



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



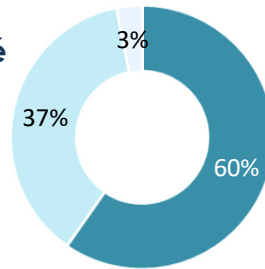
## AGENCE METROPOLITAINE DES DECHETS MENAGERS

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 129 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 77 fonctionnaires
- > 48 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### Nombre d'emploi aidés

0 | 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

58,4%

#### Nombre de CDI

18 | 38%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

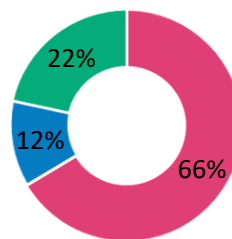
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	58%	31%	48%
Technique	42%	69%	52%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 53,0%

Catégorie B 60,0%

Catégorie C 74,1%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 64,9%

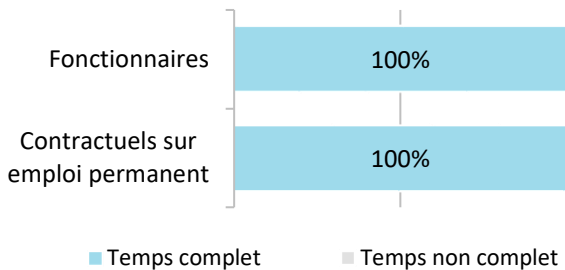
Contractuel 47,9%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

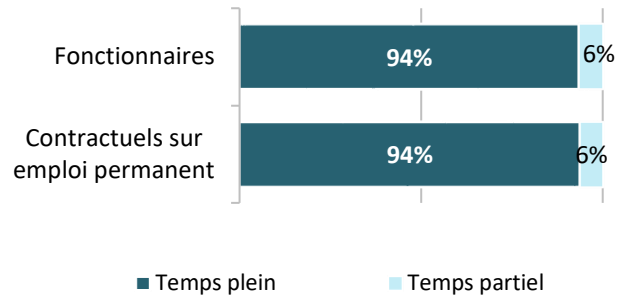
Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	39%
Attachés	20%
Adjoint administratifs	18%
Rédacteurs	8%
Ingénieurs en chef	6%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



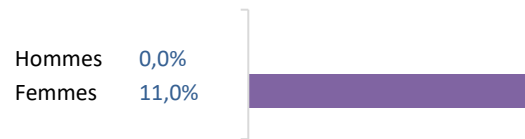
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
-	-	-	-

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



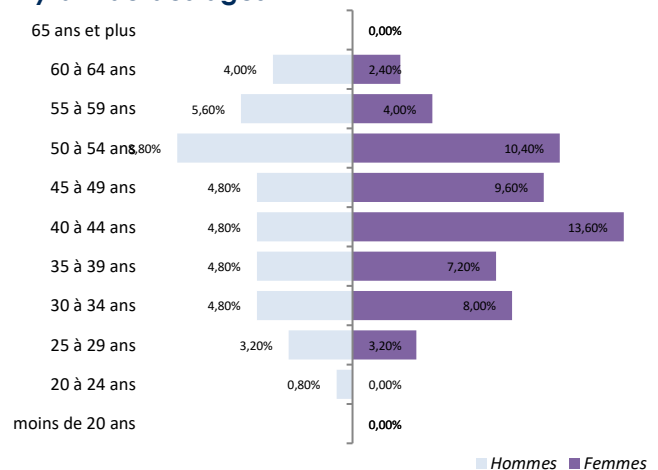
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>45,7</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>43,4</b>
Emplois permanents	<b>44,9</b>

### ➔ Pyramide des âges

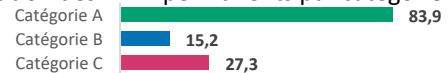


## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 129,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	<b>79,3</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>47,1</b>
> Contractuels sur emploi non permanent	<b>3,5</b>

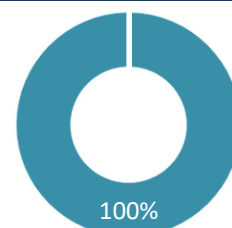
#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

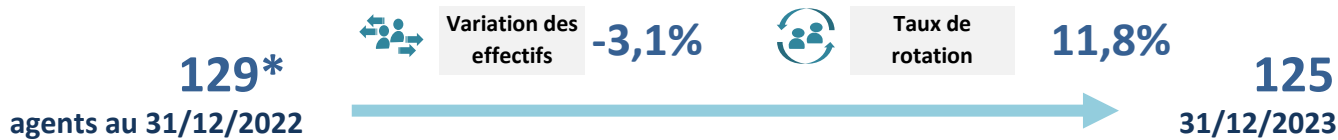
7,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



17 départs

13 arrivées

#### Principaux motifs

Mutation (changement de collectivité)	35%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	24%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	18%
Démission	12%
Départ à la retraite	6%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	38%
Voie de mutation	31%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	15%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

42,9%

Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

14,3%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

1,3%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 2,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	458 865 304 €	Charges de personnel*	10 053 598 €	➔	Soit 2,19 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	---------------	-----------------------	--------------	---	--

\* Montant global

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	6 786 497 €	Rémunération statutaire	4 223 408 €
		Primes	2 425 671 €
		SFT	33 342 €
		HSC	4 812 €
		NBI	25 075 €
		IR	74 189 €

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	63 669 €	56 479 €	39 571 €	34 242 €	34 153 €	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	67 224 €	61 471 €	39 050 €	s	33 667 €	-
Moyenne toute filière	65 858 €	59 927 €	39 397 €	36 720 €	34 079 €	s

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 35,74 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	34,88%
Contractuels sur emploi permanent	37,03%
Emplois permanents	35,74%

- ➔ 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
- ➔ 268,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	22 453 €	1 371 €	6%	24 382 €	1 368 €	5%	21 721 €	1 133 €	5%	21 123 €	971 €	4%
Catégorie B	11 909 €	765 €	6%	12 647 €	697 €	5%	9 900 €	63 €	1%	s	s	
Catégorie C	9 230 €	443 €	5%	8 618 €	395 €	4%	s	s		s	s	

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 10,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 4,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	2,79%	1,22%	2,19%	0,89%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	2,79%	1,22%	2,19%	0,89%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,91%	1,85%	2,50%	0,89%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 28,68 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés

4 accidents du travail pour 100 agents permanents

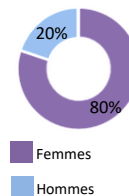
19 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 60% des accidents du travail concernent la filière Technique

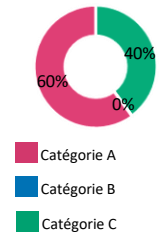
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière

60%

40%

■ Technique ■ Administrative ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

## 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.

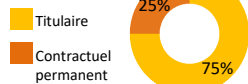
Nombre de BOETH sur emploi permanent

4 | 3,2 % Part des BOETH sur emploi permanent

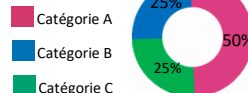
Genre



Statut



Catégorie



## Prévention et risques professionnels

➔ Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 12 325 €

12 325 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail ■ Formations habilitations

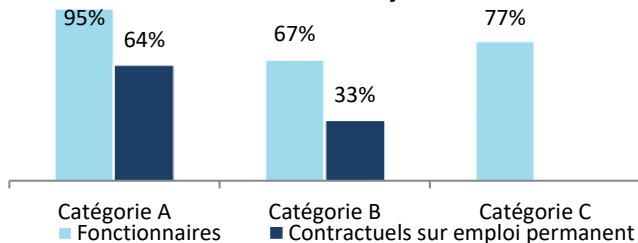
- ▶ Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- ▶ Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✗

## Formation

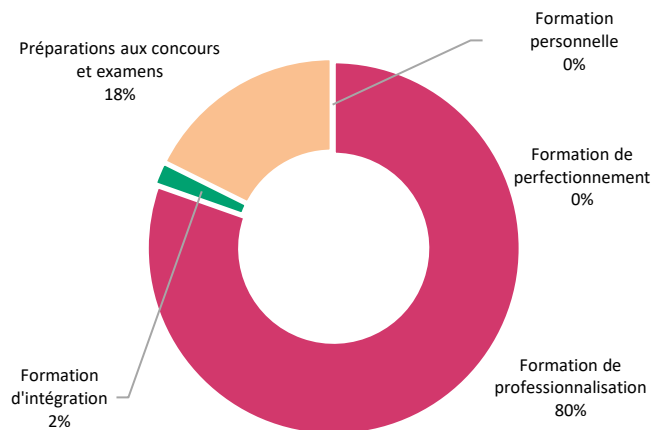
➔ 75% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 84,9%      Hommes 61,5%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **167 105 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFTP au titre de la cotisation	31,7%
Autres organismes	68,3%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	0,0%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFTP cotisation obligatoire	40,8%
Autres organismes	59,2%
Collectivité	0,0%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	322 €	105 €
Nombre de bénéficiaires	82	38

L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	✗

## Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves


Nombre de réunions des instances

CST	4
CAP	0
CCP	0

➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)

## — Précisions méthodologiques

### ➔ <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

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

### <sup>2</sup>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.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : octobre 2024

Version 1