



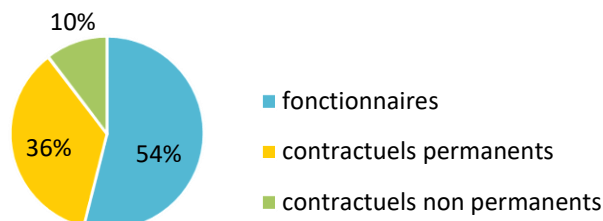
GRAND PARIS GRAND EST

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 Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 230 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 124 fonctionnaires
- > 82 contractuels permanents
- > 24 contractuels non permanents



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

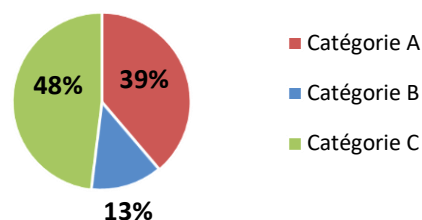
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

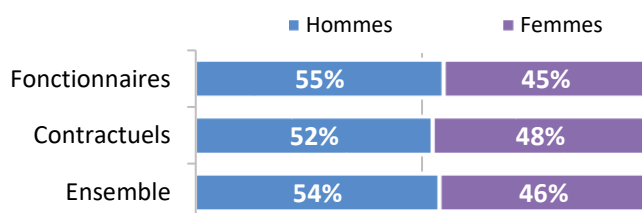
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 45% | 54% | 49% |
| Technique | 54% | 41% | 49% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | 5% | 2% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | 1% | | 0% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

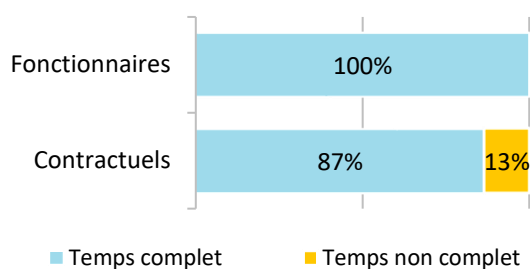


➔ Les principaux cadres d'emplois

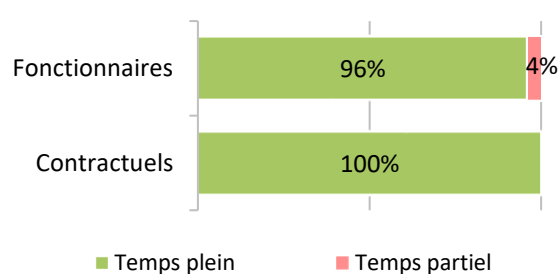
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 27% |
| Attachés | 24% |
| Adjointes administratifs | 17% |
| Ingénieurs | 10% |
| Techniciens | 7% |

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

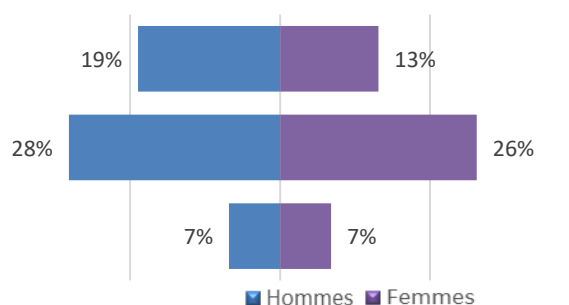
1% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|--|--------------|----------------|
| Fonctionnaires | 47,34 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 39,09 | |
| Ensemble des permanents | 44,05 | |
| Âge moyen* des agents non permanent | | |
| Contractuels non permanents | 41,67 | de - de 30 ans |

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

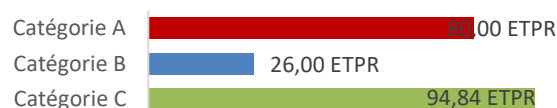
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 225,84 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 124,00 fonctionnaires
- > 76,84 contractuels permanents
- > 25,00 contractuels non permanents

411 029 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents détachés dans une autre structure
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 44 arrivées d'agents permanents et 59 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹ | Effectif physique au 31/12/2022 |
|---|------------------------------------|
| 221 agents | 206 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

| | | |
|-----------------|----------|--------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -8,1% |
| Contractuels | ↘ | -4,7% |
| Ensemble | ↘ | -6,8% |

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Mutation | 27% |
| Fin de contrats remplaçants | 25% |
| Démission | 24% |
| Détachement | 7% |
| Mise en disponibilité | 7% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 55% |
| Voie de mutation | 25% |
| Remplacements (contractuels) | 16% |
| Voie de détachement | 2% |
| Réintégration et retour | 2% |

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

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

➔ 92 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une 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 | 1 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 11,19 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 105 236 031 € | Charges de personnel* | 11 777 821 € | ➔ | Soit 11,19 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

| | | |
|--|--------------------|--|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 7 573 823 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : |
| Primes et indemnités versées : | 2 095 011 € | 162 913 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 85 246 € | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 56 894 € | |
| Supplément familial de traitement : | 23 202 € | |
| Indemnité de résidence : | 96 589 € | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

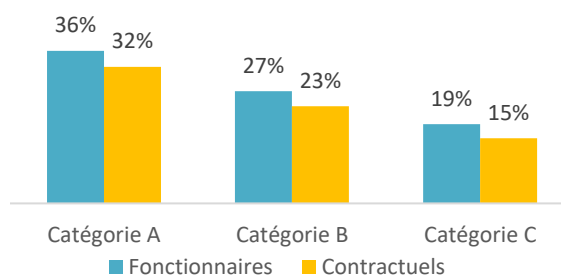
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 52 327 € | 44 327 € | 33 757 € | 39 937 € | 25 854 € | 20 474 € |
| Technique | 64 475 € | 50 383 € | 41 847 € | 34 193 € | 30 125 € | 21 403 € |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | 35 891 € | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | S | | | |
| Toutes filières | 57 389 € | 44 799 € | 38 900 € | 37 543 € | 28 393 € | 21 136 € |

*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 27,66 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 27,28% |
| Contractuels sur emplois permanents | 28,29% |
| Ensemble | 27,66% |

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

- ➔ 3789,82 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 1520 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 22,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 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) | 4,94% | 1,67% | 3,64% | 1,47% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 6,27% | 1,67% | 4,44% | 1,47% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,55% | 1,76% | 5,24% | 1,47% |

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)
- ➔ 65,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 7 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 207 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.

12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 67 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : **13 257 €**
Coût par jour de formation : **349 €**

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

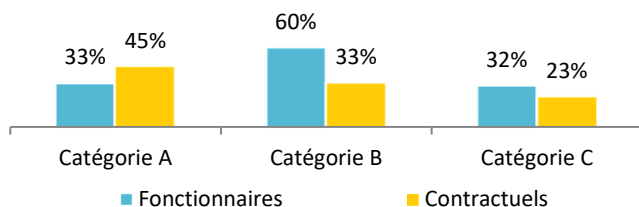
Total des dépenses : **15 722 €**

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

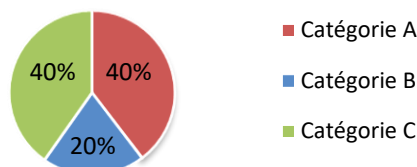
- ➔ En 2022, 35,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 173 251 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 34 % |
| Coût de la formation des apprentis | 44 % |
| Autres organismes | 22 % |

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 64% |
| Autres organismes | 34% |
| Interne à la collectivité | 2% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- ➔ 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

4 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

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 : décembre 2023

Version 4