SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

RSU

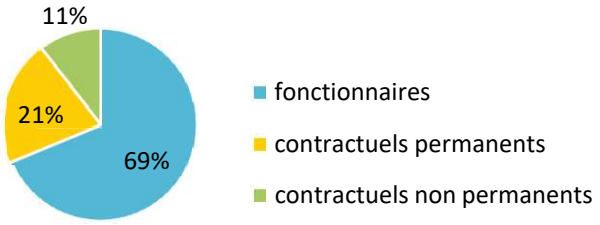
SYNDICAT MIXTE DEPARTEMENTAL POUR LA VALORISATION DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES

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 du Tarn.

Effectifs

275 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- **> 189** fonctionnaires
- **> 57** contractuels permanents
- **> 29** contractuels non permanents



19 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

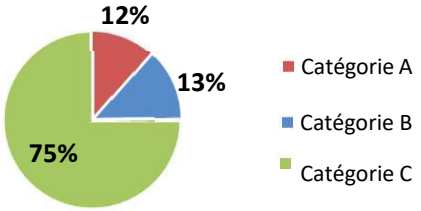
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 128 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

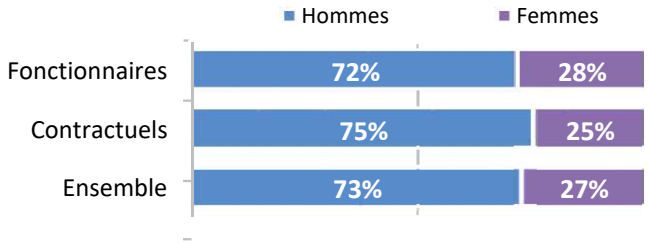
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%	9%	14%
Technique	85%	91%	86%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

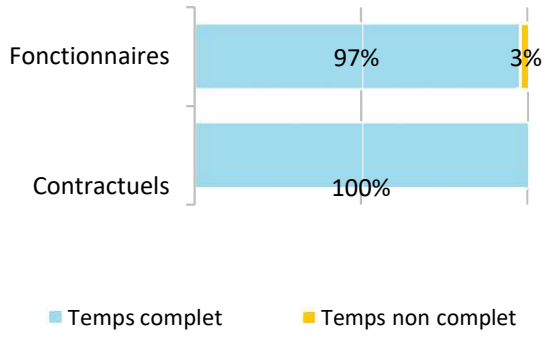


Les principaux cadres d'emplois

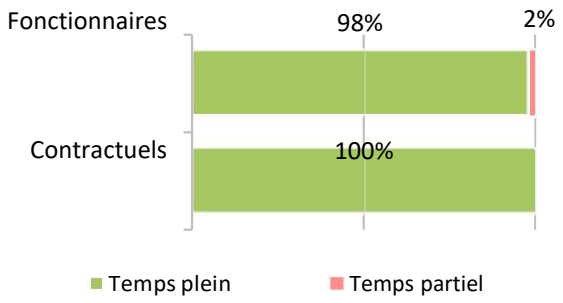
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	62%
Agents de maîtrise	10%
Techniciens	8%
Ingénieurs	7%
Attachés	5%

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	3%	0%
Technique	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

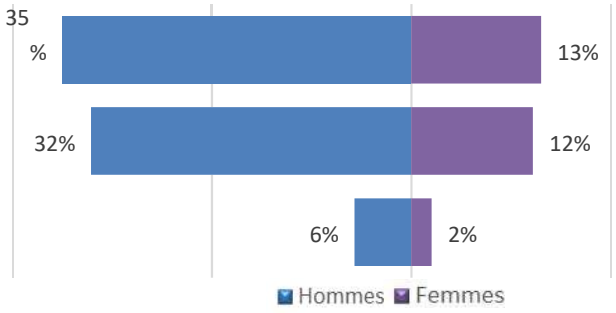
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,62**
Contractuels permanents	**42,59**
Ensemble des permanents	**47,99**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**43,36**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

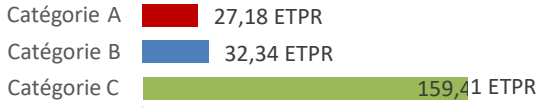
Équivalent temps plein rémunéré

221,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **178,93** fonctionnaires
> **40,00** contractuels permanents
> **2,24** contractuels non permanents

402 529 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 6 agents en disponibilité

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 84 arrivées d'agents permanents et 60 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
247 agents	**246 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	**-0,5%**
Contractuels		**1%**
Ensemble	↗	**Stable**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	77%
Départ à la retraite	12%
Démission	7%
Mutation	3%
Mise en disponibilité	2%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	75%
Arrivées de contractuels	21%
Voie de mutation	2%
Recrutement direct	1%

** 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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

143 avancements d'échelon et 21 avancements de grade

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 50,0 % femmes
dont 50,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 34,81 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	36 009 257 €	Charges de personnel*	12 534 484 €	→	Soit 34,81 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 383 560 €
Primes et indemnités versées :	1 503 694 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	44 573 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	56 319 €
Supplément familial de traitement :	58 339 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
52 639 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

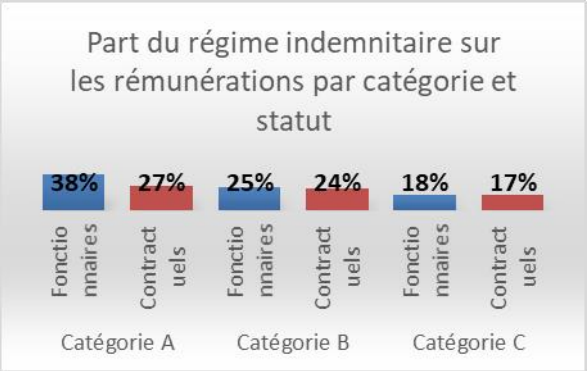
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	39250	31496	27452	23 801 €	23514	
Technique	40315	44818	27322	34 030 €	23115	21082
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	39850	38752	27387	29650	23385	21082

**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 22,13 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	**22,60%**
Contractuels sur emplois permanents	**21,06%**
Ensemble	**22,13%**



- 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

- 2900 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

En moyenne, 48,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 5,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**6,50%**	**1,61%**	**5,37%**	**0,51%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**13,33%**	**1,61%**	**10,62%**	**0,51%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**13,59%**	**1,76%**	**10,85%**	**0,54%**

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)
- 49,6 % 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

18 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 76 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.

30 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 95 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

11 assistants de prévention désignés dans la collectivité

2 conseillers de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : **35 000 €**
Coût par jour de formation : **132 €**

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 : **81 500 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

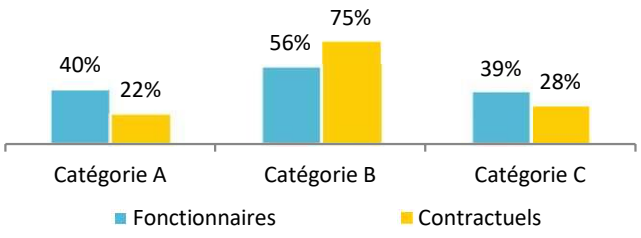
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

En 2022, 40,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

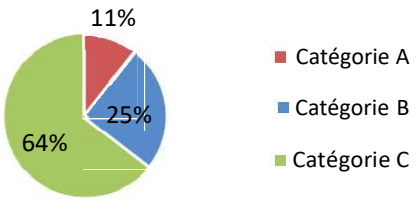
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



132 445 € ont été consacrés à la formation en 2022

300 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 :

> 1,2 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Frais de déplacement	13 %
Autres organismes	38 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	48%
Interne à la collectivité	11%

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	**56 900 €**	**8 844 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**360 €**	**53 €**

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

70 jours de grève recensés en 2022

Comité Social Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité