



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



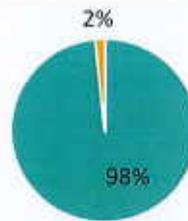
SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES ORDURES MENAGERES SUD ALLIER

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'Allier.

Effectifs

➔ 122 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 120 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

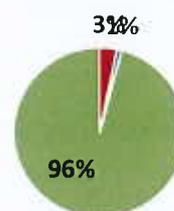
Personnel temporaire intervenu en 2022 : 78 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

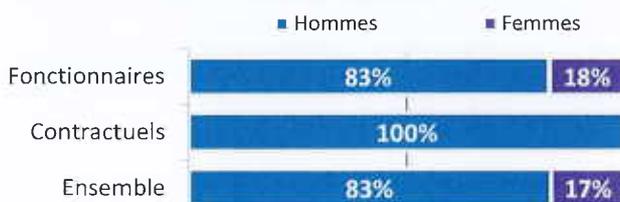
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%		11%
Technique	86%	100%	86%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	3%		2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

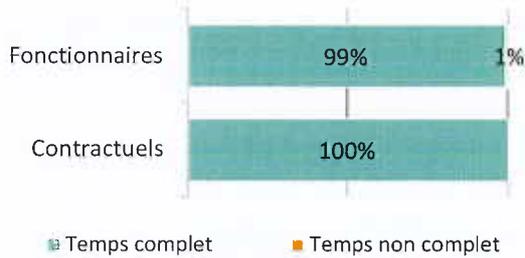


➔ Les principaux cadres d'emplois

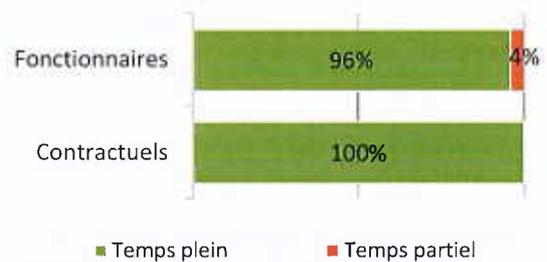
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	69%
Agents de maîtrise	16%
Adjoints administratifs	8%
Attachés	2%
Adjoints d'animation	2%

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	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

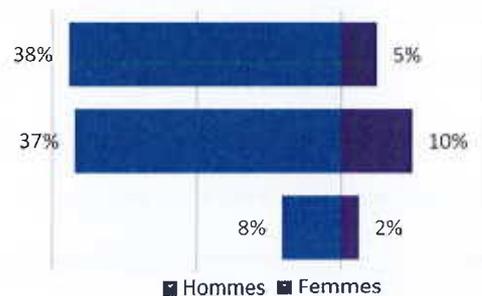
0% des hommes à temps partiel
25% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,33	de 50 ans et +
Contractuels permanents	32,50	
Ensemble des permanents	45,12	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		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

➔ 123,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 123,32 fonctionnaires
- > 0,46 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

225 280 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,78 ETPR
Catégorie B	1,06 ETPR
Catégorie C	118,94 ETPR

Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

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

Mouvements

- ➔ En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
121 agents	122 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	2 agents
Ensemble	↗	0,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	40%
Départ à la retraite	40%
Démission	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de mutation	17%

* 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

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 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

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Autres	80%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	20%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 24,95 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 087 035 €	Charges de personnel*	6 009 095 €	➔	Soit 24,95 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	-------------	---	----------------------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 563 775 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	668 470 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	161 504 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 620 €		
Supplément familial de traitement :	27 496 €		
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	39 793 €		§		23 099 €	
Technique	§				21 117 €	§
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					26 807 €	
Toutes filières	40 429 €		§		21 390 €	§

§ : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 14,8 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,72%
Contractuels sur emplois permanents	0,03%
Ensemble	18,75%

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

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	0%	0%
Catégorie B	0%	0%
Catégorie C	0%	0%

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

8569 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
4 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 36,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,5 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)	6,06%	0,96%	5,98%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,00%	0,96%	9,85%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,45%	0,96%	10,29%

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)
- ➔ 40,0 % 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

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 48 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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 6 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 3 280 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 13 944 €
Coût par jour de formation : 170 €

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

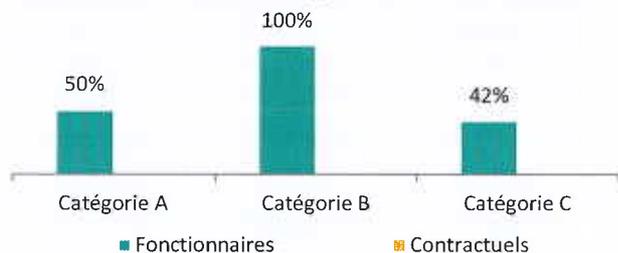
Total des dépenses : 26 047 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

➔ En 2022, 41,8% 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



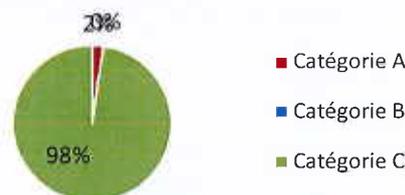
➔ 73 498 € ont été consacrés à la formation en 2022 dont 30 413 € autres organismes

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	32 %
Frais de déplacement	27 %
Autres organismes	41 %

➔ 302 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 :
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	23%
Autres organismes	77%

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	18 749 €	28 185 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	245 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

4 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.



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.