



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



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 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Allier.

## Effectifs

➔ 120 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 115 fonctionnaires
- > 5 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

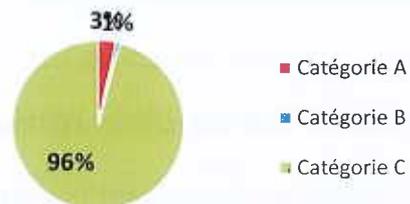
Personnel temporaire intervenu en 2023 : 93 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

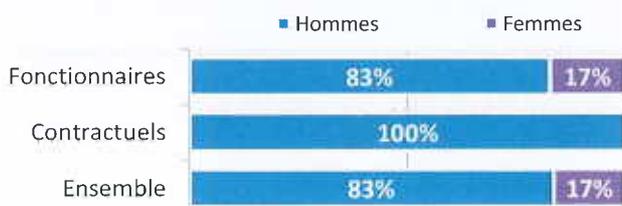
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	12%	20%	13%
Technique	85%	80%	85%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

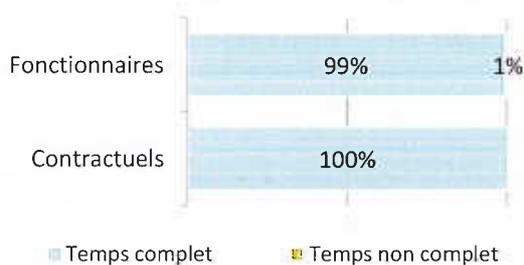


➔ Les principaux cadres d'emplois

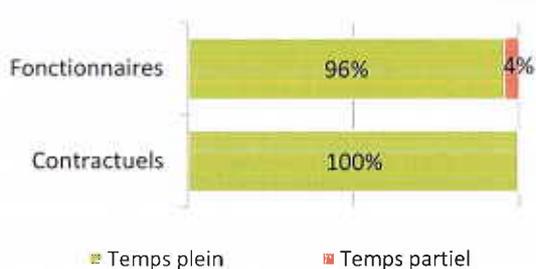
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	68%
Agents de maîtrise	16%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	3%
Adjoints d'animation	3%

## — 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	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

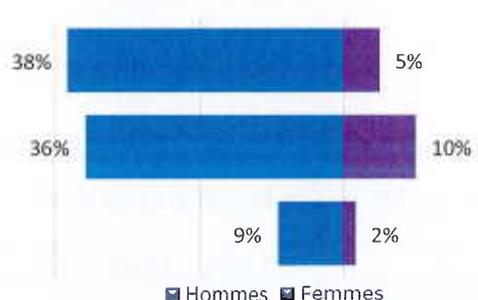
0% des hommes à temps partiel  
26% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,72	de 50 ans et +
Contractuels permanents	28,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,00</b>	de 30 à 49 ans
<b>Tranche d'âge</b>		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

➔ 119,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 114,51 fonctionnaires
- > 4,66 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

216 889 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,86 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	114,31 ETPR

## — Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2023, 4 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
121 agents	120 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	400,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,8%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	80%
Démission	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 6 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

- ➔ 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

- ➔ 60 avancements d'échelon et 22 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Autres 100%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 32,51 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>20 037 550 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 514 635 €</b>	➔	<b>Soit 32,51 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 703 416 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :	575 818 €	0 €
IFSE :	530 848 €	
CIA :	44 970 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	188 941 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 185 €	
Supplément familial de traitement :	28 476 €	
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	59 366 €		5		32 933 €	5
Technique	5				29 885 €	26 611 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					27 521 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>63 484 €</b>		<b>5</b>		<b>30 094 €</b>	<b>26 506 €</b>

\*5 : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,55 %

### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,65%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>12,56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,55%</b>

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

9892,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 32,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme médical</b> <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	10,53 %	0,00%	10,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	10,64 %	0,00%	10,20%

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)
- ➔ 33,3 % 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

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 12,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 52 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.

**7** travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ **7** travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, **7** en catégorie C
- ⇒ 360 911 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : **11 288 €**  
Coût par jour de formation : **257 €**

➔ **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 : **40 192 €**

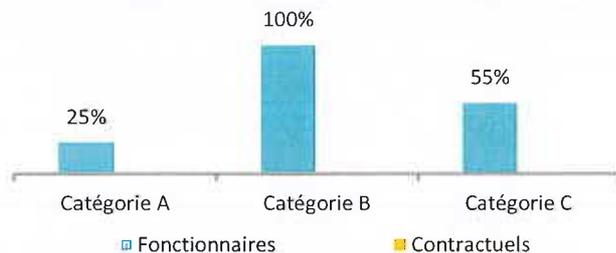
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2023**

## Formation

➔ En 2023, 52,5% 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 2023



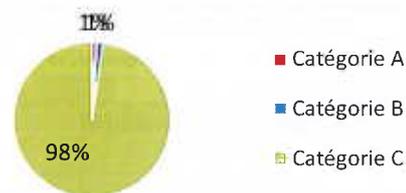
➔ 50 502 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



➔ 222 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## 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	20 936 €	28 089 €
Montant moyen par bénéficiaire	265 €	253 €

➔ 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

39 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**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 : octobre 2024

Version 1

