

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNÉE 2020



Les chiffres indiqués après le symbole cible correspondent aux chiffres publiés par l'observatoire régional de l'emploi public territorial & des ressources humaines de l'année 2019, pour les intercommunalités de Bretagne de 50.000 à 99.999 habitants, d'après les chiffres de 10 collectivités sur les 12 que comptent la région.

# LE BILAN SOCIAL DEVIENT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique remplace depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2021**, le bilan social. Il est obligatoirement constitué une fois par an, au titre de l'année civile écoulée.

C'est un **nouvel outil** qui rassemble toutes les données de la collectivité sur les ressources humaines, auparavant éparses. Il doit comporter les données se rapportant au moins aux deux années précédentes. Ce qui s'inscrit dans une certaine logique, le rapport social unique devant servir à établir les lignes directrices de gestion, lesquelles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour toute collectivité ou établissement public.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

A partir de ces indicateurs, le rapport doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment:

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents,
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

## **LE BILAN SOCIAL DEVIENT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)**

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T. C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision, permettant d'effectuer des comparaisons dans le temps et avec les autres collectivités.

Ce nouveau dispositif vise à promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique.

Il est présenté pour avis au comité technique (transformé en comité social territorial en 2022). Cela donne lieu à un débat sur l'évolution de la politique des ressources humaines.

Le RSU est ensuite présenté à l'assemblée délibérante qui reçoit également l'avis du comité.

Il est rendu public sur le site internet de la collectivité ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion, dans un délai de 60 jours, à compter de sa présentation au comité technique et au plus tard avant le 31/12/2021, pour l'exercice 2020.

Au-delà de la contrainte juridique, le RSU est l'occasion d'assembler dans un document identique pour toutes les collectivités des données balayant l'ensemble des domaines des ressources humaines.

Les données collectées sont ensuite utilisées par les instances nationales (Gouvernement, Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), etc.) pour identifier les tendances et les problématiques afin d'engager les actions et les réformes en considération de l'évolution de l'emploi public territorial.

Le RSU constitue :

- La première source nationale de données statistiques sur la Fonction Publique Territoriale.
- Un élément de diagnostic pour les décideurs nationaux.

# ***RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 - CALENDRIER***

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

15/09/2021

- Comité technique

17/09/2021

- Conseil de communauté

15/10/2021

- Date limite de transmission au CDG 29

17/11/2021

- Date limite de publication (=date du conseil + 2 mois)

# ***RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 – Contexte sanitaire***

Le RSU s'inscrit dans un contexte tout à fait particulier de crise sanitaire mondiale marquée par des périodes de confinement et des restrictions en matière d'activités professionnelles.

Un premier confinement strict s'est déroulé au printemps, sur la période du 17 mars au 10 mai ( soit 1 mois et 25 jours). A l'automne un second confinement relativement allégé a été mis en place du 30 octobre au 14 décembre (soit 1 mois et 18 jours).

Le contexte sanitaire a contraint à aménager très rapidement les activités et la manière de travailler. L'organisation a été adaptée pour concilier 2 objectifs, à savoir, assurer aux usagers une continuité du service public tout en préservant la santé et la sécurité des agents publics. Des services ont été temporairement fermés, certains agents ont été déployés sur d'autres services. Le travail à distance a été expérimenté par les agents dont les fonctions le permettaient. De nouveaux usages de communication à distance se sont développés, tels que l'utilisation de la visioconférence permettant de mener des réunions de travail.

En conséquence l'année 2020 a été rythmée et structurée par une adaptation permanente à la situation sanitaire et aux mesures prises par les autorités.

# LES EFFECTIFS : Permanents

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

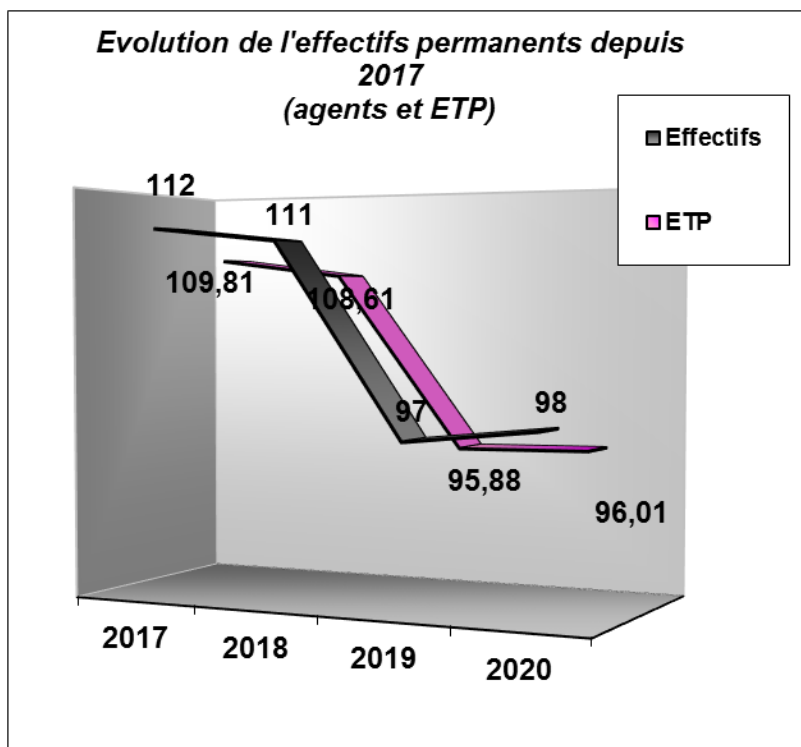
ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

## Les permanents :

98 agents permanents sont **rémunérés** au 31/12/2020 : 84 fonctionnaires et 14 contractuels de droit public. Au total 49 hommes et 49 femmes (50% d'hommes et 50% de femmes).

En 2019 : il y avait 97 agents permanents : 90 fonctionnaires, 7 contractuels de droit public.

Ci-dessous l'évolution de l'effectif depuis 2017



Depuis le départ des agents de l'assainissement, (2 en 2018 & 14 en 2019), l'effectif reste stable. Les nouveaux agents sont majoritairement des contractuels. Les départs concernent surtout des fonctionnaires.

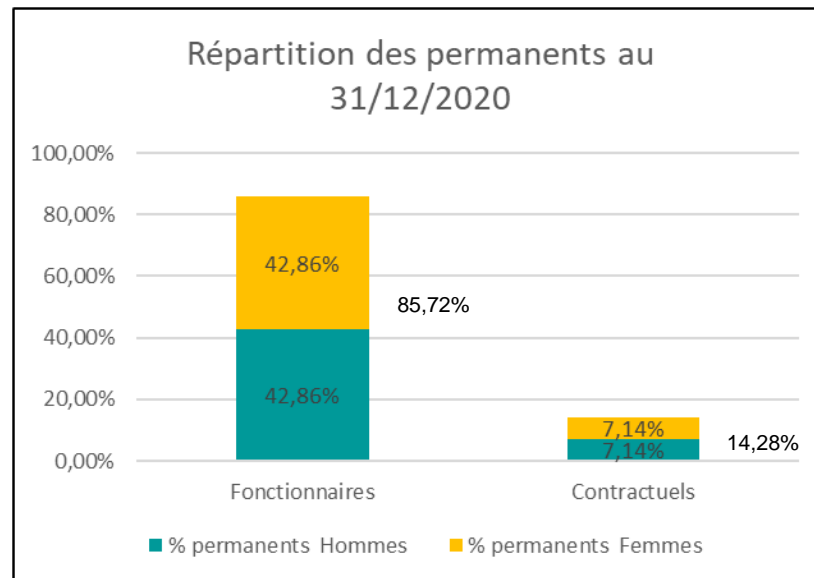
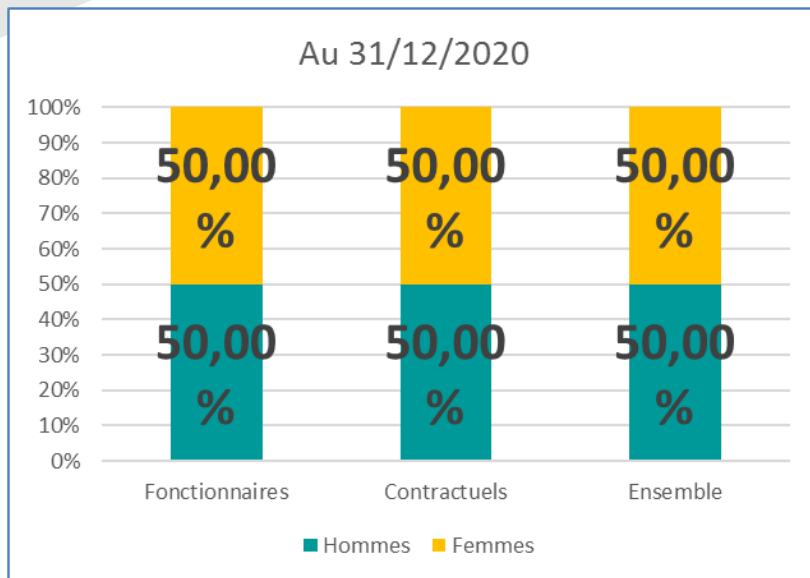
Année	Direction/pôle	Arrivée	Départ
<b>31/12/2017</b>		<b>112</b>	
2018	Aménagement	2	1
	DMG		1
	Service à la population	1	2
	Technique	3	3
<b>31/12/2018</b>		<b>111</b>	
2019	Aménagement		1
	DMG	2	1
	Service à la population	1	2
	Technique	2	15
<b>31/12/2019</b>		<b>97</b>	
2020	DG	1	
	Aménagement	4	2
	DMG	3	2
	Service à la population	3	2
	Technique		4
<b>31/12/2020</b>		<b>98</b>	



53% des agents sur emplois permanents sont des femmes

# LES EFFECTIFS : Permanents

Répartition par genre et par statut : 84 fonctionnaires & 14 contractuels permanents = 98 agents



Les 14 contractuels permanents occupent des emplois d'animateur éducateur sportif (5), de chargé d'urbanisme (1), de chargé de mission auprès du directeur général (1), de responsable tourisme (1), de chargé de mission mobilité (1), de responsable économie (1), d'expert qualité sécurité des systèmes d'information (1), de chef de projets métiers et infrastructures (1), de technicien informatique (1) et de chargé d'opération de rénovation (1).

Les fonctionnaires représentent 85,72% et les contractuels représentent 14,28% de l'effectif des permanents.

La loi de transformation de la fonction publique a élargi à toutes les catégories (A,B et C) le recours aux contractuels selon le motif « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ». A ce jour la collectivité n'a pas formalisé de cdi.



17% des contractuels permanents en cdi



## LES EFFECTIFS : Temporaires

### Les temporaires :

19 agents temporaires (10 hommes & 9 femmes) rémunérés au 31/12/2020 contre 20 en 2019. Les remplaçants sont comptabilisés dans cet indicateur, ainsi que 3 agents recrutés pour un accroissement temporaire d'activité. Au cours de l'année 2020, la collectivité a employé 49 agents temporaires (4 saisonniers, 3 accroissement temporaire d'activité & 42 remplaçants), contre 55 agents en 2019.

Pour rappel l'effectif total permanent et temporaire était de 117 agents en 2019. La répartition est un peu différente (+1 permanent et -1 temporaires).

### Répartition des effectifs au 31/12/2020

	<u>En nombre d'agents</u>	<u>ETP</u>
Permanents	98	96,01
Temporaires	19	12,19
Total	117	108,20
Les temporaires représentent 16,24 % de l'effectif au 31/12/20		
Temporaires = remplaçants & accroissement temporaire		
ETP: équivalent temps plein		

### Répartition de l'effectif temporaire au 31/12/2020 par genre et par service

Service	Homme	Femme	Total
Aqualorn	4	7	11
CLIC		1	1
Communication		1	1
Economie	1		1
Répurgation	3		3
Systèmes d'information	1		1
Technique	1		1
TOTAL	10	9	19



En moyenne 306 agents en ETPR par collectivité (ETPR= équivalent temps plein rémunéré)

## LES EFFECTIFS : Positions statutaires particulières

Agents originaires de la collectivité au 31/12/2020	Homme	Femme	Ensemble
En congé parental		1	1
En disponibilité	2	2	4
Détaché dans une autre structure	4	1	5
Détaché au sein de la collectivité (emploi fonctionnel)	1		1
Mis à disposition dans une autre structure		4	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
Agent originaire d'une autre structure au 31/12/2020	Homme	Femme	Ensemble
Mis à disposition de la CCPLD	1	2	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

15 agents permanents de la collectivité bénéficient d'une position statutaire particulière au 31/12/2020 et la CCPLD accueille 3 agents de l'extérieur.



En moyenne par collectivité: 5,33 agents mis en dispo dans la collectivité, 3,6 agents mis à dispo dans autre structure, 1,2 agent en congé parental, 1,2 agents détachés au sein de la structure.

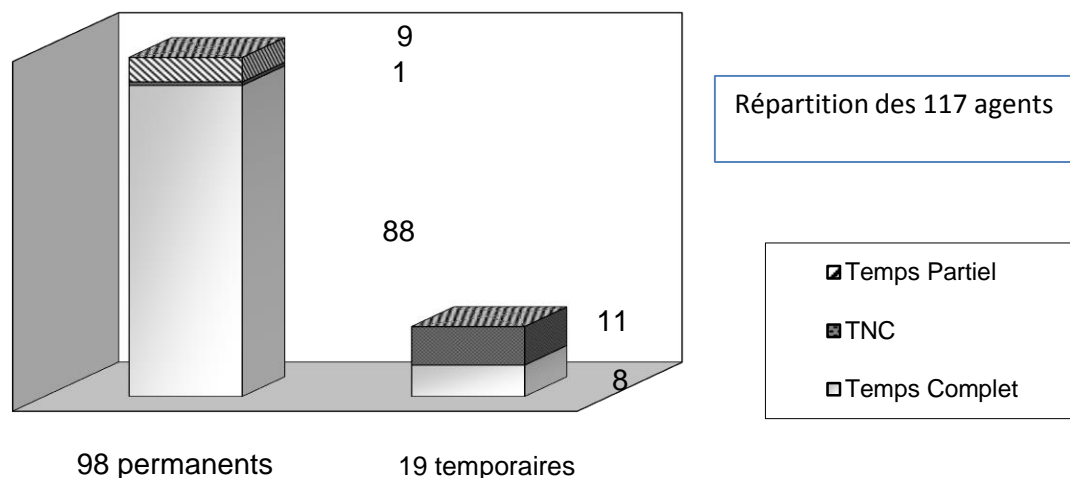
# LES EFFECTIFS: répartition en fonction du temps de travail

## Le temps non complet :

Il ne concerne qu'un seul fonctionnaire suite à sa demande (1 femme). Tous les autres agents permanents exercent leur fonction à temps complet. Pas de changement depuis de nombreuses années.

## Le temps partiel :

- L'exercice des fonctions à temps partiel ne concerne que 8 fonctionnaires, 1 homme et 7 femmes.
- Les agents concernés sont principalement des agents administratifs (1 technique).
- 2 fonctionnaires de catégorie A ont choisi ce mode d'activité (1 homme et 1 femme).
- Une seule contractuelle permanente a fait le choix du temps partiel au 31/12/2020.



La notion de temps non complet doit se distinguer du temps partiel qui est, dans la fonction publique, un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (ex : temps partiel 80% du temps de travail fixé dans la délibération) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet.

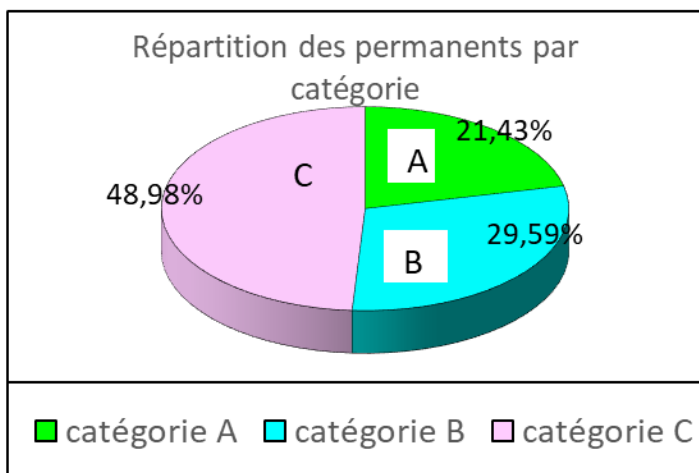
# LES EFFECTIFS: répartition de l'effectif permanent par catégorie

Les catégories hiérarchiques sont désignées par les lettres **A**, **B** et **C**.

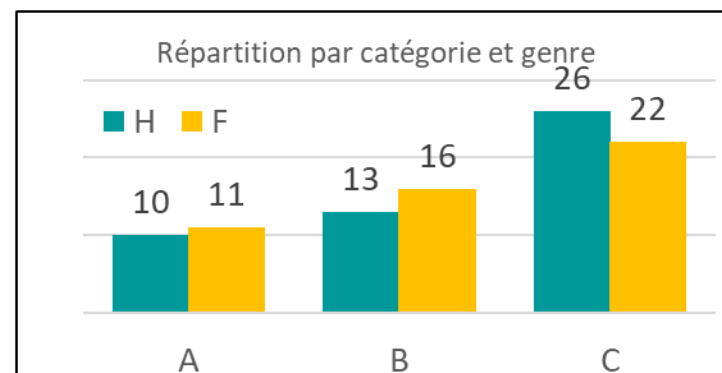
**A** : fonctions de direction et de conception **B** : fonctions d'application et de maîtrise **C** : fonctions d'exécution.

Répartition des 98 agents permanents rémunérés au 31/12/2020								
Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Administrative	5	9	2	9		19	7	37
Animation				1			0	1
Sportive			7	4			7	4
Technique	5	2	4	2	26	3	35	7
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>49</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>10,20%</b>	<b>11,22%</b>	<b>13,27%</b>	<b>16,33%</b>	<b>26,53%</b>	<b>22,45%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	21,43%		29,59%		48,98%		100,00%	

Les filières administratives et techniques sont sexuées, comme par le passé et inversement proportionnelles, tout particulièrement en catégorie C.



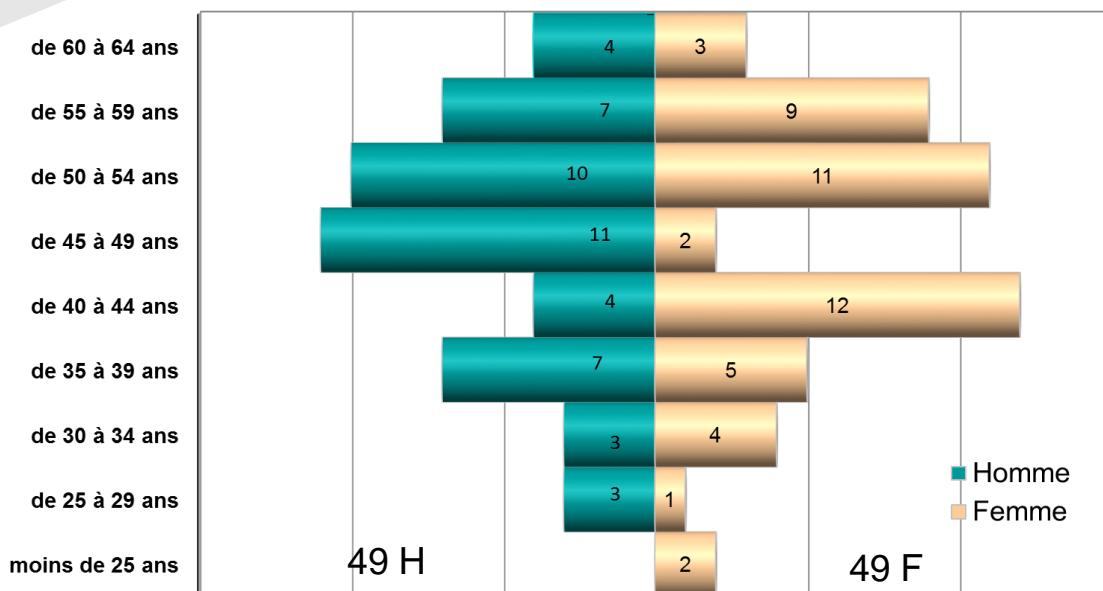
La moitié de l'effectif relève de la catégorie C. Si les fonctionnaires se répartissent entre les 3 catégories, les contractuels permanents se retrouvent pour moitié en catégorie A et B. La filière sportive n'est représentée qu'en catégorie B, tout comme la filière animation.



Catégorie A: 15%, Catégorie B: 27%, Catégorie C: 58%

## LES EFFECTIFS : structure de l'effectif permanent par tranche d'âge

En 2020, la tranche d'âge la plus importante est celle des « 50-54 ans », représentant à elle seule 21,43 % de l'effectif des permanents, comme en 2019. Les âges se répartissent de 24 et 64 ans.



Depuis 2015 on constatait un vieillissement de l'effectif. L'année 2020 voit l'âge moyen baissé, (46 ans 3 mois contre 46 ans 9 mois en 2019). L'âge moyen des femmes de catégorie A et B baisse, ainsi que celui des hommes de catégorie C.

Les moins de 30 ans représentent 6,12 %

Les 50 ans et plus représentent 44,90%

### Moyenne d'âge par genre et catégorie hiérarchique

	Homme	Femme
Catégorie A	49 ans 6 mois	40 ans 4 mois
Catégorie B	42 ans 11 mois	47 ans 7 mois
Catégorie C	47 ans 4 mois	47 ans 5 mois
Age moyen toutes catégories	46 ans 7 mois	45 ans 11 mois
Age moyen	46 ans 3 mois	

### Comparaison sur 4 ans

Evolution du vieillissement par tranche d'age				
	2017	2018	2019	2020
<30 ans	4,46%	4,50%	6,19%	6,12%
30 - 39 ans	25,89%	25,23%	16,49%	19,39%
40 - 49 ans	35,71%	36,04%	31,96%	29,59%
50 - 59 ans	31,25%	31,53%	37,11%	37,76%
> 59 ans	2,68%	2,70%	8,25%	7,14%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



Age moyen: 44 ans 4 mois

# LES EFFECTIFS: Arrivée / Départ sur emploi permanent

*(les taux d'arrivée et de départ représentent la part des arrivées et départs de la collectivité par rapport à l'effectif permanent total)*

## Les arrivées (11 agents) :

2 fonctionnaires sont arrivés par mutation.

1 agent a été nommé fonctionnaire stagiaire.

8 contractuels ont été recrutés (5 cat A & 3 cat B).

En 2019, 5 arrivées.

## Répartition par direction:

Direction générale : 1 agent

Pôle aménagement : 4 agents

Direction des moyens généraux: 3 agents

Pôle services à la population : 3 agents

Le Taux de départ par genre		
Hommes	7,14%	(7 agents)
Femmes	3,06%	(3 agents)

Le Taux d'arrivé par genre		
Hommes	4,08%	(4 agents)
Femmes	7,14%	(7 agents)

## Les départs (10 agents) :

4 fonctionnaires sont partis à la retraite.

3 fonctionnaires ont effectué une mutation dans une autre collectivité (2 homme et 1 femme).

1 contractuel a démissionné.

2 fonctionnaires sont partis en disponibilité.

En 2019, 19 agents.

## Répartition par direction:

Pôle technique : 4 agents

Pôle services à la population : 2 agents

Direction des moyens généraux : 2 agents

Pôle aménagement : 2 agents

Il n'y a pas eu de mutualisation de service en 2020. 1 agent a effectué une mobilité interne.

# LES EFFECTIFS: Départ à la retraite

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

Projection du nombre d'agents susceptibles de partir à la retraite sur les 5 prochaines années						
Direction ou pôle	2022 (né en 1960)	2023 (né en 1961)	2024 (né en 1962)	2025 (né en 1963)	2026 (né en 1964)	Total par direction ou pôle
Pôle service à la population	1	1				2
Direction des moyens généraux		1		2	1	4
Direction générale	2					2
Pôle aménagement						
Pôle technique	2	2	2	1	2	9
Total par année	5	4	2	3	3	17

Estimation calculée par rapport à la date de naissance de l'agent et si départ à l'âge de 62 ans, La projection ne tient pas compte des possibles départs anticipés pour carrière longue à partir de 60 ans ou en catégorie active.

Le choix de la date de départ à la retraite appartient à l'agent. L'employeur ne peut pas obliger un agent à partir, dès qu'il réunit les conditions.

On remarque que le pôle aménagement n'est pas concerné.

# LES EFFECTIFS: accès aux emplois de responsabilité

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

Situation au 31/12/2020

Type d'emplois	Hommes	Femmes	Total
Emploi fonctionnel	1		1
Postes de direction	2	2	4
Postes de chefs de service	4	4	8
Ensemble	7	6	13
Pourcentage des emplois de responsabilité par rapport à l'effectif	14,29 %	12,24 %	13,27 %
Autres	42	43	85
Effectif global emplois permanents	49	49	98

Le comité de direction composé de 5 membres affiche une parité.



# LES EFFECTIFS: évolution professionnelle

Genre	Homme				Femme			
Catégorie	A	B	C	total	A	B	C	total
Agent stagiaire titularisé à l'issue de leur stage	1			1		1		1
Agent contractuel nommé stagiaire			1	1				0
Avancement échelon	3	3	11	17	2	3	12	17
Avancement grade			1	1			1	1

40,48 % des fonctionnaires hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon. Même pourcentage pour les femmes et sur l'ensemble des fonctionnaires. Un chiffre en légère baisse, puisqu'en 2019, 43,33 % de l'effectif total avait bénéficié d'un avancement d'échelon.

Il n'y a pas eu de promotion interne dans l'année. Les 2 agents proposés n'ont pas été retenus par la CAP du CDG29, (nombre de points insuffisant cette année).

## Lexique:

La **titularisation** intervient après la période de stage, si l'agent a donné satisfaction. L'agent accède alors à la qualité de titulaire.

Une fois classé dans l'échelle indiciaire de son grade, le fonctionnaire bénéficie automatiquement **d'avancements d'échelon** liés à son ancienneté. L'avancement d'échelon se fait à l'échelon immédiatement supérieur.

L'**avancement de grade** permet d'accéder au grade immédiatement supérieur. Il n'est pas automatique.

La **promotion interne** permet d'accéder au cadre d'emplois immédiatement supérieur. Elle n'est pas automatique.

# TEMPS DE TRAVAIL: l'absentéisme médical

## Répartition des absence pour raison de santé des agents permanents :

Année 2020	Nombre de jours			Taux d'absentéisme		
Type d'absence	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Maladie ordinaire	478	255	733	1,33%	0,71%	2,04%
Accident du travail	58	4	62	0,16%	0,01%	0,17%
Longue maladie	365	732	1 097	1,02%	2,04%	3,06%
Longue durée	0	366	366	0,00%	1,02%	1,02%
Maladie professionnelle	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Total	901	1 357	2 258	2,51%	3,78%	6,30%

Le taux d'absentéisme était en progression passant de :

⇒ 7,07 % en 2017

⇒ 7,43 % en 2018

⇒ 8,87% en 2019

Nette diminution en 2020: 6,30 %.

L'absentéisme féminin représente 60,10 % de l'absentéisme total en 2020. En 2019 la proportion était inversée, 55% de l'absentéisme médical attribué aux hommes.

La maternité n'est pas prise en compte dans l'absentéisme médical.

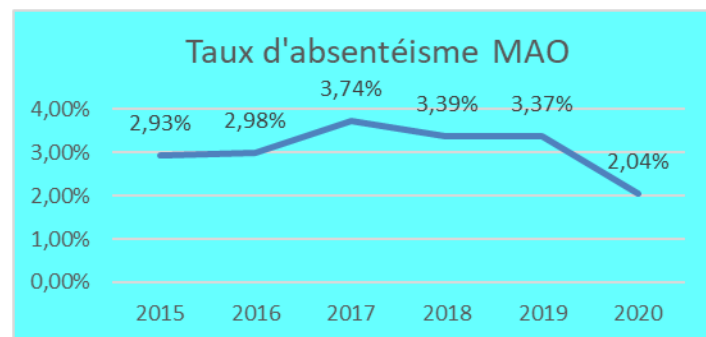


Taux d'absentéisme médical : 5,03 %

## Zoom sur l'absence pour maladie ordinaire

L'absence pour maladie ordinaire représente le tiers des jours d'absences en 2020.

Evolution du nombre de jours et du taux de l'absentéisme												
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	jours	taux	jours	taux	jours	taux	jours	taux	jours	taux	jours	taux
Maladie ordinaire	1 175	2,93%	1 261	2,98%	1 527	3,74%	1 374	3,39%	1 193	3,37%	733	2,04%



Démarrée en 2018, la baisse du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire poursuit son recul. La crise sanitaire a eu un impact sur la baisse du nombre de jours d'arrêts, notamment pendant le confinement.



Taux d'absentéisme MAO & AT: 3,34 %

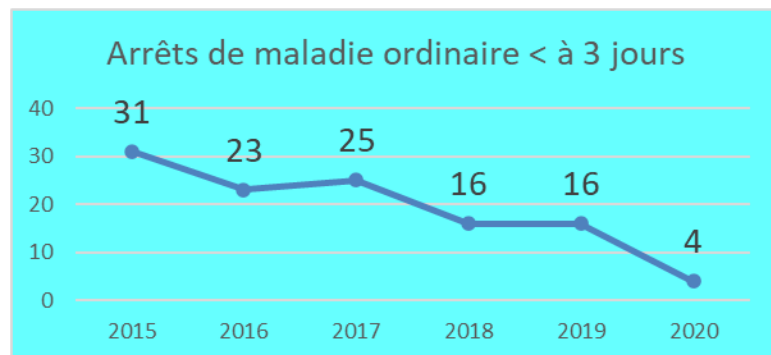
# TEMPS DE TRAVAIL: l'évolution des arrêts consécutifs de maladie ordinaire de courte durée

## Evolution des arrêts inférieurs à 3 jours depuis 2015:

On constate une baisse du nombre des arrêts de travail de moins de 3 jours depuis 2016. Remarque: afin de limiter l'absentéisme court et répété, ainsi que la durée des arrêts de travail pour maladie ordinaire, toutes les primes sont supprimées à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour d'absence consécutif. Le jour de carence qui a été rétabli le 1<sup>er</sup> janvier 2018 a eu un effet également.

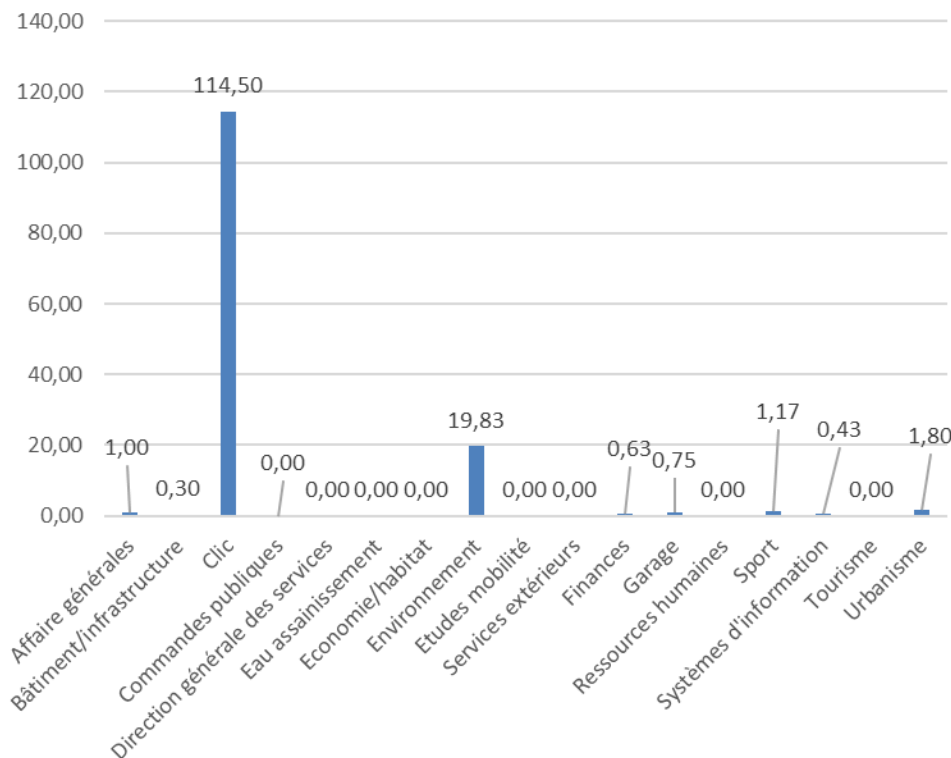
On remarque que le nombre d'arrêts en fonction de la durée diminue. L'année 2020 est exceptionnelle en raison de la crise sanitaire, mais aussi en raison de la chute du nombre d'arrêts de travail. Pratiquement la moitié des arrêts ont une durée de 3 à 5 jours.

Répartition des arrêts de maladie ordinaire consécutifs en fonction de la durée des arrêts de 2015 à 2020						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
< à 3 jours	31	23	25	16	16	4
de 3 à 5 jours	27	24	16	21	17	13
de 6 à 10 jours	6	9	16	16	10	4
de 11 à 20 jours	9	8	8	10	8	2
de 21 à 29 jours	0	3	2	2	5	1
> à 30 jours	9	11	15	10	11	5
	82	78	82	75	67	29



# TEMPS DE TRAVAIL : répartition des absences pour maladie ordinaire par service

Moy. Jrs abs dans le service/effectif total du service



Remarque: Un service avec un petit effectif et un seul agent malade peut apparaître avec un taux moyen élevé.

Service	Nbre agents total dans le service dans l'année	Nbre agents absents dans le service	Nbre jours d'absence par service	Moy. Jrs abs dans le service/effectif total du service
Affaire générales	4	1	4	1,00
Bâtiment/infrastructure	10	1	3	0,30
Clic	2	1	229	114,50
Commandes publiques	5	0	0	0,00
Direction générale des services	6	0	0	0,00
Eau assainissement	1	0	0	0,00
Economie/habitat	4	0	0	0,00
Environnement	23	10	456	19,83
Etudes mobilité	1	0	0	0,00
Services extérieurs	1	0	0	0,00
Finances	8	1	5	0,63
Garage	4	1	3	0,75
Ressources humaines	7	0	0	0,00
Sport	18	6	21	1,17
Systèmes d'information	7	1	3	0,43
Tourisme	1	0	0	0,00
Urbanisme	5	1	9	1,80
	107	23	733	6,85

## TEMPS DE TRAVAIL : autres raisons d'absence

Absences non médicales des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au cours de l'année 2020						
	Nombre d'agents absents			Nombre de journées d'absence		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
pour maternité ou adoption		2	2		123	123
pour naissance ou adoption (3 jours), paternité et accueil de l'enfant (11 jours), congé d'adoption	3		3	36		36
pour autorisation spéciale d'absence hors motif syndical dont:	18	24	42	356	228,5	584,5
ASA évènements familiaux	4	5	9	8	12,5	20,5
enfant malade	5	7	12	7	10	17
ASA COVID	9	12	21	341	206	547
<b>TOTAL</b>				<b>392</b>	<b>351,5</b>	<b>743,5</b>

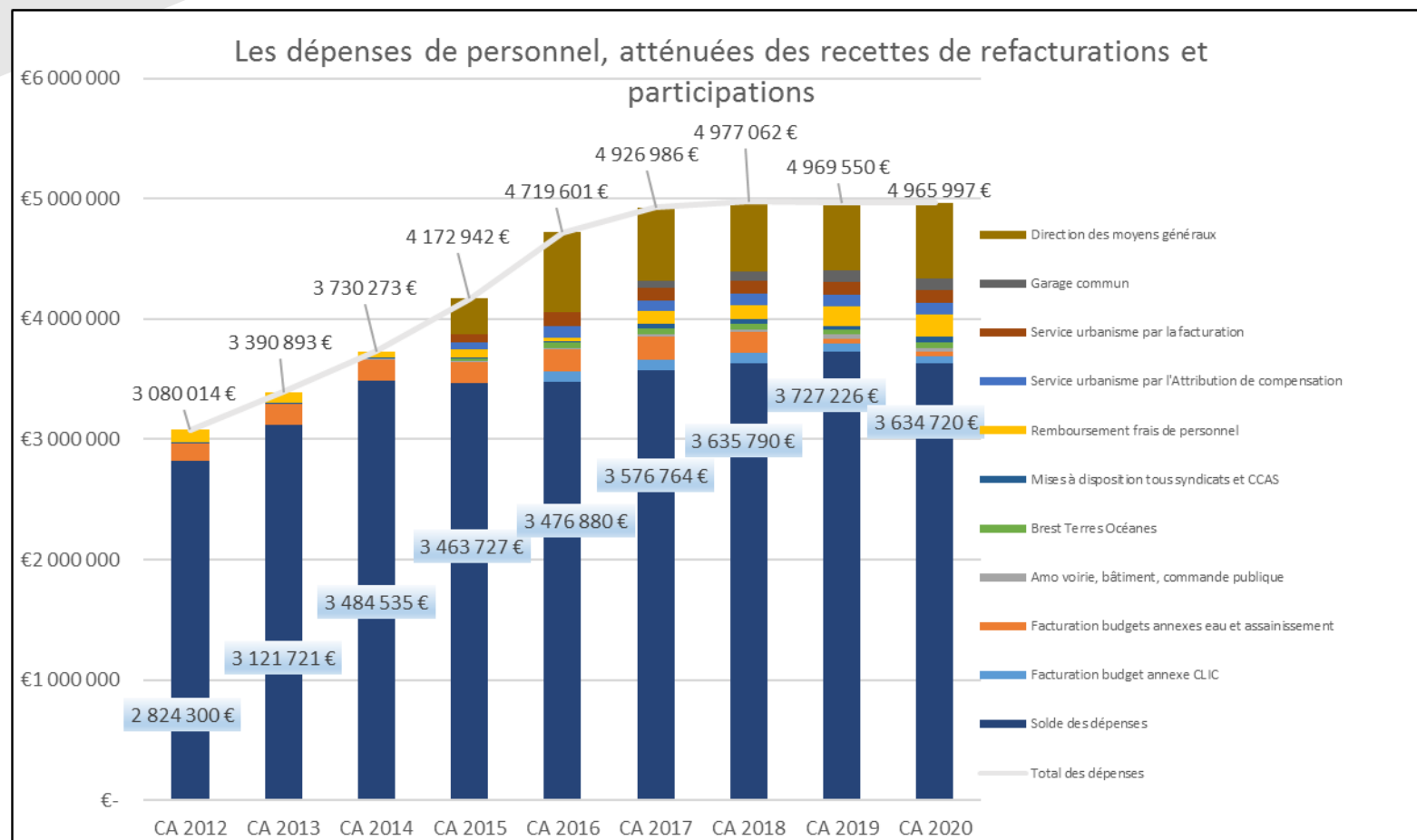
On constate que les autorisations d'absence liées au COVID (547 j pour ASA garde d'enfant, ASA vulnérables et ASA cas contact) représentent 74 % des absences non médicales de l'année. Par comparaison, en 2019, il y avait 62,50 jours d'autorisations spéciales d'absence, contre 584,5 jours cette année.

## ***CONDITIONS DE TRAVAIL: actions liées à la prévention dans l'année 2020***

Des actions de formation, de sensibilisation à la santé et à la sécurité du travail ont été réalisées sur l'année 2020. Un budget de 31.017,38 € a été consacré à la prévention COVID, pour l'achat de masques chirurgicaux, de masques en tissu, EPI, de matériels, pour la désinfection...

Type d'actions	Montant en €	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des membres du CHSCT	0,00 €	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	730,00 €	12	11
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	31 819,72 €		

# LES DEPENSES DE PERSONNEL: évolution



Après 2 années d'augmentation notable du coût du personnel en 2017 et 2018, nous constatons une stabilisation en 2019 et 2020. La charge résiduelle pour la collectivité, après refacturation des services mutualisés et des mises à disposition, évolue modérément.

# REMUNERATIONS: agents permanents

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

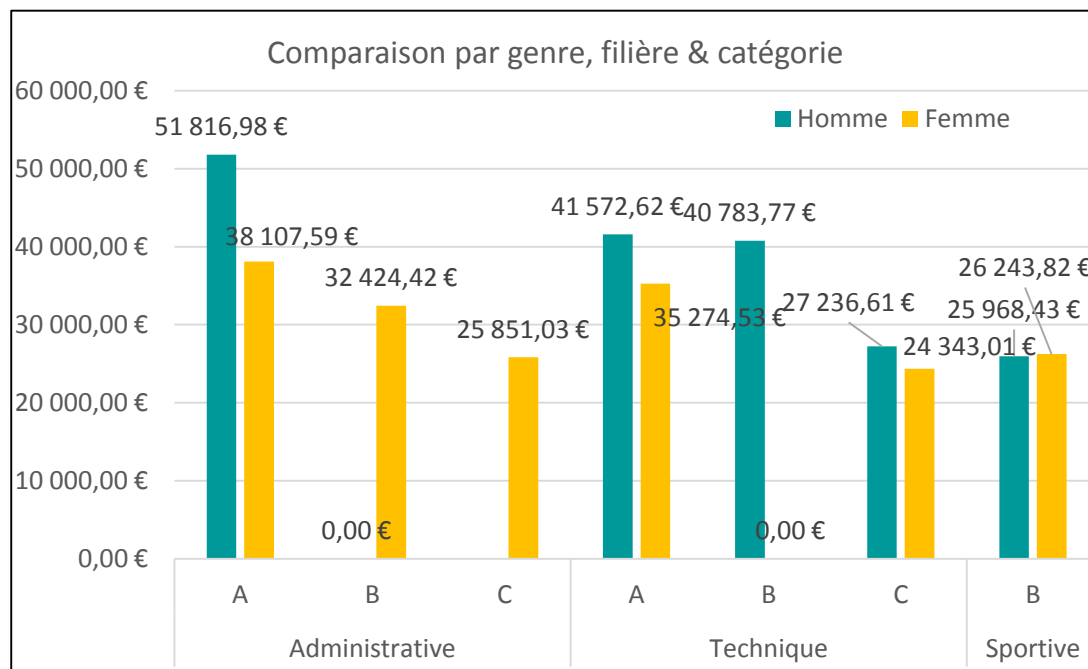
Reçu en préfecture le 20/09/2021

Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

Rémunération Brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents sur l'année 2019									
Filière	Catégorie								
	A			B			C		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Administrative	51 816,98 €	38 107,59 €	43 591,34 €	s	32 424,42 €	32 064,06 €		25 851,03 €	25 851,03 €
Technique	41 572,62 €	35 274,53 €	39 773,17 €	40 783,77 €	s	32 144,26 €	27 236,61 €	24 343,01 €	26 874,91 €
Sportive				25 968,43 €	26 243,82 €	26 060,23 €			
Animation					s	s			

\*s: secret statistique appliqué si ETPR <= à 2



Même si une comparaison par sexe n'est pas possible dans toutes les filières et les catégories, la rémunération masculine est supérieure à celle des femmes en règle générale, les hommes étant globalement plus âgés, sauf dans la catégorie B de la filière sportive, où la tendance s'inverse.

La rémunération brute moyenne dans la collectivité est de 30.870 €



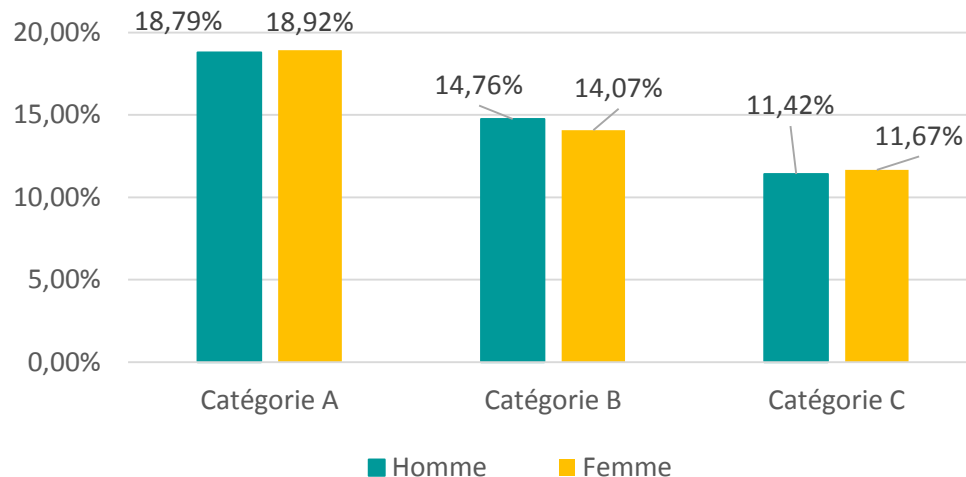
# REMUNERATIONS: agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes par catégorie et par sexe dans l'année 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Homme	18,79%	14,76%	11,42%
Femme	18,92%	14,07%	11,67%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes dans la collectivité : 14,48 % (toutes catégories et sexes confondus).

Pourcentage du régime indemnitaire par catégorie et par sexe



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes est pratiquement identique entre les hommes et les femmes. La différence se fait sur la catégorie, 19% pour les A, 14 % pour les B et 11 % pour les C.



part du régime indemnitaire:  
15,22%

# LA GESTION INTERNE DES REMPLACEMENTS

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

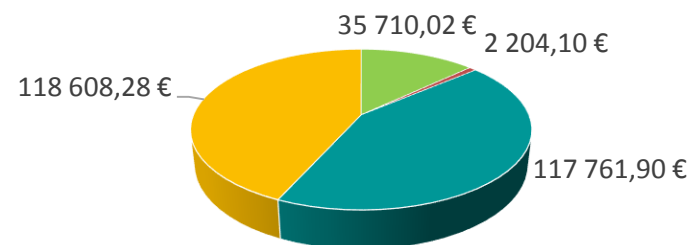
Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

Au cours de l'année 2020, la collectivité a géré en direct 42 agents remplaçants (29 hommes & 13 femmes) pour un coût total de 274.284,30 €, afin de remplacer des agents soit à temps partiel, soit absents pour maladie, congé maternité ou congés annuels. En 2019, le coût était de 338.699,90 €.

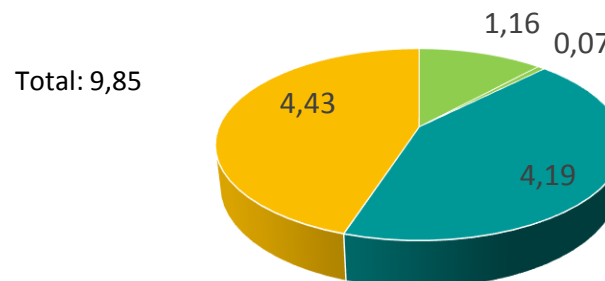
Coûts des remplacements gérés en interne pour l'année 2020 par direction	
Direction	Coût
Aménagement	35 710,02 €
Direction moyens généraux	2 204,10 €
Services à la population	117 761,90 €
Technique	118 608,28 €
Total	274 284,30 €

Coûts des remplacements gérés en interne pour l'année 2020 par direction



■ Aménagement ■ Direction moyens généraux ■ Services à la population ■ Technique

Remplacement en ETP par direction



■ Aménagement ■ Direction moyens généraux ■ Services à la population ■ Techniques

# LA GESTION DES PERSONNELS EXTERIEURS

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

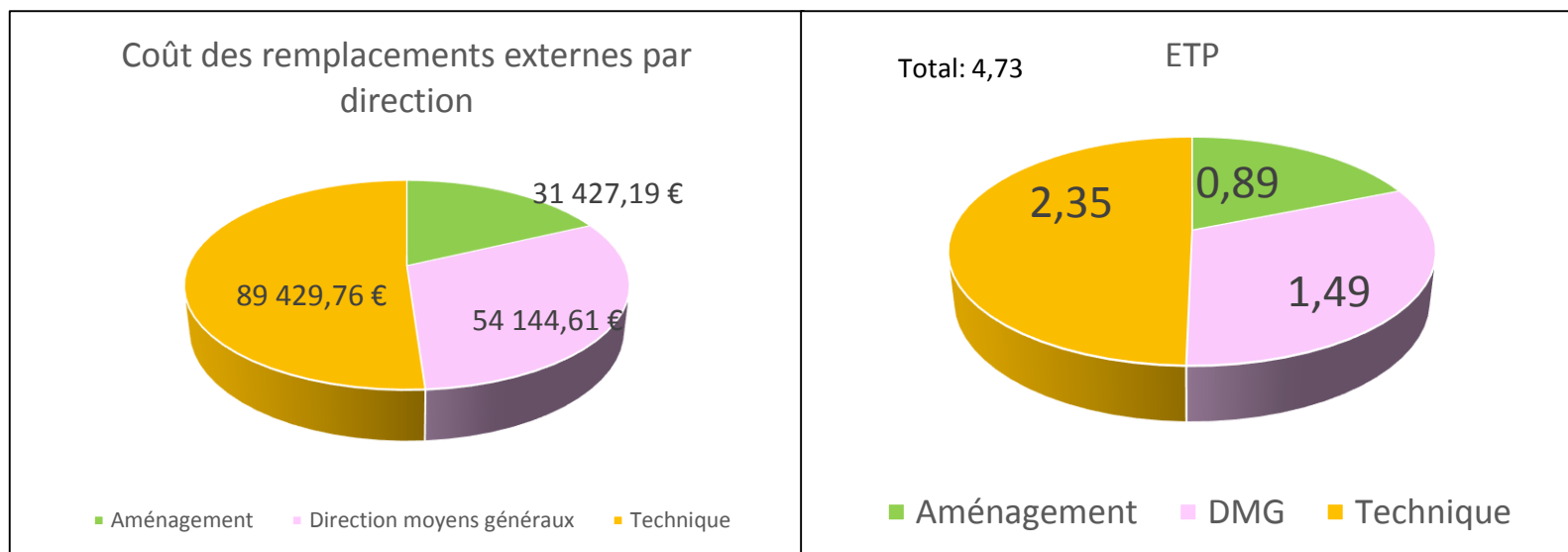
Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

Au cours de l'année 2020, la collectivité a fait appel au service intérim du CDG29 et à relais travail.

Coût des remplacements externes par direction	
Direction	coût
Aménagement	31 427,19 €
Direction moyens généraux	54 144,61 €
Technique	89 429,76 €
Coût total	175 001,56 €

Les intérimaires sont intervenus pour des remplacements de ripeurs (13 agents), d'agent d'accueil touristique (1 agent), d'assistant marchés (3 agents) et de gestionnaire paie (1 agent). 18 agents sont intervenus dans l'année.



# PERSONNELS DE REMPLACEMENT & EXTERIEURS 2020 - COUT TOTAL

Envoyé en préfecture le 20/09/2021

Reçu en préfecture le 20/09/2021

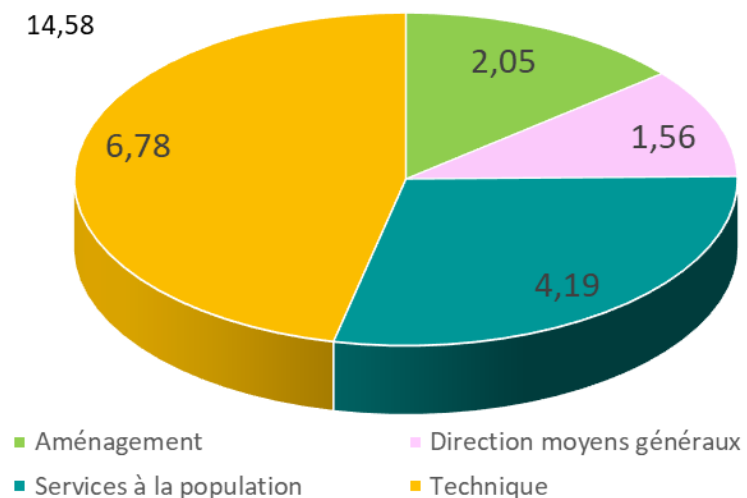
Affiché le

ID : 029-242900801-20210920-DCC2021\_147-DE

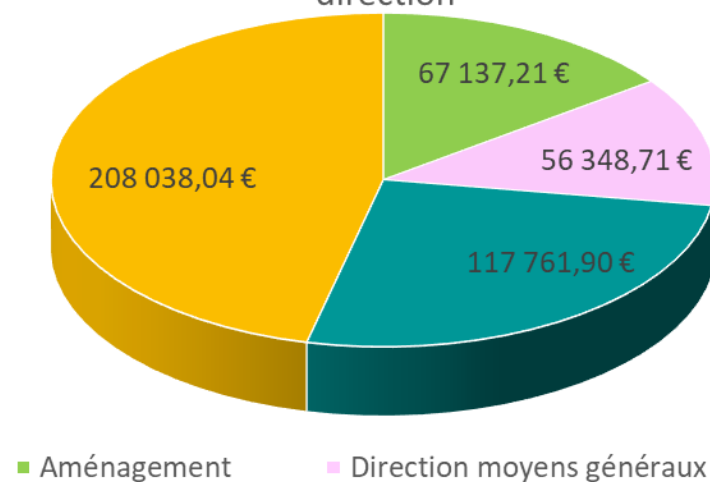
Direction	Coût total
Aménagement	67 137,21 €
Direction moyens généraux	56 348,71 €
Services à la population	117 761,90 €
Technique	208 038,04 €
Coût total	449 285,86 €

ETP des personnels par direction

total:  
14,58



Répartition du coût total des personnels par direction



## ***DROITS SOCIAUX & OBLIGATIONS***

Réunions statutaires: Le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se sont réunis respectivement 4 fois et 2 fois au cours de l'année 2020.

Au cours de l'année, le CT a été réuni 2 fois à titre exceptionnel, dans le cadre de la crise sanitaire de lutte contre la pandémie COVID-19. Le CT du 8 avril qui s'est réuni pendant le 1<sup>er</sup> confinement, a été l'occasion d'échanger sur le plan de continuité d'activités (PCA). Celui du 6 mai réuni également pendant le 1<sup>er</sup> confinement, a permis un échange sur le plan de reprise d'activité, préalablement au déconfinement.

Le CHSCT a été réuni à titre exceptionnel 2 fois dans l'année, également dans le cadre de la pandémie. La 1<sup>ère</sup> réunion s'est déroulée pendant le 1<sup>er</sup> confinement afin d'examiner les conditions d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre dans le cadre de la reprise d'activité. La 2<sup>e</sup> réunion a examiné la mise à jour du plan de continuité d'activité.

### Conflit du travail: grèves

9 agents ont été au moins une fois en grève au cours de l'année 2020 ( 8 hommes et 1 femme), pour un total de 17 jours et 0,98 heure de grève, suite à différents mouvements sur mot d'ordre national.

### Sanctions disciplinaires prononcées dans l'année:

2 avertissements et 1 blâme (sanctions du 1<sup>er</sup> groupe) ont été prononcés à l'encontre de 3 fonctionnaires (3 hommes). Les motifs de sanction concernent le non-respect des mesures et procédure de sécurité mises en place dans le cadre du COVID-19.

## ***DROITS SOCIAUX: action sociale relevant de la collectivité***

La réglementation permet aux employeurs publics de participer financièrement à la couverture santé et/ou à la prévoyance de leurs agents dans le cadre de contrats labellisés ou par l'intermédiaire d'une convention de participation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la collectivité adhère à la nouvelle convention de participation proposée par le CDG29 et signée avec le prestataire SOFAXIS. La durée de cette convention est de 6 ans.

Depuis le 1/07/2015, la collectivité participe aux cotisations des contrats souscrits par les agents à une complémentaire santé labellisée.

Catégorie	Complémentaire santé- montants	Complémentaires santé-nombre d'agents	Prévoyance montants	Prévoyance nombre d'agents	Effectif agents permanents
A	1 060,00 €	11	10 735,84 €	20	21
B	1 990,00 €	14	10 818,29 €	27	29
C	4 220,00 €	20	19 133,74 €	53	48
Total	7 270,00 €	45	40 687,87 €	100	98

En 2020, la collectivité a versé à l'amicale des subventions d'un montant de 12.320 € et a participé au remboursement des abonnements déplacement travail/domicile pour un montant de 728,46 €.

Ainsi la collectivité a consacré un budget de 61.006,33 € à l'action sociale, soit 622,51 € par agent, contre 61.715,94€ en 2019 ( 636,25 € par agents).