

SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIE DES COTES D'ARMOR

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion des Côtes d'Armor.

Effectifs

55 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 51 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

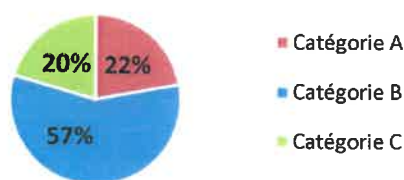
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : 3 agents du Centre de Gestion et un intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	33%	31%
Technique	69%	67%	69%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

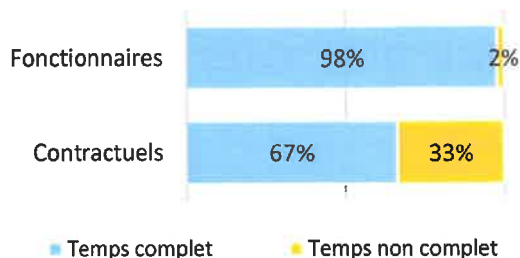
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	43%	57%
Contractuels	67%	33%
Ensemble	44%	56%

Les principaux cadres d'emplois

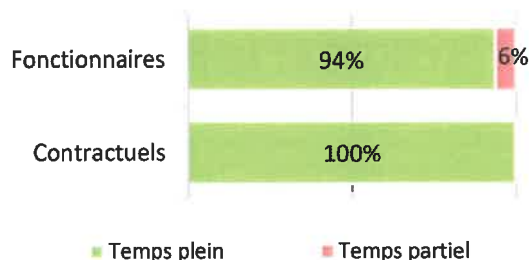
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	44%
Rédacteurs	13%
Adjoints administratifs	13%
Ingénieurs	13%
Attachés	6%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

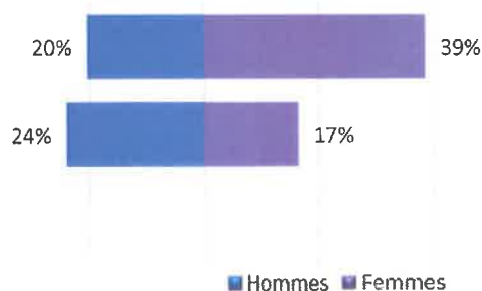
0% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,52	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,17	
Ensemble des permanents	50,83	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

52,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 48,00 fonctionnaires
- > 2,55 contractuels permanents
- > 1,50 contractuel non permanent

94 731 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
52 agents	54 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	2,0%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↗	3,8%

- Aucun départ d'agent permanent en 2020

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Arrivées de contractuels	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- Aucun lauréat d'un concours

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 17 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

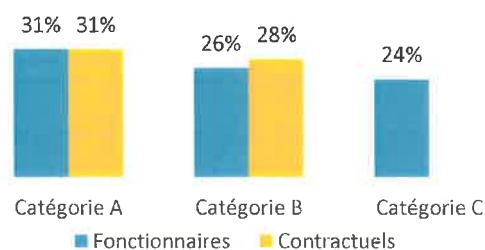
Les charges de personnel représentent 29,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 764 509 €	Charges de personnel*	3 122 844 €	➔	Soit 29,01 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			2 077 169 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		573 366 €		50 295 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		0 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		5 340 €			
Supplément familial de traitement :		17 142 €			
Indemnité de résidence :		0 €			

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	27,51%
Contractuels sur emplois permanents	29,63%
Ensemble	27,60%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➤ En moyenne, 19,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,31%	1,10%	0,35%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,23%	1,10%	5,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,23%	1,10%	5,00%	0,00%

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

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 9,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➤ Aucun accident du travail déclaré en 2020

Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**
30 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 180 €
Coût par jour de formation : 106 €

➤ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➤ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

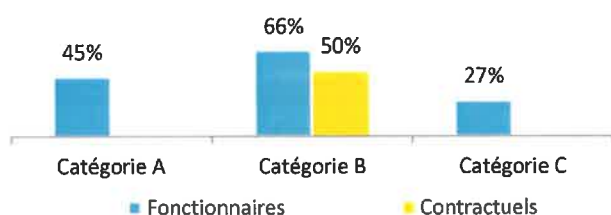
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 384 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

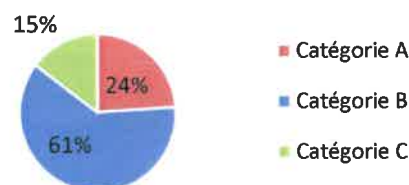
- en 2020, 51,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- 75 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	16%
Autres organismes	84%

- 29 500 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	40 %
Autres organismes	60 %
Frais de déplacement	0 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 284 €	12 659 €
Montant moyen par bénéficiaire	190 €	281 €

- L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

- Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) et sont pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2021

Version 4