



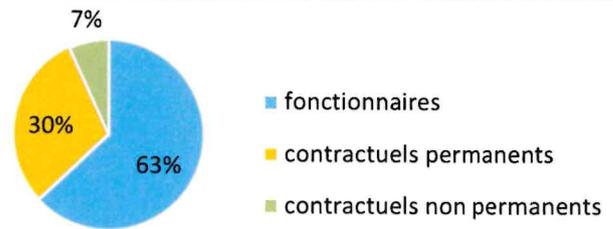
## SYNDICAT DEPARTEMENTAL DE L'EAU DE LA MANCHE

Cette synthèse du Rapport 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 Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Manche.

### Effectifs

#### ➔ 73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 46 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



#### ➔ 73 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

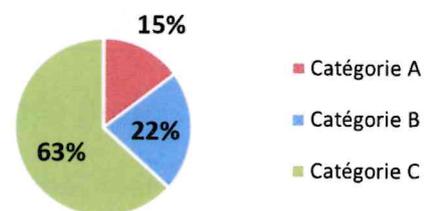
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 4 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

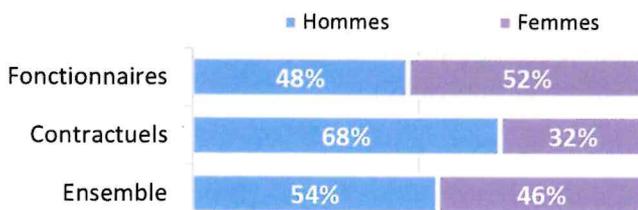
#### ➔ Répartition des agents par catégorie

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	27%	37%
Technique	59%	73%	63%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



#### ➔ Répartition par genre et par statut

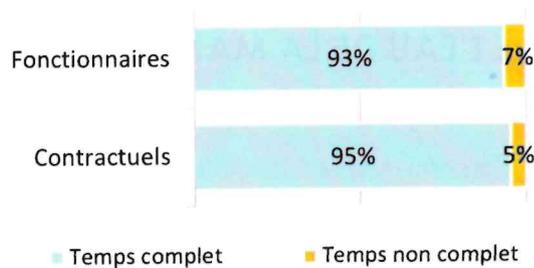
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois



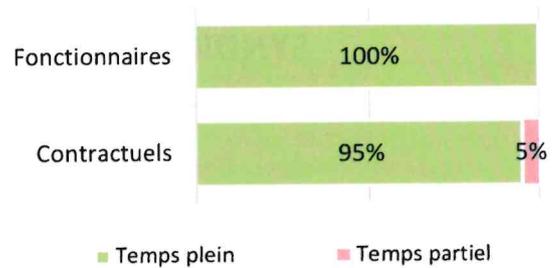
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	24%
Adjoints techniques	21%
Agents de maîtrise	19%
Rédacteurs	12%
Ingénieurs	12%

## — 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



### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	11%	17%
Technique	4%	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 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,83	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,55	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,15</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	25,50	de - de 30 ans



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

## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 65,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 44,88 fonctionnaires
- > 18,64 contractuels permanents
- > 1,83 contractuel non permanent

118 937 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,74 ETPR
Catégorie B	13,61 ETPR
Catégorie C	39,17 ETPR

## — Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2022, 22 arrivées d'agents permanents et 15 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
61 agents	68 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	46,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>11,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	40%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	13%
Fin de contrats remplaçants	13%
Départ à la retraite	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	55%
Voie de mutation	23%
Remplacements (contractuels)	18%
Réintégration et retour	5%

\* 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

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 18,99 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>18 242 866 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 463 903 €</b>	➔	<b>Soit 18,99 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 157 737 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>29 962 €</b>
Primes et indemnités versées :	355 984 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	42 060 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 886 €		
Supplément familial de traitement :	8 044 €		
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	s		33 514 €	s	26 470 €	23 058 €
Technique	57 729 €	42 975 €	35 730 €	s	30 988 €	29 466 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>57 312 €</b>	<b>42 975 €</b>	<b>34 551 €</b>	<b>39 660 €</b>	<b>29 276 €</b>	<b>27 684 €</b>

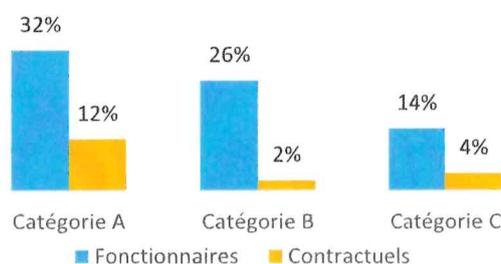
\* s : secret statistique appliqué en dessous de 2 11 PR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,5 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>20,67%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,55%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,50%</b>

#### 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

- ⇒ 2079 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 16 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 26,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,9 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)	2,56%	0,80%	1,99%	0,44%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,25%	0,80%	5,16%	0,44%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,25%	0,95%	5,21%	0,44%

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)
- ➔ 51,0 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 2 accidents du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 8 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 4 649 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 9 324 €  
Coût par jour de formation : 1 166 €

➔ **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 : 51 536 €

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

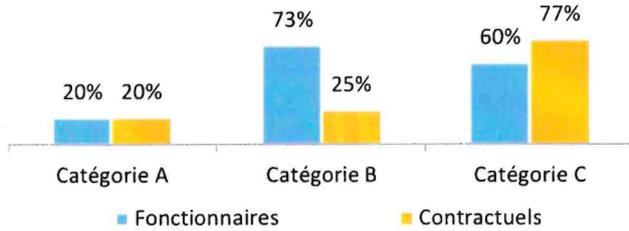
Dernière mise à jour : 2020

## Formation

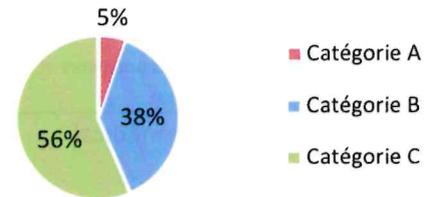
➔ En 2022, 57,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 44 615 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	29 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	67 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	22%
Autres organismes	77%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	14 015 €
Montant moyen par bénéficiaire	334 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## 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 »

#### 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...)*

*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.

Date de publication : novembre 2023

Version 4