



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le 20 DEC. 2024

SLO

ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE



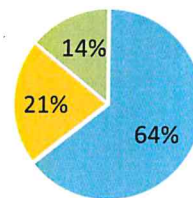
## COMMUNE DE GRIGNY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### 903 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 582 fonctionnaires
- > 194 contractuels permanents
- > 127 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### 7 % des contractuels permanents en CDI

#### 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

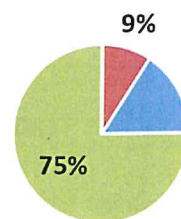
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 63 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

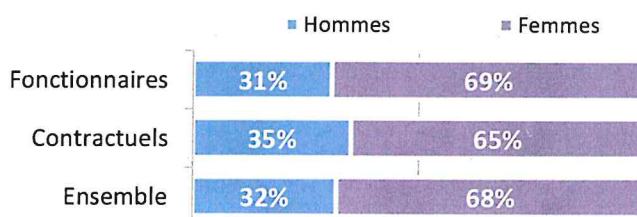
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	16%	22%
Technique	40%	26%	37%
Culturelle	2%	18%	6%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	11%	12%	11%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	21%	27%	23%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### Répartition par genre et par statut

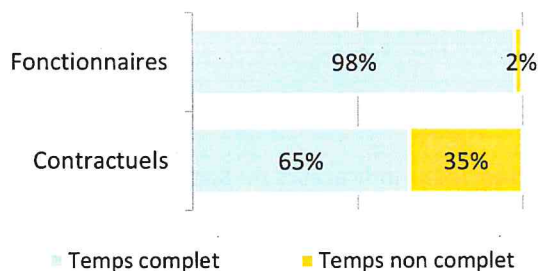


#### Les principaux cadres d'emplois

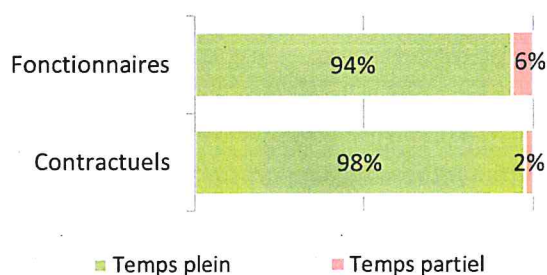
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	21%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	6%
Assistants d'enseignement artistique	5%

## 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
Culturelle	50%	76%
Animation	2%	64%
Médico-sociale	2%	9%

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

0% des hommes à temps partiel  
8% des femmes à temps partiel

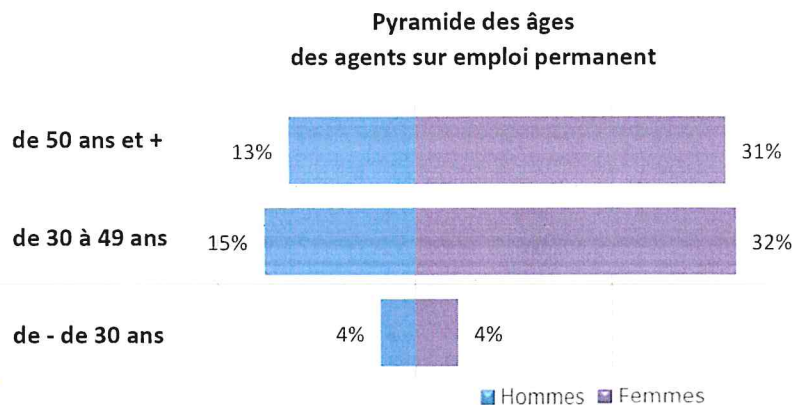
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,27
Contractuels permanents	40,23
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,01</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,67



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 802,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 568,37 fonctionnaires
- > 163,86 contractuels permanents
- > 69,87 contractuels non permanents

1 459 822 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	71,83 ETPR
Catégorie B	103,55...
Catégorie C	556,85 ETPR

## Positions particulières

- > 4 agents en congés parental
- > 24 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

➔ En 2023, 136 arrivées d'agents permanents et 76 départs

26 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
716 agents	776 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	2,5%
Contractuels	↗	31,1%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>8,4%</b>

➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	22%
Départ à la retraite	20%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	12%
Démission	11%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	68%
Voie de mutation	10%
Transfert de compétence	10%
Remplacements (contractuels)	6%
Réintégration et retour	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

➔ 242 avancements d'échelon  
78 avancements de grade  
3 promotions internes

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

## Sanctions disciplinaires

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 61,9 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>56 246 531 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>34 814 295 €</b>	➔	<b>Soit 61,9 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					
<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>			<b>22 818 112 €</b>		<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>
Primes et indemnités versées :			3 079 255 €		
IFSE :			2 916 071 €		<b>1 722 334 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			136 662 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :			345 677 €		
Supplément familial de traitement : Complément de traitement indiciaire (CTI)			324 245 €		
			0 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 439 €	45 933 €	37 697 €	29 096 €	29 347 €	28 089 €
Technique	63 908 €	55 298 €	41 599 €	36 205 €	28 351 €	26 144 €
Culturelle	43 078 €	s	33 826 €	30 443 €		
Sportive			39 762 €	28 826 €	s	
Médico-sociale	40 345 €	36 173 €	32 407 €	28 842 €	29 083 €	26 000 €
Police					37 110 €	
Incendie						
Animation			38 095 €	s	28 445 €	25 220 €
Toutes filières	51 704 €	45 459 €	36 633 €	30 863 €	28 711 €	25 875 €

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

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,49 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,30%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>14,20%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,49%</b>

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 6784 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 116 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

## Absences

➔ En moyenne, 37,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 37,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	5,99%	3,69%	5,41%	0,91%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,33%	3,69%	8,67%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,25%	5,14%	9,72%	1,70%

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)
- ➔ 41,8 % 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

➔ 46 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 80 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
La collectivité compte un poste de conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 1 800 €

Coût par jour de formation : 60 €

➔ **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 : 82 806 €

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

Dernière mise à jour : 2023

## 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.

56 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 129 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

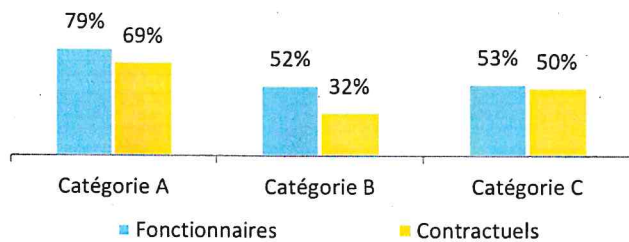
S L O W

## Formation

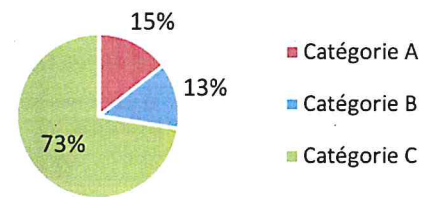
➔ En 2023, 53,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 685 jours agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

➔ 586 162 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	35 %
Coût de la formation des apprentis	27 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	36 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	38%

## 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'une association nationale

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	98 320 €	23 151 €
Montant moyen par bénéficiaire	345 €	112 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

14 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

6 réunions en 2023 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 1 réunion en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 »

<p><b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p><b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p><b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

*\* 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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.

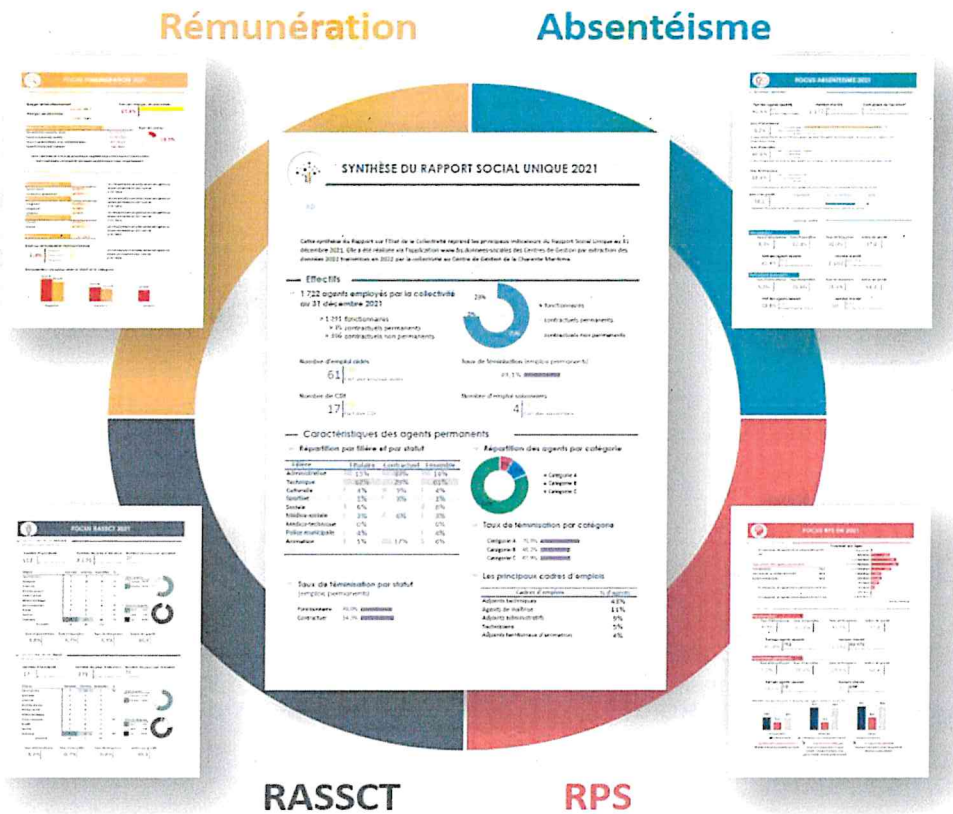
Date de publication : octobre 2024

Version 1





# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE GRIGNY

2023



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UN

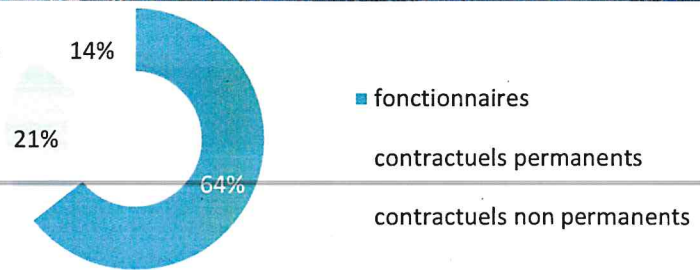
## COMMUNE DE GRIGNY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

**903 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 582 fonctionnaires
- > 194 contractuels permanents
- > 127 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI



Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

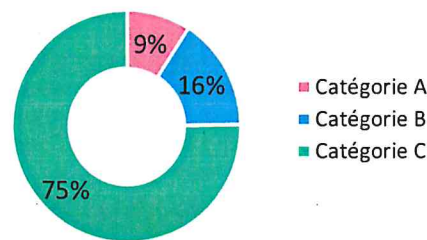


### Caractéristiques des agents permanents

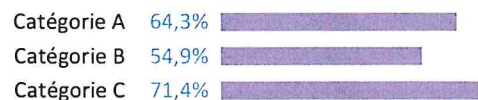
#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	16%	22%
Technique	40%	26%	37%
Culturelle	2%	18%	6%
Sportive	1%	2%	1%
Sociale	8%	10%	8%
Médico-sociale	3%	2%	3%
Police municipale	1%		1%
Animation	21%	27%	23%

#### Répartition des agents par catégorie

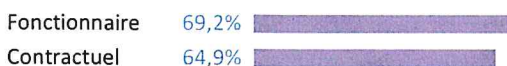


#### Taux de féminisation par catégorie



#### Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)



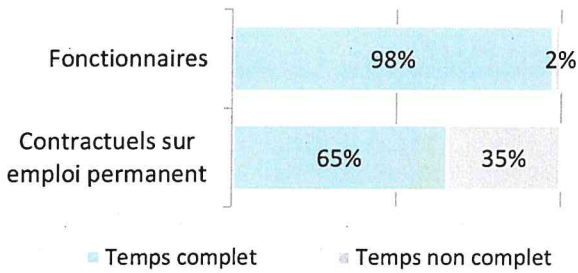
#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints territoriaux d'animation	21%
Adjoints administratifs	13%
ASEM	6%
Assistants d'enseignement artistique	5%

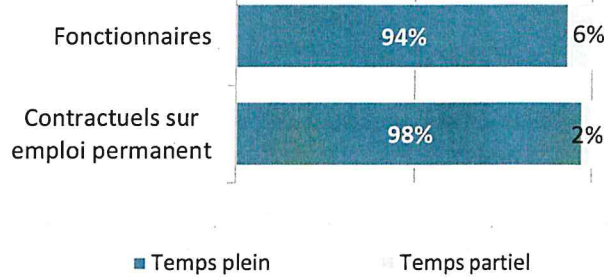
*SLOW*

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



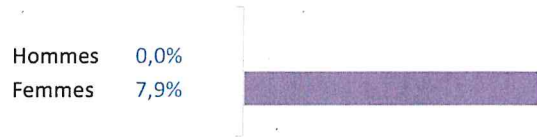
### Répartition des agents permanents à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	50,0%	Culturelle	76,5%
Médico-sociale	5,3%	Animation	64,2%
Animation	1,6%	Médico-sociale	50,0%

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



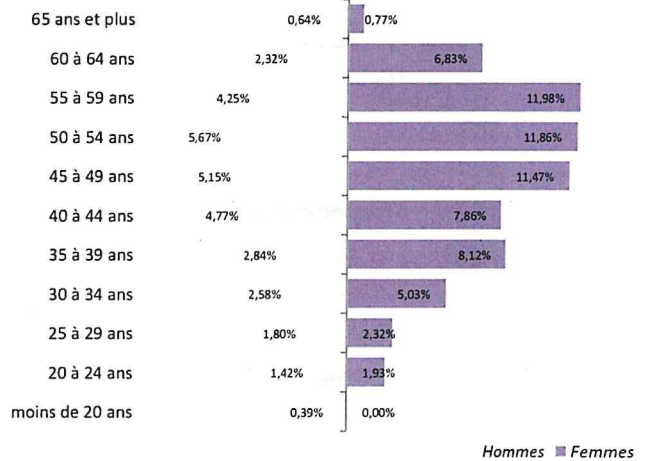
## Pyramide des âges

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

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	40,3
Emplois permanents	47,0

### Pyramide des âges



## Équivalent temps plein rémunéré

### 802,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	568,4
> Contractuels sur emploi permanent	163,9
> Contractuels sur emploi non permanent	69,9

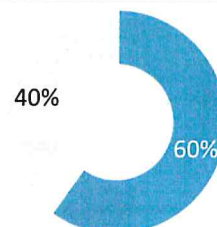
### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	71,8
Catégorie B	103,6
Catégorie C	556,9

## Positions particulières

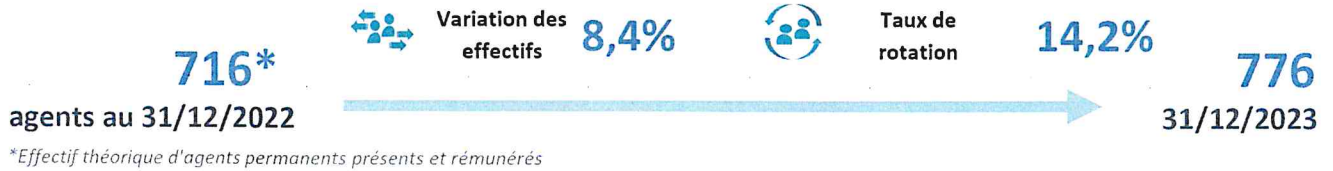
0,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- 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



76 départs

136 arrivées

#### Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	25%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	17%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Démission	8%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	22%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	14%
Transfert de compétence	44%
Voie de mutation	9%
Remplaçants	5%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,6%

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

Part des agents avec avancement de grade

13,4%

50%

50%

Part des agents avec promotion interne

0,5%

■ Procédures initiées par un agent

## Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)

100%

# Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

SLO

ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

## Les charges de personnel représentent 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement\* 56 246 531 € Charges de personnel\* 34 814 295 € Soit 61,9 % des dépenses de fonctionnement

\* Montant global

## Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 22 818 112 €

Rémunération statutaire 18 514 479 €  
 Primes 3 079 255 €  
 SFT 324 245 €  
 HSC 136 662 €  
 NBI 345 677 €  
 IR 417 794 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 439 €	45 933 €	37 697 €	29 096 €	29 347 €	28 089 €
Animation	-	-	38 095 €	s	28 445 €	25 220 €
Culturelle	43 078 €	s	33 826 €	30 443 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	47 162 €	s	32 407 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	37 110 €	-
Sociale	37 773 €	32 073 €	-	s	29 083 €	26 000 €
Sportive	-	-	39 762 €	28 826 €	s	-
Technique	63 908 €	55 298 €	41 599 €	36 205 €	28 351 €	26 144 €
Moyenne toute filière	51 704 €	45 459 €	36 633 €	30 863 €	28 711 €	25 875 €

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 13,49 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	13,30%
Contractuels sur emploi permanent	14,20%
Emplois permanents	13,49%

- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 6 900,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ➔ 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

En moyenne, 21,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 13,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » 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)	5,99%	3,69%	5,41%	0,91%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,33%	3,69%	8,67%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,25%	5,14%	9,72%	1,70%

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

40,86 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

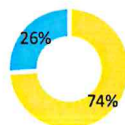
46 accidents du travail déclarés

5,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

80 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

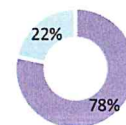
41% des accidents du travail concernent la filière Technique

### Type d'accident



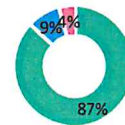
Trajet  
Service

### Genre



Femmes  
Hommes

### Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

### Filière



Technique Animation Administrative Sociale Culturelle Médico-sociale

## 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

56 | 7,2% Part des BOETH sur emploi permanent

### Genre



### Statut



### Catégorie



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 84 606 €

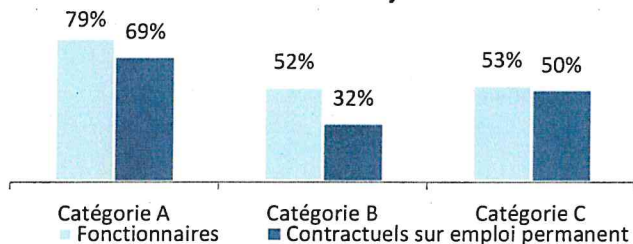
- Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux ✗
- Existence d'une démarche de prévention des TMS ✓
- Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗
- Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✗
- Adhésion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

## Formation

53% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 60,1%      Hommes 38,5%

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

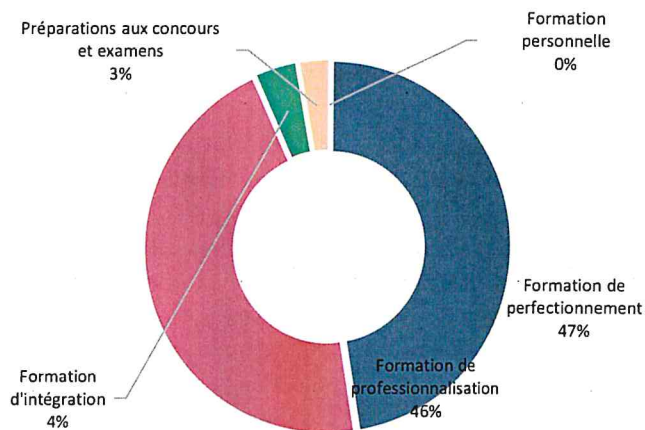


Le budget consacré à la formation est de **586 162 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	34,2%
Autres organismes	35,7%
Formation des apprentis	26,9%
Frais de déplacement	2,8%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,4%

## Répartition



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	37,7%
Autres organismes	23,5%
Collectivité	38,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,7%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	345 €	112 €
Nombre de bénéficiaires	285	206

### L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
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	X

## 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	6
CAP	1
CCP	1

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup>Formules de calcul - Effectif théorique

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

### <sup>2</sup>Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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.

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

### 3 « groupes d'absences »

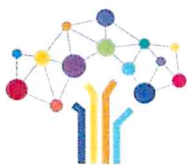
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + maternité, paternité adoption, 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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : septembre 2024

Version 1





# FOCUS ABSENTEISME 2023

## Emplois permanents uniquement

### Données globales sur l'absentéisme (emplois permanents)

#### Part des agents absents

**82,3%** | **639**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**1 177** | **27 536**  
Nombre de jours d'absence

#### Coût global de l'absence tout statut\*

**5 418 984 €**  
5,89% des dépenses de fonctionnement

\*Nb de jours d'absence total X le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)

#### Taux d'absentéisme

**9,7%**



Le taux d'absentéisme est de 10 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 10 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition

**82,3%**



Le taux d'exposition est de 82 %, cela signifie que 82 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence

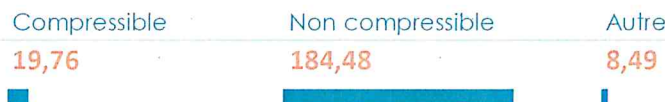
**151,7%**



Le taux de fréquence est de 152 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 152 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité

**23,4**



L'indicateur de gravité est de 23, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 23 jours.

### Données absentéisme selon le statut (emplois permanents)

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
<b>11,2%</b>	<b>89,0%</b>	<b>166,0%</b>	<b>24,7</b>

#### Part des agents absents

**89,0%** | **518**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**966** | **23 897**  
Nombre de jours d'absence

#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
<b>5,1%</b>	<b>62,4%</b>	<b>108,8%</b>	<b>17,2</b>

#### Part des agents absents

**62,4%** | **121**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**211** | **3 639**  
Nombre de jours d'absence

## Données absentéisme selon les tranches d'âge (emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	
65 ans et plus	15,2%	63,6%	▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 55 à 59 ans avec 16,26%
60 à 64 ans	12,2%	64,8%	
55 à 59 ans	16,3%	81,0%	
50 à 54 ans	8,0%	61,0%	
45 à 49 ans	5,8%	86,0%	
40 à 44 ans	7,4%	91,8%	▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 121,18%
35 à 39 ans	11,7%	121,2%	
30 à 34 ans	9,1%	93,2%	
25 à 29 ans	8,4%	81,3%	
20 à 24 ans			
moins de 20 ans			

## Données absentéisme selon le motif d'absences

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,3%	92,5%	47,4%	16,9
Pour accidents du travail imputables au service	1,0%	5,9%	4,8%	62,7
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%	1,5%	1,0%	28,9
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,4%	1,4%	0,8%	103,9
Pour congé de maladie longue durée	1,2%	1,9%	1,4%	221,4
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,4%	2,4%	2,1%	212,3
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,3%	0,6%	0,5%	145,2
Pour maternité et adoption (1)	0,7%	2,1%	2,1%	129,2
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	3,9%	2,2%	11,9

### ▶ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

#### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,3 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1,5 arrêts par agent absent

#### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	1,8 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1,1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

## Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,3%**
- ▶ Taux d'exposition **47,4%**
- ▶ Taux de fréquence **92,5%**
- ▶ Gravité **16,9 jours par arrêt**
- ▶ **368** agents absents pour maladie ordinaire  
291 fonctionnaires 77 contractuels permanents

### Part des agents absents

**47,4%** | **368**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**718** | **12 102**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>50,00%</b>	<b>39,69%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>53,69%</b>	<b>34,01%</b>

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	<b>2,4%</b>
60 à 64 ans	<b>2,5%</b>
55 à 59 ans	<b>6,8%</b>
50 à 54 ans	<b>3,7%</b>
45 à 49 ans	<b>3,7%</b>
40 à 44 ans	<b>3,1%</b>
35 à 39 ans	<b>5,6%</b>
30 à 34 ans	<b>5,0%</b>
25 à 29 ans	<b>4,7%</b>
20 à 24 ans	<b>2,3%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,3%</b>

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 6,8%

## Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **1,1%**
- ▶ Taux d'exposition **5,8%**
- ▶ Taux de fréquence **7,5%**
- ▶ Gravité **55,7 jours par arrêt**
- ▶ **45** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
38 fonctionnaires 7 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

**5,8%** | **45**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**58** | **3 231**  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents pour accident de travail

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
<b>6,53%</b>	<b>3,61%</b>

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
<b>6,99%</b>	<b>3,24%</b>

### ▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	<b>3,7%</b>
60 à 64 ans	<b>2,5%</b>
55 à 59 ans	<b>1,9%</b>
50 à 54 ans	<b>0,3%</b>
45 à 49 ans	<b>0,7%</b>
40 à 44 ans	<b>1,0%</b>
35 à 39 ans	<b>2,2%</b>
30 à 34 ans	<b>0,2%</b>
25 à 29 ans	<b>0,0%</b>
20 à 24 ans	<b>0,2%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 3,7%

SLOW

## Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	2,9%
▶ Taux d'exposition	4,0%
▶ Taux de fréquence	5,0%
▶ Gravité	207,2 jours par arrêt
▶ 31 agents absents	
31 fonctionnaires	

### Part des agents absents

4,0% | 31  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

39 | 8 081  
Nombre de jours d'absence

### Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,33%	0,00%

#### Selon le genre

Femmes	Hommes
5,48%	0,81%

### Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	9,1%
60 à 64 ans	7,0%
55 à 59 ans	6,7%
50 à 54 ans	2,6%
45 à 49 ans	0,8%
40 à 44 ans	1,9%
35 à 39 ans	1,4%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 9,1%

## les congés maternité et paternité

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,9%
▶ Taux d'exposition	4,3%
▶ Taux de fréquence	5,9%

### Part des agents absents

4,3% | 33  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 2 423

## les absences pour "autres raisons"

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,2%
▶ Taux d'exposition	20,1%
▶ Taux de fréquence	39,3%

### Part des agents absents

20,1% | 156  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 556

## les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,7%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,1%
▶ Gravité	14,6
▶ 29 agents absents	

### Part des agents absents

22,8% | 29  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

54 | 787  
Nombre de jours d'absence

SLOW

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
29,21%	7,89%

Taux d'absent

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	4,4%
55 à 59 ans	12,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	1,5%
40 à 44 ans	3,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	1,1%
20 à 24 ans	0,2%
Moins de 20 ans	0,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,9%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,1%
› Indice de gravité	8,4

Part des agents absents

18,1% | 23  
 Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: 397

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

› Taux d'absentéisme	0,1%
› Taux d'exposition	0,0%
› Taux de fréquence	0,0%
› Indice de gravité	13,0

Part des agents absents

1,6% | 2  
 Nombre d'agents absents  
 Nombre de jours d'absence: 26

Précisions méthodologiques

Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 "groupes d'abences" identifiés



\*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.

## Les indicateurs d'absences

### Taux d'absentéisme

(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12 x 365)

### 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.*

### Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

### Taux d'exposition

(Nombre d'agents absents)\* 100

/

(Nombre d'agents au 31/12)

### Note de lecture

*Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.*

### Taux de fréquence

(Nombre d'arrêts x 100)

/

(Nombre d'agents au 31/12)

### Note de lecture

*Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent*

### Gravité

Nombre de jours calendaires d'absences

/

Nombre d'arrêts

### Note de lecture

*Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.*

*N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.*

## Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **septembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

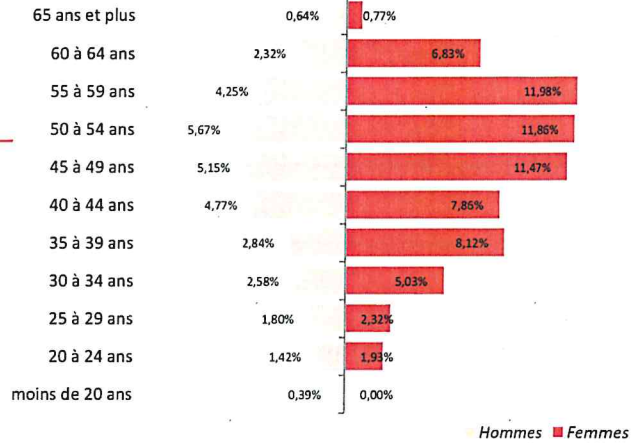
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	40,3
Emplois permanents	47,0

En moyenne, les fonctionnaires ont 49 ans

En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
11,2%	89,0%	166,0%	24,7

#### Part des agents absents

89,0% | 518  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

966 | 23 897  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,1%	62,4%	108,8%	17,2

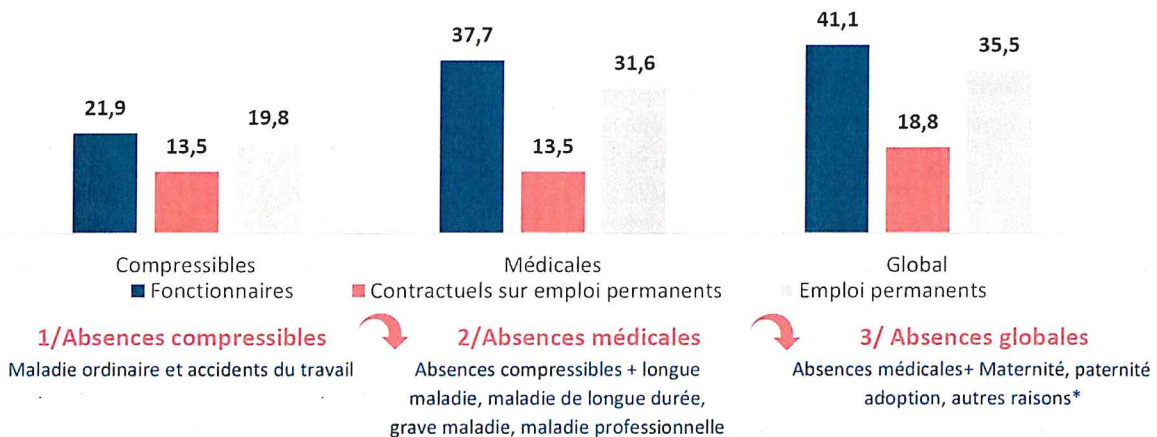
#### Part des agents absents

62,4% | 121  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

211 | 3 639  
Nombre de jours d'absence

### Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



SLO

## Les heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Police municipale	72,0
Culturelle	13,9
Technique	11,9
Femmes	4,6
Hommes	14,2
Fonctionnaires	8,1
Contractuels permanents	11,2

## Télétravail

- La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents



- Le taux de rotation s'élève à 14,2%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 7,47 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	46,0
Accident de trajet	12,0
Maladies professionnelles	11,0
ATI** au cours de l'année	0,0

\*\* Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Adjoints techniques	31,1%	72
Adjoints territoriaux d'animation	23,6%	72
Adjoints administratifs	21,3%	156

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2023)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✗
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	✓



SLOW

**- Dépenses, Formations liées à la prévention**

Nombre de jours de formation

**30**

**1 800 €**

Dépenses liées à la formation

Prévention

**82 806 €**

Dépenses liées à la prévention

**Actions et dépenses de préventions**

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €

Nombre de jours

Coût moyen

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1 800 €

30

60 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (\*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

82 806 €

**- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements**

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

**- Nombre de signalements**

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	6,4	1,3	0
Hommes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

## – Droits sociaux

### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	14
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

### Droits syndicaux

	Heure de décharges d'activité de services
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

## – Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

### Taux de rotation des agents permanents

14,2%

### Taux de visite sur demande au médecin de prévention

3,4

pour

100 agents permanents

### Nombre d'actes de violences envers le personnel

7,7

actes

pour 1 000 agents permanents

### Absentéisme pour raisons de santé

30,7

jours

d'arrêt par agent permanent

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

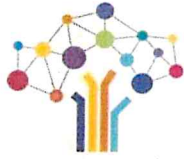
Publié le

ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

SLOW

## Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **septembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



# FOCUS REMUNERATION 2023

## Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

### Budget de fonctionnement

56 246 531 €

### Charges de personnel

34 814 295 €

### Part des charges de personnels

61,9%

57,9%

Moyenne de la strate (2022)

### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	22 818 112 €
Primes et indemnités versées	3 079 255 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	136 662 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	345 677 €

### Part des primes

13,5%

- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 6 900 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations (Emplois permanents)

### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 321 €
Contractuels permanents	30 614 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 321 €

### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	49 083 €
Catégorie B	34 552 €
Catégorie C	28 220 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 220 €

### Moyenne selon le genre

Hommes	33 094 €
Femmes	30 260 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 30 260 €

### Moyenne globale

31 162 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 162 €

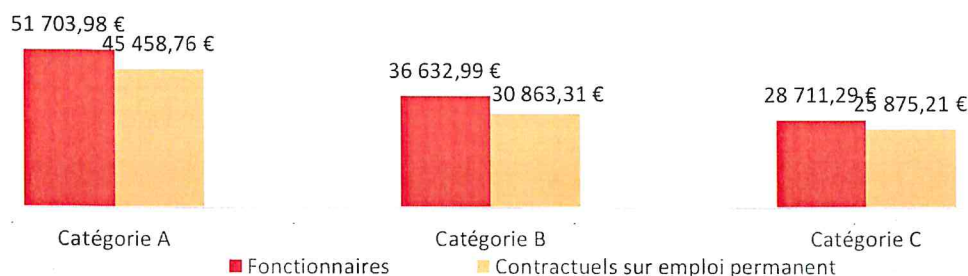
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-6,5%
Catégorie B	-1,5%
Catégorie C	-7,5%

- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

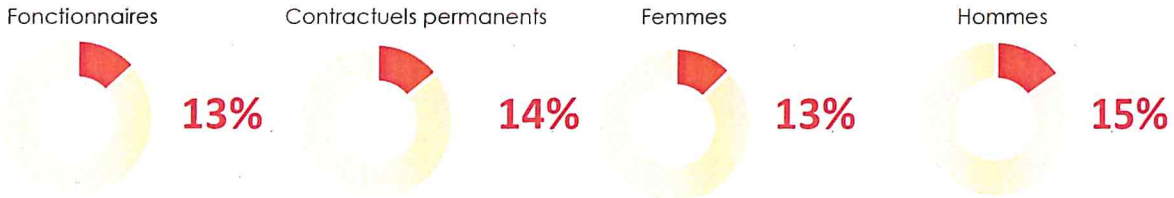


**Primes (Emplois permanents)**

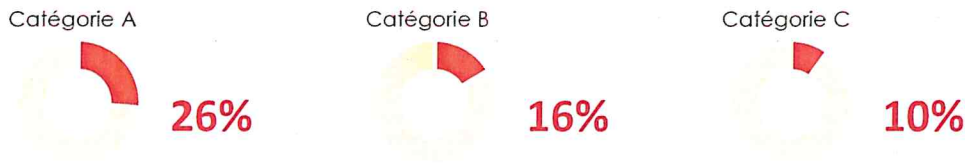
**Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents**

Rémunération statutaire	18 514 479 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>	<b>22 818 112 €</b>
Primes	3 079 255 €
SFT	324 245 €
HSC	136 662 €
NBI	345 677 €
IR	417 794 €

**Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre**



**Selon la catégorie**



**Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)**

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	52 311 €	52 465 €	35 998 €	35 936 €	29 424 €	28 426 €
Animation	-	-	35 778 €	38 932 €	26 816 €	28 779 €
Culturelle	-	39 886 €	31 713 €	30 944 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	49 612 €	-	32 029 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	37 606 €
Sociale	35 695 €	-	-	-	28 244 €	-
Sportive	-	-	-	34 196 €	-	-
Technique	54 944 €	64 427 €	45 396 €	37 531 €	26 967 €	30 138 €
Moyenne toute filière	47 909 €	51 006 €	34 340 €	34 872 €	27 607 €	29 682 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	26,3%	26,3%	16,3%	16,5%	9,2%	11,6%

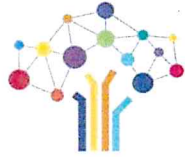
**Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires**

Filière	Nb h.	Genre	Nb h.
Police municipale	72,00	Femmes	4,6
Culturelle	13,88	Hommes	14,2
Technique	11,87		

## Réalisation

---

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **septembre 2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1

---

---



## FOCUS RASSCT 2023

### Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**34**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

**2 932**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

**86**

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	2	3	5	15%
Animation	1	9	10	29%
Culturelle	0	1	1	3%
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	1	1	3%
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	3	3	9%
Sportive	0	0	0	
Technique	5	9	14	41%
Ensemble	8	26	34	

► Selon le genre

Femmes 76,5%

Hommes 23,5%

► Selon la catégorie

Cat A 5,9%

Cat B 5,9%

Cat C 88,2%

Taux d'absentéisme

**1,0%**

Taux d'exposition

**4,8%**

Taux de fréquence

**5,9%**

Indice de gravité

**62,7**

### Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

**12**

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

**744**

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

**62**

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	1	3	4	33%
Animation	0	2	2	17%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	8%
Sportive	0	0	0	
Technique	1	4	5	42%
Ensemble	2	10	12	

► Selon le genre

Femmes 83,3%

Hommes 16,7%

► Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 16,7%

Cat C 83,3%

Taux d'absentéisme

**0,1%**

Taux d'exposition

**1,0%**

Taux de fréquence

**1,5%**

Indice de gravité

**28,9**



Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

16

Nombre de jours d'absence

4 808

Nombre de jours par maladie

301

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	4	0	4	25%
Animation	5	0	5	31%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	6	1	7	44%
Ensemble	15	1	16	

▸ Selon le genre

Femmes 93,8%

Hommes 6,3%

▸ Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 6,3%

Cat C 93,8%

Taux d'absentéisme

0,4%

Taux d'exposition

0,8%

Taux de fréquence

1,4%

Indice de gravité

103,9



SLOW

## - Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

30

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en €    Nombre de jours    Coût moyen

0 €

0

-

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1 800 €

30

60 €

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (\*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

82 806 €

## - Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2023) ✓

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** ✓

## - Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

8

### Nombre de réunions du FSSSCT

3

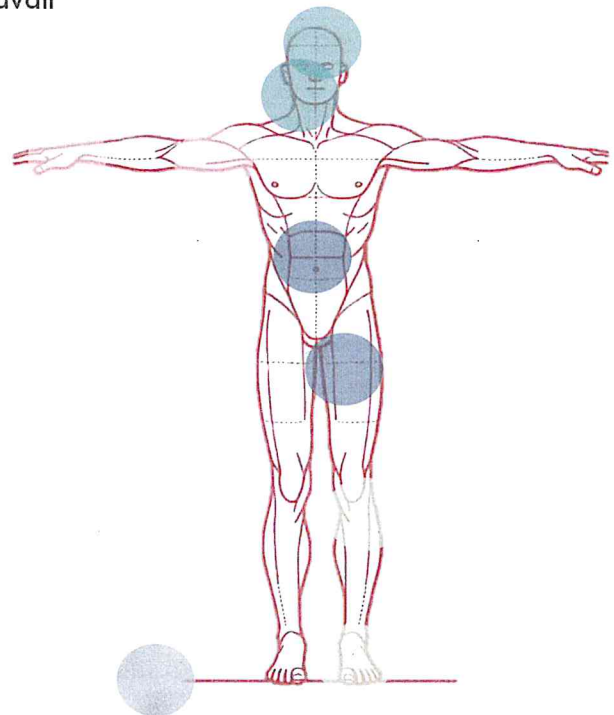
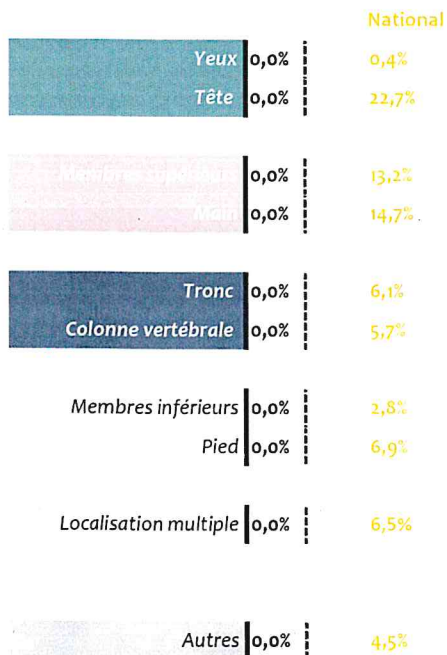
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

## Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

### Principaux types d'activités\* exercées lors de l'accident de travail



### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail



Objets ou personnes manipulés



Chutes de plain-pied



Objets, masses, en mouvement accidentel



Chutes avec dénivelation



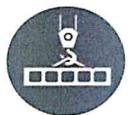
Véhicules et engins



Outils à main



Agression - Violence



Accessoire de levage, amarrage



Appareils de manutention et engins de levage



Matières explosives, inflammables..



Machines



Electricité



Outils souillés (sang, urine)



Autres

## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



Atteinte ostéo-articulaire et/ou musculaire



Contusion, hématome



Plaie



Fracture



Présence de corps étrangers



Intoxication par ingestion, par inhalation



Piqûre



Lésions internes



Brûlure physique, chimique



Atteintes sensorielles



Commotion, perte de connaissance



Lésions de nature multiple



Morsure



Réaction allergique ou inflammatoire



Lésions nerveuses



Electrisation, électrocution



Gelure



Lésions potentiellement infectieuses



Amputation



Asphyxie



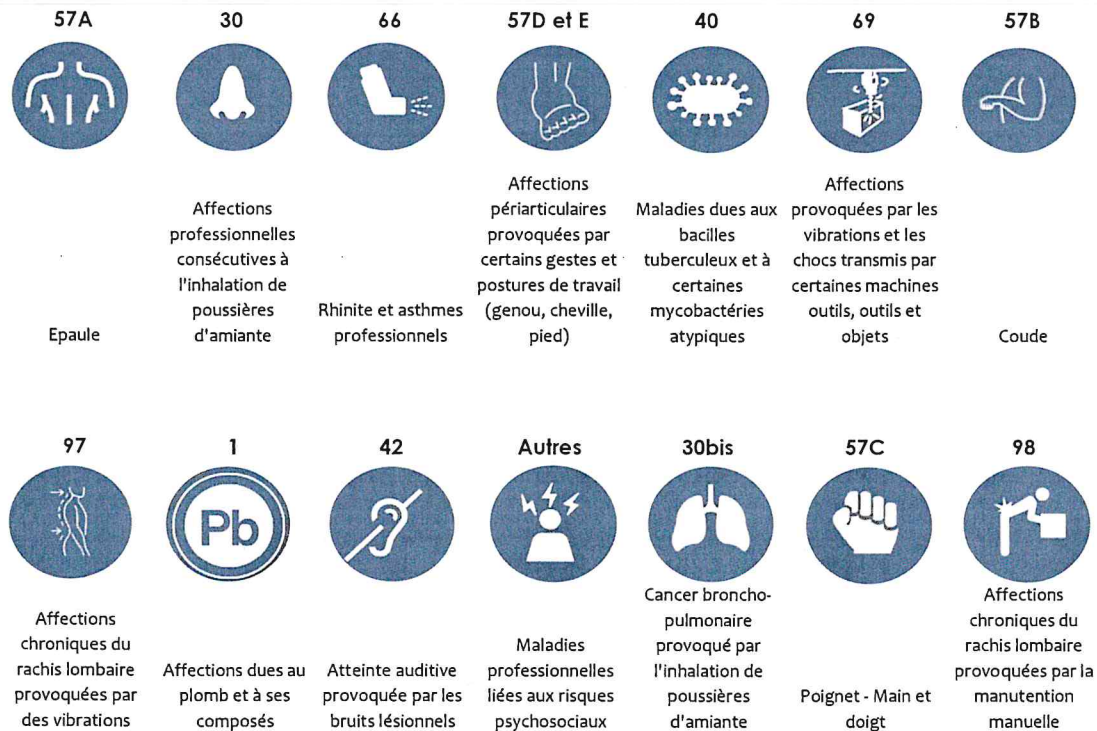
Autre

## Les maladies professionnelles

### Principaux types d'activités\* liées aux maladies professionnelles



### Principaux types de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



SLOW

## Documents et démarches de prévention complémentaires

---

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	
Existence d'un diagnostic RPS	
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✓
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du <b>droit d'alerte ou de retrait</b>	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	

## Réalisation

---

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **septembre 2024**

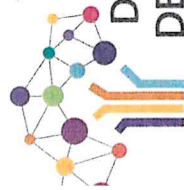
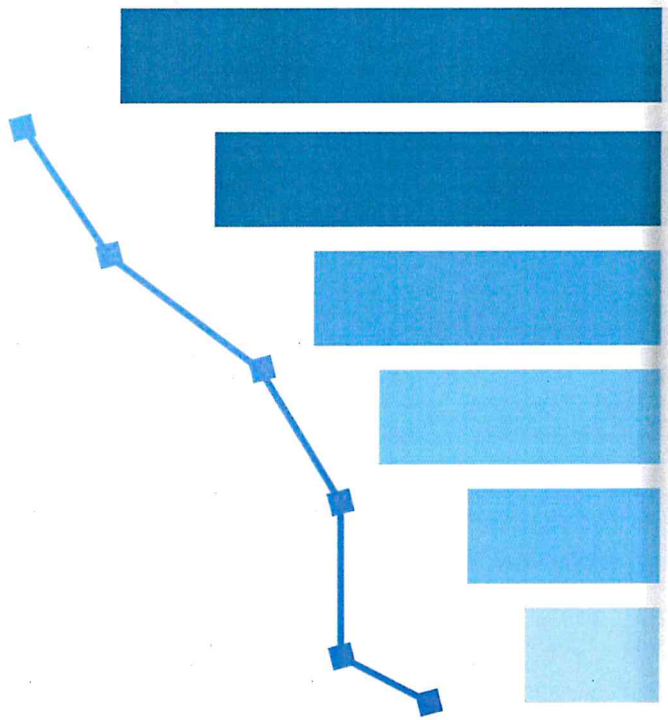
Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1

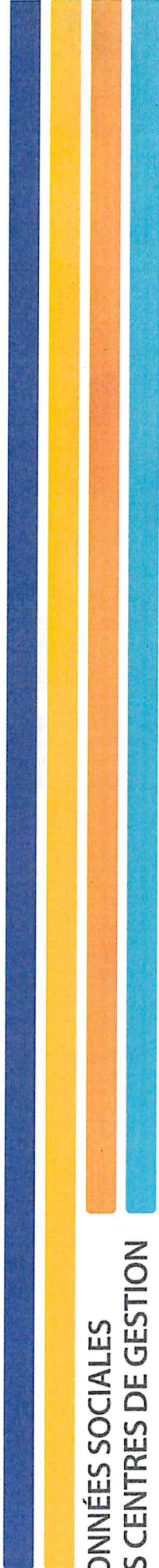


# Synthèse évolution annuelle

Rapports sociaux uniques



DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION



## Etat de la saisie des BS/RSU

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

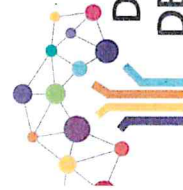
SLO

ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

Année de campagne (ma collectivité)  Réalisation du B

Totaux

2019	Oui
2020	Oui
2021	Oui
2022	Oui
2023	Oui

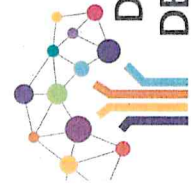


DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION

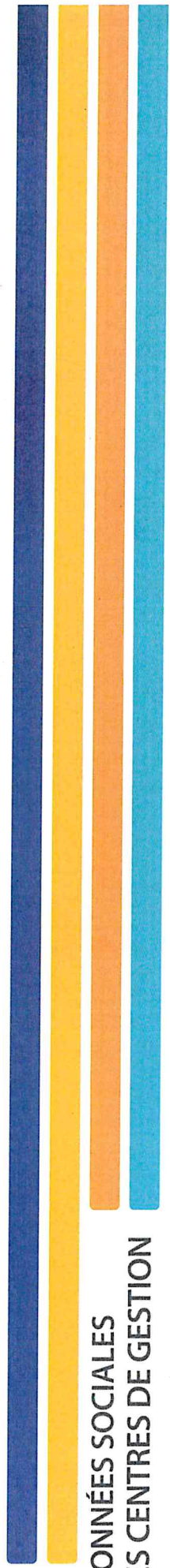


Effectifs  
Evolution des agents permanents  
Temps de travail  
Statut des agents  
Temps plein rémunéré  
Statut particuliers  
Mouvements

Evolution professionnelle  
Sanctions disciplinaires  
Budget et rémunérations  
Heures supplémentaires/compensation  
Accident de travail  
Formation



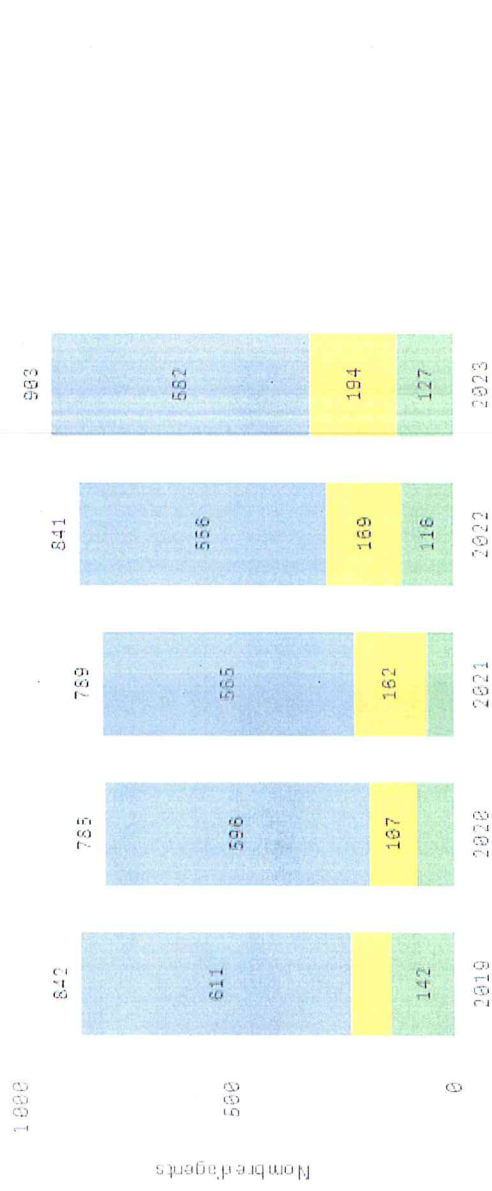
**DONNÉES SOCIALES  
DES CENTRES DE GESTION**



## Evolution du nb d'agents selon le statut

Statut	Année de campagne	2019	2020	2021	2022	2023
Contractuels sur emploi non permanent		142	82	62	116	127
Contractuels sur emploi permanent		89	107	162	169	194
Fonctionnaires		611	596	565	556	582

## Evolution du nb d'agents selon le statut

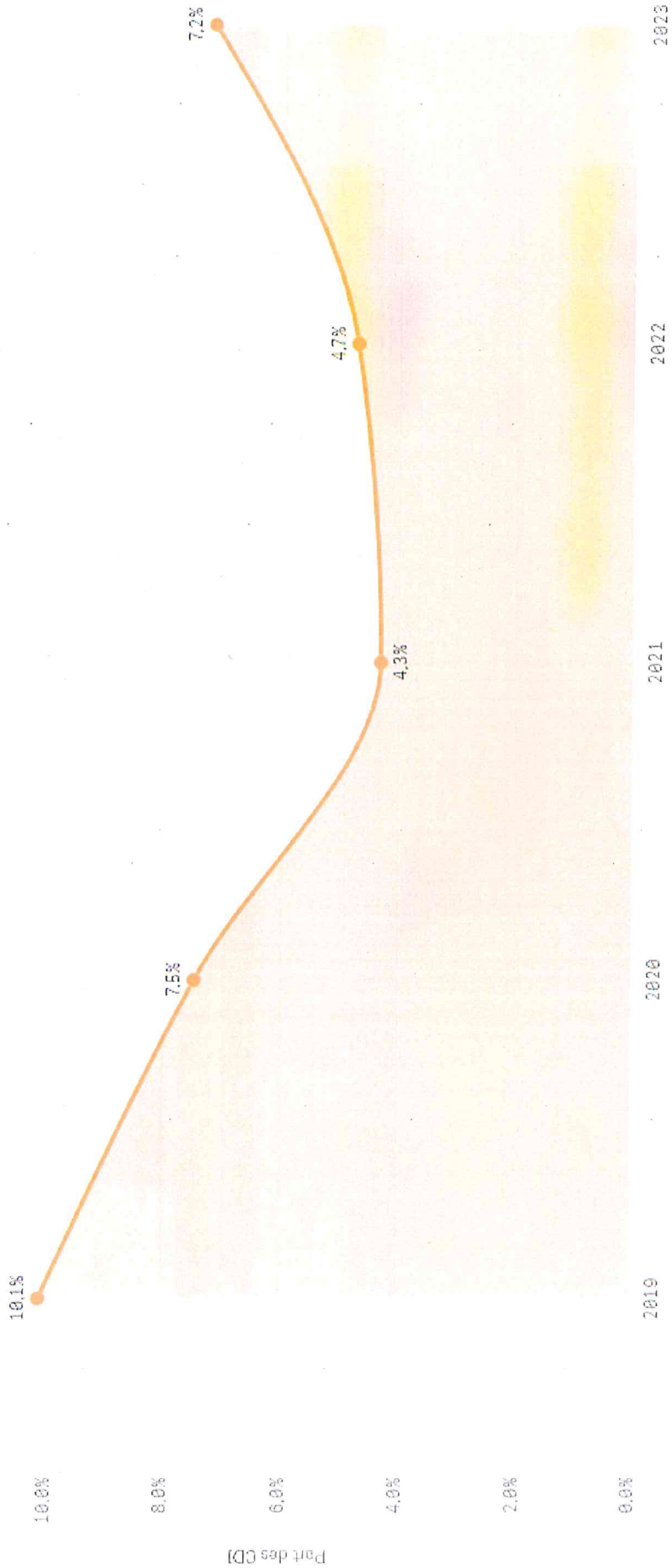


Année de campagne, Statut

Statut ■ Contractuels sur emploi... ■ Contractuels sur emploi... ■ Fonctionnaires

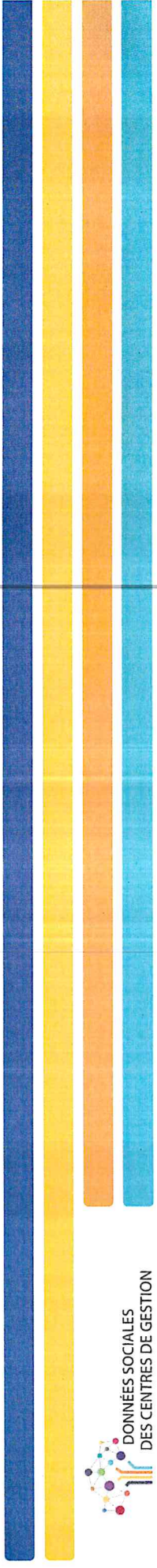
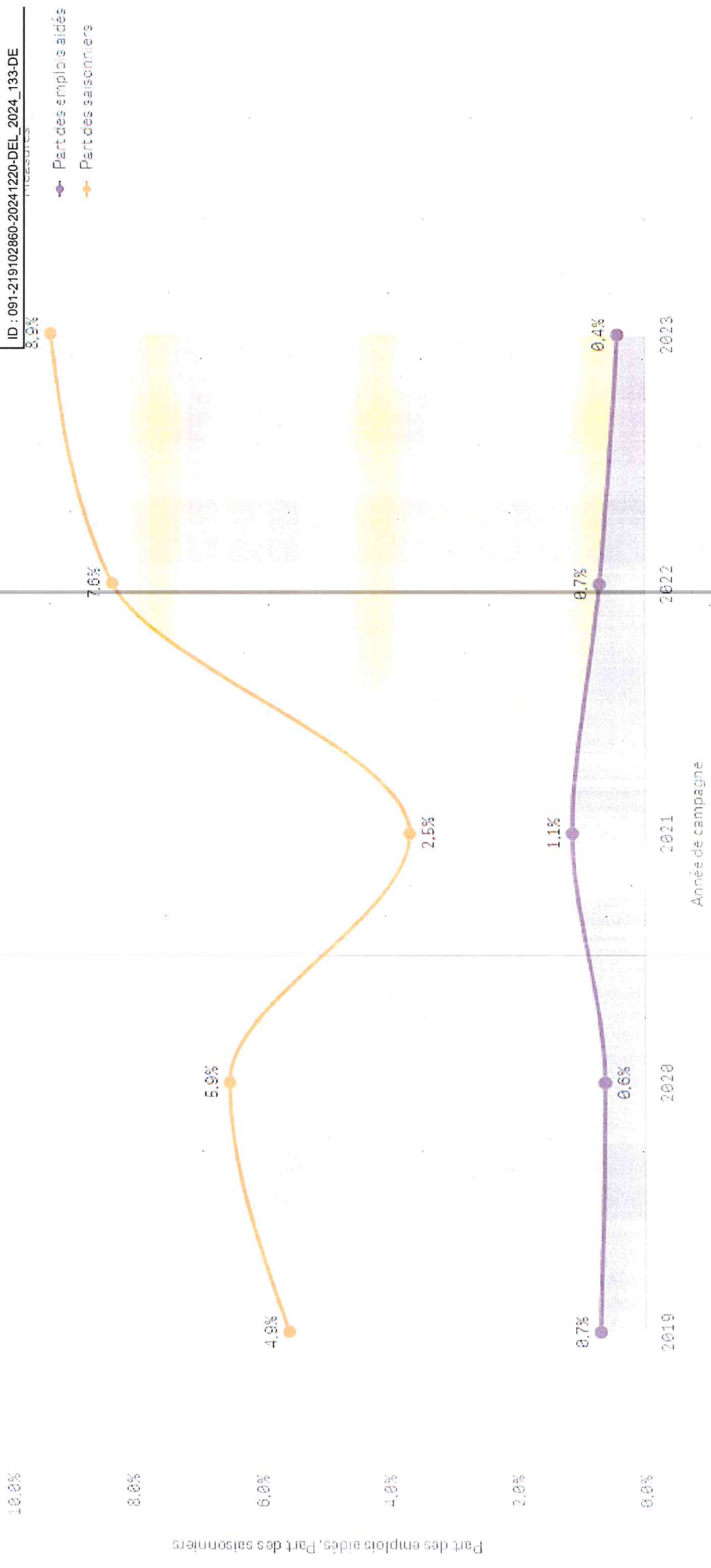
# Evolution de la part de CDI

12.0%



# Evolution de la part de saisonniers et de la part de contrats aidés

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
Reçu en préfecture le 20/12/2024  
Publié le  
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE



# Evolution de la répartition des agents selon la filière et le statut

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
 Reçu en préfecture le 20/12/2024  
 Publié le

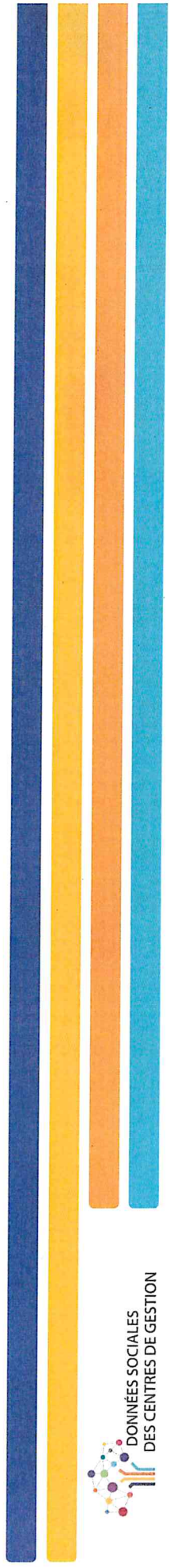


ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

Filière

Année de campa...

	2019	2020	2021	2022	2023
Administrative	157	159	150	163	168
Technique	303	303	295	284	284
Culturelle	7	6	5	7	48
Sportive	5	5	5	5	7
Sociale	46	45	47	60	64
Médico-sociale	22	22	24	25	23
Police municipale	3	3	3	3	5
Animation	157	160	198	178	177

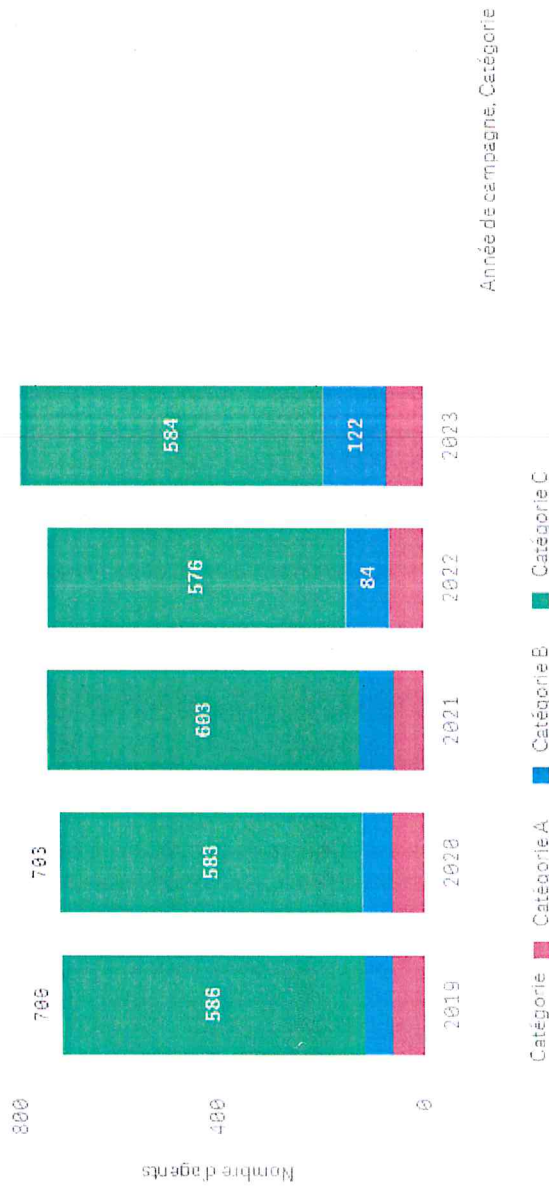


DONNÉES SOCIALES  
 DES CENTRES DE GESTION

## Evolution de la répartition par catégorie

Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	60	60	57	65	70
Catégorie B	54	60	67	84	122
Catégorie C	586	583	603	576	584

## Evolution de la répartition par catégorie



# Evolution de la part des agents permanent à temps non complet

12,0%

10,0%

8,0%

6,0%

4,0%

2,0%

10,5%

8,4%

7,2%

4,0%

3,6%

2019

2020

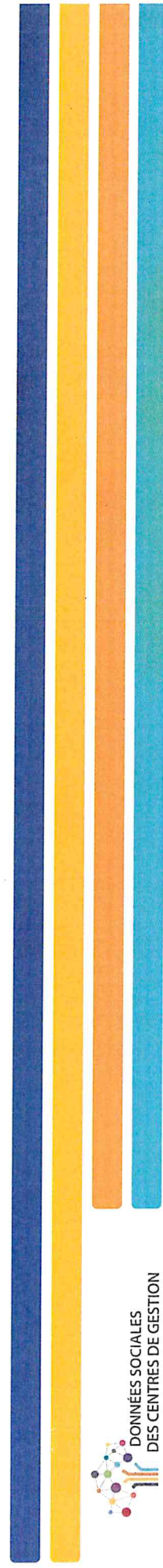
2021

2022

2023

Année de campagne

Part des agents à temps non complet



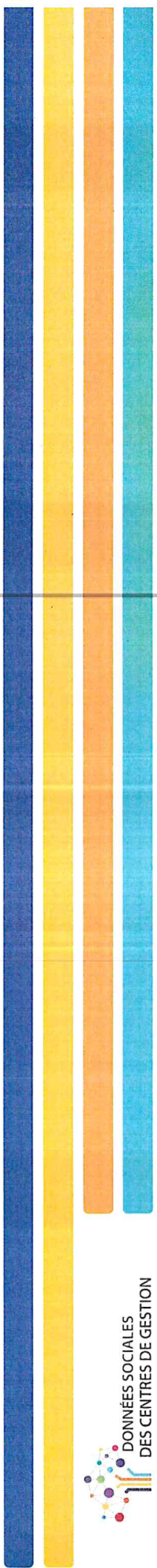
# Evolution de la part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
Reçu en préfecture le 20/12/2024  
Publié le  
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE



Part des agents à temps partiel

Année de campagne, Genre

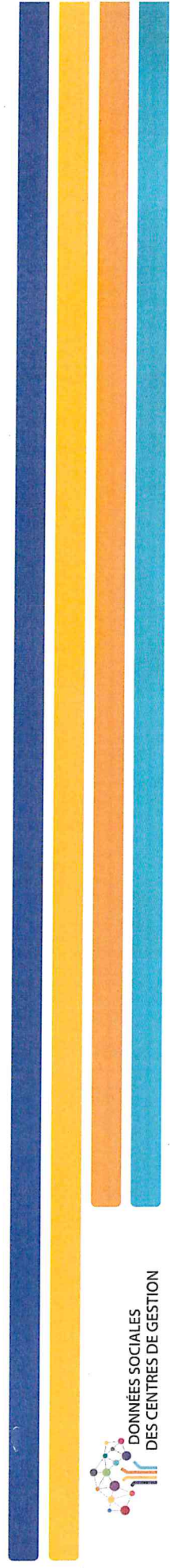
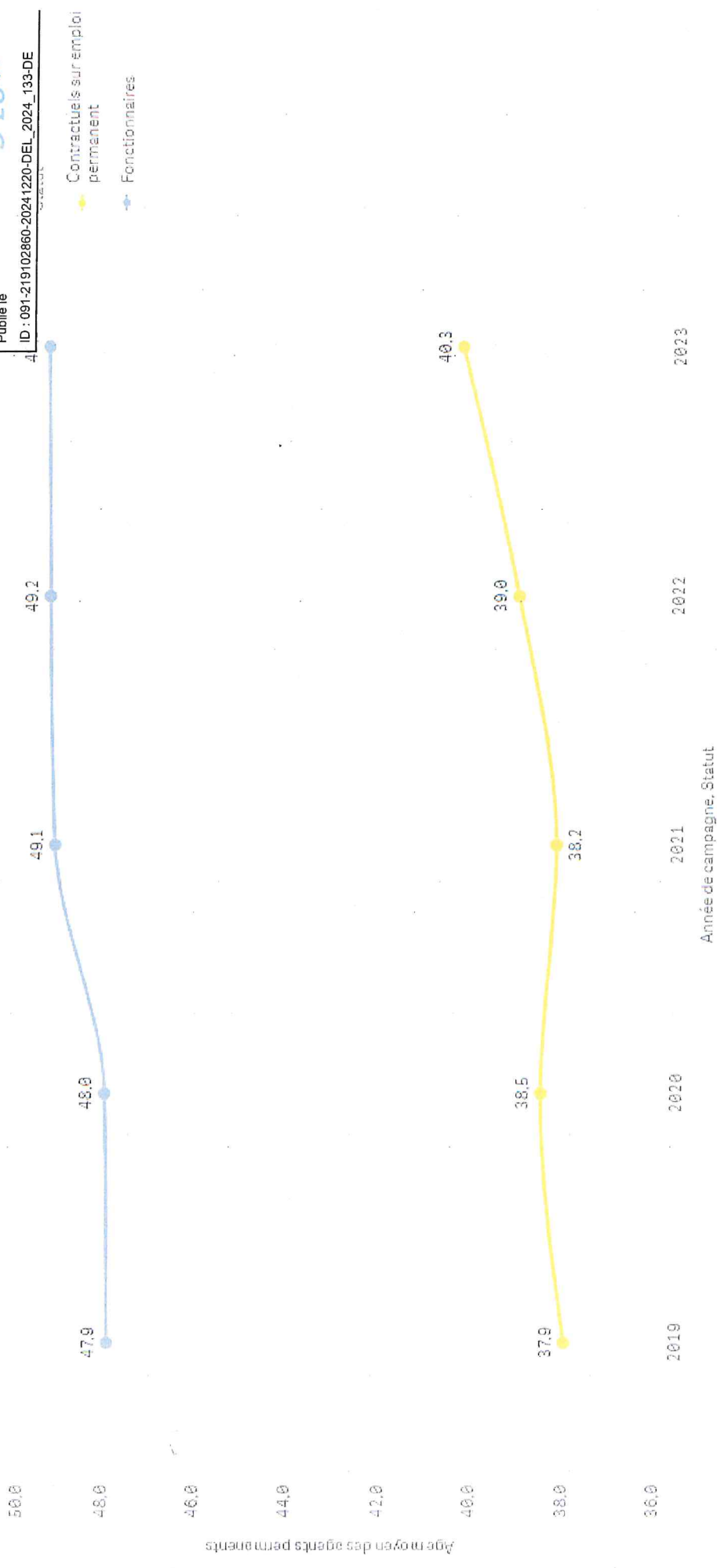




# Evolution de l'âge moyen des agents permanents

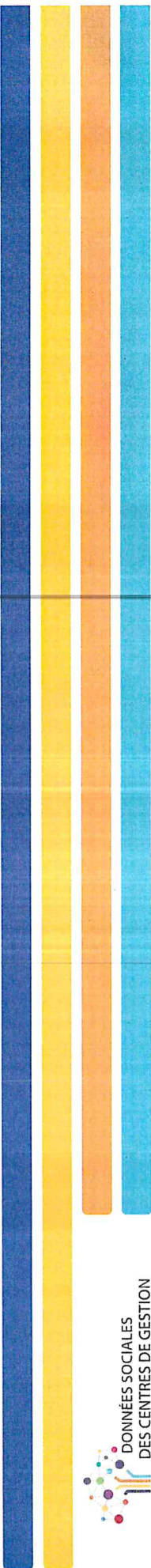
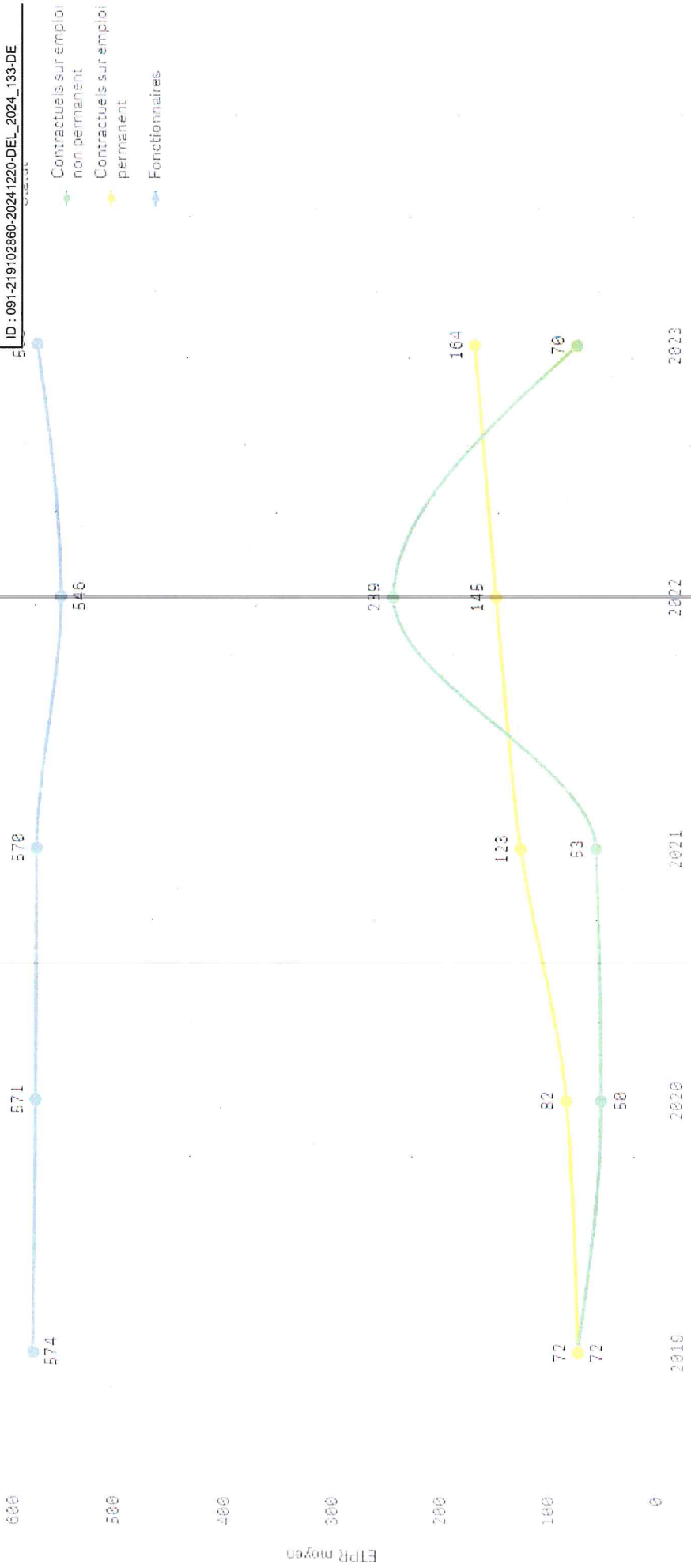
Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
Reçu en préfecture le 20/12/2024  
Publié le  
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

Contractuels sur-emploi permanent  
Fonctionnaires



# Evolution du nombre d'ETPR selon le statut

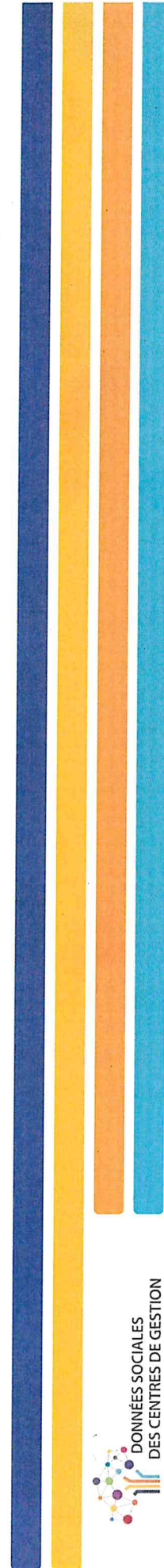
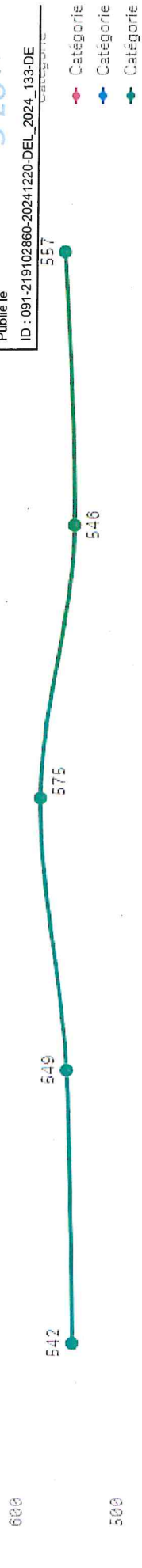
Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
 Reçu en préfecture le 20/12/2024  
 Publié le 20/12/2024  
 ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE



# Evolution du nombre d'ETPR selon la catégorie

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
 Reçu en préfecture le 20/12/2024  
 Publié le  
 ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

SLOX

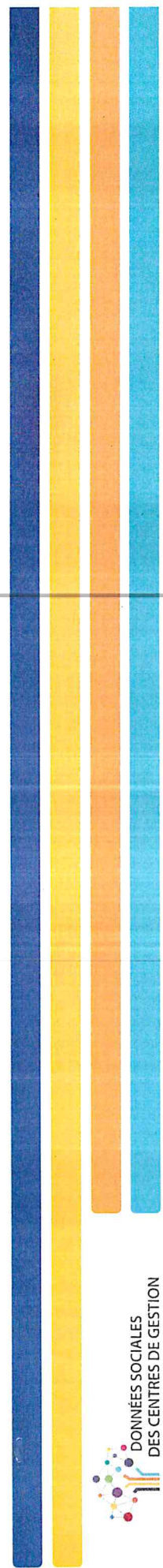


SLO

Année de campagne...

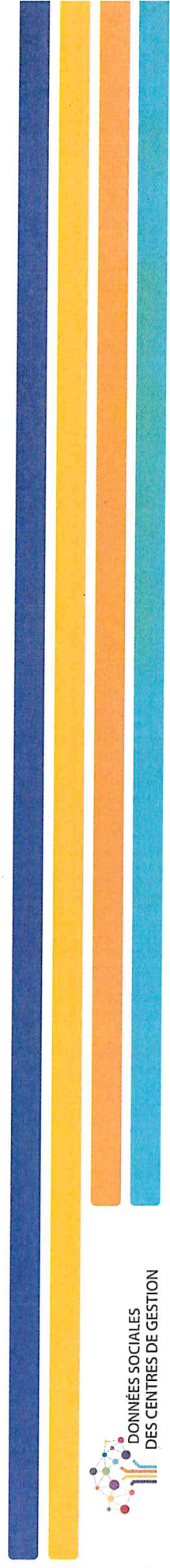
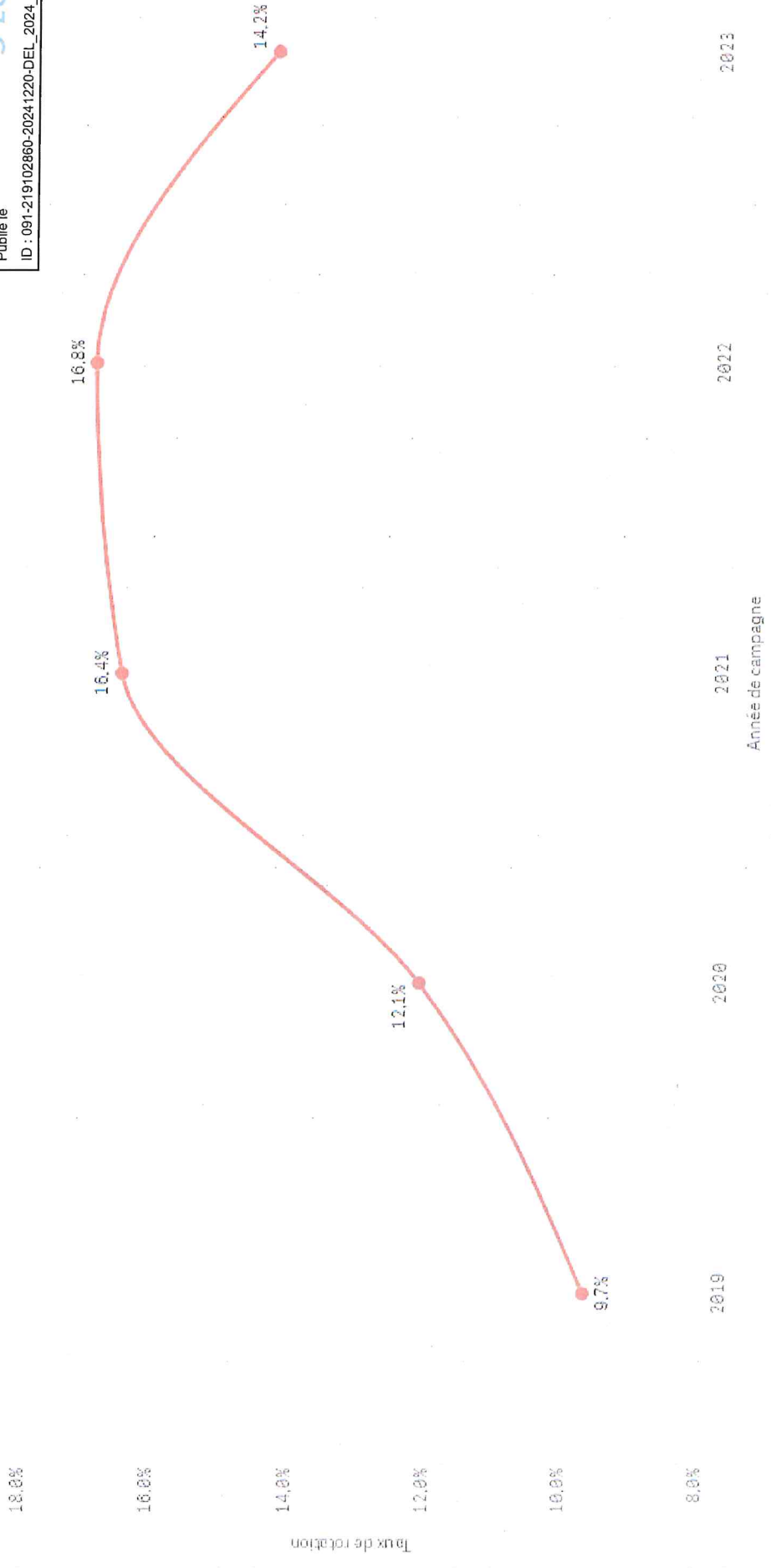
Groupe Position ...

	2019	2020	2021	2022	2023
Autres positions particulières	30	41	40	32	33
Détachés au sein de leur propre collectivité	6	6	-	-	-
Détachés dans une autre structure	-	-	2	2	3

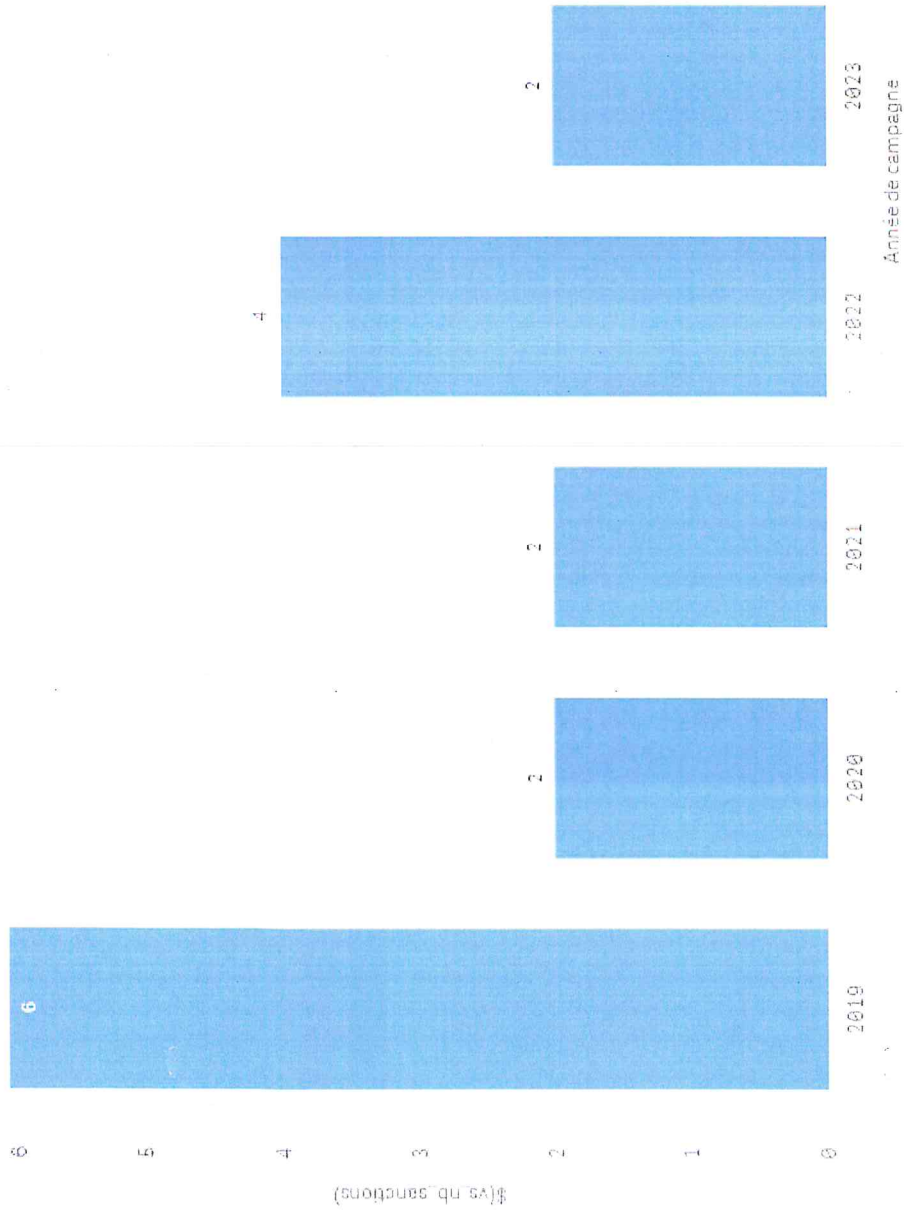


# Evolution du taux de rotation des agents permanents

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
Reçu en préfecture le 20/12/2024  
Publié le  
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE



## Evolution du nombre de sanction disciplinaire



## Evolution de la part du régime indemnitaire par catégorie (Fonctionnaires)

100,0%

80,0%

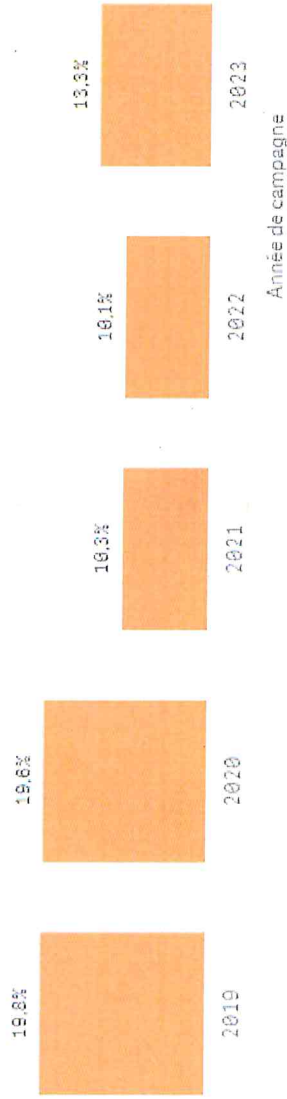
60,0%

40,0%

20,0%

0,0%

Part des primes (Fonctionnaires)



## Evolution de la part du régime indemnitaire par catégorie (contractuels permanents)

100.0%

80.0%

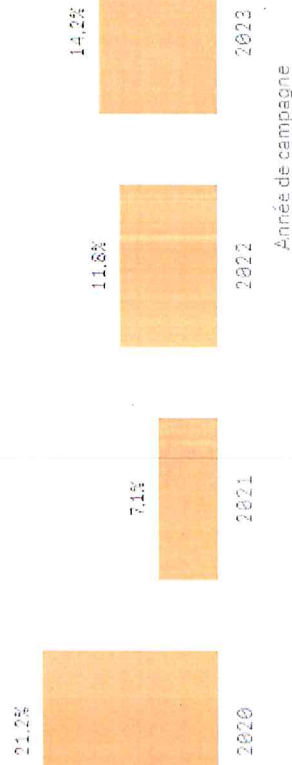
60.0%

40.0%

20.0%

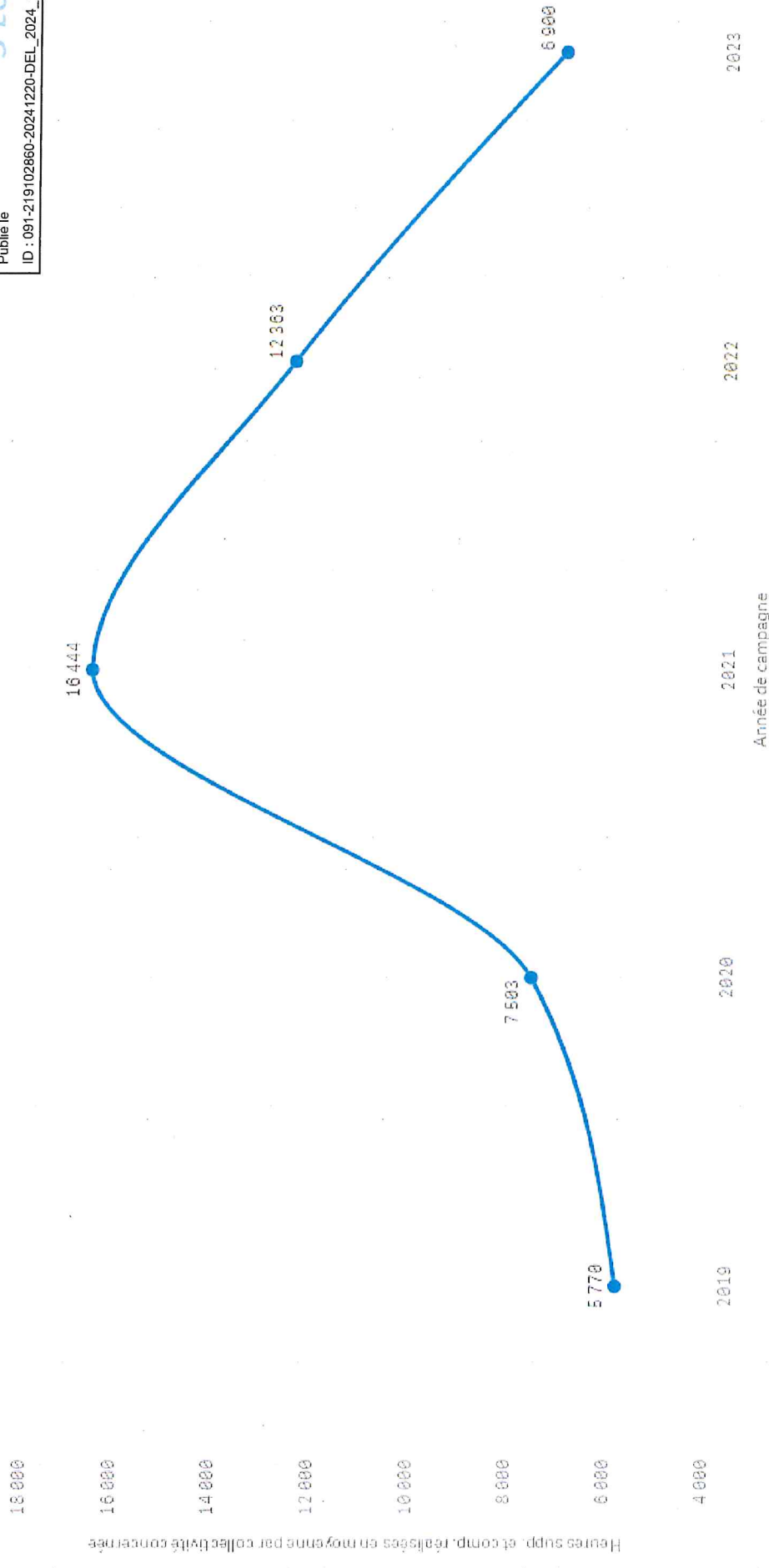
0.0%

Part des primes (contractuels permanents)

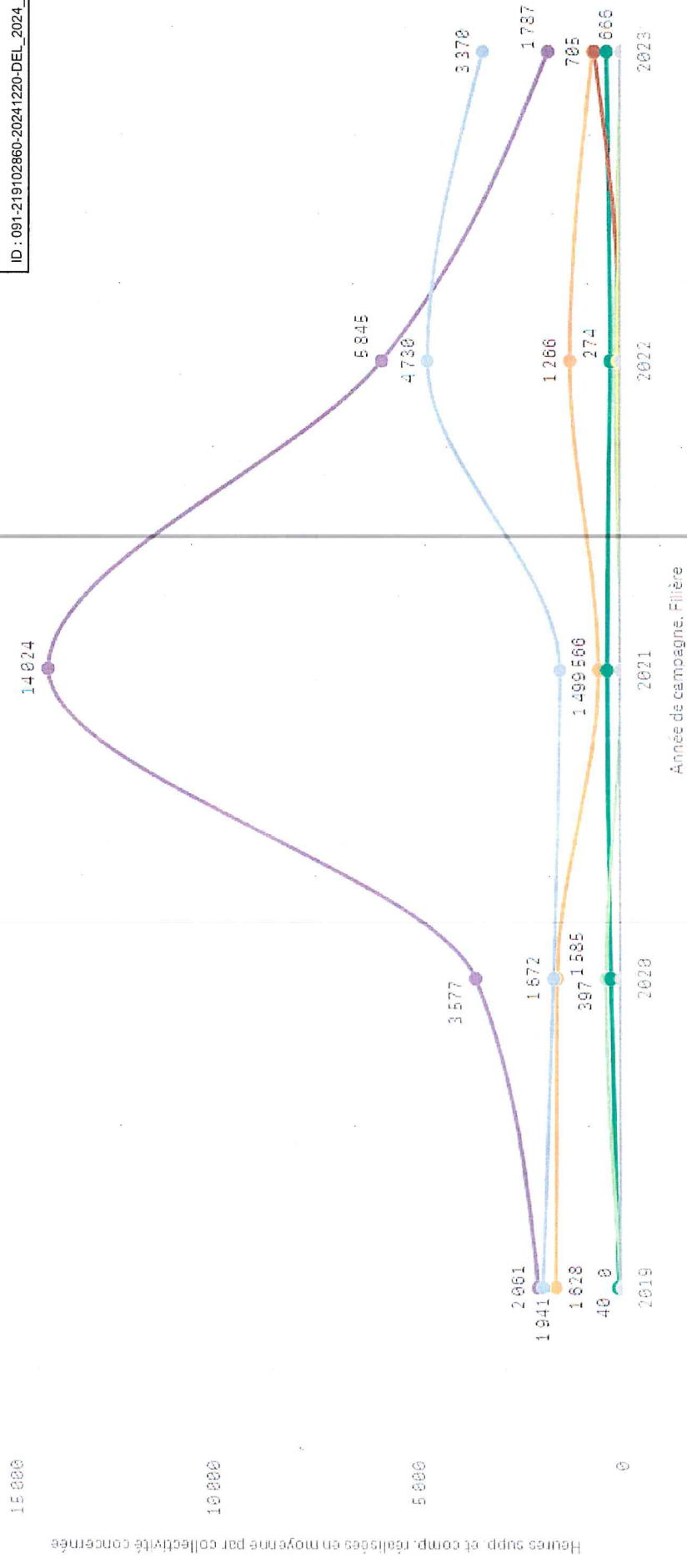




## Evolution du nb d'heures supp. et comp. réalisées

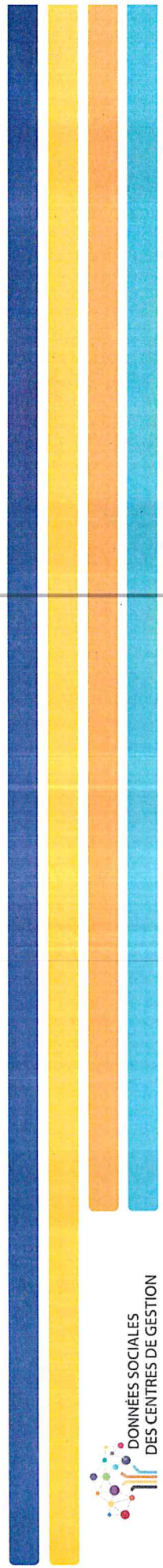


## Evolution du nb d'heures supp. et comp. réalisées



Heures supp. et comp. réalisées en moyenne par collectivité concernée

- Filière Administrative
- Culturelle
- Médico-sociale
- Pol. municipale
- Sportive
- Technique



# Accidents du travail

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

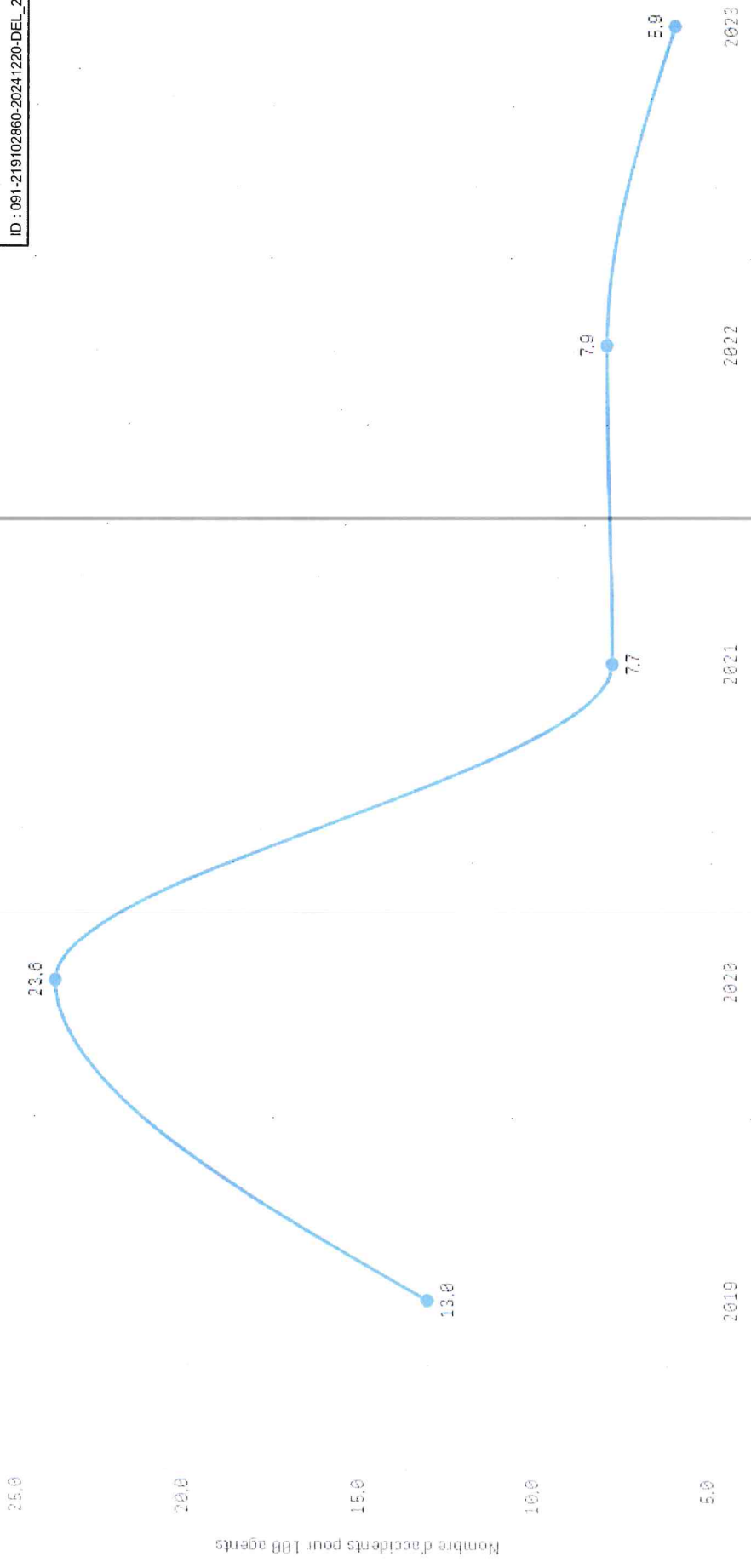
Publié le



ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

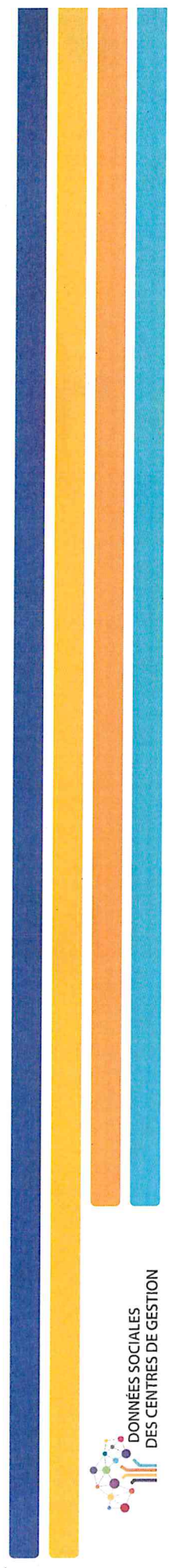
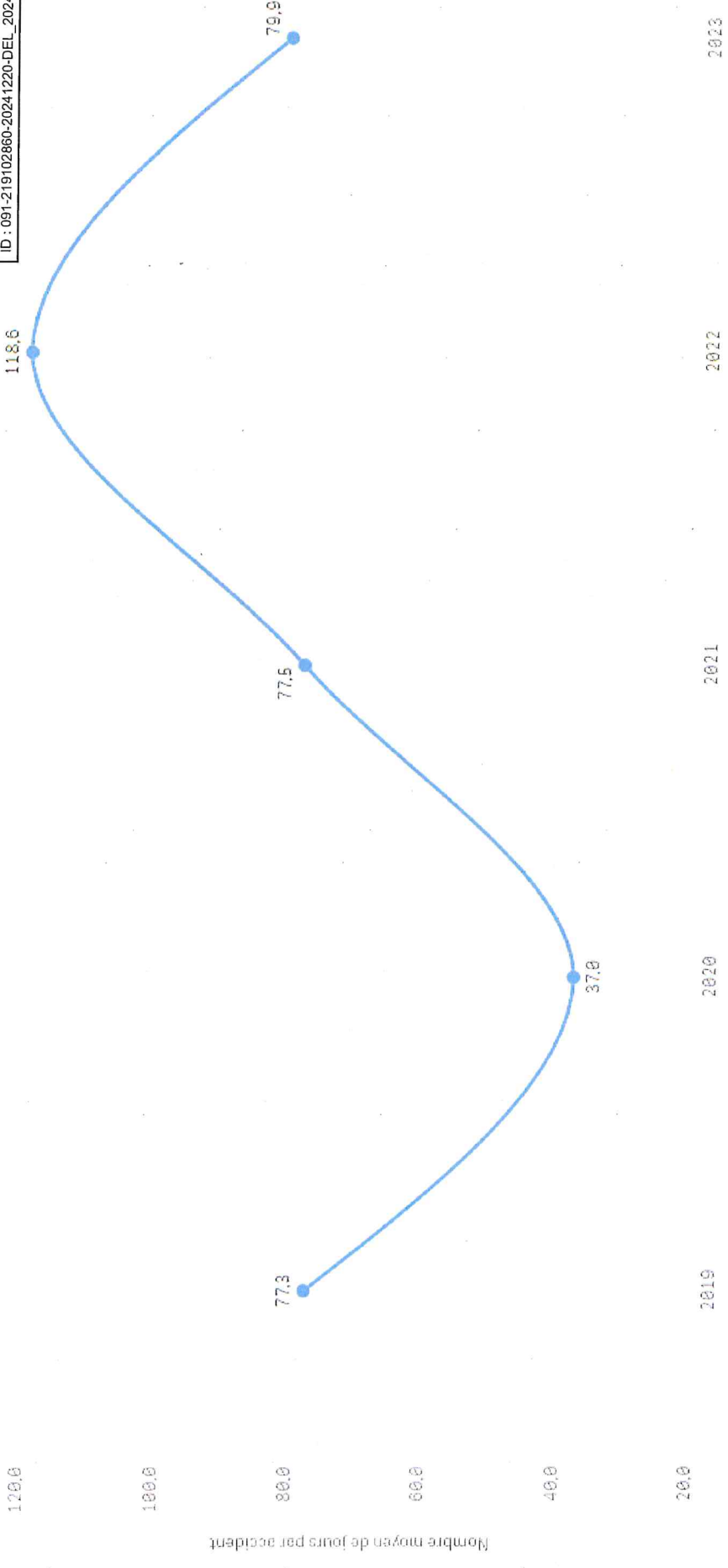
Année de campagne	Q	Nombre d'accidents	Part sans arrêt	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours par accident
<b>Totaux</b>		<b>416</b>	<b>9,4%</b>	<b>27 955</b>	<b>67,2</b>
2019		91	0,0%	7 031	77,3
2020		166	0,0%	6 145	37,0
2021		56	16,1%	4 341	77,5
2022		57	31,6%	6 762	118,6
2023		46	26,1%	3 676	79,9
					<b>11,5</b>
					13,0
					23,6
					7,7
					7,9
					5,9

## Evolution du nb d'accidents pour 100 agents



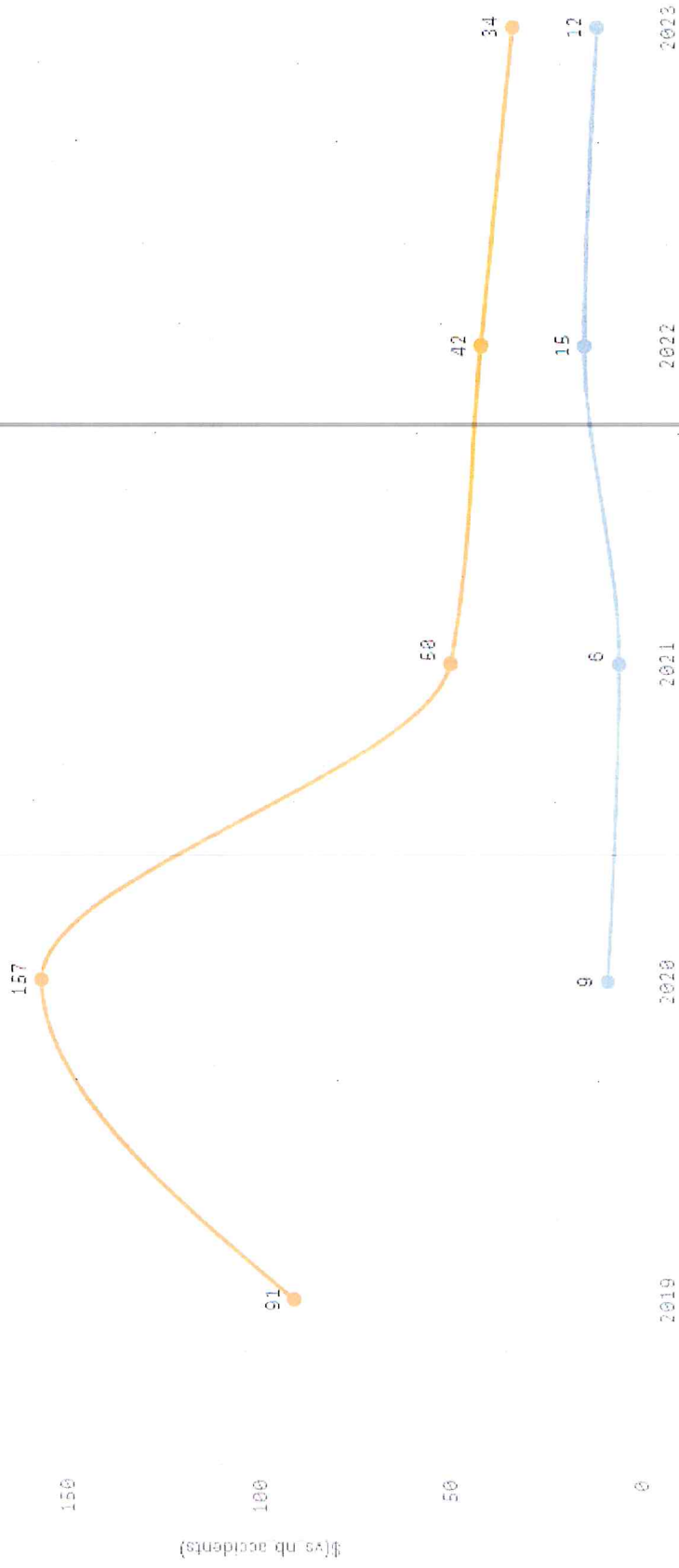
# Evolution du nb moyen de jours par accident

Envoyé en préfecture le 20/12/2024  
Reçu en préfecture le 20/12/2024  
Publié le  
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

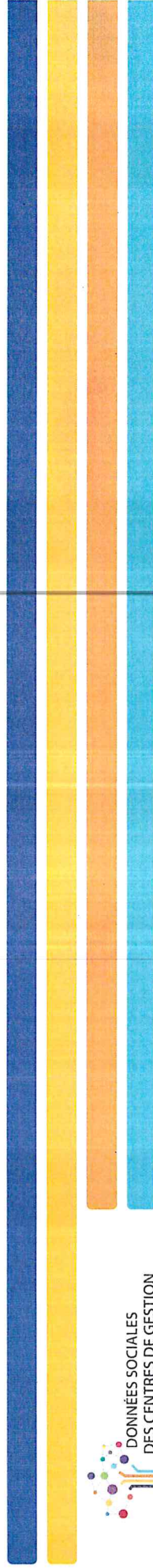


## Evolution des accidents selon le type

200

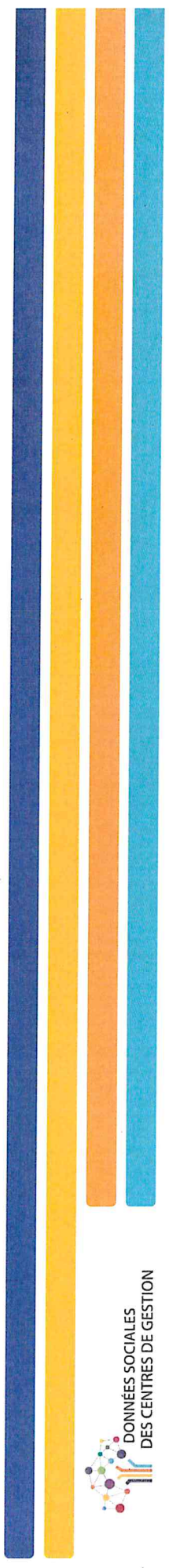


Année de campagne, Type d'accident

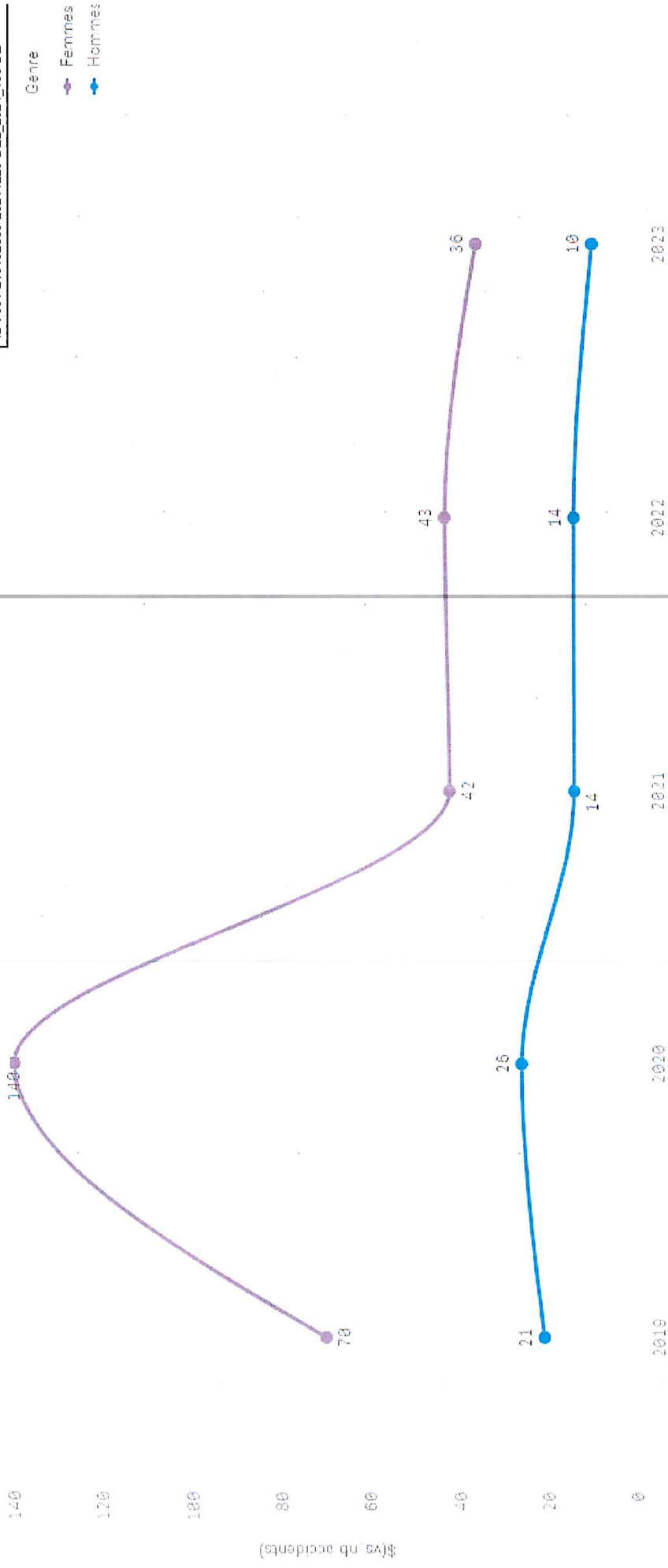




### Evolution des accidents selon la catégorie



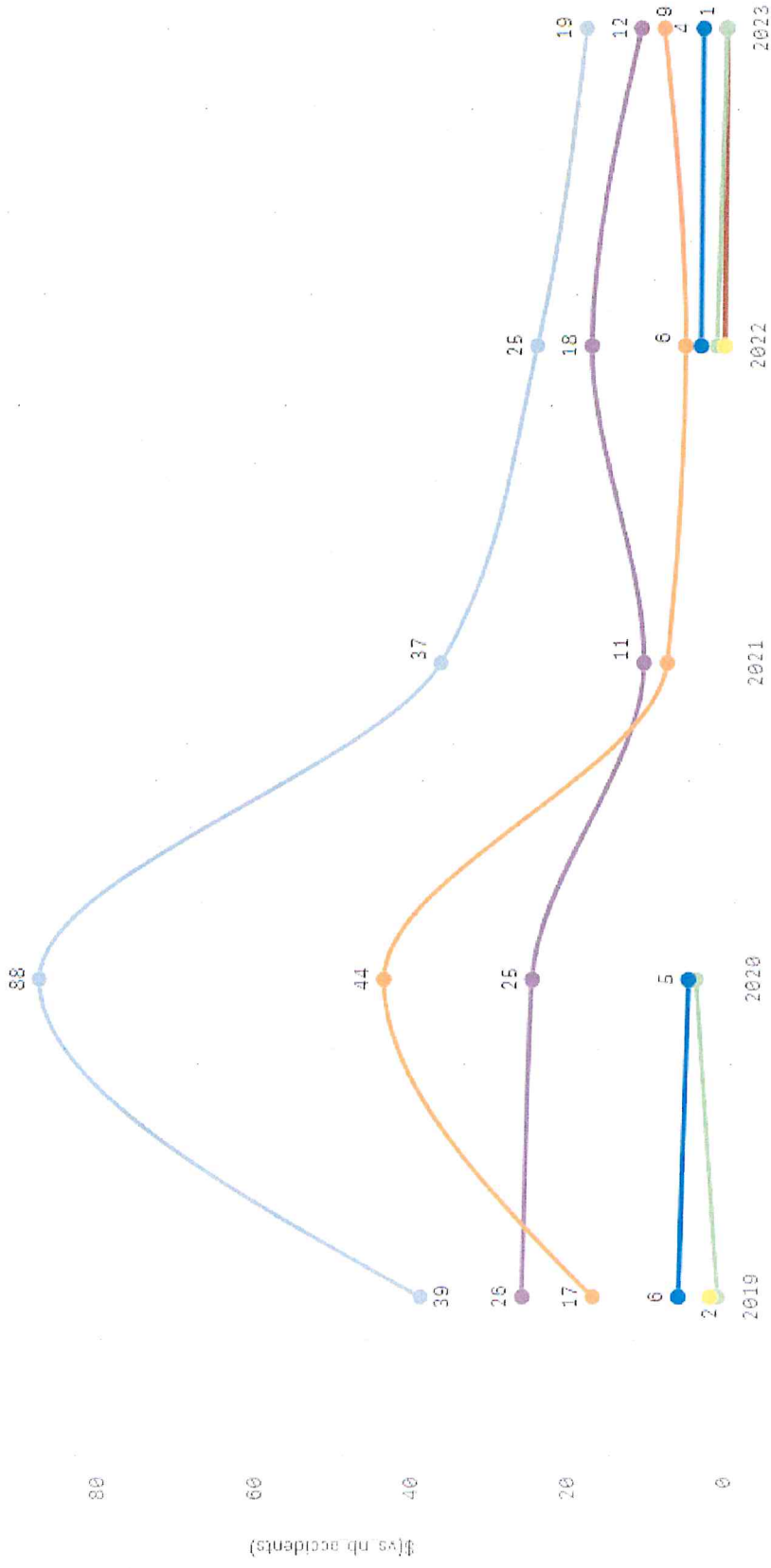
## Evolution des accidents selon le genre





# Evolution des accidents selon la filière

100



Année de campagne, Filière



# Evolution de la part des agents formés selon le genre

80,0%

60,0%

40,0%

20,0%

0,0%

Part des agents formés

45,2%

29,5%

25,5%

15,7%

56,4%

40,4%

40,4%

33,5%

2020

2019

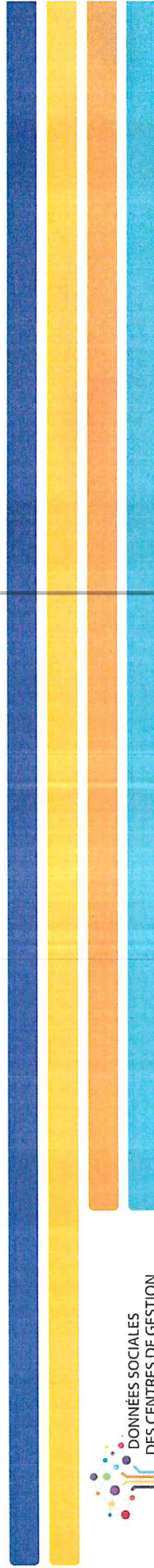
2023

2022

2023

Années de campagne, Genre

Genre - Femmes - Hommes



SLO

# Evolution du nombre moyen de jour de formation par agent permanent

3.00

2.50

2.00

1.50

1.00

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

2.57

2.17

2.09

1.74

1.12

2019

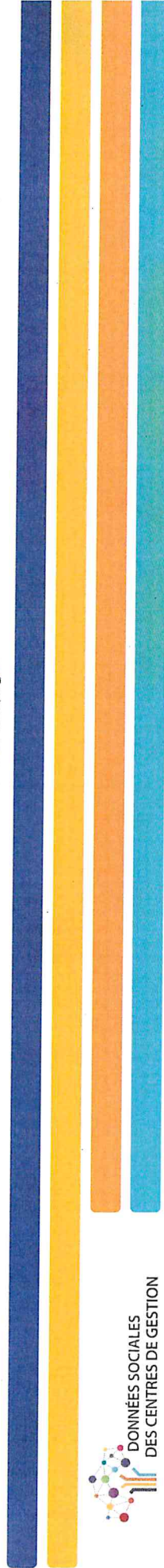
2020

2021

2022

2023

Année de campagne



# Evolution des dépenses de formation

600 000,00 €

550 000,00 €

500 000,00 €

450 000,00 €

400 000,00 €

350 000,00 €

300 000,00 €

250 000,00 €

Dépenses de formation

281 927,32 €

272 428,49 €

335 135,42 €

300 598,00 €

586 161,31 €

2019

2020

2021

2022

2023

Année de campagne

Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

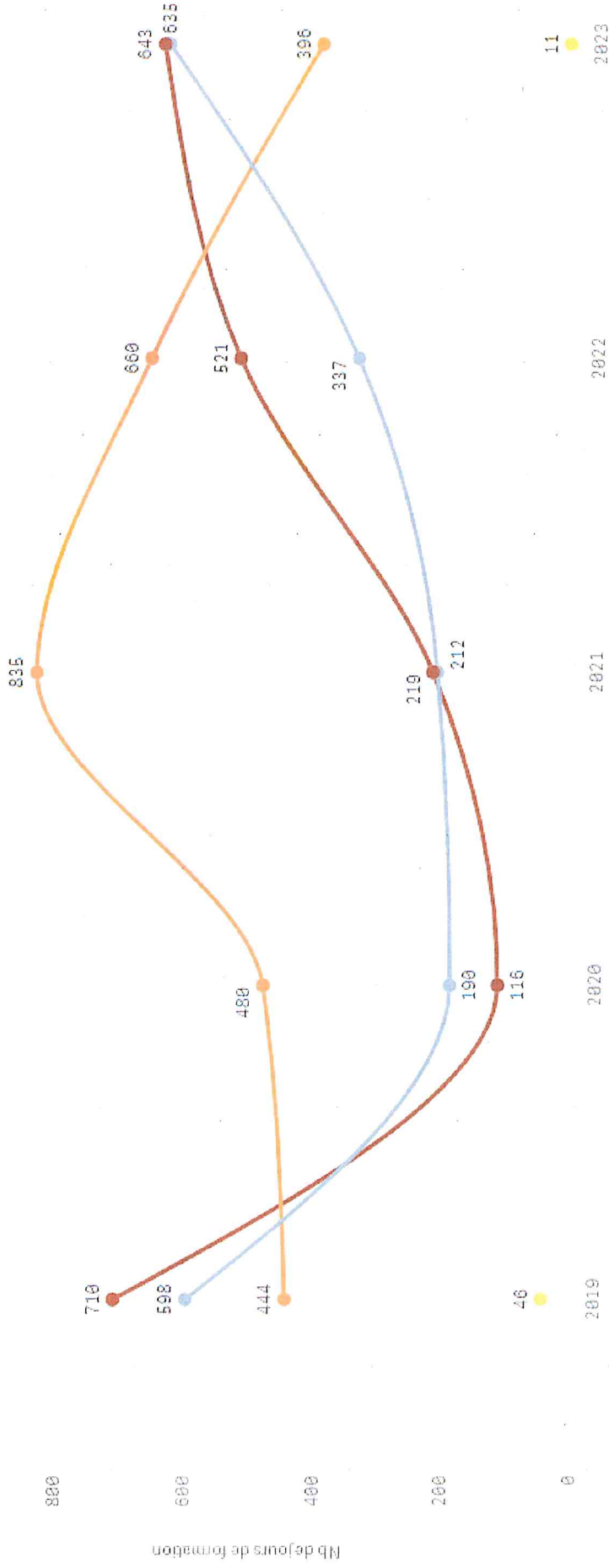
ID : 091-219102860-20241220-DEL\_2024\_133-DE

586 161,31 €



## Evolution du nombre de jours de formation selon l'organisme

1 000



Organisme de formation — Autres organismes — CNEPT au delà — CNEPT cotisation obliga... — Collectivité



## NOTE EXPLICATIVE ET LEXIQUE

RSU 2023

Il est proposé de détailler et expliciter certains des indicateurs afin de mieux comprendre les données présentées dans les différentes synthèses du **RSU 2023** de la ville de Grigny regroupant les budgets **Ville, Petite Enfance et Police Municipale**. Certains de ces indicateurs se retrouvent dans les différentes synthèses.

### Synthèse du Rapport Social Unique 2023

- Effectifs,
- Ages,
- Mouvements,
- Handicap,
- Budget et rémunérations,
- Protection sociale.

#### Les Effectifs :

EFFECTIF PHYSIQUE PERMANENT REMUNERE AU 31/12/2023

CALCUL :

Nombre d'agents permanents en position d'activité et rémunérés par  
la collectivité au 31 décembre de l'année

La collectivité compte 903 agents au 31 décembre 2023.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 1 120 agents

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : 49 agents

## EFFECTIF ANNUEL EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE(ETPR) AU 31/12/2023

### CALCUL :

Somme du nombre d'heures rémunérées (*hors heures supplémentaires et/ou complémentaires*) sur l'année

1 820 \*

\* base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures) ayant été en activité toute l'année correspondant au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures par an.

### Les agents titulaires et stagiaires :

Ce sont les agents titularisés ou nommés stagiaires après une réussite à l'un des concours d'accès à la fonction publique territoriale ou suite à un recrutement direct prévu par la loi.

### Les agents contractuels sur emploi permanent :

Ce sont les agents recrutés sur des postes permanents qui ne peuvent pas être immédiatement pourvus par des fonctionnaires ou pour des besoins spécifiques.

Exemples : Pour assurer un remplacement, les besoins de services ou la nature des fonctions le justifiant, contractuels handicapés, emplois de direction...

### Les agents contractuels sur emploi non permanent :

Ce sont les agents recrutés de manière temporaire pour des besoins saisonniers ou occasionnels et des vacances.

Exemples : vacataires, contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier, emplois de droit privé (CAE, apprentis, ...), contrats de projet, assistantes maternelles.

La collectivité compte 802,2 en Equivalent Temps plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 1 017 ETPR

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : 42 ETPR



## Ages :

### CALCUL :

$$\frac{\text{Somme des âges des agents permanents}}{\text{Effectif permanent au 31/12}} \times 100$$

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences.

En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers, et de manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité et à l'usure professionnelles.

Les actions RH portent sur l'accompagnement de l'évolution des parcours professionnels en complément des actions de prévention sur les postes de travail :

- Agir sur les conditions de travail (ergonomie des postes de travail, développement des activités physiques (réveil musculaire, sport...), travail organisationnel...),
- Favoriser l'élévation des compétences,
- Développer les parcours de mobilité.

L'âge moyen des agents de la ville ont 47 ans. La part des + 50 ans est de 44.2 %.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 47 ans

Moyenne nationale toutes collectivités confondues des + 50 ans : 44 %

## Mouvements

L'évaluation des mouvements des effectifs apparaît comme cruciale notamment pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et la maîtrise des dépenses (variation des effectifs).

Cette évaluation permet d'anticiper le travail RH ainsi que d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

De part le phénomène de vieillissement des agents territoriaux, les collectivités territoriales sont également amenées à se saisir de la question des mouvements. Dans ce cadre, l'anticipation des départs en retraite s'inscrit au cœur d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Cet indicateur permet de mieux identifier les futurs besoins en recrutement et de poser les bases d'une réflexion sur la transmission des savoirs et des compétences.

### ⇒ Définition des notions clés :

#### **Rotation :**

Le taux de rotation des effectifs permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs. C'est un indicateur de la qualité de vie au travail et d'anticipation RH.

#### **Variation :**

La variation des effectifs permet d'identifier l'évolution des effectifs sur une période donnée (Exemple : variation des effectifs entre le 31/12 de l'année N). C'est un indicateur de suivi des objectifs des politiques RH

### Précisions sur les flux d'entrées et de sorties

#### **Flux d'entrées :**

Les entrées comprennent notamment le recrutement direct, le recrutement par voie de concours, le recrutement des agents en situation de handicap, l'intégration directe, la mutation, le détachement, la réintégration, le transfert de compétence.

#### **Flux de sorties :**

Les sorties comprennent la mise à disposition, le détachement, la décharge totale de service, la mutation, la démission, le départ à la retraite, le licenciement, le décès, la fin de contrat (pour les contractuels).

## VARIATION DES EFFECTIFS PERMANENTS :

$$\frac{\text{Effectif rémunéré au 31//12} - \text{Effectif théorique rémunéré au 31/12/N-1}}{\text{Effectif rémunéré de la collectivité au 31/12/N-1}} \times 100$$

Le nombre d'arrivés (136 en 2023) comprend : les recrutements, mise en stage, contrats intervenus au cours de l'année 2023 et les transferts de compétence

La commune de Grigny a connu une augmentation de 8,4 % de ses effectifs en 2023. En effet, en 2023, la ville de Grigny a réintégré le Conservatoire au sein de ses effectifs (transfert de compétence). Sans le transfert de compétence, l'augmentation représenterait : + 0.25 %.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 0,2 %

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : + 0.5 %

## TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS :

CALCUL :

$$\frac{(\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées}) / 2}{\text{Effectif moyen sur l'année N}} \times 100$$

Sur l'année 2023 le taux de rotation était de 14,2 %.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 11,6 %

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : 13 %

## Handicap :

### PART DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES (BOETH) AU 31/12/2023

Nombre d'agents permanents en situation de handicap au 31/12

\_\_\_\_\_

x 100

Effectif permanent au 31/12

La collectivité répond à ses obligations en matière d'emploi d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emplois de Travailleurs Handicapés (6% des effectifs d'agents Reconnus Travailleurs Handicapés -RQTH, en PPR, Reclassés, bénéficiaire de l'Allocation Temporaire d'Invalidité...).

Au 31/12/2023, la Ville comptabilisait 56 travailleurs BOETH soit **7.2 %** des parts des emplois permanents.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 6,9 %

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : 5.7 %

## Budget et rémunération :

### CALCUL :

Montant total des charges de personnel

\_\_\_\_\_

X 100

Montant total des dépenses de fonctionnement

Le contexte budgétaire restreint des collectivités appelle RH à observer le budget alloué aux ressources humaines. Les dépenses de personnel sont généralement le premier poste de dépenses en fonctionnement d'une collectivité.

## ⇒ Définitions des notions clés :

**Charges de personnel** : ensemble des dépenses qui sont comptabilisées au compte 012 du compte administratif.

Elles comprennent :

- La rémunération du personnel composé du traitement indiciaire ainsi que des primes (hors remboursements de frais, NBI, SFT, IR et les charges sociales afférentes) ;
- La participation employeur à la protection sociale (prévoyance, santé) ;
- La médecine du travail (visites médicales, examens complémentaires, vaccination, pharmacies) ;
- L'action sociale : cotisation CNAS

Les charges de personnel représentent 61,9 % des dépenses de fonctionnement.



Indicateur repère CDG 2021

Communes 350 agents et + : 58 %

Moyenne nationale toutes collectivités confondues : 31 %

## Protection Sociale :

La ville de Grigny propose un contrat de santé mutuelle ainsi qu'un contrat de prévoyance via des contrats collectifs dans le cadre de conventions proposées par le CIG de la Grande Couronne.

Une participation financière (mensuelle) est versée aux adhérent-e-s qui ont souscrit un contrat auprès de ces organismes afin d'atténuer le coût des cotisations.

La participation à la mutuelle est modulée selon le niveau de la rémunération, l'âge et la composition familiale des agents et a fait l'objet d'une revalorisation au 01/07/2023.

En 2023, La participation à la prévoyance est établie sur une base forfaitaire qui s'élève à 10 €/mois.

## **Perspective 2025 :**

Une nouvelle convention de participation pour le risque prévoyance, intégrant les évolutions réglementaires survenues depuis la signature de la précédente convention, prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

A cette occasion, le conseil municipal a délibéré pour revaloriser la participation employeur et la moduler selon le niveau de rémunération des agents pour la porter à :

- Tranche 1 : 16 €
  - Tranche 2 : 14 €
  - Tranche 3 : 12 €
- 
- **36 %** des agents bénéficient de la participation **santé** pour un montant annuel moyen de **345 €**.
  - **26 %** des agents bénéficient de la participation **prévoyance** pour un montant annuel moyen de **112 €**.



**Indicateur repère CDG 2021**

**Communes 350 agents et + :**

- **33 %** des agents bénéficient de la participation **santé** pour un montant annuel moyen de **290 €**.
- **25 %** des agents bénéficient de la participation **prévoyance** pour un montant annuel moyen de **136 €**.