



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



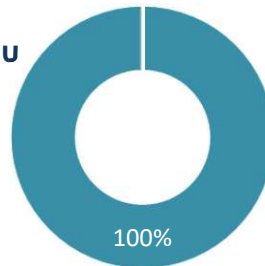
## SYNDICAT MIXTE MARNE VIVE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

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



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

#### Nombre d'emploi aidés

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

66,7%

#### Nombre de CDI

0 | -  
Part des CDI (Tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

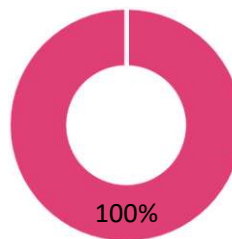
0 | 0%  
Part des saisonniers (Tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Technique	100%	-	100%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 66,7%

Catégorie B

Catégorie C

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	100%

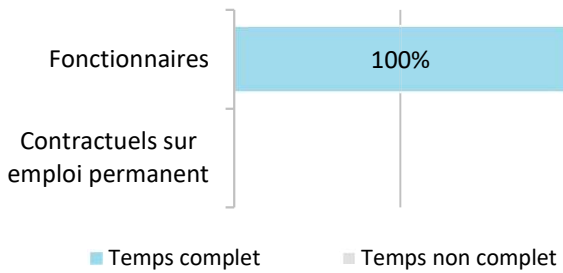
#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 66,7%

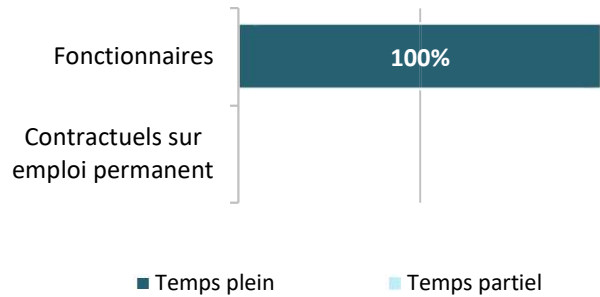
Contractuel

## — 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

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

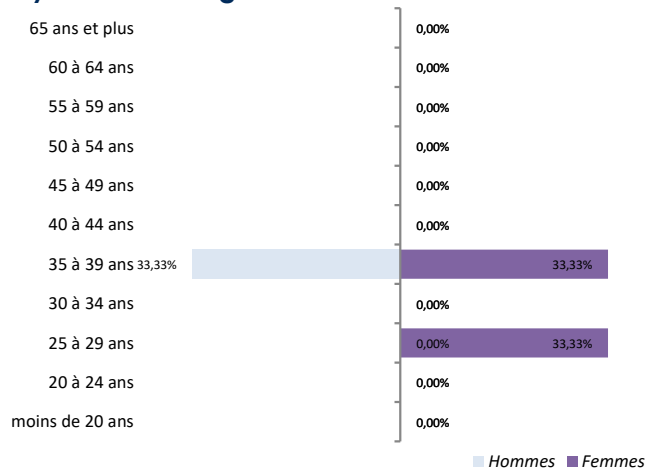
## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 34 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	34,2
Contractuels sur emploi permanent	-
Emplois permanents	34,2

### ➔ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	3,0
> Contractuels sur emploi permanent	0,0
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,0
Catégorie B	0,0
Catégorie C	0,0

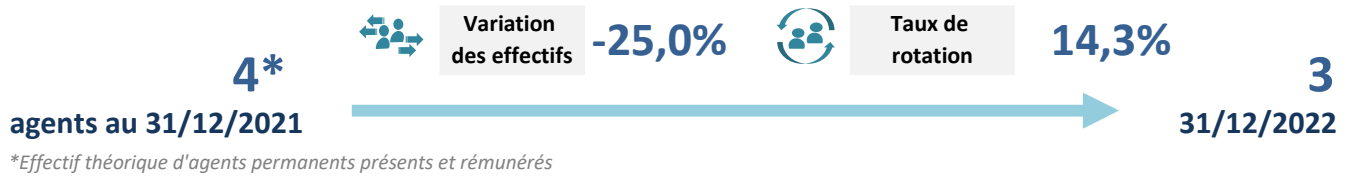
## — Positions particulières

0% 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



1 départs

0 arrivée

#### Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	50%
Démission	50%

#### Principaux motifs

	-

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon  
0,0%

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

Part des agents avec avancement de grade  
0,0%

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

Part des agents avec promotion interne  
0,0%

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
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)

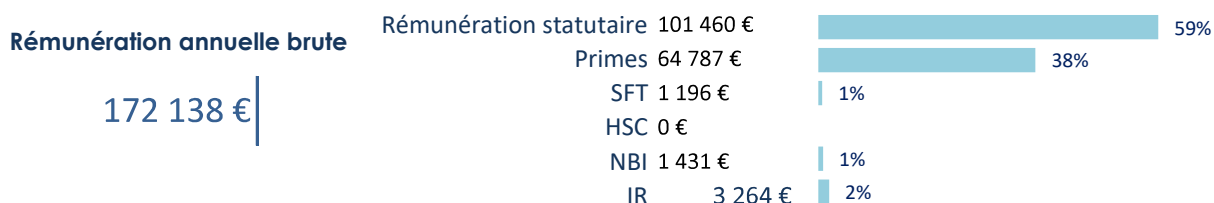
-

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 35% des dépenses de fonctionnement



### ➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

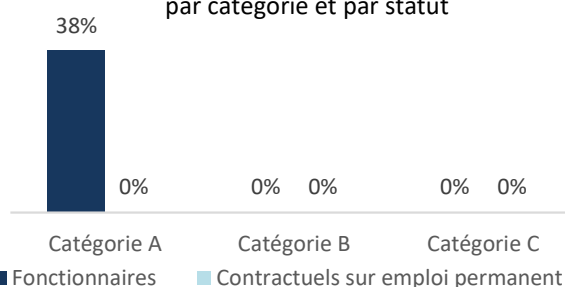
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	57 379 €	-	-	-	-	-
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>57 379 €</b>	<b>s</b>	-	-	-	-

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 37,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	<b>37,64%</b>
Contractuels sur emploi permanent	-
<b>Emplois permanents</b>	<b>37,64%</b>

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



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ - heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

## Absences

- ➔ En moyenne, 1,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,46%	-	0,46%	-
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,46%	-	0,46%	-
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,46%	-	0,46%	-

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

- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents dans l'année

## Accidents du travail

- ➔ Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident	Genre	Catégorie
0%	0%	0%



## 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

0 | 0,0%  
Part des BOETH sur emploi permanent

**Genre** 0%



**Statut** 0%



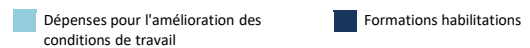
**Catégorie** 0%



## Prévention et risques professionnels

- ➔ Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 0 €



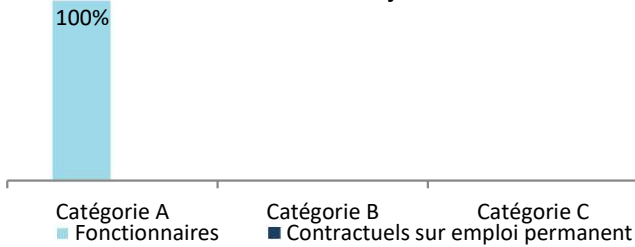
Existence d'un <b>document unique (DUERP)</b>	En cours
Existence d'un plan de prévention des <b>risques psychosociaux</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>TMS</b>	✗
Existence d'une démarche de prévention des <b>risques cancérogènes (CMR)</b>	✗
Existence d'un <b>registre de santé et de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

## Formation

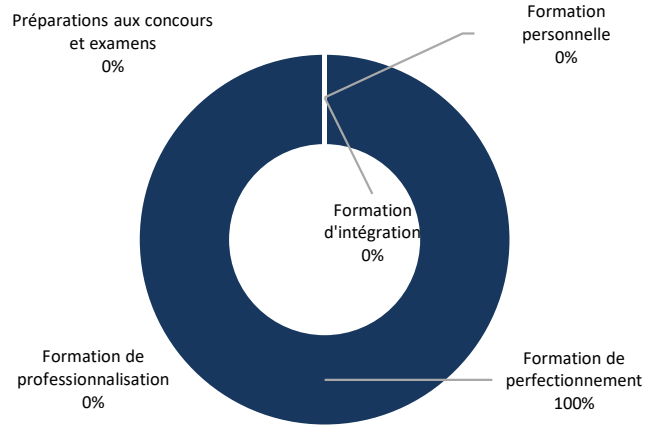
➔ 100% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes ##### Hommes 100,0%

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 **11 405 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	14,8%
Autres organismes	83,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	2,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 4,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	0,0%
Autres organismes	0,0%
Collectivité	100,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	-	-
Nombre de bénéficiaires	-	-

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


➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 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 : janvier 2024

Version 1