



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Comité Technique du 20 juin 2022

Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

RAPPEL HISTORIQUE

- **1975 – Rapport SUDREAU**
 - Rapport du Comité d’Etude pour la Réforme de l’Entreprise
- **1977 – Bilan Social des Entreprises**
- **1988 – Bilan Social des Etablissements Hospitaliers**
- **1997 – Bilan Social des Collectivités Territoriales**
 - Loi 26 janvier 1984 - art 33 & 14
 - Décrets du 25 avril 1997 et du 05 octobre 2005
- **2021 – Loi de Transformation de la Fonction Publique**
 - Loi 06 août 2019 - art 9 bis A

A partir de 2021, un Rapport Social Unique (RSU) annuel est mis en place par l’ensemble des Collectivités et Etablissements Publics Locaux.

Il se substitue au Bilan Social.

OBJECTIFS DEPARTEMENTAUX

- Connaître la situation des effectifs de la Fonction Publique Territoriale en Côtes d'Armor
- Permettre des comparaisons, dans l'espace et dans le temps, entre les chiffres consolidés des collectivités et des Etablissements Publics Locaux.
- Aider les collectivités dans :
 - leur Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC)
 - la réalisation de leurs Lignes Directrices de Gestion globale (LDG)
- Support du dialogue social

OBJECTIFS REGIONAUX

Dans le cadre de l'Observatoire Régional de l'Emploi :

Utilisation des données du Rapport Social Unique et du Bilan de l'Emploi pour la production régulière de panoramas de l'emploi et d'enquêtes ciblées.

Mettre en place une politique d'anticipation des besoins :

- Recrutement
- Formation
- Organisation des concours

PROCEDURE

- **Collectivités < 50 agents → CT Départemental CDG → DGCL**
➤ Soit **510** Collectivités et Etablissements dont le cdg22
- **Collectivités > ou = 50 < 350 agents → CT local → CDG → DGCL**
➤ Soit **54** Collectivités et Etablissements
- **Collectivités > 350 agents → CT Local → DGCL**
➤ Soit **8** Collectivités et Etablissements avec transmission des Bilans Sociaux au CDG sur demande de celui-ci

- **Pas d'enquête complémentaire cette année 2020**

MISE EN OEUVRE

- **Dématérialisation du Rapport Social Unique**
 - logiciel « Données Sociales » de IORGA, via internet
- **20 Webinaires entre le 22/06 et le 27/09, sur un format d'une heure et ¼, ont permis de former 228 agents représentant près de 47% de l'ensemble des structures du département et 54% des communes.**
- **Des informations en ligne (tutoriels, procédures, ...) ont complété ces webinaires.**
- **Mise à disposition d'une hotline pour l'accompagnement des collectivités (assistance statutaire et technique)**
- **Présentation préalable au Comité Technique (CT)**
- **Transmission à la DGCL**

LES PRINCIPAUX INDICATEURS

Arrêté du 30 novembre 2020 fixant la liste des indicateurs contenus dans le Rapport Social Unique des collectivités prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant disposition statutaire relative à la Fonction Publique Territoriale

- Statut
- Filière
- Catégorie hiérarchique
- Cadre d'emplois
- Grade
- Métier
- Rémunération et charges
- Action sociale

AGENT

- Temps de travail
- Absentéisme
- Accidentologie
Prévention des risques

- Ancienneté
- Age
- Sexe
- Formation
- Concours et examens professionnels

LES PRINCIPALES INFORMATIONS

- **STRUCTURE DE L'FFECTIF**
- **ANALYSE DES FLUX : ENTREES ET SORTIES**
- **TEMPS DE TRAVAIL**
- **POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIERES**
- **ABSENTÉISME**
- **PRÉVENTION DES RISQUES**
- **FORMATION**
- **PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**
- **ACTION SOCIALE**

LES DONNEES EXPLOITABLES

- **79% des structures se sont connectées**
- **Nombre de structures représentées**
 - **572 Rapports Sociaux Uniques exploitables soit 77,29% contre 72,56% en 2019**
 - Communes : 248 soit 71,26%
 - CCAS : 187 soit 85,38%
 - CIAS : 6 soit 75,00%
 - Intercommunalités : 8 soit 100,00%
 - Syndicats : 39 soit 52,00%
 - Autres : 84 (Caisses des écoles, CDG22, CD22,...)
- **Nombre d'agents représentés :**
 - **17839 tous statuts confondus soit 90,42% contre 86,41% en 2019 des effectifs départementaux (au 31/12/19 : 19727 agents)**

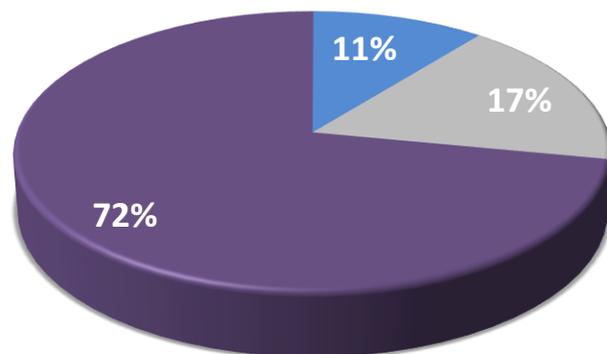
Très bon résultat dans une année encore marquée par la crise sanitaire

1 – STRUCTURE DE L’EFFECTIF AU 31/12/20



1.1 Répartition par statut de l'ensemble

→ Données exploitées sur 17839 agents



■ Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
(12843)

■ Contractuels occupant un emploi permanent
(1903)

■ Agents n'occupant pas un emploi permanent
(3093)

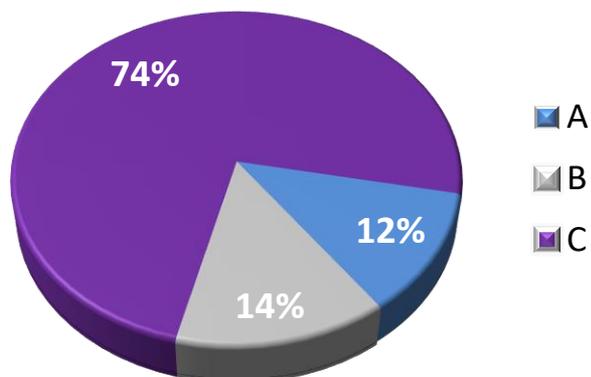
Stabilité de la répartition des agents par statut / 2019 et 2017

1.2 Répartition par catégorie des emplois permanents

1.2.1 sur l'ensemble des structures du département

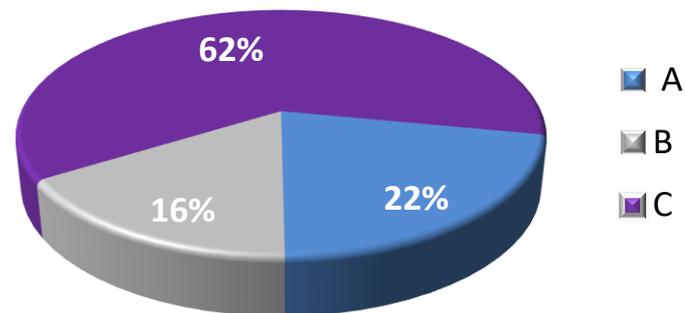
Sur 12843 fonctionnaires

Répartition par catégorie



Sur 1903 contractuels

Répartition par catégorie



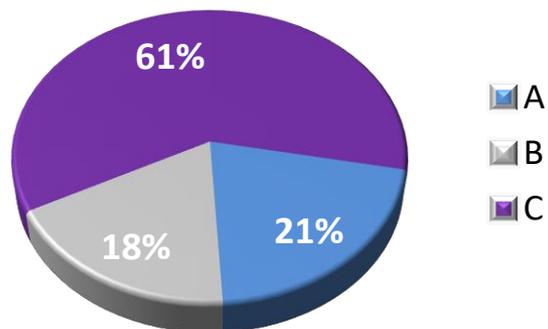
Répartition identique des fonctionnaires / 2019.

Pour les contractuels, augmentation sensible de la catégorie A / 2019 (+2 points) et de la catégorie B (+3 points) et diminution significative des contractuels de catégorie C (- 5 points) / 2019

1.2.2 sur l'ensemble des structures non affiliées

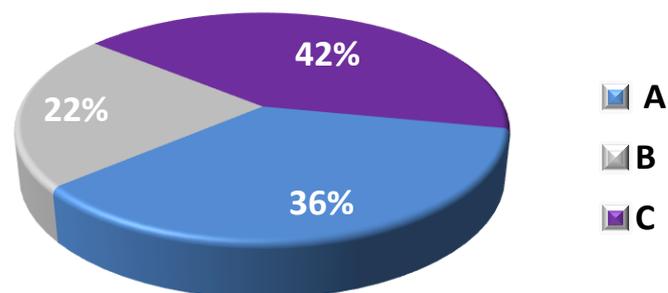
Sur les 4149 fonctionnaires des collectivités non affiliées

Répartition par catégorie



Sur 406 contractuels des collectivités non affiliées

Répartition par catégorie

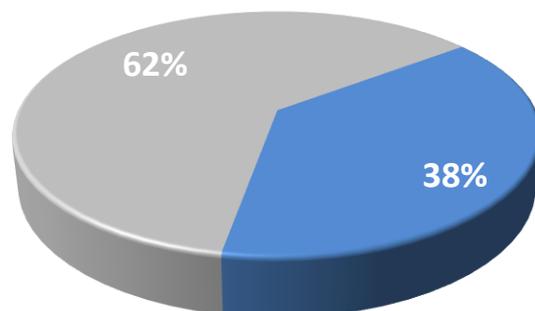


Toujours une forte proportion des agents de catégorie A dans les collectivités non affiliées, liée à :

- *des postes de chargés de mission,*
- *la taille importante des services,*
- *et le passage en Cat A de certains cadres d'emplois (assistants sociaux éducatifs, éducateurs de jeunes enfants en 2019)*

1.3.1 Répartition de l'ensemble des contractuels

→ Données exploitées sur 4996 agents



■ Contractuels occupant un emploi permanent

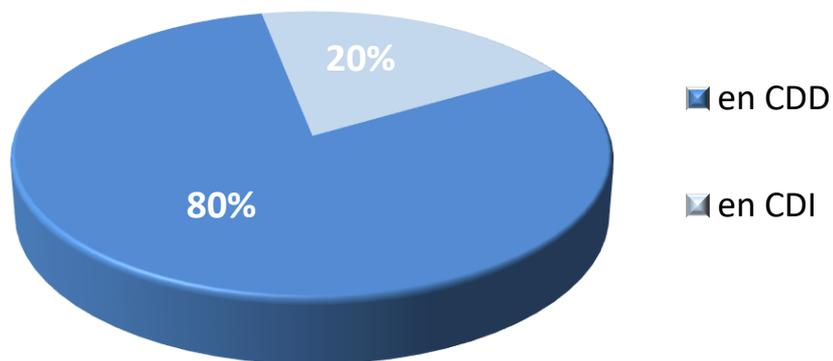
■ Contractuels occupant un emploi non permanent

*Facilitation du recours aux agents contractuels par rapport à la loi du 06 août 2019.
Nécessité de pourvoir à des postes en l'absence de candidatures de titulaires.
Effet de la crise sanitaire.*

1.3.2 Répartition des contractuels occupant un emploi permanent

→ Données portant sur 1903 agents

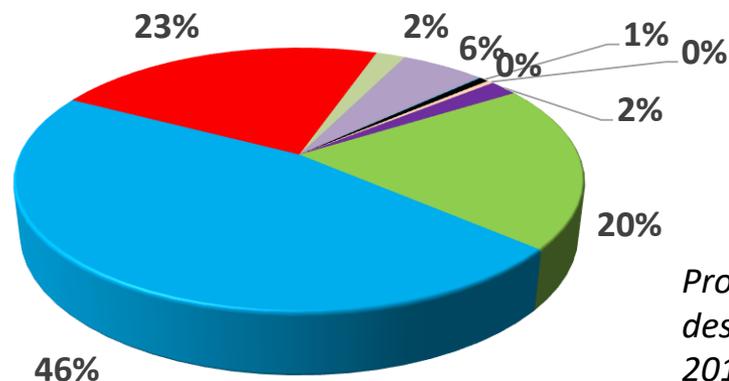
Proportion d'agents contractuels en CDI et CDD



Répartition identique par rapport à 2019

1.4.1 Motif de recrutement des contractuels sur emploi permanent

→ Données portant sur 1903 agents

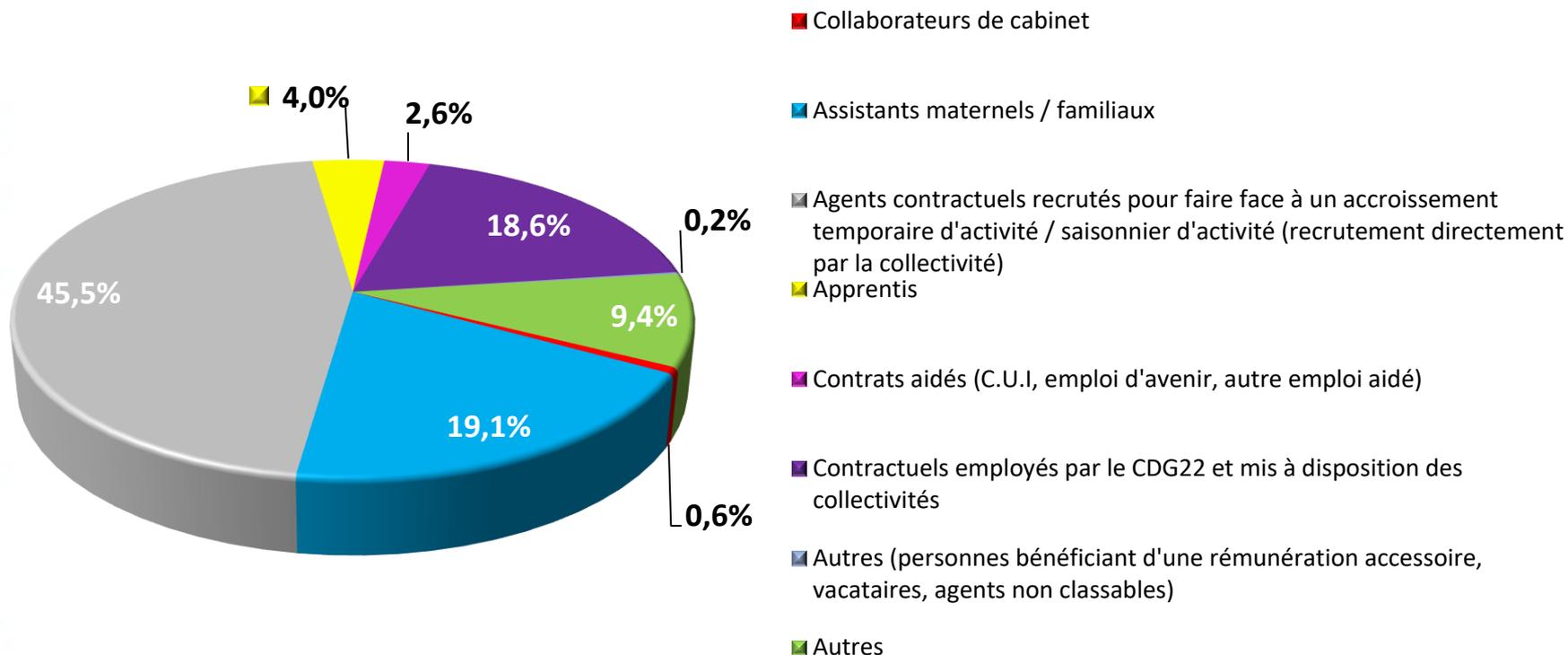


Proportion identique de la part des remplaçants / 2019 et 2017, après une forte augmentation / 2015 : (+ 4,2 points) et / 2013 (+ 8,4 points)

- Article 3-1 - Remplacement d'un agent momentanément absent
- Article 3-2 - Affectés sur un poste vacant
- Article 3-3, 1° - Pas de cadre d'emplois existant
- Article 3-3, 2° - Catégorie A selon les fonctions ou pour des besoins de service
- Article 3-3, 3° - Secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de < 1 000 hab.
- Article 3-3, 4° - Temps non compet des communes et groupements de communes de < 1 000 hab., lorsque la quotité de travail < 50%
- Article 3-3, 5° - Communes < 2 000 hab. et groupements de communes < 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité
- Autres contractuels en CDD
- Agents en CDI

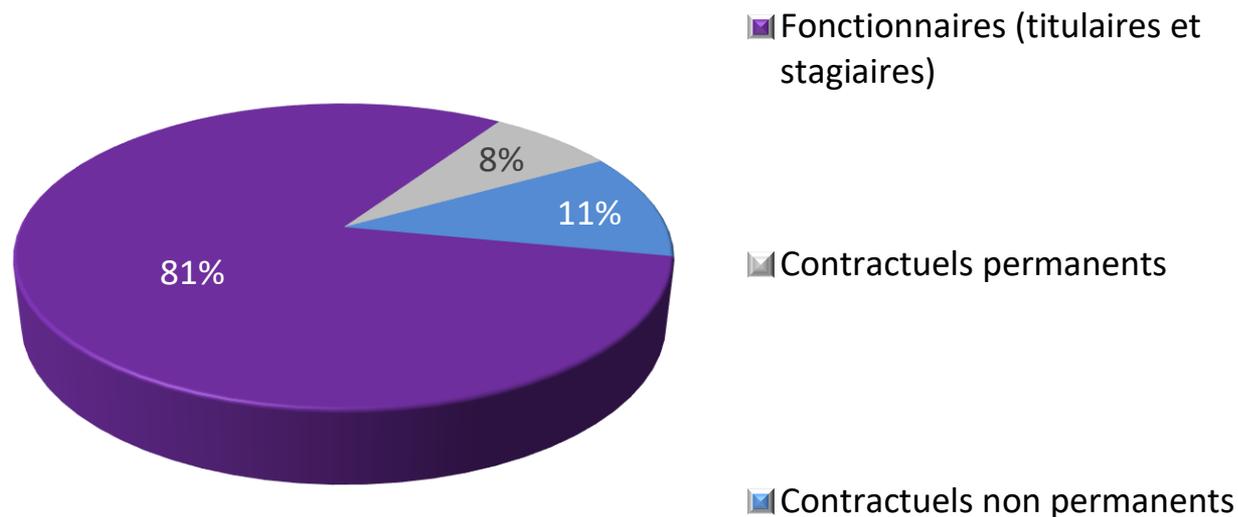
1.4.2 Motif de recrutement des contractuels sur emploi non permanent

→ Données portant sur 3093 agents



1.5.1 Les Communes : Répartition des agents par statut

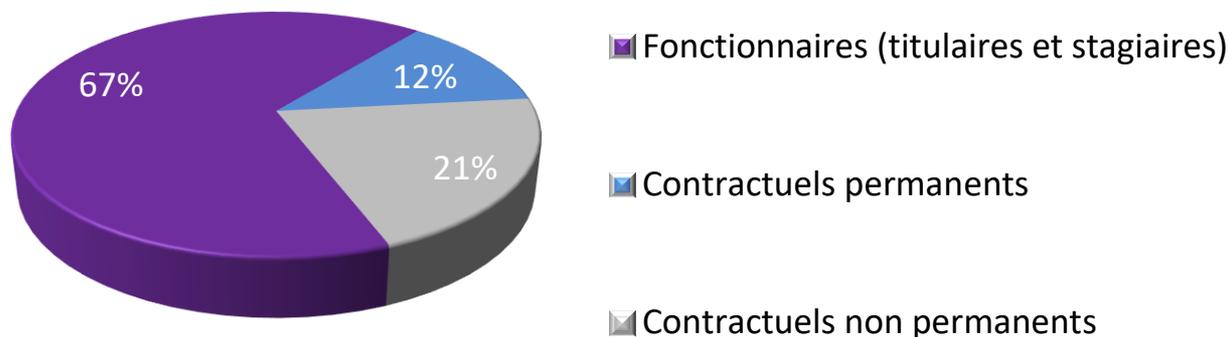
→ Données exploitées sur 248 communes représentant 6758 agents (tout statut)



Pas d'évolution notable par rapport à 2019

1.5.2 Les Etablissements publics territoriaux (CCAS, EPCI, Syndicats) : Répartition des agents par statut

→ Données exploitées sur 324 structures territoriales représentant 11081 agents (tout statut)

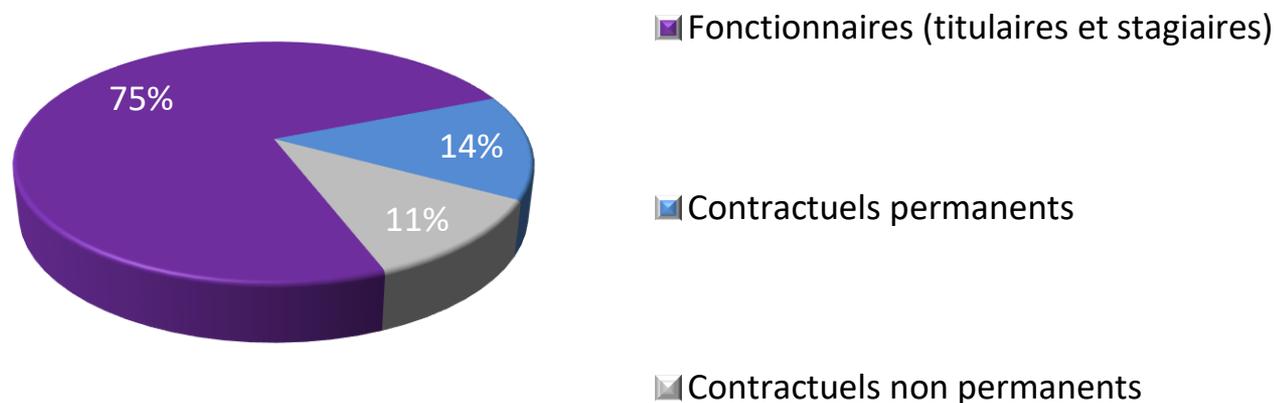


Augmentation de la proportion des fonctionnaires / 2019 (+ 3 points)

- *Stabilité dans le recrutement d'experts par les intercommunalités dans le cadre des transferts de compétences Etat / Territorial*

1.5.3 Zoom sur les intercommunalités : Répartition des agents par statut

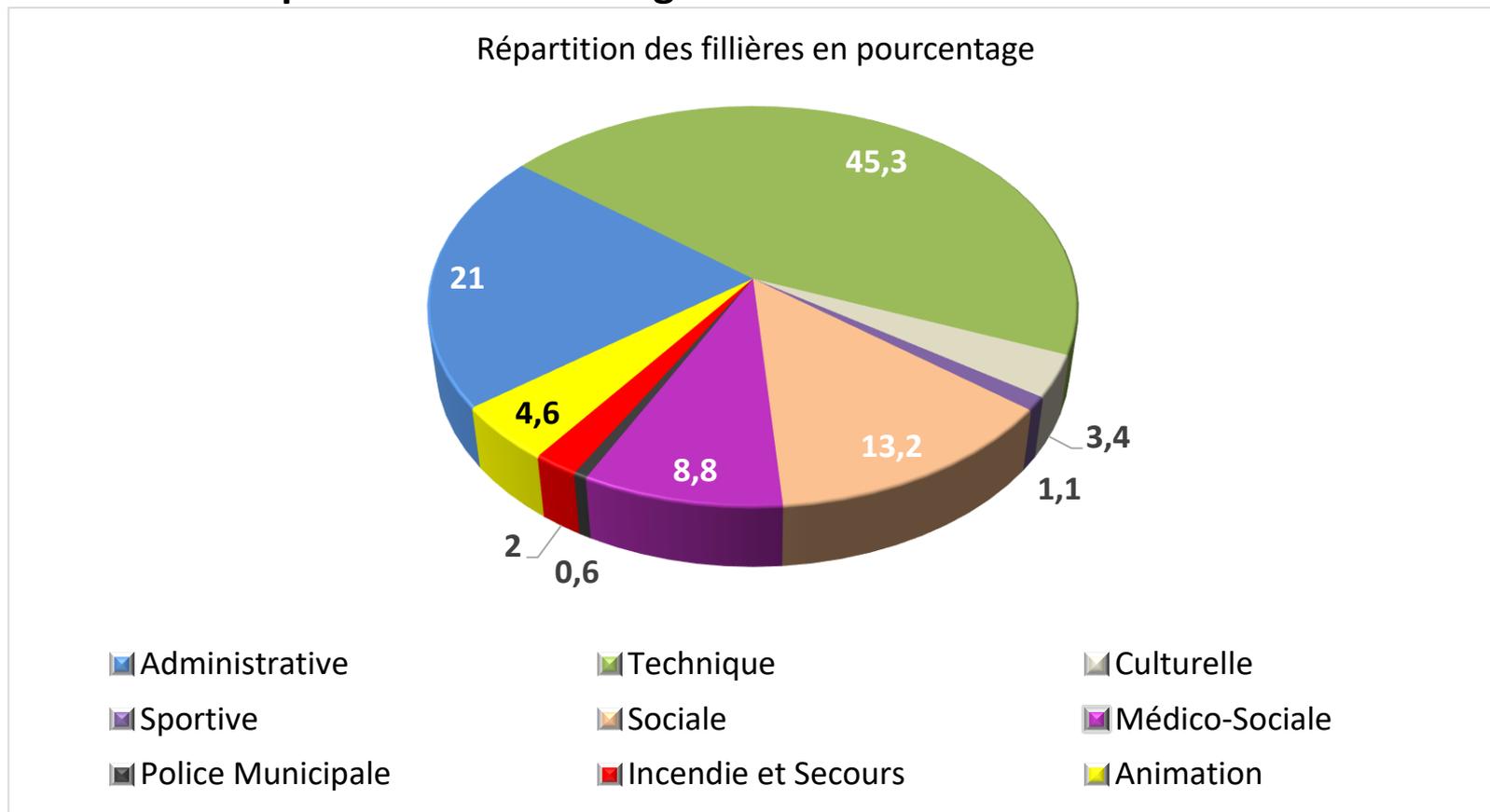
→ Données exploitées sur l'ensemble des 8 intercommunalités représentant 3362 agents (tout statut)



*Diminution de la proportion des fonctionnaires / 2019 (-3 points)
(N.B : Seules 6 intercommunalités / 8 avaient renseigné leur Bilan Social 2019)*

1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage des filières

→ Données exploitées sur 14746 agents

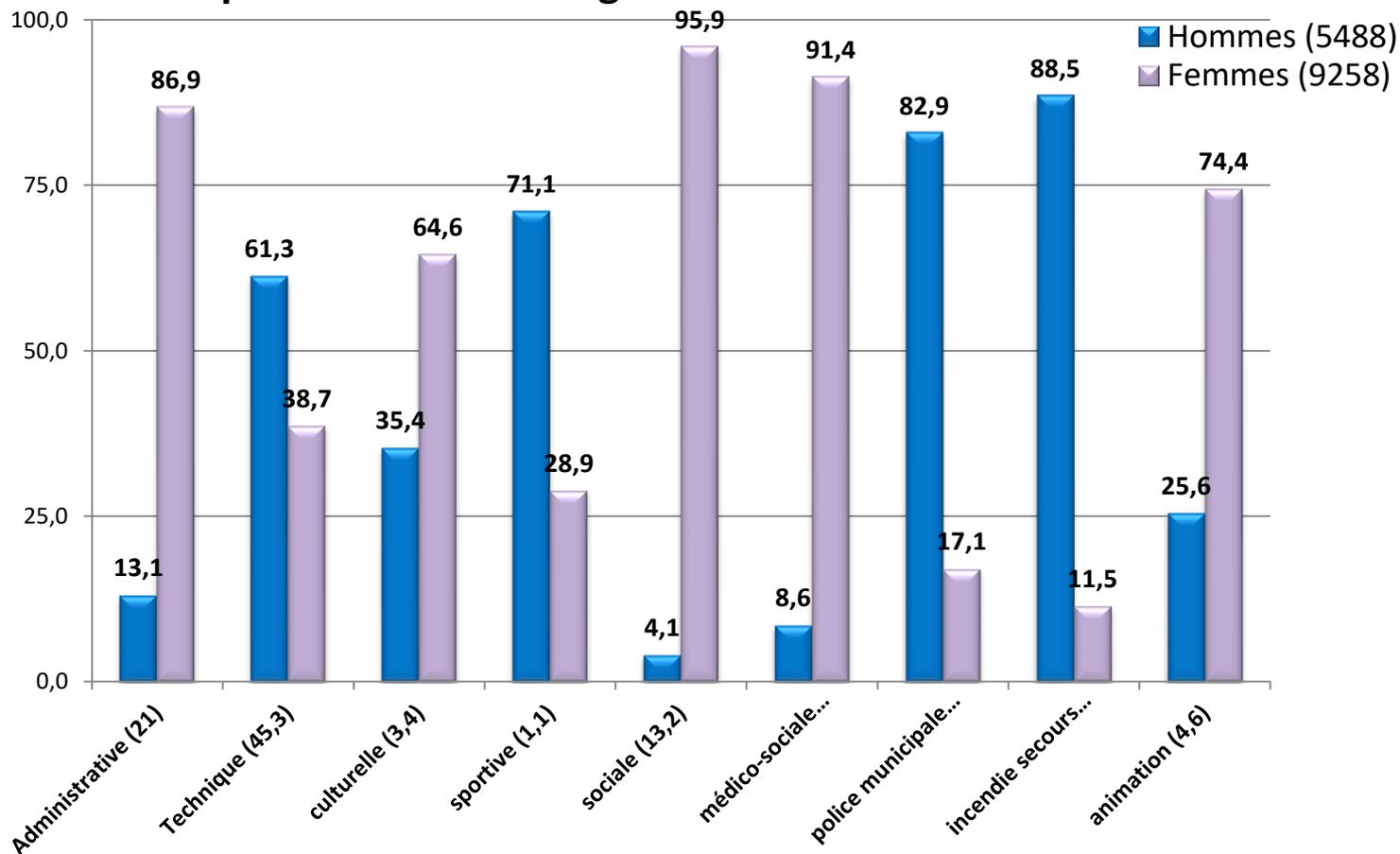


Répartition des filières identique / 2019

A noter : Pas de recensement possible par filière pour les emplois non permanents (3093 agents)

1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage par genre et filière

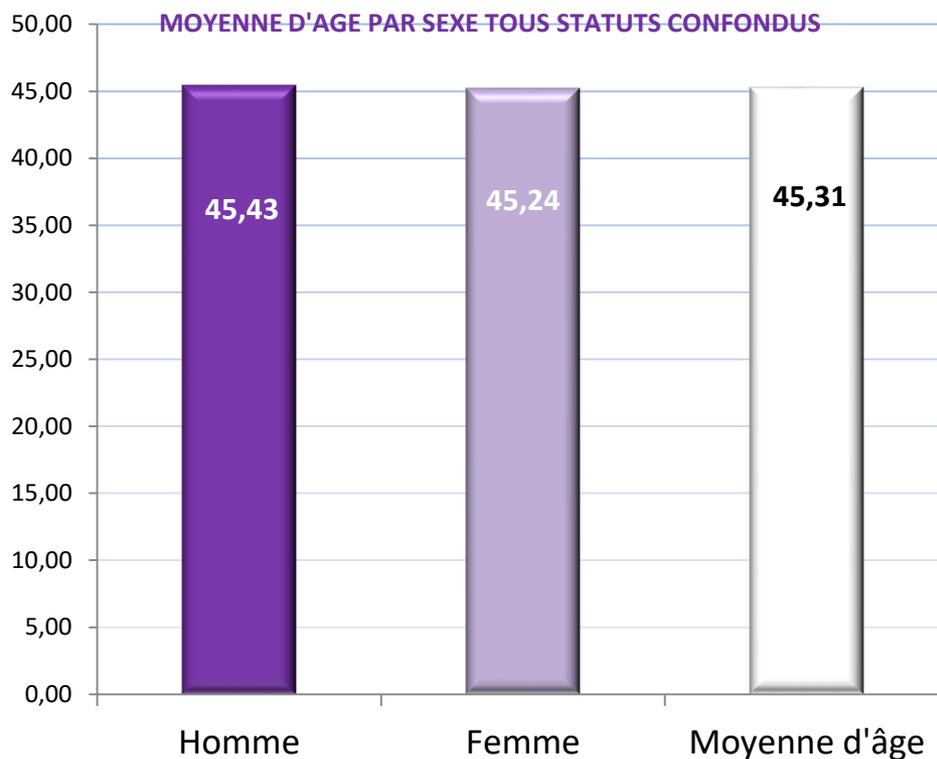
→ Données exploitées sur 14746 agents



Pas d'évolution importante de la répartition par genre des effectifs dans les différentes filières / 2019

1.7.1 Moyenne d'âge des agents tous statuts confondus

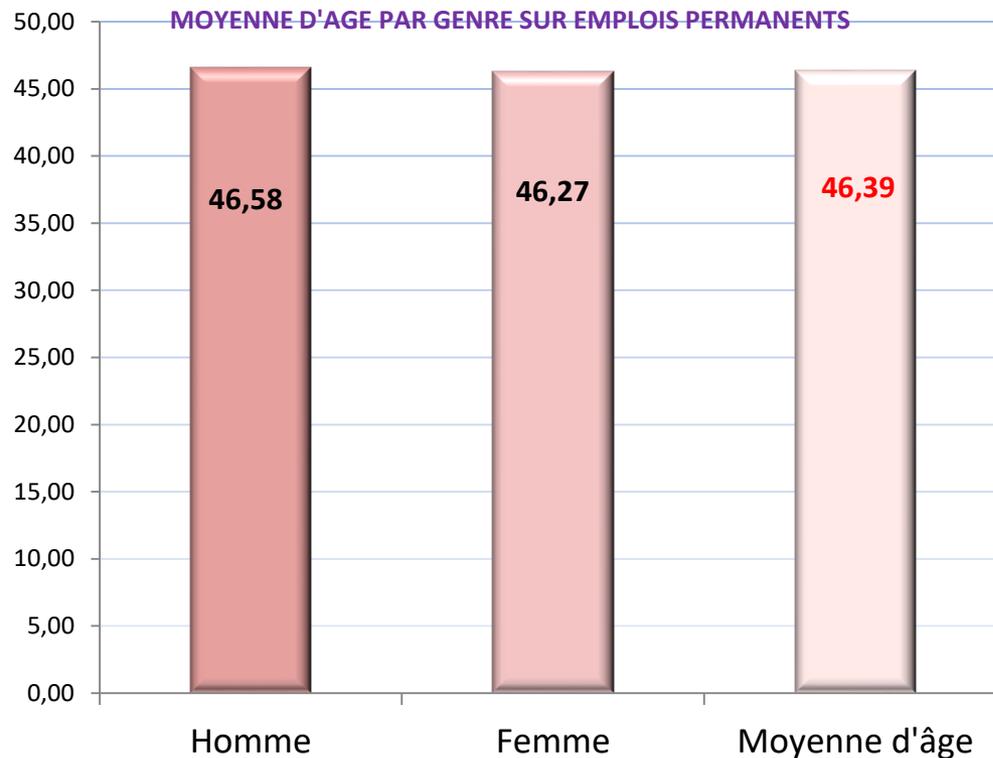
→ Données exploitées sur 17839 agents



*La moyenne d'âge entame une très légère diminution.
Elle atteint 45,43 ans contre 45,58 ans en 2019 et 45 ans en 2017
Un démarrage très léger du renouvellement des générations s'opère.*

1.7.2 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents

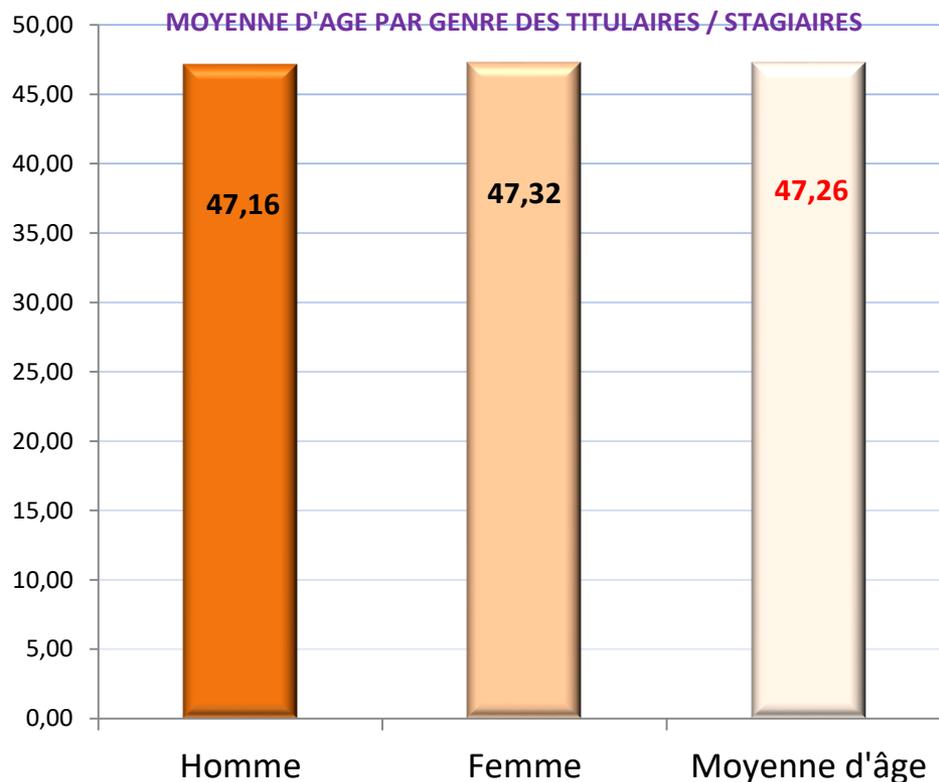
→ Données exploitées sur 14746 agents



La moyenne d'âge des agents sur emplois permanents entame une légère diminution / 2019 (46,62 ans). Un démarrage très léger du renouvellement des générations s'opère.

1.7.3 Moyenne d'âge des agents titulaires

→ Données exploitées sur 12843 agents (dont stagiaires)

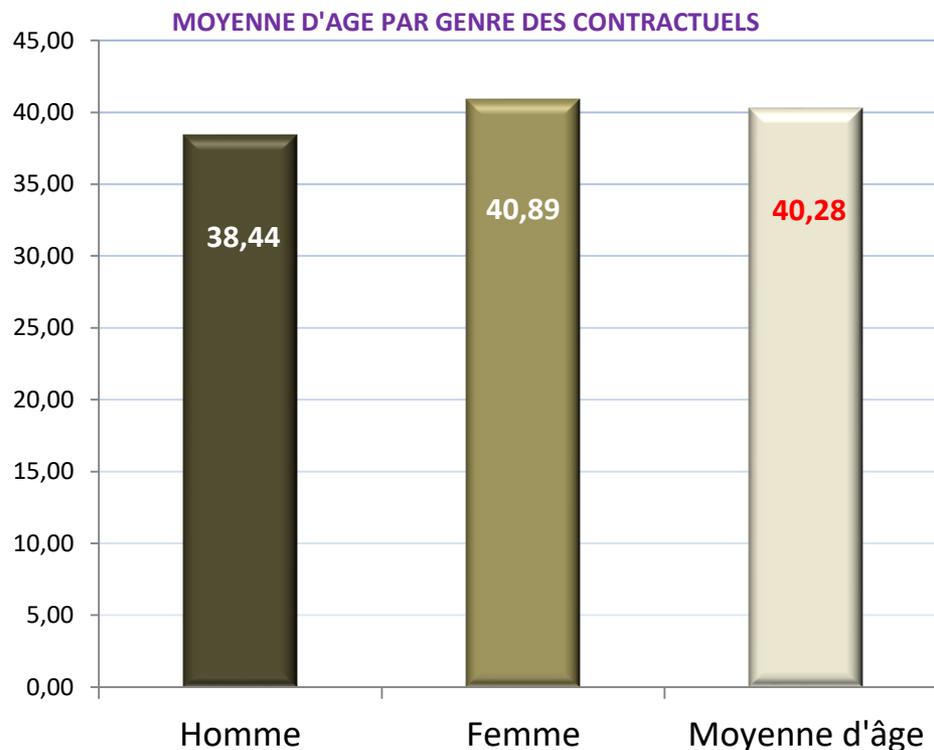


La moyenne d'âge pour les agents titulaires entame une légère diminution pour atteindre 47,26 ans contre 47,50 ans en 2019, 46,93 ans en 2017 et 46,19 ans en 2015.

Un démarrage très léger du renouvellement des générations s'opère.

1.7.4 Moyenne d'âge des agents contractuels

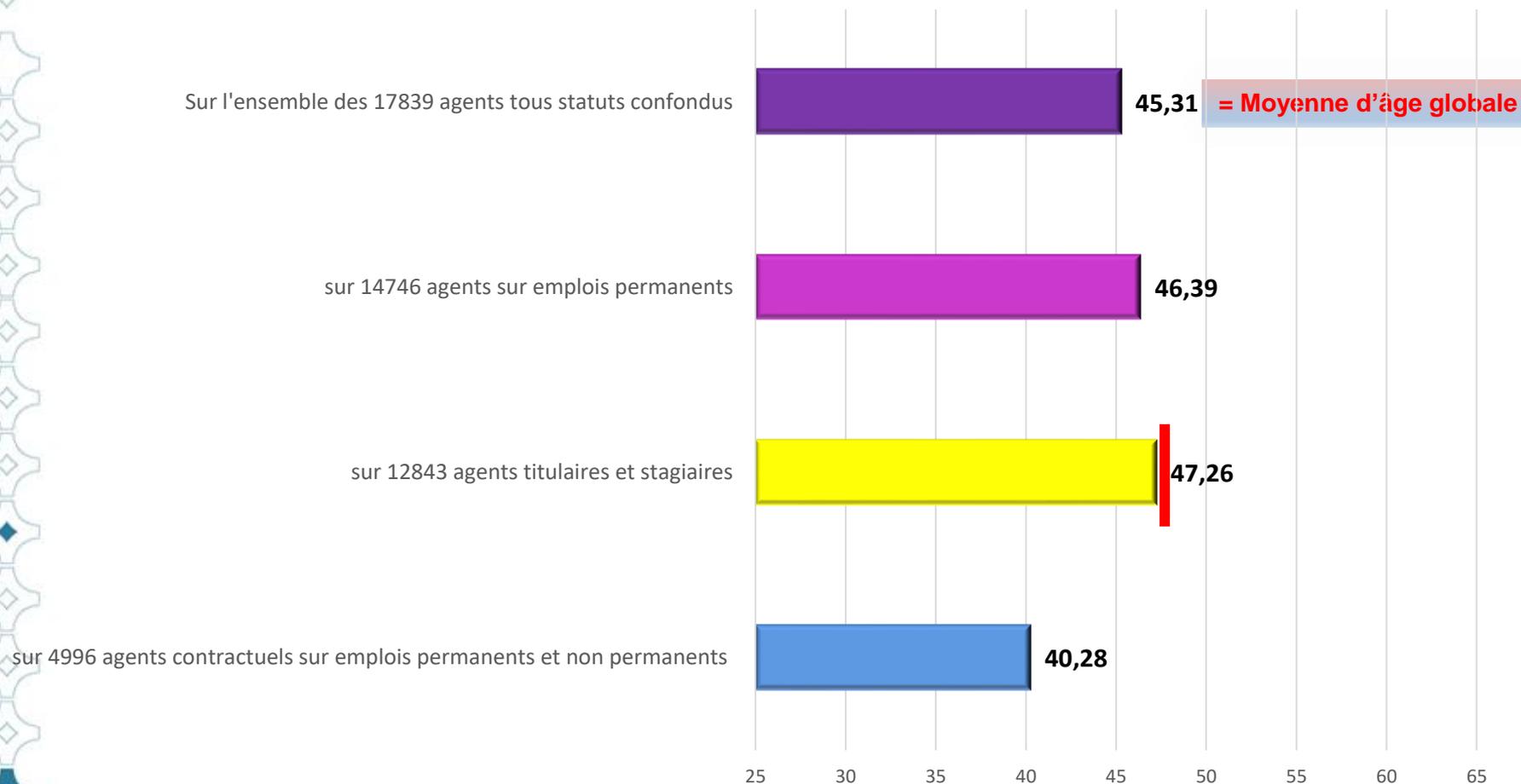
→ Données exploitées sur 4996 agents



La moyenne d'âge est nettement moins élevée que chez les titulaires et diminue légèrement / 2019 et 2017. Le recrutement sous contrat est souvent le préalable à un recrutement statutaire et concerne de fait une population plus jeune. Cet âge moyen de 40 ans marque des arrivés sous statut contractuel de travailleurs issus des parcours de reconversion qui font leurs débuts sous contrat.

1.7.5 Moyenne d'âge - Synthèse

Synthèse des moyennes d'âge des agents en fonction de leurs statuts

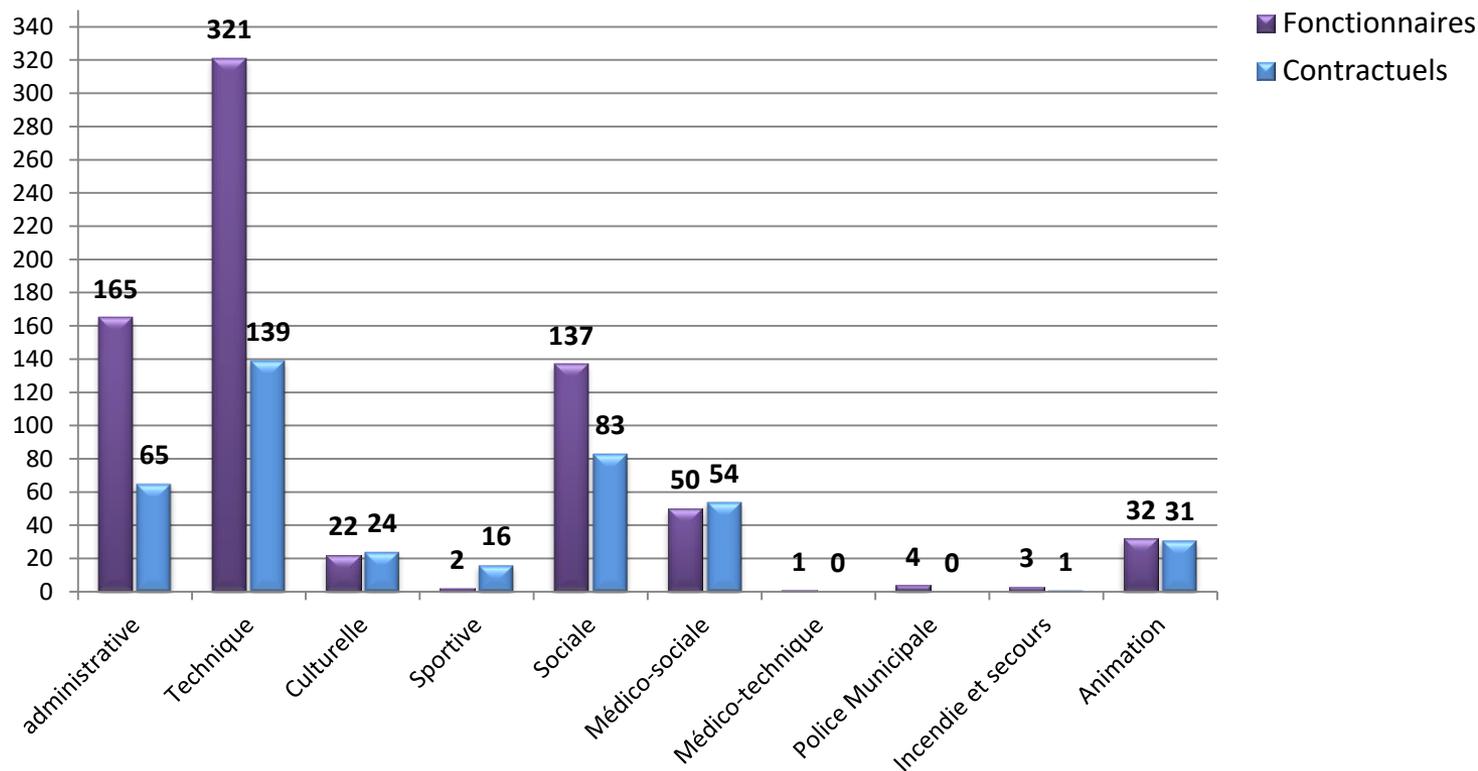


2 – ANALYSE DES ENTREES ET SORTIES



2.1 Analyse des entrées par statut et filière

→ Données exploitées sur 1150 arrivées sur les 14746 agents sur emplois permanents

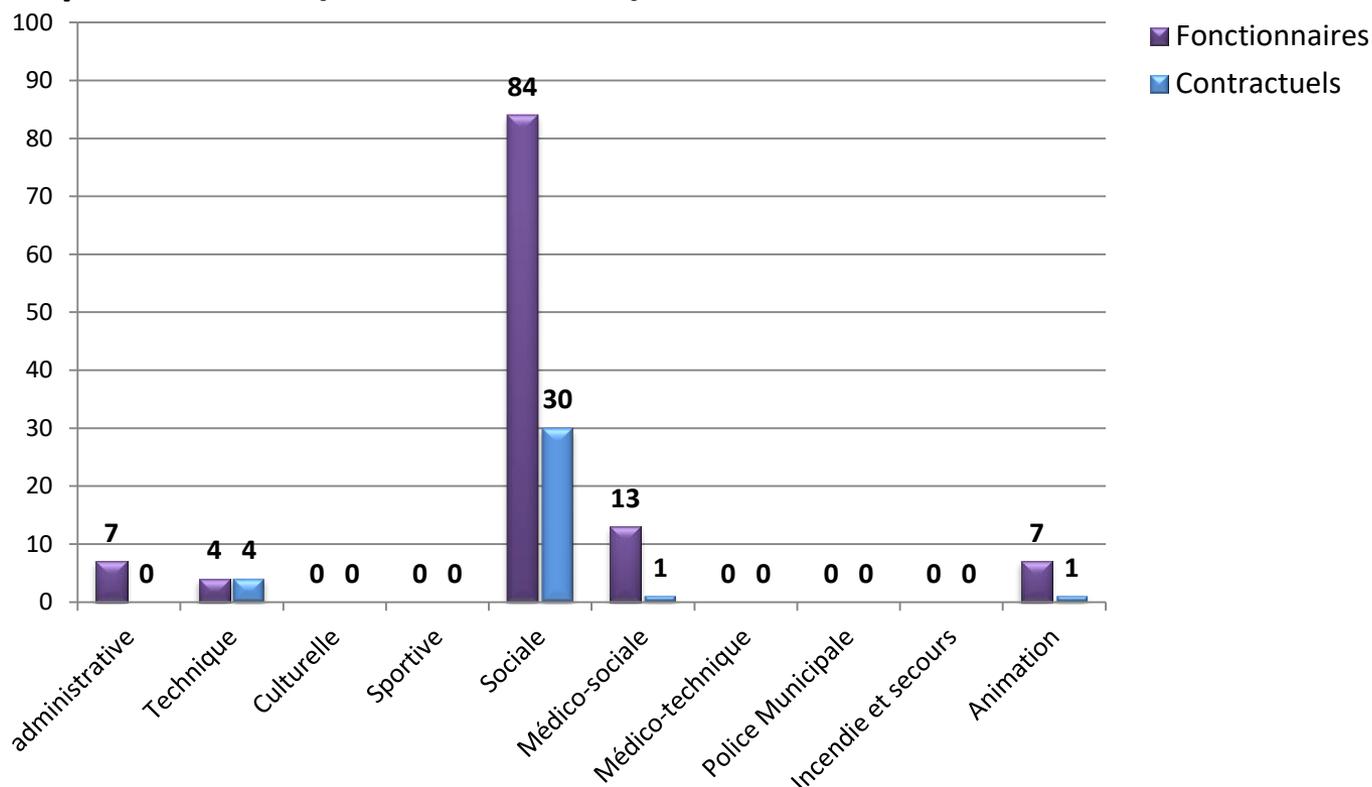


Recrutement statutaire toujours majoritaire dans l'ensemble notamment dans les filières administrative, technique et sociale.

A noter la particularité du secteur médico-social où l'on retrouve un fort recours aux contrats (aides-soignants, infirmiers, ...) du fait de l'exigence du D.E et du concours pour prétendre à une nomination.

2.2 Zoom des C.I.A.S. : Analyse des entrées par statut et filière

→ Données exploitées sur 151 arrivées sur les 717 agents sur emplois permanents (6 sur les 8 CIAS)

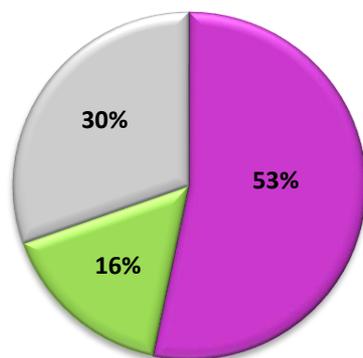


84 arrivées de fonctionnaires en filière sociale sur les 151 concernant les 6 CIAS exploités (transfert de compétences). (70 sur 139 en 2019)

2.3 Analyse des sorties par statut

→ Données exploitées sur 14746 agents sur emploi permanent

• Détail des 612 sorties de titulaires



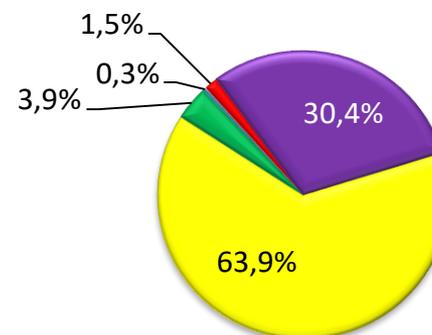
- Retraite
- départs temporaires (congé formation, parental, disponibilité, ...)
- détachement, mutation, démission, licenciement, décès,...

Taux de départ à la retraite toujours aussi important lié à la pyramide des âges / 2019

➡ réparti ainsi : 13% : A, 11% : B et 75% : C

Diminution des départs temporaires / 2019 : - 8 points lié à la crise sanitaire

• Détail des 1532 sorties de contractuels



- Retraite
- Agent contractuel nommé stagiaire
- Fin de contrat
- Départs souhaités (mise en disponibilité, congé parental, congé formation, démission, etc...)
- Licenciement / Transfert de compétence

Départs liés à la temporalité des contrats.

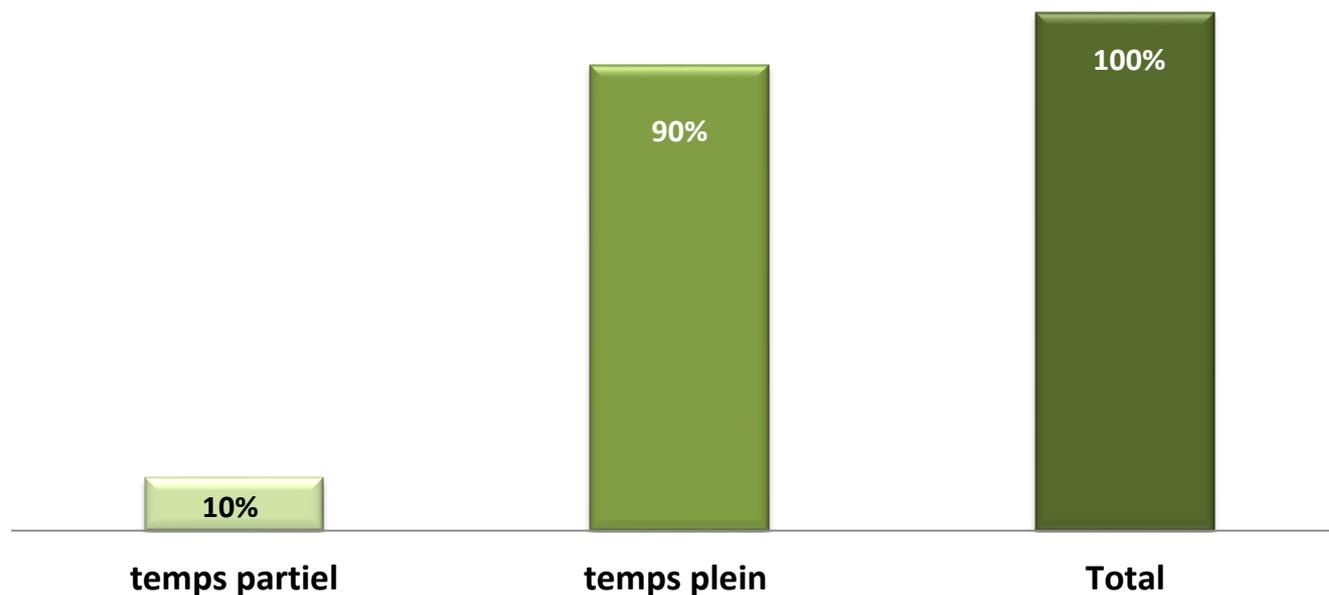
3 – TEMPS DE TRAVAIL



3.1 Proportion des agents à temps partiel sur emploi permanent à temps plein

→ Données exploitées sur 12038 agents

Proportion des agents à temps partiel sur emploi permanent à temps complet

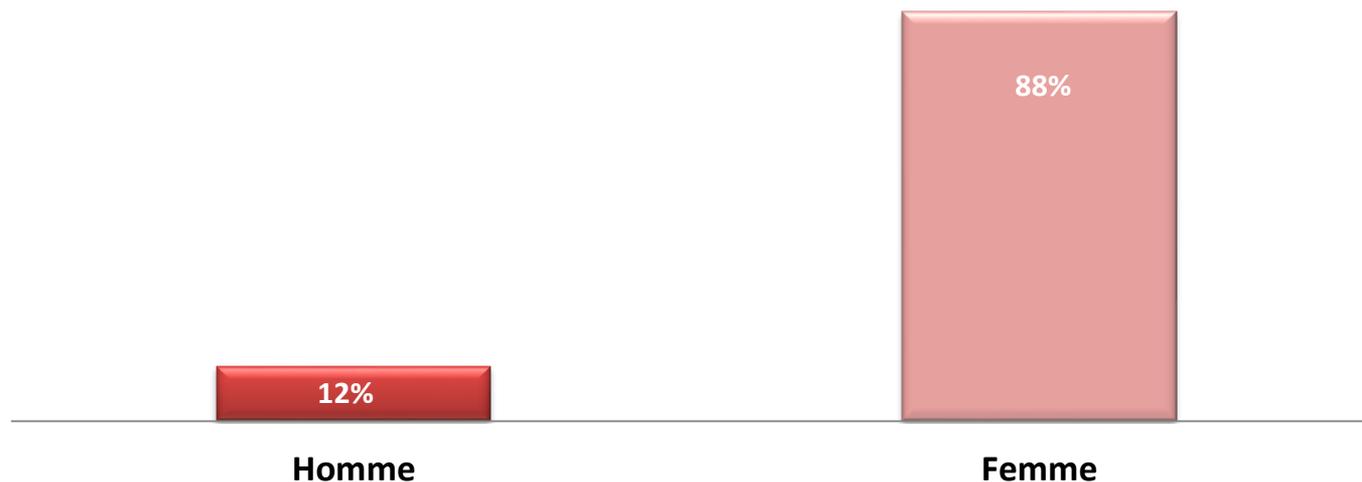


Très légère baisse du Temps Partiel / 2019 (10,2%)

3.2 Proportion des hommes et des femmes sur temps partiel

→ Données exploitées sur 1220 agents

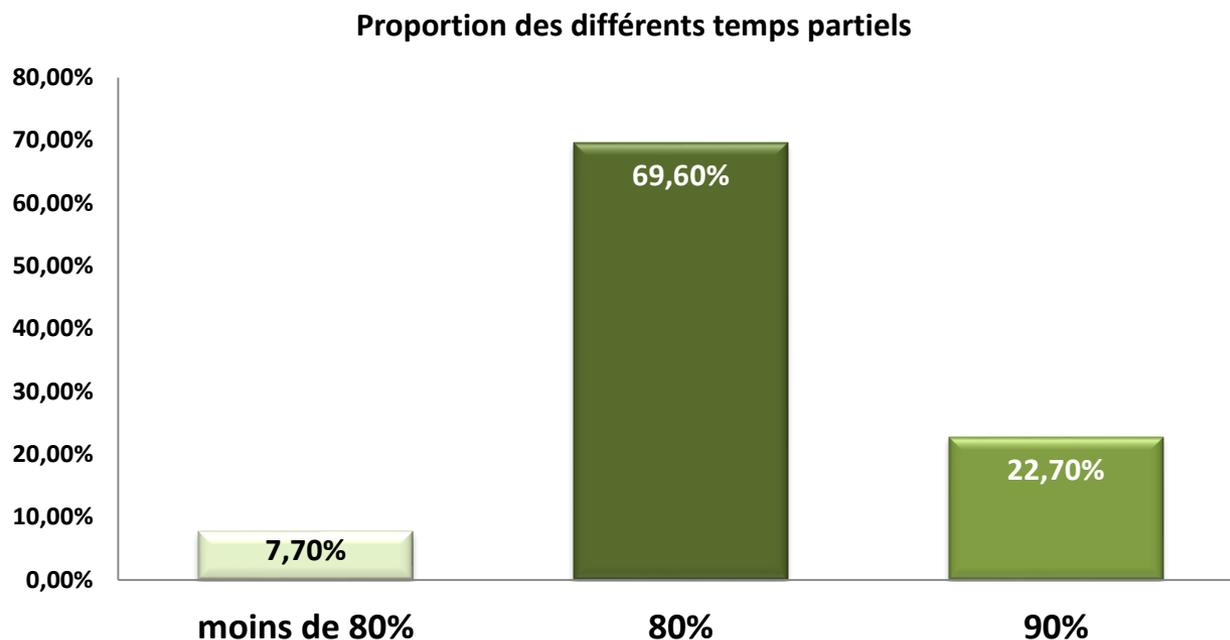
Proportion Homme/Femme sur temps partiel
le calcul porte sur un total de 1220 agents



*La proportion des hommes à temps partiel augmente / 2019 (+0,25 point) et / 2017 (+3 points).
Elle avait, cependant, baissé entre 2017 et 2015 de 2 points*

3.3 Proportion des différents temps partiels

→ Données exploitées sur 1220 agents



Diminution significative du temps partiel à moins de 80% / 2019 (-1,30 point)

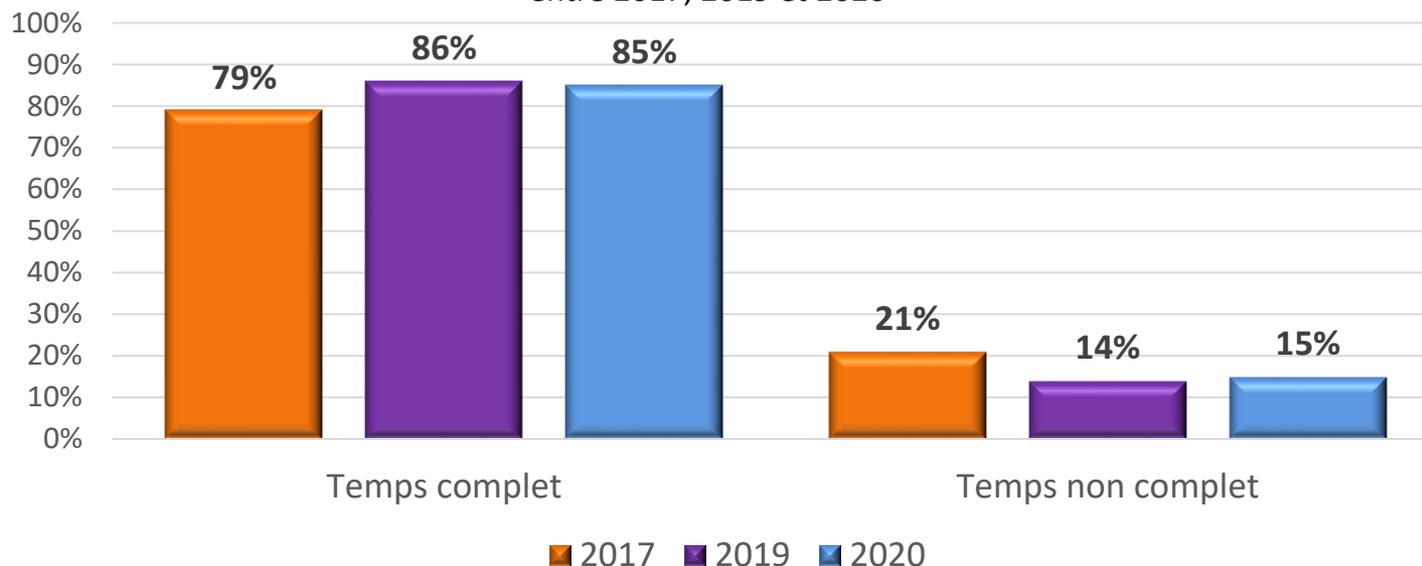
Augmentation du temps partiel à 80% / 2019 (+ 2,9 points)

Notons que le temps partiel à 90% n'était que de 16% en 2013.

3.4 Répartition des Temps complets et des Temps non complets

→ Données exploitées sur les 12843 fonctionnaires titulaires et stagiaires

Evolution de la proportion des agents exerçant sur la base d'un temps complet et ceux exerçant sur la base d'un temps non complet entre 2017, 2019 et 2020

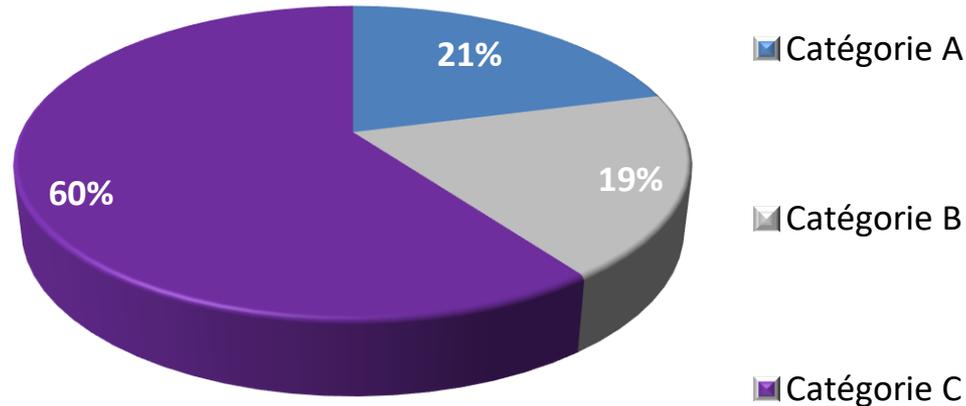


Cette évolution reflète l'évolution des déclarations de postes sur les années passées :
Pour 2017 : 70% des offres étaient à temps complet et 30% à temps non complet
Pour 2019 : 75% des offres étaient à temps complet et 25% à temps non complet
Pour 2020 : 80% des offres étaient à temps complet et 20% à temps non complet
Pour 2021 : 84% des offres étaient à temps complet et 16% à temps non complet

3.4 Répartition par Catégorie des agents ayant un Compte Epargne Temps (CET)

→ Données exploitées sur 5941 agents

Répartition par catégorie des agents ayant un CET



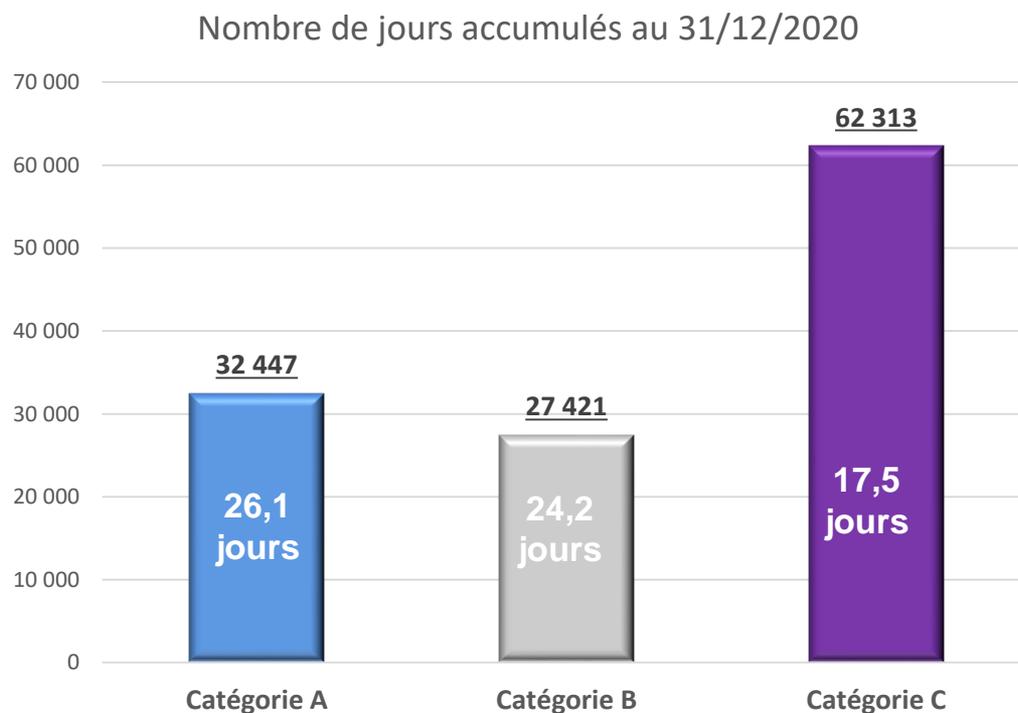
5941 agents ont un Compte Epargne Temps soit près de 49 % des fonctionnaires (stagiaires non bénéficiaires du CET).

La répartition par catégorie est identique à celle de 2019.

Des CET ont été ouverts en 2020 pour cause d'impossibilités sans doute pour les fonctionnaires de poser tous leurs congés en raison de la crise sanitaire.

3.5 Moyenne du nombre de jours accumulés sur les comptes épargne temps des fonctionnaires par catégorie

→ Données exploitées sur **122181 jours** (répartition en haut de colonne)



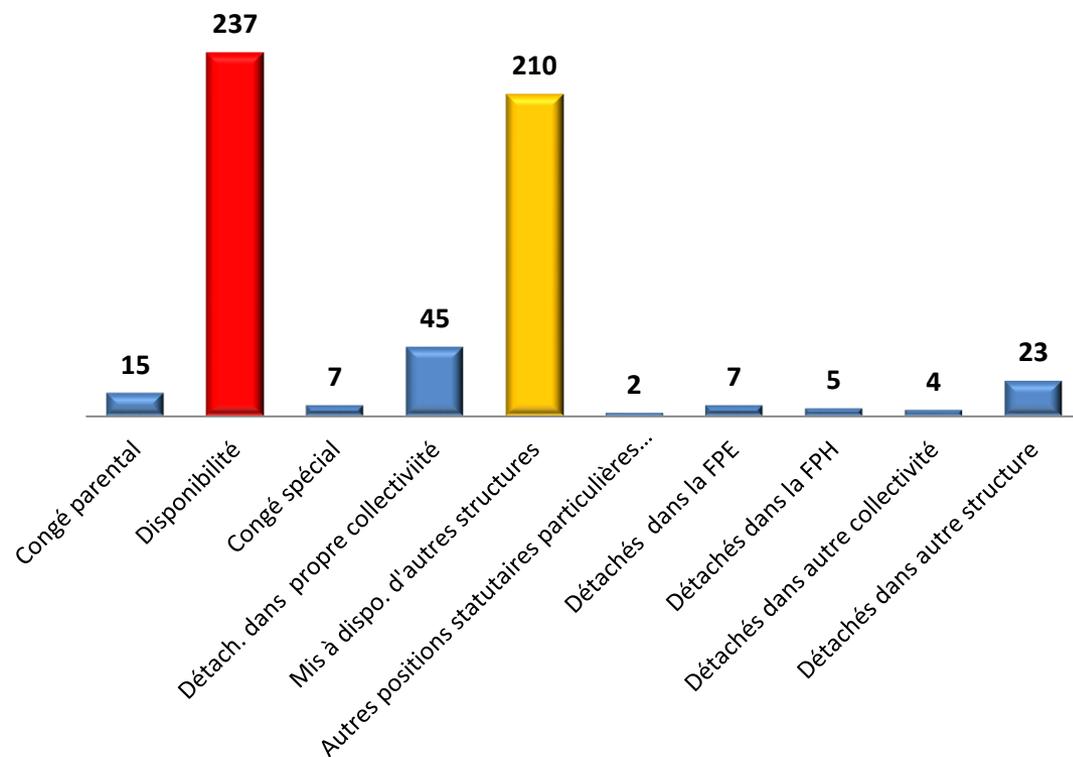
La crise sanitaire a dû accentuer l'alimentation du CET des agents.

4 – POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIERES



4.1 Les différentes positions statutaires particulières

→ Données exploitées sur 608 agents originaires de collectivités



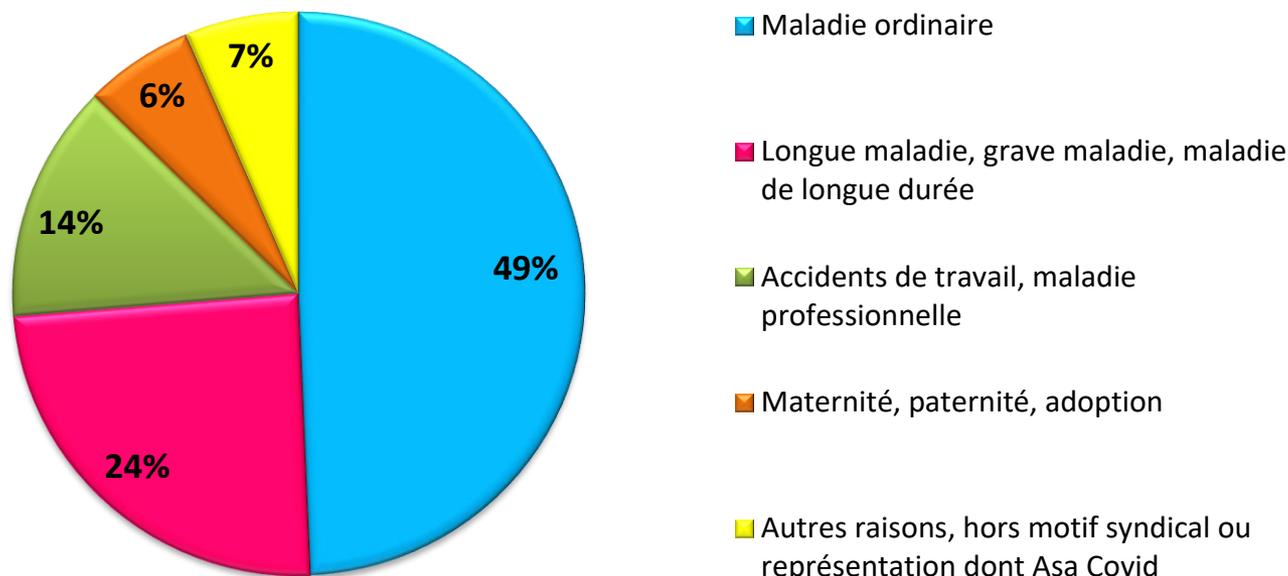
La disponibilité est maintenant de loin la position statutaire particulière la plus répandue. A elle seule, elle représente désormais 39% des positions statutaires particulières contre 33% en 2019. La mise à disposition représente, quant à elle, 34,5% des positions statutaires particulières soit 3,5 points de moins / 2019 et 10,5 points de moins / 2017

5 - ABSENTEISME



5.1 Répartition par type d'absence des agents sur emplois permanents

→ Données exploitées sur 409855 jours d'absence



Augmentation globale du nombre de jours d'absence entre 2019 et 2020 sans doute liée à la crise sanitaire

Part des congés maladie > 1 point / 2019

L'absence pour longue maladie ou grave maladie diminue / 2019 (- 4 points) après une augmentation régulière entre 2011 et 2017.

Diminution de 2 points en ce qui concerne les accidents de travail / maladies professionnelles / 2019

Pas d'évolution en ce qui concerne la proportion des absences liées à la maternité, paternité, adoption.

Augmentation significative de la part des absences pour autres raisons dont Autorisation Spéciale d'Absence Covid (+ 5 points / 2019)

6 – PREVENTION DES RISQUES



6.1 Dépenses en matière de prévention

→ Données exploitées sur les 14746 agents présents au 31/12/2020

<i>Prévention des risques : dépenses en matière de prévention</i>		
Formations (Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité, habilitations, membres du CHSCT, ...)		162 645 €
Autres dépenses (EPI, interventions, amélioration des conditions de travail, ...)		2 214 877 €
<i>Soit :</i>	161,23 €	<i>Par agent permanent travaillant au 31 décembre 2020</i>

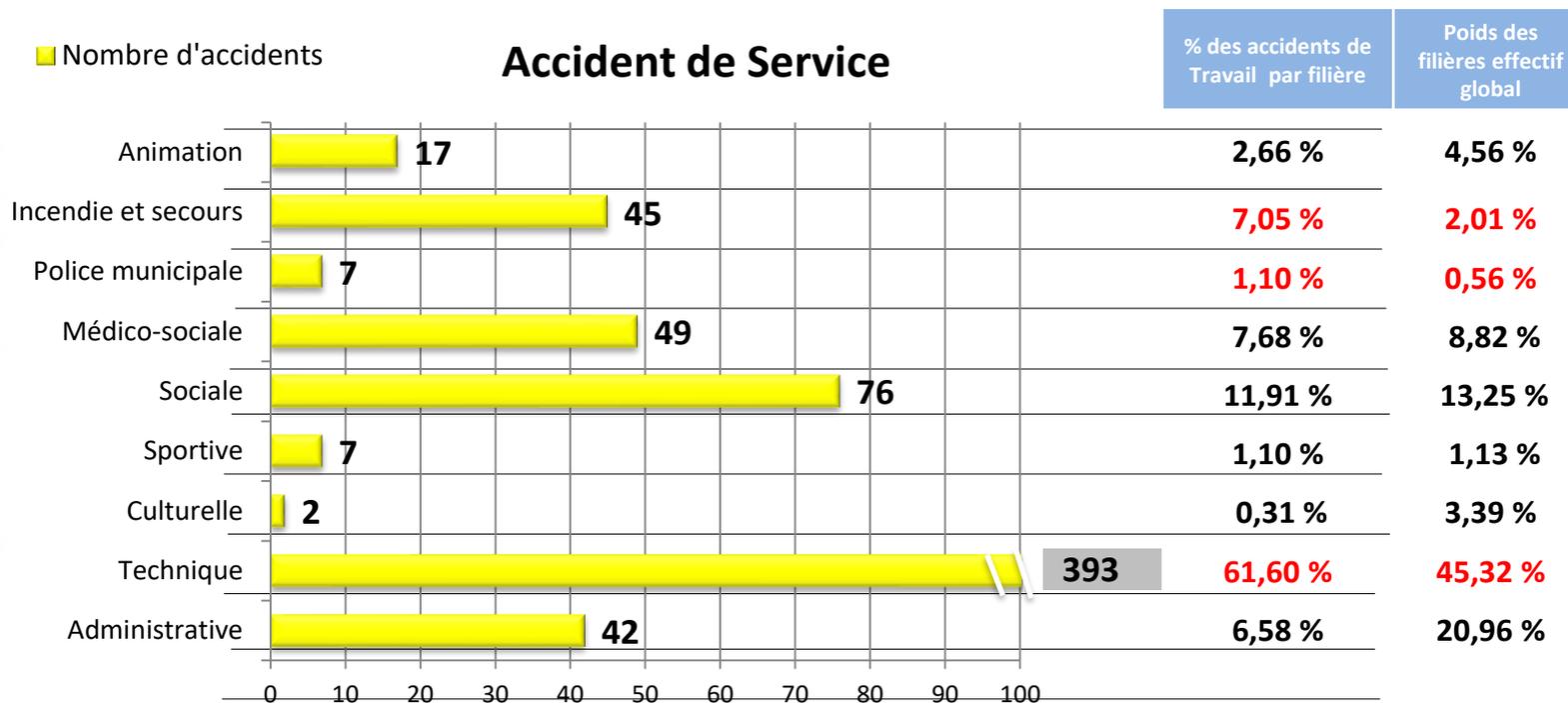
Le centre de gestion 22 soutient et encourage les politiques de prévention de la santé au travail grâce aux interventions d'équipes pluridisciplinaires en matière d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité, de psychologie, de médecine professionnelle, ...

Augmentation de près de 25% des dépenses allouées en matière de prévention sur 2020 / 2019 (passage de 129,65 euros à 161,23 euros) et de près de 65% / 2017 (61 euros)

Au fil des enquêtes, ces données sont mieux renseignées mais cette importante augmentation s'explique également par rapport à la crise sanitaire (achat de masques, gels hydroalcooliques, ...)

6.2 Répartition des accidents de travail par filière

➔ Données sur **638*** accidents de travail pour **17839** agents



En rouge : accidentologie élevée par rapport au poids global de la filière.

Diminution du nombre d'accidents / 2019 (876) : agents moins exposés aux accidents du travail (confinements Covid 19)

Les filières sécurité, sportive et technique présentent des taux d'accidents de travail élevé.

La filière sécurité enregistre la plus forte proportion.

Il est à noter une nette amélioration du taux d'accidents en filière Sociale / médico-sociale / 2019 et 2017

*** 606 accidents imputables au service et 32 accidents imputables au trajet (5,01 % des accidents)**

6.2 Répartition du nombre de jours d'arrêt par genre selon le type d'accident de travail (service ou trajet)

➔ Données sur **638*** accidents de travail pour **34823** jours d'arrêt

Nombre de jours d'arrêt par genre selon le type d'accident de travail				
	Homme	Femme	Total	Nombre de jours moyens par type d'accident de travail
Accidents de service (606 arrêts)	16746	16413	33159	54,72 jours par arrêt pour accident de service
Accident de trajet (32 arrêts)	574	1090	1664	52 jours par arrêt pour accident de trajet
Total	17320	17503	34823	54,58 jours en moyenne par accident de travail

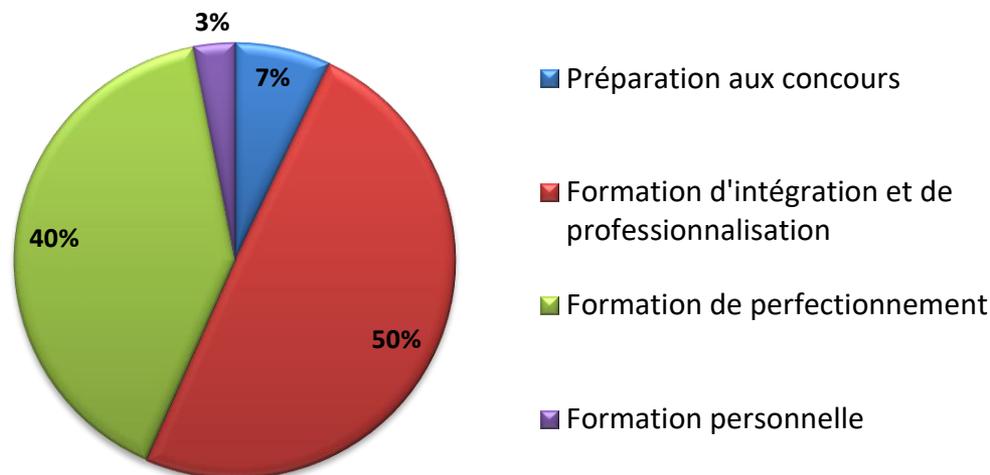
7 – FORMATION



7.1 Répartition par type de formation

→ Données exploitées sur 17064 jours de formations et 14746 agents

Répartition par type de formation

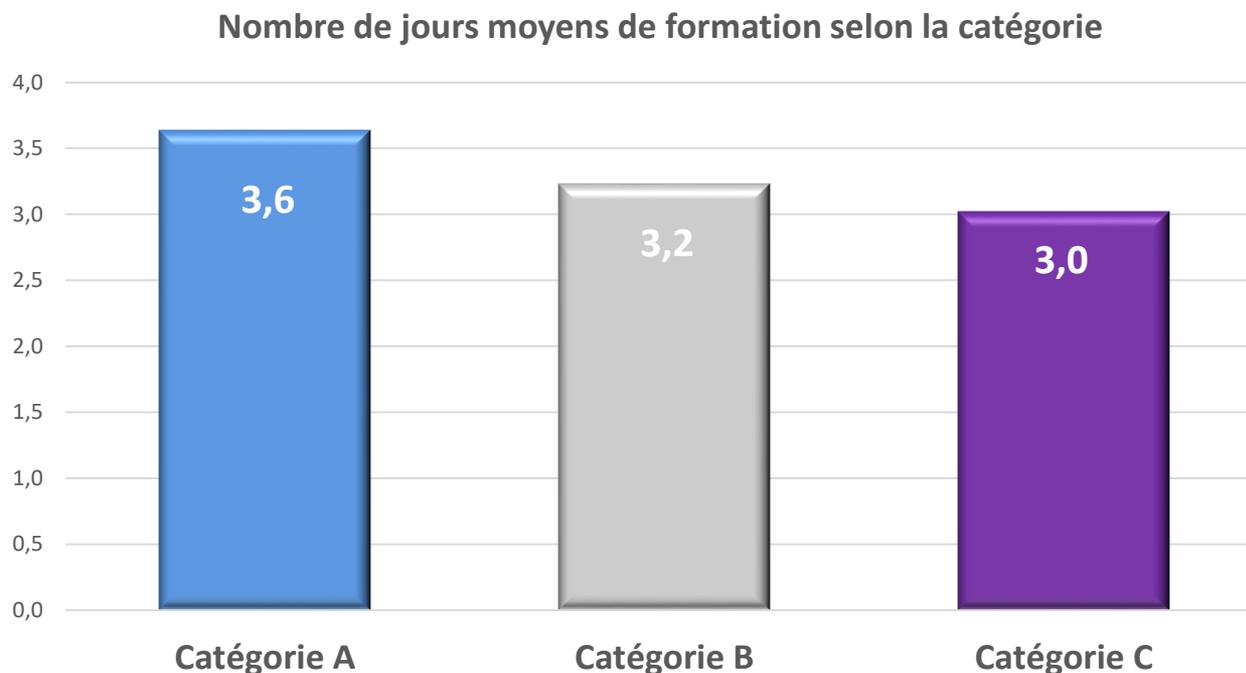


*Le nombre de jours de formation en 2020 a diminué de près de 60% / 2019.
La raison est directement liée à la crise sanitaire (confinements, contraintes sanitaires, ...)
Répartition du type de formation similaire / 2019*

7.2 Répartition des journées de formation par Catégorie

- Répartition des 17064 journées de formation par catégorie

→ Données exploitées sur les 14746 agents sur emplois permanents



Sur ces 14746 agents, 5388 agents ont participé à au moins une action de formation dans l'année soit 36,5 % des effectifs sur emplois permanents (taux beaucoup plus faible / 2019 qui était de 51%) De même, on estime le nombre de jours de formation de 60% plus faible que sur 2019. Cette situation est directement liée aux contraintes sanitaires.

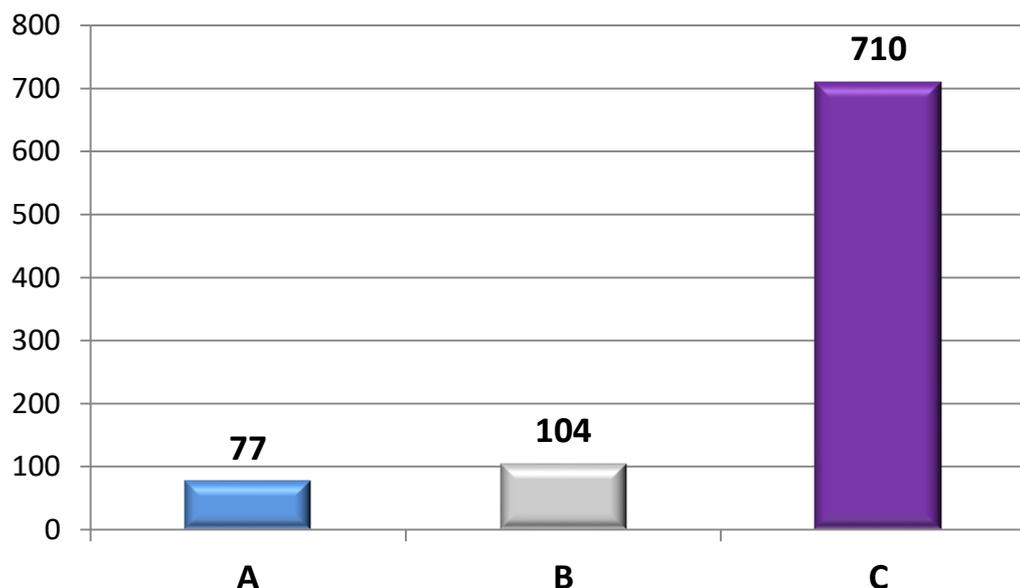
8 – EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



8.1 Répartition par catégorie hiérarchique sur 14746 agents sur emplois permanents tous postes confondus

- ➔ Taux d'emploi de personnes handicapées : **6,04%** (5,88% en 2019 et 4,82% en 2017)
- ➔ Nombre de Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H) : 891

Répartition par catégorie hiérarchique du nombre de BOETH
(tous statuts confondus)



Le taux d'emploi pour les collectivités de plus de 20 agents est de 8,97% (obligation légale à 6%). En 2019, il était de 8,30% et en 2017, de 6,26%.

Par ailleurs, il est à noter que sur les emplois non permanents, 76 personnes dont 18 apprentis ont une RQTH.

9 – ACTION SOCIALE



9.1 Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

→ Données exploitées sur les **572** collectivités

80 % des collectivités proposent au moins une prestation d'action sociale en direction de leurs agents via :

- une cotisation auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

Et / ou

- une cotisation auprès d'un comité inter collectivités (C.N.A.S, C.G.O.S, ...)

Et / ou

- une prestation directement versée à leur personnel

Cette action sociale se renforce dans les collectivités, elles n'étaient que 63% à offrir au moins une prestation d'action sociale en 2013

9.2 Protection sociale complémentaire au 31/12/2020

→ Données exploitées sur les 572 collectivités et 14746 agents

Part des agents bénéficiant d'une participation employeur aux contrats et règlement de protection sociale complémentaire

Pour la Santé via une convention de participation ou via un contrat ou un règlement labellisé :

3678 agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **25%** des agents sur emplois permanents (contre **29% en 2019** et **12% en 2017**).

Le montant total de participation employeur a été de **758 989** euros soit **206,36** euros par agent par an (**201,26 euros en 2019** et **160 euros en 2017**).

Pour la Prévoyance via une convention de participation ou via un contrat ou un règlement labellisé :

8053 agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **54,62%** des agents sur emplois permanents (contre **56% en 2019** et **35% en 2017**).

Le montant total de participation employeur de **1 491 401** euros soit **185,20** euros par agent par an (**168,63 euros en 2019** et **153 euros en 2017**).

9.2 Protection Sociale Complémentaire (PSC) – Rappel sur la Loi

L'article 40 de la loi du 06/08/2019 de Transformation de Fonction Publique :

L'Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique prévoit notamment le principe de la participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de la PSC (Santé et Prévoyance) de leurs agents publics quel que soit leur statut.

Elle précise également les différents contrats PSC auxquels ces employeurs peuvent adhérer ou conclure.

- Entrée en vigueur : L'ordonnance précitée est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.
- Pour les conventions de participation en cours au 1^{er} janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne sont pas applicables aux employeurs publics qui les ont conclues qu'à compter du terme de ces conventions, pour préserver les situations juridiquement constituées.
- **Attention, pour les employeurs territoriaux :**
- la participation obligatoire au financement de la Prévoyance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 :
- La participation au financement de la Prévoyance ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence qui sera fixé par décret. Ce décret précisera également les garanties minimales de la PSC « Prévoyance » .
- *I et III de l'article 88-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*
- La participation obligatoire au financement de la complémentaire Santé entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 :
- La participation des employeurs publics au financement de la Complémentaire Santé ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence qui sera fixé par décret.
- *I de l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée*
I et II de l'article 88-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée



 **Le Centre de Gestion,
à la disposition des élus
et des territoires.**

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr