



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

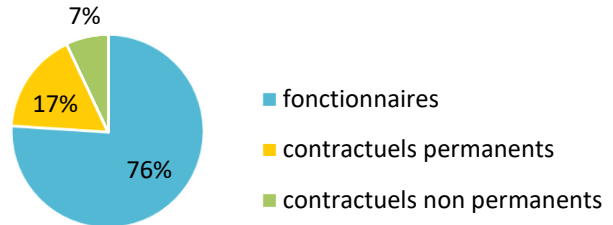
## SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS EN COMMUN DE L'AGGLOMERATION TOULOUSAINE

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 de Gestion de Haute-Garonne.

### Effectifs

#### 100 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 76 fonctionnaires
- > 17 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



#### 35 % des contractuels permanents en CDI

#### 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

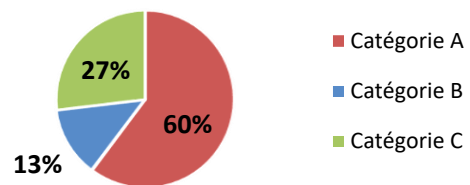
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et un intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

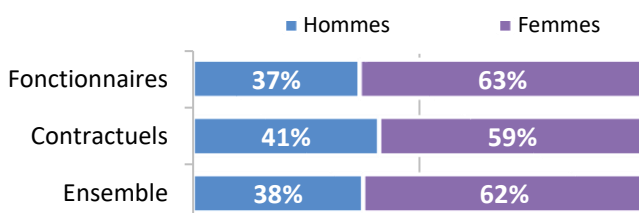
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	58%	47%	56%
Technique	42%	53%	44%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

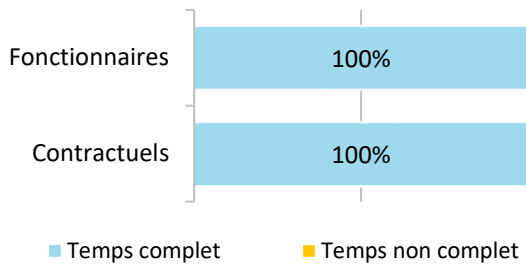


#### Les principaux cadres d'emplois

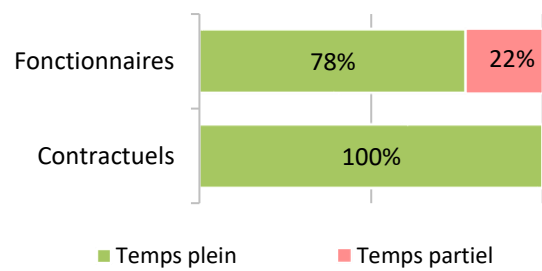
Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	30%
Adjoints administratifs	26%
Attachés	24%
Rédacteurs	6%
Ingénieurs en chef	6%

## 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

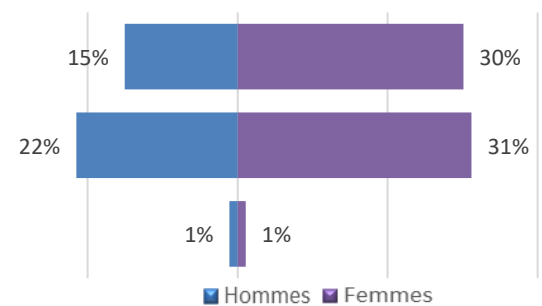
9% des hommes à temps partiel  
24% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,67	de 50 ans et +
Contractuels permanents	45,15	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,84</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	41,07	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

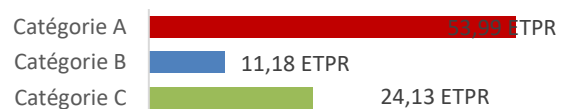
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 95,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 73,32 fonctionnaires
- > 15,98 contractuels permanents
- > 5,93 contractuels non permanents

173 319 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en congés parental
- > 4 agents en disponibilité
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2022, 7 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
91 agents	93 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	41,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,2%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	80%
Départ à la retraite	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	71%
Voie de mutation	29%

\* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé

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

- ➔ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 41 avancements d'échelon et un avancement de grade

dont 100,0 % femmes  
dont 0,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 1,82 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>360 802 433 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>6 582 564 €</b>	➔	<b>Soit 1,82 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>4 310 123 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>278 730 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 330 507 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 120 €		
Supplément familial de traitement :	27 368 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	46 863 €	49 310 €	35 621 €		31 011 €	
Technique	66 593 €	63 717 €	34 132 €	s	s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>59 722 €</b>	<b>56 914 €</b>	<b>34 972 €</b>	<b>s</b>	<b>30 735 €</b>	

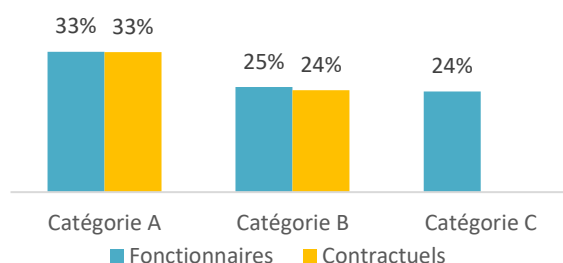
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 30,87 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>30,33%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>32,95%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>30,87%</b>

#### 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

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 13,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,58%	0,47%	3,01%	0,67%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,76%	0,47%	3,16%	0,67%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,27%	0,47%	3,57%	0,67%

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)

➔ 63,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4 accidents du travail pour 100 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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 : 1 022 €

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

Dernière mise à jour : 2021

## 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.

**5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

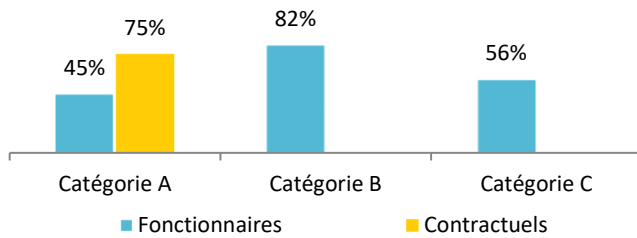
⇒ 3 travailleurs handicapés en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C

⇒ 576 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

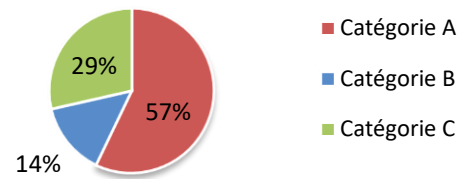
- ➔ En 2022, 57,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 101 914 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	31 %
Coût de la formation des apprentis	31 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	38 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	1%

## 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	11 847 €	8 265 €
Montant moyen par bénéficiaire	224 €	172 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

3 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.



**DONNÉES SOCIALES 2022**  
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 : novembre 2023

Version 4