



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



## SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIE DES COTES D'ARMOR

Cette synthèse sur l'état de la collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centre de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Côtes d'Armor.

### Effectifs

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 54 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

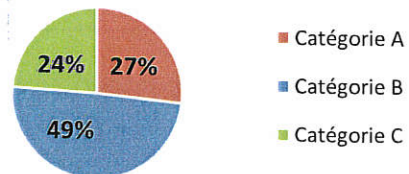
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 5 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

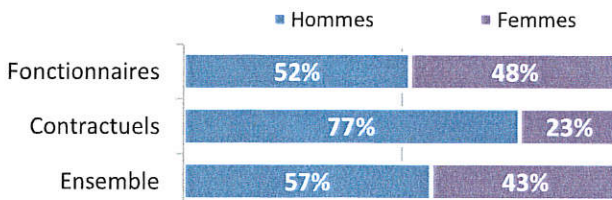
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	8%	28%
Technique	67%	92%	72%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

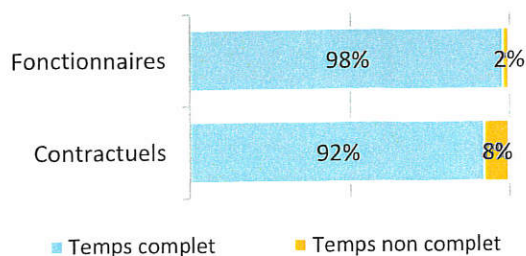


➔ Les principaux cadres d'emplois

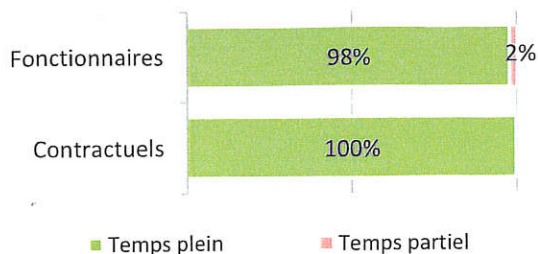
Cadres d'emplois	% d'agents
⇒ Attachés	7.5 %
⇒ Rédacteurs	9 %
⇒ Adjoint administratifs	17 %
⇒ Ingénieurs	22 %
⇒ Techniciens	33 %
⇒ Agents de maîtrise	4 %
⇒ Adjoint techniques	7.5 %

## — 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%

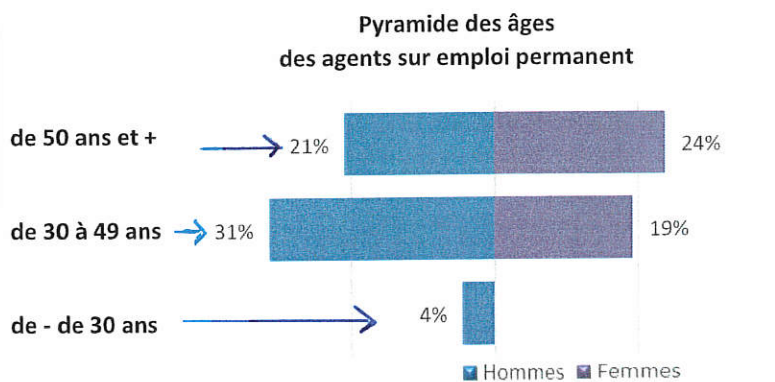
### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,63
Contractuels permanents	39,81
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,72</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	22,50



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 60,67 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 50,13 fonctionnaires
- > 9,75 contractuels permanents
- > 0,79 contractuel non permanent

110 419 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	16,03 ETPR
Catégorie B	30,88 ETPR
Catégorie C	12,97 ETPR

## — Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2022, 14 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022	
58 agents	67 agents	
<sup>1</sup> cf. page 7		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	5,9%
Contractuels	↗	85,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>15,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	3	soit 60 %
Fin de détachement	1	soit 20 %
Rupture conventionnelle	1	soit 20 %

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	6	soit 43 %
Arrivés de contractuels	6	soit 43 %
Recrutement direct	2	soit 14 %

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- ➔ 20 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 36,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 872 145 €	Charges de personnel*	3 619 128 €	➔	Soit 36,66 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 379 581 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	609 439 €		22 622 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 860 €		
Supplément familial de traitement :	12 816 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

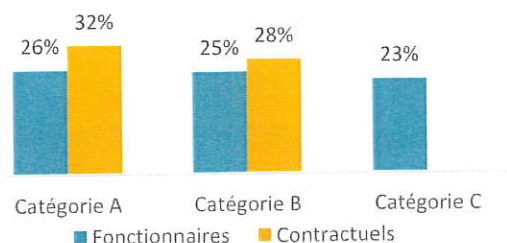
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 821 €		38 780 €		31 259 €	
Technique	54 753 €	46 132 €	37 337 €	34 207 €	29 432 €	
Toutes filières	54 074 €	46 132 €	37 645 €	34 016 €	30 401 €	

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	24,99%
Contractuels sur emplois permanents	29,12%
Ensemble	25,61%

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

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

- ➔ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 11,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,36%	0,76%	1,24%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,21%	0,76%	2,74%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,21%	0,76%	2,74%	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)
- ➔ 73,9 % 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

Un accident de travail (sans arrêt de travail) a été déclaré en 2022.

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 906 €

➔ **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.

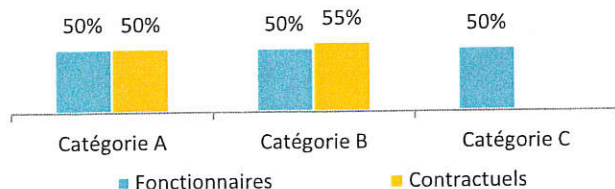
### 4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 510 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2022, 50,7% 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 2022



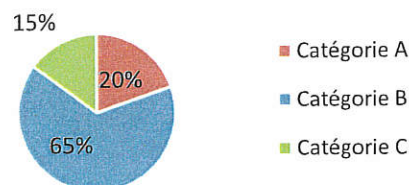
- ➔ 55 611 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	31 %
Autres organismes	69 %

- ➔ 223 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 3,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	32%
Autres organismes	68%

## 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	6 922 €	9 546 €
Montant moyen par bénéficiaire	177 €	217 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)  
Ne sont pas comptabilisés 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2022**  
**DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

