



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

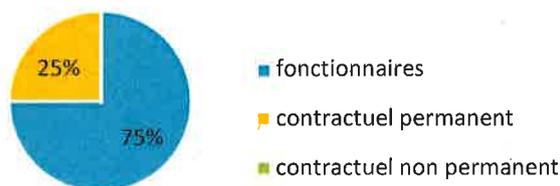
IXTE DE TRANSPORT ET DE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS DE LOR

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Moselle.

Effectifs

4 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

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



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

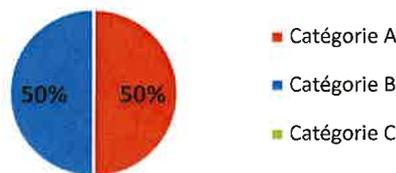
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

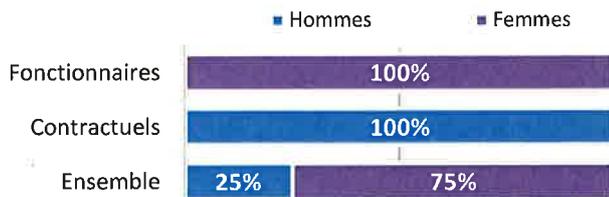
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	100%	100%	100%
Technique			
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
Attachés	50%
Rédacteurs	50%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

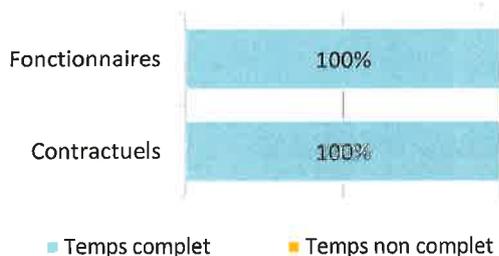


Publié(e) le ... 10 OCT. 2022 ...
 Notifié(e) le ...
 Yutz, le ... 10 OCT. 2022 ...
 Le Directeur Général des Services,
 par la délégation du Président

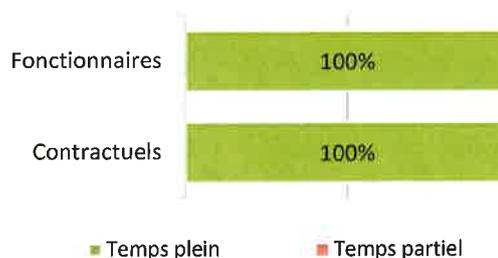
Stéphanie SIEBERT

— 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



— Pyramide des âges

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

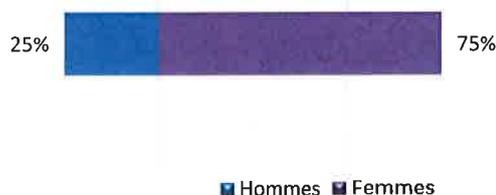
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	42,50
Contractuel permanent	de 35 à 40
Ensemble des permanents	41,25

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

➔ 4,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 3,00 fonctionnaires
- > 1,83 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

8 791 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
5 agents	4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➡	-50,0%
Ensemble	➡	-20,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Détachement	50%
Fin de contrats remplaçants	50%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour	100%
-------------------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

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

➔ Un avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 2,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	13 955 104 €	Charges de personnel*	301 745 €	➔	Soit 2,16 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	------------------	---	---------------------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	230 879 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	71 445 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 935 €		
Supplément familial de traitement :	2 148 €		
Indemnité de résidence :	1 037 €		
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	s	s	23 181 €	s		
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	s	23 181 €	s		

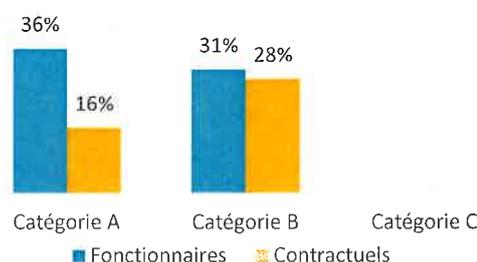
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 30,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	34,28%
Contractuels sur emplois permanents	21,91%
Ensemble	30,94%

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

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



Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,27%	0,00%	0,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,27%	0,00%	0,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,27%	0,00%	0,21%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

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

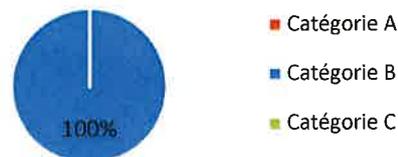
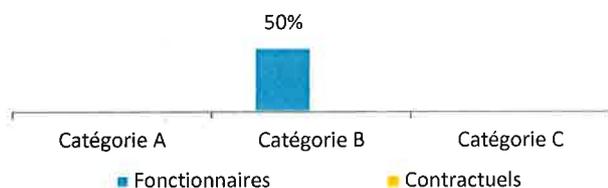
⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dernière mise à jour : 2020

Formation

➔ En 2021, 25,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 2 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

➔ 2 735 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	39 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	566 €	722 €
Montant moyen par bénéficiaire	566 €	181 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2022

Version 1