

Annexe à la délibération n°22-C0010 présentant le Rapport Social Unique 2020 du SMBCVB



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

SYNDICAT MIXTE DU BASSIN CREILLOIS ET DES VALLEES BRETHOISE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Oise.

Effectifs

2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Aucun contractuel permanent en CDI

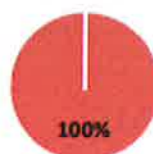
Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

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



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut

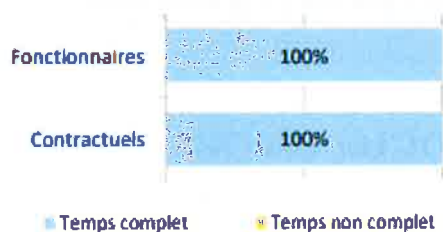


Cadre d'emplois

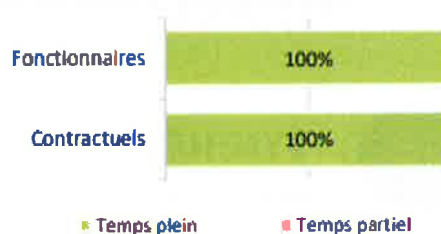
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	100%

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

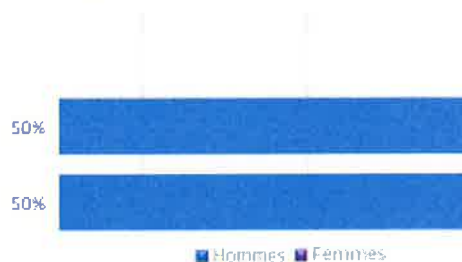


Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 30 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaire	de 30 à 35
Contractuel permanent	de 25 à 30
Ensemble des permanents	30,00
Tranche d'âge	
	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

2,00 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 1,00 fonctionnaire
- > 1,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

3 640 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	,00 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2020, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
2 agents	2 agents

¹ cf. page 2

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaire	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- Aucun départ d'agent permanent en 2020

- Aucune arrivée d'agent permanent en 2020

* Variation des effectifs :

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun lauréat d'un concours

- 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 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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

Mouvements

- ➔ En 2020, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
2 agents	2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaire	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2020

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2020

* variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

- ➔ Un avancement d'échelon et aucun avancement de grade

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 21,98 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	481 386 €	Charges de personnel*	105 821 €	➔	Soit 21,98 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	-----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	35 366 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	0 €	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
Supplément familial de traitement :	0 €	
Indemnité de résidence :	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				
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s	s				

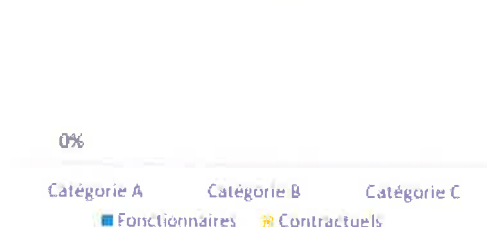
*s...secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 7,3 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Ensemble	0,00%

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



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

Absences

- Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2020

- Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2020

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

(1) p7 Prévisions méthodologiques pour les groupes d'absentes. Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Les agents ont bénéficié de 30 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

- Aucun accident du travail déclaré en 2020

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 ne dispose pas 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

Formation

- Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2020
- Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2020



- 2 554 € ont été consacrés à la formation en 2020

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	22 %
Autres organismes	78 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé
- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	480 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2020

— Précisions méthodologiques —

➤ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➤ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les salaires réalisés 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, congés...) 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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 2021

Version 4