

Rapport Social Unique 2023

Comité Social
Territorial

31 Janvier 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



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 (assistante directe de 23 agents sur 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)

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 les structures de moins de 50 agents

50,7 % des structures
se sont connectées

179 RSU exploitables

22 dossiers
inexploitables

Nombre de structures représentées

- **179 Rapports Sociaux Uniques exploitables soit 45,10%**
 - ✓ Communes : 149 soit 46,70%
 - ✓ CCAS : 11 soit 29%
 - ✓ Syndicats : 12 soit 32%
 - ✓ Autres : 7 (Caisses des écoles, CDG22, ...)

Nombre d'agents représentés

- **3256 tous statuts confondus soit 65,83 % des effectifs des structures de moins de 50 agents sur le département (4296 agents)**



LES THEMATIQUES

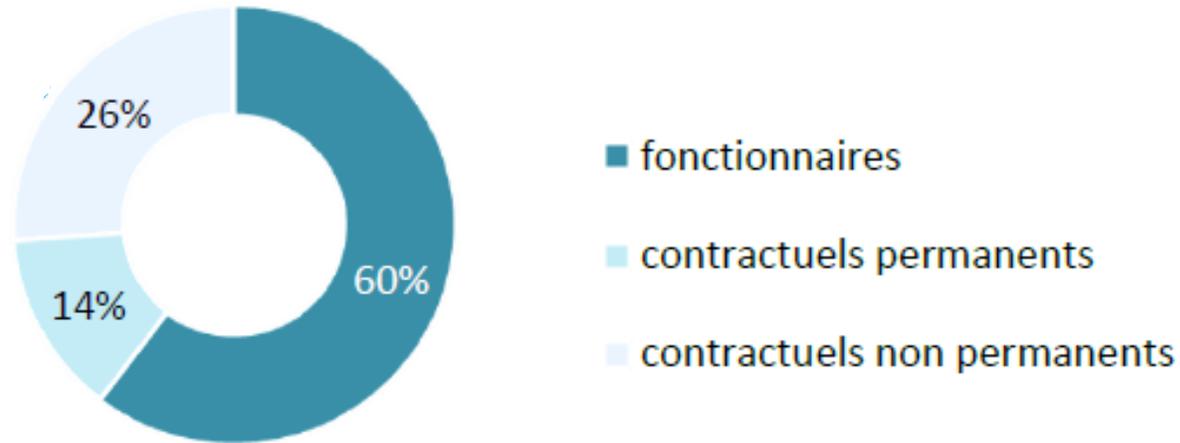
1. EMPLOI

Statut, filière, catégorie, cadre d'emploi,

1.1 Répartition par statut des structures moins 50 agents

➤ Données exploitées sur 3 256 agents

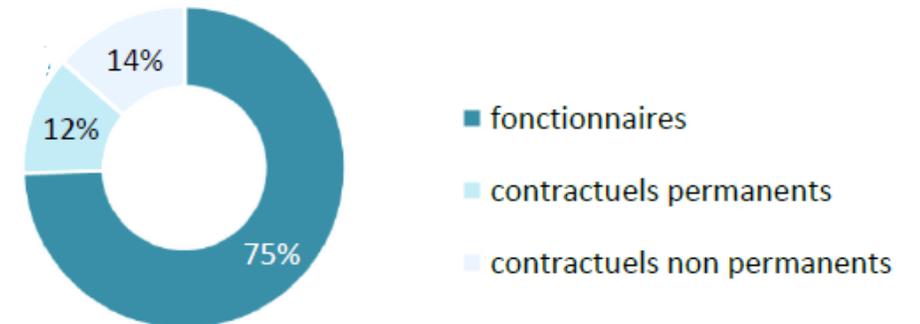
2023



Taux de féminisation (emplois permanents)



Baisse importante du nombre de fonctionnaires
Augmentation significative du nombre de contractuels sur emploi non permanent (Turn over important)



Taux de féminisation (emplois permanents)

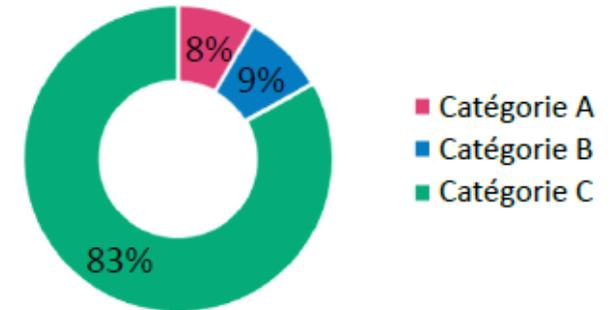
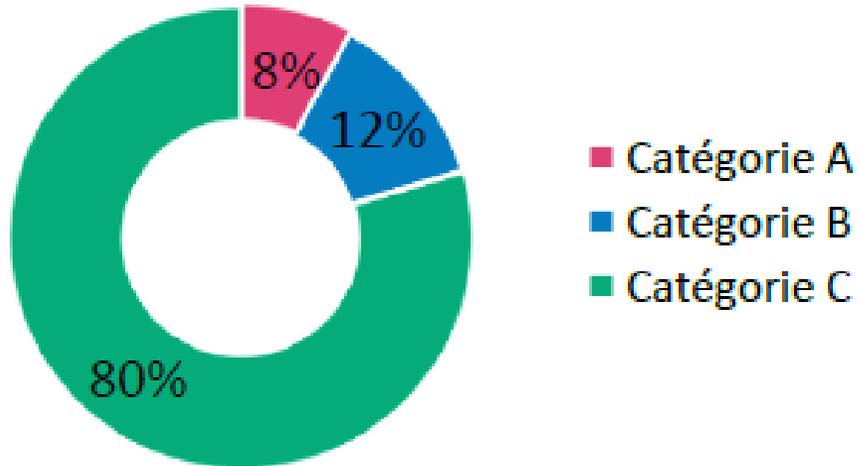


2020

1.2.1 Répartition par catégorie des emplois permanents

➤ Données exploitées sur 2 411 agents

2023



2020

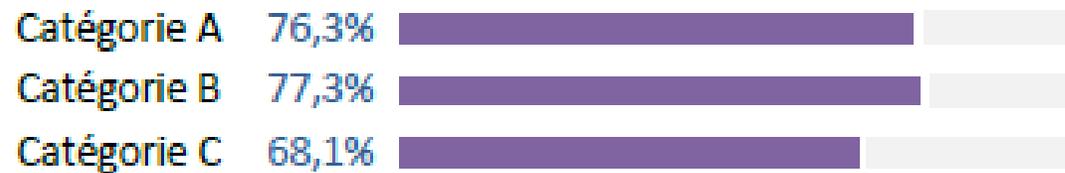
Baisse légère des effectifs de la catégorie C au profit de la catégorie B

1.2.2 Répartition du taux de féminisation par catégorie des emplois permanents

➤ Données exploitées sur 2 411 agents

2023

Taux de féminisation par catégorie



Taux de féminisation par catégorie



2020

Augmentation significative du taux de féminisation toutes catégories confondues.

1.2.3 Zoom sur les principaux cadres d'emplois

➤ Données exploitées sur 2 411 agents

2023

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%
Agents sociaux	4%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	6%
Agents sociaux	5%
Rédacteurs	5%

2020

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

1.4.1 Répartition des personnes BOETH

Données exploitées
sur 2 411 sur emplois
permanents

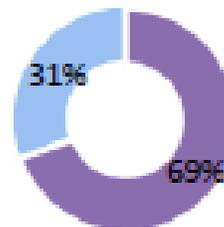
Nombre de Bénéficiaires
d'Obligation d'Emploi de
Travailleurs Handicapés
(B.O.E.T.H) : 111

Taux d'emploi de personnes
handicapées : 4,60%

(2,6% en 2017, 2,7% en 2019, 3,1%
en 2020 et 2021 et 4% en 2022)

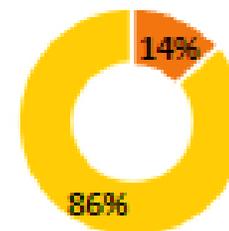
Genre

Femmes
Hommes



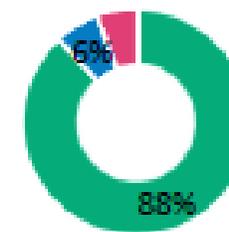
Statut

Titulaire
Contractuel
permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



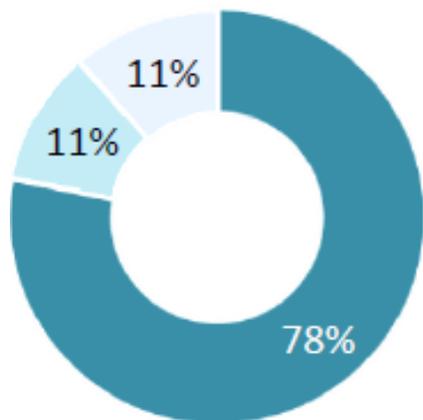
Le taux d'emploi pour les collectivités de plus de 20 agents est de 4,60% (obligation à 6%) / 6,9% à l'échelle départementale

Sur les emplois non permanents, 13 personnes dont 2 apprentis B.O.E.T.H

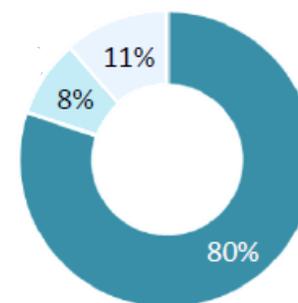
1.5.1 Les communes : Répartition des agents par statut

➤ Données exploitées sur 1 892 agents sur 149 communes

2023



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents



2020

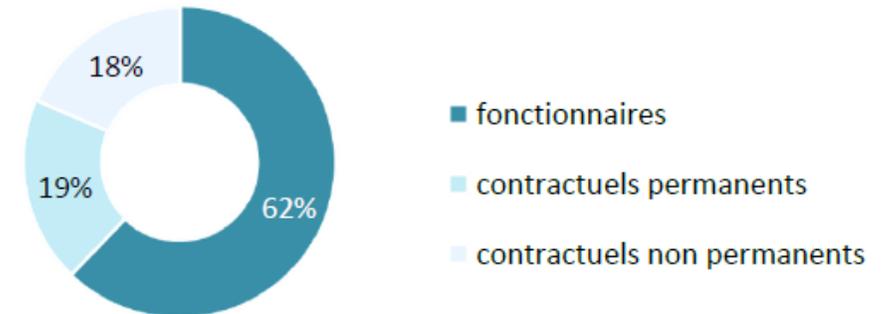
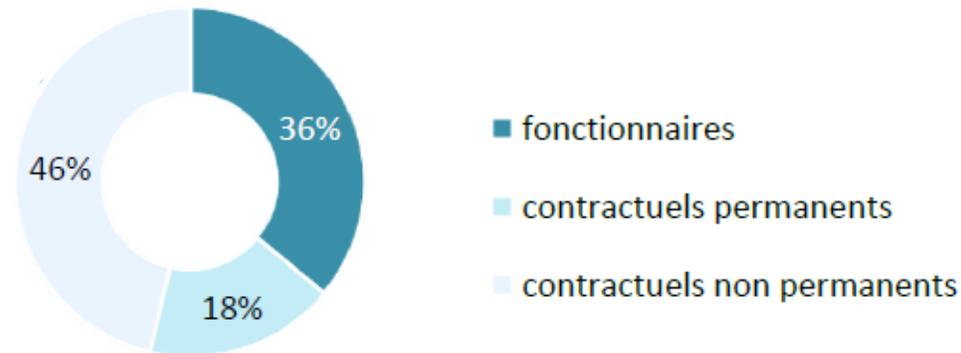
- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

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 30 structures représentant 1364 agents

2023



2020

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 2 411 agents

2023

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	17%	23%
Technique	54%	45%	53%
Culturelle	2%	2%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	8%	11%	8%
Médico-sociale	7%	18%	9%
Médico-technique		0%	0%
Police municipale	0%		0%
Animation	5%	6%	5%

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	23%	21%	22%
Technique	57%	43%	55%
Culturelle	2%	1%	1%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	9%	14%	9%
Médico-sociale	6%	16%	7%
Médico-technique	0%	1%	0%
Police municipale	0%		0%
Animation	4%	5%	4%

2020

Répartition des filières similaire à 2020

A noter : pas de recensement possible par filière pour les emplois non permanents (845 agents)



1.7.1 Moyenne d'âge des agents sur emplois permanents

➤ Données exploitées sur 2 411 agents

2023

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	41,2
Emplois permanents	46,9

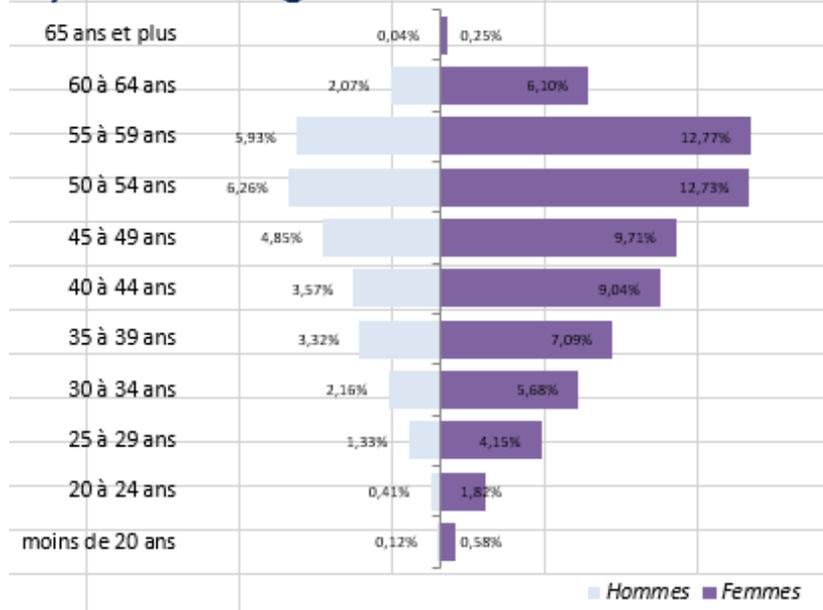
En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,2
Contractuels sur emploi permanent	41,2
Emplois permanents	47,2

2020

Pyramide des âges



Pas d'évolution notable par rapport à 2020 :
4 mois de rajeunissement des emplois permanents
Au dessus de la moyenne nationale X

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

➤ Données exploitées sur 1 892 agents

2023 En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,4
Contractuels sur emploi permanent	43,7
Emplois permanents	47,9

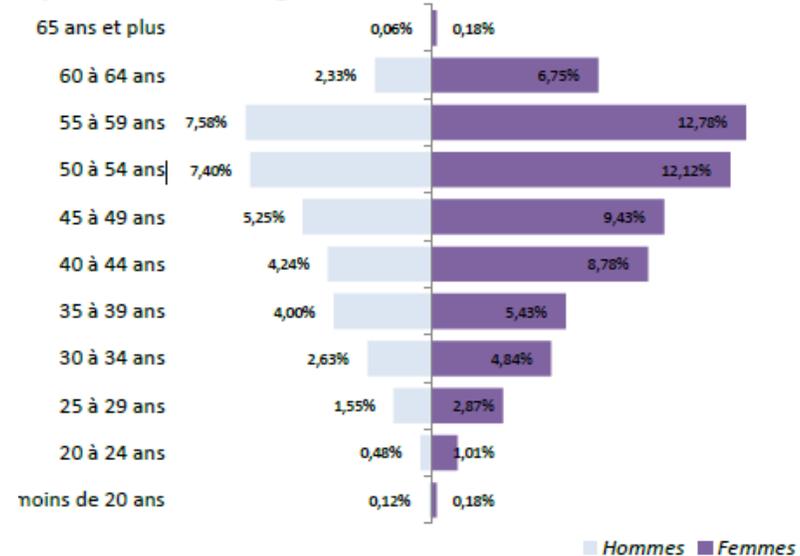
En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,4
Contractuels sur emploi permanent	42,6
Emplois permanents	47,8

2020

Pyramide des âges



En communes, la moyenne d'âge est plus élevée d'une année par rapport à l'ensemble des structures de moins de 50 agents. constat identique par rapport à 2020

Augmentation très légère de la moyenne d'âge entre 2020 et 2023 de l'ordre de 5/6 semaines

2. RECRUTEMENT

Flux d'entrée des agents, ...

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



3. PARCOURS PROFESIONNEL

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

3.1 Analyse des évolutions professionnelles

➤ Données exploitées sur 1 969 agents fonctionnaires

2023

➔	Part des agents avec avancement d'échelon
	44,8%
➔	Part des agents avec avancement de grade
	6,2%
➔	Part des agents avec promotion interne*
	2,0%
<i>*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel</i>	

➔	Part des agents avec avancement d'échelon
	36,1%
➔	Part des agents avec avancement de grade
	7,3%
➔	Part des agents avec promotion interne*
	2,5%

2020

Augmentation significative des avancements d'échelon

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

➤ Données exploitées sur 390 sorties sur 2023

2023

390 départs 

Principaux motifs (départs nets)	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	61%
Départ à la retraite	14%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité sur demande	4%

277 départs 

Principaux motifs (départs nets)	
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	52%
Départ à la retraite	25%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	5%
Mise en disponibilité sur demande	2%

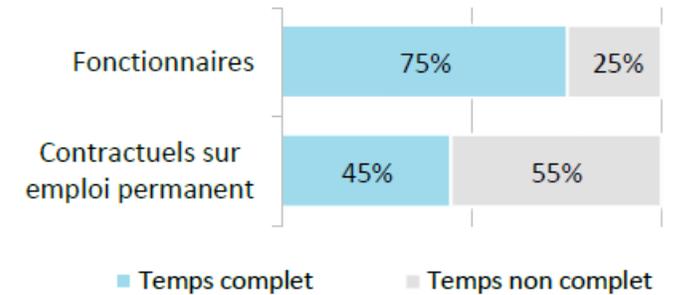
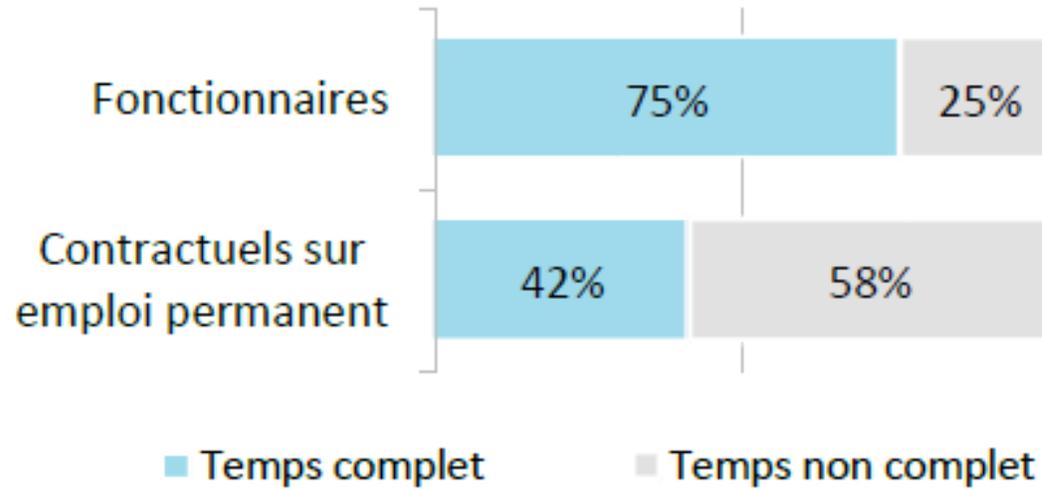
Augmentation du nombre de départs liée pour partie à la forte proportion de contractuels

2020

4. ORGANISATION DU TRAVAIL

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

2023



2020

Pas d'évolution sur la partition TC / TNC

5. REMUNERATION

5.1 Budget moyen et rémunérations moyennes

➔ Les charges de personnel représentent 50% des dépenses de fonctionnement



➤ **Données exploitées sur les 2 411 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	50 643 €	45 019 €	35 767 €	26 708 €	29 375 €	24 768 €
Animation	-	-	31 923 €	23 574 €	26 606 €	23 719 €
Culturelle	44 270 €	-	32 516 €	28 610 €	26 430 €	23 476 €
Incendie secours	-	39 671 €	-	-	-	-
Médico-sociale	43 761 €	52 246 €	33 390 €	38 124 €	31 324 €	28 976 €
Médico-technique	s	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	28 793 €	-
Sociale	36 012 €	-	-	-	28 274 €	26 791 €
Sportive	-	-	s	s	-	-
Technique	48 736 €	49 527 €	36 739 €	28 761 €	27 273 €	26 270 €
Moyenne toute filière	48 457 €	46 886 €	35 074 €	31 905 €	27 851 €	26 129 €

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 2 411 agents sur emplois permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	14,33%
Contractuels sur emploi permanent	10,85%
Emplois permanents	13,79%

➔ 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	8 195 €	646 €	7%	11 301 €	1 128 €	9%	5 832 €	480 €	8%	7 750 €	382 €	5%
Catégorie B	4 899 €	372 €	7%	6 590 €	451 €	6%	2 186 €	159 €	7%	4 972 €	322 €	6%
Catégorie C	2 694 €	228 €	8%	2 938 €	243 €	8%	1 215 €	102 €	8%	1 070 €	68 €	6%

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 **3 256** agents

➔ En moyenne, 15,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 7,1 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)	4,13%	1,95%	3,73%	0,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,87%	1,95%	5,16%	0,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,35%	2,27%	5,60%	0,45%

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

➔ **28,13 % 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 **2 974** agents en 2020

➔ En moyenne, 14,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ 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)	4,06%	2,56%	3,86%	0,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,22%	2,61%	5,72%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,71%	2,87%	6,18%	0,96%

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

➔ **30,46 %** des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

6.3 Répartition des accidents de travail

➤ Données sur **77*** accidents de travail pour **3256** agents

➔ **77 accidents du travail déclarés**

3,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

44 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

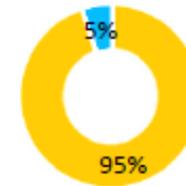
➔ **77% des accidents du travail concernent la filière Technique**

Filière



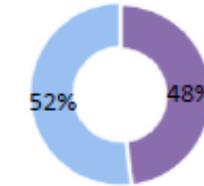
■ Technique ■ Sociale ■ Administrative ■ Médico-sociale ■ Animation ■ ■ ■

Type d'accident



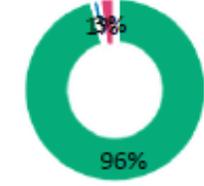
■ Trajet
■ Service

Genre



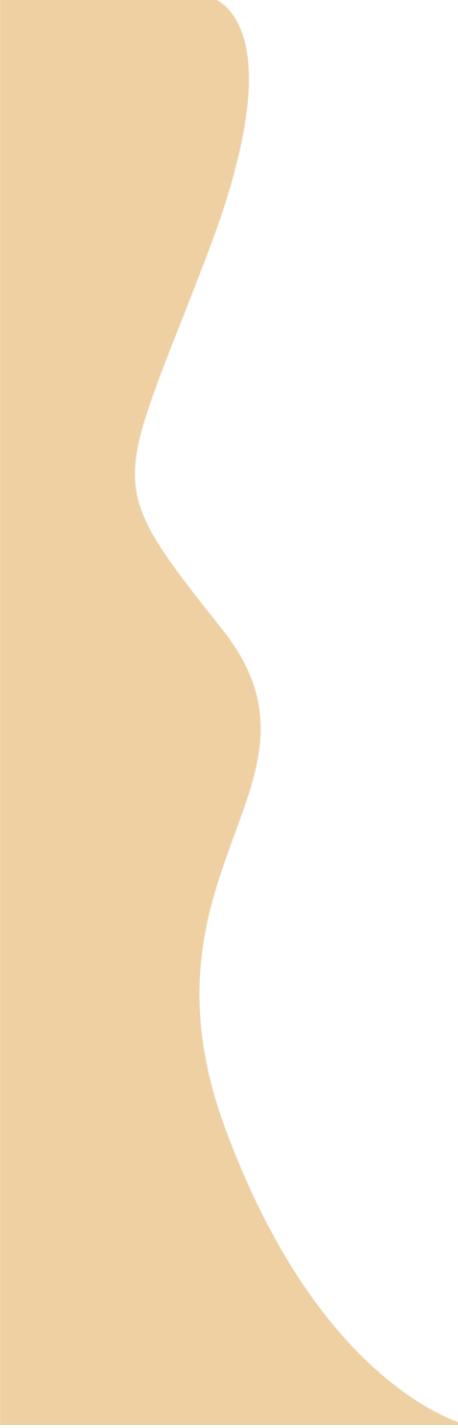
■ Femmes
■ Hommes

Catégorie



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

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



Focus sur la sinistralité des collectivités relevant du contrat groupe pour les agents CNRACL

7. FORMATION

7.1 REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

➤ Données exploitées sur 2 411 agents et 4 713 jours de formations

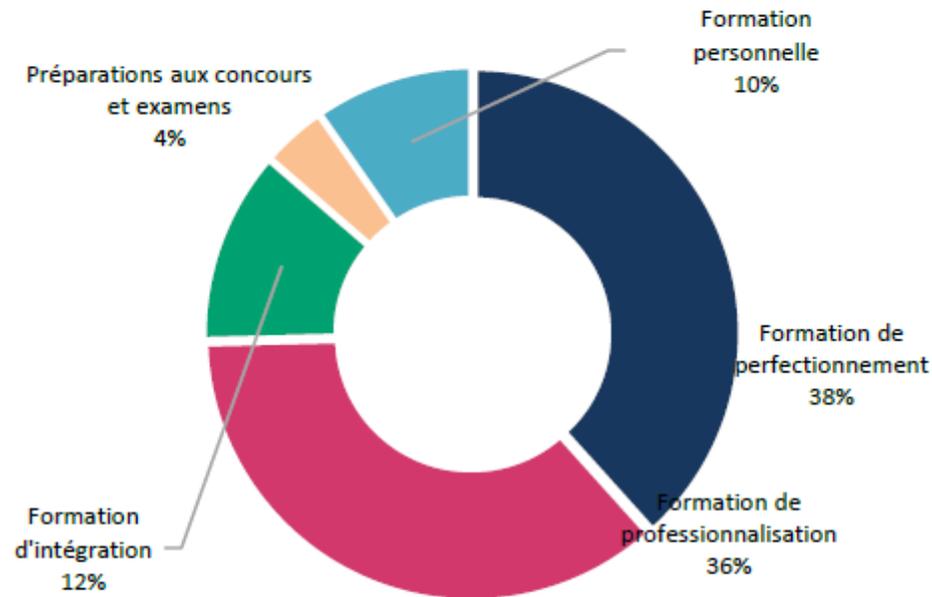
4 713

jours de formation
pour 2 411 agents

Soit en moyenne
2 jours / agent

A l'échelle
départementale :
2,7 jours / agent

➔ Répartition selon le type de formation



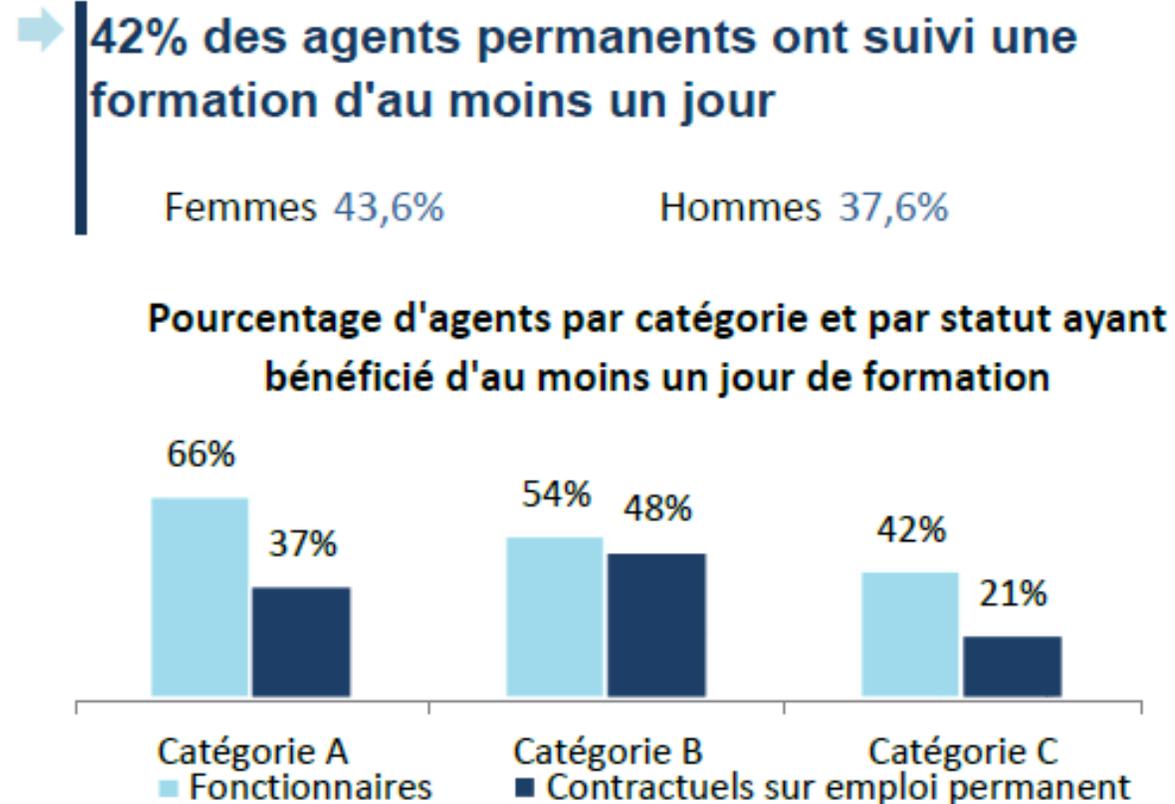
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent
> 2 jour par agent

7.2 REPARTITION DES JOURNEES DE FORMATION

➤ Données exploitées sur 4 713 jours de formations par catégorie

Sur 2 411 agents,
1013 agents pour 4713 jours
de formation
dans l'année 2023
soit 42% des effectifs
sur emplois permanents

60% à l'échelle
départementale
Répartition par catégorie
similaire



Pas de comparaison année 2020 vu le contexte sanitaire

7.3 COUT MOYEN DES ACTIONS DE FORMATION

- Données exploitées sur 4 713 jours de formations et 2 411 agents

996 984 € consacrés
à la formation sur 2023

Budget moyen consacré :
3 189 €

Le budget consacré à la formation est de

3 189 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	58,1%
Autres organismes	29,8%
Formation des apprentis	6,3%
Frais de déplacement	5,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,1%

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 ACTION SOCIALE

80% des collectivités 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

Part des agents bénéficiant d'une participation employeur :

- Données exploitées sur les **179** collectivités et **2 411** agents

PSC Santé

306 agents sur emplois permanents bénéficiaires = **12,7 %**
(9,3 % en 2020)

222 € / agent / an
(180 € en 2020).

La mise en place de l'aide
à la **mutuelle santé**
a sensiblement fait diminuer
la part dédiée à la **prévoyance**

PSC Prévoyance

1711 agents sur emplois permanents bénéficiaires = **70 %**
(56 % en 2020)

188€ / agent / an
(265 € en 2020).

8. Discipline

12 conseils de discipline en 2023

*(2 révocations
10 exclusions temporaires)*

+

16 sanctions du 1^{er} groupe

6 conseils de discipline en 2020

*(2 révocations
4 exclusions temporaires)*

+

11 sanctions du 1^{er} groupe

65 sanctions au niveau départemental
En 2023

Merci d'avoir suivi
cette séance

Service Concours et Emplois

rsu@cdg22.fr

02 96 58 63 68



31 Janvier 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



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale