



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



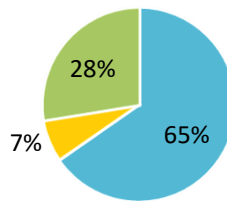
VALOR BEARN, SYNDICAT MIXTE POUR LE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES DU BASSIN-EST

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 de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Effectifs

➔ 98 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 64 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 27 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

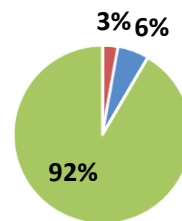
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 96 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

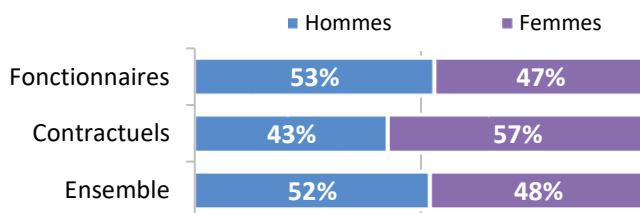
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 6% | 14% | 7% |
| Technique | 92% | 86% | 92% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 2% | | 1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

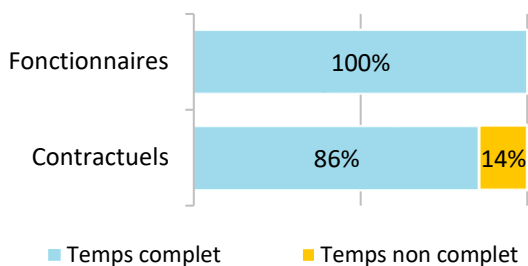


➔ Les principaux cadres d'emplois

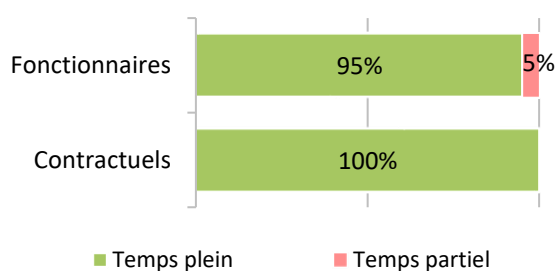
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 73% |
| Agents de maîtrise | 13% |
| Adjoints administratifs | 4% |
| Techniciens | 4% |
| Attachés | 1% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

6% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

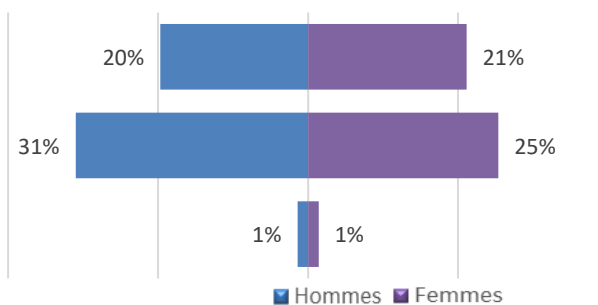
| Âge moyen* des agents permanents | |
|--|--------------|
| Fonctionnaires | 47,34 |
| Contractuels permanents | 41,07 |
| Ensemble des permanents | 46,73 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 37,50 |

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

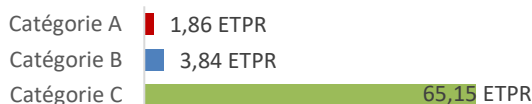
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 98,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 64,14 fonctionnaires
- > 6,71 contractuels permanents
- > 27,17 contractuels non permanents

178 396 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2023, 27 arrivées d'agents permanents et 25 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹ | Effectif physique au 31/12/2023 |
|---|------------------------------------|
| 69 agents | 71 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -3,0% |
| Contractuels | ↗ | 133,3% |
| Ensemble | ↗ | 2,9% |

➔ Principales causes de départs permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 80% |
| Départ à la retraite | 8% |
| Détachement | 4% |
| Mutation | 4% |
| Autres cas | 4% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 96% |
| Voie de mutation | 4% |

* 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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 34 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

| | 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 21,27 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 19 471 357 € | Charges de personnel* | 4 141 273 € | ➔ | Soit 21,27 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|--------------------|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 2 124 588 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 674 736 € |
| Primes et indemnités versées : | 387 381 € | | |
| IFSE : | 261 964 € | | |
| CIA : | 48 369 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 50 777 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 11 359 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 13 143 € | | |
| 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 | | 28 893 € | |
| Technique | s | | 41 322 € | | 28 857 € | 24 307 € |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | s | |
| Toutes filières | s | s | 41 416 € | | 28 842 € | 24 307 € |

*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 18,23 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 18,37% |
| Contractuels sur emplois permanents | 16,98% |
| Ensemble | 18,23% |

- ➔ 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
- ➔ 3094 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ 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 | | | | | | | | | | s | s | |
| Catégorie B | s | s | | 7 826 € | 792 € | 9% | | | | | | |
| Catégorie C | 3 322 € | 712 € | 18% | 3 410 € | 712 € | 17% | 1 272 € | 527 € | 29% | 1 031 € | 329 € | 24% |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 30,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,7 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) | 6,70% | 1,49% | 6,19% | 4,59% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,41% | 1,49% | 7,73% | 4,59% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,84% | 1,49% | 8,11% | 4,68% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 94,7 % 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

➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 17 accidents du travail pour 98 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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 24 415 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 3 124 €

Coût par jour de formation : 521 €

➔ **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 : 29 394 €

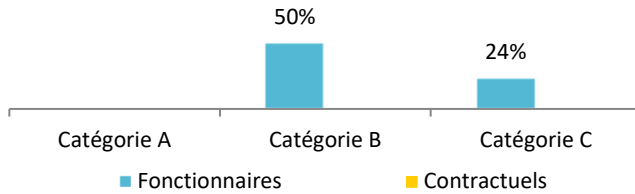
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- ➔ En 2023, 22,5% 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



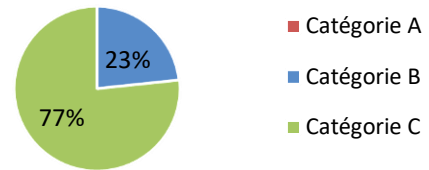
- ➔ 30 969 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 75 % |
| Frais de déplacement | 4 % |
| Autres organismes | 21 % |

- ➔ 60 jours de formation par agent permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 73% |
| Autres organismes | 27% |

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 | 3 500 € | 2 219 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 152 € | 57 € |

- ➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

23 jours de grève recensés en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

2 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

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 : septembre 2024

Version 1