

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIEDMTO

Séance du 02 octobre 2024

Délibération n°105D2024

Objet : Approbation du Rapport Social Unique 2022

Secrétaire de séance : BEZINS Jean-Pierre

Nombre membres :			
<i>En exercice : 115</i>	<i>Présents : 74</i>	<i>Votants : 78</i>	<i>Absents/Excusés : 41</i>
Date convocation : 25/09/2024		Date de l'affichage : 25/09/2024	

L'an deux mil vingt-quatre, le deux du mois d'Octobre, à 19 heures, le Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient s'est réuni à Vendevre-sur-Barse conformément aux articles L.2121-10 et L.2122-8 sous la présidence de Patrick DYON, Président du Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient.

Etaients présents :

Mesdames AUBRY Raphaëlle, AUTREAU Sophie, BERTHELOT Delphine, BERTRAND Annick, BROUILLARD Elisabeth, CHAMPENOIS Ghislaine, CHEVALLIER Marielle, DA SILVA Carole, DAUNAY Maryse, DEFONTAINE Sophie, FRESU Sabrina, GAURIER Isabelle, GUY Sophie, GRADOS Christiane, HANDEL Carole, LALLEMAND Sandrine, LECUREAUX Sylvie, MARLIEN Audrey, MIGNOT VEDRENNE Marie-Christine, OCKOCKI Sophie, PASCAUD Aurore, TRESSOU Marie-Hélène, VALEYRE Denise, VITALI Rachel.

Messieurs AGRAPART Franck, , BOURGOIN Michel, BERGERAT Daniel, BERTIN Jean-François, BEZINS Jean-Pierre, CASTEX Jean-Marie, CHAMBON Hervé, CHAUCHEFOIN Daniel, COTIBY Philippe, DALLEMAGNE Philippe, DEMATONS Pascal, DESCHARMES Dominique, DOREZ Gérard, DUBUISSON Dany, DYON Patrick, DZIUBANOWSKI Alain, GENET Patrick, GOMES Franck, GOUVERNET Jean-Claude, GUERINOT Cyril, HUARD Lionel, JACQUARD Gilles, JACQUINET Olivier, JEUNE Alain, JEUNESSE Pascal, JOANOT Pascal, JOBARD Pierre, JORRY Jean-Bernard, KLEIN Patrick, LEHMANN Philippe, LORPHELIN Claude, MARTIN Vincent, MARTY Rémy, MASSON Jean-Pierre, MICHAUT David, MICHEL Alain, MINISINI William, PARTOUT Didier, PERRET Bruno, PETIT Michel, PINET Jean-Louis, ROBERT Ghislain, ROBLET Bernard, ROUAIX Michel, ROUSSELOT Robert, SCHMIDT Xavier, TOURNEMEULLE Rémi, TRAIER Eric, VAN DE WALLE Jean-Pierre, VERON Jérôme.

Etaients excusés / Avaients donné pouvoir :

Messieurs BERTHELIN Frédéric, CORDIER Dany, DROUIN Denis, DE LAGOUTTE Jean-Pierre (pouvoir à DYON Patrick), FELS Francis, LAURENT François (pouvoir à DOREZ Gérard), LEFEVRE Jean-Christophe, LOYER Gilles (pouvoir à BEZINS Jean-Pierre), MARTIN Bernabé (pouvoir à JOBARD Pierre), PRAET Stéphane.

Assistaients : CAILLE Fabienne, DE ZUTTER Marie-Chantal.

formant la majorité des membres en exercice.

**SUITE DE LA DELIBERATION n°105D2024
(Page 2 sur 2)**

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit dans son article 5 l'élaboration d'un Rapport Social Unique (RSU) annuel à partir du 1er janvier 2021. Ce rapport a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports élaborés jusqu'à présents à savoir :

- le bilan social établi tous les deux ans, qui était un rapport sur l'état des collectivités,
- le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012,
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition,
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par l'art L. 323-2 du code du travail.

Annexé, le RSU a été présenté et validé par le Comité Social Technique du Centre de Gestion de l'Aube du 18 avril 2024.

Le rapporteur entendu,
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

PREND ACTE des éléments détaillés du rapport social unique établi sur la base des données disponibles de l'année 2022 tel que joint en annexe.

AUTORISE Monsieur le Président ou son représentant à signer tous les documents afférents.

PRÉCISE que la présente délibération, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet :
- D'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de 2 mois à compter de sa notification devant le Tribunal Administratif de Châlons en Champagne (25 rue du Lycée, 51 036 Châlons-en-Champagne Cedex ; tél. : 03.26.66.86.87 ; fax : 03.26.21.01.87 ; courriel : greffe.tachalons-en-champagne@juradm.fr ; site internet <http://chalons-en-champagne.tribunaladministratif.fr>) (R421-1 du code de justice administrative).

- Cette demande pourra être assortie le cas échéant d'un référé suspension (article L521-1 du code de justice administrative)

- Ou d'un recours gracieux et/ou d'une demande préalable auprès des services du Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient. L'interlocuteur sera Monsieur Patrick DYON, Président du Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient, 36 rue des Varennes, 10 140 Vendevre-sur-Barse.



Patrick DYON
2024.10.07 20:50:38 +0200
Ref:7329263-10991188-1-D
Signature numérique
le Président

Patrick DYON

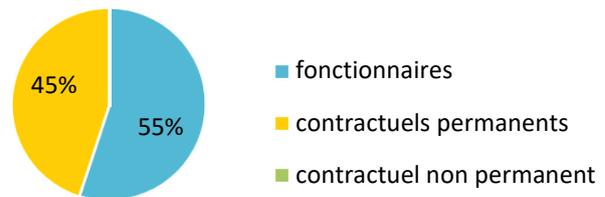
SYNDICAT MIXTE D ELIMINATION DES DECHETS MENAGERS DU TERRITOIRE D ORIENT

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

40 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 22 fonctionnaires
- > 18 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

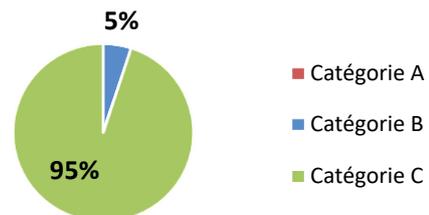
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

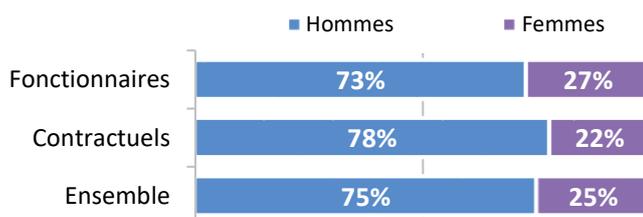
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	6%	13%
Technique	82%	89%	85%
Culturelle			
Sportive			
Médoco-sociale		6%	3%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

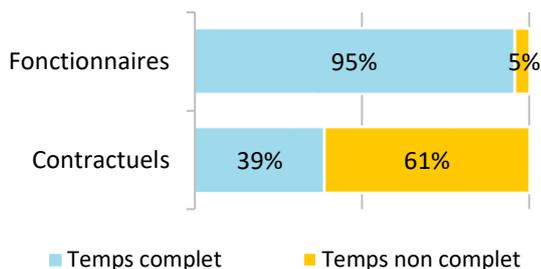


Les principaux cadres d'emplois

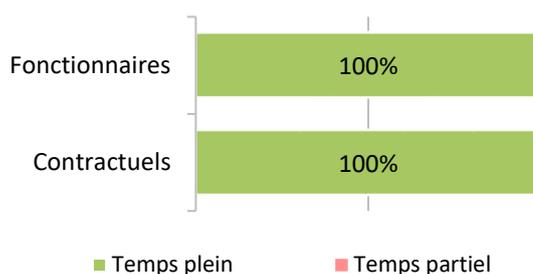
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	75%
Adjointes administratifs	13%
Techniciens	5%
Agents de maîtrise	5%
Agents sociaux	3%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	6%	63%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

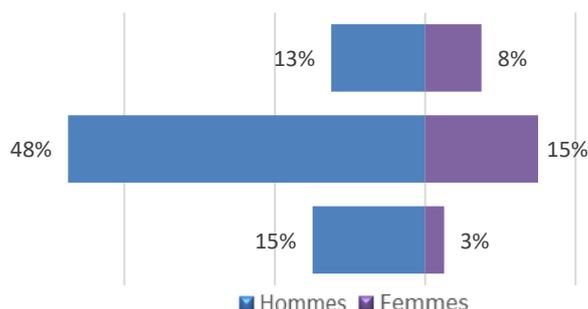
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,91
Contractuels permanents	35,83
Ensemble des permanents	41,38

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 30,61 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 21,70 fonctionnaires
- > 8,91 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

55 710 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	1,99 ETPR
Catégorie C	28,62 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2022, 20 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
28 agents	40 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	200,0%
Ensemble	↗	42,9%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	88%
Démission	13%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	90%
Voie de mutation	5%
Remplacements (contractuels)	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 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

- ➔ 16 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 25,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 050 544 €	Charges de personnel*	1 038 374 €	➔	Soit 25,64 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	827 592 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	93 095 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	34 157 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 997 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
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					28 378 €	s
Technique			s	s	27 055 €	22 378 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			s	s	27 317 €	22 421 €

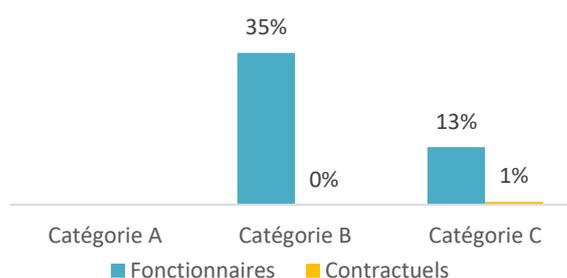
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,25 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,96%
Contractuels sur emplois permanents	0,58%
Ensemble	11,25%

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

2357 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
33 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 52 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 45,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	10,47%	7,90%	9,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	14,26%	12,53%	13,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,26%	12,53%	13,48%

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)
- ➔ 78,6 % 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 40 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 191 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
- ➔ **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

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

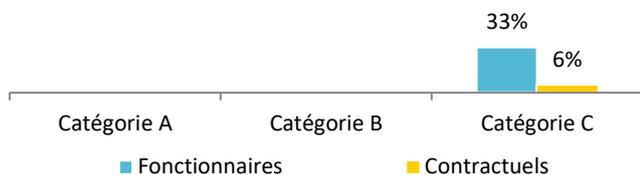
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 835 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Dernière mise à jour : 2020

Formation

➔ En 2022, 20,0% 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



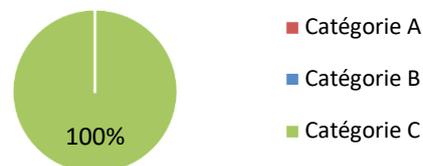
➔ 7 971 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	35 %

➔ 36 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 :
> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	11%
Autres organismes	89%

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	448 €	475 €
Montant moyen par bénéficiaire	28 €	25 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

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 »

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.



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 : septembre 2023

Version 4



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Comité Social Territorial du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

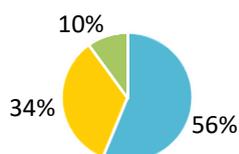
TAUX DE RETOUR

84%

> 356 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 471 recensées
> 2 035 agents recensés dans ces collectivités dont 1 143 fonctionnaires, 691 contractuels permanents et 201 contractuels non permanents

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	37	4	278
Contractuels permanents	1	22	3	289
Contractuels non permanents	1	18	3	114

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 4,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

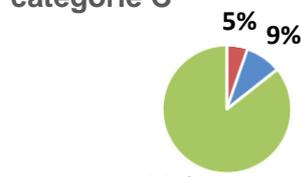
31,55 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	34,7%	26,5%	31,6%	1,8
Technique	44,1%	51,2%	46,8%	2,9
Culturelle	2,4%	4,3%	3,2%	2,1
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	8,0%	5,8%	7,1%	1,9
Médico-sociale	0,7%	0,4%	0,6%	1,6
Police municipale	0,9%	0,1%	0,6%	1,2
Animation	8,8%	11,6%	9,9%	2,9
Total	100%	100%	100%	7

86% d'agents relevant de la catégorie C

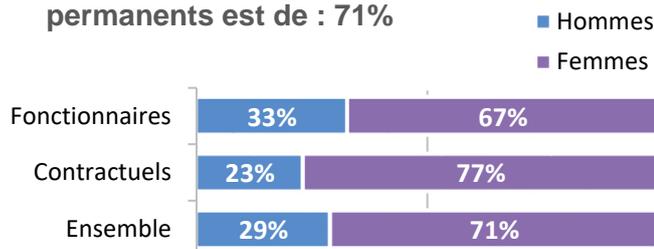


■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,5
Catégorie C	4,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

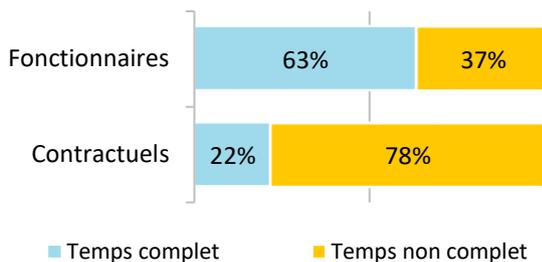


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

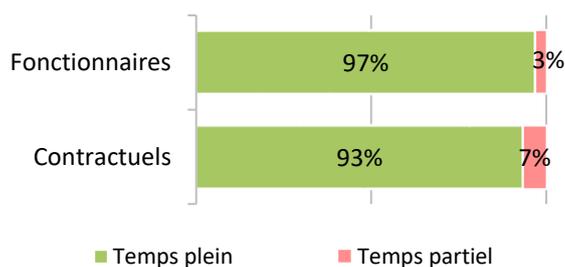
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
ASEM	6%
Rédacteurs	6%

Temps de travail des agents permanents

63% des fonctionnaires à temps complet contre 22% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 7% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	46%	Police municipale	100%
Sociale	41%	Culturelle	87%
Culturelle	39%	Technique	83%

0,8% des hommes à temps partiel
6,2% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

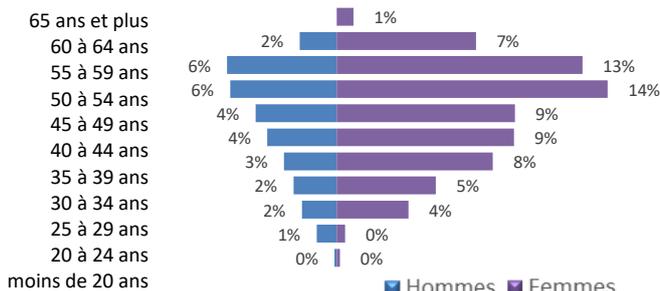
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,01
Contractuels permanents	45,15
Ensemble des permanents	47,56

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,72



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 5,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,0 fonctionnaires
> 1,1 contractuel permanent
> 1,3 contractuel non permanent

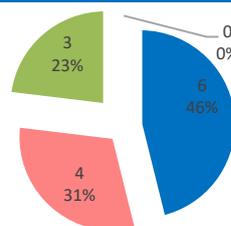
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,3 ETPR
Catégorie B	1,1 ETPR
Catégorie C	2,8 ETPR

Positions particulières

0,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,3%	28,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
5 agents	5,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	10,7%
Ensemble	↗	3,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Départ à la retraite	17%
Démission	14%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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

- Concours et examens professionnels

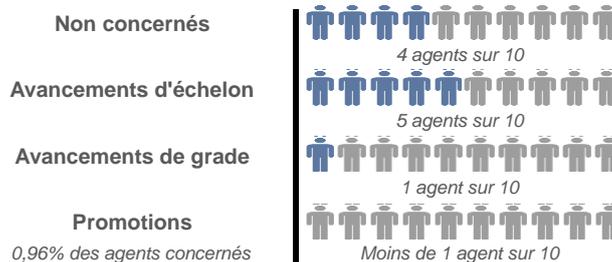
En moyenne, 0,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2022

1,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
67% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



0,96% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

50%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

50%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 31,1 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

497 435 €

Charges de personnel

154 702 €

Soit 31,1 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

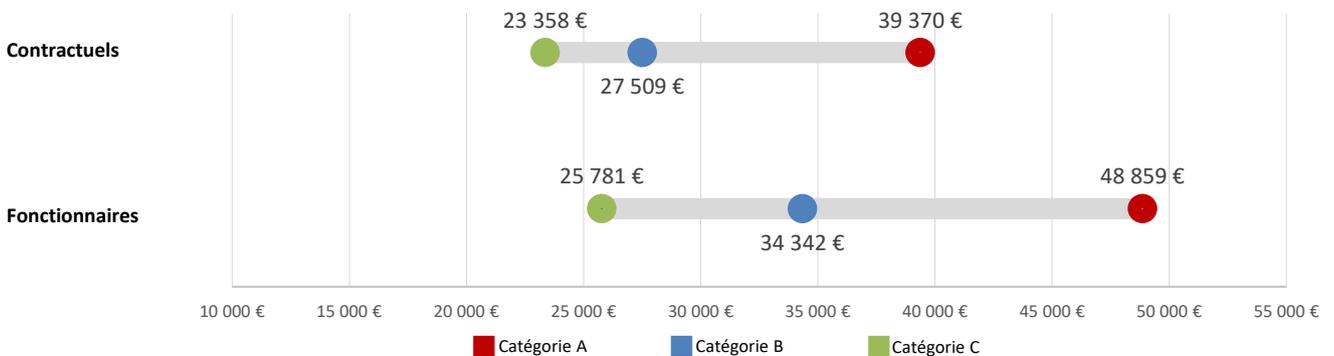
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,02 %

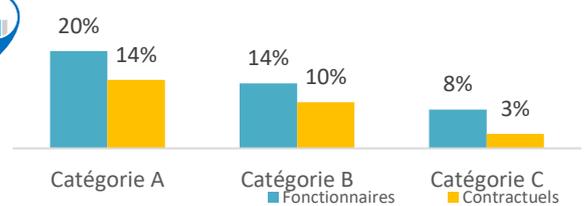
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,18%

Contractuels sur emplois permanents 5,24%

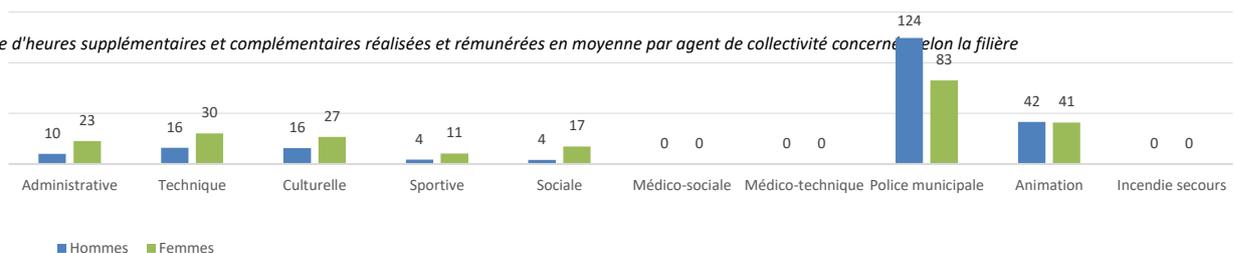
Ensemble 9,02%

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



En moyenne, 175 heures supplémentaires/complémentaires pour les 56% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,94%	1,84%	2,53%	0,59%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,47%	1,96%	3,52%	0,59%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,58%	2,17%	3,67%	0,59%

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

> 17,94 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,3 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 29%
Hommes 71%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 8%
Catégorie C 92%

75% des accidents concernent la filière technique

Handicap

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,9%

Genre



Femmes 56%
Hommes 44%

Statut



Fonctionnaires 76%
Contractuels perm. 24%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 12%
Catégorie C 85%

0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	17 362 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 864 €

Prévention et risques professionnels

4 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 830 €
Coût par jour de formation : 187 €

Existence d'un document unique (DUERP)

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Existence d'un registre de santé et de sécurité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Existence d'un plan de prévention des RPS

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

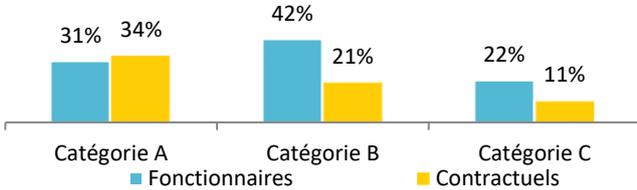
2,2% des femmes
2,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20% des femmes et 21% des hommes

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

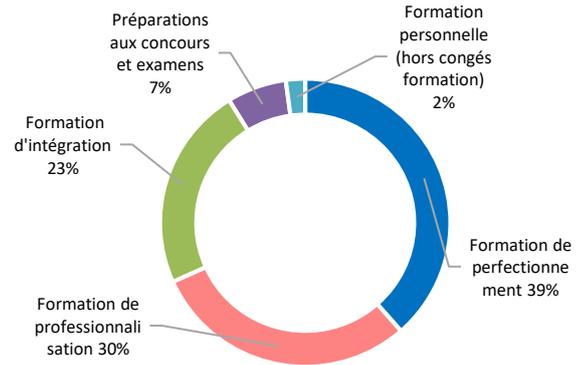


Le budget médian consacré à la formation est de 1 057 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	21%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Dont 2,7% ont adhéré à une convention de participation sociale souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

182 € 129 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

2 jours de grève en moyenne par collectivité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre version d'Excel.

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Protection sociale complémentaire
Conditions et organisation du travail
Formation professionnelle

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail
Conditions et organisation du travail
Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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 : mars 2024

Version 1