

Rapport Social Unique 2022

Comité Social
Territorial

16 mai 2024

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 **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

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

8 Webinaires entre le 20 juin et le 20 septembre 2023, sur un format d'une heure et $\frac{1}{4}$, ont permis de former 39 agents représentant 7% 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 et les principales informations

Rappel : J.O.

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.

 *8 Thématiques abordées autour de l'agent*



LES DONNEES EXPLOITABLES

73 % des structures
se sont connectées

484 RSU exploitables

25 dossiers
inexploitables

Nombre de structures représentées

- **484 Rapports Sociaux Uniques exploitables soit 68,20% contre 70,57% en 2021**
 - ✓ Communes : 205 soit 58,90%
 - ✓ CCAS : 146 soit 71,21%
 - ✓ CIAS : 4 soit 50,00%
 - ✓ Intercommunalités : 6 soit 75 %
 - ✓ Syndicats : 29 soit 49,15,00%
 - ✓ Autres : 94 (Caisses des écoles (61), CDG22, CD22, SDIS22, ...)

Nombre d'agents représentés

- **15 322 tous statuts confondus soit 76,70 % des effectifs départementaux (au 31/12/21 : 19 977 agents)**



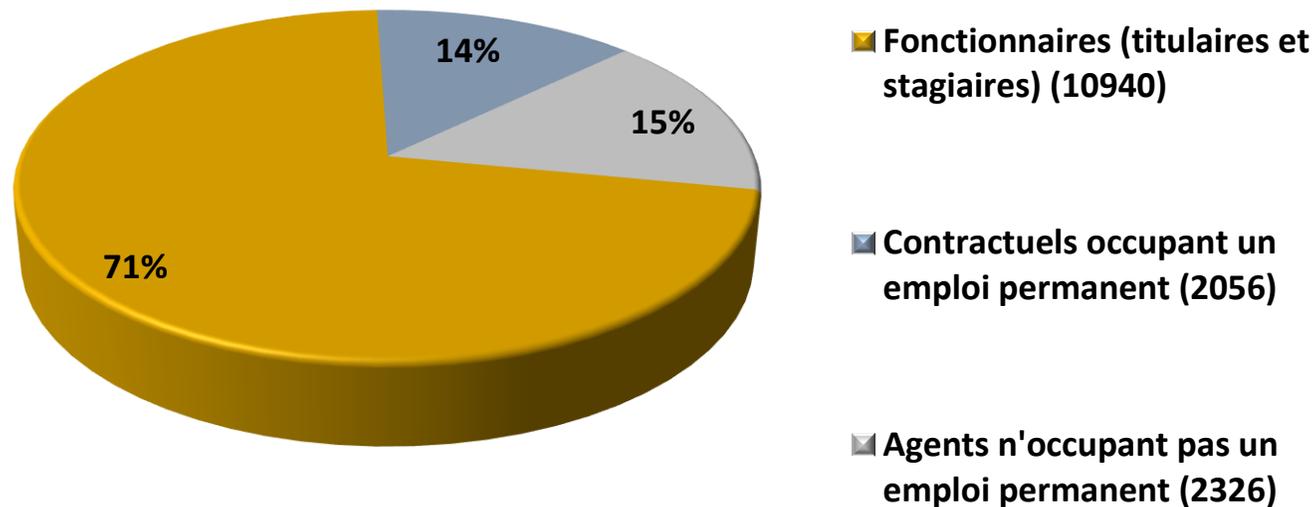
LES THEMATIQUES

1. EMPLOI

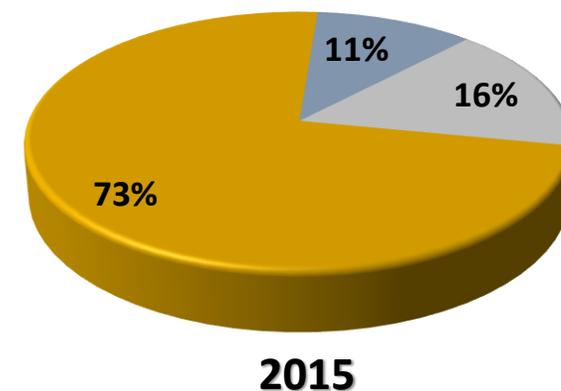
Statut, filière, catégorie, cadre d'emploi,

1.1 Répartition par statut de l'ensemble

➤ Données exploitées sur 15 322 agents



Proportions assez stables depuis 2015

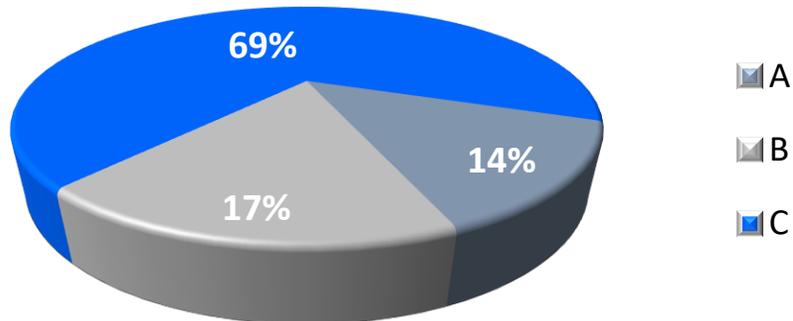


1.2 Répartition par catégorie des emplois permanents

➤ Données exploitées sur 12 996 agents

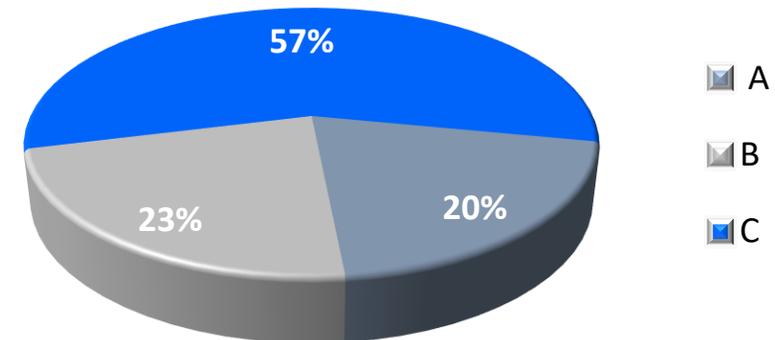
Sur 10 940 fonctionnaires

Répartition par catégorie



Sur 2 056 contractuels

Répartition par catégorie



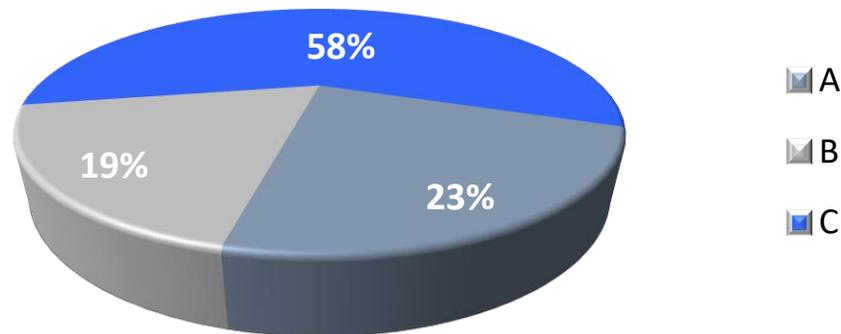
Diminution significative des fonctionnaires de catégorie C par rapport aux années précédentes. Ceci peut s'expliquer par le reclassement en catégories B et A de certains cadres d'emplois (aide-soignant, auxiliaire de puériculture, assistant socio-éducatif...)

1.2.2 Zoom des emplois permanents des structures non affiliées

➤ Données exploitées sur 4 637 agents

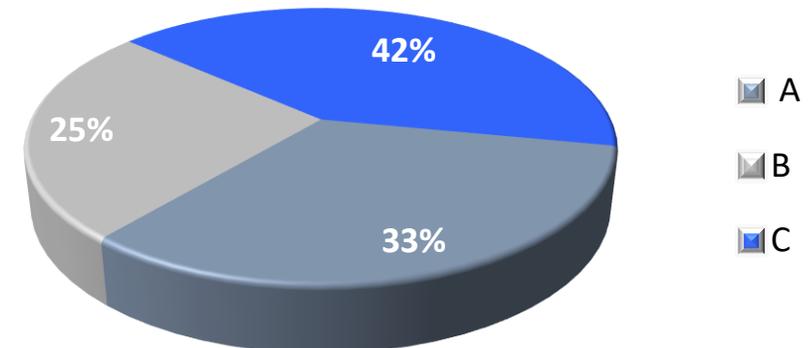
Sur 4 054 fonctionnaires

Répartition par catégorie



Sur 583 contractuels

Répartition par catégorie

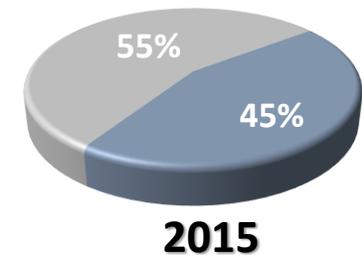
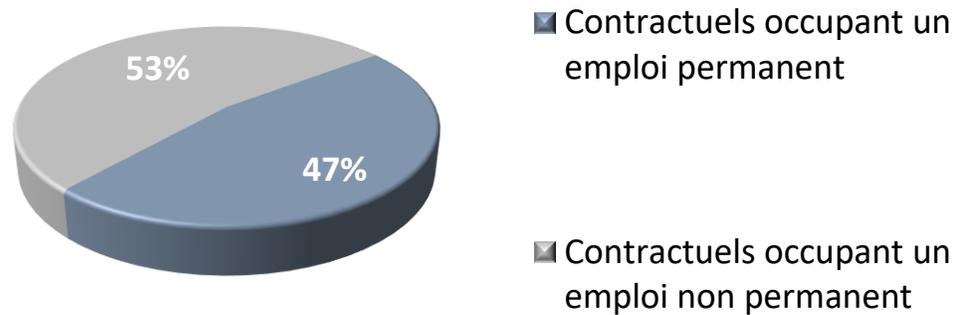


Toujours une forte proportion des agents de catégorie A et B dans les collectivités non affiliées, liée à :

- Des postes de chargés de mission,
- la taille importante des services,
- Et le passage en Cat A ou en Cat B de certains cadres d'emplois (assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ...)

1.3.1 Répartition de l'ensemble des contractuels

➤ Données exploitées sur 4 382 agents

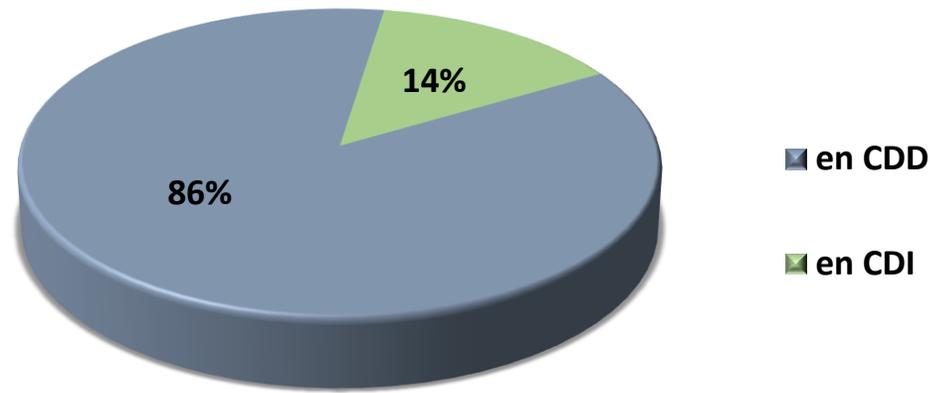


Part des contractuels sur emploi permanent en hausse depuis 2015.
Facilitation du recours aux agents contractuels par rapport à la loi du 06 août 2019.
Nécessité de pourvoir à des postes en l'absence de candidatures de titulaires.

1.3.2 Répartition des contractuels occupants un emploi permanent

➤ Données exploitées sur 2 056 agents

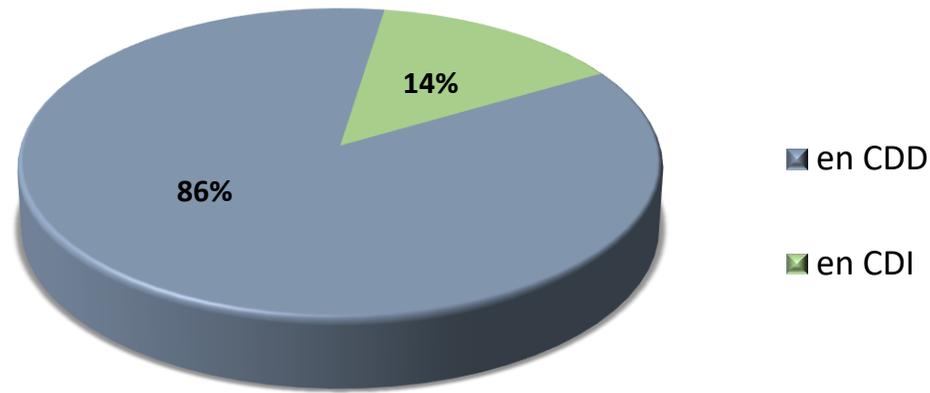
*Comparer avec
2015*



Part des contractuels sur emploi permanent en hausse de 6 points par rapport à **2022**.
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.

1.3.2 Répartition des contractuels occupants un emploi permanent

➤ Données exploitées sur 2056 agents



Part des contractuels **en cdi?** sur emploi permanent en hausse de 6 points par rapport à **2022**.
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.

1.4.1 Répartition par catégorie des personnes BOETH

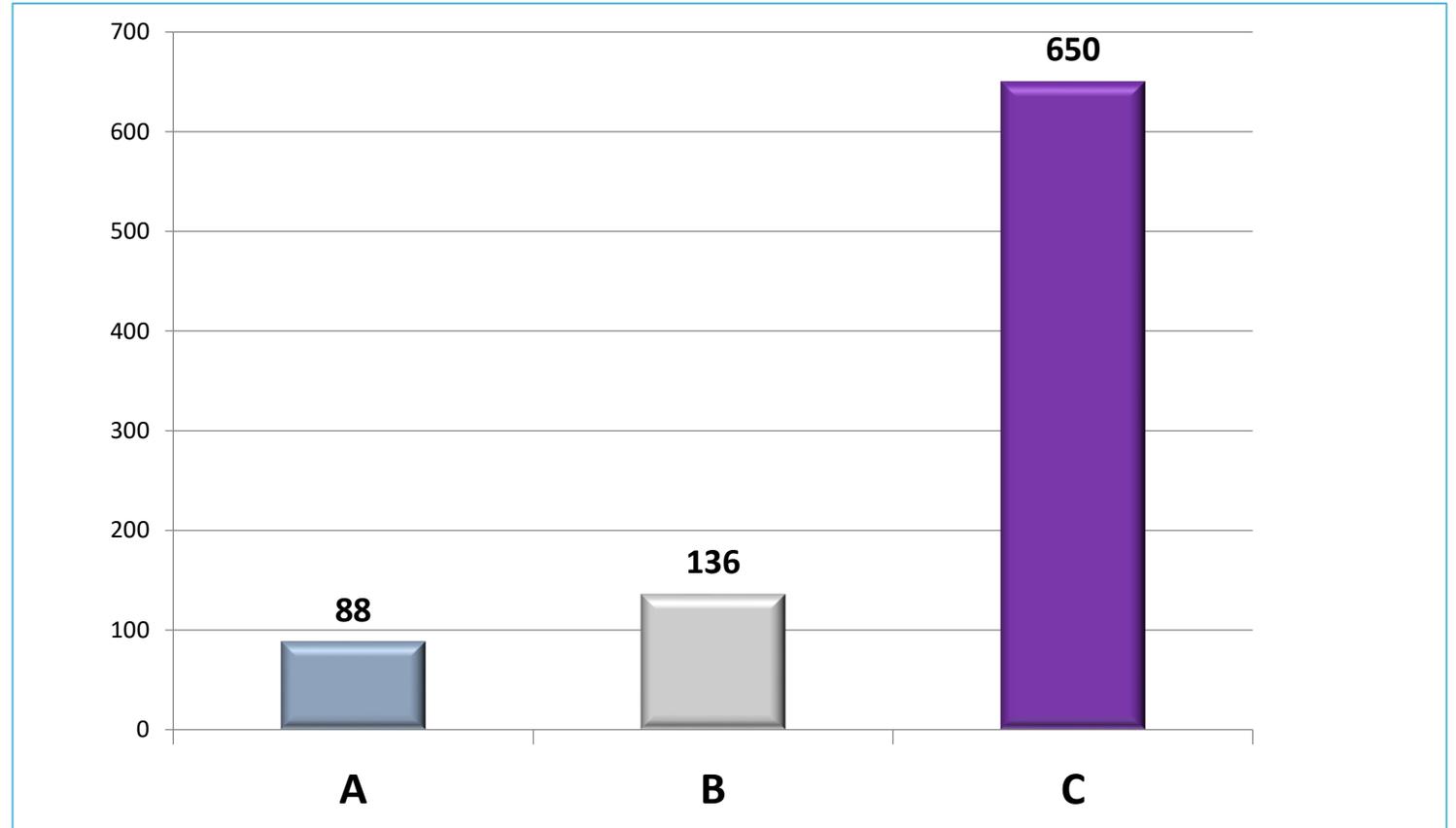
Données exploitées

sur 12 996 sur emplois permanents

Nombre de Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (B.O.E.T.H) : 874

Taux d'emploi de personnes handicapées : 6,73%

(5,7% en 2021, 6,04% en 2020, 5,88% en 2019 et 4,82% en 2017)



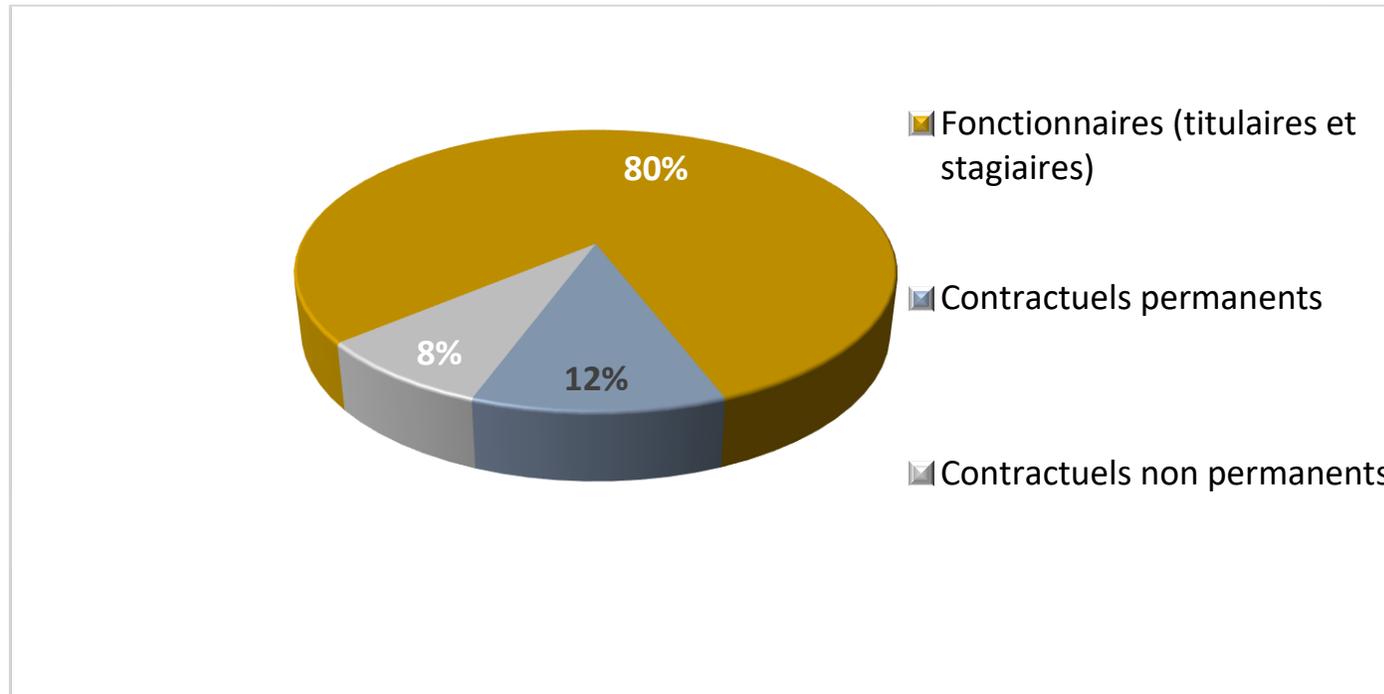
Le taux d'emploi pour les collectivités de plus de 20 agents est de 8,17% (obligation à 6%).

En 2021, il était de 6,33%, de 8,97% en 2020, de 8,3% en 2019 et 6,26% en 2017.

Par ailleurs, il est à noter que sur les emplois non permanents, 43 personnes dont 12 apprentis sont B.O.E.T.H

1.5.1 Les communes : Répartition des agents par statut

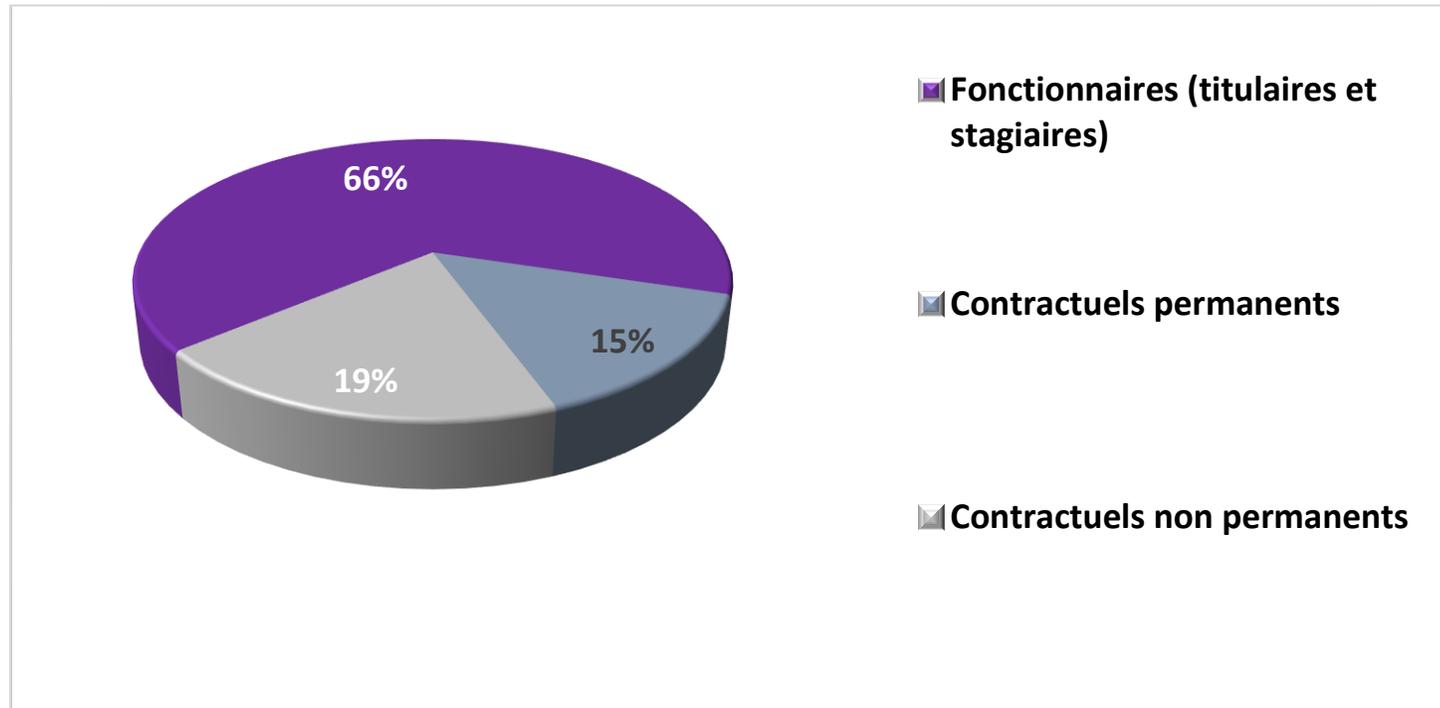
➤ Données exploitées sur 5 892 agents



Pas d'évolution notable par rapport aux années précédentes.

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

- Données exploitées sur 279 structures représentant 9 430 agents

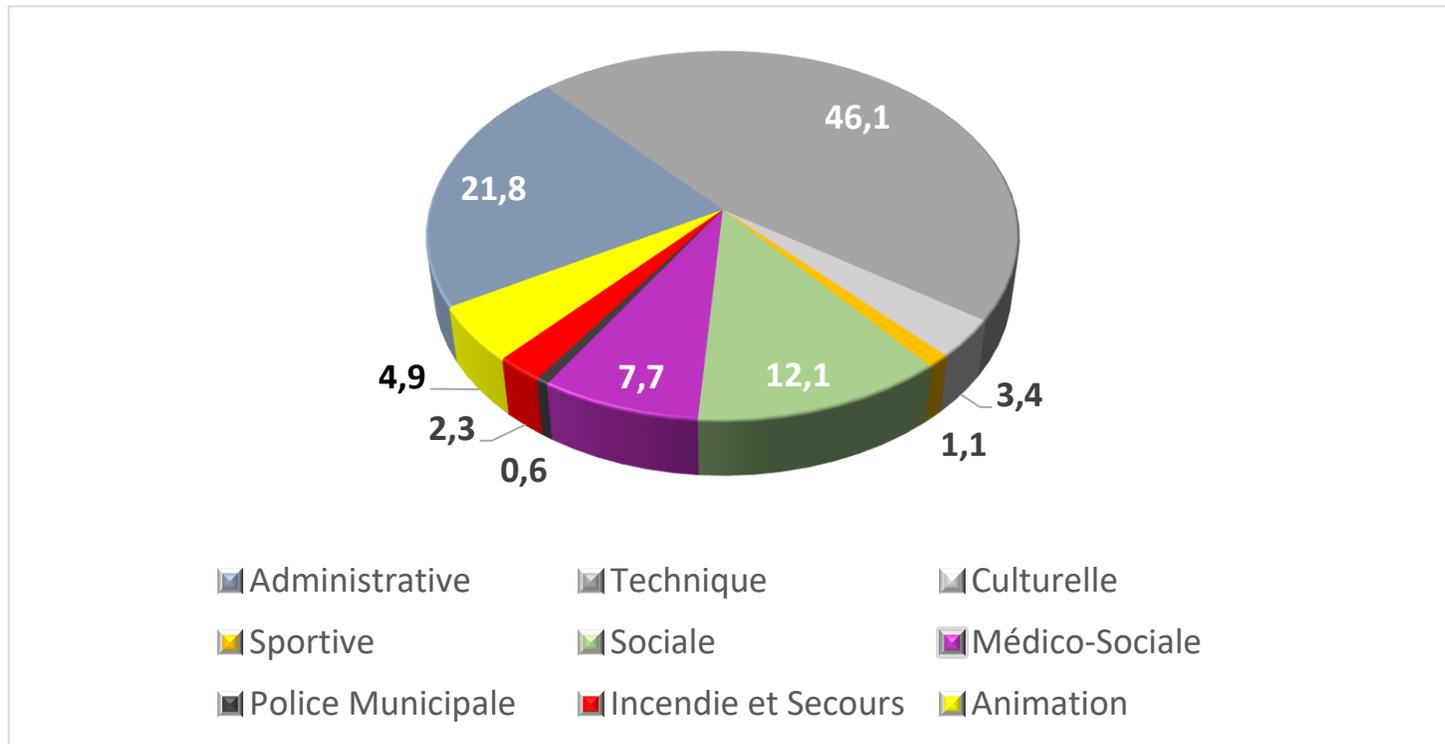


Proportion des fonctionnaires stable par rapport aux années précédentes

1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage des filières

➤ Données exploitées sur 12 996 agents

*Comparer avec
2015*

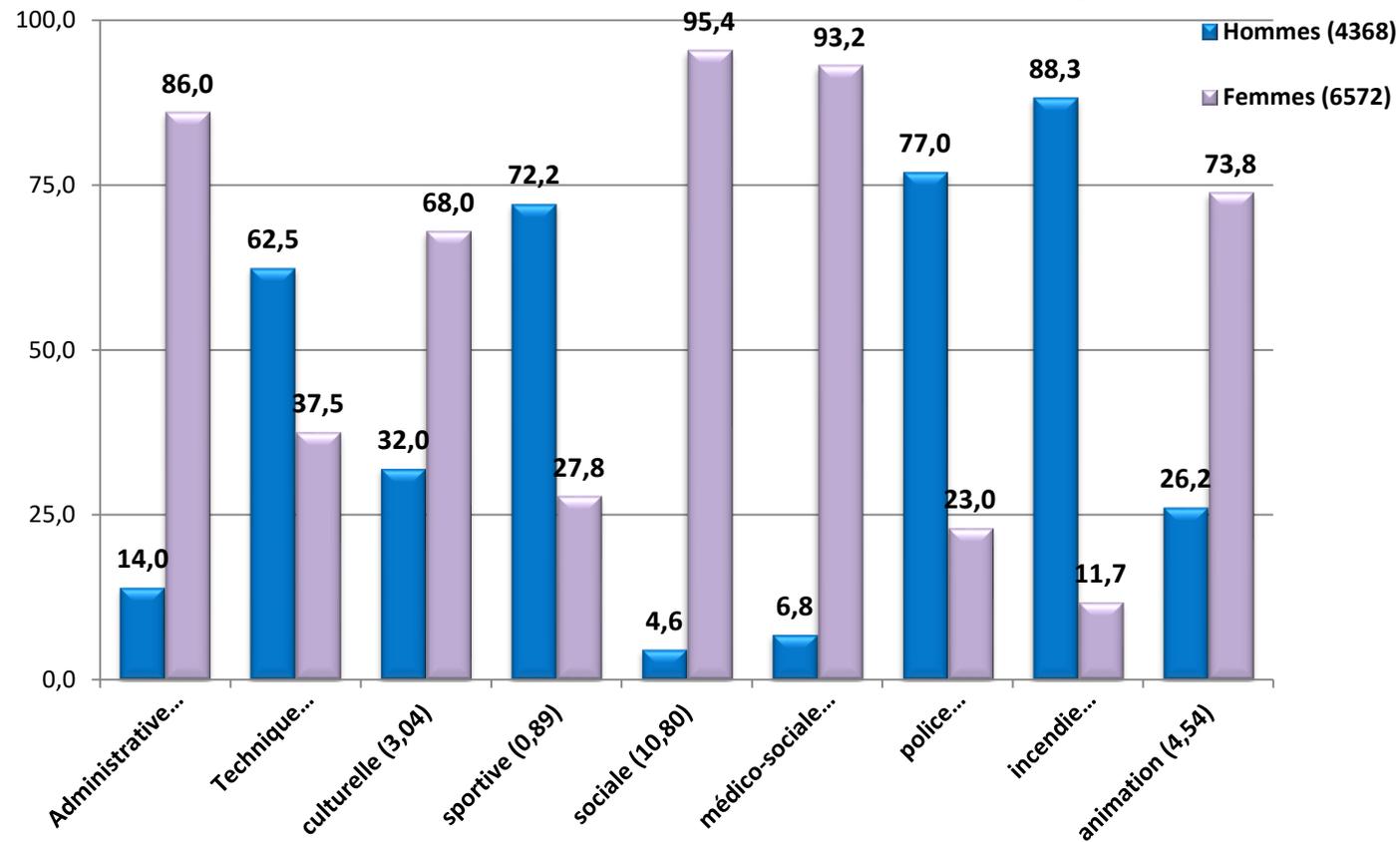


Répartition des filières identique par rapport aux années précédentes

A noter : pas de recensement possible par filière pour les emplois non permanents (2326 agents)

1.6.1 Emplois permanents : Répartition en pourcentage par genre des fonctionnaires

➤ Données exploitées sur 10 940 agents titulaires

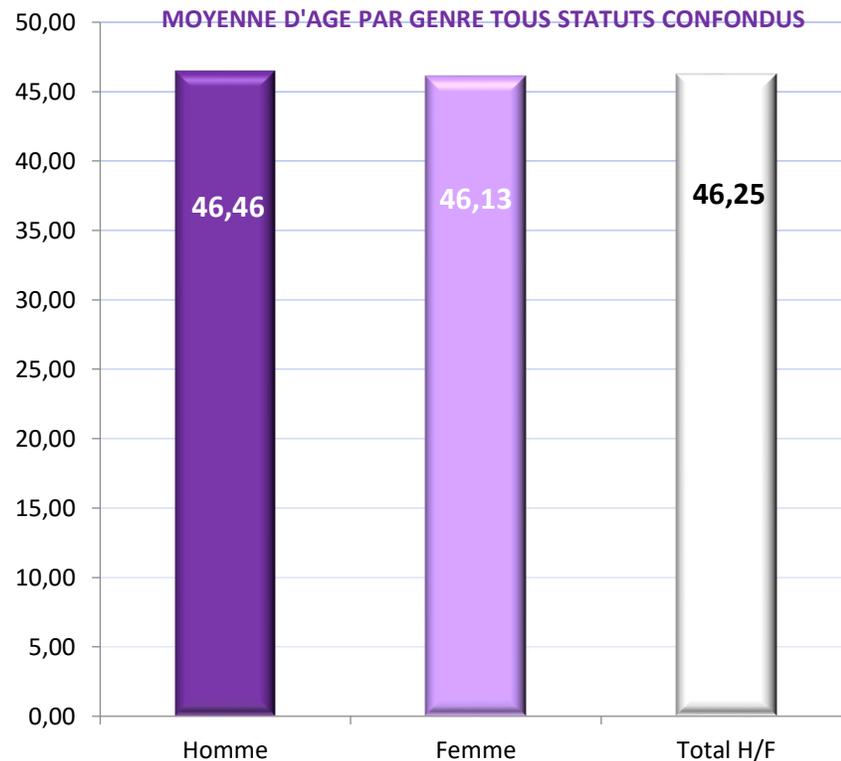


CORRIGER LE
TEXTE SUR LES
FILIERES EN
ITALIQUE
ERREUR TEXTE
CHIFFRE?

REPRENDRE
2015 POUR
UNIQUEMENT
LES FONCTIONN

1.7.1 Moyenne d'âge des agents tous statuts confondus

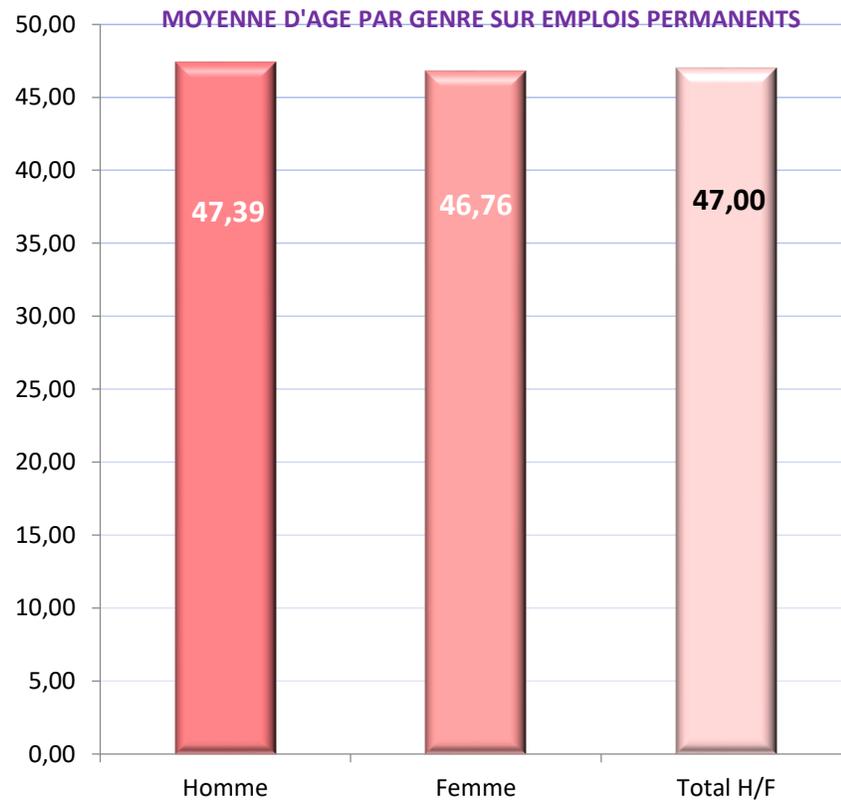
➤ Données exploitées sur 15 322 agents



Pas d'évolution

1.7.2 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents

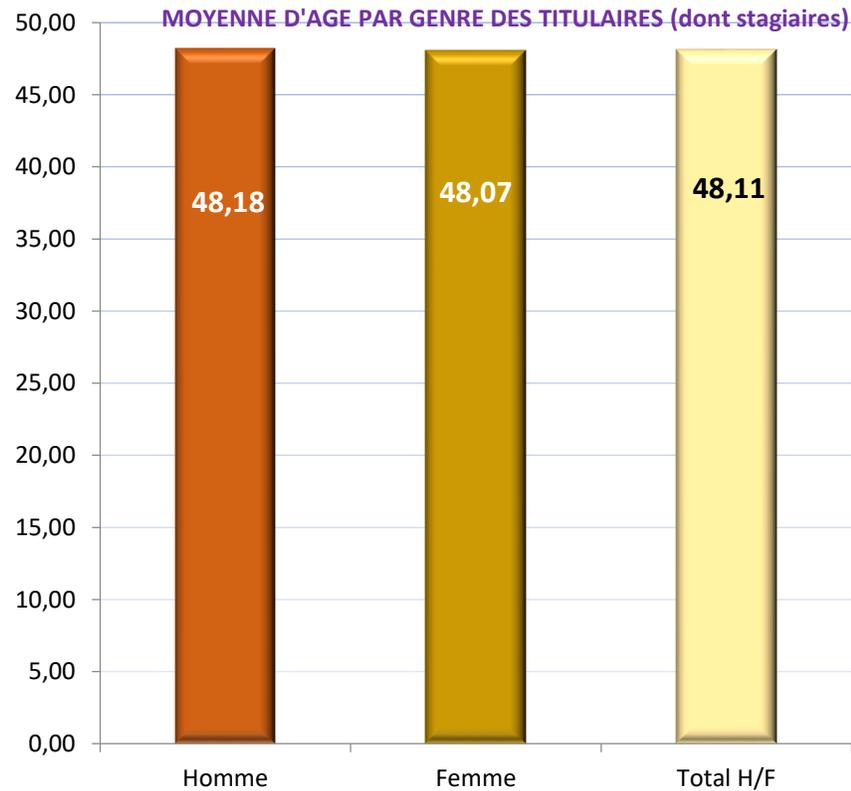
➤ Données exploitées sur 12996 agents



Pas d'évolution

1.7.3 Moyenne d'âge des agents titulaires

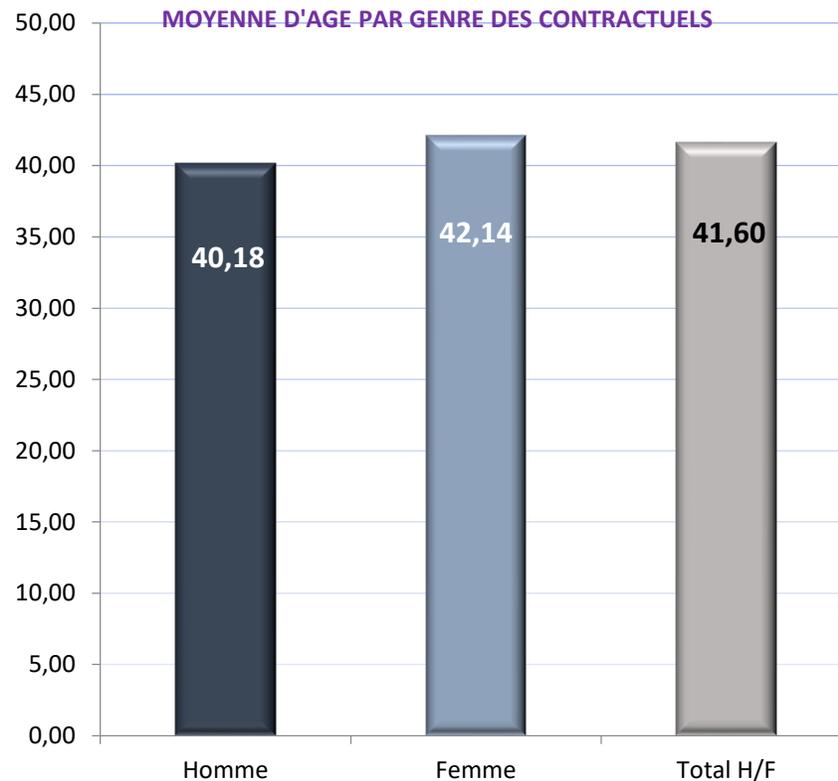
➤ Données exploitées sur 10940 agents



Pas d'évolution

1.7.4 Moyenne d'âge des contractuels

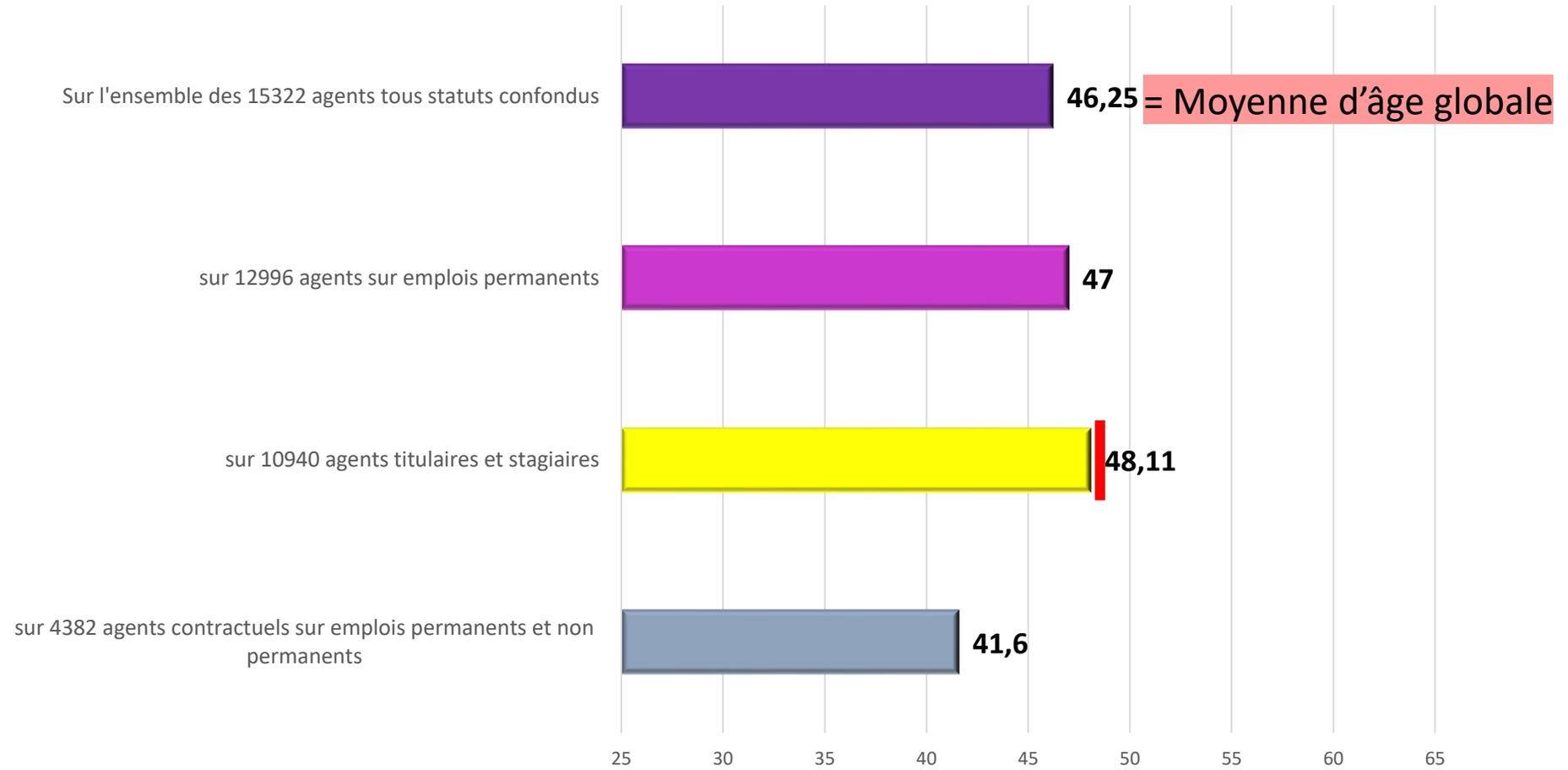
➤ Données exploitées sur 4382 agents



Pas d'évolution

1.7.5 Moyenne d'âge - synthèse

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



Évolution

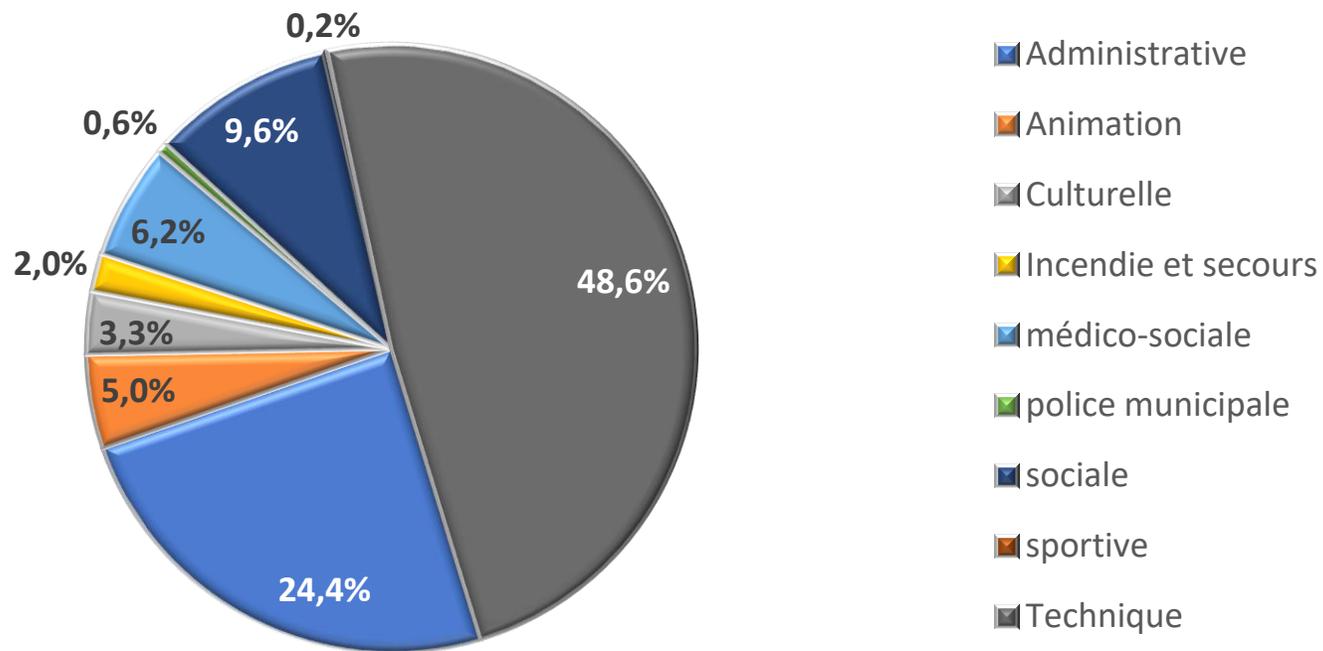
2. RECRUTEMENT

Flux d'entrée des agents, ...

2.1 Analyse des entrées des fonctionnaires

- Données exploitées sur 843 entrées de fonctionnaires sur 2022

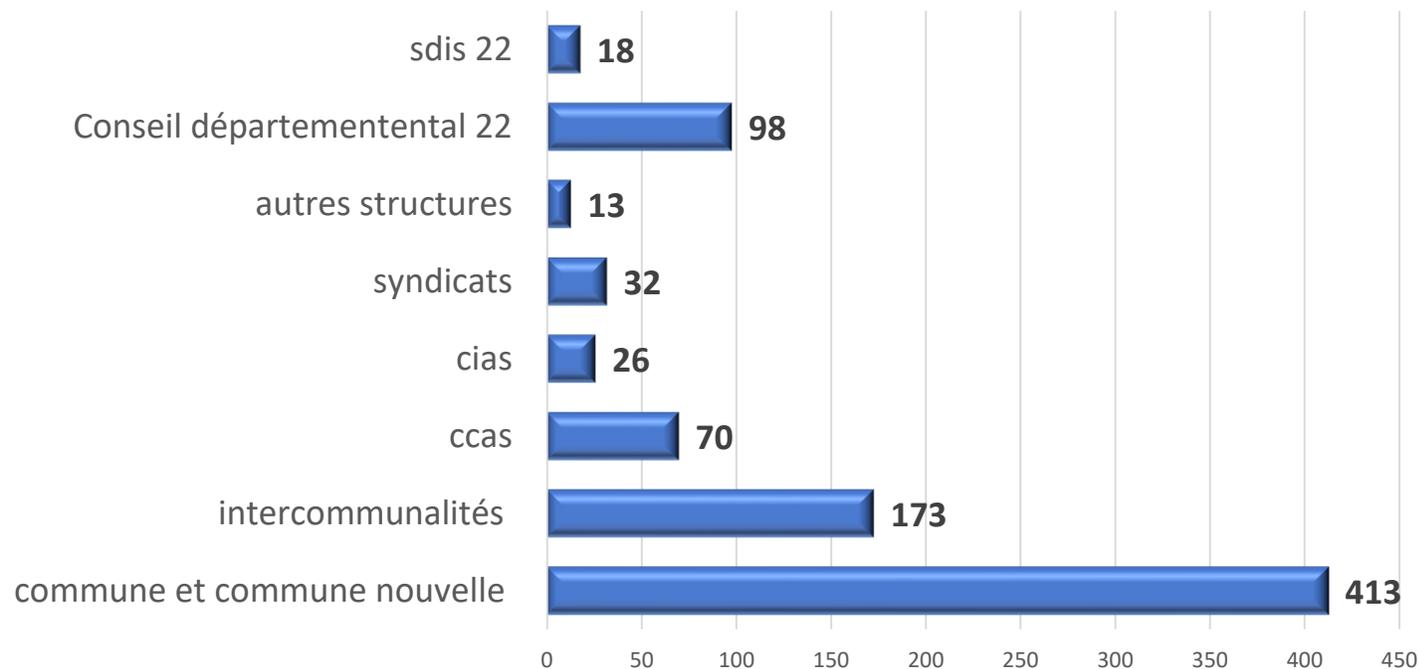
Répartition des arrivées de fonctionnaires par filière



2.1 Analyse des entrées des fonctionnaires

- Données exploitées sur 843 entrées de fonctionnaires sur 2022

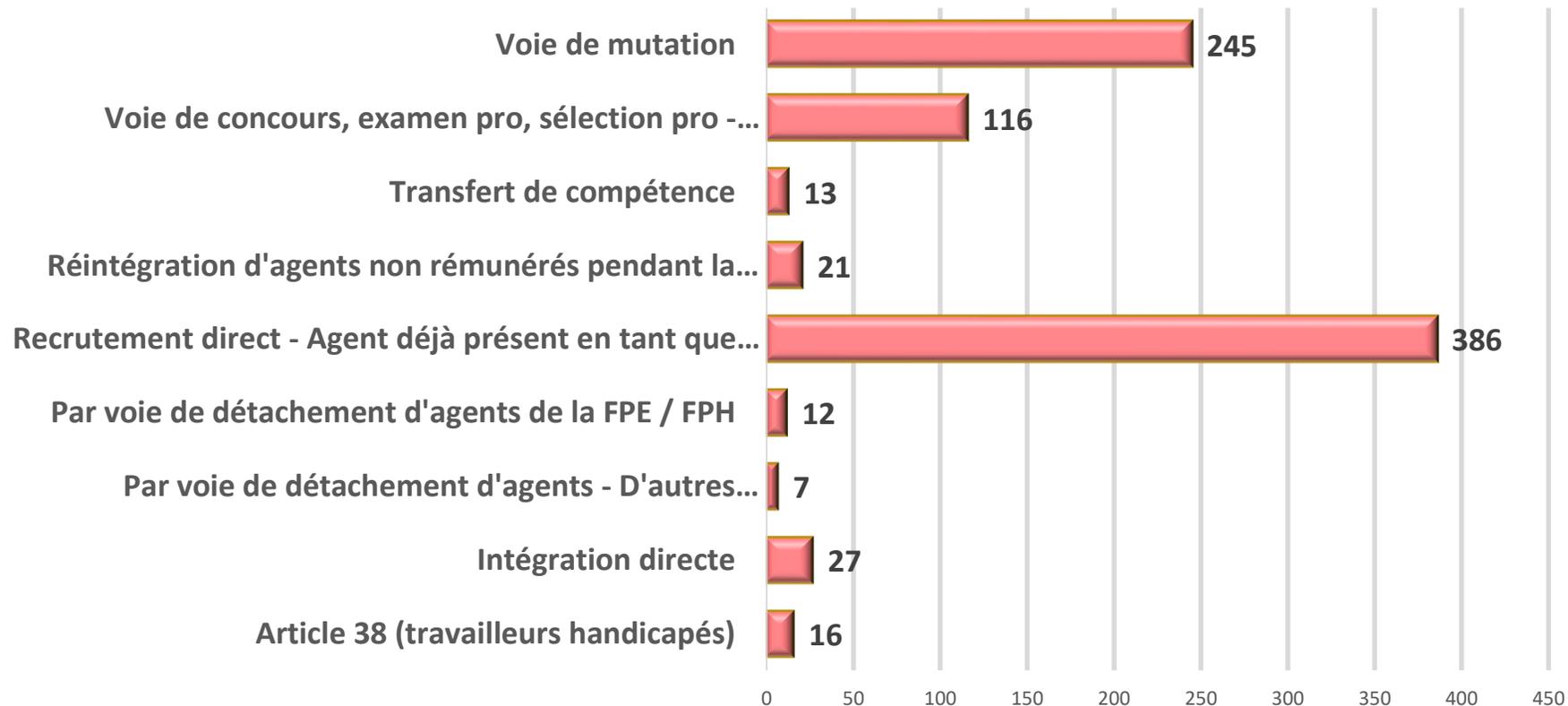
Répartition des entrées des fonctionnaires
par selon le type de structure territoriale



2.1 Analyse des entrées des fonctionnaires

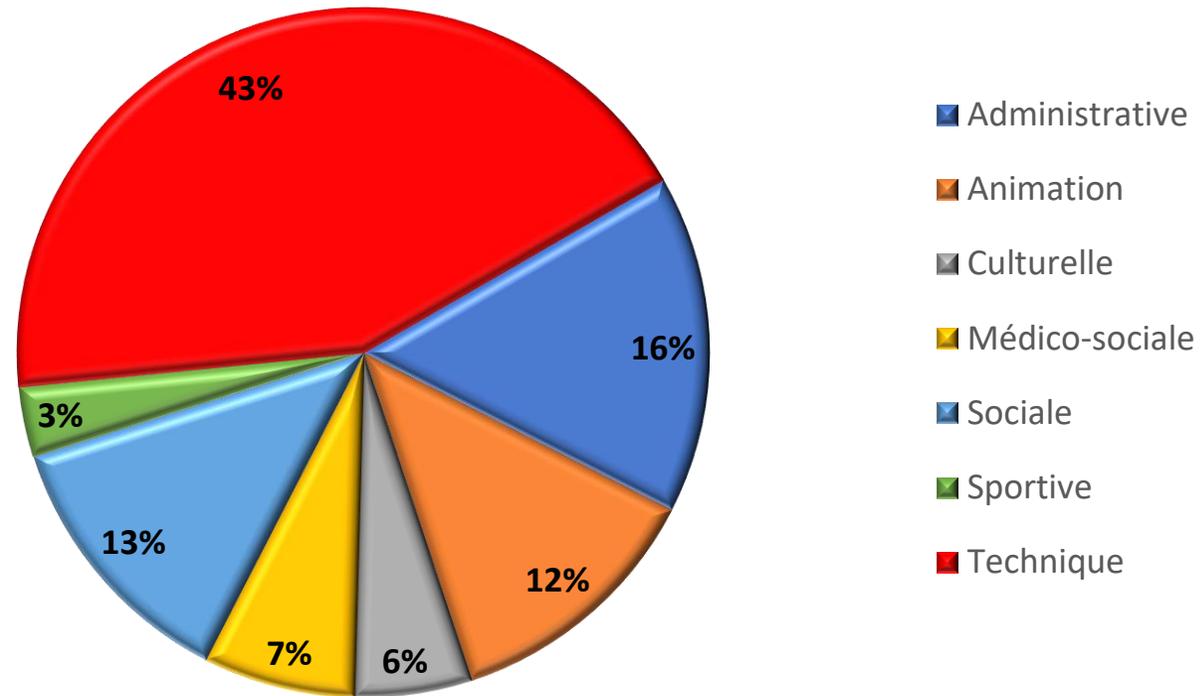
- Données exploitées sur 843 entrées de fonctionnaires sur 2022

Répartition des arrivées de fonctionnaires par motif



2.2 Analyse des entrées des contractuels sur emplois permanents

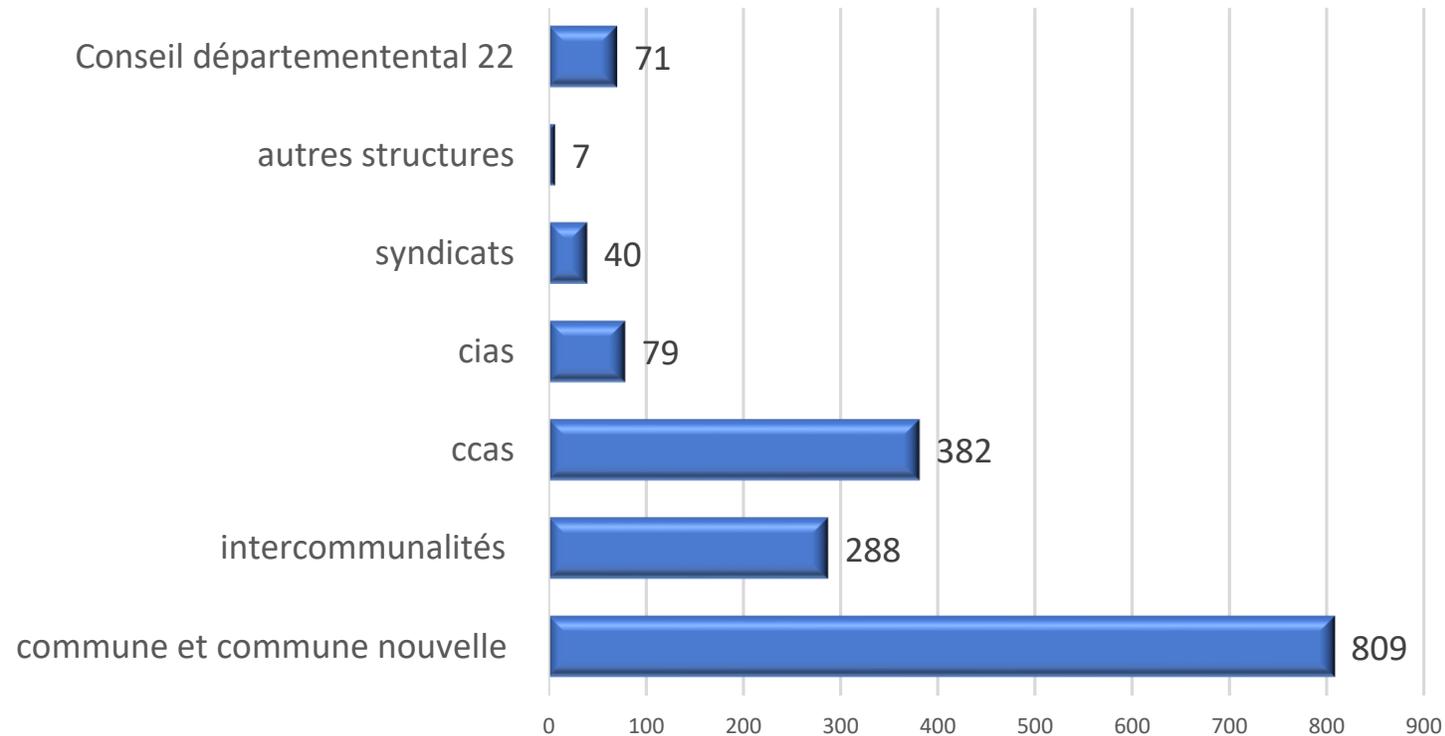
- Données exploitées sur 548 entrées de contractuels sur emplois permanents sur 2022



2.2 Analyse des entrées des contractuels sur emplois permanents

- Données exploitées sur 1676 entrées de contractuels sur emplois permanents sur 2022

Répartition des arrivées de contractuels sur emplois permanents selon le type de structure territoriale



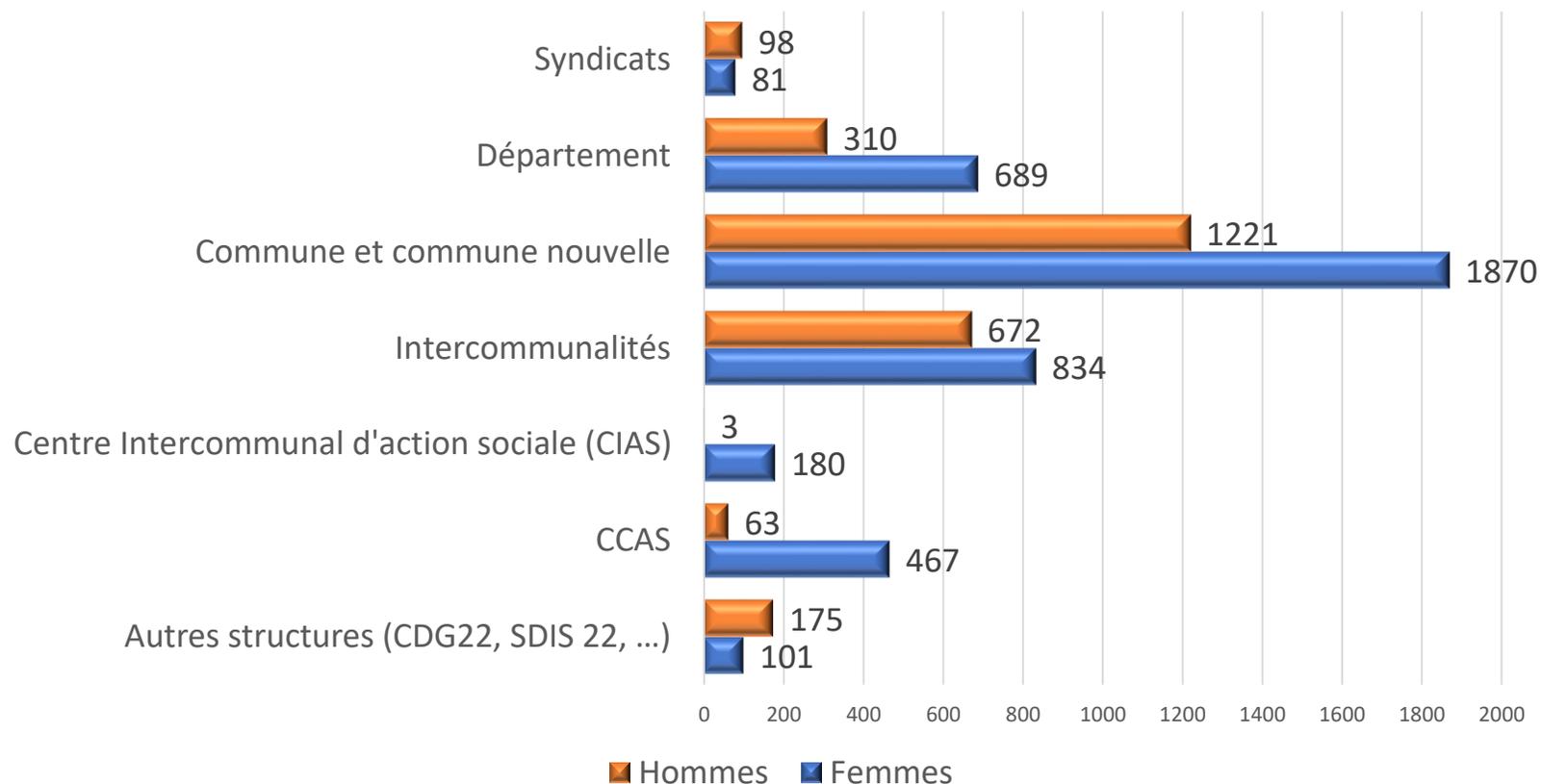
3. PARCOURS PROFESIONNEL

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

3.1 Analyse des promotions et avancements

➤ Données exploitées sur 6864 agents sur 2022

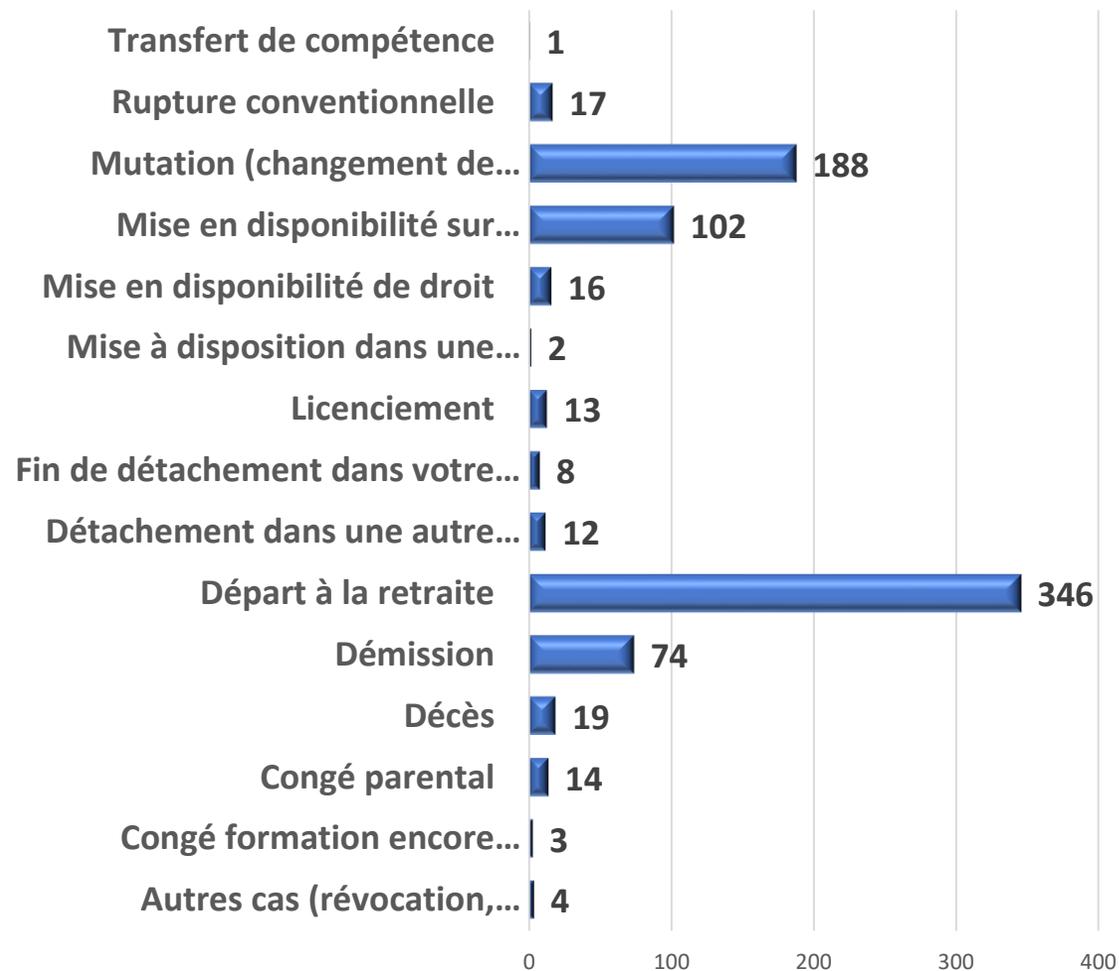
Répartition des agents ayant bénéficié d'une promotion ou d'un avancement par genre et selon le type de structure territoriale



3.2 Analyse des sorties des fonctionnaires

- Données exploitées sur 819 sorties de fonctionnaires sur 2022

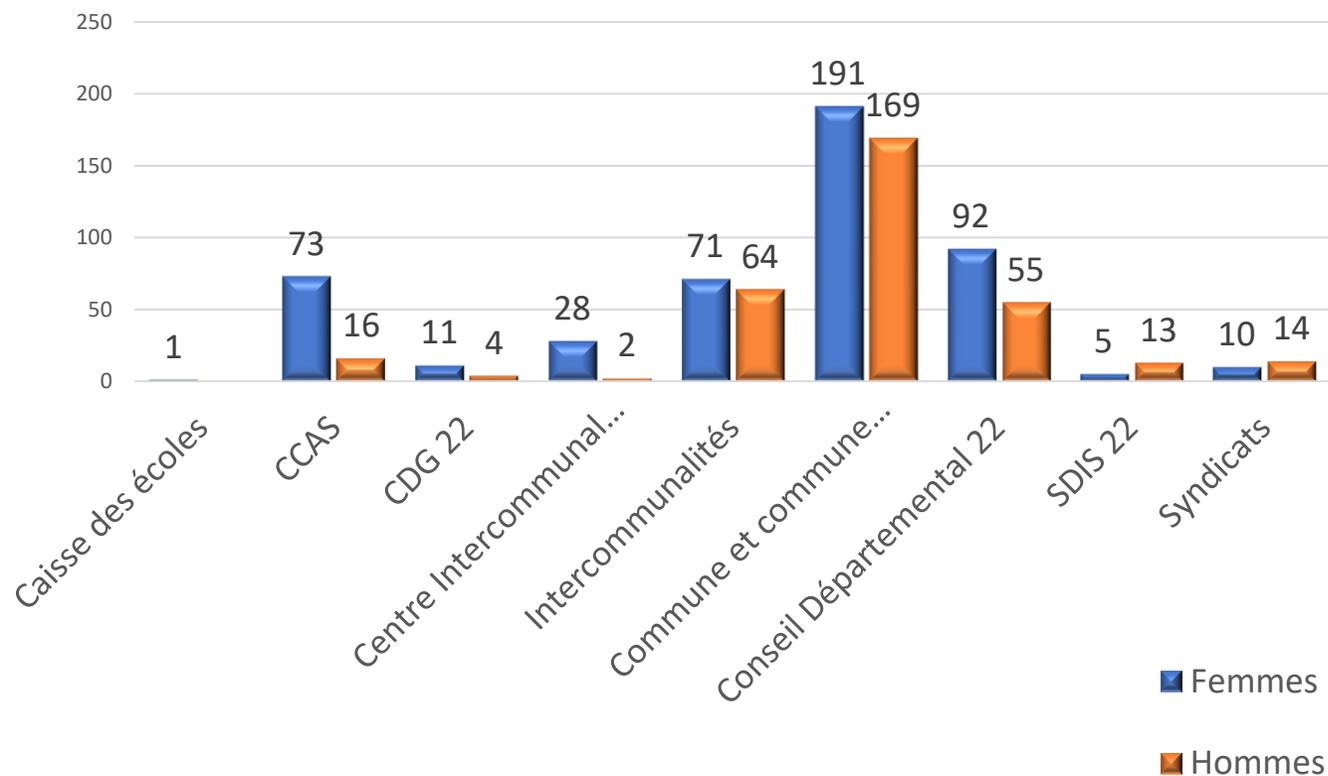
Répartition des départs de fonctionnaires



3.2 Analyse des sorties des fonctionnaires

- Données exploitées sur 819 sorties de fonctionnaires sur 2022

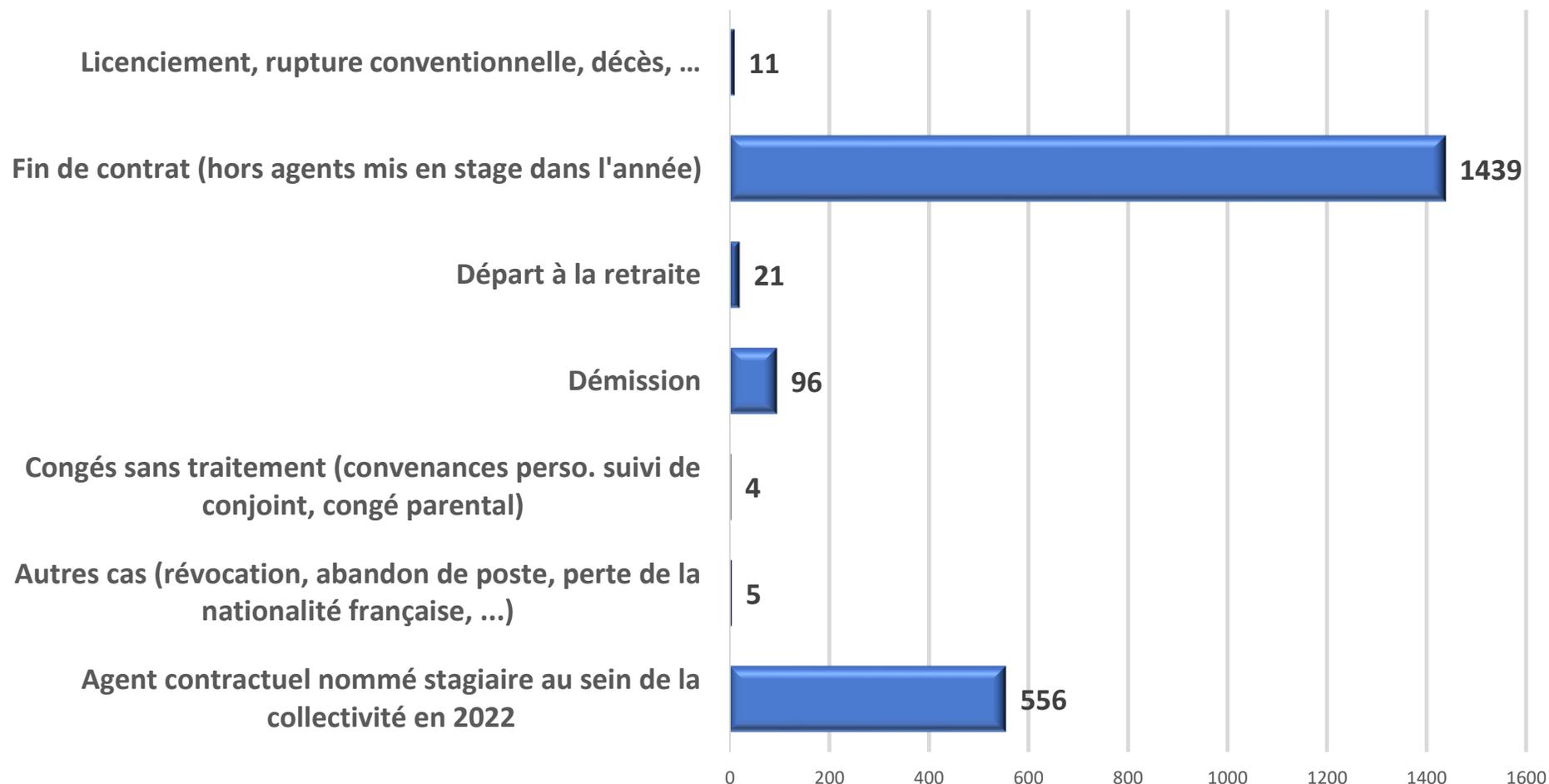
Répartition des départs des fonctionnaires par genre et type de structure territoriale



3.3 Analyse des sorties des contractuels

- Données exploitées sur 2312 sorties de contractuels sur emplois permanents sur 2022

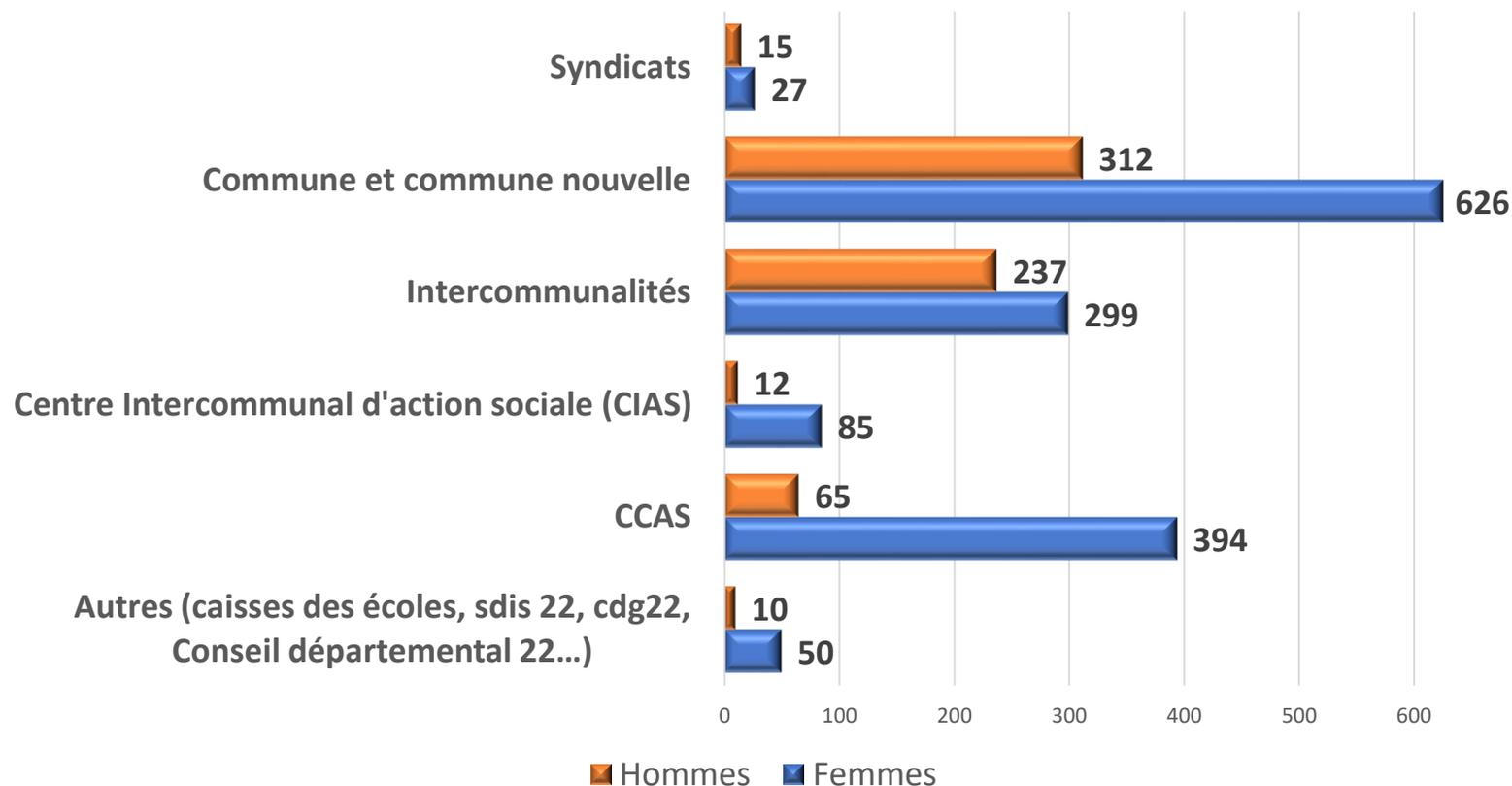
Répartition des motifs de départ des contractuels sur emplois permanents



3.3 Analyse des sorties des contractuels

- Données exploitées sur 2312 sorties de contractuels sur emplois permanents sur 2022

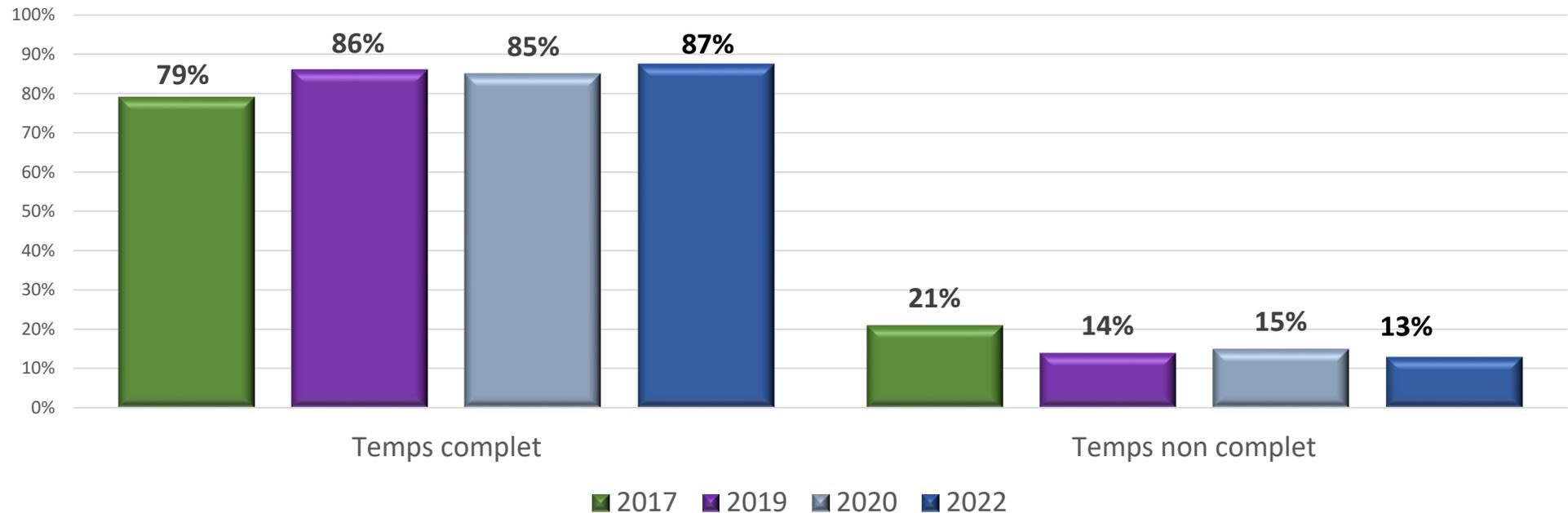
Répartition des départs de contractuels sur emplois permanents par genre et selon le type de structure territoriale



4. ORGANISATION DU TRAVAIL

4.1 Répartition des temps complets et des temps non complets

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, 2020 et 2022



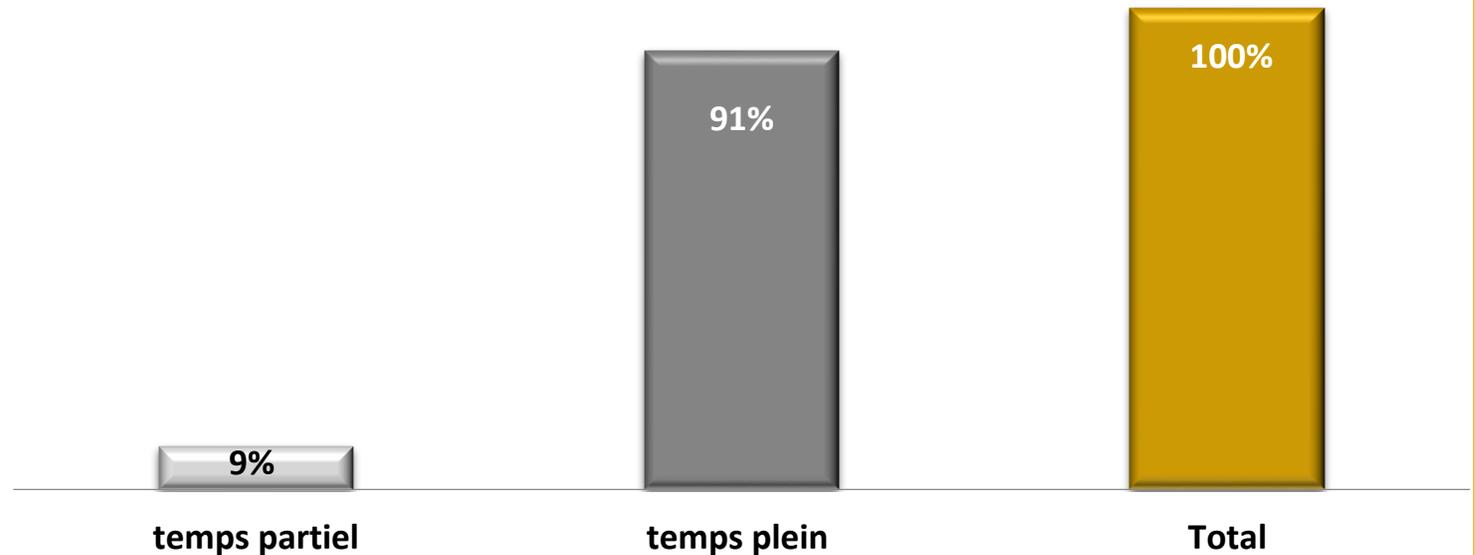
Cette évolution reflète l'évolution des déclarations de postes sur les années passées....

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

Données exploitées
sur 10851 agents
(Titulaires ou
contractuels sur
emploi permanent)

Baisse.....

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

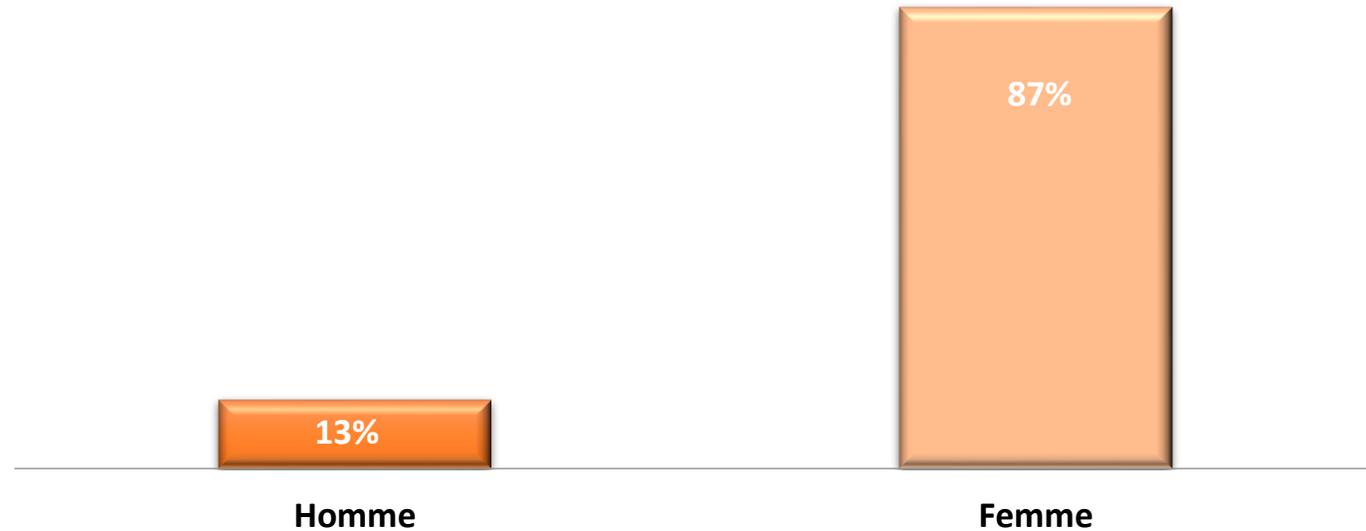


4.2.2 Proportion des hommes et des femmes sur temps partiel

Données exploitées
sur 958 agents
À temps partiel

Augmentation...

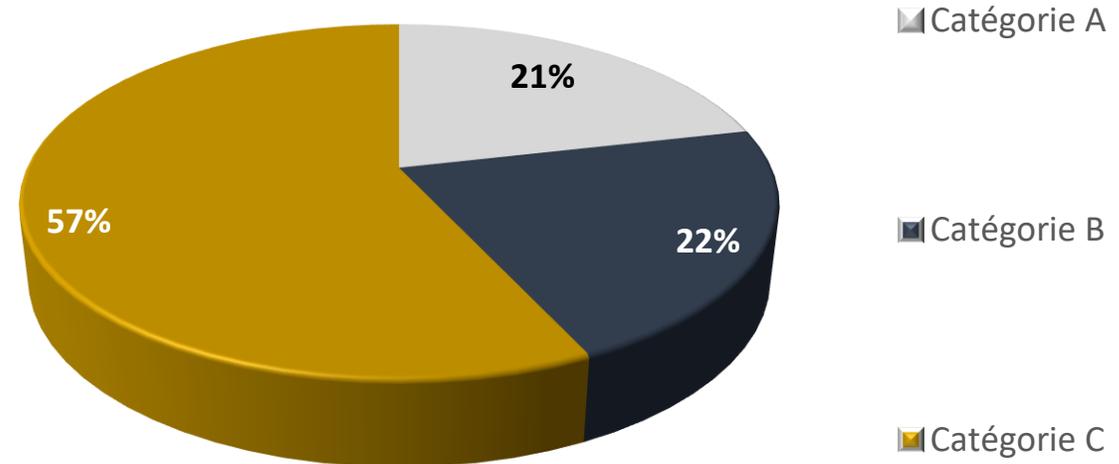
Proportion Homme/Femme sur temps partiel
le calcul porte sur un total de 958 agents



4.3.1 Répartition par catégorie des agents ayant un Compte épargne Temps (CET)

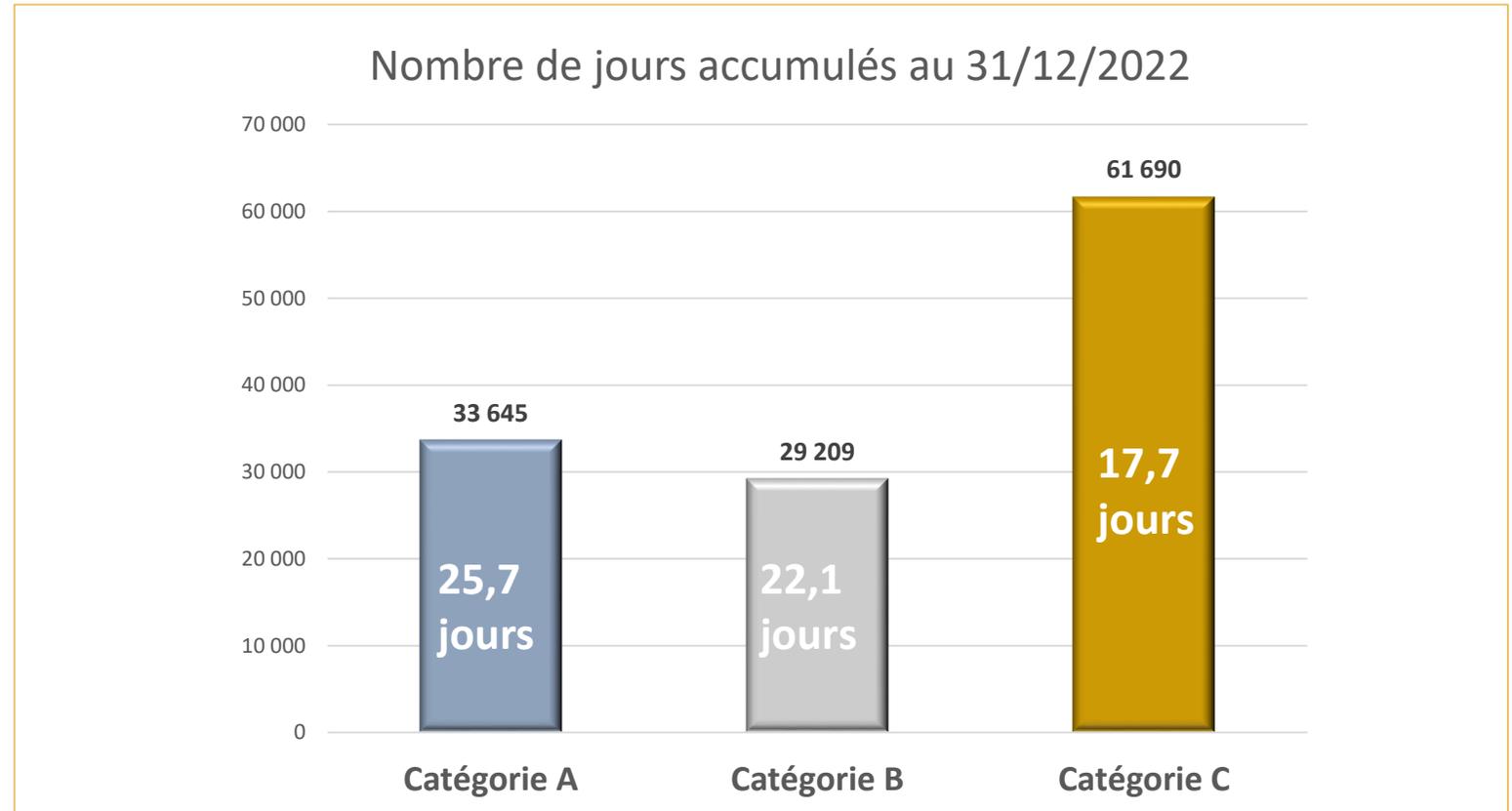
6116 agents ont un Compte Epargne Temps soit près de 59% des titulaires (les stagiaires sont non bénéficiaires du CET)

Répartition par catégorie des agents ayant un CET



4.3.2 Moyenne du nombre de jours accumulés sur les CET des fonctionnaires par catégorie

124543 jours
accumulés sur les
Compte Epargne
Temps des titulaires
(stagiaires non
bénéficiaires du
CET)



5. REMUNERATION

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

➤ Données sur **15 322** agents

Absences

Æ En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

Æ En moyenne, 9.3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

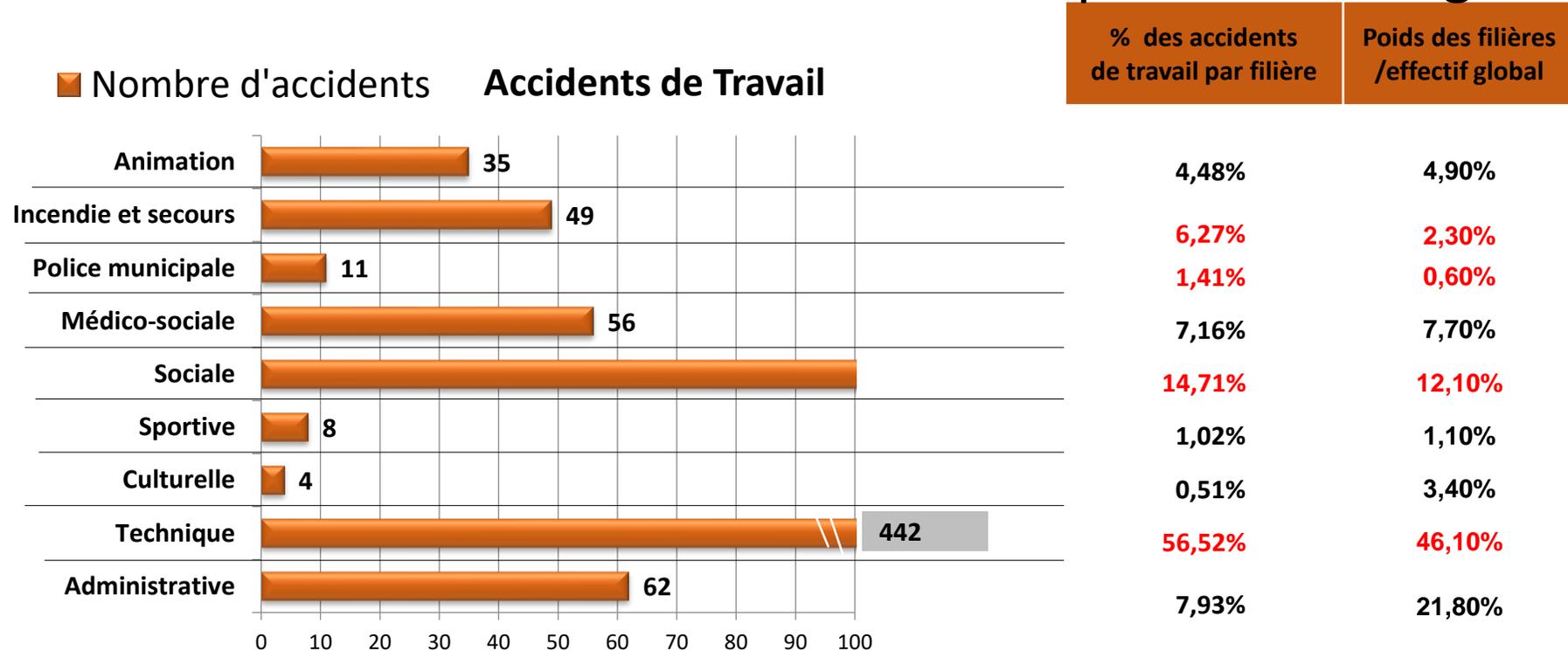
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5.20%	2.54%	4.78%	0.82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8.24%	2.96%	7.40%	0.88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8.83%	3.80%	8.03%	1.04%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Æ 34.34 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

6. REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR FILIERE

➤ Données sur **782*** accidents de travail pour **15 322** agents



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

Augmentation du nombre d'accidents...les filières sécurité, technique et sociale présentent des taux d'accident de travail élevé.

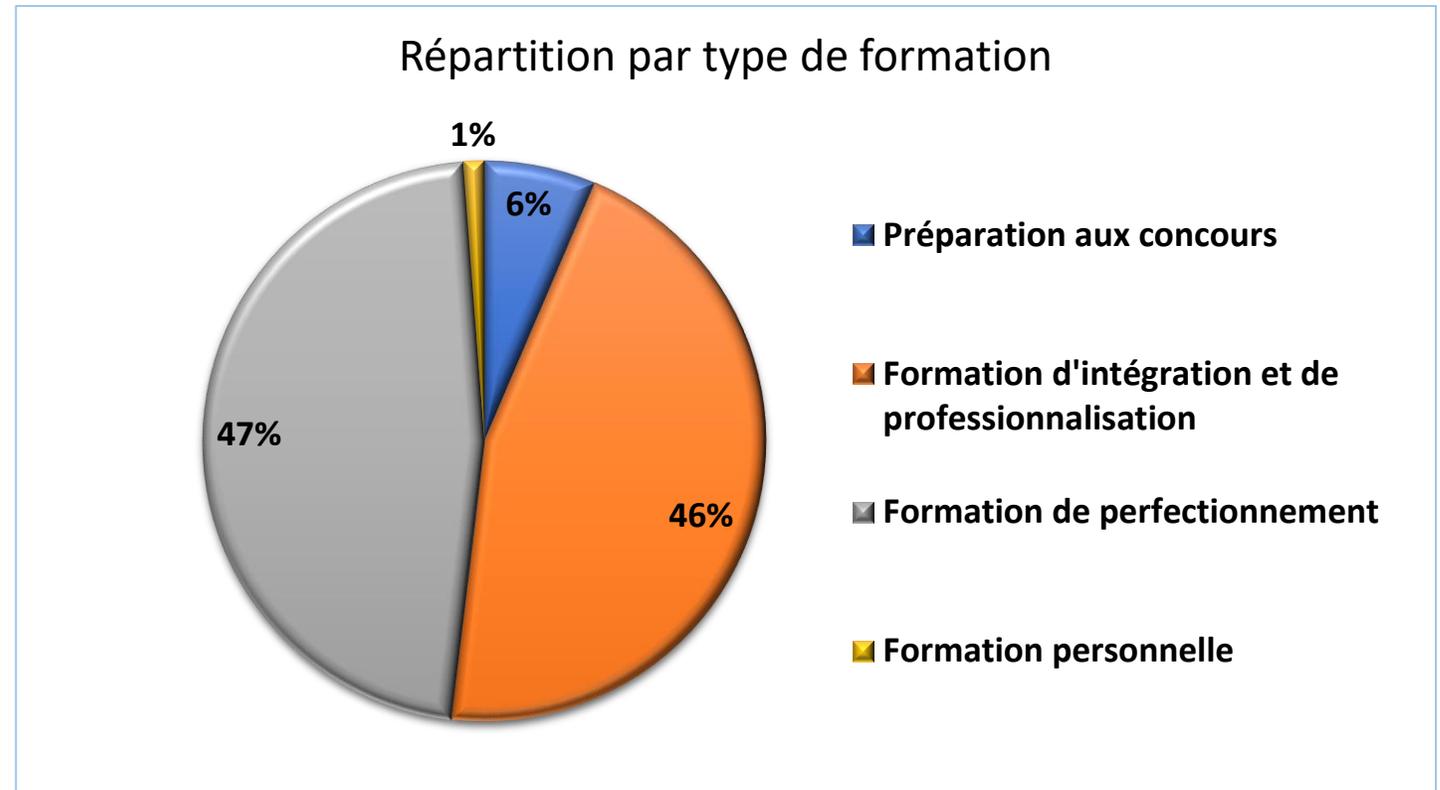
*715 accident imputables au service et 67 accidents imputables au trajet (08,57% des accidents)

7. FORMATION

7.1 REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

➤ Données exploitées sur 25339 jours de formations et 12996 agents

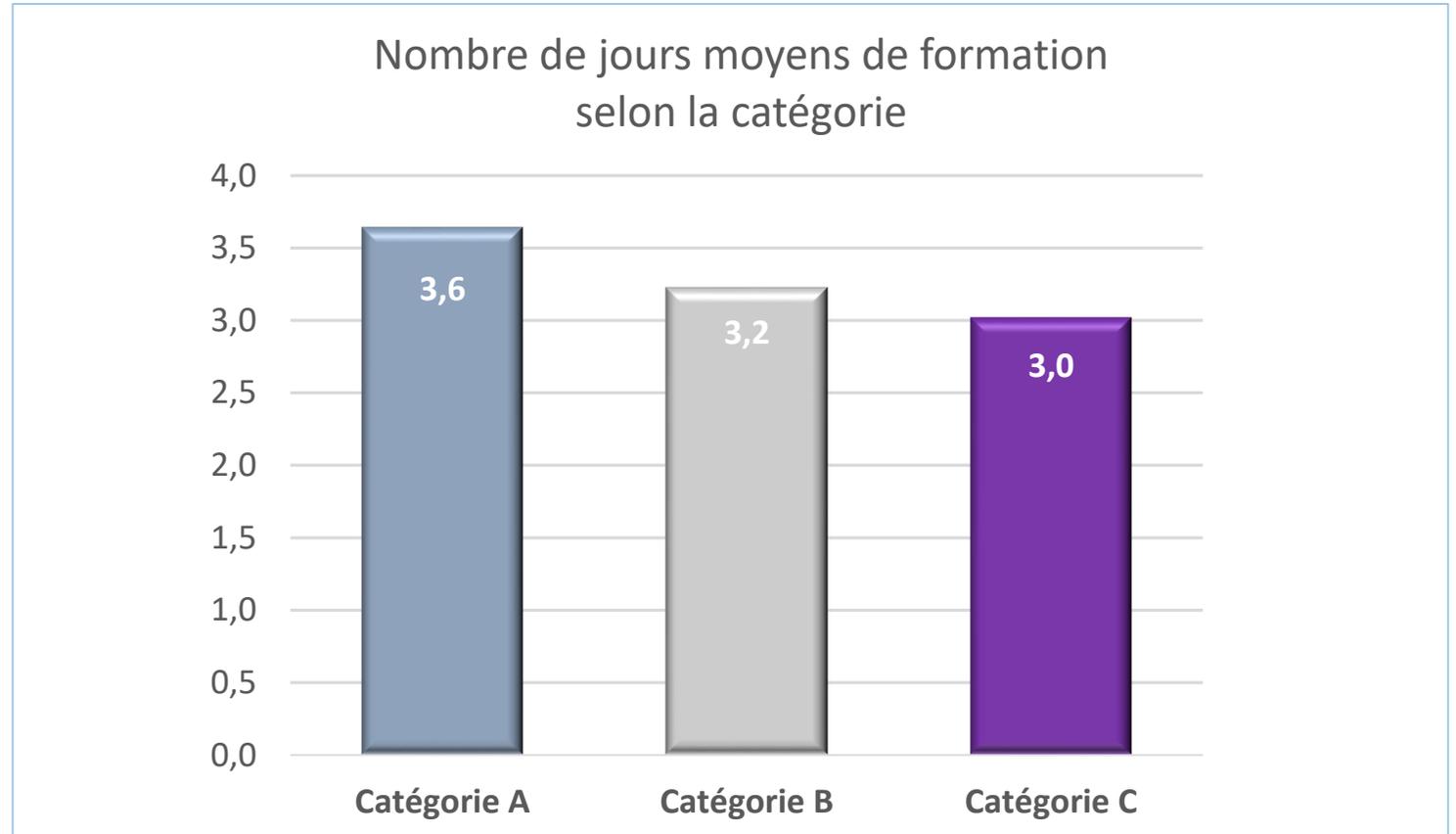
Le nombre de jours de formation est similaire aux années 2019 et 2021



7.2 REPARTITION DES JOURNEES DE FORMATION

➤ Données exploitées sur 25339 jours de formations par catégorie

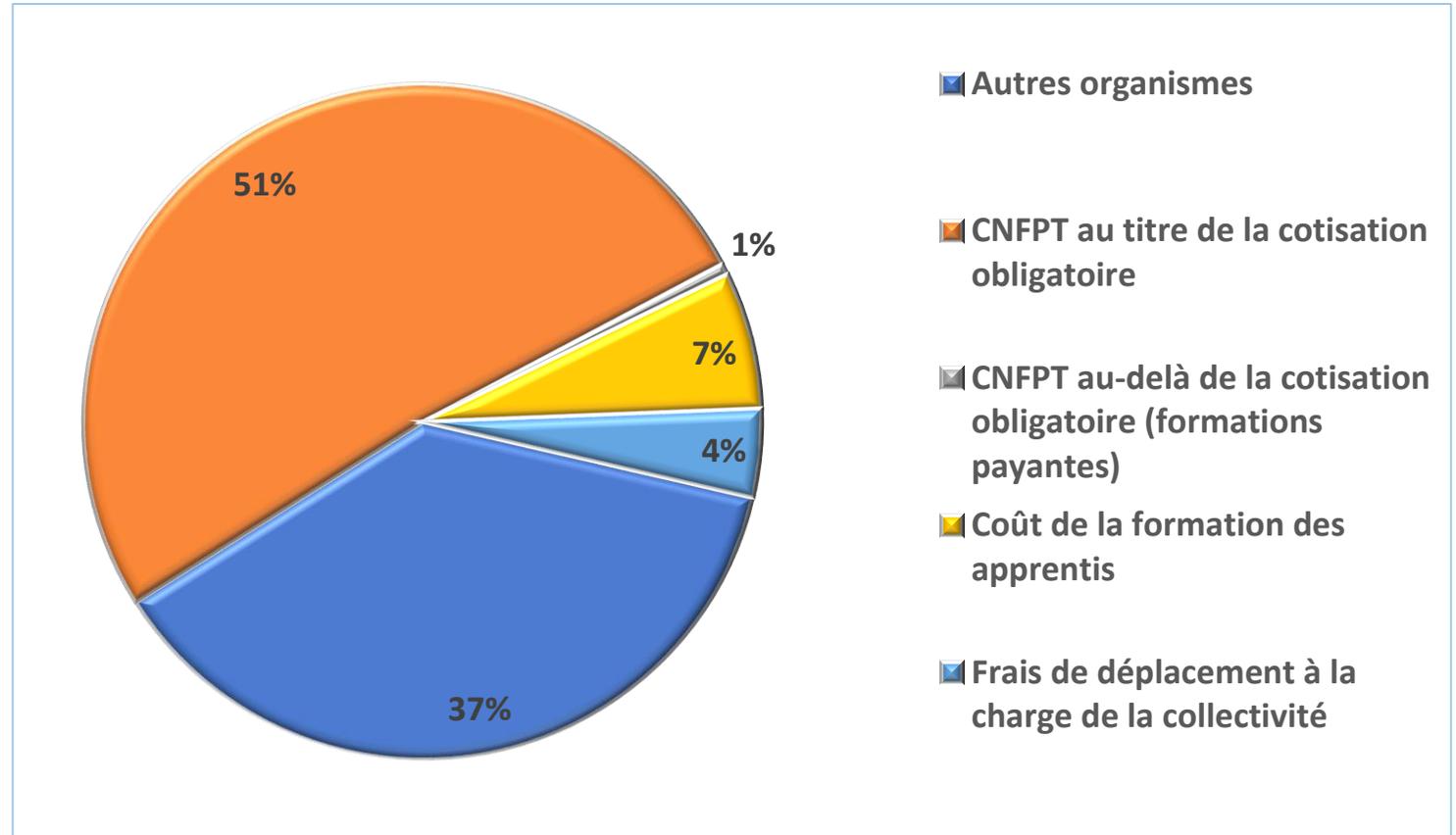
Sur 12996 agents,
6162 agents ont
participé à au moins
une action de
formation
dans l'année
soit 47,4%
des effectifs sur
emplois permanents



7.3 COUT DES ACTIONS DE FORMATION

➤ Données exploitées sur 25 339 jours de formations et 12 996 agents

7 152 273 euros ont
été consacrés
à la formation
sur 2022



8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 ACTION SOCIALE

Maintien de l'Aide sociale dans les structures du département des Côtes d'Armor

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 structure
Et/ou
- une cotisation auprès d'un comité intercollectivités (C.N.A.S, C.G.O.S,...)
Et/ou
- une prestation directement versée à leur personnel

8.2.1. Protection sociale Complémentaire au 31/12/2022

➤ Données exploitées sur les **484** collectivités et **12 996** 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 :

4008 agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **31%** des agents sur emplois permanents (**contre 29,4% en 2021, 25% en 2020, 29% en 2019 et 12% en 2017**).

Le montant total de participation employeur a été de **752 764** euros soit **188** euros par agent par an (**contre 297 € en 2021, 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 :

7683 agents ont bénéficié d'une participation employeur soit **59,2%** des agents sur emplois permanents (**contre 55,2 en 2021, 54,6% en 2020, 56% en 2019 et 35% en 2017**).

Le montant total de participation employeur de **1 552 685** euros soit **202,1** euros par agent par an (**contre 215,80 € en 2021, 185,2 € en 2020, 168,63 € en 2019 et 153 € en 2017**).

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 entre 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 entre 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

Augmentation
de 20%
des sanctions
disciplinaires
par rapport à 2021

Æ **51** | sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
u Sanctions 1er groupe	31	10
u Sanctions 2ème groupe	1	0
u Sanctions 3ème groupe	1	0
u Sanctions 4ème groupe	1	0

Æ 2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Æ 5 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Æ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	43%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Ivresse	12%

Merci d'avoir suivi
cette séance

Service Concours et Emplois

rsu@cdg22.fr

02 96 58 63 68



16 mai 2024

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

