

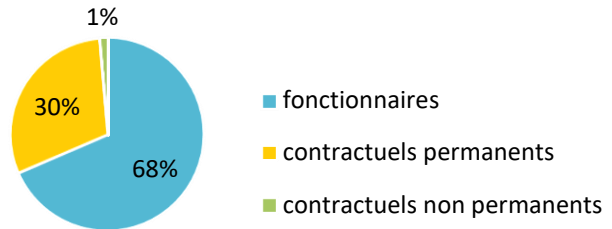
## ➔ EST ENSEMBLE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 1 294 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 886 fonctionnaires
- > 391 contractuels permanents
- > 17 contractuels non permanents



#### ➔ 16 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

#### ➔ Précisions emplois non permanents

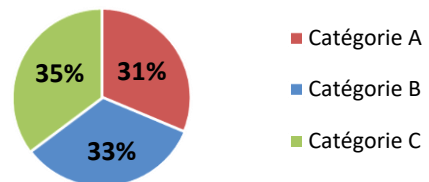
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et 72 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

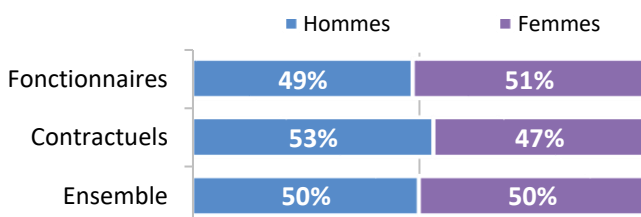
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	28%	29%
Technique	26%	24%	25%
Culturelle	40%	37%	39%
Sportive	4%	11%	6%
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

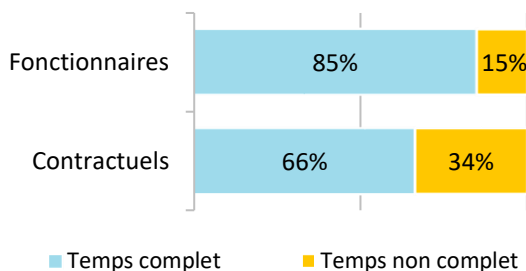


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

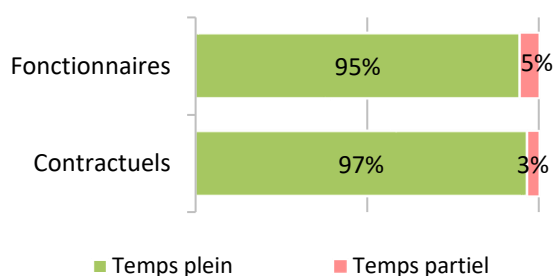
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	17%
Assistants d'enseignement artistique	17%
Attachés	13%
Adjoints administratifs	12%
Professeurs d'enseignement artistique	12%

## 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



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	34%	80%
Administrative	3%	3%
Technique	2%	12%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

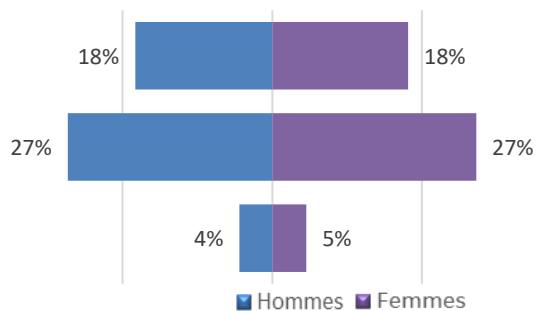
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,30
Contractuels permanents	40,91
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,35</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,74

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
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

### ➔ 1 125,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 806,21 fonctionnaires
- > 300,38 contractuels permanents
- > 18,80 contractuels non permanents

2 048 210 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 35 agents en disponibilité
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 30 agents détachés dans une autre structure
- > 8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2020, 228 arrivées d'agents permanents et 36 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
1 085 agents	1 277 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	3,6%
Contractuels	↗	70,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>17,7%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	42%
Départ à la retraite	36%
Mutation	17%
Congé formation indemnisé	3%
Décès	3%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	69%
Remplacements (contractuels)	13%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 5 lauréats d'un concours dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

### ➔ 43 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 58,1 % femmes

dont 20,9 % de catégorie C

### ➔ 82 avancements d'échelon et 29 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	33%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	33%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 21,11 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>266 968 623 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>56 352 064 €</b>	➔	<b>Soit 21,11 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>37 536 190 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>32 774 €</b>
Primes et indemnités versées :	2 567 079 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	327 255 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	309 727 €		
Supplément familial de traitement :	268 625 €		
Indemnité de résidence :	616 369 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 934 €	40 381 €	35 276 €	28 905 €	26 657 €	24 831 €
Technique	57 847 €	48 708 €	36 148 €	32 320 €	28 300 €	27 871 €
Culturelle	40 509 €	35 585 €	31 913 €	25 243 €	26 183 €	23 573 €
Sportive			34 352 €	29 085 €		s
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>46 479 €</b>	<b>41 345 €</b>	<b>33 016 €</b>	<b>28 055 €</b>	<b>27 443 €</b>	<b>26 621 €</b>

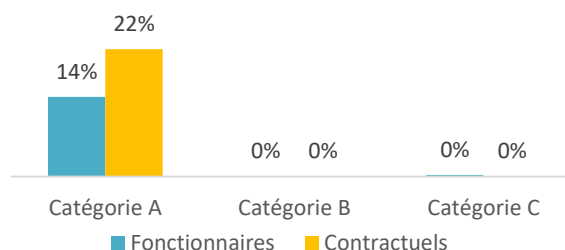
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,84 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>5,48%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,65%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6,84%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 21734 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 6879 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## Absences

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)	4,44%	2,00%	3,69%	1,16%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,02%	2,55%	4,96%	1,16%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,59%	3,22%	5,56%	1,16%

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)

➔ 26,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 74 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 72 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.

**46 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 87 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 72 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 8 668 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
2 conseillers de prévention

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

Coût total des formations : 28 097 €  
Coût par jour de formation : 263 €

➔ **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 : 19 592 €

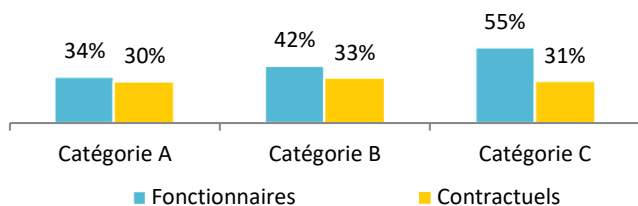
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

## Formation

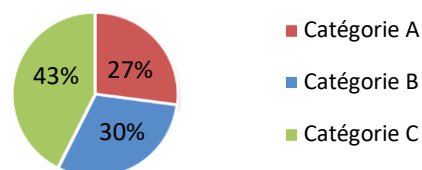
➔ en 2020, 41,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 576 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 623 715 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	82 %
Autres organismes	18 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	55%
Interne à la collectivité	5%

## 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	620 711 €	44 017 €
Montant moyen par bénéficiaire	304 €	188 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

353 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

7 réunions en 2020 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3