



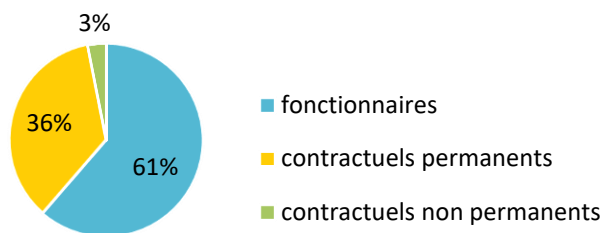
AGENCE METROPOLITAINE DES DECHETS MENAGERS

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 132 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 81 fonctionnaires
- > 47 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ 36 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

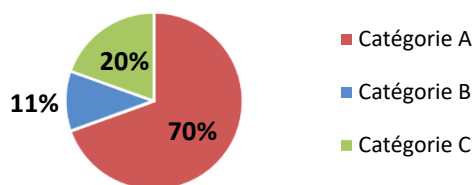
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

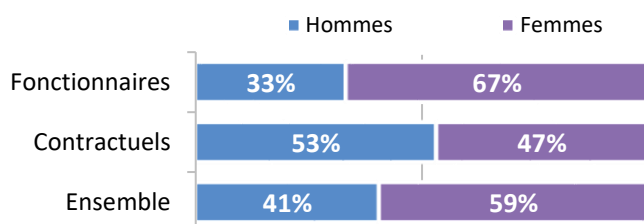
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	54%	32%	46%
Technique	46%	68%	54%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

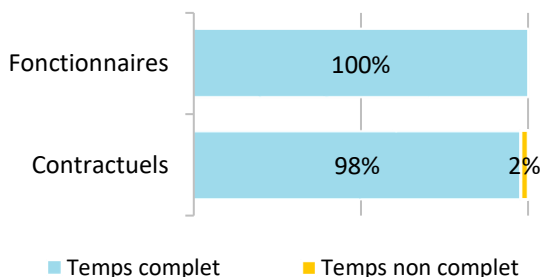


➔ Les principaux cadres d'emplois

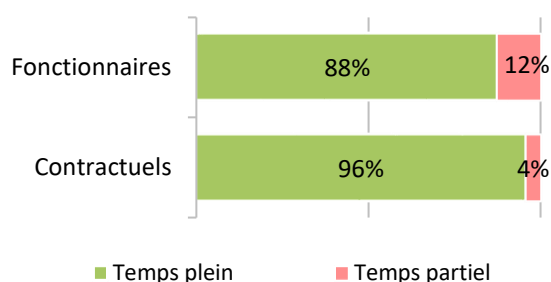
Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	40%
Attachés	21%
Adjoints administratifs	16%
Rédacteurs	7%
Ingénieurs en chef	7%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

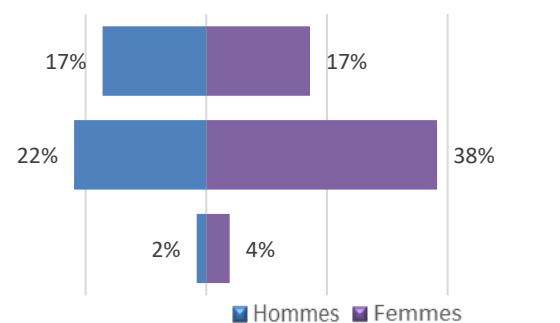
0% des hommes à temps partiel
16% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,77	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,67	
Ensemble des permanents	45,00	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

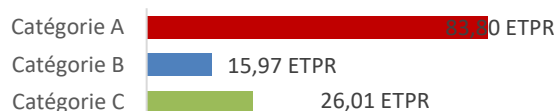
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 129,47 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 80,03 fonctionnaires
- > 45,75 contractuels permanents
- > 3,69 contractuels non permanents

235 635 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 9 agents détachés dans une autre structure

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 9 agents en disponibilité

Mouvements

- ➔ En 2022, 21 arrivées d'agents permanents et 20 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
130 agents	128 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↗	2,2%
Ensemble	↘	-1,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	23%
Fin de contrats remplaçants	23%
Démission	18%
Détachement	14%
Mise en disponibilité	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	30%
Voie de détachement	10%
Recrutement direct	5%
Remplacements (contractuels)	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

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

- ➔ 43 avancements d'échelon et 6 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 2,23 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	429 947 445 €	Charges de personnel*	9 566 340 €	➔	Soit 2,23 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	--------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 477 187 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	103 791 €
Primes et indemnités versées :	2 237 174 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	894 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 927 €		
Supplément familial de traitement :	26 260 €		
Indemnité de résidence :	72 542 €		
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	60 632 €	53 671 €	39 312 €	s	31 842 €	s
Technique	65 214 €	57 901 €	36 983 €	s	31 914 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	63 587 €	56 687 €	38 742 €	35 700 €	31 854 €	s

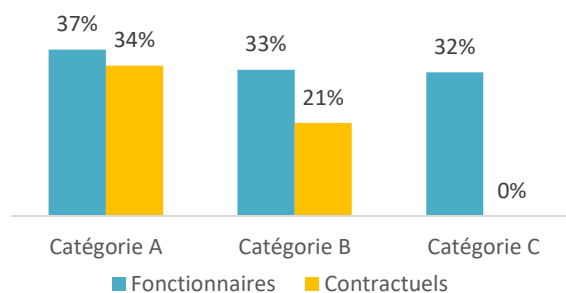
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 34,54 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	35,60%
Contractuels sur emplois permanents	32,87%
Ensemble	34,54%

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



- ⇒ 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

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

- ⇒ 46 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ En moyenne, 8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,36%	0,55%	1,06%	1,78%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,21%	0,55%	1,60%	1,78%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,89%	0,82%	2,13%	1,85%

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)

➔ 36,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 1,5 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 3 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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 0 en catégorie C

⇒ 4 186 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : **7 728 €**
Coût par jour de formation : **644 €**

➔ **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 : **19 141 €**

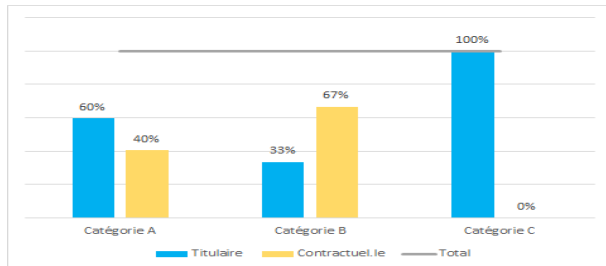
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

Formation

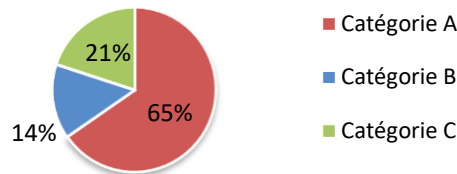
➔ En 2022, 64% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 326 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 169 594 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	28 %
Autres organismes	72 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	44%
Autres organismes	56%

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	22 901 €	3 439 €
Montant moyen par bénéficiaire	297 €	98 €

➔ 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

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

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

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 »

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2023

Version 4