



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



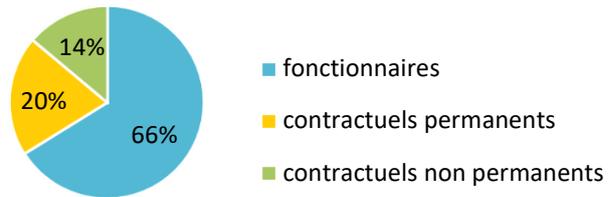
COMMUNE DE GRIGNY

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 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 841 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 556 fonctionnaires
- > 169 contractuels permanents
- > 116 contractuels non permanents



➔ 5 % des contractuels permanents en CDI

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

➔ Précisions emplois non permanents

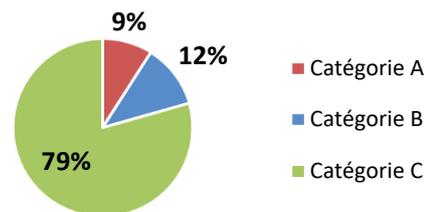
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

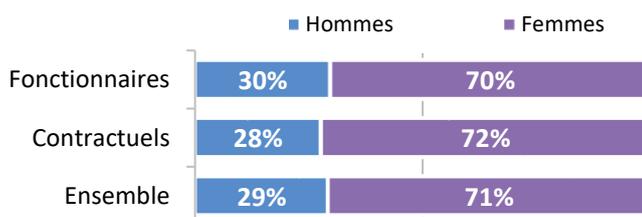
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	20%	22%
Technique	43%	25%	39%
Culturelle	0%	3%	1%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	11%	14%	12%
Police	1%		0%
Incendie			
Animation	21%	38%	25%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



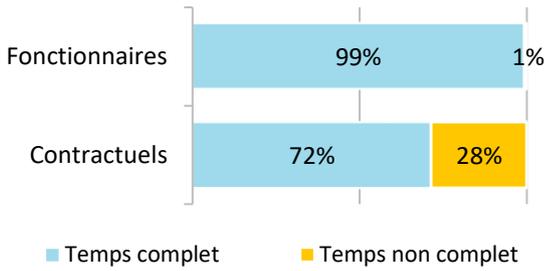
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints d'animation	22%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	6%
Attachés	5%

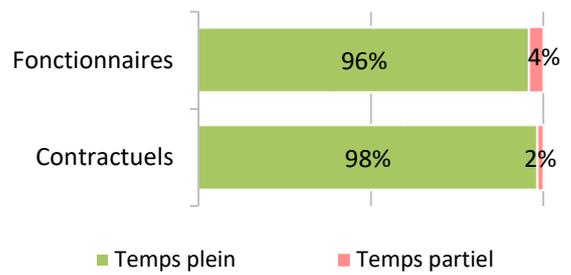


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	2%	52%
Médico-sociale	2%	9%
Technique	0%	12%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

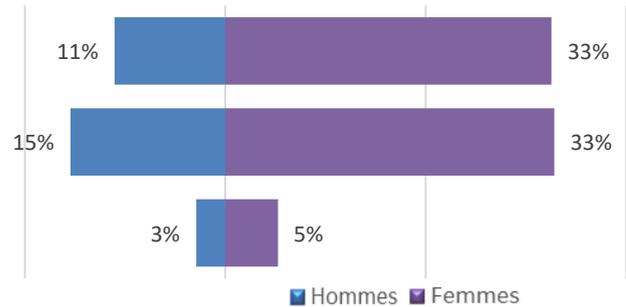
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,17
Contractuels permanents	38,95
Ensemble des permanents	46,79

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,55

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

➔ 1 620,31 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 1 091,41 fonctionnaires
- > 289,77 contractuels permanents
- > 239,13 contractuels non permanents

2 948 964 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	122,61...
Catégorie B	166,82...
Catégorie C	1091,75 ETPR

Positions particulières

- > 5 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 152 arrivées d'agents permanents et 80 départs

14 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
653 agents	725 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-4,8%
Contractuels	↗	144,9%
Ensemble	↗	11,0%

➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	33%
Démission	25%
Mise en disponibilité	14%
Mutation	11%
Autres cas	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	84%
Voie de mutation	7%
Remplacements (contractuels)	5%
Réintégration et retour	2%
Intégration directe	1%

* 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

➔ 32 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 27 n'ayant pas été nommé(s)

dont 80% des nominations concernent des femmes

➔ 13 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 232 avancements d'échelon et 41 avancements de grade

➔ 13 lauréats d'un examen professionnel d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} 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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 67,08 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	47 712 670 €	Charges de personnel*	32 007 196 €	➔	Soit 67,08 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	41 705 550 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 637 978 €
Primes et indemnités versées :	4 309 905 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	195 601 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	650 637 €		
Supplément familial de traitement :	623 455 €		
Indemnité de résidence :	775 733 €		
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	57 607 €	46 371 €	36 427 €	30 697 €	28 266 €	26 455 €
Technique	62 208 €	57 394 €	39 344 €	36 493 €	27 786 €	25 431 €
Culturelle	43 695 €	s	32 682 €	27 637 €		
Sportive			37 693 €	28 463 €	28 047 €	
Médico-sociale	40 431 €	35 859 €	31 410 €	27 565 €	28 293 €	24 954 €
Police					37 063 €	
Incendie						
Animation			36 006 €	29 068 €	27 562 €	24 684 €
Toutes filières	53 025 €	44 637 €	35 514 €	31 007 €	27 912 €	25 086 €

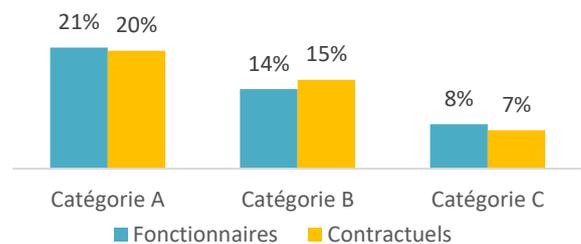
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,95%
Contractuels sur emplois permanents	11,81%
Ensemble	10,33%

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 7615 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ 4748 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- ➔ En 2022, 32 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 75,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 75,4 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)	11,25%	7,54%	10,38%	3,85%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	20,66%	7,54%	17,60%	7,42%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	22,55%	9,37%	19,48%	8,10%

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)
- ➔ 44,9 % 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

➔ 57 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 6,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 119 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 8 450 €
Coût par jour de formation : 139 €

➔ **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 : 89 920 €

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

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.

22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

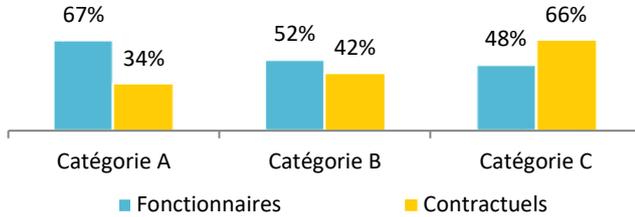
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 86 % sont en catégorie C*

Formation

- ➔ En 2022, 51,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- ➔ 1 518 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2022

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

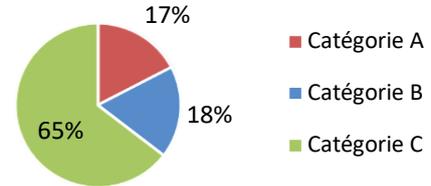


- ➔ 390 598 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Coût de la formation des apprentis	12 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	39 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	22%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	34%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	70 665 €	33 765 €
Montant moyen par bénéficiaire	287 €	187 €

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

9 réunions en 2022 dans la collectivité
2 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 : juin 2023

Version 1