

Rapport Social Unique 2023

Présentation
Globale

Avril 2025

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | www.cdg22.fr



INTRODUCTION



Rappel Historique

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

Objectifs départementaux

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 régionaux

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



Procédure

Procédure

Collectivités < 50 agents → CST Départemental CDG → DGCL

Soit **397** 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 Rapports Sociaux Uniques au CDG sur demande de celui-ci

Il n'y a plus d'enquête complémentaire depuis l'instauration du RSU.

Mise en oeuvre

Dématérialisation du Rapport Social Unique

- logiciel « Données Sociales » de IORGA depuis 2018, via internet

Accompagnement des collectivités:

- 10 Webinaires de démarrage (128 agents formés pour 139 structures).
- 4 webinaires de suivi (assistance directe de 23 agents pour 21 structures).
- Des informations en ligne (tutoriels, procédures, ...)
- une hotline mise à disposition (assistance statutaire et technique)

Procédure

Présentation préalable au Comité Social Territorial (CST) pour les structures de moins de 50 agents.

Transmission à la DGCL

Les principaux indicateurs et les principales informations

Rappel : J.O.

- Le **Rapport Social Unique** fait l'objet d'une obligation prévue aux **articles L.231-1 à L.232-1** du **code général de la Fonction Publique**.
- Le Décret n° 2020-1493 du **30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au **Rapport Social Unique** dans la Fonction Publique précise ces indicateurs.
- **L'arrêté du 14 août 2023 modifie l'arrêté du 10 décembre 2021** fixant pour la Fonction Publique Territoriale, la **liste des indicateurs** contenu dans la base de données sociales.

 *8 Thématiques abordées autour de l'agent*

*Les indicateurs prévus par
l'arrêté du 10 décembre 2021
abordent le RSU
sur 8 thématiques*



Données exploitées sur l'ensemble des structures du département

75,25 % des
structures se sont
connectées

504 RSU exploités

22 dossiers
inexploitables

Nombre de structures représentées

○ 504 Rapports Sociaux Uniques exploités soit 72,10%

✓ Communes	224 soit 64,4%
✓ CCAS	165 soit 82,9%
✓ CIAS	3 soit 37,5%
✓ Syndicats :	38 soit 62,3%
✓ Intercommunalités	7 soit 87,5%
✓ Autres :	67 (Caisses des écoles, CDG22, CD22,SDIS22,...)

Nombre d'agents représentés

○ 18 062 tous statuts confondus soit 90,25 % des effectifs des structures sur le département (20 014 agents)



LES THEMATIQUES

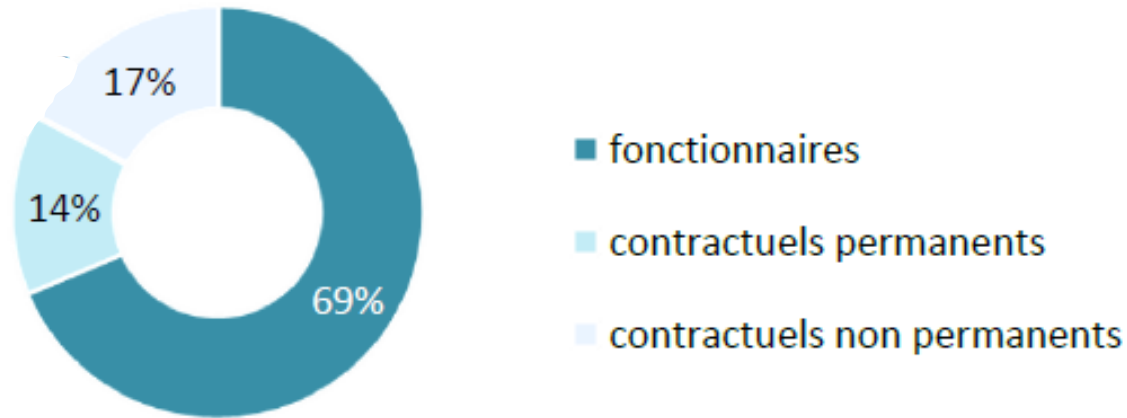
1. EMPLOI

Statut, filière, catégorie, cadre d'emploi,

1.1 Répartition par statut des structures

➤ Données exploitées sur 18 062 agents

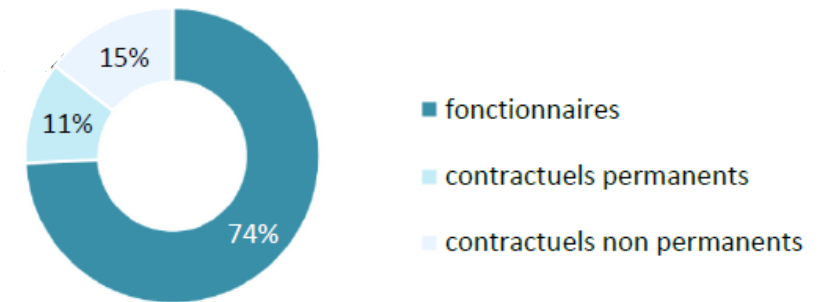
2023



Taux de féminisation (emplois permanents)

62,2%

Baisse importante du nombre de fonctionnaires
Augmentation significative du nombre de contractuels (Turn over important)



Taux de féminisation (emplois permanents)

62,7%

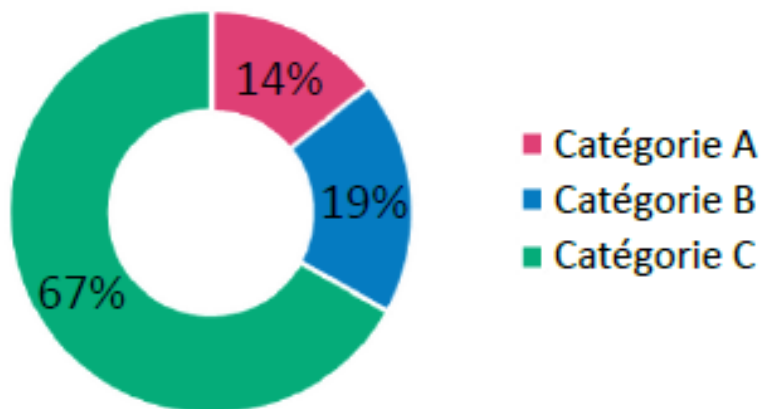
2020

1.2.1 Répartition par catégorie des emplois permanents

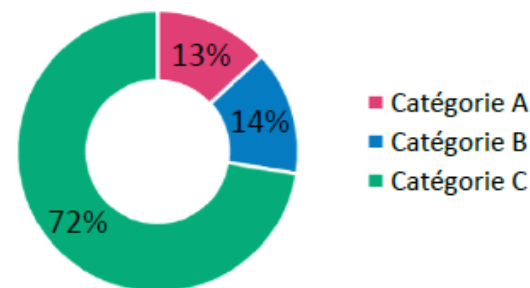
➤ Données exploitées sur 14 975 agents

2023

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition des agents par catégorie



2020

Baisse significative des effectifs de la catégorie C au profit de la catégorie B

1.2.2 Répartition du taux de féminisation par catégorie des emplois permanents

➤ Données exploitées sur 14 975 agents

2023 ➡ Taux de féminisation par catégorie



➡ Taux de féminisation par catégorie



2020

Le taux de féminisation, toutes catégories confondues, reste constant.

1.2.3 Zoom sur les principaux cadres d'emplois

➤ Données exploitées sur 14 975 agents

2023 ➤ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	12%
Agents sociaux	6%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

➤ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	12%
Agents sociaux	8%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

2020

Pas d'évolution dans les principaux cadre d'emplois entre 2020 et 2023

1.3.1 Répartition des contractuels CDI

➤ Données exploitées sur 2 568 agents

2023 **Nombre de CDI**
389 | 15%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre de CDI
387 | 20%
Part des CDI (tous contrats)

2020

Diminution significative des CDI par rapport à 2020.

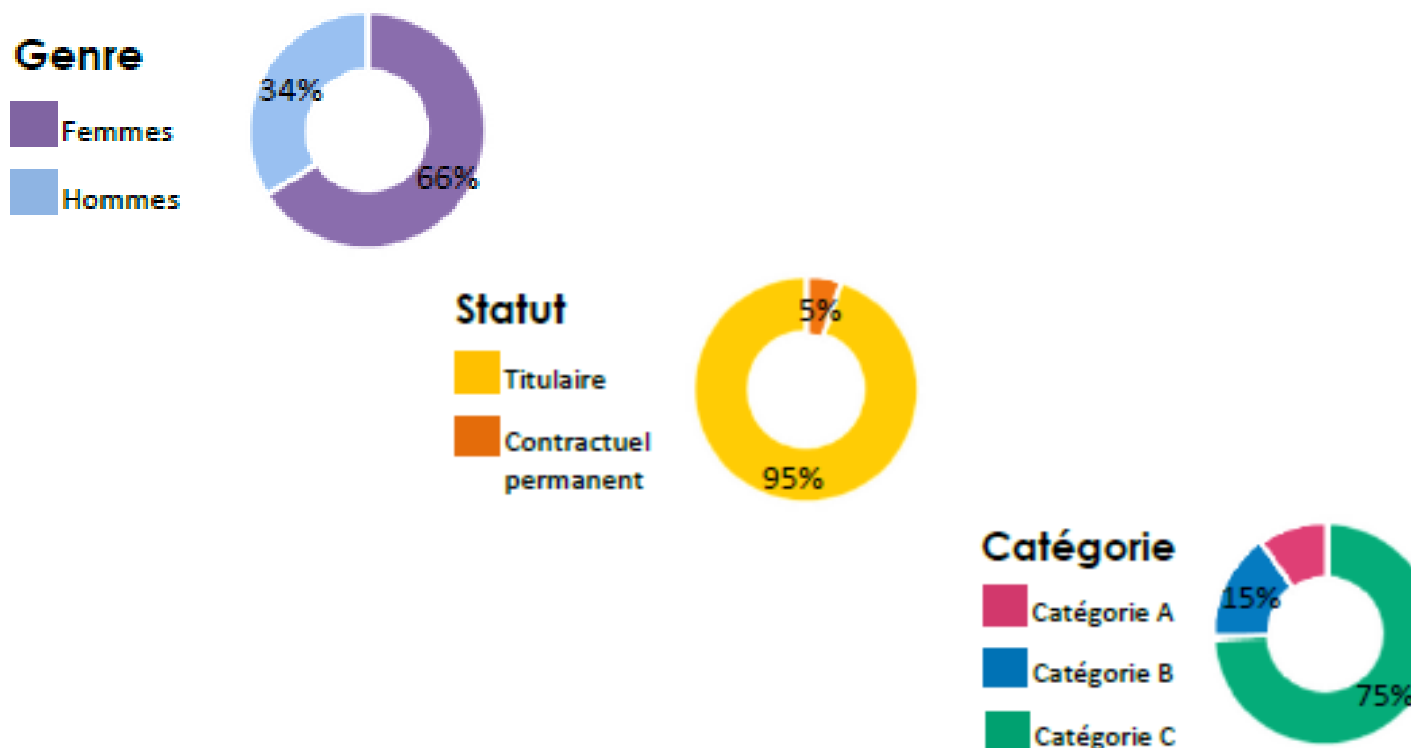
1.4.1 Répartition des personnes B.O.E.T.H

Données exploitées
sur 14 975 sur emplois
permanents

Nombre de Bénéficiaires
d'Obligation d'Emploi de
Travailleurs Handicapés
(B.O.E.T.H) : 1 015

Taux d'emploi de personnes
handicapées : 6,8%

(6% en 2020, 5,7% en 2021 et 6,7% en 2022)



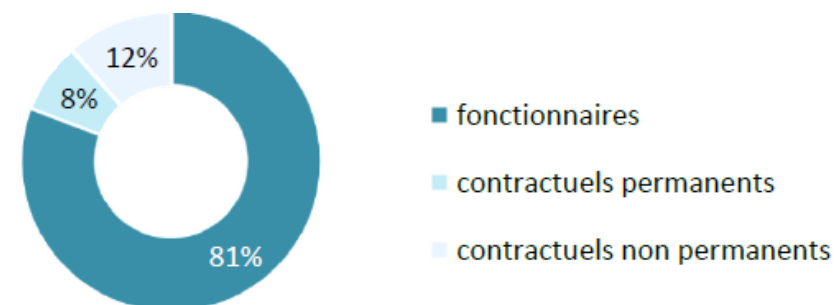
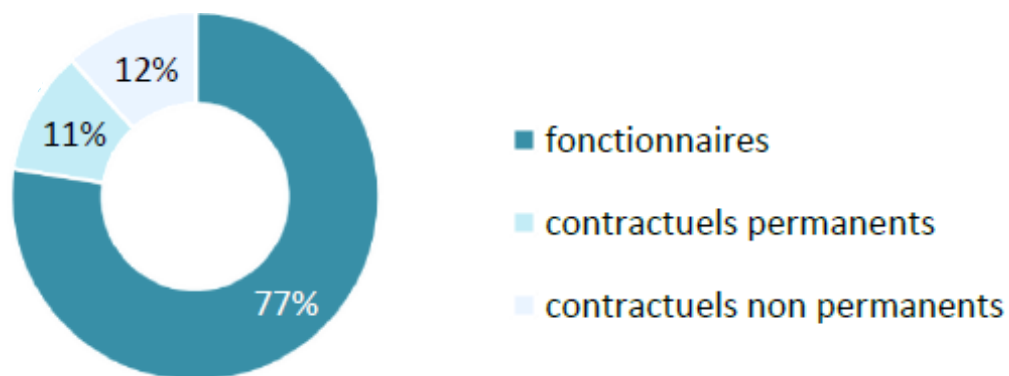
Le taux d'emploi pour les collectivités de plus de 20 agents est de 6,8% (obligation à 6%)

A NOTER : Sur les emplois non permanents, 63 personnes recensées B.O.E.T.H dont 11 apprentis

1.5.1 Les communes : Répartition des agents par statut

➤ Données exploitées sur 7190 agents représentant 224 communes

2023

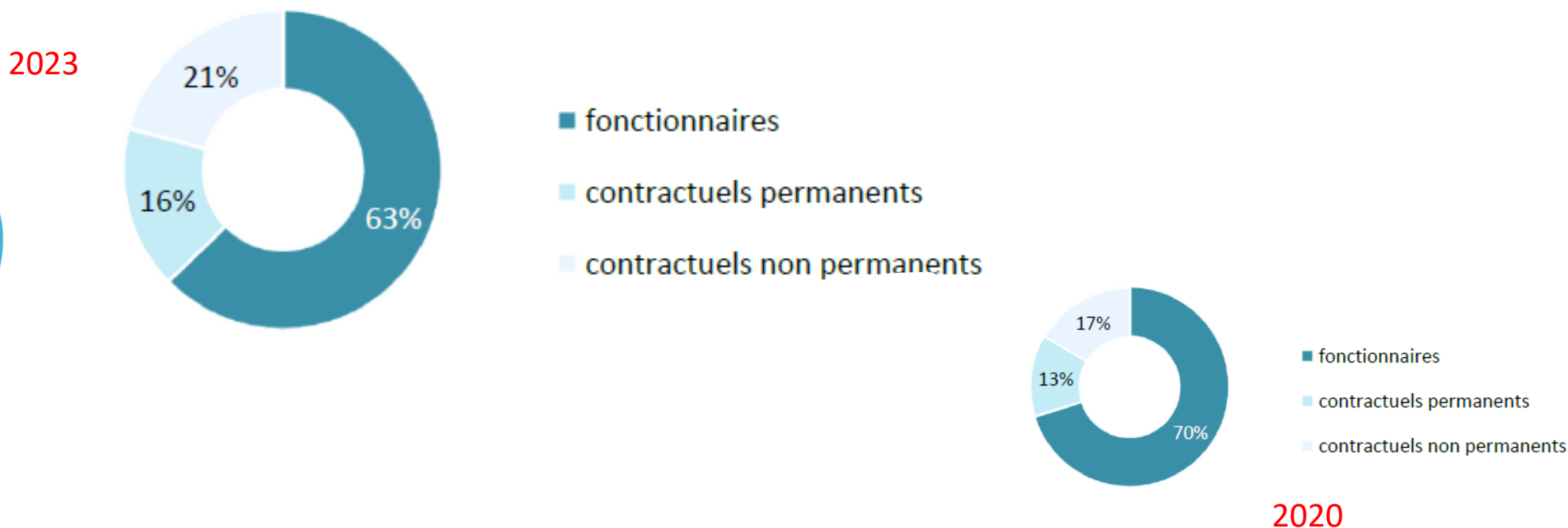


2020

Légère diminution de fonctionnaires ;
Plus de contractuels sur emplois permanents par rapport à 2020

1.5.2 Les Etablissements publics territoriaux (CCAS, Syndicats,...) : Répartition des agents

➤ Données exploitées sur 10 872 agents représentant 280 structures



Diminution importante des fonctionnaires par rapport à 2020
qui peut s'expliquer par des recherches de compétences particulières.

1.6.1 Emplois permanents : Répartition par filière (en pourcentage)

➤ Données exploitées sur 14 975 agents

2023

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	17%	22%
Technique	47%	36%	45%
Culturelle	3%	6%	4%
Sportive	1%	2%	1%
Sociale	11%	17%	12%
Médico-sociale	7%	14%	8%
Médico-technique	1%	0%	0%
Police municipale	1%		1%
Animation	5%	7%	5%
Incendie secours	2%	0%	2%

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	22%	17%	21%
Technique	48%	30%	45%
Culturelle	3%	6%	3%
Sportive	1%	2%	1%
Sociale	12%	23%	13%
Médico-sociale	7%	17%	8%
Médico-technique	1%	0%	1%
Police municipale	1%		1%
Animation	5%	5%	5%
Incendie secours	2%	0%	2%

2020

Répartition des filières similaire à 2020

A noter : pas de recensement possible par filière pour les emplois non permanents (3 108 agents)

1.7.1 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents

➤ Données exploitées sur 14 975 agents

2023 En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	40,5
Emplois permanents	46,9

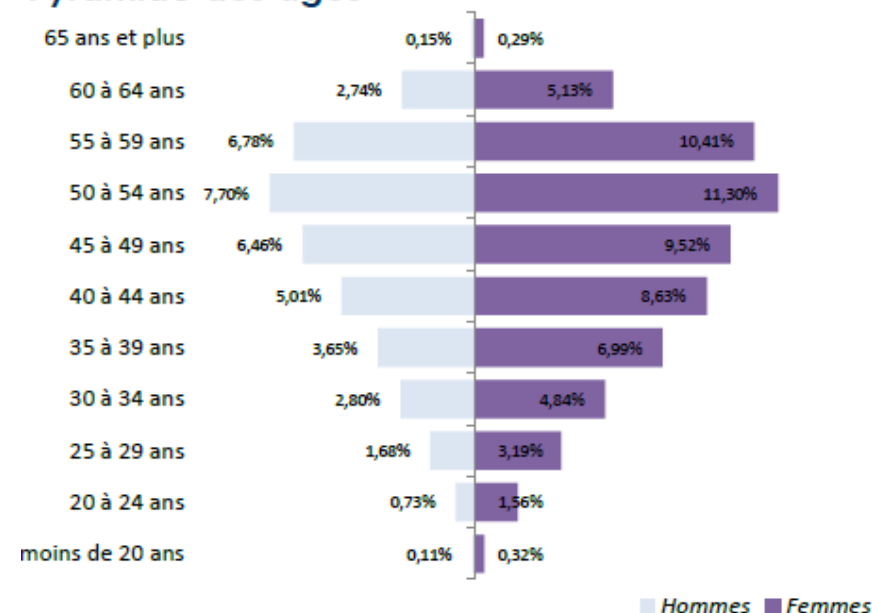
En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,8
Contractuels sur emploi permanent	41,1
Emplois permanents	46,9

2020

Pyramide des âges



La moyenne d'âge globale est identique par rapport à 2020.

Sont à noter que par rapport à 2020, est fait état de :

5 mois de vieillissement des fonctionnaires

7 mois de rajeunissement des contractuels sur emplois permanents

1.7.2 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents pour les communes

➤ Données exploitées sur 6 349 agents

2023

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	41,6
Emplois permanents	47,5

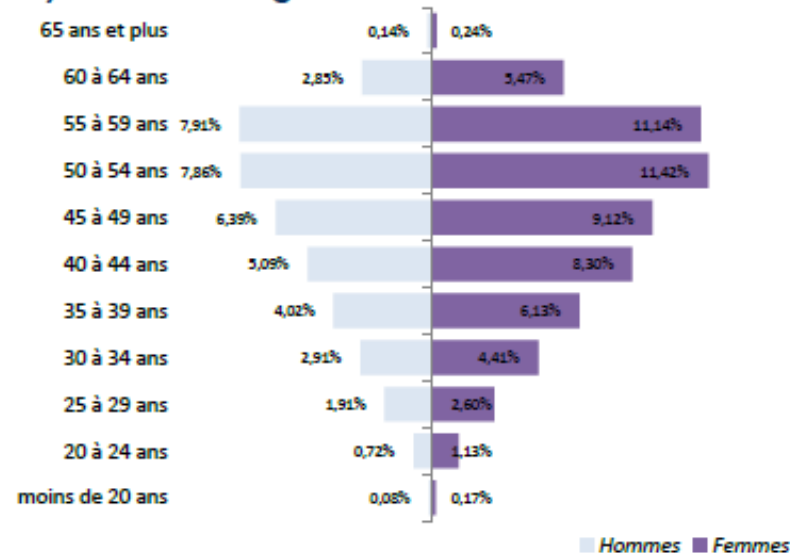
En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	42,1
Emplois permanents	47,7

2020

Pyramide des âges



En communes, la moyenne d'âge est légèrement plus élevée par rapport à celle de l'ensemble des structures (+ 7 mois) ; constat identique par rapport aux données de 2020 (+ 10 mois).

Augmentation très légère de la moyenne d'âge des fonctionnaires travaillant en communes entre 2020 et 2023 (+ 6 semaines)

2. RECRUTEMENT

Flux d'entrée des agents, ...

2.1 Analyse des entrées des emplois permanents (fonctionnaires et contractuels)

Année 2023

2 459 arrivées

**avec 55%
de remplacement**

Année 2020

1 939 arrivées

**avec 46 %
de remplacement**

3. PARCOURS PROFESSIONNEL

**Evolution de carrière, flux de sortie
des agents,...**

3.1 Analyse des évolutions professionnelles

➤ Données exploitées sur 12 407 agents fonctionnaires

2023

➡ Part des agents avec avancement d'échelon

43,4%

➡ Part des agents avec avancement de grade

6,9%

➡ Part des agents avec promotion interne*

4,0%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

Par rapport à l'année 2020 :

Augmentation significative des avancements d'échelon,

Légère diminution des avancements de grade,

Augmentation des promotions internes.

➡ Part des agents avec avancement d'échelon

37,4%

➡ Part des agents avec avancement de grade

7,1%

➡ Part des agents avec promotion interne*

2,9%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

2020

3.2 Analyse des sorties des emplois permanents (fonctionnaires et contractuels)

➤ Données exploitées sur 2 293 sorties sur 2023

2023

2 293 départs ↻

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	53%
Départ à la retraite	17%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité sur demande	6%

1 673 départs ↻

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	59%
Départ à la retraite	21%
Mutation (changement de collectivité)	6%
Démission	6%
Mise en disponibilité sur demande	3%

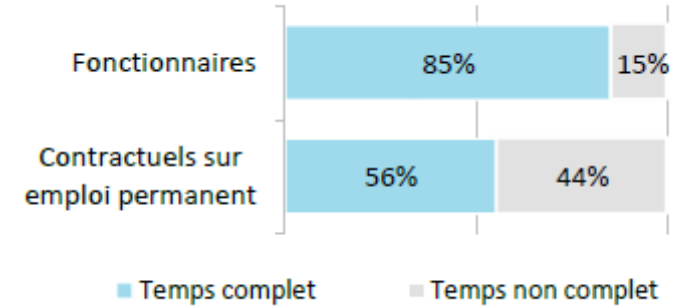
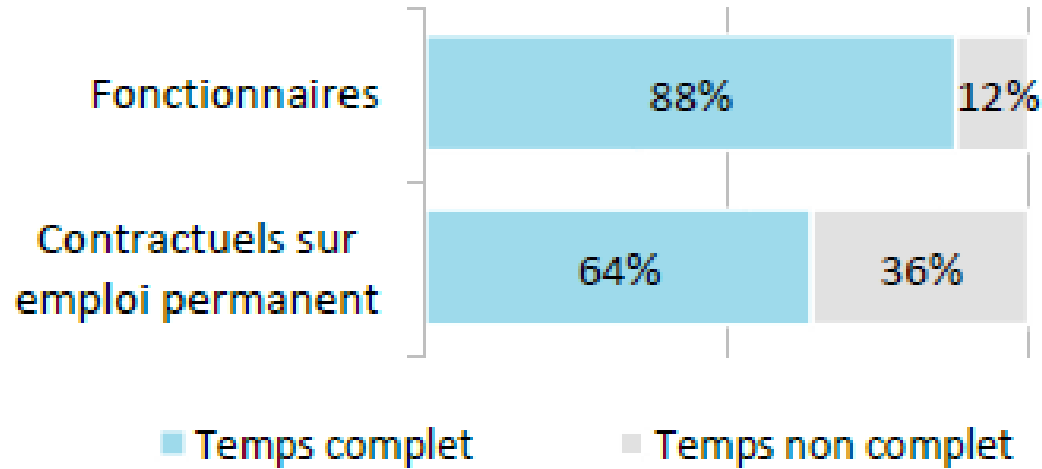
Augmentation de 37% du nombre de départs entre 2020 et 2023

2020

4. ORGANISATION DU TRAVAIL

4.1 Répartition des temps complets et des temps non complets sur emplois permanents

2023



2020

Proportion des temps non complet plus faible pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanents entre 2020 et 2023.

Le temps complet continue à évoluer.

5. REMUNERATION

5.1 Budget moyen et rémunérations moyennes

➡ Les charges de personnel représentent 41% des dépenses de fonctionnement



➤ Données exploitées sur les 14 975 agents sur emplois permanents

➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 074 €	40 332 €	35 365 €	28 066 €	28 412 €	23 980 €
Animation	-	-	32 656 €	28 183 €	26 760 €	26 057 €
Culturelle	55 530 €	47 452 €	34 417 €	28 599 €	27 001 €	23 207 €
Incendie secours	80 192 €	56 705 €	54 751 €	-	41 907 €	-
Médico-sociale	44 753 €	44 662 €	32 018 €	28 925 €	30 999 €	30 881 €
Médico-technique	42 597 €	s	-	s	-	-
Police municipale	s	-	38 952 €	-	31 459 €	s
Sociale	39 995 €	30 679 €	38 078 €	29 409 €	28 112 €	27 571 €
Sportive	52 122 €	-	36 198 €	32 265 €	s	s
Technique	52 302 €	44 300 €	35 982 €	31 934 €	28 198 €	26 210 €
Moyenne toute filière	47 729 €	39 602 €	35 012 €	29 704 €	28 613 €	26 401 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Pas de comparaison possible sur la partie rémunération faute de données sur les années précédentes

5.2 Part du régime indemnitaire sur la rémunération

- Données exploitées sur les 14 975 agents sur emplois permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	17,64%
Contractuels sur emploi permanent	13,20%
Emplois permanents	16,99%

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 748 €	146 €	2%	11 613 €	272 €	2%	5 634 €	82 €	1%	8 229 €	197 €	2%
Catégorie B	4 868 €	138 €	3%	5 747 €	158 €	3%	2 711 €	55 €	2%	3 973 €	105 €	3%
Catégorie C	3 043 €	137 €	4%	3 304 €	122 €	4%	1 257 €	50 €	4%	1 354 €	42 €	3%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Pas de comparaison possible sur la partie rémunération faute de données sur les années précédentes
A noter : différence significative entre les hommes et les femmes sur le RI

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Répartition par type d'absence des agents sur emplois permanents et non permanents

➤ Données sur **18 062** agents

➡ En moyenne, 17,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➡ En moyenne, 8,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,70%	2,35%	4,30%	0,98%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,74%	2,56%	6,85%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,23%	3,04%	7,34%	1,21%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➡ **36,18 %** des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

6.2 Répartition par type d'absence des agents sur emplois permanents et non permanents

➤ Données sur **17 278** agents en 2020

➡ En moyenne, 16,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➡ En moyenne, 9,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,61%	2,60%	4,35%	1,04%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,19%	2,81%	6,62%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,20%	3,42%	7,58%	1,31%

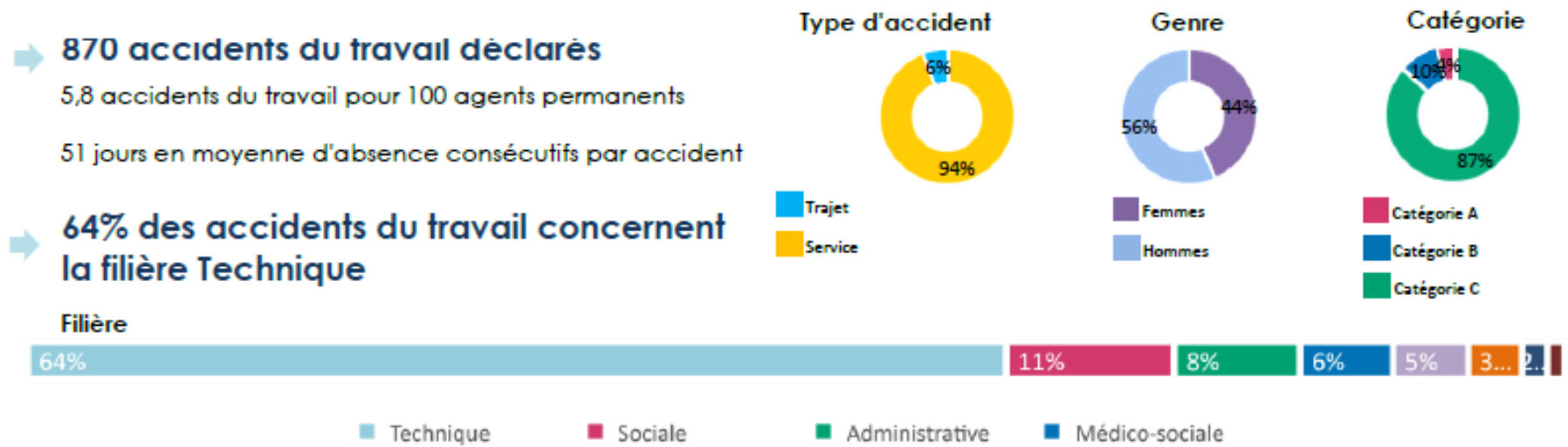
Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➡ 26,99 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

6.3 Répartition des accidents de travail

➤ Données sur **870*** accidents de travail pour agents



La forte représentation des agents en catégorie C couplée à la forte représentation de la filière technique expliquent pour partie les chiffres représentés.

7. FORMATION

7.1 REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

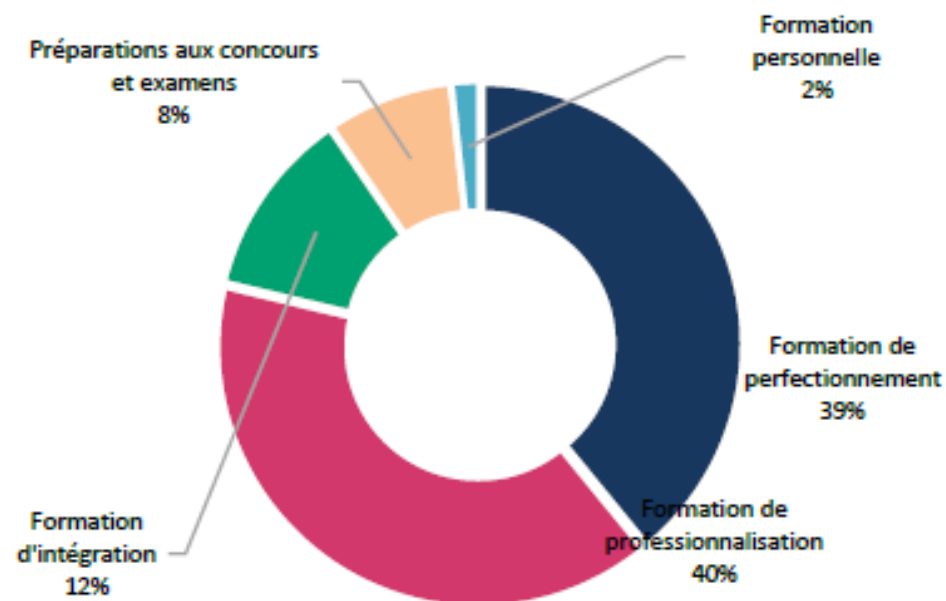
- Données exploitées sur 14 975 agents et 38 779 jours de formations

38 779

jours de formation
pour 14 975 agents

Soit en moyenne
2,6 jours / agent

➡ Répartition selon le type de formation



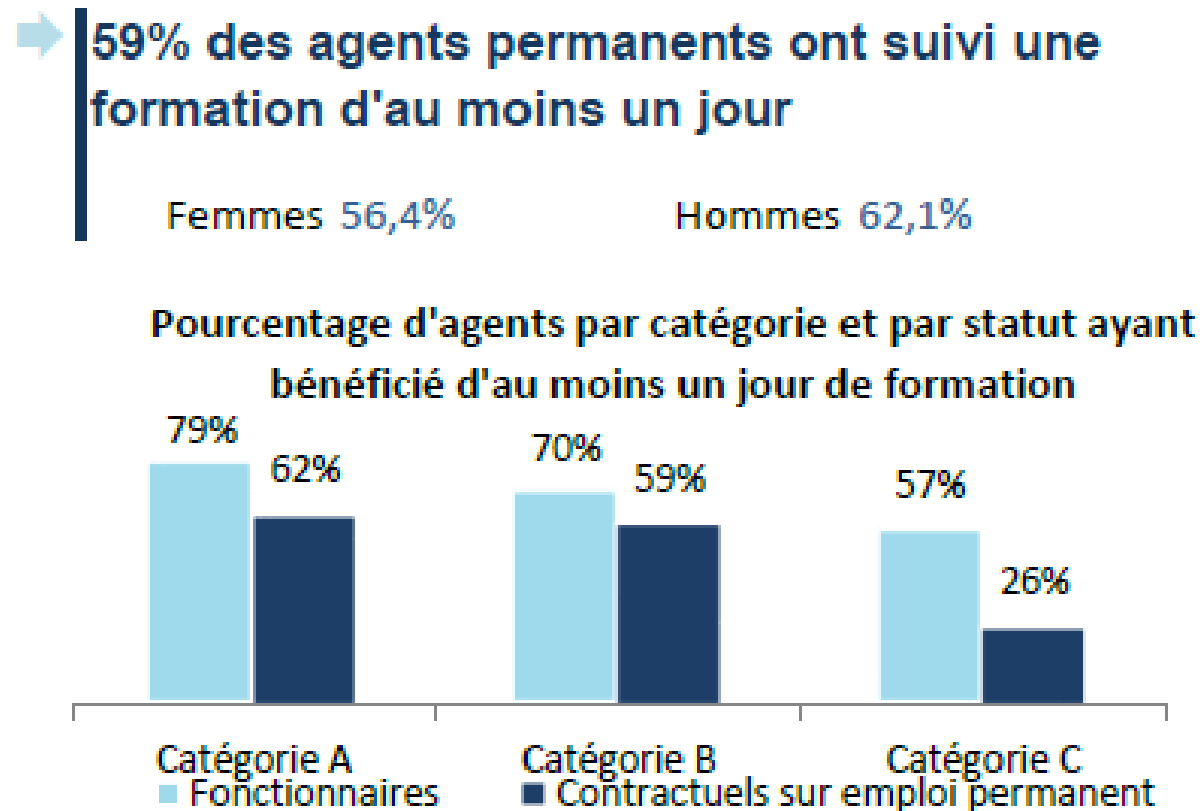
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,6 jours par agent

7.2 REPARTITION DES JOURNEES DE FORMATION

- Données exploitées sur 38 779 jours de formations par catégorie

Sur 14 975 agents,
8 836 agents pour 38 779
jours de formation
dans l'année 2023
soit 59% des effectifs
sur emplois permanents



Pas de comparaison par rapport à l'année 2020 vu le contexte sanitaire

7.3 COUT MOYEN DES ACTIONS DE FORMATION

- Données exploitées sur 38 779 jours de formations et 14 975 agents

8 437 136 € consacrés
à la formation sur 2023

Budget moyen consacré :
4 775 €

**Le budget consacré à la formation est de
4 775 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	51,7%
Autres organismes	36,3%
Formation des apprentis	5,3%
Frais de déplacement	5,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,9%

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 ACTION SOCIALE

**80% des
collectivités et
établissements
publics locaux
proposent
au moins
une prestation
d'action sociale
en direction
de leurs agents**

- Cotisation auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur structure
- Cotisation auprès d'un comité intercollectivités (C.N.A.S, C.G.O.S,...)
- Prestation directement versée à leur personnel

8.2.1. Protection Sociale Complémentaire au 31/12/2023

* Ayant au moins un agent

Part des agents bénéficiant d'une participation employeur :

- Données exploitées sur les **292*** collectivités et **14 975** agents

PSC Santé

4 654 agents sur emplois permanents bénéficiaires = **31 %** (25 % en 2020)

197 € / agent / an
(206 € en 2020).

La mise en place de l'aide
à la **Mutuelle Santé**
a sensiblement fait diminuer
la part dédiée
à la **Prévoyance** et à la **Santé**

PSC Prévoyance

9 230 agents sur emplois permanents bénéficiaires = **62 %** (55 % en 2020)

183€ / agent / an
(185 € en 2020)

8.2. 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.

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 est entrée en vigueur le 1^{er} 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 entrera en vigueur le 1^{er} 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.

8.Discipline

**10% des collectivités
et établissements
publics concernés
par une sanction
disciplinaire**

en 2023

67 sanctions

**en 2023 dont 57
fonctionnaires**

(60 en 2020)

Rappel

4 groupes de sanctions

Groupe 1 : Avertissement, blâme, exclusion temporaire > 3 jours

Groupe 2 : Radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de 4 à 15 jours

Groupe 3 : Rétrogradation au grade inférieur, exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans

Groupe 4 : Mise à la retraite d'office, Révocation

Répartition des 57 sanctions fonctionnaires

1^{er} Groupe = 42

2^{ème} Groupe = 3

3^{ème} Groupe = 9

4^{ème} Groupe = 3

Merci d'avoir suivi
cette séance

Service Concours et Emplois

rsu@cdg22.fr

02 96 58 63 68



Avril 2025

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | www.cdg22.fr