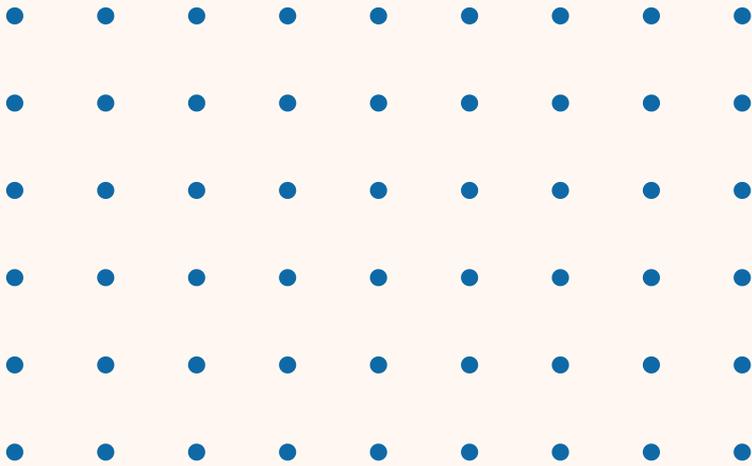
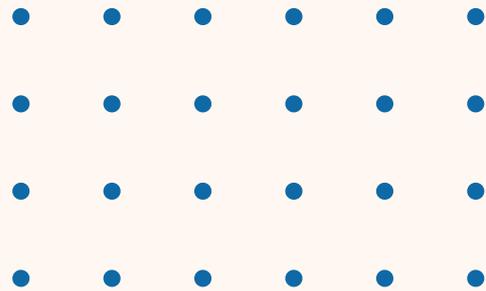




SEMOCTOM



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



SOMMAIRE

01 Effectif Equivalent Temps Plein

02 Recrutement Mobilité
Parcours Professionnels

03 Formation

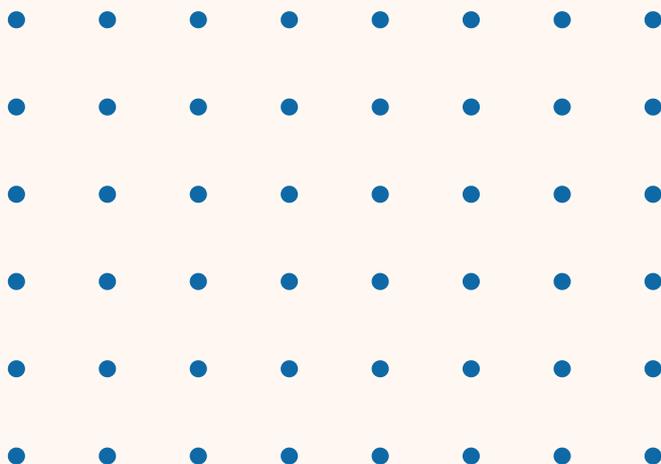
04 Rémunérations
Masse Salariale

05 Santé Sécurité

06 Organisation du temps de
travail

07 Action sociale
Protection sociale

08 Dialogue social



INTRODUCTION

L'année 2022 a été marquée par plusieurs événements et projets.

Tout d'abord, cette année poursuit la ligne directrice du projet En100ble avec la mise en place des différentes modalités de collecte et l'accompagnement renforcé du tri des déchets auprès des usagers. Pour ceci de nouvelles équipes ont été créées coordonnées par une nouvelle directrice prévention des déchets et mobilisation des territoires. Nos agents sont progressivement amenés à monter en compétences dans des domaines plus variés, plus techniques.

Cette année 2022 a également été fortement affectée par le décès de 2 de nos agents présents au SEMOCTOM depuis plusieurs années. Cette perte a été particulièrement douloureuse pour l'ensemble du personnel.

En 2022, nous avons par ailleurs renouvelé les instances représentatives du personnel avec l'élection de 5 nouveaux membres élus du personnels et 5 nouveaux représentants de la collectivité. L'objectif est de poursuivre un dialogue social de qualité qui facilitera l'amélioration des conditions de travail des agents.

Dans ce même sens un chargé de prévention des risques professionnels a été recruté.

Nous nous réjouissons cette année encore d'un service public qui s'améliore par sa qualité et par des agents qui s'adaptent particulièrement bien à des changements pourtant multiples.

Nous tenons dans cette introduction à féliciter toutes les équipes du SEMOCTOM pour la qualité de leur travail.



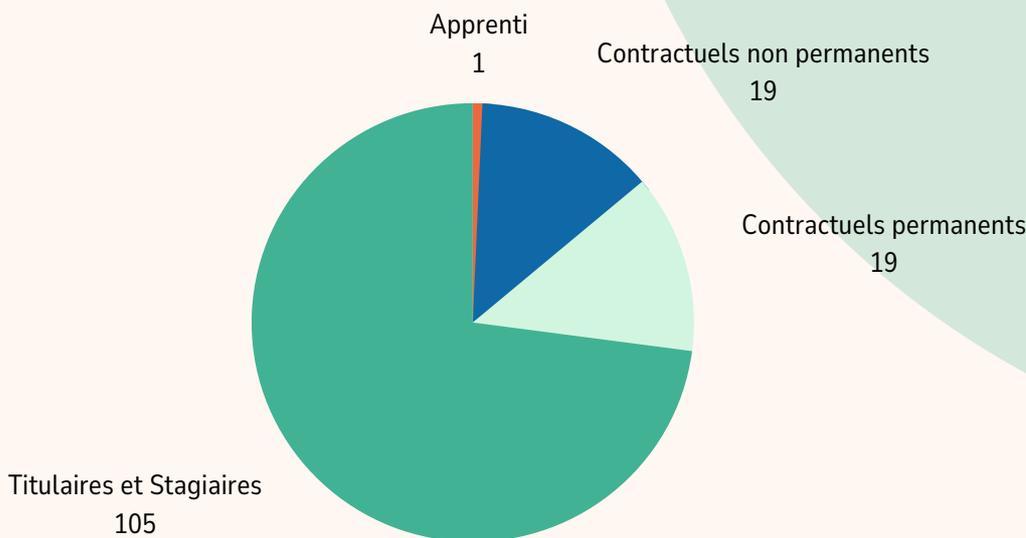
01

EFFECTIF EQUIVALENTS TEMPS PLEINS



Effectif au 31/12/2022

144 agents
124 permanents



Au 31/12/2022 le SEMOCTOM recense 144 agents.

On notera cependant que les indications d'effectifs ne sont pas toujours pertinentes pour le SEMOCTOM. En effet, l'activité nécessitant un effectif constant. La période de fin d'année avec les vacances et maladies hivernales implique de nombreux remplacement et ne représente pas les besoins constants du SEMOCTOM.

Nous privilégierons donc les équivalents temps plein comme calcul de référence.

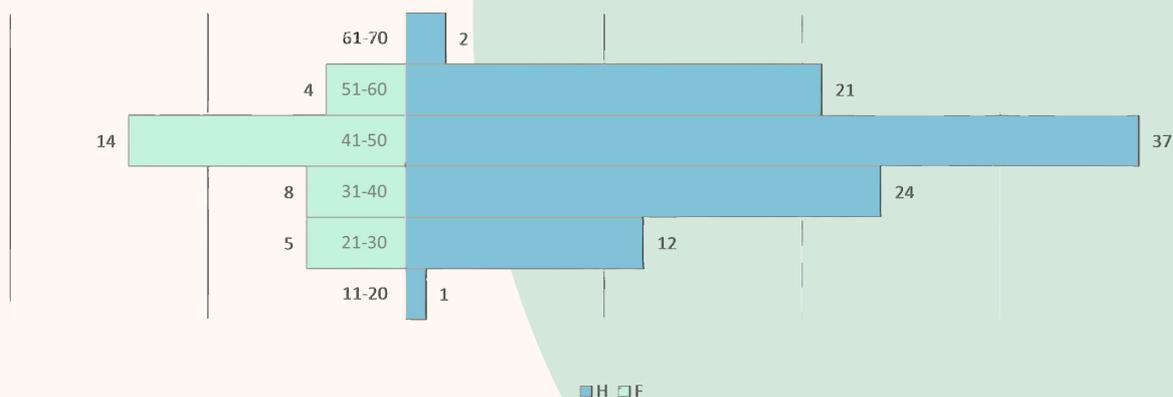
Dans les contractuels permanents, 2 sont en CDI en décembre 2022. Les autres bénéficient en majorité de contrats basés sur l'Article L.332-8-2° du code général de la fonction publique :

“Des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient...”

Pyramide des âges au 31/12/2022



Âge moyen 42.4 ans
agents permanents



D'après le document "Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021-Stats Rapides n°99", l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique avec une moyenne d'âge de 46 ans.

Avec un âge moyen de 42.4 ans le SEMOCTOM est considéré comme une collectivité "jeune". L'âge moyen des personnels non permanents (remplaçants et liés à l'accroissement d'activité) est de 31.5 ans. Ces personnels font principalement des remplacements en collecte et déchèterie. Nous avons par ailleurs un apprenti en mécanique qui a 15 ans. L'âge minimum pour travailler en collecte est de 18 ans.

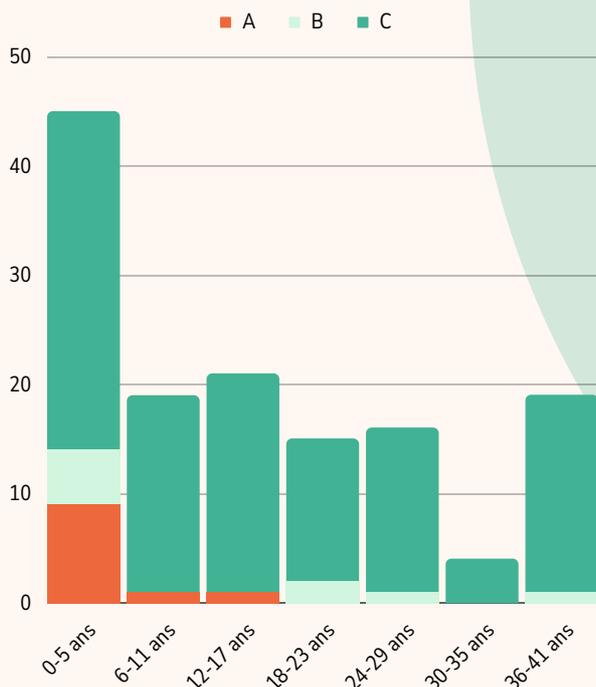
Agents par catégorie FP et Grade au 31/12/2022

Catégorie FP	Nombre d'agents permanent au 31/12/2022	% d'agents dans la catégorie P/ effectif global	Moyenne d'âge dans la catégorie
A	11	9%	43.4 ans
B	9	7%	45.1 ans
C	104	84%	42.0 ans

Ancienneté des permanents au 31/12/2022



Ancienneté moyenne 12.4 ans agents permanents



CAT FP	Ancienneté moyenne
A	3 ans
B	12 ans
C	13 ans

Concernant les 11 catégories A :

- 6 ont moins de 2 ans d'ancienneté
- 4 ont 3 ans d'ancienneté
- 2 ont plus de 6 ans d'ancienneté

Nous voyons donc ici un renouvellement important et récent des postes d'encadrement.

Concernant les 9 catégories B:

- 3 ont moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 ont entre 3 et 5 ans d'ancienneté
- 4 ont plus de 18 ans d'ancienneté

Concernant les 104 catégories C :

- 22 agents ont moins de 2 ans d'ancienneté
- 9 agents ont entre 3 et 5 ans d'ancienneté
- 33 agents ont plus de 20 ans d'ancienneté

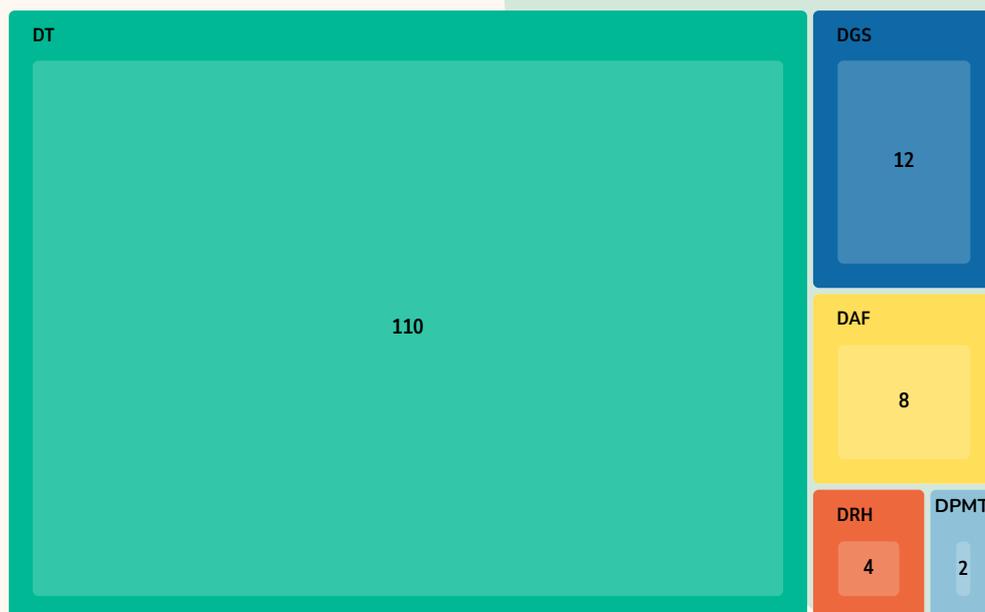
On observe un écart important entre de nombreux agents ayant une connaissance historique forte du syndicat et un nombre non négligeable de nouveaux arrivants.



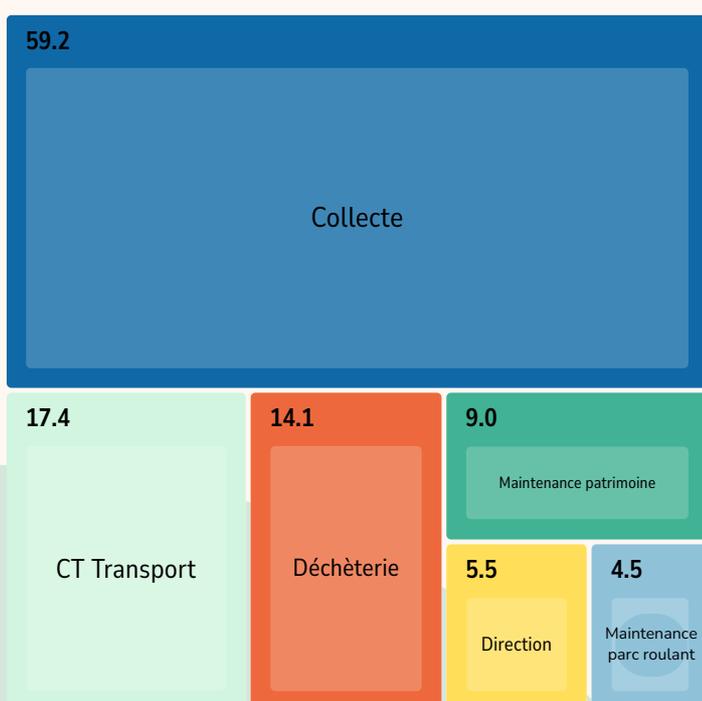
Equivalents Temps Pleins par service

134.9 ETP en 2022

Par Direction



Au sein de la direction technique

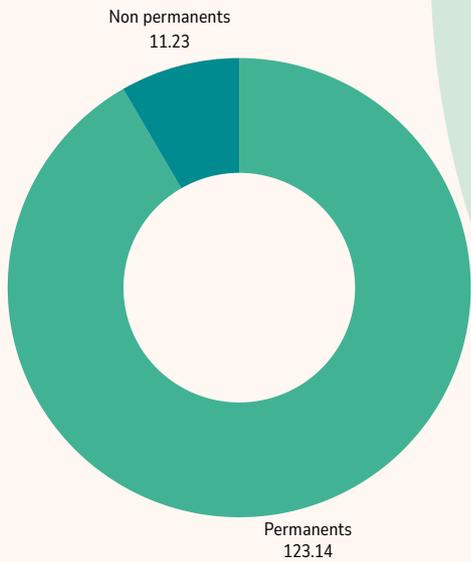


Les chefs d'équipes et responsables de service sont ici intégrés à leur service. Dans les ETP sont comptabilisés les agents absents pour raison de santé ou congé annuel ainsi que les remplaçants associés.

Notre syndicat a une activité en continue qui nécessite un effectif constant. La part des agents remplaçants est donc très importante pour les services techniques et particulièrement le service de collecte. Nous remplaçons dès que cela est possible les agents afin d'éviter l'épuisement professionnel notamment avec du monoripage .

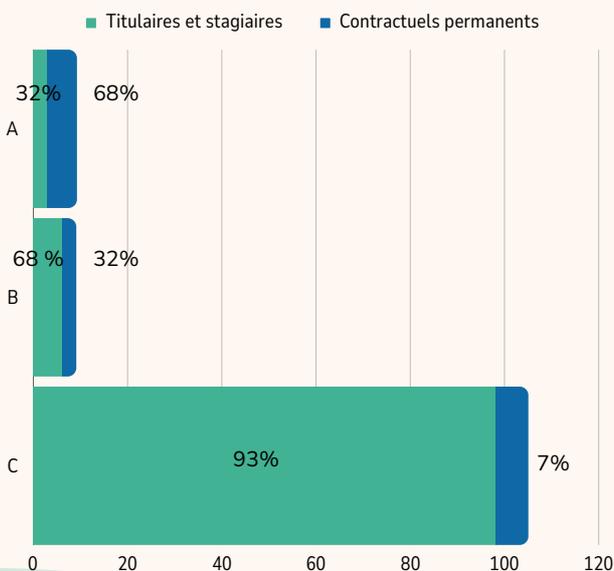
ETP permanents

123.5 ETP agents permanents



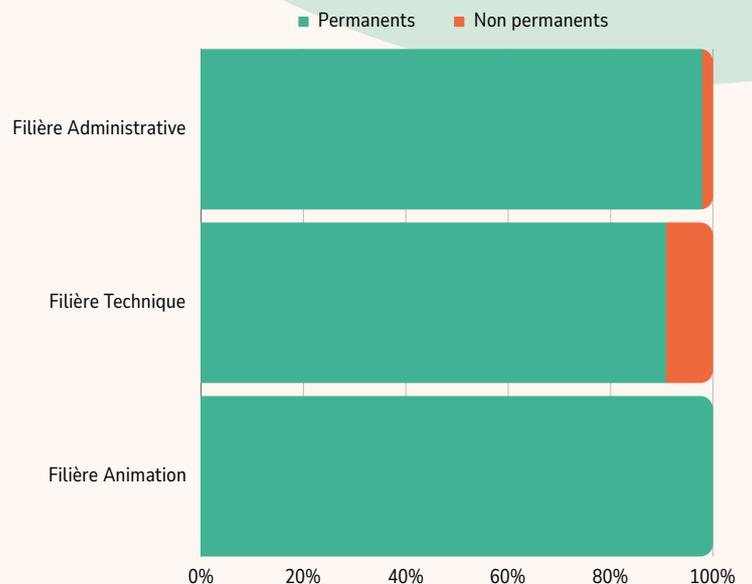
Statut	ETP
Apprenti	0,3
Contractuel non permanent	11.2
Stagiaire CNRACL	4,4
Titulaire CNRACL	103.0
Contractuel permanent	16.1

Nombre d'ETP par catégorie FP



Au sein de la catégorie A les contractuels ont une part plus importante que les titulaires. Ce pourcentage est lié à la recherche de compétences spécifiques (Commande publique, prévention etc.).

Nombre d'ETP par Filière

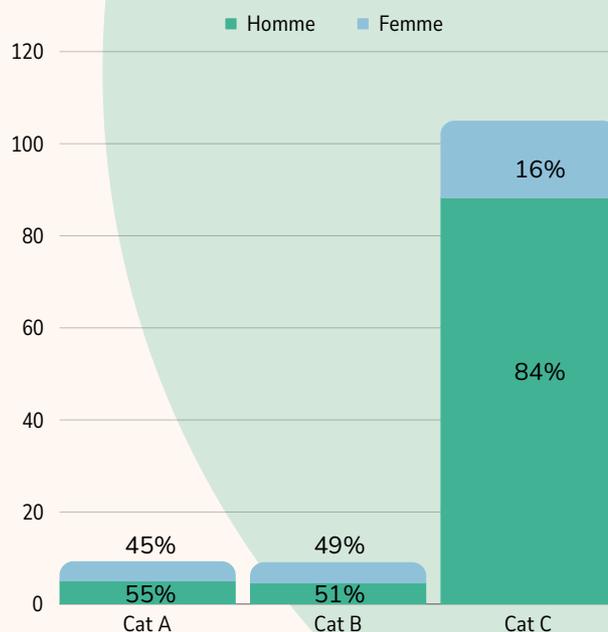


3 filières sont représentées au SEMOCTOM. C'est la filière technique qui recense le plus d'agents et qui nécessite le plus de contractuels de remplacement. La filière animation ne comprend qu'un seul agent.

ETP genrés

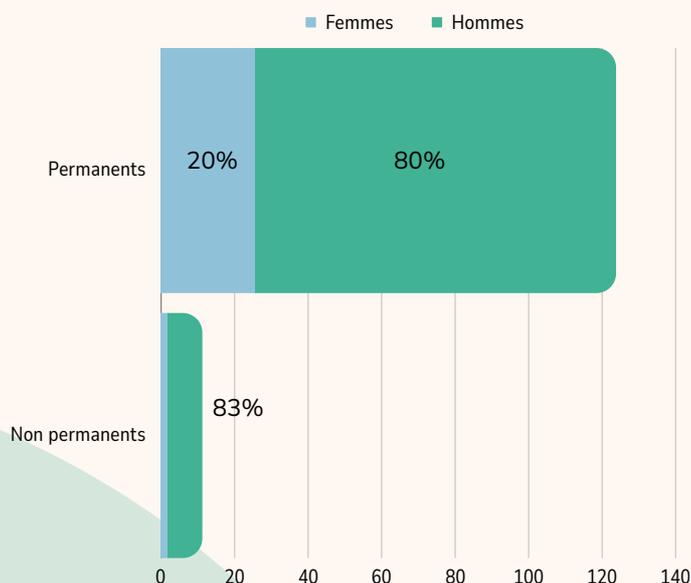


Nombre d'ETP par catégorie FP et par genre



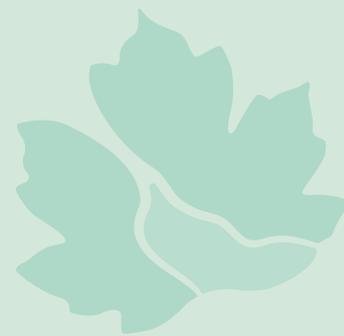
La proportion de femmes est quasiment égale à celle des hommes pour les catégories A et B. Il nous faut poursuivre dans notre volonté de dé-stéréotyper les métiers plus techniques.

Nombre d'ETP par statut et par genre



Catégorie FP	Catégorie FP	Grade	Nbre d'agents Femmes	Nbre d'agents Hommes	TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	A	Administrateur	1		1
		Attaché principal	1		1
		Attaché	3	2	5
	B	Rédacteur principal de 1ère classe	3		3
		Rédacteur	1		1
	C	Adjoint administratif principal 1ère classe	2		2
		Adjoint administratif principal 2ème classe	1		1
		Adjoint administratif	9		9
	FILIÈRE TECHNIQUE	A	Ingénieur principal		1
Ingénieur				3	3
B		Technicien principal 1ère classe		2	2
		Technicien	1	1	2
C		Agent de maîtrise principal		3	3
		Agent de maîtrise	1	2	3
		Adjoint technique principal 1ère classe	1	21	22
		Adjoint technique principal 2ème classe	1	17	18
		Adjoint technique	3	43	46
FILIÈRE ANIMATION		B	Animateur		1

ETP Encadrants



	F	H
A	3.2	3.9
B	2.2	2.6
C	1.0	3.0

Il reste dans notre personnel encadrants des situations individuelles à réajuster dans le cadre de la promotion interne ou/et de l'accompagnement dans la préparation aux concours de la fonction publique.

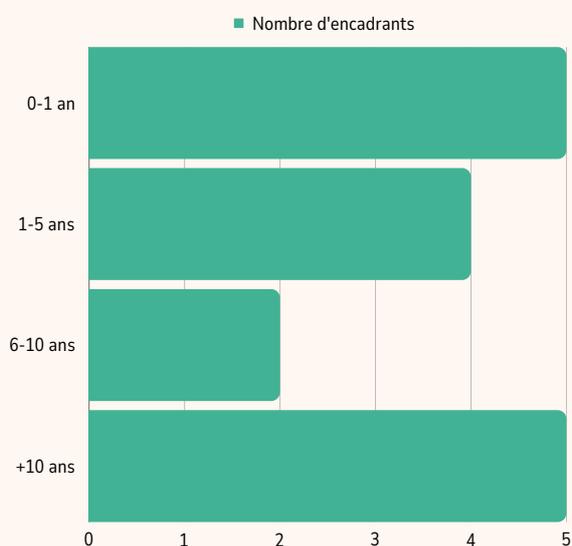
Dans les encadrants : 40 % de femmes et 60% d'hommes

Au niveau de l'encadrement de direction une proportion au 31/12 de 80% de femmes

Au niveau des responsables de services une proportion au 31/12 de 25% de femmes

Au niveau des chefs d'équipe une proportion au 31/12 de 29% de femmes

Nombre d'encadrants par tranche d'ancienneté

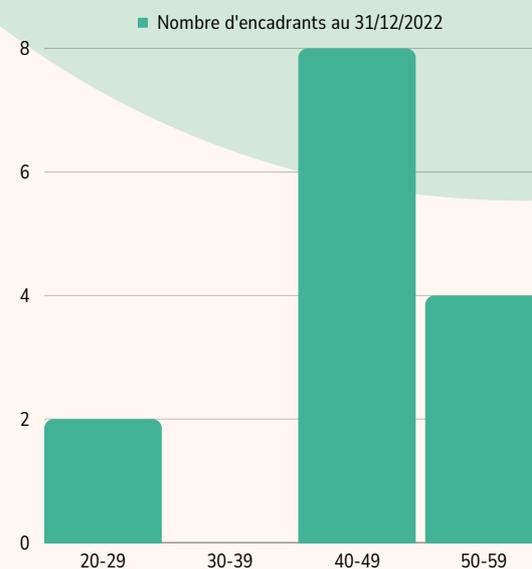


4 agents travaillent au SEMOCTOM depuis plus de 24 ans, ils ont eu accès aux responsabilités actuelles dans le cadre de la promotion interne.

Dans les nouveaux arrivants (moins d'1 an d'ancienneté) :

- 3 agents n'avaient jamais travaillé dans le secteur public.
- 1 agent était fonctionnaire
- 1 agent avait déjà travaillé dans une structure publique en tant que contractuel

Nombre d'encadrants par tranche d'âge

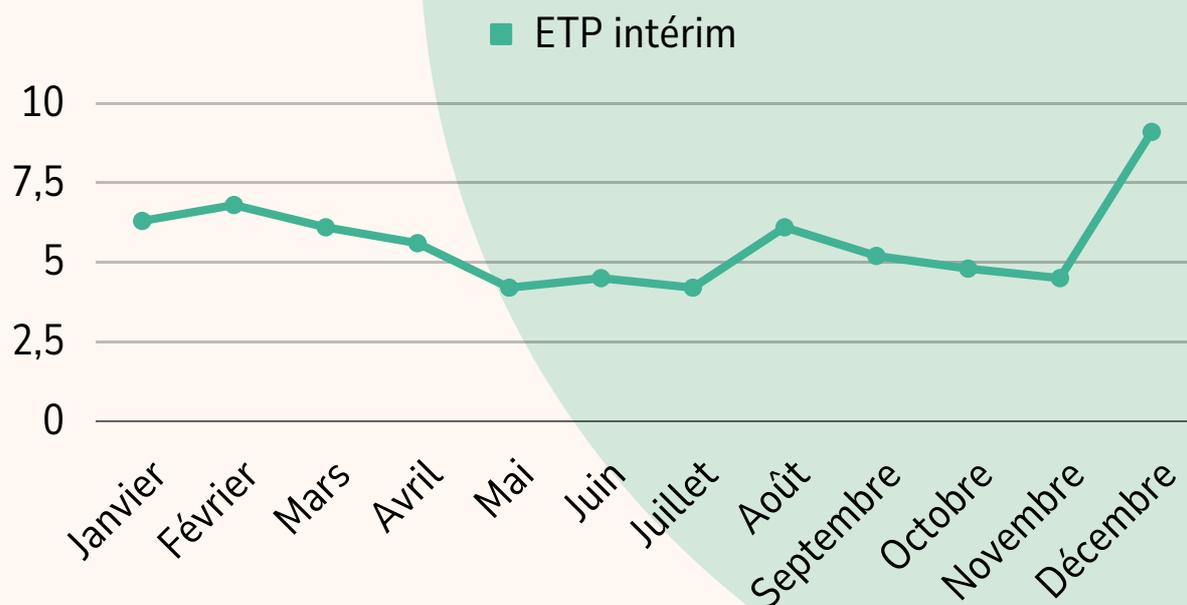


Dans la tranche des 50-59, 3 encadrants ont plus de 55 ans au 31/12/2022

Personnel extérieur - intérim



5.6 ETP en 2022



En 2021, les intérimaires représentent 4.74 ETP.

En 2022, la mise en place du logiciel de gestion du temps de travail OCTIME a impliqué davantage de prévision et de planification des congés par les agents et les chefs d'équipe.

On aperçoit sur le graphique une liquidation de ces congés et RTT en décembre compensé par un recours à l'intérim. La planification du temps de travail doit encore s'améliorer.



RECRUTEMENT MOBILITÉS PARCOURS PROFESSIONNELS



Recrutements 2022

En 2022 nous avons intégré dans nos effectifs :

A la direction générale des services :

- 2 agents d'accueil au sein du service aux publics ceci, en remplacement d'un agent mis à disposition d'une mairie et d'un départ à la retraite;
- **la création d'un poste de responsable de projets et systèmes d'informations**

A la direction technique :

- 2 agents de collecte (ripeurs) en remplacement de postes vacants;
- 3 agents de déchèterie dont **2 créations de poste** pour répondre aux objectifs du projet En100ble et en remplacement d'un poste vacant pour remplacement d'un agent qui a bénéficié d'une valorisation de sa carrière en interne (passage agent en charge de la relation aux professionnels).
- 1 agent au centre de sur-tri en remplacement d'un agent qui a bénéficié d'une valorisation de sa carrière (passage chef d'équipe)
- 1 secrétaire d'exploitations en remplacement d'un congé longue maladie
- 1 mécanicien PL en remplacement d'une mutation externe

A la direction administrative et financière :

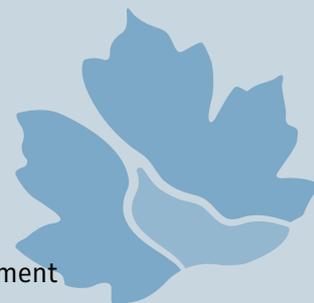
- 1 responsable de la commande publique en remplacement d'une mutation
- **la création d'un poste de responsable du service comptable et budgétaire**

A la direction prévention des déchets et mobilisation des territoires :

- une nouvelle directrice suite à la mutation en interne de son directeur
- **une chargée de prévention des déchets en remplacement d'une décharge syndicale d'un de nos agents**

A la direction des ressources humaines :

- **la création d'un poste de gestionnaire RH** en charge de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du recrutement
- **la création d'un poste de chargé de prévention des risques professionnels** pour répondre aux objectifs de prévention de la santé et sécurité de nos agents



Remplacement de titulaires par des contractuels

La majorité des recrutements “non permanents” se fait dans le cadre du remplacement de fonctionnaire pour raison de santé, congé, formation etc.

En 2022, 188 contrats de travail (276 contrats en 2021) pour remplacement ou accroissement temporaire d'activité ont été effectués par les services RH.

Recrutement direct - nomination stagiaire FP

En 2022, 6 agents contractuels ont été nommés stagiaires (recrutement directe). La stagiairisation fait suite à un processus de recrutement mené par un jury.

Sur ces 6 agents :

- 1 agent a été recruté au service aux publics ;
- 2 agents ont été recrutés à la collecte (ripeurs)
- 2 agents ont été recrutés à la déchèterie (agents de déchèterie)
- 1 agent a été recruté au service CT-Transport (agent du centre de tri)

Arrivée de contractuels

D'autres contractuels ont été recrutés dans le cadre de l'Article L.332-8-2° du code général de la fonction publique ces recrutements sont des recrutements :

- en mécanique poids lourds
- en prévention
- en commande publique
- en RH (GPEC + prévention des risques)

Intégration directe - changement de filière

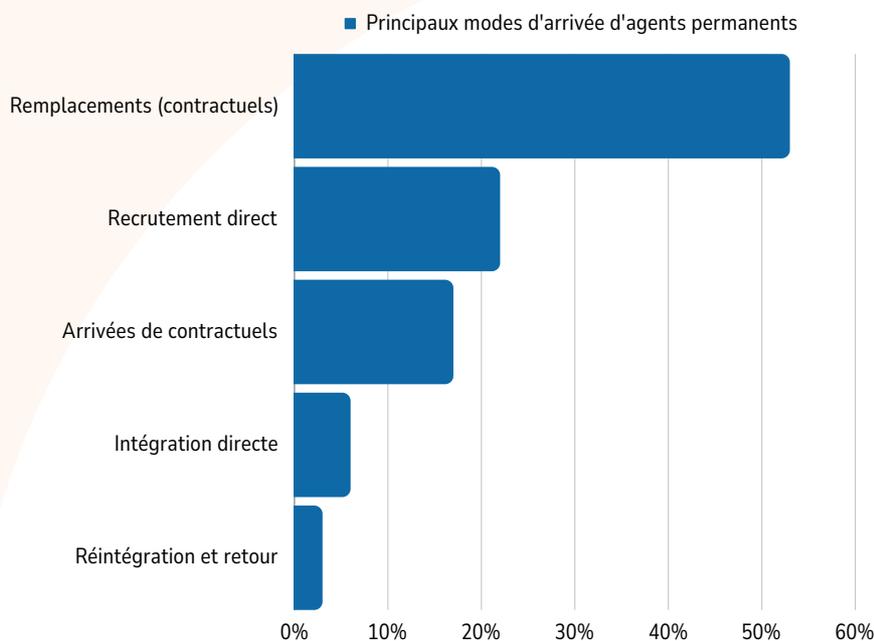
En 2022, 2 agent ont changé de filière d'affectation:

- un agent est passé de la filière animation à la filière administrative
- un agent est passé de la filière administrative à la filière technique

Ces changements de filière font suite à des changements d'affectation.

Réintégration et retour

Un agent a été intégré dans le cadre d'emploi des catégorie B suite à la réussite à un concours



Départs 2022



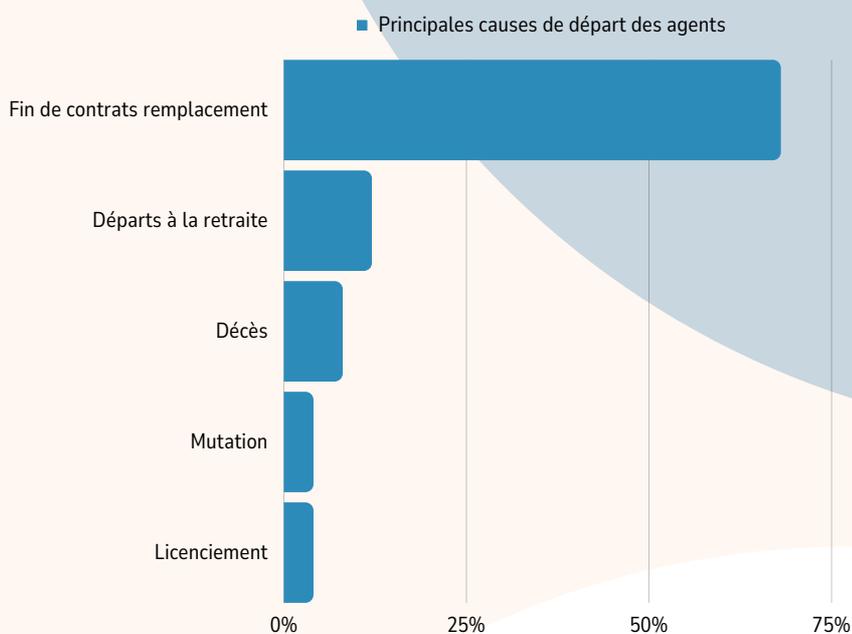
En 2022, le SEMOCTOM a vécu 2 événements particulièrement douloureux avec le décès de 2 agents, M. Tauzin, conducteur semi-remorque et M. Joubert livreur des bacs au service aux publics.

3 de nos agents sont partis à la retraite 1 conducteur CT-Transport, 1 conducteur BOM et un agent d'accueil des publics.

1 chef d'équipe a été licencié ;

1 agent a quitté le SEMOCTOM dans le cadre d'une mutation externe ;

1 autre dans le cadre d'un détachement dans une autre collectivité.





Avancement -Promotion

Les avancements d'échelons en 2022 concernent :

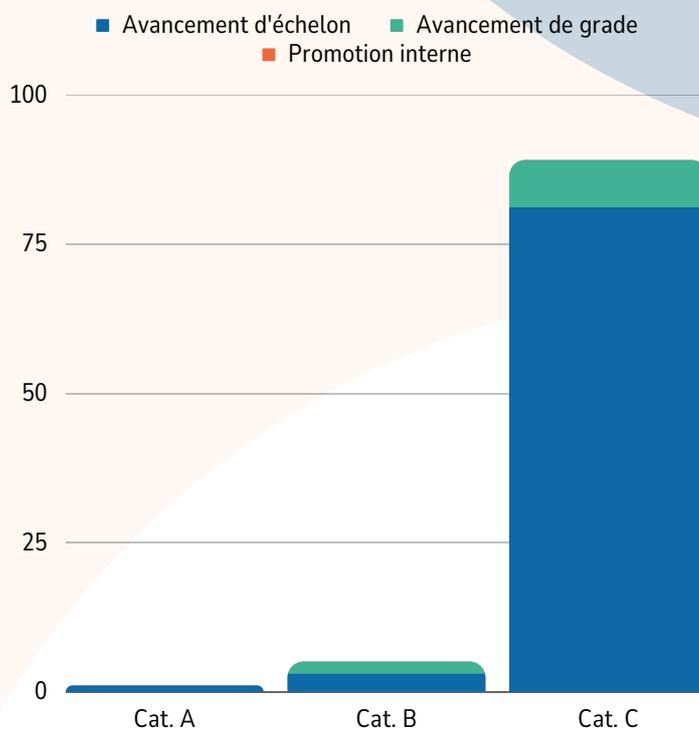
- 81 agents de catégorie C
- 3 agents de catégorie B
- 1 agent de catégorie A

Les avancements de grade en 2022 concernent:

- 8 agents de catégorie C
- 1 agent de catégorie B

sur ces 9 promus 1 seul venait de la filière administrative.

Sur les 5 dossiers de promotion interne transmis au CDG aucun n'a été inscrit sur la liste d'aptitude établie par le centre de gestion en fonction du nombre de points calculés par rapport à une grille de référence inscrite dans les lignes directrices de gestion du CDG33 .





Disciplinaire

En 2022, 6 sanctions disciplinaires ont été établies ou réalisées :

3 d'entre elles sont des sanctions du 1er groupe :

- **Exclusion de 1 à 3 jours pour 3 agents.** Ces exclusions faisaient suite à des propos irrespectueux, grossiers et insultants ou des menaces vis à vis de leur encadrant. Deux de ces agents faisaient partie du service de la collecte et un du service déchèterie

2 d'entre elles sont des sanctions du 3ème groupe avec passage préalable devant le conseil de discipline :

- Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans

Exclusion de 16 jours pour récupération d'objets (l'acte engageant la sanction disciplinaire a été effectué en septembre 2021 pour une sanction prononcée en février 2022)

Exclusion d'1 mois pour un comportement agressif et injurieux vis à vis de l'encadrement (l'acte engageant la sanction disciplinaire a été effectué en septembre 2020 , la sanction a été effectuée par l'agent en janvier 2022)

Ces 2 agents étaient des conducteurs PL

1 d'entre elles a amené un licenciement sans préavis ni indemnité - les faits reprochés étaient le non respect du devoir de probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation).

Cet agent était un encadrant.

L'ensemble de ces sanctions ont été prononcées pour des hommes.

Aucune sanction n'a été prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires.

Une sanction a été prononcée à l'encontre d'un agent contractuel.

03

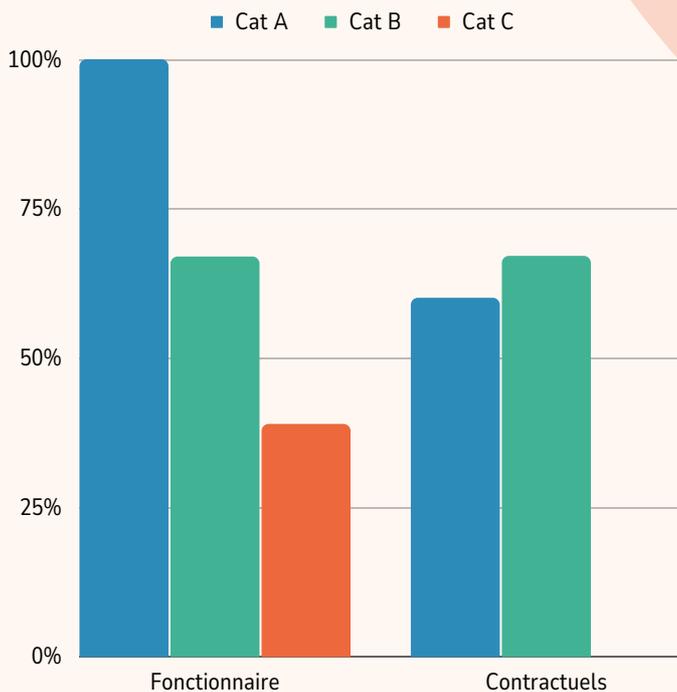
FORMATION



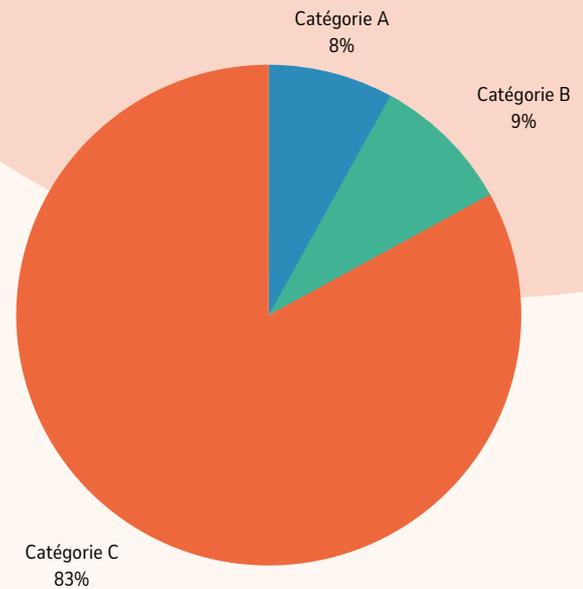
36 % des agents permanents
ont suivi une formation d'au moins 1 jour

343 jours
de formation suivies par les agents

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



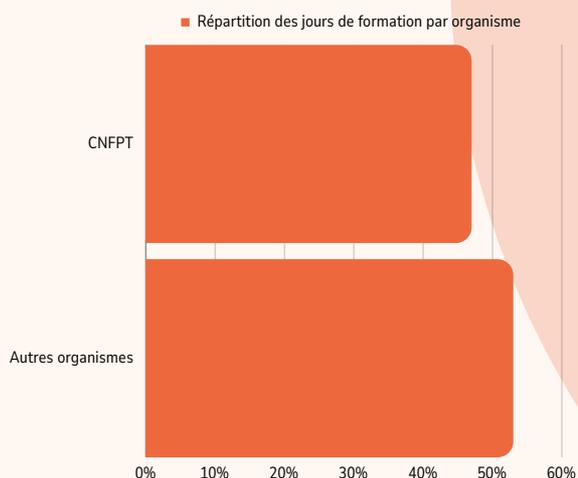
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



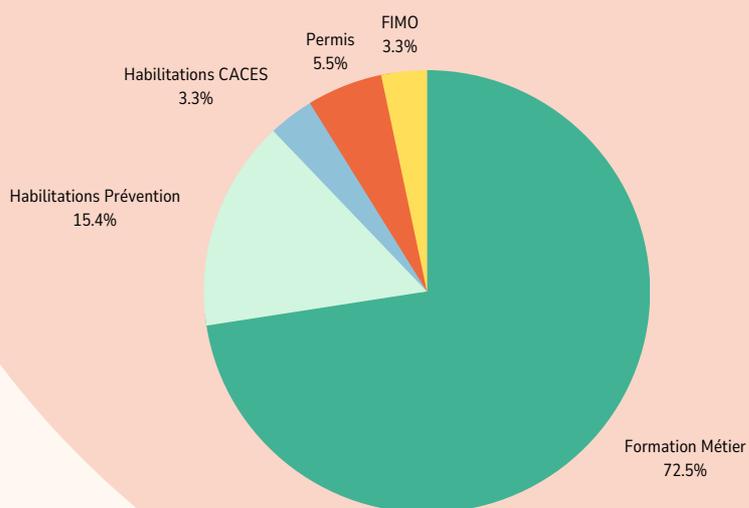
En moyenne 2.5 jours de formation par agent. Cependant on note un écart important en fonction de la catégorie fonction publique.

Ce sont les agents de catégorie C qui sont les plus formés mais proportionnellement aux effectifs les agents de catégorie A et B participent à davantage de formations. Quasiment tous les agents de catégorie A et B ont eu une formation en 2022.

81 293 euros
pour la formation du personnel
dont
35 259 euros versé au CNFPT
46 034 euros à d'autres organismes de formation



Pourcentage de formations réalisées par thématique de formation



Le SEMOCTOM verse une cotisation de 0.9% de la masse salariale auprès du CNFPT.

Depuis le 1er janvier 2022, 0.1% de la masse salariale est également versé pour le financement des frais de formation des apprentis.

Les formations effectuées par d'autres organismes de formation sont notamment :

- les formations pour les permis de conduire poids lourds et semi remorque
- La formation continue des conducteurs PL et SPL
- La formation et le renouvellement des CACES pour la conduite des engins de chantier.

Ces formations sont des formations récurrentes pour une population de conducteurs qui représente 29 % du personnel du SEMOCTOM en 2022.

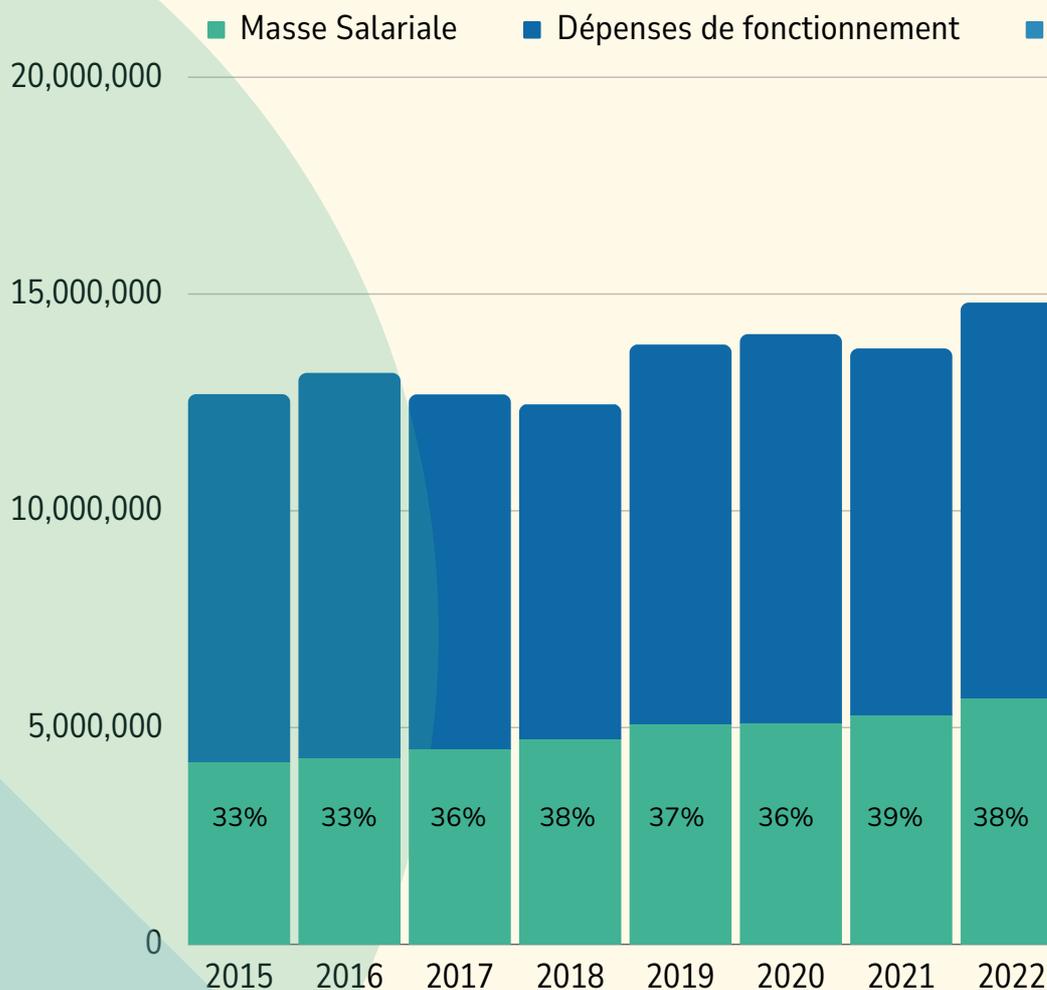
Dans ce qui est nommé ici Formation métier et qui sera davantage précisé dans les prochains RSU, 8 formations d'intégration ont été réalisées.

Nombre de formations réalisées par service/direction

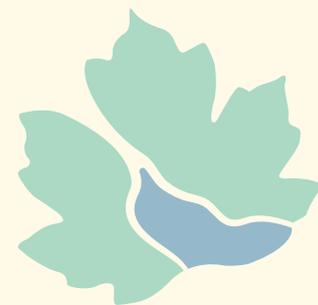




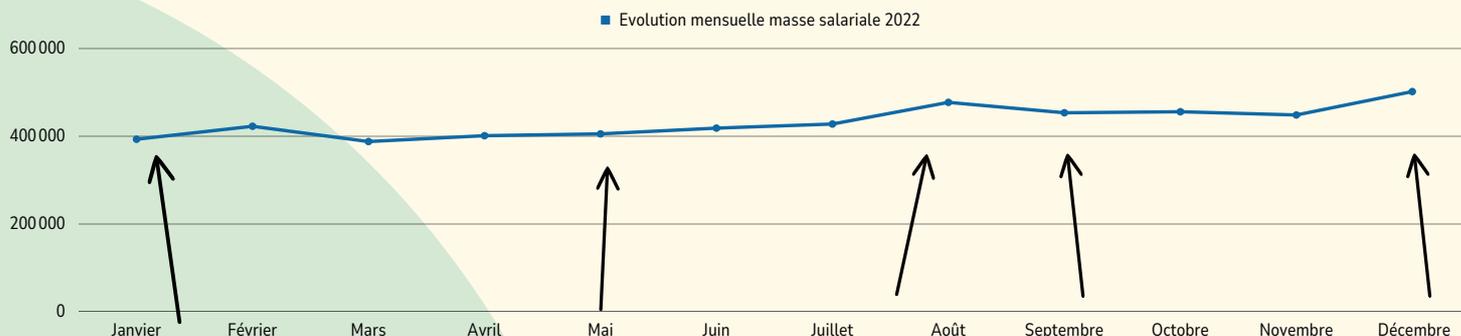
Part de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement et évolution



Entre 2021 et 2022, on note une augmentation de la masse salariale de 7.1%. La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement reste cependant stable depuis environ 2018.



Impact des mesures gouvernementales sur la masse salariale



Au 1er janvier 2022

- **Hausse de 0,9% du SMIC** (1603,12€ brut mensuel) + Relèvement du minimum de traitement FP IM passe de 340 à 343 (1607,29€ mensuel)
- **Une bonification exceptionnelle pour les fonctionnaires de catégorie C** qui se sont vu attribuer 1 an d'ancienneté supplémentaire d'où un grand nombre d'avancements d'échelons (janvier 2022)
- **La modification du nombre d'échelons et la durée d'avancement pour les grilles de la catégorie C** (janvier 2022)
- **La revalorisation de la grille de catégorie C** (janvier 2022)
- **Indemnité d'inflation** : aide exceptionnelle de 100€

Au 1er mai 2022 **Revalorisation du SMIC +2,65%** IM 352 (1707,21€ mensuel)

Au 1er juillet 2022 – (mis en paye en août pour juillet-août)
Revalorisation du point d'indice +3,5% de 4.68 euros brut à 4.85 euros brut

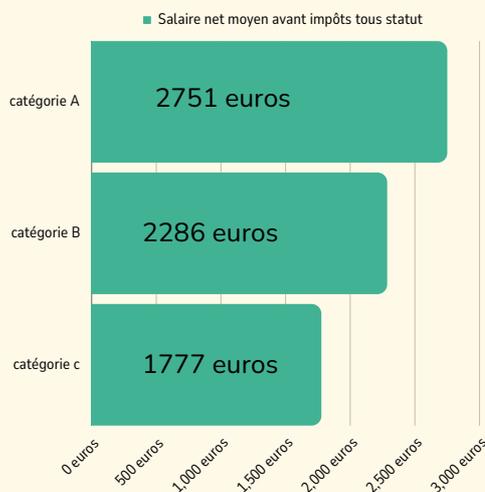
Au 1er sept 2022

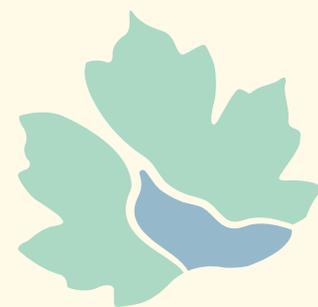
Revalorisation de la catégorie B

Un agent peut bénéficier de la **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat GIPA** si son traitement indiciaire est inférieur sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. Avec l'inflation, la GIPA 2022 est très importante soit 22 000 €. 30 agents ont pu en bénéficier en 2022.

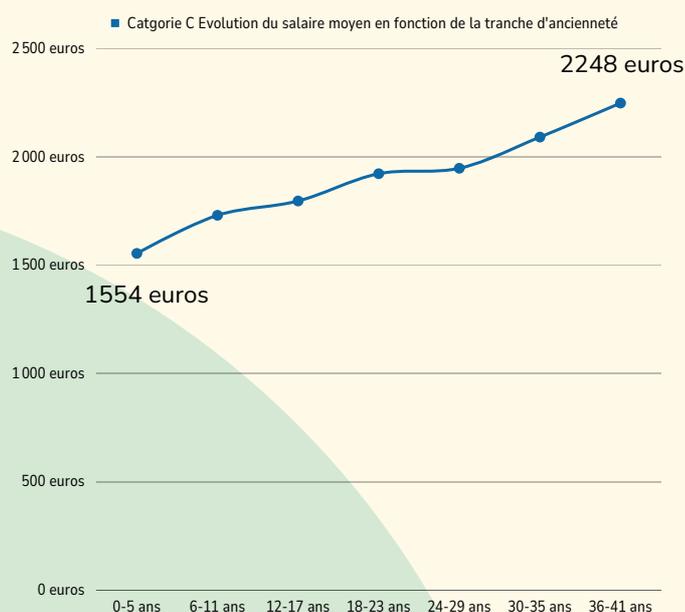
Rémunération nette mensuelle

1900 euros de rémunération en moyenne





Evolution du salaire net mensuel en fonction de la tranche d'ancienneté



En France en 2022, le montant du Smic mensuel net en 2022 :

- janvier 1269.02 euros (passage de l'indice minimum 340 à 343)
- mai 1302.64 euros (passage de l'indice minimum 343 à 352)

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 508 euros ou moins par mois en EQTP (1er décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 519 euros ou plus (9e décile, D9). La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le rapport interdécile (D9/D1), est de 2,3. Elle est plus importante dans la fonction publique de l'État (2,4) que dans la fonction publique hospitalière (2,2) et la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé (2,9).

Source : Insee.fr - outil interactif -salaire moyen dans la fonction publique données 2021

Au SEMOCTOM, 10% des agents permanents perçoivent 1469 euros ou moins par mois en équivalent temps plein et 10% des salariés perçoivent 2247 euros ou plus. La dispersion des salaires nets en EQTP est de 1.5. Elle est donc nettement inférieure à la dispersion des salaire dans la fonction publique.

Coût intérim

En 2021 le coût des personnels extérieurs était de 235 644 euros, en 2022 il est de 293 437 euros.

Allocation de retour à l'emploi

En 2022, 2 agents ont perçu l'allocation de retour à l'emploi.

Un agent suite à une radiation des cadres de la fonction publique pour faute disciplinaire

l'autre agent suite à la non titularisation suite à la période de stage

Le coût de cette ARE s'est élevé pour le SEMOCTOM à 22 305 euros

05

SANTÉ SÉCURITÉ



769 JOURS

d'absence pour accident du travail
= 3 ETP



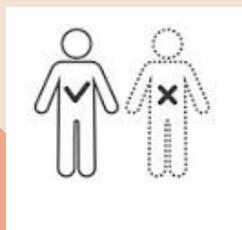
1858 JOURS

d'absence pour maladie ordinaire
= 7 ETP dont 88 jours non permanents



136 JOURS

d'absence pour temps partiel thérapeutique
= 0.5 ETP



176 JOURS

d'autorisation spéciales d'absence
= 0.7 ETP dont 4.3 jours non permanents



882 JOURS

de congé de longue maladie
= 3.4 ETP



75 JOURS

d'absence pour congé paternité ou naissance
= 0.3 ETP

Taux d'absentéisme

<u>Taux d'absentéisme compressible :</u> Maladies ordinaires et accidents du travail	5%
<u>Taux d'absentéisme médical :</u> Absences compressibles + CLM+CLD+ Grave maladie	7%
<u>Taux d'absentéisme global :</u> Absences médicales + maternité + paternité + adoption + ASA+ temps partiel thérapeutique	8%

28.3% des agents permanents ayant été absent ont eu au moins un jour de carence

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Au 31 décembre 2021, 6 travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi sont déclarés par le SEMOCTOM pour un taux d'emploi BOETH de 4.96 % et une cotisation annuelle de 4192 euros auprès du FIPHFP.

Au 31 décembre 2022, **7 travailleurs** bénéficiant de l'obligation d'emploi sont déclarés par le SEMOCTOM pour un taux d'emploi BOETH de **5.04%** et une cotisation annuel de **2709 euros auprès du FIPHFP**.

Il nous manque un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en 2022 pour rentrer dans le seuil des 6 % imposés.

En 2022, 1718 euros ont été versés pour des contrats de fourniture, sous-traitance ou prestation de service avec des entreprises adaptées.

Evolution des indicateurs de sinistralité AT

	2021	2022	Evolution en 2022
nombre d'AT	23 AT	25 AT	
1 AT tous les ...jours	13 jours	12 jours	
nombre d'AT sans arrêt	4 AT	6 AT	
nombre d'AT avec arrêt	19 AT	19 AT	
nombre de jours d'arrêt	942 jours	769 jours	
% sinistre avec arrêt	83%	76%	
moyenne de jours d'arrêts	41,0 jours	30,8 jours	
nombre d'ETP	132,4 ETP	134,9 ETP	
nombre d'heures travaillées	212 766,8 heures	216 784,3 heures	
indice de fréquence	173,7	185,3	
taux de fréquence	89,30	87,64	
taux de gravité	4,4	3,5	

Indice de fréquence (IF) = (nb des accidents en premier règlement/effectif salarié) x 1 000

Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000

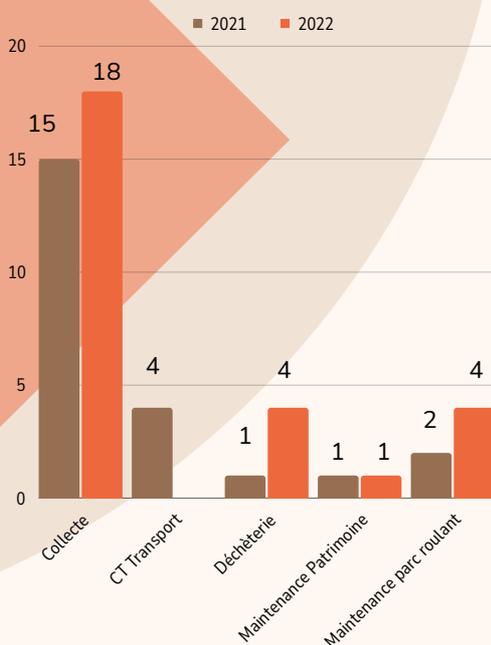
Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000

Taux d'absentéisme pour AT par service

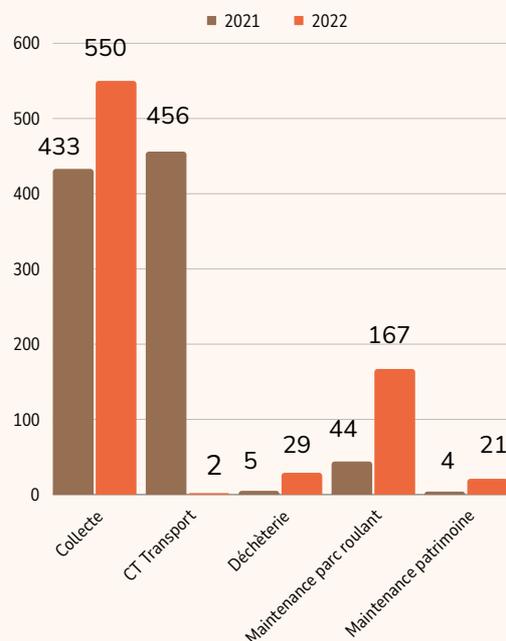
	ETP	Nbre d'heures travaillées	Nbre d'heures d'absence pour AT	Taux d'absentéisme pour AT P/heures travaillées
COLLECTE	59,2	95 203,9 heures	3850 heures	4%
CT TRANSPORT	17,4	27 955,6 heures	14 heures	0%
DECHETERIE	14,1	22 588,1 heures	203 heures	1%
MAINTENANCE PARC ROULANT	4,5	7 261,7 heures	1169 heures	16%
MAINTENANCE PATRIMOINE	9,0	14 463,0 heures	147 heures	1%

C'est le service de la collecte qui recense le plus d'accidents. C'est dans ce service que l'on observe une hausse de la fréquence des AT. Cependant le taux d'absentéisme AT pour ce service ne représente 4% de l'effectif en 2022, il est donc moins élevé qu'au service maintenance parc roulant qui recense très peu d'accident avec un effectif très réduit.

Nombre d'accidents



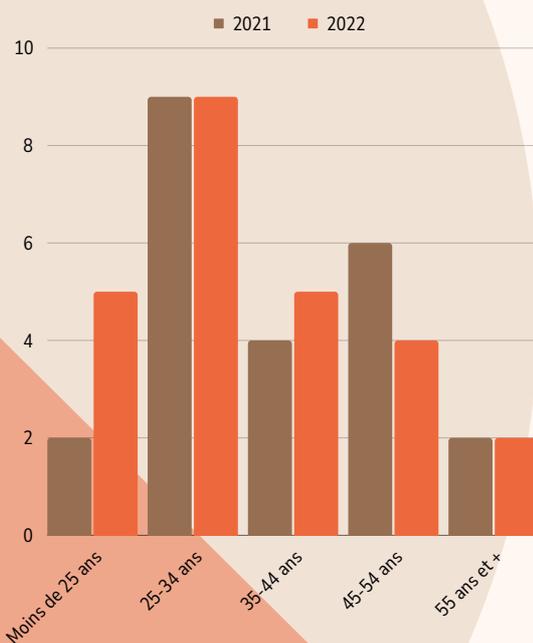
Nombre d'accidents



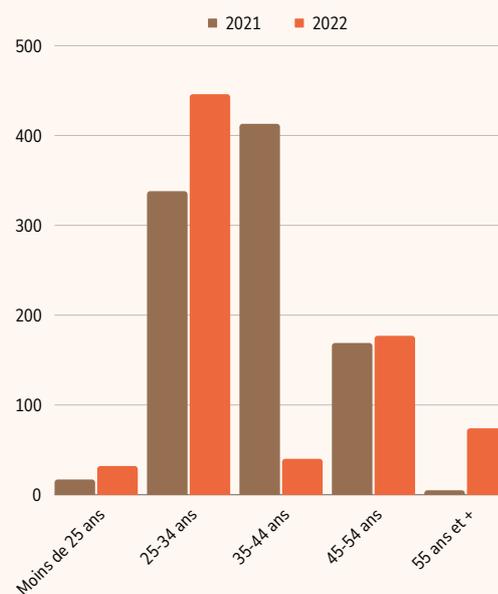
- On observe une hausse de la durée des arrêts pour AT en collecte
- Une baisse spectaculaire dans le service CT transport, particulièrement touché en 2021 avec notamment 1 maladie professionnelle (115j) et 2 AT ayant entraîné de longs arrêts (280j et 45j)
- Une baisse qui peut s'expliquer par les actions de prévention mises en place en 2022 avec notamment des ateliers en lien avec les ergonomes du CDG33, ateliers qui incluait des agents du CT transport et des services liés, des représentants du personnel et les responsables de services et qui visaient à améliorer les conditions de travail suite à de nombreuses situations de restrictions professionnelles.
- Autre hypothèse pour expliquer cette baisse, l'équipement progressif de filets Hi-tower.

Accidents du travail en fonction de l'âge

Nombre d'accidents



Nombre de jours d'arrêt



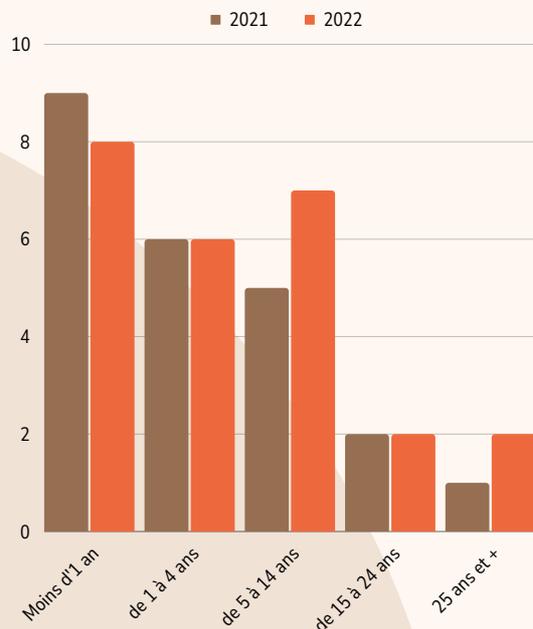
Une catégorie d'âge particulièrement impactée : les 25-34 ans

Plus d'un AT / 2 concerne un moins de 35 ans (53%)

Ces chiffres rejoignent les tendances nationales avec des accidents plus fréquents chez les jeunes (souvent plus graves avec l'avancée en âge).

AT selon l'ancienneté au SEMOCTOM

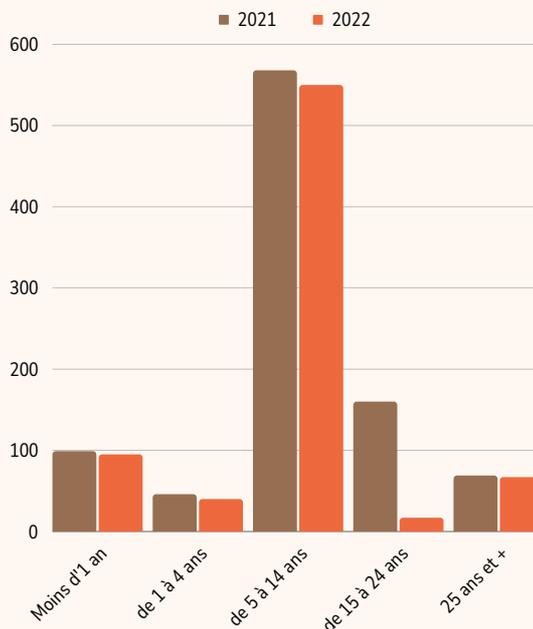
Nombre d'accidents



On observe que le nombre d'AT diminue avec l'ancienneté : les agents avec moins d'un an d'ancienneté totalisent 35% des AT.

Hypothèse : prises de risque, insouciance, manque de formation et de compétences (savoir-faire de prudence) pour les nouveaux arrivants ? => Les nouveaux agents doivent devenir une cible prioritaire des actions de prévention.

Nombre de jours d'arrêt



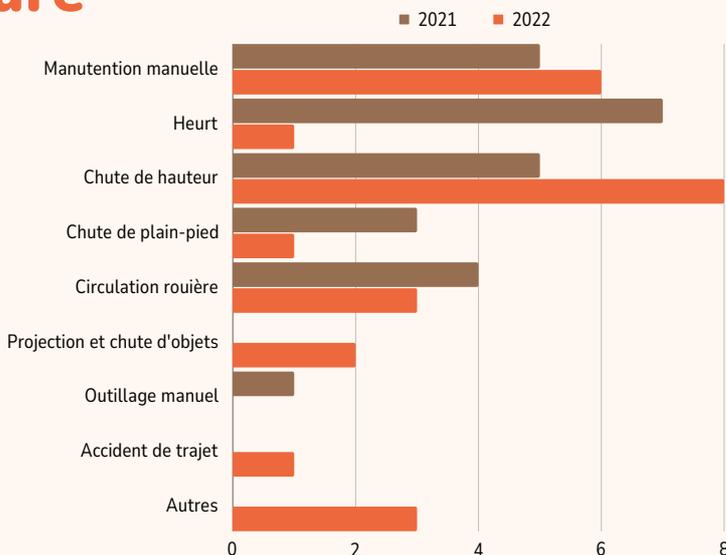
La catégorie d'agents avec 5-14 ans d'ancienneté a eu les accidents les plus graves : 12 AT pour un cumul de 1118 jours d'arrêt, soit une moyenne de 93 jours d'arrêt par AT (3 arrêts longs >150 jours)

Une population en difficulté qui doit devenir une cible prioritaire de mesures de prévention

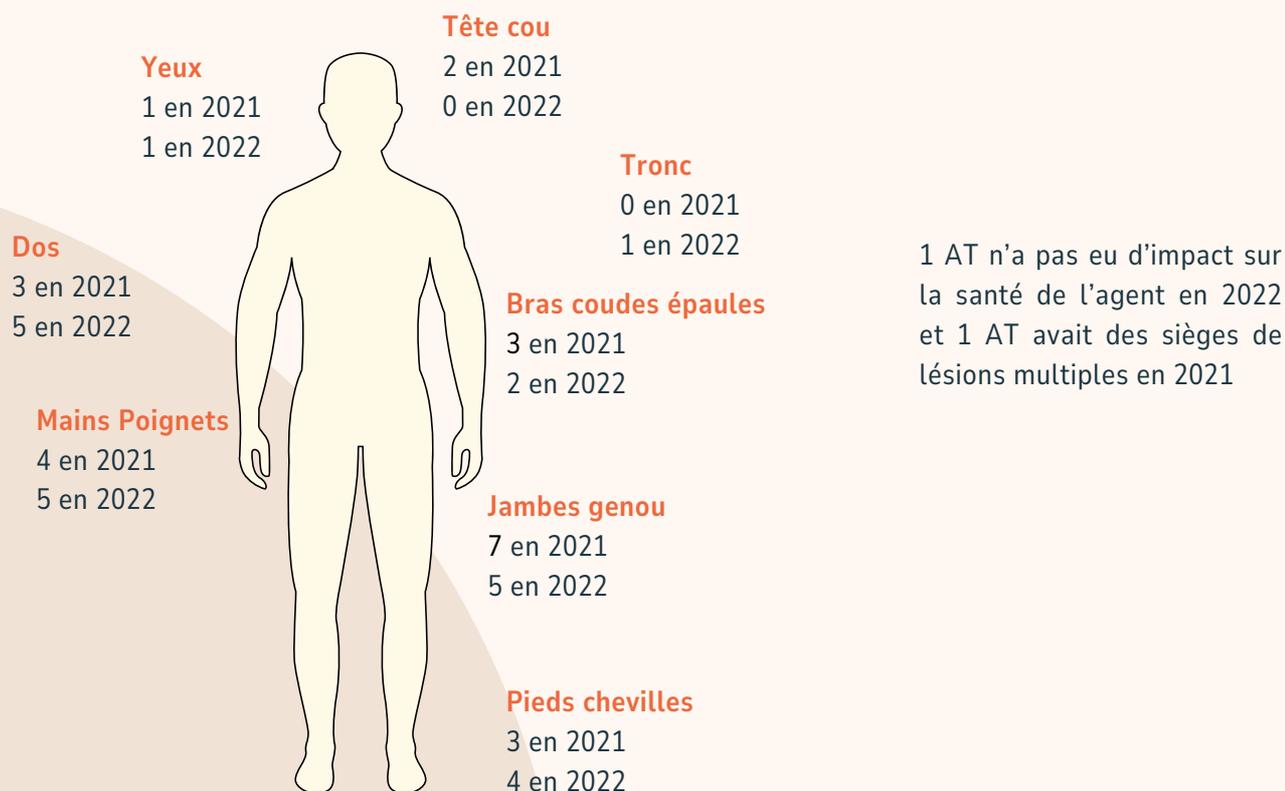
Nombre d'AT par nature

Les AT les plus fréquents sont en lien avec des manutentions manuelles (27%), les chutes de hauteur (20%) et la circulation routière (12%)

Les AT les plus graves sont en lien avec des manutentions manuelles (50% des jours d'arrêt), des chutes de hauteur (20%) et la circulation routière (10%)



AT suivant le siège des lésions



Prévention et risques professionnels

52 jours de formation liés à la prévention

(habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations associées à la prévention : 7128 euros

Coût par jour de formation : 137 euros

Les actions de prévention en 2022 :

- Suivi d'un agent en situation de handicap et bénéficiant de la prise en charge transport par un taxi de son domicile au travail. Accompagnement dans sa volonté de mutation à proximité de son domicile avec l'association Handamos
- Mise en place de réunions de priorisation des axes du DUERP
- Ateliers pour l'amélioration des conditions de travail du service CT-Transport suite à de nombreuses situations de restrictions médicales. Ces ateliers ont été effectués en lien avec les ergonomes du centre de gestion (cellule maintien dans l'emploi et handicap). 2 ateliers ont regroupés les agents du service et les services liés à l'activité de travail + agents représentants du personnel + responsables de service.
- Le SEMOCTOM s'est positionné sur le PASS AQUI PREV afin d'évaluer ses axes d'amélioration (travail en lien avec la CARSAT Aquitaine).

Modification de la charte du temps de travail Le 28/06/2022

Charte initialement votée le 26/05/2021

- Intégration du jour de solidarité dans la charte du temps de travail (ajout de 2 minutes de travail par jour).

- Régime spécifique de travail :

10 jours de RTT annuels, ces RTT intègrent la compensation des jours fériés travaillés, leur nombre restera identique d'une année sur l'autre.

Il est demandé aux agents bénéficiant de ce régime spécifique de travail de travailler au moins 4 jours fériés dans l'année. D'autre part comme cela était déjà prévu, les jours fériés des 1er mai, 25 décembre et 1er janvier ne sont pas travaillés.

- Télétravail :

Intégration dans la charte du temps de travail du forfait télétravail suite à la délibération n°2022-18 du 15 mars 2022. Ce forfait télétravail sera versé trimestriellement à compter du mois de juillet 2022.

Par ailleurs, le temps de travail des agents en télétravail, correspond à la durée quotidienne de travail applicable aux agents sur site. Afin de restreindre les temps de travail effectués dans le cadre du télétravail au détriment du travail en présentiel et afin de donner un cadre commun, le temps de travail effectué en télétravail ne sera pas badgé, il correspondra au temps de travail théorique d'une journée de travail, soit 7h20 pour les agents sur un cycle administratif.

Il sera inscrit dans le logiciel OCTIME en « évènement » afin de calculer le droit à l'indemnité forfaitaire.

- Congés :

Un ajout est intégré pour préciser les modalités de paiement des congés payés qui sont normalement non autorisés dans la fonction publique territoriale, sauf pour les congés payés non pris et suite au décès d'un agent. L'ajout sera ainsi rédigé « La Cour de justice de l'union européenne, estime que le droit à congé payé doit donner lieu à une indemnisation financière, dès lors que la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur. Cette affirmation s'applique au SEMOCTOM pour les fonctionnaires décédés, afin d'indemniser les ayants droit des congés non pris par l'agent décédé ».

Télétravail

356 jours de télétravail

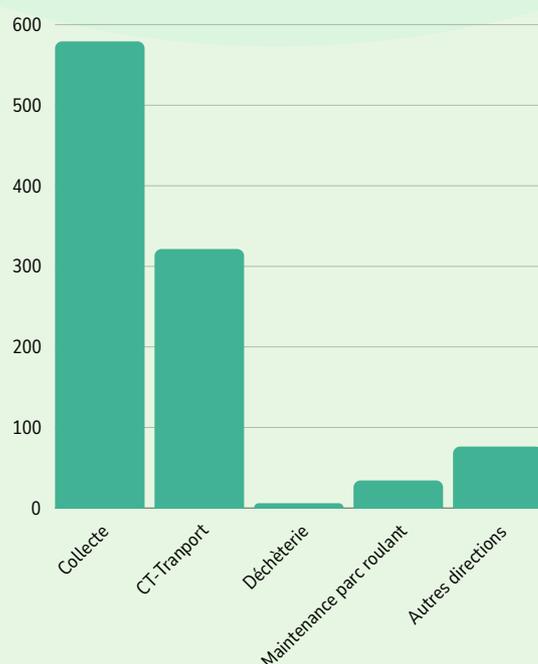
15 agents

Sur les 15 agents ayant une convention de télétravail, 6 sont régulièrement 1 à 2 fois par semaine en télétravail.

Heures supplémentaires

1 017 heures supplémentaires

15 366 euros



En collecte les agents contractuels qui ne bénéficient pas des modalités du régime spécifique de travail et du complément indemnitaire annuel versé en fin d'année, sont payés en heures supplémentaires quand ils travaillent les jours fériés.

En CT-Transport des heures supplémentaires ont été effectuées en 2022 par les agents pour compenser les absences estivales pour congés ou raisons de santé.

07

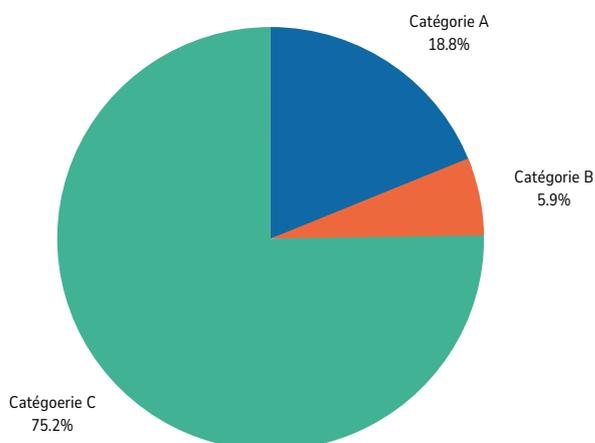
ACTION SOCIALE PROTECTION SOCIALE

Participation prévoyance

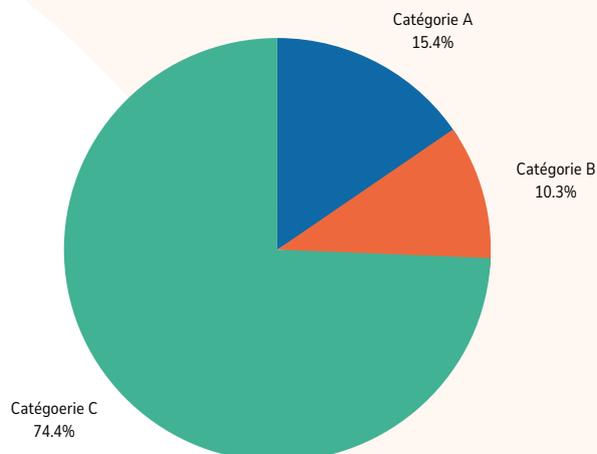
Le SEMOCTOM participe au contrat de prévoyance auprès de Territoria Mutuelle.
En 2022, 4296 euros ont été versés dans le cadre de la participation à la prévoyance.
Le montant moyen accordé par bénéficiaire est de 93 euros/an.

CNAS Comité National d'Action Sociale

Nombre de prestations accordées par catégorie d'emploi



Nombre d'agents ayant utilisé au moins une fois les services du CNAS



Ce sont les catégories C qui utilisent le plus les services du CNAS.
Cependant, si on regarde proportionnellement au nombre d'ETP :

- les catégories A sont 65 % à utiliser les services du CNAS
- les catégories B sont 44% à utiliser les services du CNAS
- les catégories C sont 28 % à utiliser les services du CNAS

Seulement 20 agents (25 prestations) ont demandé la prestation Noël pour les enfants de moins de 11ans
44 prestations auraient pu être demandées

Seulement 11 agents (12 prestations) ont demandé la prestation rentrée scolaire pour les enfant de 11 à 18 ans
60 prestations auraient pu être demandées

Seulement 3 agents (3 prestations) ont bénéficié de la prestation rentrée scolaire pour les enfants de 19 à 26 ans

	Prestation	Nombre d'utilisateurs	Somme de Nombre de prestations	Montant total	Total utilisateur	Total Prestation	Montant Total
Billetterie	Cinéma	26	49	1 117,92 €	55	86	2 319,81 €
	Spectacles	8	11	461,12 €			
	Parcs	14	18	587,65 €			
	Loisirs	3	3	76,40 €			
	Sorties	1	1	23,00 €			
	Sport Bien-Etre	3	4	53,72 €			
Avantages	Chèques Réduction	3	17	438,67 €	3	17	438,67 €
Séjours voyages	Location	4	5	504,91 €	6	7	543,08 €
	Voyages	2	2	38,17 €			
Aides non soumises à condition de ressources	Carte de pêche	2	2	47,00 €	73	105	9 342,96 €
	Décès agent - enfant - conjoint - ascendant	2	2	2 000,00 €			
	Départ à la Retraite	3	3	1 076,43 €			
	Enfant Handicapé	1	1	254,23 €			
	Forfait sport		15	575,00 €			
	Mariage - Pacs	1	1	254,23 €			
	Médaille argent	1	1	170,00 €			
	Médaille or	3	3	735,00 €			
	Noël enfant	29	40	1 243,16 €			
	Permis De Chasse	5	5	100,00 €			
	Rentrée scolaire 11-18 ans	8	12	1 126,34 €			
	Rentrée scolaire 11-18 ans - cadhoc	18	20	1 761,58 €			
Aides soumises à condition de ressources	Accueil de loisirs	3	6	327,00 €	29	49	4 209,02 €
	Etudes supérieures	5	5	1 252,02 €			
	Garde de jeunes enfants	1	1	120,00 €			
	Permis De Conduire Enfant	1	1	150,00 €			
	Séjour vacances enfants	15	32	2 174,00 €			
	Séjours vacances agent sans enfant	1	1	80,00 €			
	Séjours vacances retraités	1	1	46,00 €			
	Soutien Eveil Culturel	2	2	60,00 €			
CESU	Cesu	1	2	72,28 €	1	2	72,28 €
Chèques culture - lire	Cheques Culture	2	2	61,69 €	5	5	140,46 €
	Cheques Lire-Disque	3	3	78,78 €			
Ecoute Sociale	Ecoute Sociale	1	0	6,77 €	1		6,77 €
PECV	Tranche 1 - 200€	1	1	102,45 €	9	9	982,05 €
	Tranche 1 - 400€	4	4	569,80 €			
	Tranche 2 - 400€	1	1	92,45 €			
	Tranche 3 - 400€	3	3	217,35 €			
Prêts sous-traités	Amélioration de l'habitat	1	1	198,61 €		1	198,61 €
Renseignement juridique	Renseignement juridique	1	0	17,76 €	1		17,76 €
TOTAL		69	281	18 271,48 €			18 271,48 €

La cotisation auprès du CNAS est en 2022 est de 24 168 euros

CHSCT du 12 mai 2022

- restitution par les ergonomes du CDG 33 des ateliers CT-Transport

CT du 24 mai 2022

- Réorganisation des services
- Réactualisation de la charte du temps de travail

CT du 7 septembre 2022

- Informations sur l'avancée de l'étude refonte
- Bilan du contrat collectif prévoyance complémentaire et évolution cotisations 2023
- Présentation du rapport social unique 2021

CHSCT du 16 septembre 2022

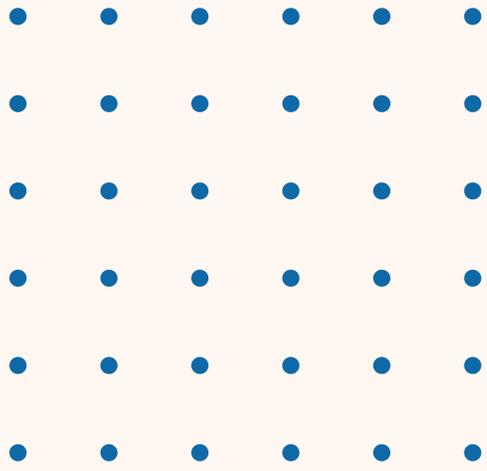
- Présentation du plan d'action suite à la restitution des ateliers CT-Transport

CHSCT du 22 novembre 2022

- Présentation des différents axes du PASS AQUIPREV (CARSAT Aquitaine) et positionnement du SEMOCTOM
- Présentations de 2 situations individuelles avec des problématiques de santé

CT du 23 novembre 2022

- Mise à jour du tableau des emplois
- Bilan sur le temps de travail
- Ateliers Indemnitaires
- Mise en place des élections professionnelles



SEMOCTOM

Direction des Ressources Humaines
9 route d'Allégret 33670 Saint-Léon
ressources-humaines@semoctom.com