



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



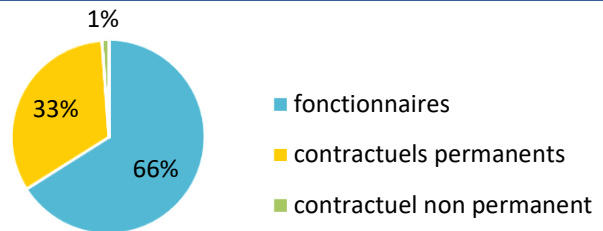
SYNDICAT MIXTE POUR L'ASSAINISSEMENT ET LA GESTION DES EAUX DU BASSIN VERSANT YERRES-SEINE

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 Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

97 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 64 fonctionnaires
- > 32 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



1 contractuel permanent en CDI

3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

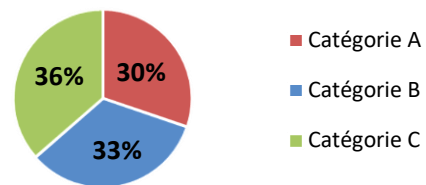
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

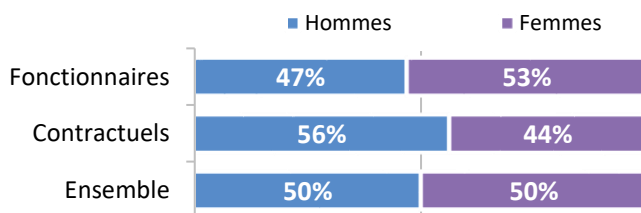
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	41%	22%	34%
Technique	59%	78%	66%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



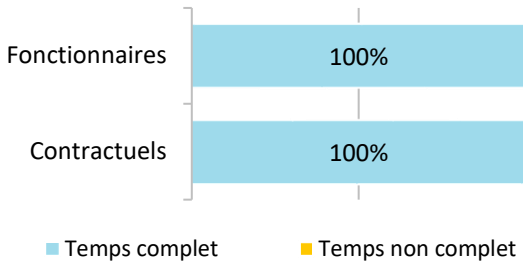
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	20%
Techniciens	18%
Adjoints techniques	17%
Rédacteurs	16%
Agents de maîtrise	10%

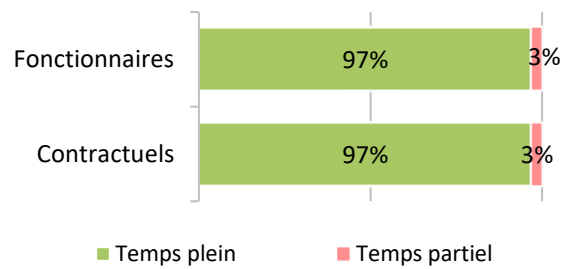
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

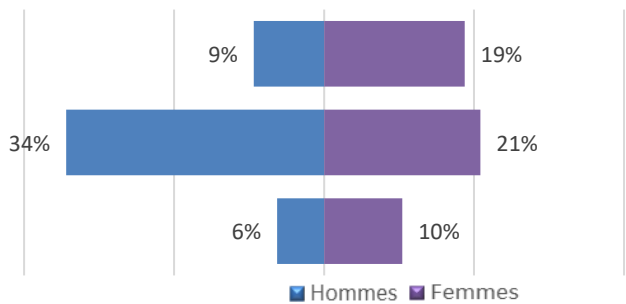
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,31
Contractuels permanents	38,44
Ensemble des permanents	43,02

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 20 à 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

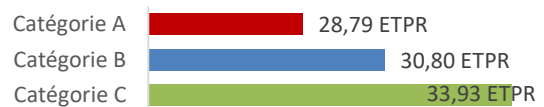
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 96,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 65,85 fonctionnaires
- > 27,67 contractuels permanents
- > 3,00 contractuels non permanents

175 666 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2023, 17 arrivées d'agents permanents et 15 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
94 agents	96 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,0%
Contractuels	↗	14,3%
Ensemble	↗	2,1%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	33%
Fin de contrats remplaçants	33%
Mutation	20%
Fin de détachement	7%
Autres cas	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	82%
Recrutement direct	6%
Voie de mutation	6%
Remplacements (contractuels)	6%

* 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

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

➔ 33 avancements d'échelon et 7 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

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

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

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 31,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 100 895 €	Charges de personnel*	5 134 629 €	➔	Soit 31,89 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 660 716 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	41 367 €
Primes et indemnités versées :	1 000 074 €		
IFSE :	881 396 €		
CIA :	107 856 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 389 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 587 €		
Supplément familial de traitement :	16 824 €		
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	66 743 €	60 061 €	39 194 €	34 444 €	27 999 €	s
Technique	63 362 €	39 352 €	36 112 €	32 682 €	29 520 €	s
Culturelle						
Sportive						
México-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	64 873 €	42 507 €	37 828 €	33 097 €	29 077 €	s

*s : 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 27,32 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	26,64%
Contractuels sur emplois permanents	29,06%
Ensemble	27,32%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 479 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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	18 509 €	2 745 €	13%	21 120 €	3 230 €	13%	9 726 €	1 847 €	16%	14 104 €	1 754 €	11%
Catégorie B	9 288 €	922 €	9%	8 859 €	943 €	10%	6 978 €	741 €	10%	8 335 €	863 €	9%
Catégorie C	4 502 €	408 €	8%	5 012 €	340 €	6%	s	s		s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 27,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,39%	3,40%	3,39%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,41%	3,40%	6,08%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,83%	3,72%	6,46%	0,27%

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)
- ➔ 30,8 % 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

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5 accidents du travail pour 97 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

> En moyenne, 20 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 351 88 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 13 251 €
Coût par jour de formation : 379 €

➔ **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 : 40 008 €

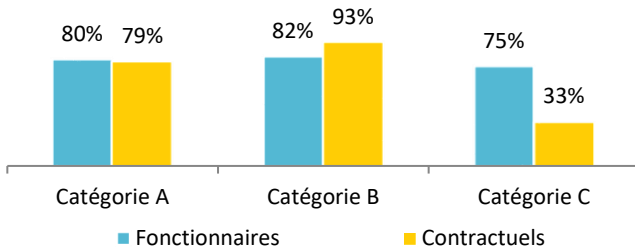
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

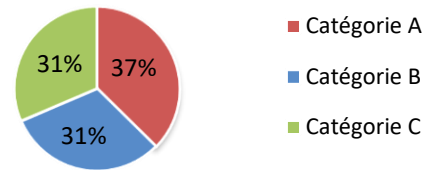
➔ En 2023, 79,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 117 206 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	25 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	9 %
Autres organismes	54 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	50%
Autres organismes	50%

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	28 734 €	2 100 €
Montant moyen par bénéficiaire	429 €	81 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par 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

7 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

2 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 »

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 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