SYNDICAT MIXTE NORD DAUPHINÉ

NOTRE SERVICE POUR VOS DÉCHETS c'est tout naturel !

LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RH BILAN ANNÉE 2022

- Effectifs et statut
- Temps de travail
- Principales caractéristiques du personnel SMND
- Dépenses de personnel
- Mouvements de personnel
- Absentéisme :
  - Pour raisons de santé
  - Recrutements remplaçants et saisonniers
  - Départs/gestions seul – heures supplémentaires
  - Situations médicales particulières
- Evolution de carrière des agents
  - Avancements d'échelon
  - Avancements de grade et promotion interne
- Formations
- Divers
  - Télétravail
  - Compte épargne temps
  - Sanctions disciplinaires
  - Droits syndicaux / grève
  - Actions spécifiques

Effectifs et statut

Statut	Nombre d'agents Au 31/12/2021	Nombre d'agents Au 31/12/2022
Titulaires	153	135
Stagiaires	2	2
CDI	3	2
Contractuels sur emplois vacants	12	18
Postes vacants	15	16
TOTAL emplois permanents	**185**	**173**

Dont en 2022 :

agents avec une RQTH (reconnaissance travailleur handicapé) 10

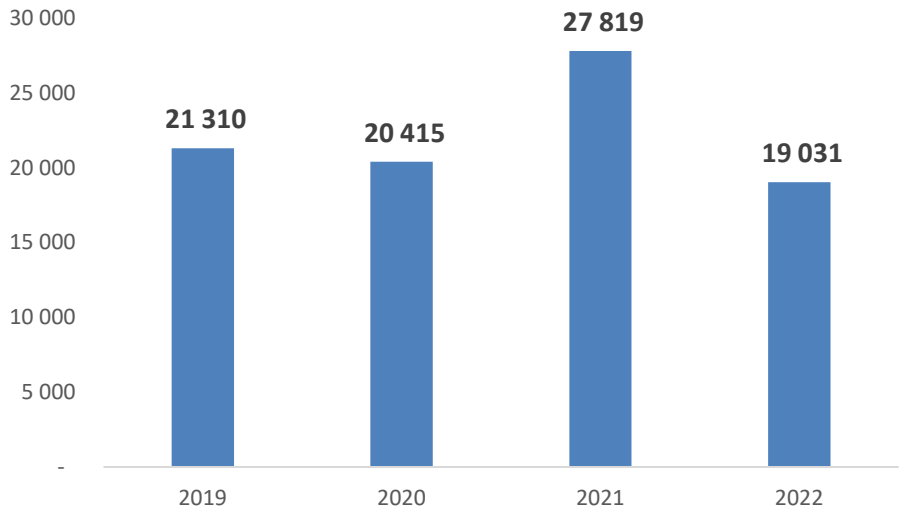
agents en temps partiel thérapeutique 5

agents en disponibilité – non comptabilisés dans les effectifs 9

Temps de travail

Services	Cycle de travail 2022
Collecte OM/CSC	35h
Déchèterie	35h Avec un temps de travail annualisé (horaires d'hiver à partir du 31/10/2022 : 31h hebdomadaires)
Garage	36h
Maintenance	36h30
Administratif Dont cadres de direction	36h30 37h

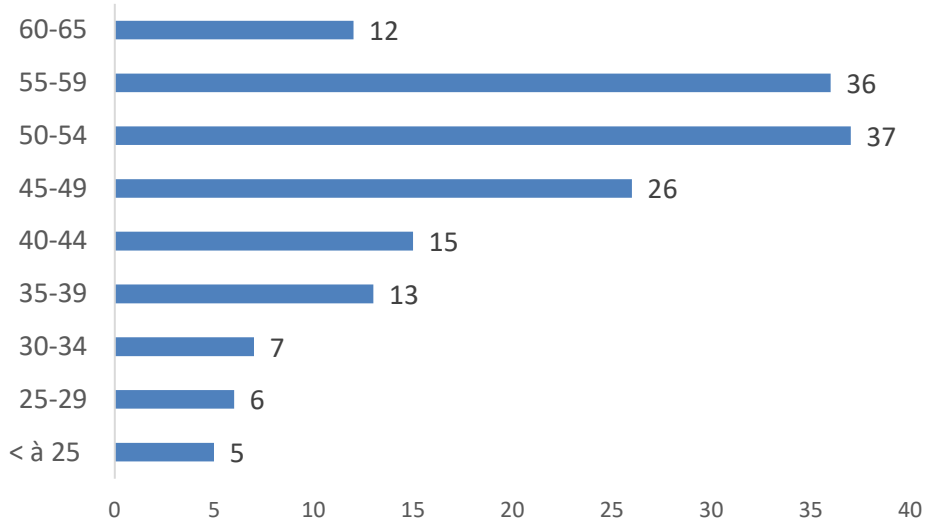
Evolution du nombre d'heures supplémentaires



= 5,3 % du nombre total d'heures travaillées (en 2022)

Principales caractéristiques des agents du SMND

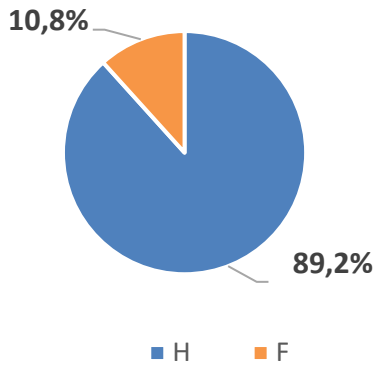
Pyramide des âges – au 31 décembre 2022



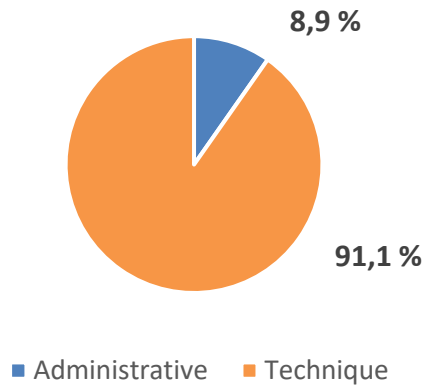
Age moyen
48 ans

Projection des départs
à la retraite
2023 : 9
La projection pour les années à venir n'est pas possible pour l'instant (en attente des décrets d'application de la nouvelle loi)

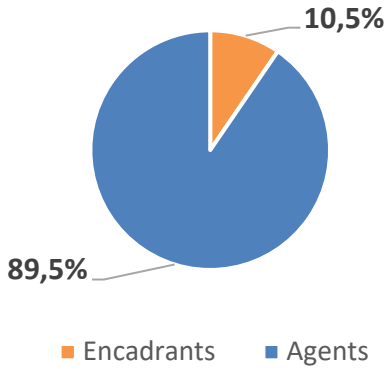
Un personnel très majoritairement masculin



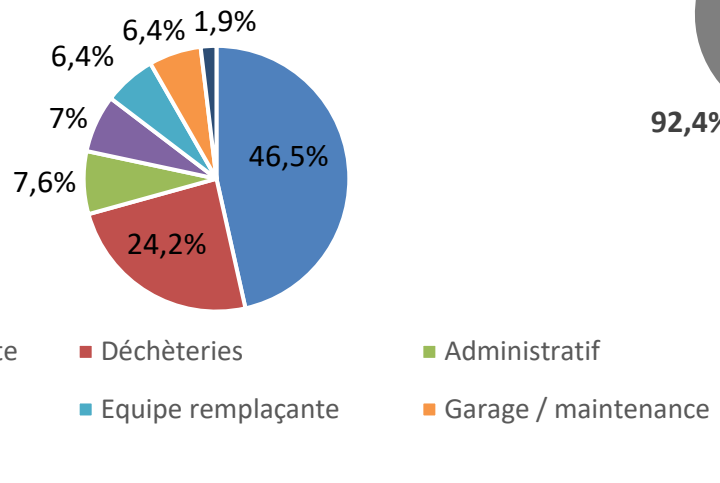
Dans la filière technique



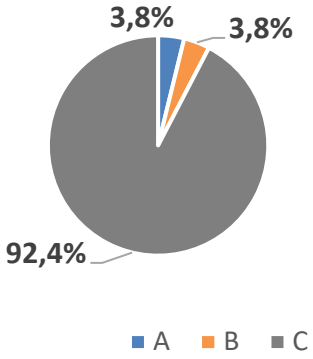
Part d'encadrants



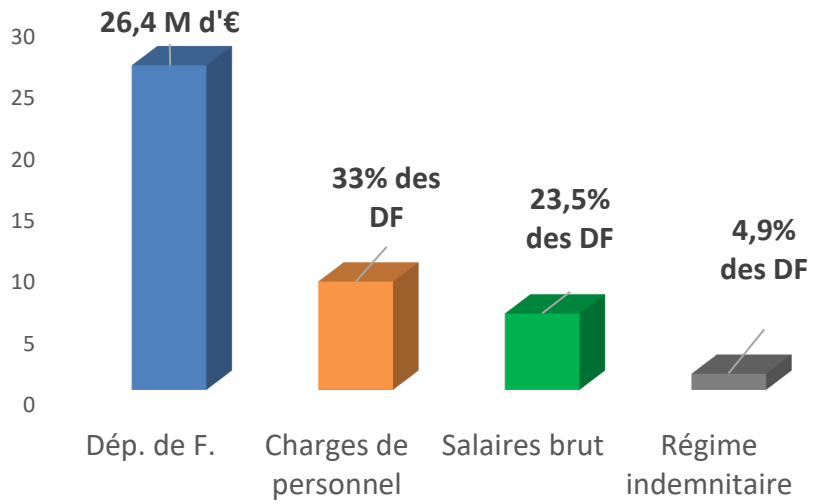
Répartition par services



De catégorie C



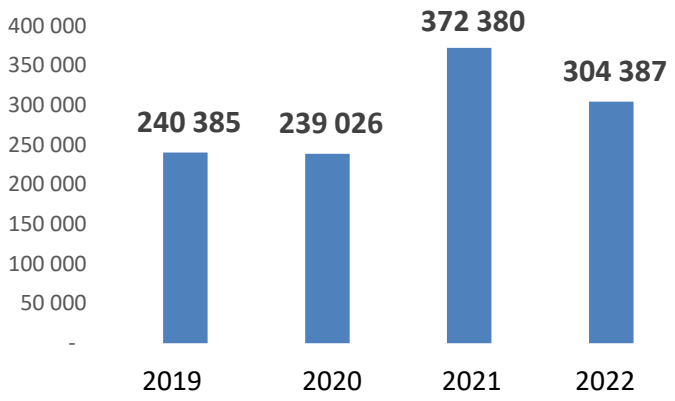
Dépenses de personnel



Budget 2022 en M d'€	
Dépenses de fonctionnement	26,4
Charges de personnel	8,8
Salaires bruts	6,2
Régime indemnitaire	1,3

Ecarts de rémunération F/H (fonctionnaires)	
Filière technique et administrative	
Catégorie A et B	- 39,7%
Catégorie C	+ 27%

Evolution du coût des heures supplémentaires



Les heures supplémentaires représentent 4,9 % de la totalité des salaires versés

Mouvements de personnel sur l'année 2022

Départs			Arrivées	
Mutation	17 (13 en lien avec l'évolution du périmètre)		Mutation	4
Retraite	2		Recrutement sur emplois vacants	15
Disponibilité	3 pour convenances personnelles		Réintégration suite Disponibilité pour convenances personnelles	1
Fin de contrat (sur emploi permanent)	6 (3 en lien avec l'évolution du périmètre)			
Démission	2			
Rupture conventionnelle	1			

Titularisations	
Collecte OM	1

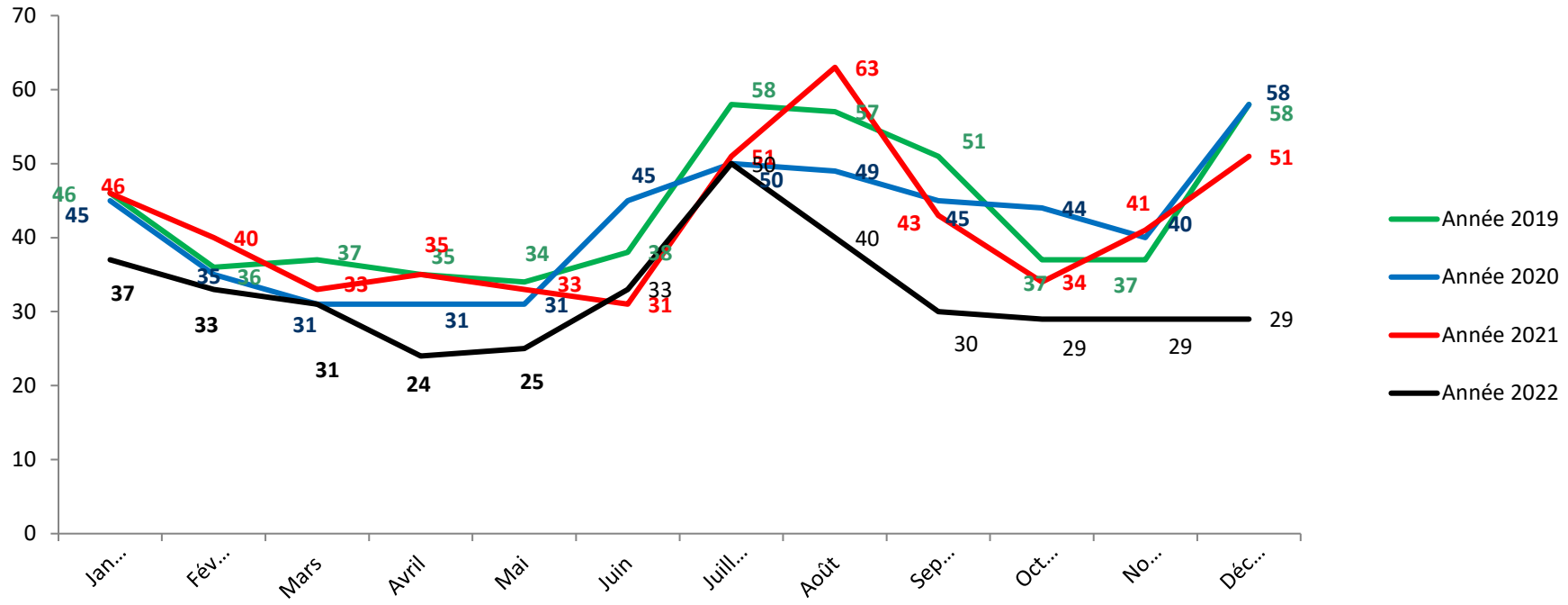
Absentéisme

Absences pour raison de santé en 2022

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Absences pour raison de santé	Compressibles	Pour maladie ordinaire	67 / 82	5 / 8	3016 / 2865	37 /113	135 / 169	6 / 11
		Pour accidents du travail imputables au service	17 / 19	0 / 3	2007 / 2266	0 / 125	14 / 19	0 / 3
		Pour accidents du travail imputables au trajet						
	Non-compressibles	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	1 / 3	0 / 0	365 / 693	0 / 0		
		Pour maladie de longue durée	0 / 1	0 / 0	0 / 345	0 / 0		
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1		355		1	

En noir : année 2022
En vert : année 2021

Evolution du nombre de remplaçants (exploitation uniquement) – comparaison 2019, 2020, 2021 et 2022 (chiffres au 30 ou 31 du mois)



Départs seuls / ripeurs – Gestion seul en déchèteries

Année	Départ seul	Gestion seul
2019	688	75
2020	595	35
2021	769.5	107.5
2022	518	58.5

Situations médicales particulières en 2022

Situation	Nombre de dossiers En 2022	Nombre de dossiers En cours au 01/05/2023
Retraite pour invalidité	**0**	2
Congé Longue Maladie	**1**	1
Congé Longue Durée	**0**	0
Accidents du travail > 1 an	**5**	5
Temps partiel thérapeutique	**5**	3
Disponibilité d'office pour raisons de santé	**0**	0

Evolution de carrière des agents

***Rappel* :**

- **Avancement d'échelon** : automatique à partir du moment où l'agent remplit les conditions d'ancienneté

- **Avancement de grade** : décision de la collectivité à partir d'une liste d'agents promouvables et en fonction des critères évalués lors des entretiens professionnels et des ratios définis par la collectivité (approuvés par délibération après avis du CT)

  Agents promouvables : qui remplissent les conditions en terme d'ancienneté

  Ratios : 50 % du 1er au 2ème grade – catégorie C
  33 % du 2ème au 3ème grade – catégorie C - *50% pour avancements de grade 2023*
  Agents de maîtrise + catégorie B et A : 50%
  Les ratios sont des maximum. Il n'y a pas de ratios minimum.

  Procédure : propositions faites par les responsables de service en fonction des critères / manière de servir

- **Promotion interne** : si l'agent remplit les conditions, candidature examinée par la Commission Administrative Paritaire du CDG 38 qui la retient ou non en fonction des critères définies dans les Lignes Directrices de Gestion et des ratios départementaux

Critères retenus pour les avancements de grade - Lignes Directrices de Gestion

	Critères	Précisions - Déclinaisons
Catégorie A et B	Manière de servir	A partir du compte rendu d'entretien professionnel
	Capacités managériales	Organisation du travail de l'équipe Qualité du travail collectif Prévention et gestion des conflits
	Expertise	Niveau élevé de compétence ou de connaissance reconnu dans un domaine donné
	Effort de formation	A partir des souhaits de formation exprimés et/ou des formations suivies
	Engagement professionnel	Implication dans les projets de la collectivité Force de propositions

	Critères	Précisions - Déclinaisons
Catégorie C	Manière de servir	A partir du compte rendu d'entretien professionnel, avec notamment : technicité, implication, disponibilité, ponctualité, régularité, assiduité, usage respectueux des outils de travail, rigueur dans le rendu compte
	Effort de formation	A partir des souhaits de formation exprimés et/ou des formations suivies
	Engagement dans le développement d'une polyvalence et dans les projets de la collectivité	A partir des efforts faits pour assurer d'autres missions et mettre en œuvre les orientations et projets de la collectivité
	Respect des consignes de sécurité et des règles d'hygiène	EPI, gestes de travail, bon usage et changement régulier des vêtements de travail
	Respect des usagers, des collègues et de la hiérarchie	
	Ancienneté dans le grade, dans la collectivité, sur le poste	
	Agent qui occupe un poste d'un niveau de responsabilités supérieur à son grade	

Avancements d'échelon 2022 : **63** agents concernés

Avancements de grade 2022

Grade	Total agents du grade d'origine	Agents promouvables 2022	Ratios 2022	Agents promus 2022
Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	1	50%	1
Adjoint technique principal 2ème classe	43	5	50%	3
Adjoint technique principal 1ère classe	37	11	33%	4

Promotion interne : 2 dossiers pour une promotion sur le grade de technicien
1 dossier pour une promotion sur le grade de rédacteur
1 dossier pour une promotion sur le grade d'attaché

Aucun dossier retenu par la CAP (Commission Administrative Paritaire) du CDG

Formations

Rappel des axes du plan de formation :

Axe 1 : favoriser l'intégration des nouveaux agents sur leur poste de travail et dans la collectivité

Axe 2 : Favoriser le déroulement de carrière dans et hors de la collectivité

Axe 3 : Améliorer les conditions de travail et les actions de prévention – sécurité

Axe 4 : Accompagner l'évolution des services

Axe 5 : Renforcer la professionnalisation des agents

Formations professionnelles

	Nombre d'agents formés
FCO	16
Permis poids lourds + FIMO	3
CACES Grues	1
Recyclage CACES Grues	6
Risques routiers	6
SST initial	10
Recyclage SST	21
ECO DDS	Tous les agents de déchèterie (titulaires et contractuels)
Recyclage habilitation électrique	1
Manipulation des extincteurs	23
Recyclage CACES manuscopique	0

Formations intra à la collectivité – CNFPT –

Formations	Agents concernés
Prévention des risques en tournée de collecte	9
Prévention des risques en déchèteries	16
Prévention et gestion de ses émotions en situation agressive	11
Initiation à l'informatique et à internet	10
Accompagnement à la conduite de projets (service collecte en porte à porte)	7

Budget prévisionnel : 74 380 €
Réalisé : 51 662 €

Nb total de jours de formation : 495

Autres formations – CNFPT / autres organismes

Formations	Agents concernés
Intégration	0
Préparation concours	1
Compétences premières	4
Formation / électricité (agents de maintenance)	3
Autres formations CNFPT	8

Bilan CPF

	Nb
Refus de prise en charge d'une formation	1

Télétravail

Nombre d'agents télétravaillant : 10 de façon régulière 1 jour par semaine
2 de façon irrégulière

Compte Epargne Temps

	Au 31/12/2022
Nombre d'agents ayant un CET	84
Nombre total de jours épargnés	1 966
Nombre de jours de CET indemnisés Montant des jours indemnisés	149,50 14 5878 €
Nombre d'agents concernés par l'indemnisation	10

Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prise en 2022

Grève

2 jours de grève

Droits syndicaux

Nb d'heures ASA (article 14) accordées	298
Nb d'heures ASA consommées	123
Nb journées de formation	10

Dispositif de lutte contre le harcèlement / CDG38
1 signalement

LA POLITIQUE SOCIALE

Action et protection sociale

- Mise en place de Tickets Restaurant pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels (sauf saisonniers) avec une participation à hauteur de 60 % de la valeur unitaire de 7€

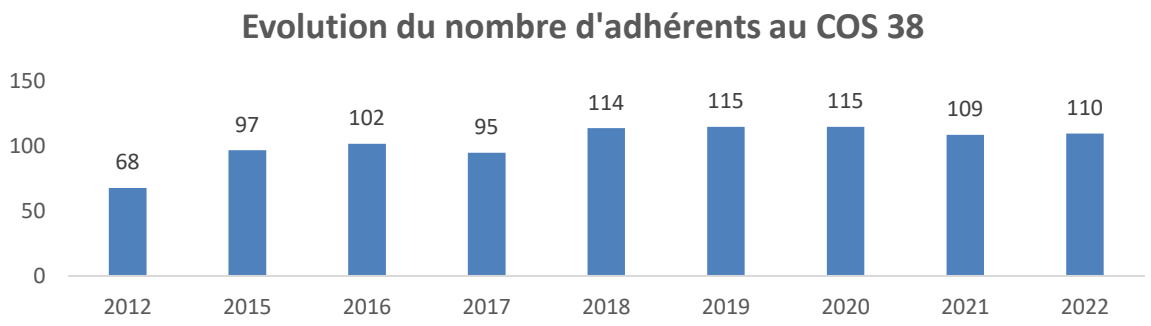
- Souscription d'un contrat de prévoyance/garantie maintien de salaire (traitement, régime indemnitaire et NBI - nouvelle bonification indiciaire) avec une participation à hauteur de 9 € - représentant en moyenne 50% du coût mensuel d'adhésion

- Participation à la complémentaire santé (en € par mois) selon les critères ci-dessous :

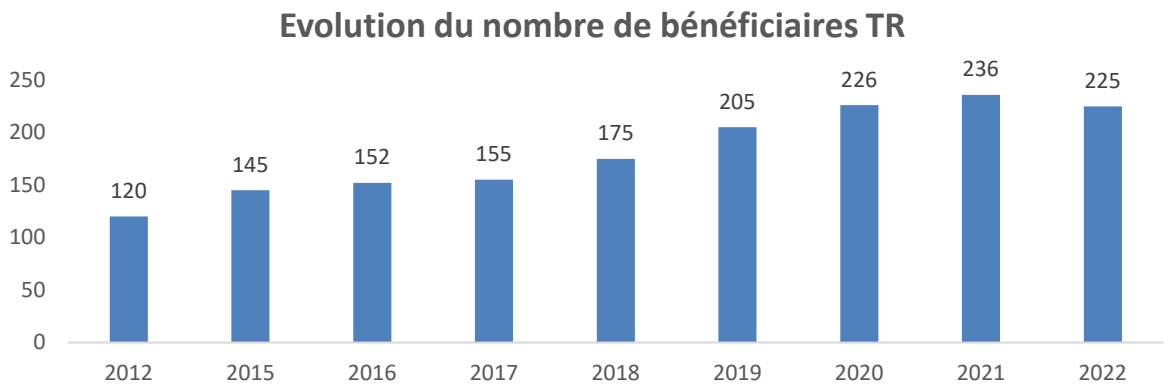
	< à 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	>à 50 ans
Adulte seul	20	30	40	50
Adulte seul 1 enfant	44	54	64	74
Adulte seul 2 enfants et +	68	78	88	98
Couple	36	54	72	90
Famille : 1 enfant	60	78	96	114
Famille : 2 enfants et +	84	102	120	138

Représentant en moyenne 50 % du coût mensuel pour un agent

- Adhésion au COS 38

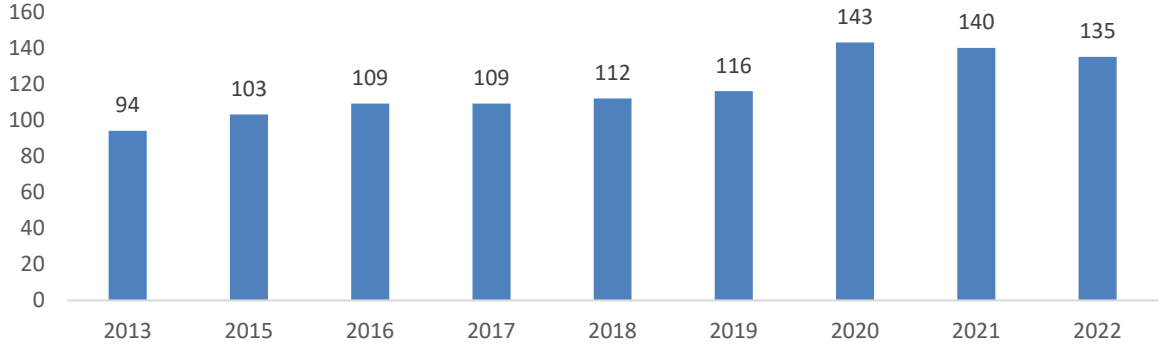


Participation annuelle	
2021	2022
19 451 €	20 339 €



A la charge du SMND	
2021	2022
162 637 €	162 439 €

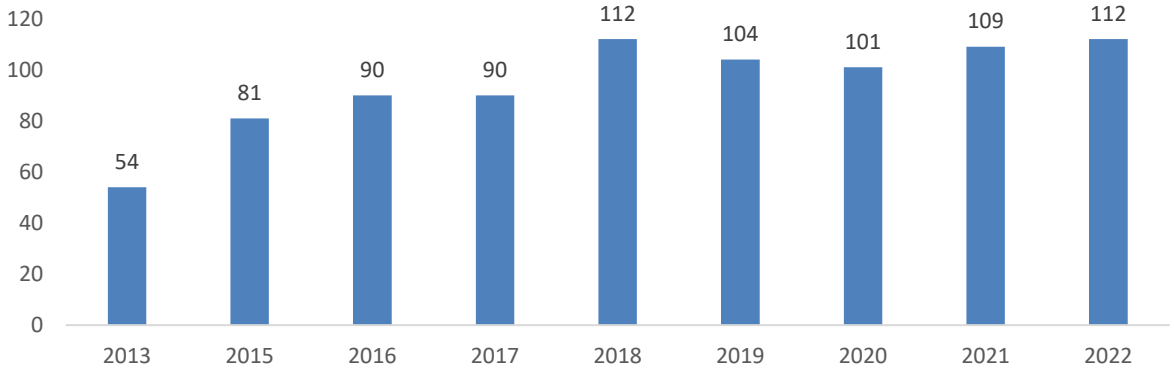
Evolution du nombre d'agents bénéficiant d'une prévoyance



Participation SMND
13 754 €

soit 86 % des agents permanents et un taux de participation moyen de 48 % sur la garantie de base

Evolution du nombre d'agents bénéficiant d'une participation à leur complémentaire santé



Participation SMND
84 649 €