

**Présentation du rapport social unique
des collectivités et établissements de
moins de 50 agents**

**Comité social Territorial
départemental**

Données 2024

5 mars 2026

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



Qu'est-ce que le **rapport social unique (RSU)**?

- Le RSU est un rapport qui **compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour de différentes thématiques**
- Il doit être réalisé **tous les ans**
- Il permet d'avoir une vue d'ensemble sur **l'état des ressources humaines**
- C'est un **outil** de référence pour considérer et suivre la situation de l'emploi d'une collectivité ou établissement





Les obligations autour du RSU

- 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**
- Cette obligation s'impose à toutes les collectivités et établissements dont le **SIRET était actif au 31/12/2024** même celles qui n'ont pas d'agent rémunéré → on parle alors de **RSU vide**
- Le RSU doit être rendu **public** par la collectivité sur son site internet ou par tout autre moyen dans un délai de **60 jours** suivant la **présentation du RSU en CST**

→ **Aujourd'hui nous présentons les données des collectivités et établissements qui relèvent du CST départemental et nous nous chargerons d'en assurer la publicité sur notre site internet**



Au-delà d'une obligation légale, le RSU est un véritable **outil** à destination des collectivités

- Une **synthèse individuelle + des focus thématiques** (absentéisme, RSC, RPS...)
- Une **synthèse d'évolution annuelle** qui permet de suivre l'évolution de ses données sociales sur **plusieurs années**
- Une **synthèse comparative** qui permet à **une collectivité ou un établissement** de se **comparer** avec un échantillon d'autres collectivités / établissements

Et bien d'autres outils : Un **baromètre égalité professionnelle**, un outil pour les **lignes directrices de gestion (LDG)**, l'**index égalité professionnelle**...





Au-delà d'une obligation légale, le RSU est un véritable **outil** à destination des collectivités

Ces outils permettent à la collectivité de :

- Réaliser un **état des lieux des données RH** pour mieux se connaître
- Disposer de **données** pour alimenter sa **stratégie RH** et **favoriser le dialogue social**
- Se **comparer** avec **d'autres collectivités** de même strate en bénéficiant des **fiches repères**

A l'échelle régionale

↓
Produites chaque année par
l'Observatoire régional de l'Emploi
et des Ressources Humaines des
CDG bretons



A l'échelle départementale

↓
Produites chaque année par le
réfèrent RSU du CDG 22





Les thématiques et indicateurs du RSU

Emploi

Recrutement

Parcours professionnel

Organisation du travail

Rémunération

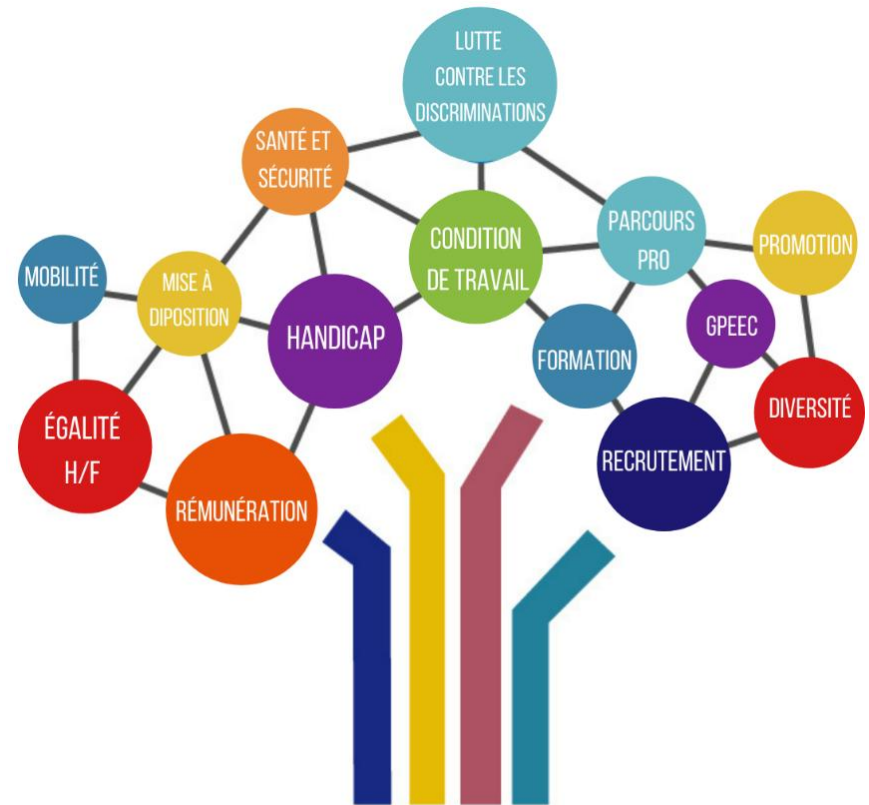
Santé et sécurité au travail

Formation

Droits sociaux

Environnement

GPEEC



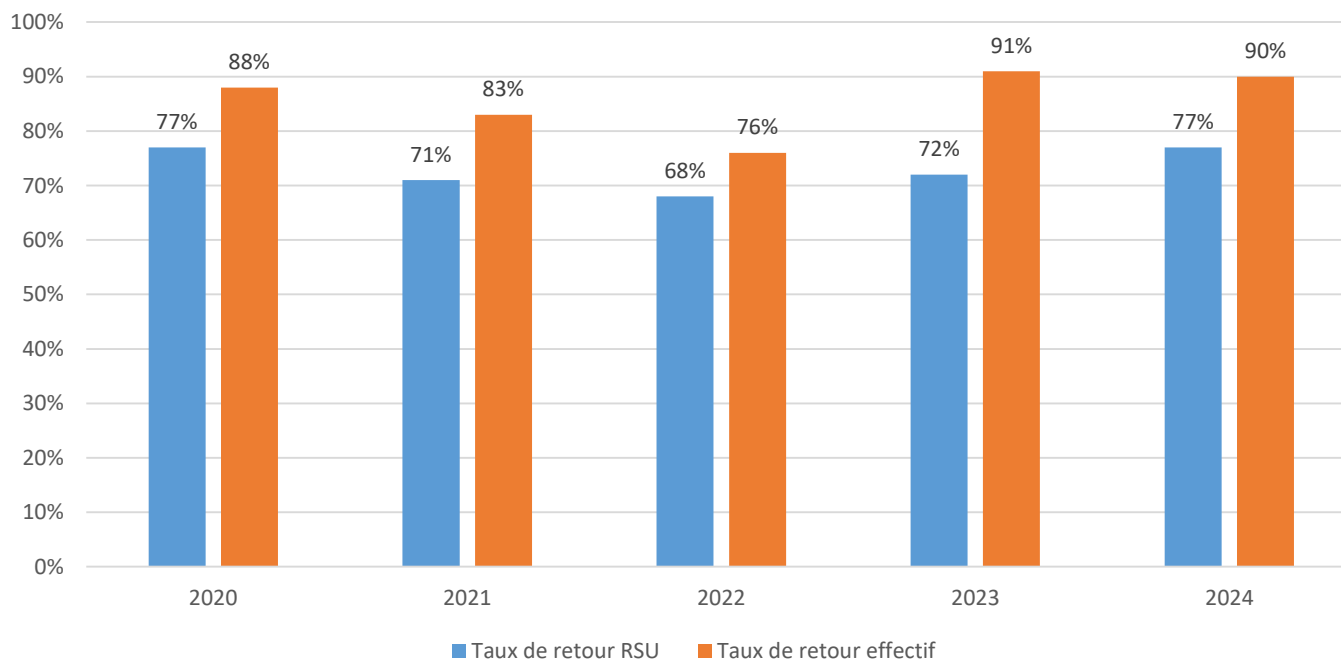


Le taux de retour (toutes collectivités confondues)

	Taux de retour RSU	Taux de retour effectif
National	76%	99%
Bretagne	73%	89%
Côtes d'armor	77%	90%

Evolution des taux de retour – département des Côtes d'armor

Evolution des taux de retour entre 2020 et 2024





Les données sociales des collectivités de moins de 50 agents

Année 2024

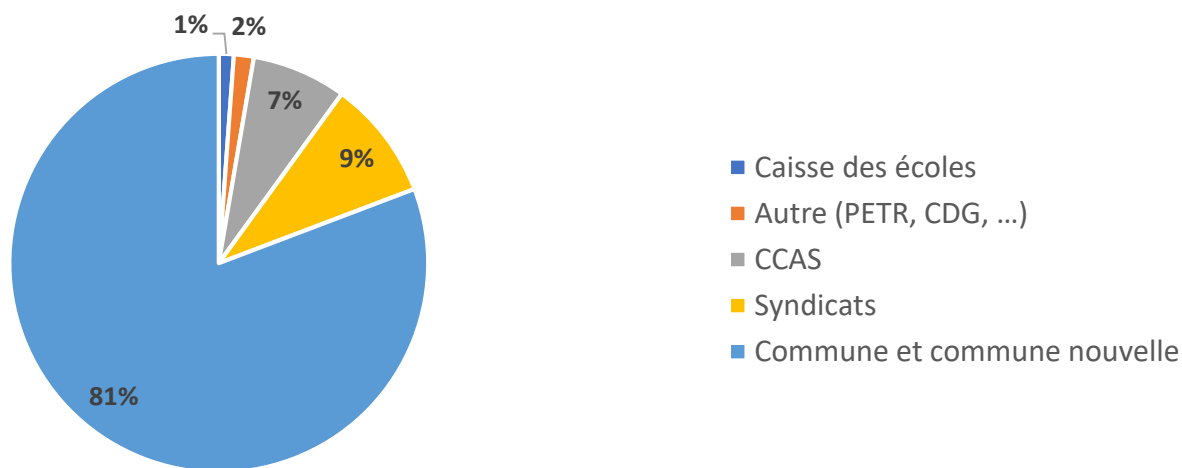
Quelques chiffres clés de la campagne RSU 2024


→ Taux de retour RSU : **77%**

→ Composition de l'échantillon :

- **256 RSU** (au total 426 RSU validés de collectivités ayant moins de 50 agents dont 170 vides → exploitation de 256 RSU)
- **3 887 agents** recensés

Répartition des RSU validés par type de collectivités



Les slides avec ce signe  indiquent que les données présentées concernent tous les agents (tous statuts confondus) - Lorsque ce signe n'apparaît pas c'est que cela concerne uniquement les agents sur emploi permanent

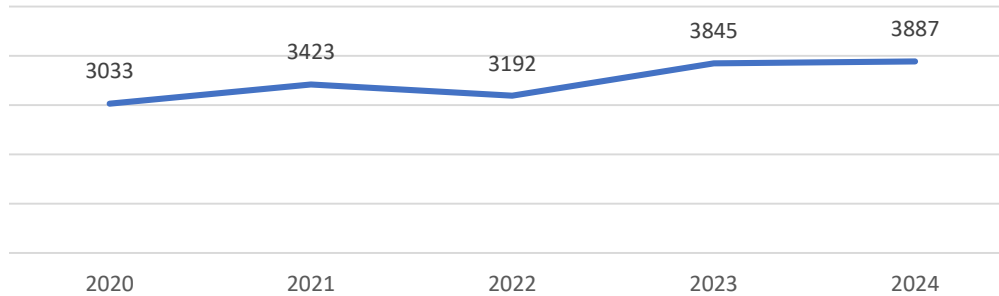


L'EMPLOI



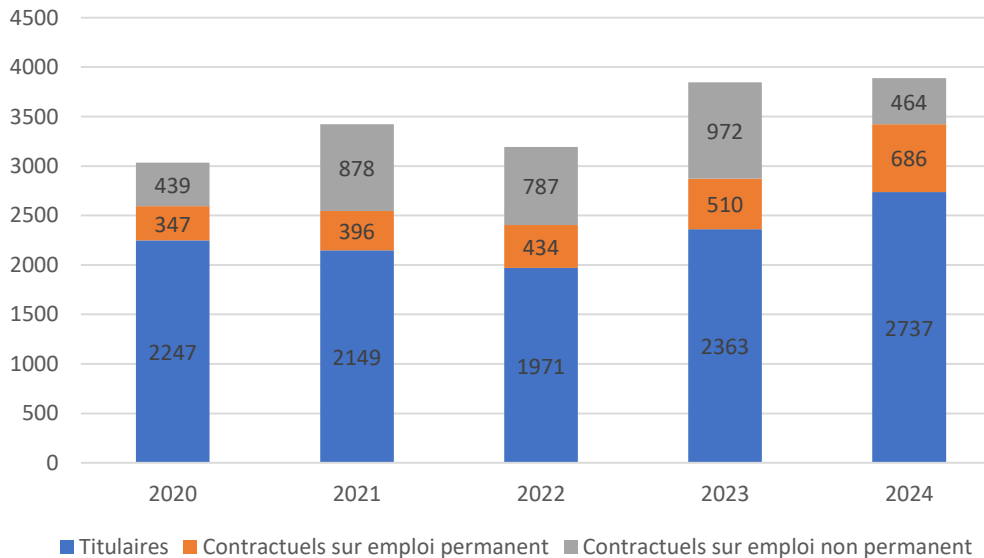
Evolution des effectifs recensés depuis 2020

Evolution des effectifs recensés dans les campagnes RSU depuis 2020



Evolution 2020 – 2024
+28% d'agents recensés

Evolution des effectifs par statut depuis 2020



Evolution 2020 – 2024
+22% titulaires
+ 98 % contractuels permanents
+6% contractuels non permanents





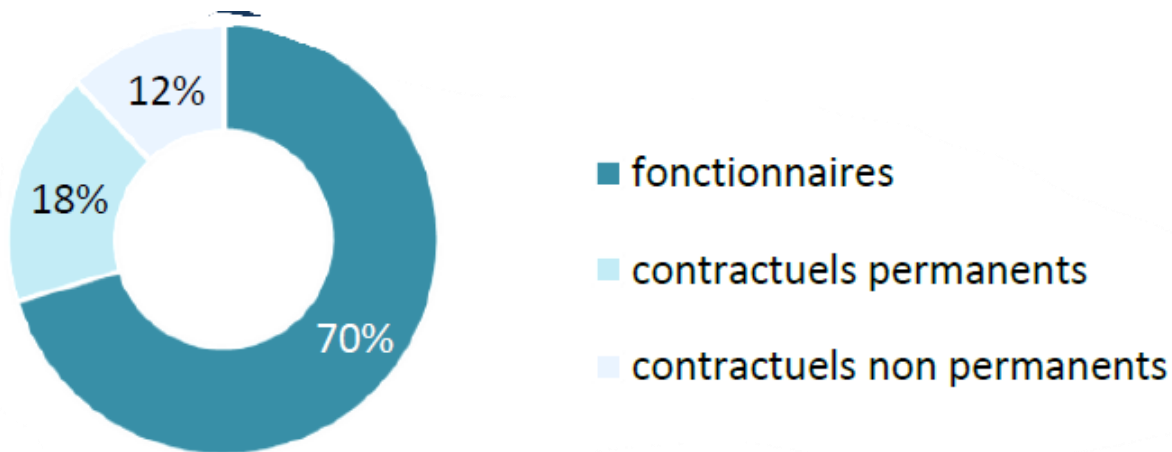
Répartition des effectifs par statut

3 887 agents recensés

>2 737 titulaires

>686 contractuels sur emploi permanent

>464 contractuels sur emploi non permanent





Focus sur les contractuels permanent et non permanent

Nombre de CDI

69 | 10%
Part des CDI (tous contrats)



Par rapport à 2023 (+ 22)

Nombre d'emplois aidés

20 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)



Par rapport à 2023 (-3)

Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

375 | 10%
Part des saisonniers (tous emplois)



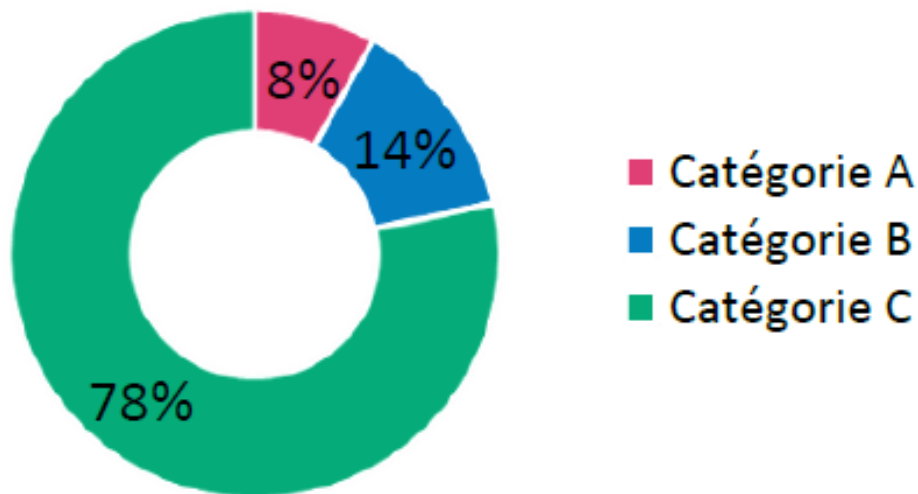
Par rapport à 2023 (+35)





Répartition des effectifs par catégorie

→ Répartition des agents par catégorie



Pour rappel, en **2020** il y avait la répartition suivante :

- **Catégorie A** : 8% (stable)
- **Catégorie B** : 9% (augmentation)
- **Catégorie C** : 83% (diminution)



La répartition des agents par filière et les principaux cadres d'emploi

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	16%	22%
Technique	54%	46%	52%
Culturelle	2%	1%	1%
Sportive	0%	0%	0%
Sociale	9%	12%	9%
Médico-sociale	7%	20%	10%
Médico-technique		0%	0%
Police municipale	0%		0%
Animation	4%	5%	5%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	13%
Agents sociaux	6%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%



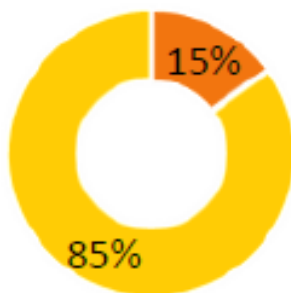
Zoom sur les travailleurs en situation de handicap

Nombre de BOETH sur emploi permanent

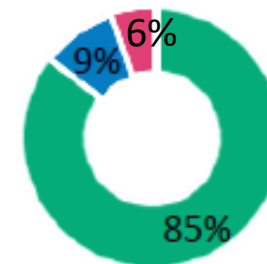
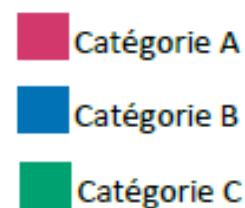
158 | 4,6%
Part des BOETH sur emploi permanent

→ Augmentation progressive du taux d'emploi de personnes en situation de handicap (taux de 3,1 % en 2020) alors même que 82% des collectivités de l'échantillon ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap

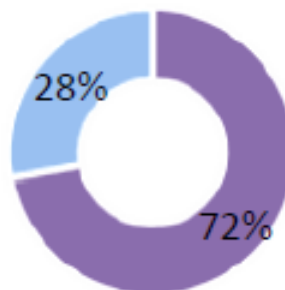
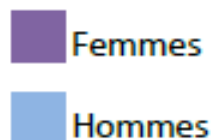
Statut



Catégorie



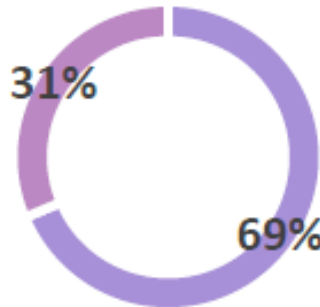
Genre





Focus sur l'égalité professionnelle

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



- Femmes
- Hommes



Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	51%	49%
Culturelle	80%	20%
Sportive	17%	83%
Sociale	96%	4%
Police municipale	9%	91%
Médico-sociale	92%	8%
Médico-technique	100%	
Animation	78%	22%

Taux de féminisation	Catégorie A	74%
par catégorie	Catégorie B	76%
hiérarchique :	Catégorie C	67%

Les filières **les + masculinisées** sont les filières **police municipale** et **sportive**

Les filières **les + féminisées** sont les filières **sociale** et **médico sociale**

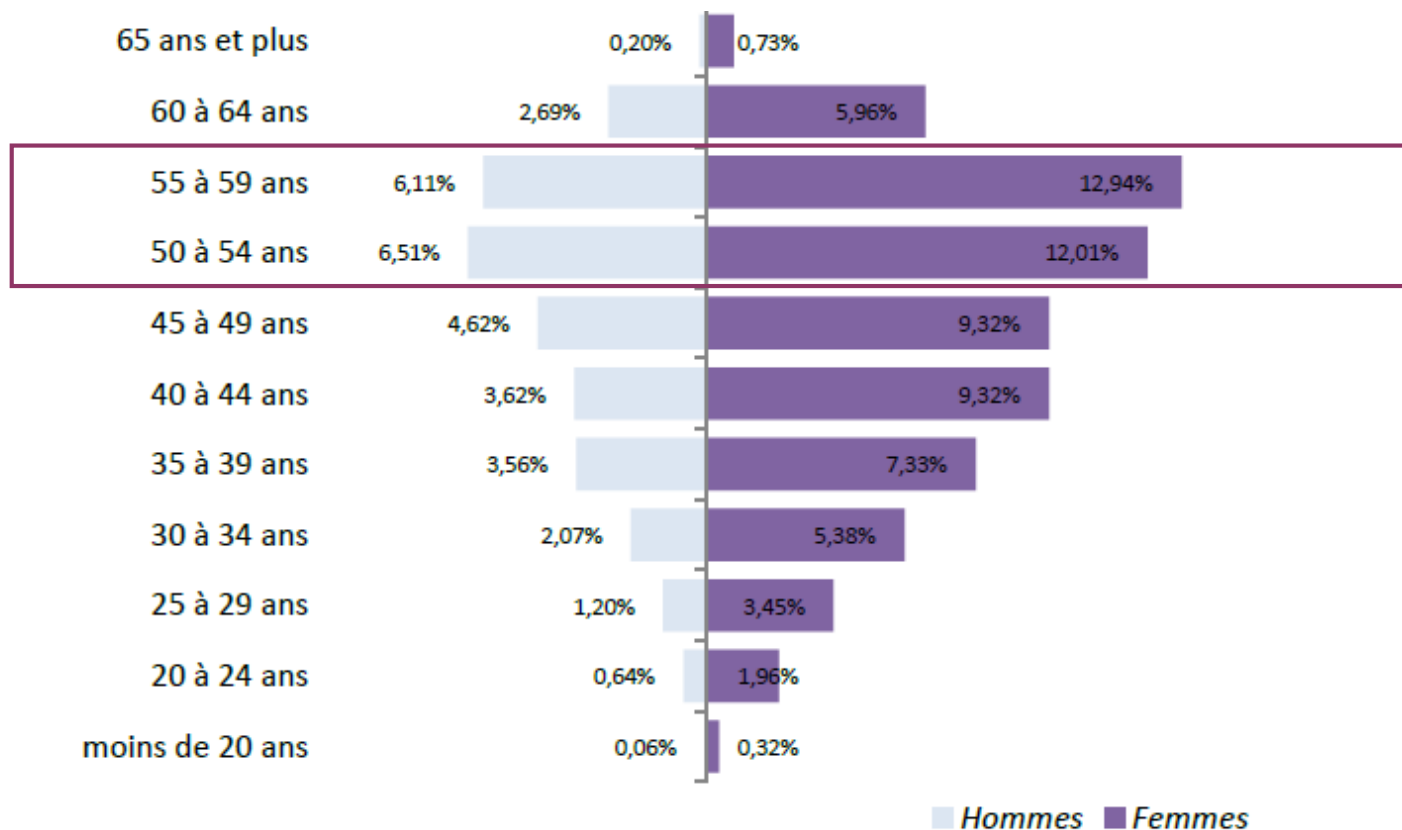


La moyenne d'âge des agents

L'âge moyen des agents est de **47 ans**

>**48,6 ans** est l'âge moyen des **agents titulaires**

>**42,2 ans** est l'âge moyen des **agents contractuels sur emploi permanent**





LES RECRUTEMENTS



Les arrivées d'agents permanents

521 arrivées 

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	58%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%

Pour rappel :

>En **2020**, **343 arrivées** d'agents dont 44% pour assurer des remplacements

>En **2023**, **441 arrivées** d'agents dont 66% pour assurer des remplacements



LES PARCOURS PROFESSIONNELS



Les évolutions professionnelles

➔ Part des agents avec avancement d'échelon

42,4%

↓ >44,8% en 2023

➔ Part des agents avec avancement de grade

5,2%

↓ >6,2% en 2023

➔ Part des agents avec promotion interne*

2,9%

↑ >2% en 2023

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





Les départs d'agents permanents

553 départs

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	60%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Démission	6%
Mise en disponibilité sur demande	4%

Pour rappel :

>En **2020**, **277 départs** d'agents dont 52% pour une fin de contrat et 25% des départs à la retraite

>En **2023**, **390 départs** d'agents dont 61% pour une fin de contrat et 14% des départs à la retraite

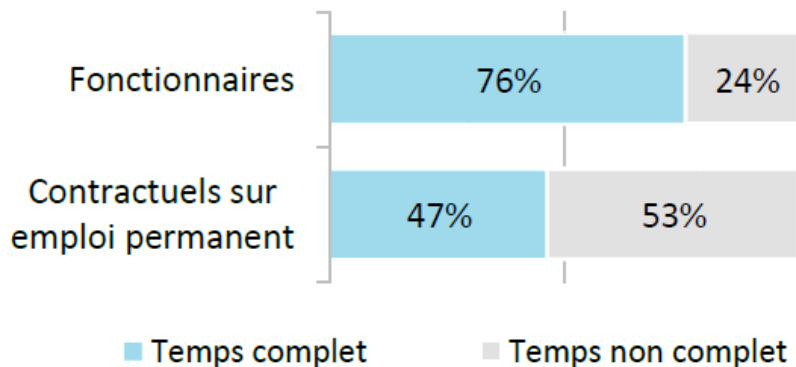


L'ORGANISATION DU TRAVAIL



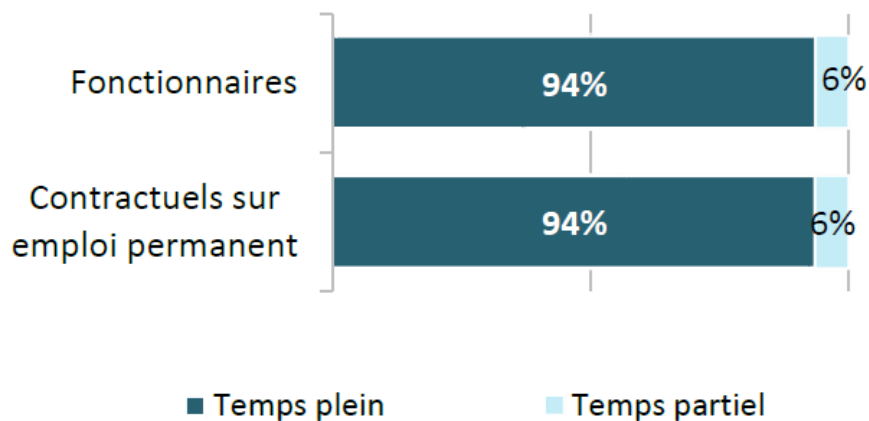
La durée du temps de travail

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



Une diminution des temps non complet pour les contractuels sur emploi permanent par rapport à 2023 (-5 pts)

➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Une diminution des agents contractuels sur emploi permanent à temps partiel (-2 pts) par rapport à 2023



LES REMUNERATIONS



Les dépenses de fonctionnement des collectivités

En 2024, les **charges de personnel** représentent **46 % des dépenses de fonctionnement** des collectivités de moins de 50 agents

Budget de fonctionnement*	1 399 858 €	Charges de personnel*	645 337 €
<i>* Montant global</i>			

> **Par rapport à 2023** : les dépenses de fonctionnement et les charges de personnels ont diminué. La part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement a également diminué (- 4pts)



Les rémunérations moyennes des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 619 €	42 880 €	36 250 €	29 855 €	30 146 €	25 719 €
Animation	-	-	33 144 €	25 958 €	27 979 €	26 733 €
Culturelle	45 348 €	s	32 503 €	29 220 €	27 953 €	24 802 €
Incendie secours	-	s	-	-	-	-
Médico-sociale	41 324 €	49 025 €	33 768 €	30 638 €	33 535 €	29 667 €
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	28 115 €	-
Sociale	s	s	-	-	28 910 €	29 245 €
Sportive	-	-	s	34 823 €	s	s
Technique	50 392 €	38 403 €	38 278 €	32 264 €	28 460 €	25 843 €
Moyenne toute filière	47 710 €	43 525 €	35 615 €	30 318 €	28 899 €	26 418 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

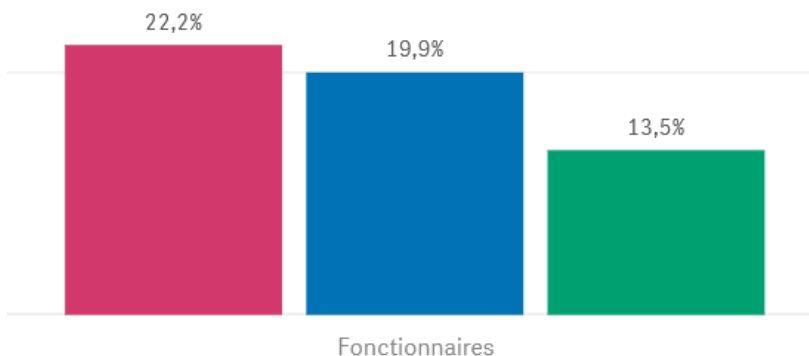




Focus sur la part des primes dans les rémunérations annuelles

> La **part des primes** sur les rémunération des agents permanents est de **15%** (+1 pt par rapport à 2023)

Les agents titulaires



Catégorie

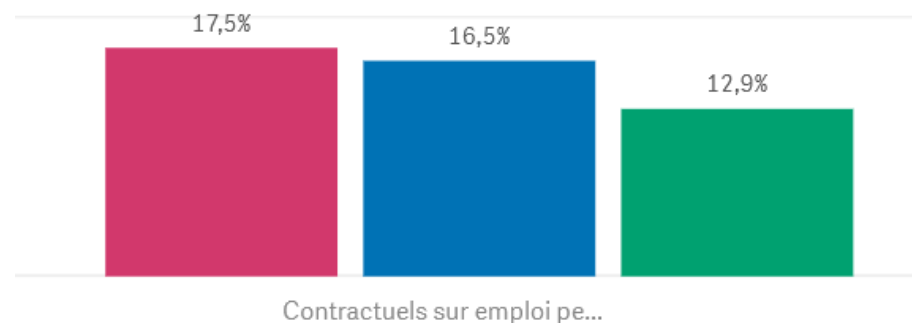
■ Catégorie A

■ Catégorie B

■ Catégorie C

→ La **part du régime indemnitaire** sur les rémunérations des titulaires est de **15%**

Les agents contractuels



→ La **part du régime indemnitaire** sur les rémunérations des titulaires est de **14%**



LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Les absences pour motif médical des agents permanents

- ➔ En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire
- ➔ En moyenne, 7,9 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)	3,95%	2,16%	3,59%	1,88% +1,49 pt
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,82%	2,44%	5,14%	1,88% +1,49 pt
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,28%	2,98%	5,62%	2,02% +1,57 pt

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100

➔ Des **taux d'absentéisme** pour les agents permanents stables

➔ Une **augmentation** des **taux d'absentéisme** pour les agents non permanents (augmentation indiquée en **violet**)





Les accidents du travail

➔ **158 accidents du travail déclarés**

4,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

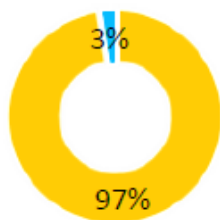
39 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ **+81 accidents du travail par rapport à 2023**

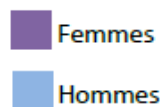
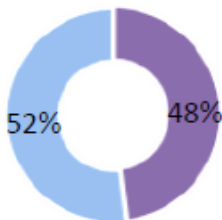
➔ **Diminution du nombre de jours moyen d'absence (-5 jours) par rapport à 2023**

Analyse des accidents du travail

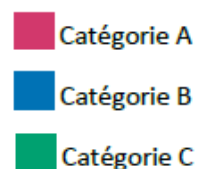
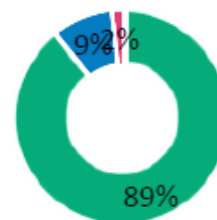
Type d'accident



Genre



Catégorie



Les 4 filières les plus concernées

Filière

78%

9%

8%

4%

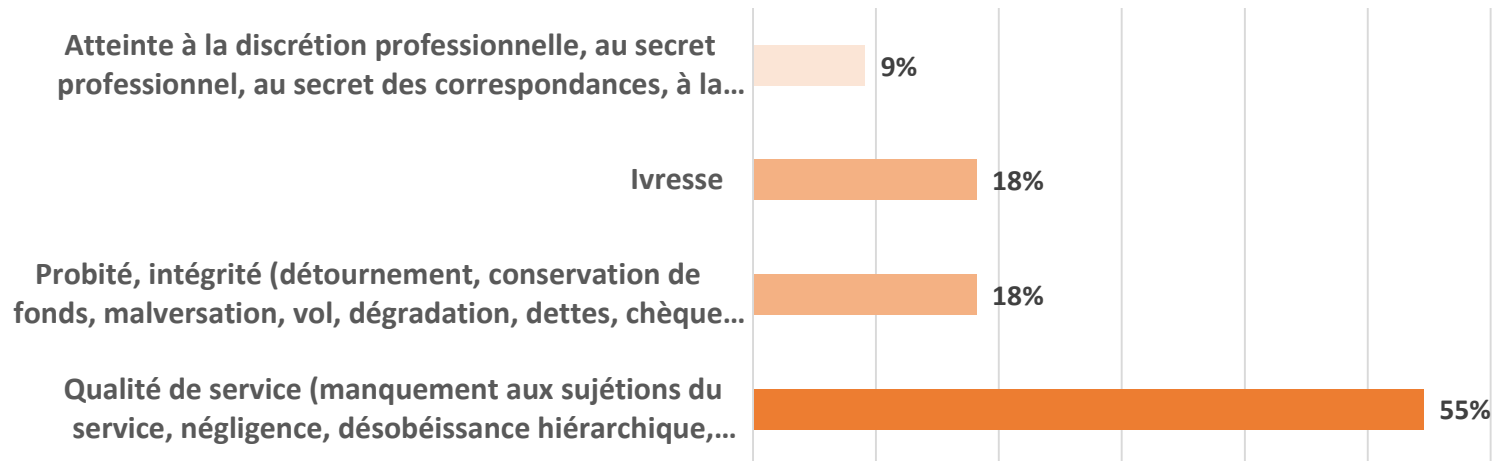




Les sanctions disciplinaires

- > **5% des collectivités** concernées par des sanctions disciplinaires
- > **22 sanctions disciplinaires prononcées** :
 - 17 sanctions concernent des agents titulaires
 - 2 sanctions concernent des agents stagiaires
 - 3 sanctions concernent des agents contractuels sur emploi permanent
- > Les agents pour lesquels une sanction disciplinaire a été prononcée sont majoritairement des hommes (86% d'hommes et 14% des femmes)

Répartition des sanctions prononcées par motif





LA FORMATION



La part des agents permanents ayant suivi au moins une formation

➔ **42% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

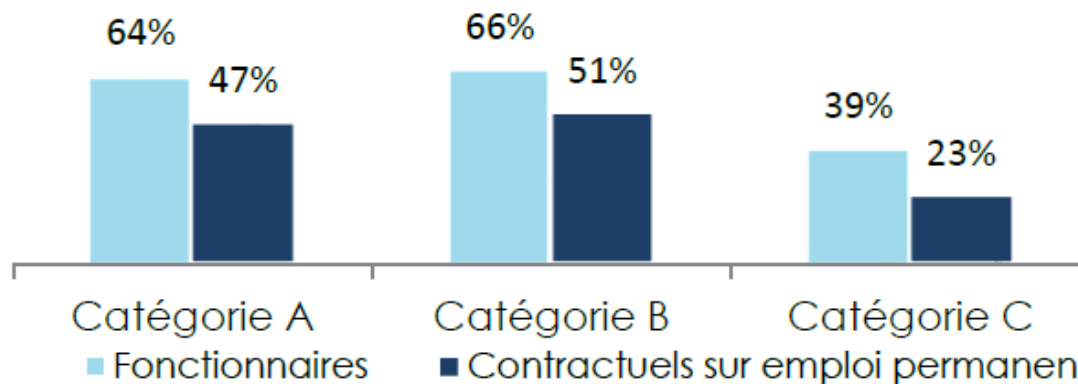
Femmes 43,1%

Hommes 38,4%

➔ **4 865 jours de formation** soit un **nombre moyen de jours de formation par agent de 1,4 jours**

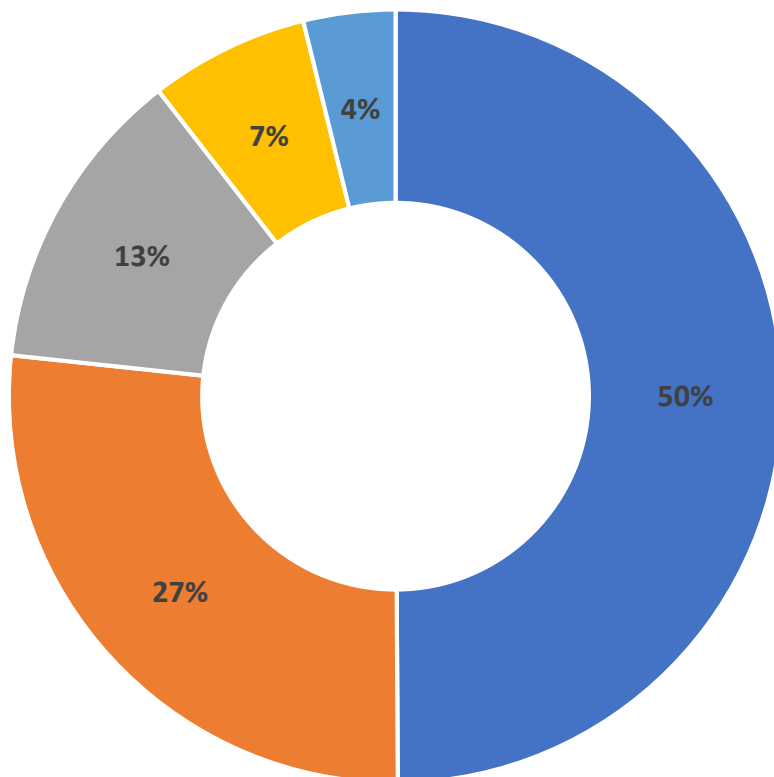
- En diminution par rapport à 2023 : 2 jours moyens par agent
- En deçà de la moyenne départementale 2024 (*toutes collectivités confondues*) : 2,3 jours moyens par agent

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





Répartition des jours de formation par type de formation



- Formation de perfectionnement +14 pts // 2023
- Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation -9 pts // 2023
- Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration +1 pt // 2023
- Formation personnelle (hors congés formation) -3 pts // 2023
- Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T. = // 2023



Les dépenses liées à la formation

Dépenses médianes consacrées à la formation par collectivité

3 059 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	58,0%
Autres organismes	29,0%
Formation des apprentis	8,0%
Frais de déplacement	4,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,3%





LES DROITS SOCIAUX



L'action sociale



Prestations servies directement par les collectivités (titres restaurant, participation aux frais liés aux centre de loisirs...)

8%

72%

20%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale (ex: CNAS)

59%

21%

20%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (ex: COS, amicales du personnel)

12%

69%

19%



La protection sociale complémentaire (PSC)

Présence d'accord collectif sur la PSC

		
52%	46%	2%

	Santé	Prévoyance
Nombre d'agent bénéficiaires	388 (soit 11% des agents permanents)	2 043 (soit 60% des agents permanents)
Montant moyen de participation par agent	207 €	255 €



Les infos clés de la campagne RSU 202

Ce qu'il faut retenir



Participation et représentativité : Taux de retour de **77 %** - **426 RSU** validés, dont **256** avec des effectifs rémunérés

Portrait de l'emploi :



- **3 887 agents** recensés – 70% de titulaires, 18% contractuels sur emploi permanent et 12% contractuels sur emploi non permanent
- **Âge moyen** : 47 ans (48,6 ans pour les titulaires contre 42,2 ans pour les contractuels permanents)

Finances et Rémunérations :



- Les charges de personnel représentent **46 %** des dépenses de fonctionnement des collectivités (en baisse de 4 points par rapport à 2023)
- La part des primes (régime indemnitaire) s'élève en moyenne à **15 %** de la rémunération annuelle

Santé, Sécurité et Formation:



- **Absentéisme** : Stable pour les agents permanents, mais en augmentation pour les agents non permanents (+1,57 pt).
- **Accidents du travail**: Hausse de **81 accidents** du travail par rapport à l'année précédente
- **Formation** : **4 865 jours** de formation réalisés, soit une moyenne de **1,4 jour** par agent



Droits Sociaux (PSC):

- **Prévoyance** : 60 % des agents permanents sont bénéficiaires d'une participation employeur sur le volet prévoyance
- **Santé** : 11 % des agents permanents bénéficient d'une participation employeur pour le volet santé

Merci d'avoir suivi
cette séance

**Direction des Evolutions et
Organisations**

Camille MAHONEY

rsu@cdg22.fr

06 80 92 54 14

