



# Rapport Social Unique 2021

## Comité Social Territorial (CST)

21 septembre 2023

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



CENTRE DE GESTION  
de la fonction publique territoriale

# 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

Depuis 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 → CST départemental CDG → DGCL**  
➤ Soit **510** Collectivités et Etablissements dont le cdg22
- **Collectivités > ou = 50 < 350 agents → CST local → CDG → DGCL**  
➤ Soit **54** Collectivités et Etablissements
- **Collectivités > 350 agents → CST local → DGCL**  
➤ Soit **8** Collectivités et Etablissements avec transmission des Bilans Sociaux au CDG sur demande de celui-ci
  
- **Pas d'enquête complémentaire en 2021**

# MISE EN OEUVRE

---

- **Dématérialisation du Rapport Social Unique**
  - logiciel « Données Sociales » de IORGA, via internet
- **8 Webinaires entre le 09/09 et le 05/10, sur un format d'une heure et ¼, ont permis de former 116 agents représentant 20% de l'ensemble des structures du département**
- **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 Social Territorial (CST)**
- **Transmission à la DGCL**

# LES PRINCIPAUX INDICATEURS

Arrêté du 10 décembre 2021 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

---

- 1 STRUCTURE DE L'EFFECTIF
- 2 ANALYSE DES FLUX : ENTREES ET SORTIES
- 3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE
- 4 SANCTIONS DISCIPLINAIRES
- 5 TEMPS DE TRAVAIL
- 6 POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIERES
- 7 ABSENTÉISME
- 8 PRÉVENTION DES RISQUES
- 9 FORMATION
- 10 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
- 11 ACTION SOCIALE
- 12 RELATIONS SOCIALES

# LES DONNEES EXPLOITABLES

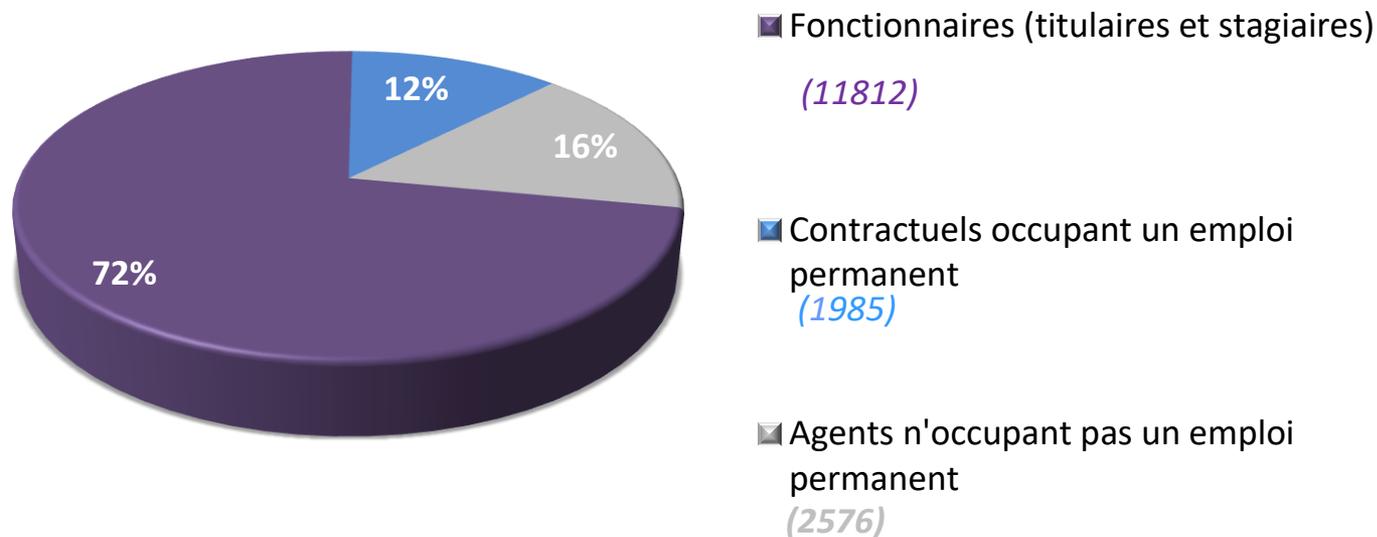
- **75,19% des structures se sont connectées**
- **Nombre de structures représentées**
  - **506 Rapports Sociaux Uniques exploitables soit 70,57% contre 77,29% en 2020**
  - Communes : 225 soit 64,65%
  - CCAS : 158 soit 77,45%
  - CIAS : 4 soit 50,00%
  - Intercommunalités : 7 soit 87,50%
  - Syndicats : 20 soit 32,00%
  - Autres : 92 (Caisses des écoles (68), CDG22, CD22,...)
- **Nombre d'agents représentés :**
  - **16373 tous statuts confondus soit 82,96% des effectifs départementaux (au 31/12/21 : 19736 agents)**

# 1 – STRUCTURE DE L'EFFECTIF AU 31/12/21



## 1.1 Répartition par statut de l'ensemble

→ Données exploitées sur 16373 agents



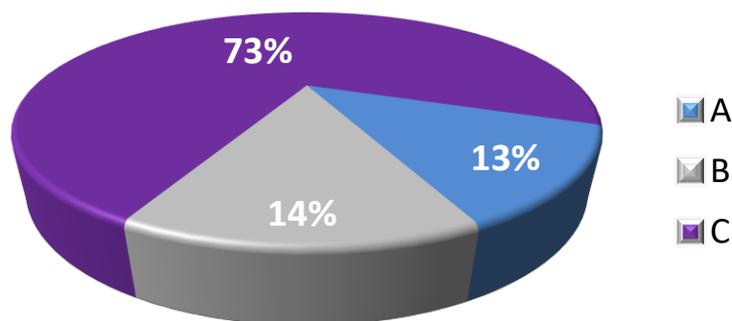
*Proportions stables depuis 2017*

## 1.2 Répartition par catégorie des emplois permanents

### 1.2.1 sur l'ensemble des structures du département

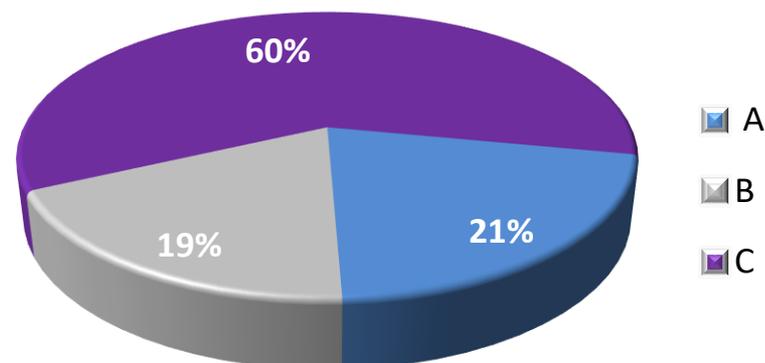
Sur 11812 fonctionnaires

Répartition par catégorie



Sur 1985 contractuels

Répartition par catégorie

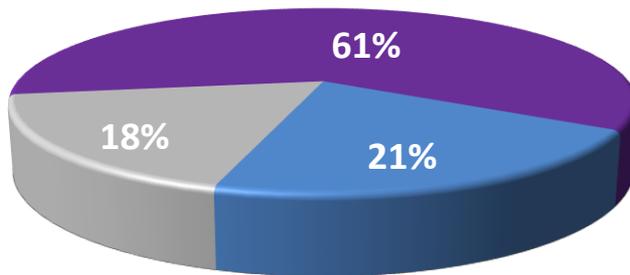


*Répartition quasi identique des fonctionnaires / 2020 et 2019*

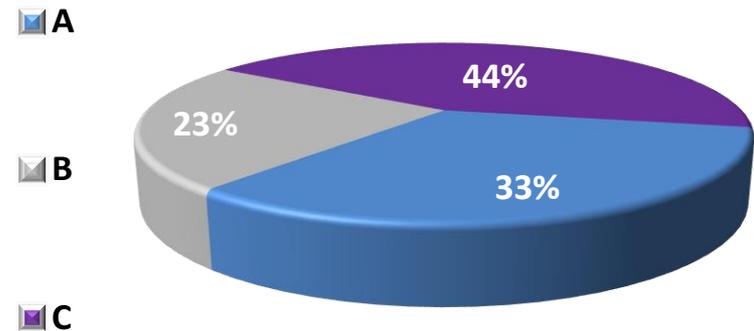
*Pour les contractuels, augmentation sensible de la catégorie B / 2020 (+ 3 points) et (+5 points) / 2019 et diminution des contractuels de catégorie C (- 2 points) / 2020 et (-7 points) / 2019*

## 1.2.2 sur l'ensemble des structures non affiliées pour les emplois permanents

**Sur les 4153 fonctionnaires des collectivités non affiliées**  
**Répartition par catégorie**



**Sur 511 contractuels des collectivités non affiliées**  
**Répartition par catégorie**

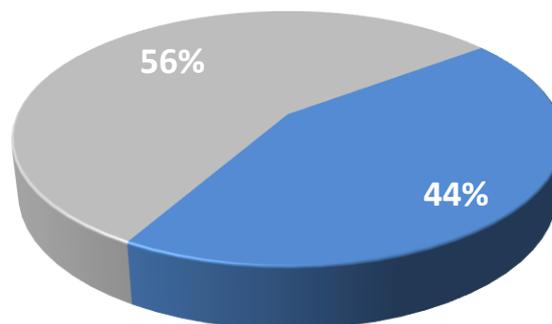


*Toujours une forte proportion des agents de catégorie A dans les collectivités non affiliées, liée à :*

- 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 4561 agents



■ Contractuels occupant un emploi permanent

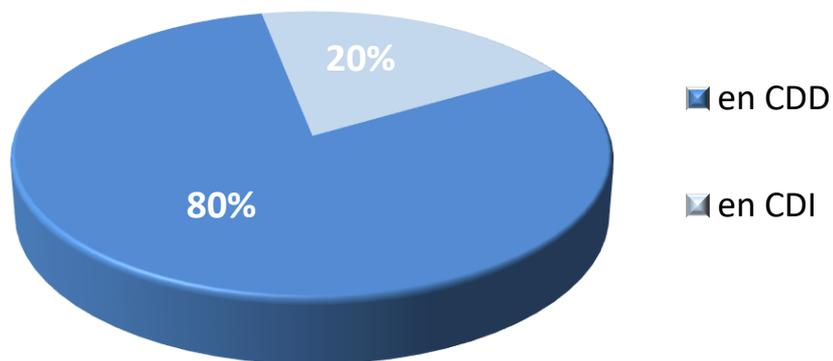
■ Contractuels occupant un emploi non permanent

*Part des contractuels sur emploi permanent en hausse de 6 points par rapport à 2020  
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 1985 agents

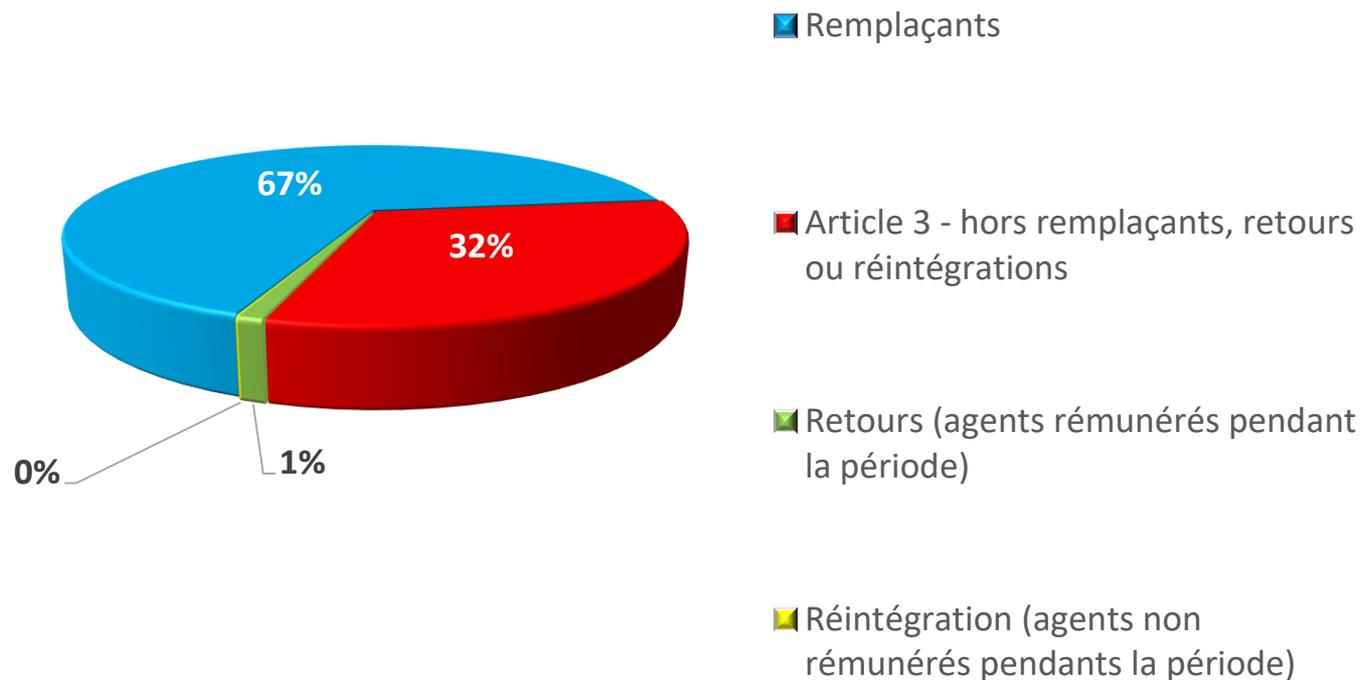
Proportion d'agents contractuels en CDI et CDD



*Répartition identique par rapport à 2020 et 2019*

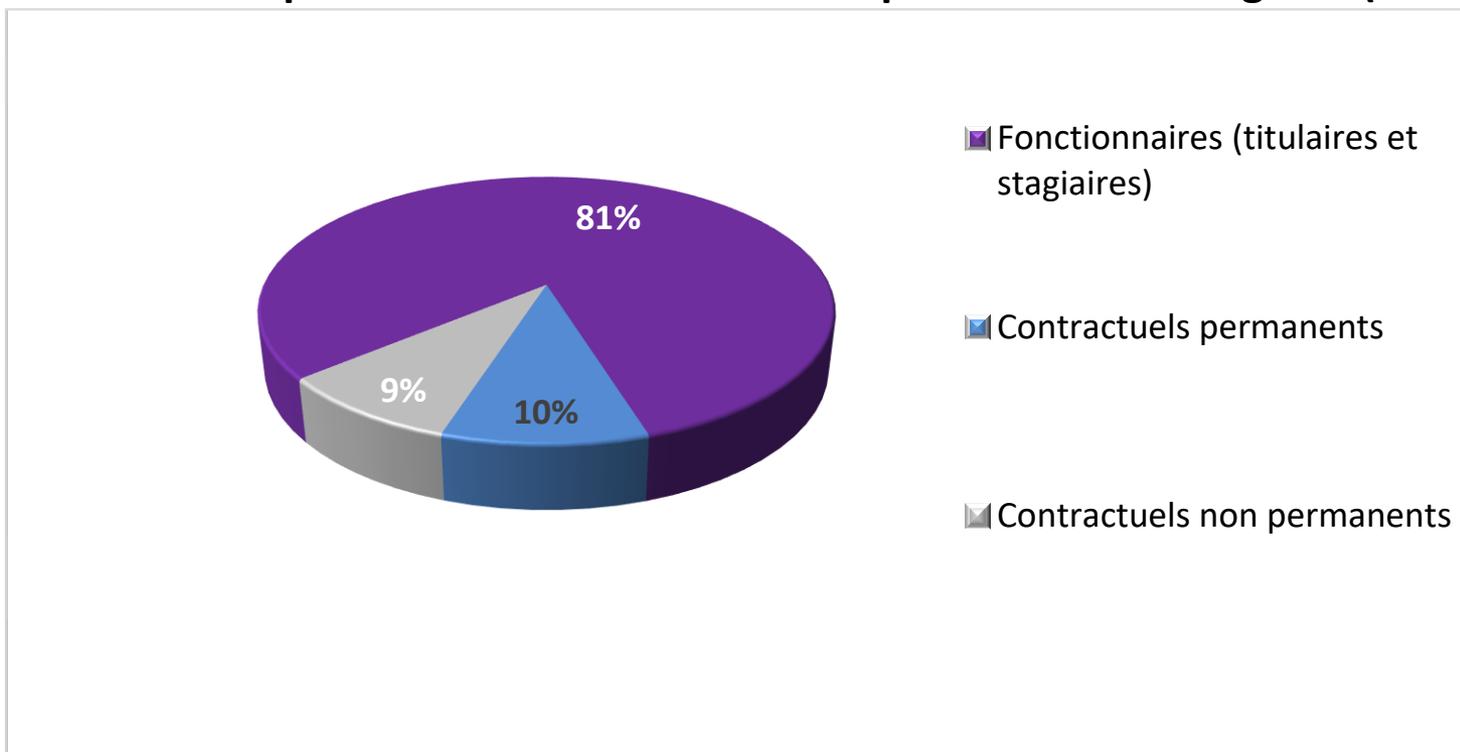
## 1.4.1 Motif de recrutement des contractuels sur emploi permanent

→ Données portant sur 1983 agents



## 1.5.1 Les Communes : Répartition des agents par statut

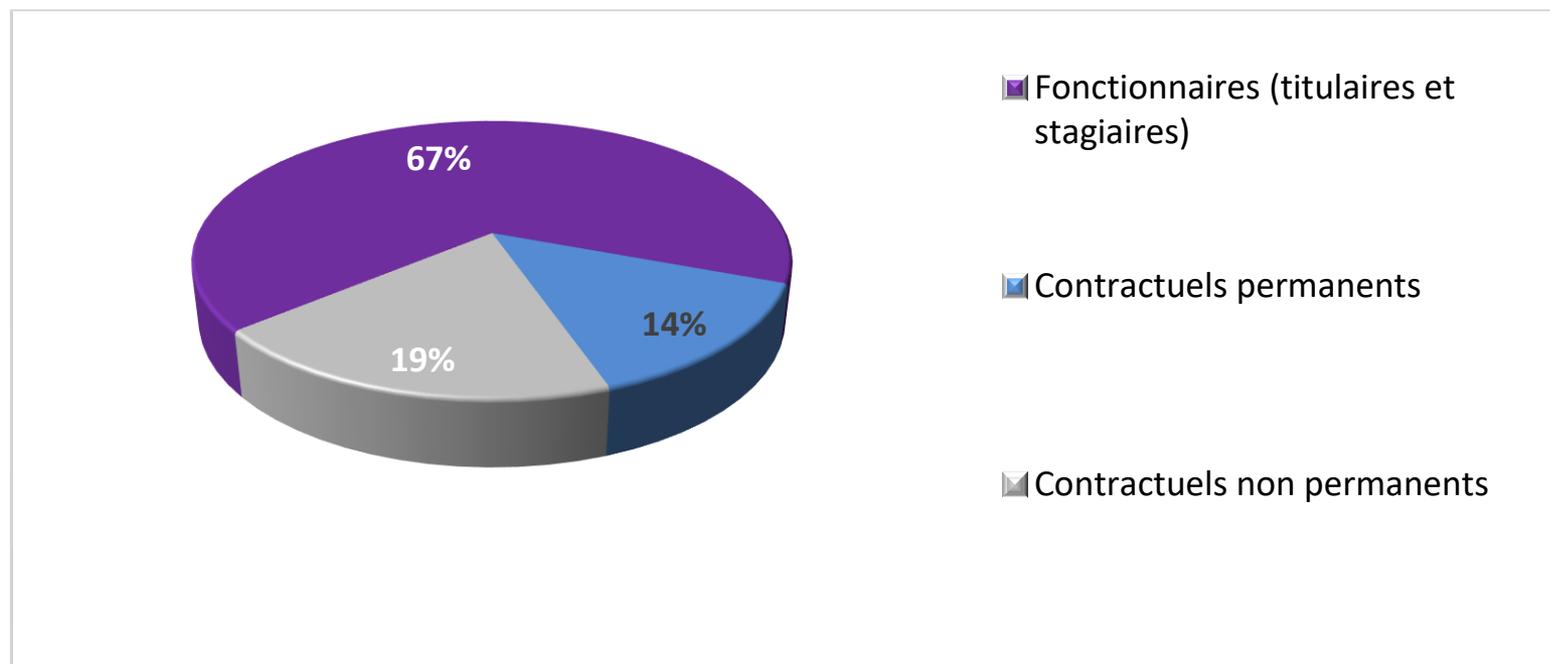
→ Données exploitées sur 225 communes représentant 5993 agents (tout statut)



*Pas d'évolution notable par rapport à 2020 et 2019*

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

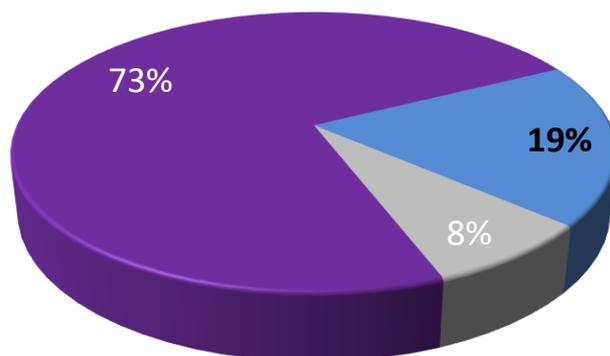
→ Données exploitées sur 281 structures territoriales représentant 10380 agents (tout statut)



*Proportion des fonctionnaires stable / 2020*

## 1.5.3 Zoom sur les intercommunalités : Répartition des agents par statut

→ Données exploitées sur l'ensemble des 6 intercommunalités représentant 2986 agents (tout statut)



■ Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

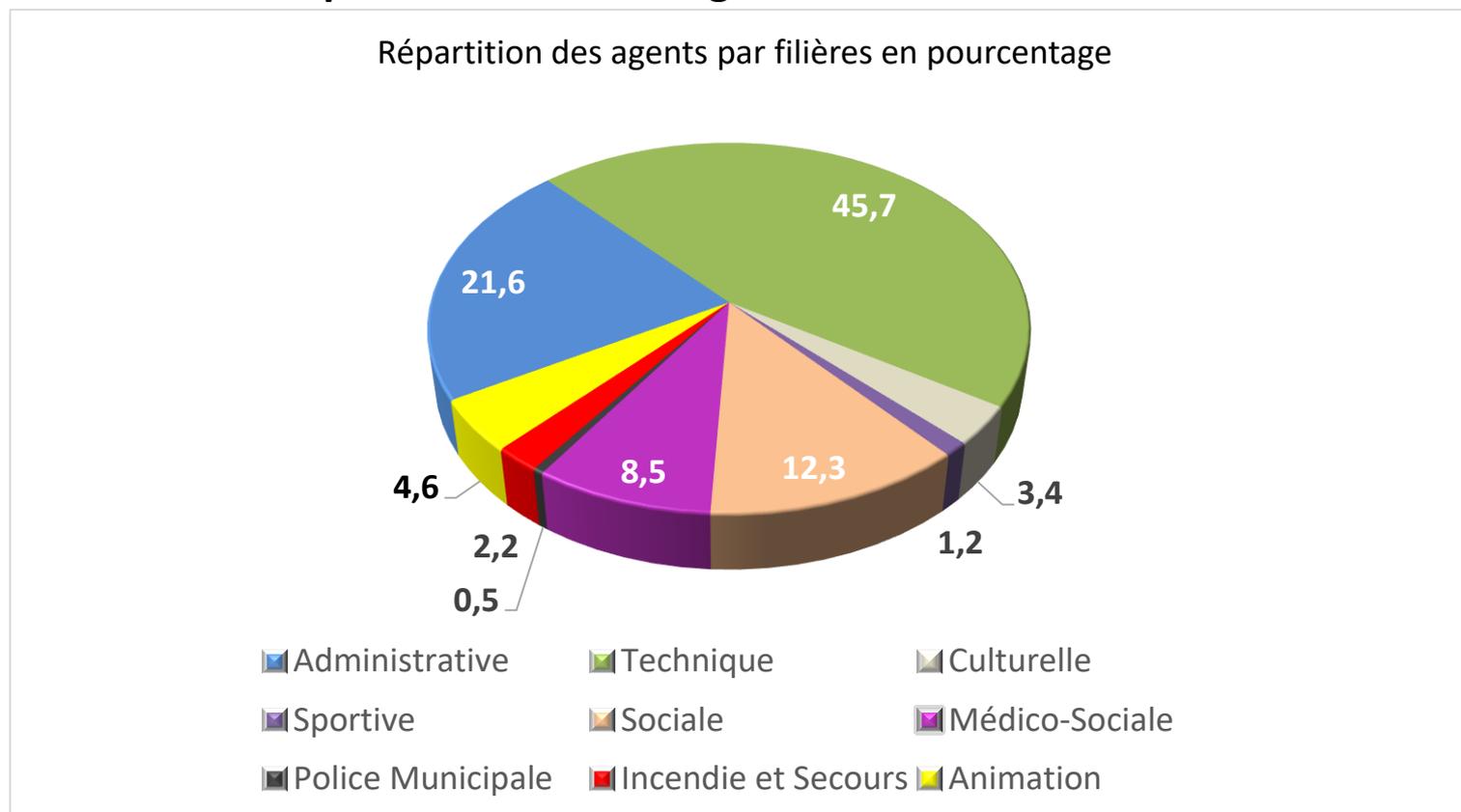
■ Contractuels permanents

■ Contractuels non permanents

*Diminution de la proportion des fonctionnaires / 2020 (- 2 points) et / 2019 (-3 points)*

## 1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage des filières

→ Données exploitées sur 13797 agents

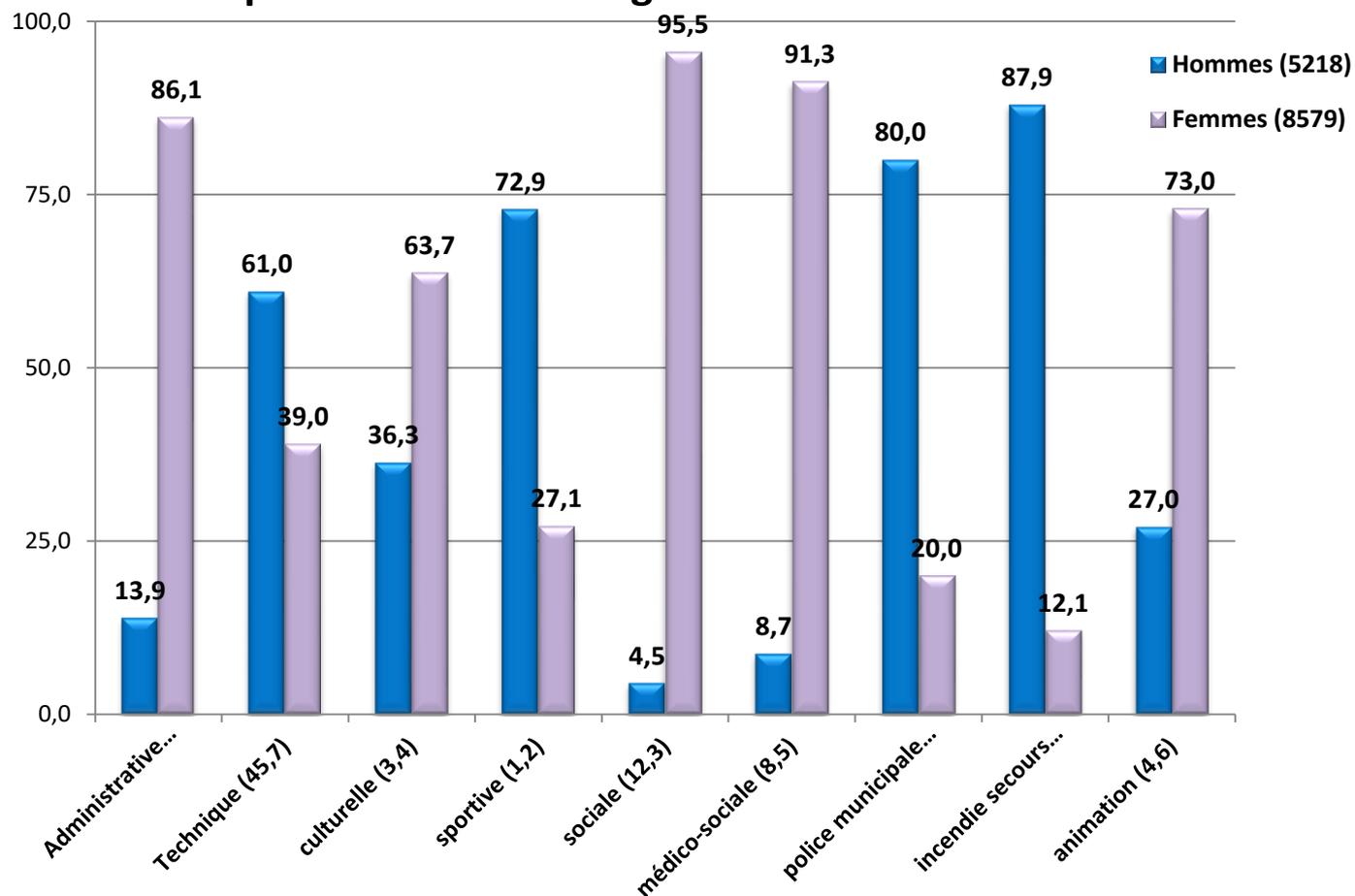


**Répartition des filières identique / 2020 et 2019**

**A noter : Pas de recensement possible par filière pour les emplois non permanents (2576 agents)**

## 1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage par genre et filière

→ Données exploitées sur 13797 agents



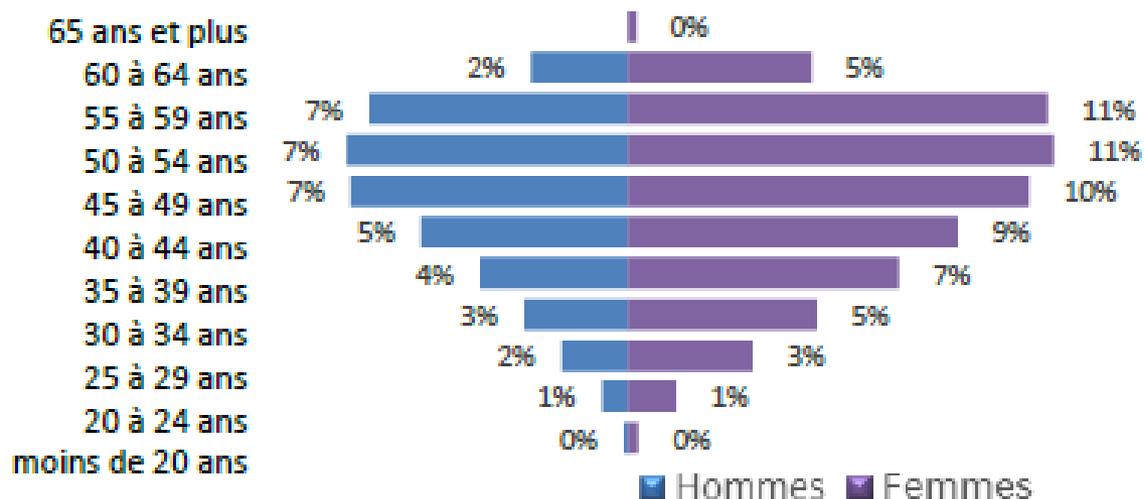
*Pas d'évolution importante de la répartition par genre des effectifs dans les différentes filières / 2020 et 2019*

## 1.7.1 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents

→ Données exploitées sur 13797 agents



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

La moyenne d'âge des agents sur emplois permanents entame une légère augmentation (+ 3 mois) après une petite diminution en 2020.

## 1.7.2 Moyenne d'âge - Synthèse

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,94
Contractuels permanents	40,44
Ensemble des permanents	46,86

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,65

La moyenne d'âge des fonctionnaires ne cesse d'augmenter (+ 8 mois) / 2020

## 2 – ANALYSE DES ENTREES ET SORTIES

---



## 2.1 Analyse des entrées par statut et filière

→ Données exploitées sur les 13797 agents sur emplois permanents

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Motif d'arrivée	Part des arrivées
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>100,0%</b>
Remplaçants	44,8%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	21,0%
Voie de mutation	10,8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5,4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5,0%

## 2.2 Analyse des sorties par statut

→ Données exploitées sur 13797 agents sur emploi permanent

### Principales causes de départ d'agents permanents

Motif de départ	Part des départs	\$(vs_nb_depart_p...
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>100,0%</b>	<b>2247</b>
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	43,0%	966
Départ à la retraite	17,1%	384
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15,2%	342
Mutation (changement de collectivité)	8,4%	188
Démission	5,3%	118

# 3 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

---



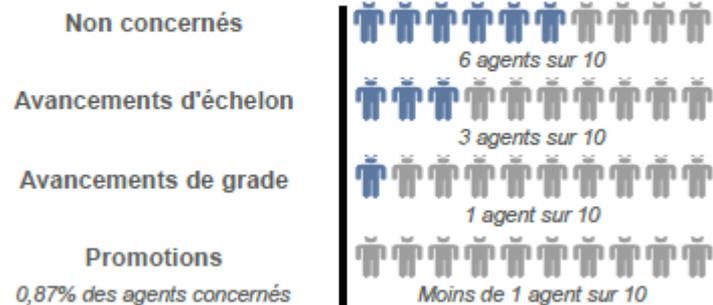
# 3 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE

## Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

## Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## 26 Ruptures conventionnelles actées en 2021

6,3% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
96% sont à l'initiative de l'agent

# 4 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---



## 4 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 8% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	23	8
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	6	2
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	49%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

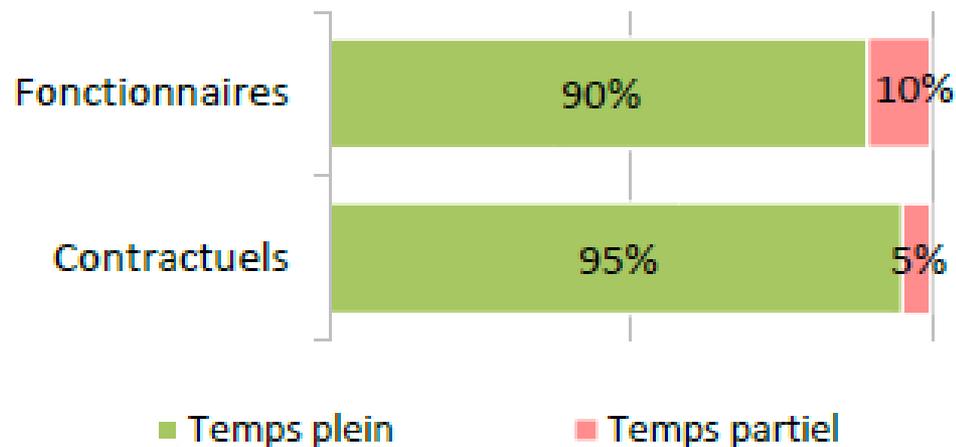
# 5 – TEMPS DE TRAVAIL

---



## 5.1 Temps de travail des agents permanents

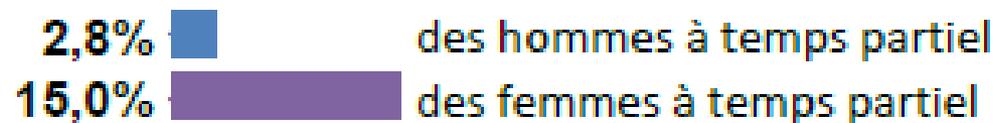
- 10% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



## 5.2 Temps de travail des agents permanents selon le genre

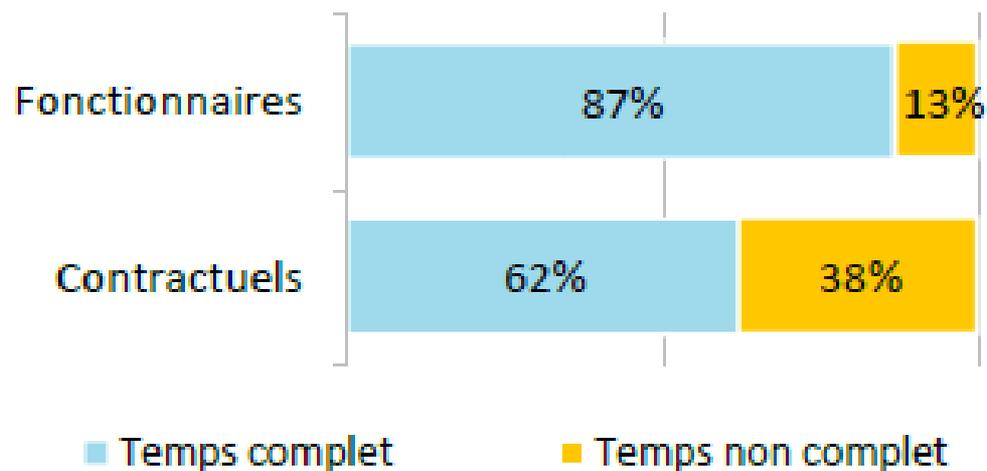
---

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## 5.3 Temps de travail des agents permanents

- 87% des fonctionnaires à temps complet contre 62% des contractuels



## 5.4 Temps de travail des agents permanents

### Les filières les plus concernées par le temps non complet

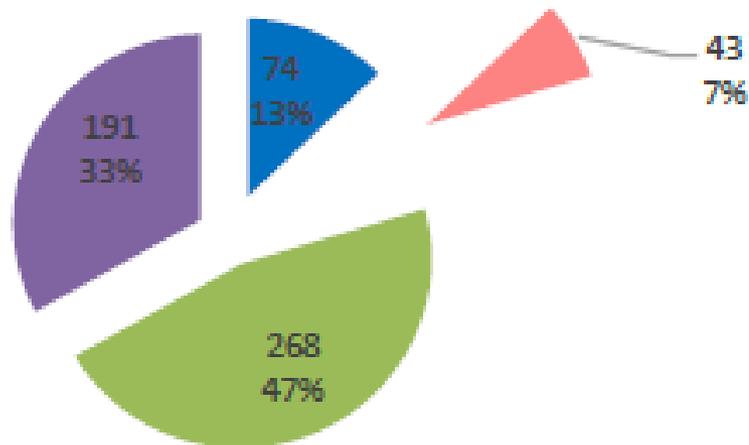
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	27%	Médico-technique	100%
Animation	25%	Culturelle	69%
Culturelle	24%	Animation	58%

## 6 – POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIERES

---



## 6.1 Les différentes positions statutaires particulières



**4,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière**

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité

# 7 - ABSENTEISME

---



## 7.1 Répartition par type d'absence des agents selon leur statut

### Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 17,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,69%	2,11%	4,32%	1,21%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,58%	2,33%	6,83%	1,22%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,18%	2,85%	7,41%	1,39%

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

> 32,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

# 8 – PREVENTION DES RISQUES

---



## 8.1 Documents de prévention

→ Données exploitées sur les 13797 agents présents au 31/12/2021

### Existence d'un document unique (DUERP)

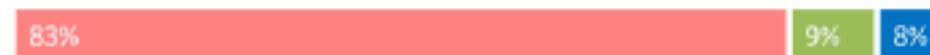


### Existence d'un registre de santé et de sécurité



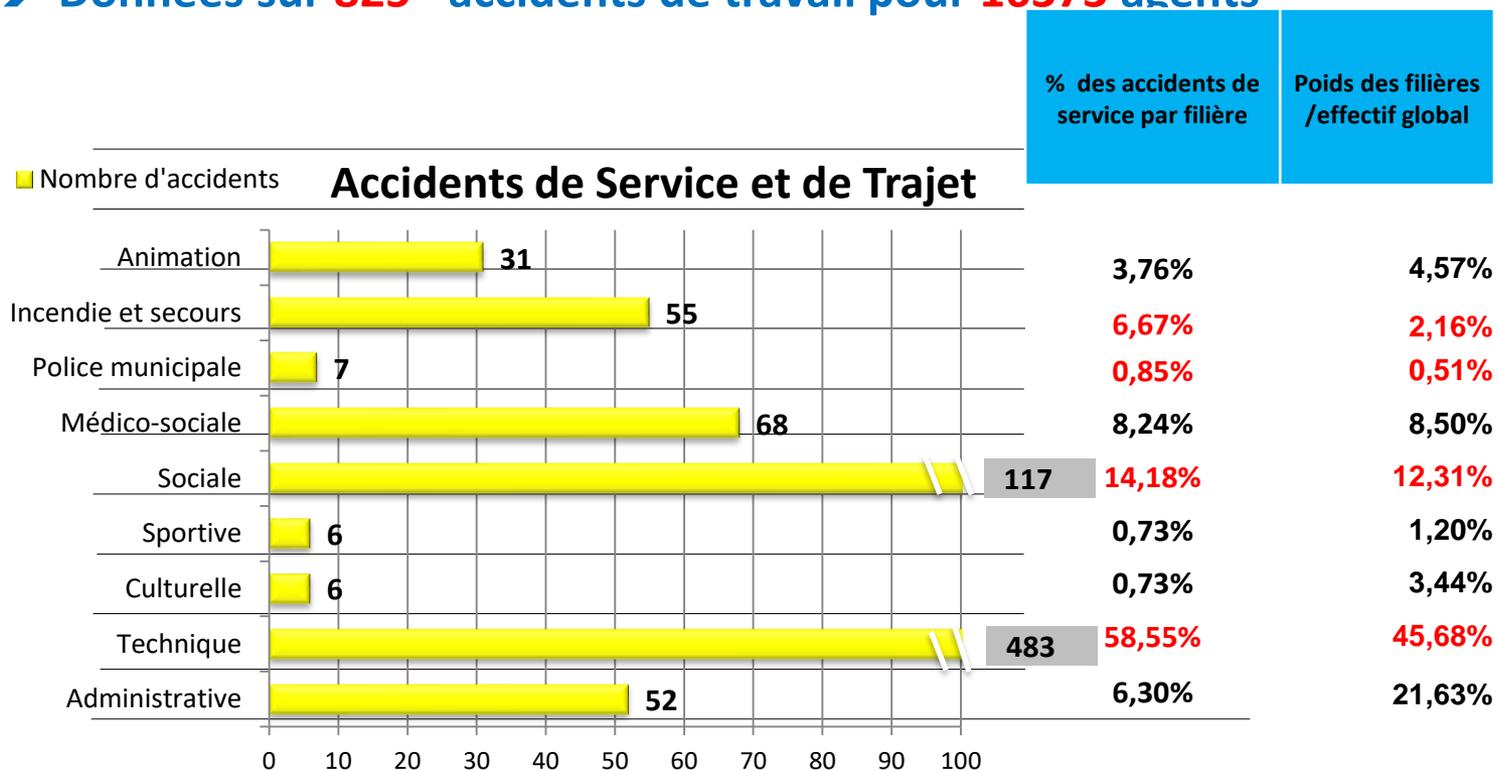
■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ Non réponse

### Existence d'un plan de prévention des RPS



## 8.2 Répartition des accidents de travail par filière

→ Données sur **825\*** accidents de travail pour **16373** agents



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

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

La filière sécurité compte toujours la plus forte proportion.

La filière sociale enregistre une augmentation sensible due à la crise sanitaire (Covid 19)

**\* 757 accidents imputables au service et 68 accidents imputables au trajet (8,24 % des accidents)**

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

→ Données sur **825\*** accidents de travail pour **39391** 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 (757 arrêts)	17871	18078	35979	47,48 jours par arrêt pour accident de service
Accident de trajet (68 arrêts)	411	3031	3442	50,61 jours par arrêt pour accident de trajet
<b>Total</b>	<b>18282</b>	<b>21109</b>	<b>39391</b>	<b>47,74 jours en moyenne par accident de travail</b>

*En 2021, 45% des collectivités et 6% des agents ont été concernés par au moins un accident de travail.*

*L'essentiel des accidents du travail concerne les agents de catégorie C (technique, sociale, médico-sociale notamment).*

# 9 – FORMATION

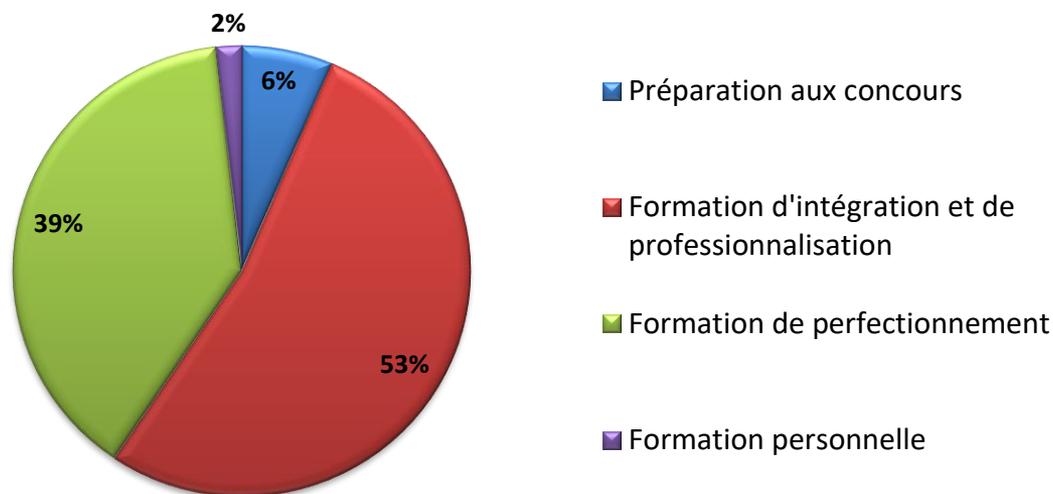
---



## 9.1 Répartition par type de formation

→ Données exploitées sur 22634 jours de formations et 13797 agents

Répartition par type de formation



*Reprise timide des formations sur 2021 liée aux contraintes sanitaires (+5000 formations / 2020)*

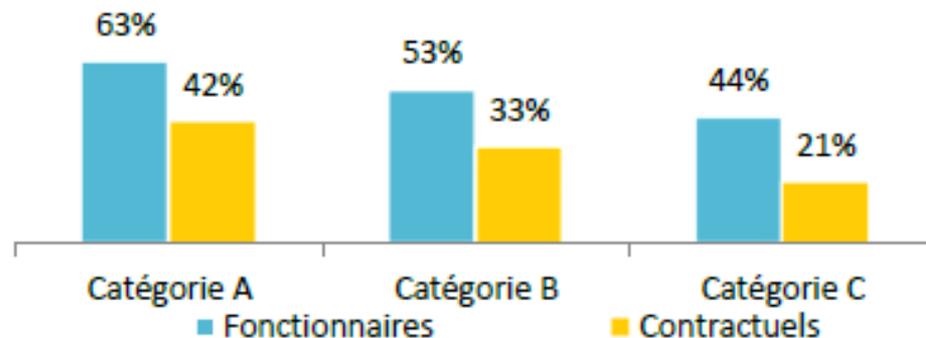
## 9.2 Répartition des journées de formation par Catégorie

- Répartition des 22634 journées de formation par catégorie

En 2021, 45% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

*44% des femmes et 45% des hommes*

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



*45 % des agents sur emplois permanents ont participé à au moins une formation contre 36,5% en 2020 et 51% en 2019.*

## 9.3 Répartition des jours de formation par Organisme

---

### Répartition des jours de formation par organisme

---

CNFPT cotisation obligatoire	44%
Autres organismes	41%
Collectivité	14%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## 9.4 Répartition des dépenses de formation par Organisme

---

### Répartition des dépenses de formation

---

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	56%
Autres organismes	33%
Coût de la formation des apprentis	7%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

# 10 – EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

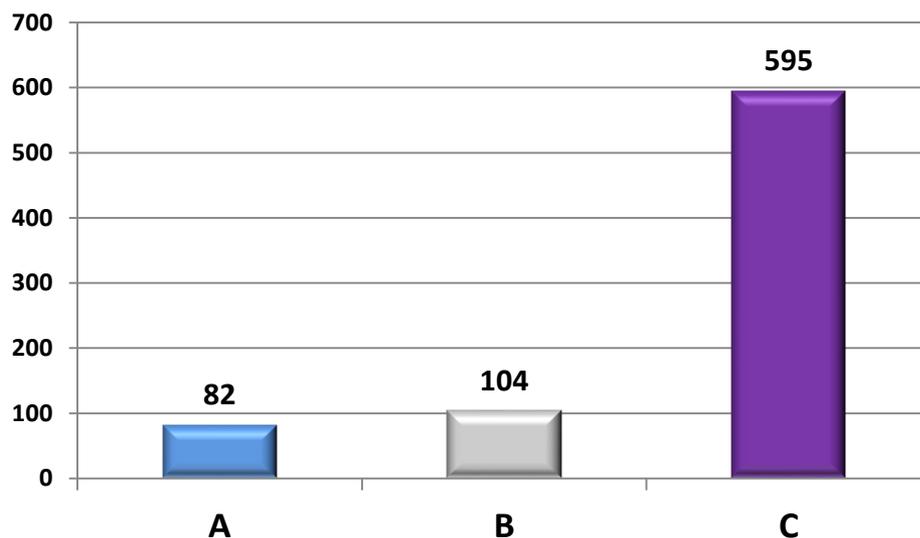
---



## 10.1 Répartition par catégorie hiérarchique sur 13797 agents sur emplois permanents tous postes confondus

- ➔ Taux d'emploi de personnes handicapées : **5,7%** (6,04 en 2020, 5,88% en 2019 et 4,82% en 2017)
- ➔ Nombre de Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H) : 781

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 6,33% (obligation légale à 6%). En 2020, il était de 8,97%, de 8,3% en 2019 et de 6,26% en 2017.

Par ailleurs, il est à noter que sur les emplois non permanents, 63 personnes dont 14 apprentis ont une RQTH.

# 11 – ACTION SOCIALE

---



## 11.1 Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

→ Données exploitées sur les 506 collectivités

### L'action sociale des collectivités

■ Non réponse ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

#### Prestations servies directement par la collectivité



#### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



#### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## 11.2 Protection sociale complémentaire au 31/12/2021

### → Données exploitées sur les 506 collectivités et 13797 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 :

**4054** agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **29,4%** des agents sur emplois permanents (contre 25% en 2020, 29% en 2019 et 12% en 2017).

Le montant total de participation employeur a été de **1 203 444** euros soit **297** euros par agent par an (contre 206,4 € en 2020, 201,3 € en 2019 et 160 € en 2017).

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

**7610** agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **55,2%** des agents sur emplois permanents (contre 54,6% en 2020, 56% en 2019 et 35% en 2017).

Le montant total de participation employeur de **1 642 251** euros soit **215,80** euros par agent par an (contre 185,2 € en 2020, 168,63 € en 2019 et 153 € en 2017).

## 11.2 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<sup>er</sup> janvier 2022.
- le décret n°2022-581 « précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance ».
- **Attention, pour les employeurs territoriaux :**
- la participation obligatoire au financement de la Prévoyance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :
- **Art. 2.** – La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 1er ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros soit un minimum de 7 euros.
- La participation obligatoire au financement de la complémentaire Santé entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 :
- **Art. 6.** – La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 5 ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros soit un minimum de 15 euros.

## 12 – Relations Sociales

9% des collectivités concernées par des grèves



■ Non réponse ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Merci d'avoir suivi cette séance



21 septembre 2023

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)