

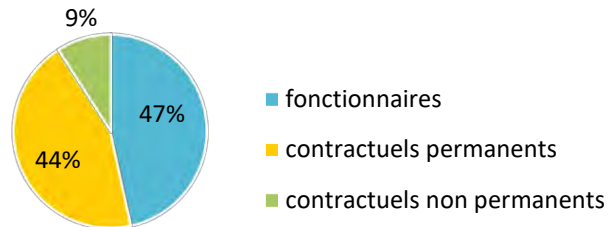
➔ METROPOLE DU GRAND PARIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020 et est le reflet de la situation à cette date précise. Elle a été réalisée via l'application 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 et répond aux critères et indicateurs définis par la DGCL

Effectifs

➔ 88 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 41 fonctionnaires
- > 39 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



➔ 15 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

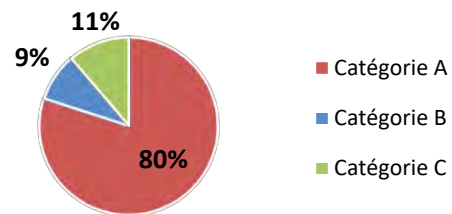
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

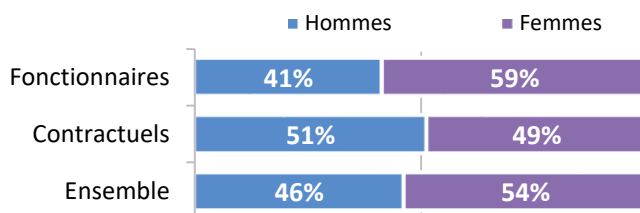
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	73%	62%	67%
Technique	27%	38%	33%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

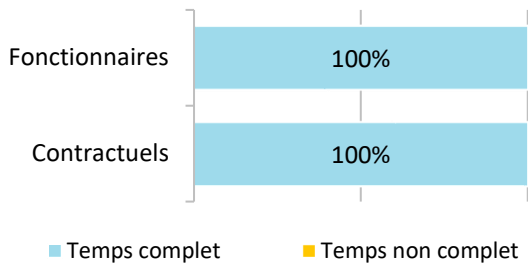


➔ Les principaux cadres d'emplois

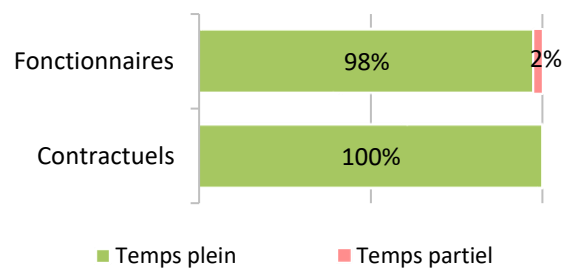
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	44%
Ingénieurs	29%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	8%
Administrateurs	6%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

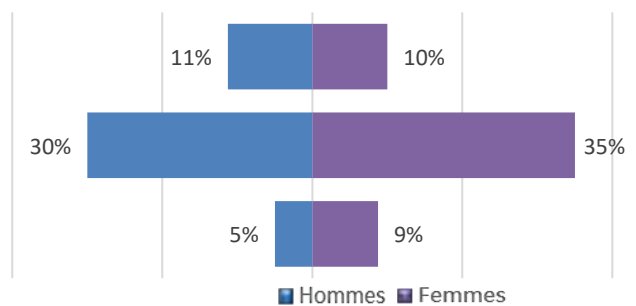
3% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,2	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,3	
Ensemble des permanents	40,8	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	25,6	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

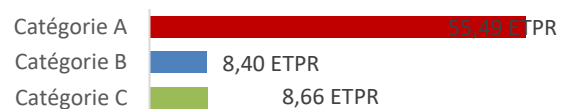
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 81,27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 37,79 fonctionnaires
- > 34,76 contractuels permanents
- > 8,72 contractuels non permanents

147 911 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 10 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2020, 25 arrivées d'agents permanents et 17 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
72 agents	80 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-8,9%
Contractuels	↗	44,4%
Ensemble	↗	11,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Détachement	35%
Démission	18%
Mutation	12%
Fin de détachement	12%
Fin de contrats remplaçants	12%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	76%
Voie de mutation	20%
Voie de détachement	4%

* 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
- ➔ Aucun lauréat d'un concours
- ➔ 10 avancements d'échelon et aucun avancement de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 0,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 431 534 705 €	Charges de personnel*	6 162 288 €	➔	Soit 0,18 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

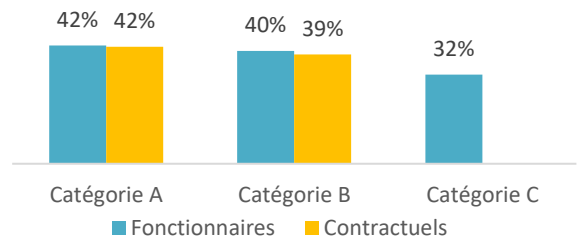
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 080 427 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	213 361 €
Primes et indemnités versées :	1 670 474 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	316 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 815 €		
Supplément familial de traitement :	13 837 €		
Indemnité de résidence :	38 259 €		

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,94 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	40,64%
Contractuels sur emplois permanents	41,31%
Ensemble	40,94%

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

- ⇒ 24 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,98%	1,35%	1,67%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,98%	1,35%	1,67%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,73%	3,40%	3,05%	0,00%

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)

➔ 9,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 2 accidents du travail pour 88 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- > En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

- ➔ **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 : 25 085 €

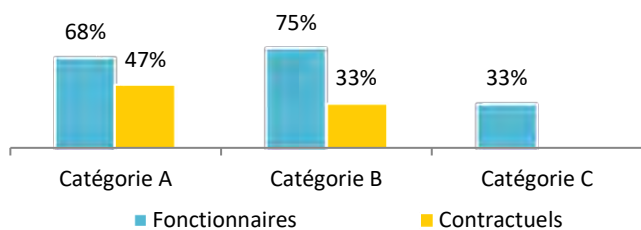
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

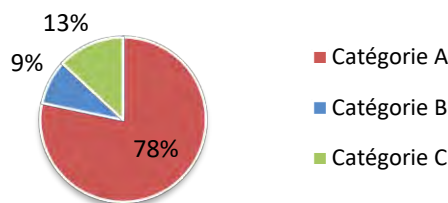
➔ en 2020, 53,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ **163 873 € ont été consacrés à la formation en 2020**

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	26 %
Autres organismes	74 %

CNFPT	22%
Autres organismes	78%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ **L'action sociale de la collectivité**

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	4 425 €
Montant moyen par bénéficiaire	164 €

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

5 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