



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



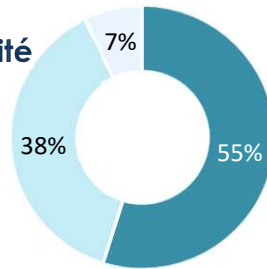
GRAND PARIS SEINE ET OISE

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

Effectifs

➔ 1 048 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 573 fonctionnaires
- > 401 contractuels permanents
- > 74 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (Tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

41,5%

Nombre de CDI

59 | 15%
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

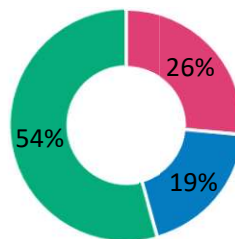
7 | 1%
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	35%	35%	35%
Technique	51%	53%	52%
Culturelle	11%	8%	10%
Sportive	2%	4%	3%
Animation	0%		0%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 59,0%

Catégorie B 49,7%

Catégorie C 30,1%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Attachés	15%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	7%
Ingénieurs	6%

➔ Taux de féminisation par statut

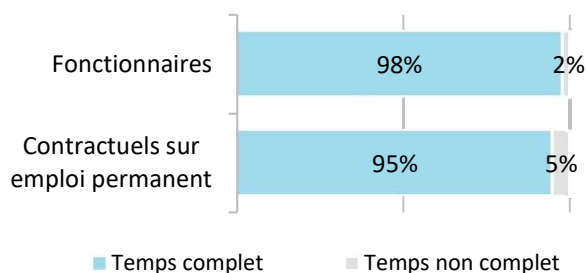
(emplois permanents)

Fonctionnaire 44,5%

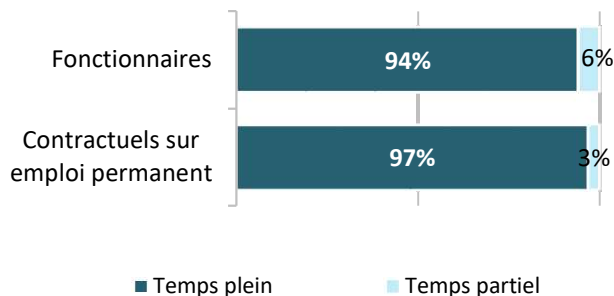
Contractuel 37,2%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



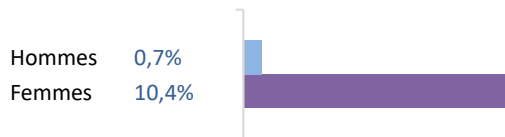
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	21%	Culturelle	53%
		Sportive	6%
		Administrative	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



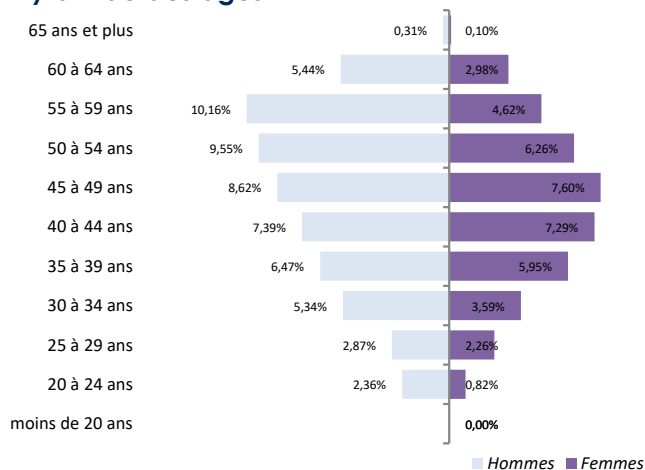
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,4
Contractuels sur emploi permanent	41,1
Emplois permanents	46,0

➔ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1004,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	573,4
> Contractuels sur emploi permanent	389,9
> Contractuels sur emploi non permanent	40,8

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	257,0
Catégorie B	173,2
Catégorie C	533,1

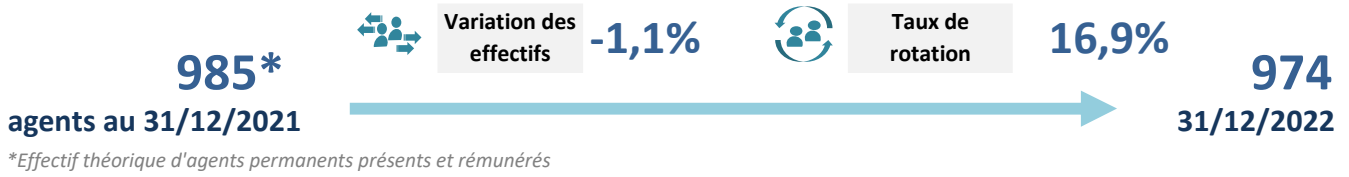
— Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

Evolution des effectifs permanents



171 départs

Principaux motifs

Démission	23%
Départ à la retraite	18%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	17%
Mutation (changement de collectivité)	17%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%

160 arrivées

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	48%
Voie de mutation	20%
Remplaçants	19%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	3%
Par voie de détachement d'agents - D'autres collectivités territoriales	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

29,7%

Part des agents avec avancement de grade

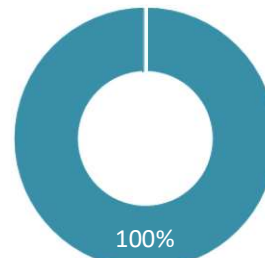
7,0%

Part des agents avec promotion interne

1,0%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

3 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

12 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	5
Sanctions 2ème groupe	0	1
Sanctions 3ème groupe	0	3
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

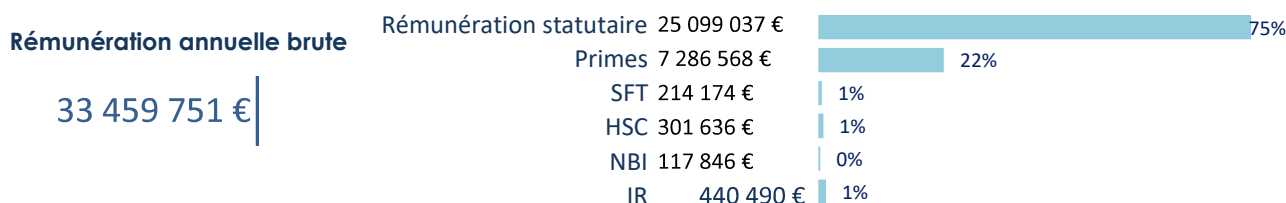
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	17%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 18% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 195 €	42 863 €	36 766 €	31 148 €	29 963 €	25 718 €
Animation	-	-	s	-	s	-
Culturelle	41 546 €	37 389 €	31 480 €	24 832 €	29 559 €	24 817 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	39 681 €	31 694 €	s	-
Technique	58 413 €	51 117 €	38 234 €	34 458 €	29 562 €	26 154 €
Moyenne toute filière	52 034 €	44 721 €	36 478 €	30 907 €	29 702 €	26 081 €

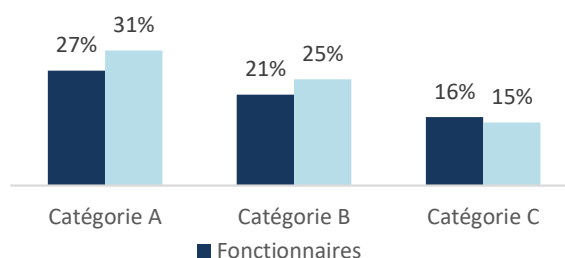
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	20,14%
Contractuels sur emploi permanent	24,32%
Emplois permanents	21,78%

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

- ⇒ 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

- ⇒ 13 433,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

Absences

➔ En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 8,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,29%	2,44%	3,53%	0,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,83%	2,65%	5,69%	0,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,70%	3,50%	6,56%	0,10%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 35,11 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

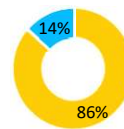
➔ 44 accidents du travail déclarés

4,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

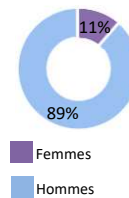
70 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 77% des accidents du travail concernent la filière Technique

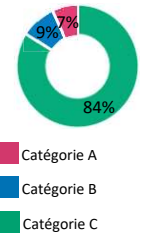
Type d'accident



Genre



Catégorie



Trajet
Service

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Filière



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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

60 | 6,2% Part des BOETH sur emploi permanent

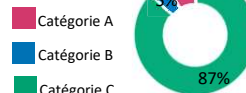
Genre



Statut



Catégorie



Prévention et risques professionnels

➔ 6 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 334 069 €

328 885 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail Formations habilitations

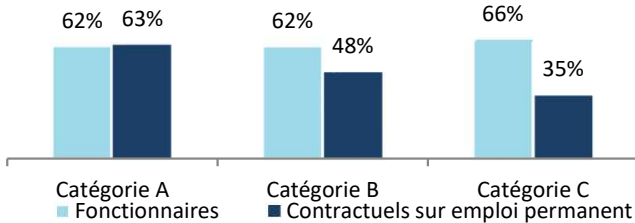
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

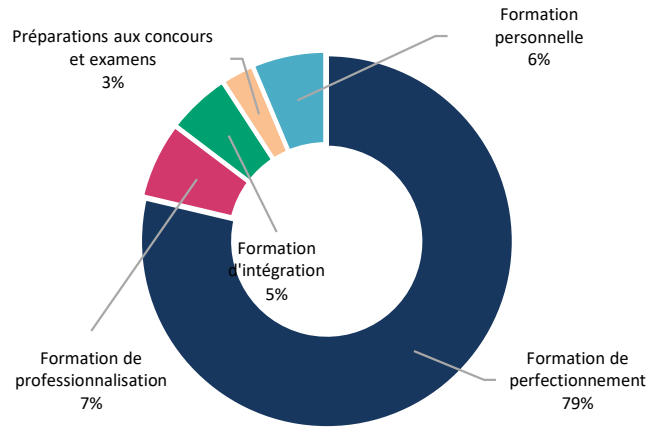
➔ 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 61,4% Hommes 54,4%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **818 034 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFTP au titre de la cotisation	24,9%
Autres organismes	52,9%
Formation des apprentis	21,7%
Frais de déplacement	0,5%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFTP cotisation obligatoire	24,4%
Autres organismes	50,5%
Collectivité	25,1%
CNFTP au-delà de la cotisation	0,0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	271 €	108 €
Nombre de bénéficiaires	268	167

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✗

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	1
CCP	0