indemnités versées :	367 751 €
IFSE :	230 269 €
CIA :	45 032 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	30 302 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 309 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	10 485 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

227 314 €

Atténuations de charges (013) = 75 039€

Coût du personnel =

57,80 % des dépenses de fonctionnement

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	66 775 €				34 249 €	
Technique			s	s	32 947 €	
Culturelle				s	s	
Sportive			s			
Médico-sociale					32 956 €	
Police						
Incendie						
Animation			s		28 533 €	
Toutes filières	**66 775 €**		**40 877 €**	**s**	**32 758 €**	

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,1 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,52%
Contractuels sur emplois permanents	34,55%
Ensemble	21,10%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 696,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- 1312 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- 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	s	s		s	s							
Catégorie B	s	s		5 996 €	950 €	*14%*	s	s		s	s	
Catégorie C	3 720 €	924 €	*20%*	3 853 €	853 €	*18%*						

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Voir détail page suivante

Absences

En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

Arrêts des contractuels horaires non comptabilisés

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	3,54%	0,00%	3,41%	0,00%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	3,56%	0,00%	3,42%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	3,56%	0,00%	3,42%	0,00%

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

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 31,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé — 27 jours de carence pour 17 agents
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Voir détail page suivante

Accidents du travail

9 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 9 accidents du travail pour 64 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C
- 3 341 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Commune : taux de 4.69 % + 3 341 € de dépenses : atteint les 6%

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

FORMATION

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

Coût total des formations : **3 588 €**
Coût par jour de formation : **598 €**

DÉPENSES

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **6 046 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2021

- **COVID19 :** 0 €
- **Vaccins :** 114 €
- **Autres formations de prévention (que habilitations) :** 1 931 €
- **Intervention service mutualisé QC :** 2 000 €
- **2 assistants de prévention :** 2 000 €

6 046 € =

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

Détails des absences :

1: maladie ordinaire : 1 jour

2 : grave maladie : 3 jours

3: accident du travail : 41 jours

4 : longue maladie : 320 jours

5: maladie ordinaire : 49 jours / temps partiel thérapeutique: 255 jours

6 : maladie ordinaire : 8 jours

7: maladie ordinaire : 4 jours

8 : accident du travail : 95 jours / temps partiel thérapeutique: 155 jours

9 : maladie ordinaire : 9 jours / temps partiel thérapeutique: 158 jours

10 : maladie ordinaire: 3 jours

11 : maladie ordinaire : 11 jours

12 : maladie ordinaire : 4 jours

13 : maladie ordinaire : 6 jours

14 : maladie ordinaire : 1 jour

15 : accident du travail : 10 jours

16 : maladie ordinaire : 91 jours

17: maladie ordinaire : 23 jours

18 : maladie ordinaire : 96 jours **/** accident du travail : 23 jours / temps partiel thérapeutique: 307 jours

19 : accident du travail : 5 jours

20 : maladie ordinaire : 19 jours

21 : maladie ordinaire : 91 jours / temps partiel thérapeutique: 105 jours

22 : maladie ordinaire : 8 jours

23 : maladie ordinaire : 75 jours

24 : maladie ordinaire : 55 jours / temps partiel thérapeutique: 61 jours

25 : maladie ordinaire : 91 jours / temps partiel thérapeutique: 180 jours

26 : maladie ordinaire : 7 jours

27 : maladie ordinaire : 3 jours

Soit 27 agents absents pour raisons de santé

dont 12 plus de 13 jours

Détails des absences :

Détails des absences :

Maladie ordinaire : 655 jours

Longue maladie : 320 jours

Grave maladie: 3 jours

Temps partiel thérapeutique : 1 221 jours

Accident du travail : 174 jours

Total : 2 373 jours

Soit 6.50 ETP

Prévention et risques professionnels

EXEMPLES DE MESURES MISES EN PLACE

Exemples de mesures techniques mises en œuvre :

- Maintien des séances de shiatsu
- Vaccination grippe
- Distribution d'EPI COVID19 (masques, gel, désinfectant....)
- Achat d'un bureau assis/debout pour un agent

Exemples de mesures organisationnelles mises en œuvre :

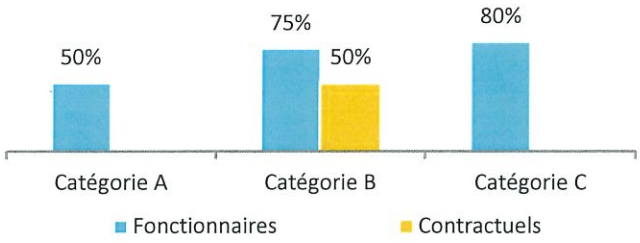
- Elaboration d'une charte des valeurs au sein du PVL
- Maintien du télétravail sur certain poste
- Mise en place de 2 cellules de soutien collectif
- Visite des assistants de prévention au sein des services

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Formation

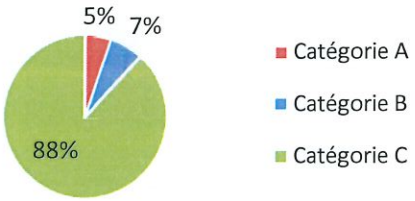
En 2024, 77,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



136 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

33 107 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	49 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	24%
Autres organismes	47%
Interne à la collectivité	29%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**13 110 €**	**16 733 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**354 €**	**335 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

Exemples : subventions pour séjours d'enfants, ALSH, aides aux enfants handicapés, aides aux parents au repos.

AECB : Amicale des employés communaux : subvention 5 000€

Relations sociales

Jours de grève

11 jours de grève recensés en 2024

Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 029-212900047-20260306-DEL06032026_005-DE

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

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.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2025 *Version 1*