

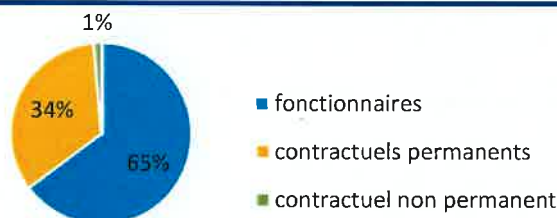
## SYND MIXTE ENLEV TRAIT ORDURES MENAGER

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 Seine-et-Marne.

## Effectifs

➔ 68 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 44 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emploi non permanent

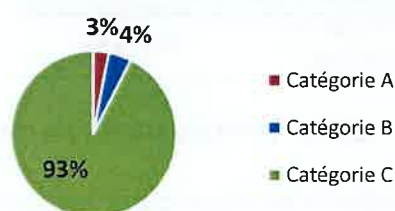
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 10 intérimaires

## Caractéristiques des agents permanents

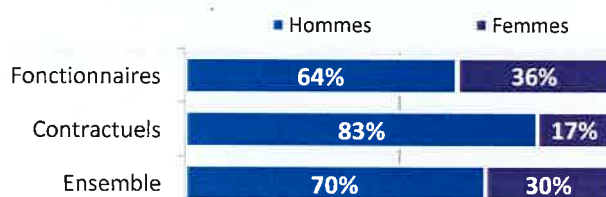
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	39%	9%	28%
Technique	59%	91%	70%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	2%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

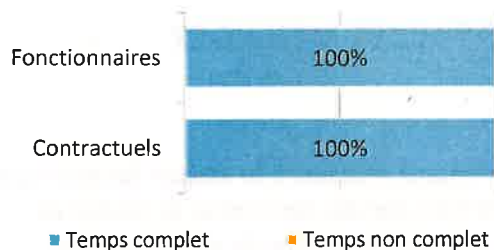


➔ Les principaux cadres d'emplois

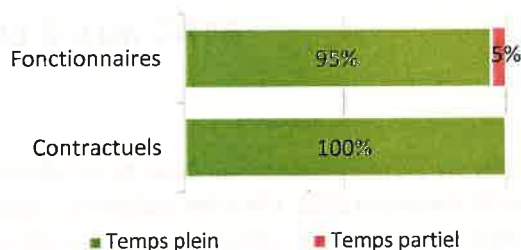
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	61%
Adjoints administratifs	24%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	4%
Ingénieurs	3%

## 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



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

0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

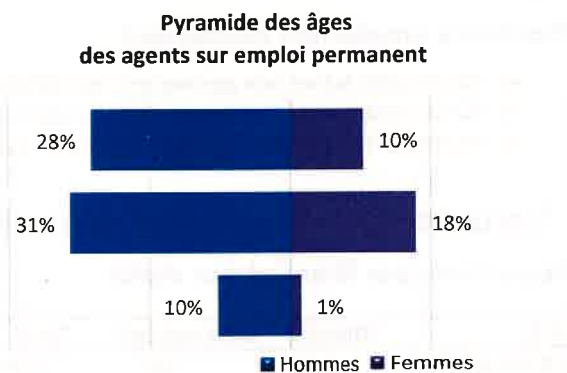
### En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,73
Contractuels permanents	39,46
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,89</b>

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 20 à 25

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 71,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 44,40 fonctionnaires
- > 25,14 contractuels permanents
- > 2,03 contractuels non permanents

130 257 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2022, 16 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
70 agents	67 agents

cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↘	-8,0%
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-4,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	84%
Mutation	5%
Démission	5%
Licenciement	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	94%
Voie de mutation	6%

\* 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 examen professionnel

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

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

- 22 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## 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 13,99 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	21 848 690 €	<b>Charges de personnel*</b>	3 056 013 €	➔	<b>Soit 13,99 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------	------------------------------	-------------	---	--

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	519 773 €	31 317 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	27 248 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 028 €	
Supplément familial de traitement :	24 045 €	
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			40 569 €	s	31 427 €	s
Technique	63 669 €				30 447 €	26 183 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	63 669 €		40 569 €	s	30 760 €	26 012 €

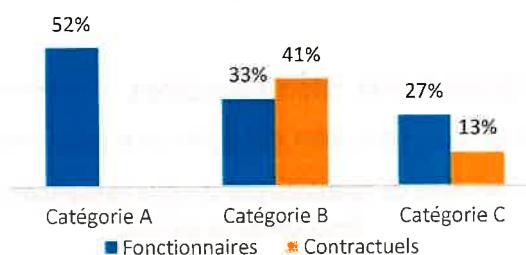
\* % : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,59 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>29,33%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>14,20%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>24,59%</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

- ⇒ 1131 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 27,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 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)	7,62%	2,28%	5,78%	2,47%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,62%	2,28%	5,78%	2,47%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,47%	2,63%	6,46%	2,47%

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

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 78,8 % 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

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 5 accidents du travail pour 68 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

## 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
- ⇒ 4 064 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : 24 233 €

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

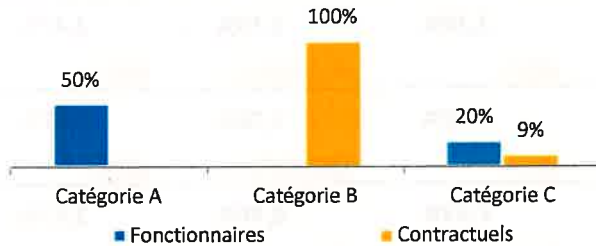
Dernière mise à jour : 2022

## Formation

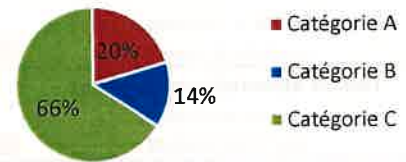
➤ En 2022, 17,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➤ 44 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



➤ 23 508 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Coût de la formation des apprentis	23 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	7 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	89%
Autres organismes	11%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➤ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	2 387 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €

➤ L'action sociale de 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

## 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.



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 : octobre 2023

Version 4

