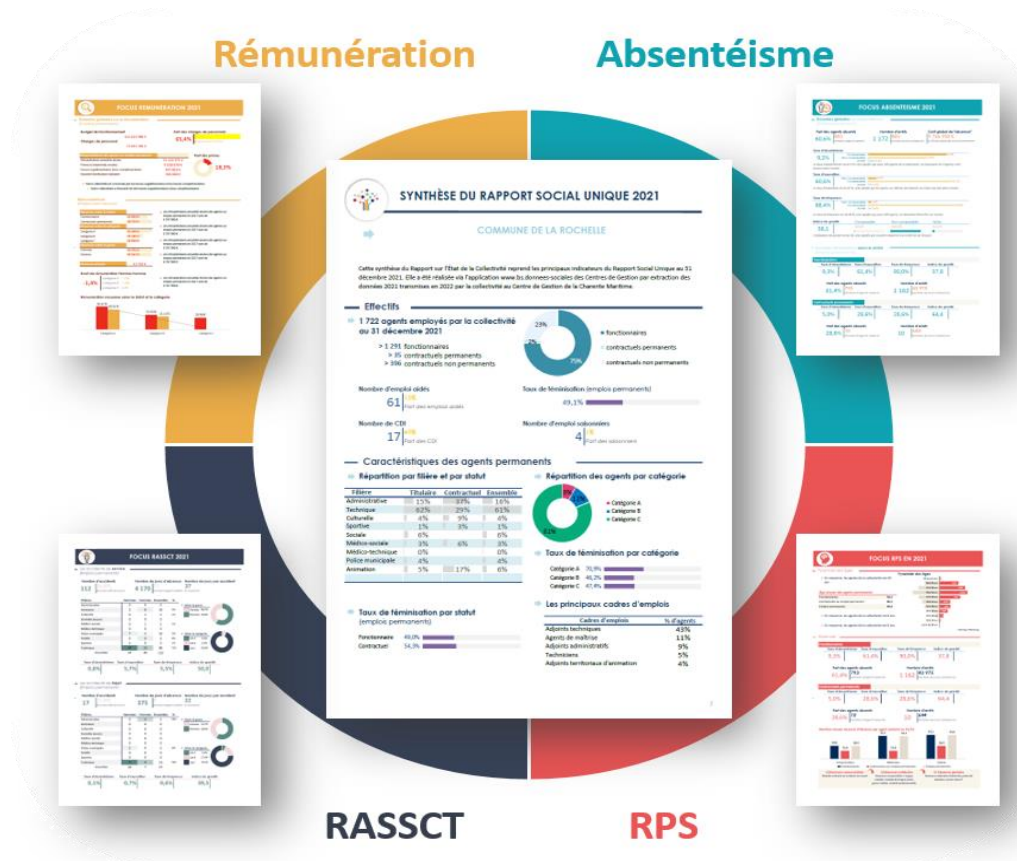


# Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNAUTE COMMUNES HAUT VAL D'OISE

2022



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



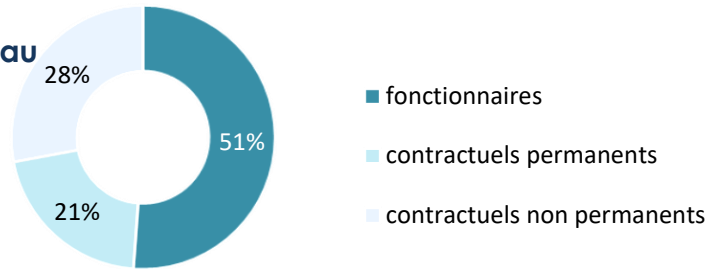
## COMMUNAUTE COMMUNES HAUT VAL D'OISE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 43 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 22 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

3 | 7%  
Part des emplois aidés (Tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

41,9%

#### Nombre de CDI

0 | 0%  
Part des CDI (Tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

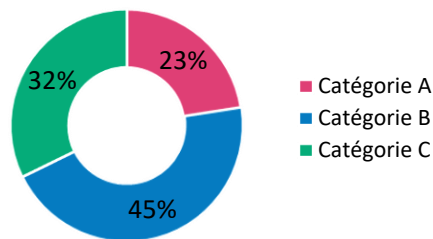
6 | 14%  
Part des saisonniers (Tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	45%	22%	39%
Technique	36%		26%
Sportive	18%	67%	32%
Médico-sociale		11%	3%

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	57,1%
Catégorie B	35,7%
Catégorie C	40,0%

#### ➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

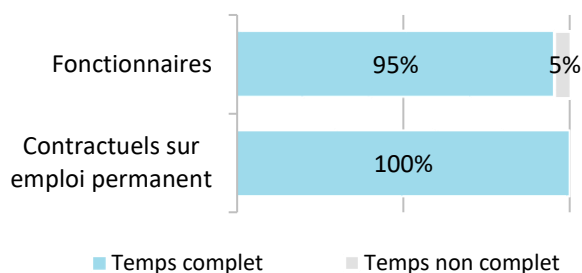
Fonctionnaire	45,5%
Contractuel	33,3%

#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

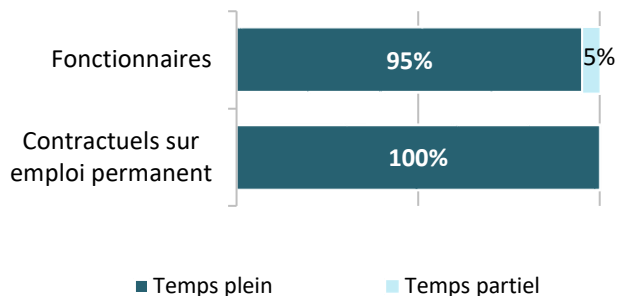
Cadres d'emplois	% d'agents
Educateurs des APS	32%
Attachés	19%
Adjoints techniques	16%
Adjoints administratifs	10%
Rédacteurs	10%

## — Temps de travail des agents permanents

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



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	10%	-	-

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



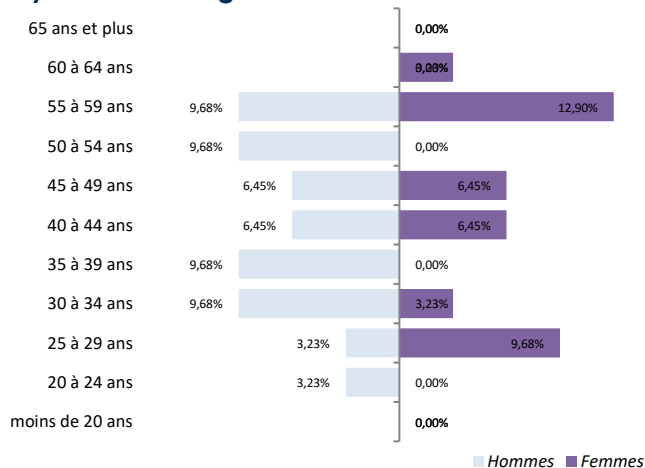
## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,4
Contractuels sur emploi permanent	32,5
Emplois permanents	43,8

### ➔ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 38,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	20,9
> Contractuels sur emploi permanent	10,1
> Contractuels sur emploi non permanent	7,3

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



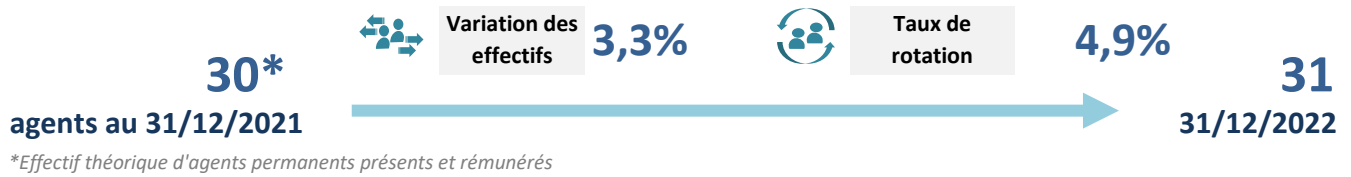
## — Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



1 départs

2 arrivées

#### Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	100%

#### Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	100%

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon  
40,9%

Part des agents avec avancement de grade  
13,6%

Part des agents avec promotion interne  
4,5%

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

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

## Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
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)

-

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 10% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents



➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	64 277 €	s	35 261 €	s	24 884 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	s	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	35 504 €	24 876 €	-	-
Technique	-	-	s	-	29 339 €	-
<b>Moyenne toute filière</b>	<b>64 277 €</b>	<b>38 115 €</b>	<b>36 148 €</b>	<b>25 461 €</b>	<b>28 014 €</b>	<b>s</b>

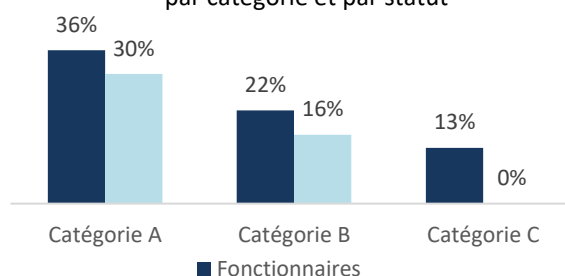
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,34 %

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>24,45%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>20,16%</b>
Emplois permanents	<b>23,34%</b>

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ 2 284,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

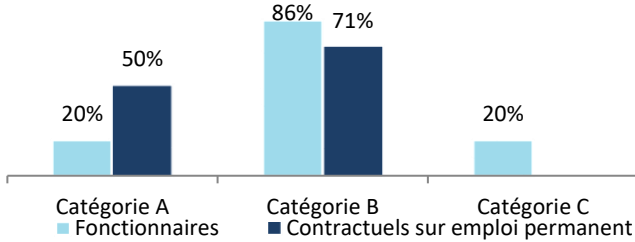


## Formation

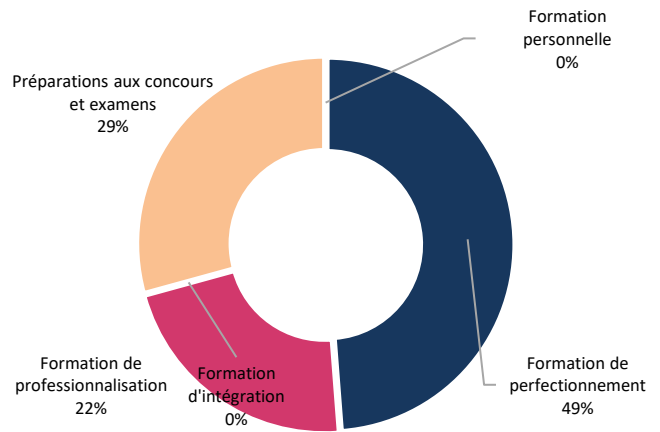
➔ 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 53,8% Hommes 44,4%

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



➔ Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de **16 765 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	52,3%
Autres organismes	22,6%
Formation des apprentis	17,9%
Frais de déplacement	7,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61,0%
Autres organismes	39,0%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	429 €	291 €
Nombre de bénéficiaires	21	4

L'action sociale

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

## Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves


➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	0
CAP	0
CCP	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2023 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 : décembre 2023

Version 1





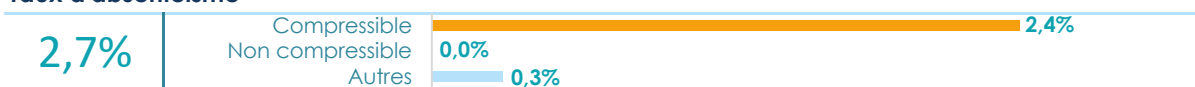
# FOCUS ABSENTEISME 2022

## Emplois permanents uniquement

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



#### Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 3 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année.

#### Taux d'exposition



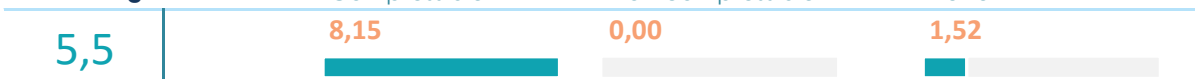
Le taux d'exposition est de 103 %, cela signifie que 103 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

#### Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 181 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 181 arrêts sur l'année.

#### Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 6, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 6 jours.

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

#### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,6%	81,8%	127,3%	4,6

#### Part des agents absents



#### Nombre d'arrêts



#### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,5%	155,6%	311,1%	6,5

#### Part des agents absents



#### Nombre d'arrêts



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

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus		
60 à 64 ans	0,8%	100,0%
55 à 59 ans	2,2%	85,7%
50 à 54 ans	1,3%	100,0%
45 à 49 ans	1,5%	75,0%
40 à 44 ans	7,7%	150,0%
35 à 39 ans	0,7%	66,7%
30 à 34 ans	5,9%	225,0%
25 à 29 ans	0,5%	25,0%
20 à 24 ans	0,5%	100,0%
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 40 à 44 ans avec 7,74%

▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 225%

## Données absentéisme selon le motif d'absences (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	2,0%	103,2%	64,5%	7,1
Pour accidents du travail imputables au service	0,4%	6,5%	6,5%	24,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
<small>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</small>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

#### Selon le statut

##### Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	1,2 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

##### Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2,5 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'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 **2,0%**
- ▶ Taux d'exposition **64,5%**
- ▶ Taux de fréquence **103,2%**
- ▶ Gravité **7,1 jours par arrêt**
- ▶ **20** agents absents pour maladie ordinaire  
14 fonctionnaires 6 contractuels permanents

### Part des agents absents

**64,5%** | **20**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**32** | **228**  
Nombre de jours d'absence

#### ▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires **63,64%** | Contractuels permanents **66,67%**

##### Selon le genre

Femmes **84,62%** | Hommes **50,00%**

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

65 ans et plus	<b>0,0%</b>
60 à 64 ans	<b>0,8%</b>
55 à 59 ans	<b>1,9%</b>
50 à 54 ans	<b>1,2%</b>
45 à 49 ans	<b>1,2%</b>
40 à 44 ans	<b>6,1%</b>
35 à 39 ans	<b>0,6%</b>
30 à 34 ans	<b>2,9%</b>
25 à 29 ans	<b>0,5%</b>
20 à 24 ans	<b>0,0%</b>
Moins de 20 ans	<b>0,0%</b>

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 40 à 44 ans, soit 6,1%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,4%**
- ▶ Taux d'exposition **6,5%**
- ▶ Taux de fréquence **6,5%**
- ▶ Gravité **24,5 jours par arrêt**
- ▶ **2** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
2 Contractuels sur emploi permanent

### Part des agents absents

**6,5%** | **2**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**2** | **49**  
Nombre de jours d'absence

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

##### Selon le statut

Fonctionnaires **0,00%** | Contractuels permanents **22,22%**

##### Selon le genre

Femmes **0,00%** | Hommes **11,11%**

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

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

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 2,3%

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

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%
▶ Gravité	0,0
▶ 0 agent absent	

### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

0 | 0  
Nombre de jours d'absence

### ▶ Part des agents absents

#### Selon le statut

Fonctionnaires

0,00%

Contractuels permanents

0,00%

#### Selon le genre

Femmes

0,00%

Hommes

0,00%

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

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

## Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,0%
▶ Taux d'exposition	0,0%
▶ Taux de fréquence	0,0%

### Part des agents absents

0,0% | 0  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 0

## Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,3%
▶ Taux d'exposition	32,3%
▶ Taux de fréquence	71,0%

### Part des agents absents

32,3% | 10  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: 34

## 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.

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **0,1%**
- › Taux de fréquence **0,3%**
- › Gravité **4,6**
- › **5** agents absents

### Part des agents absents

**41,7%** | **5**  
Nombre d'agents absents

### Nombre d'arrêts

**11** | **51**  
Nombre de jours d'absence

### › Part des agents absents

#### Selon le genre

Femmes **25,00%** Hommes **50,00%**

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

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

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **1,2%**
- › Taux d'exposition **0,1%**
- › Taux de fréquence **0,3%**
- › Indice de gravité **4,6**

### Part des agents absents

**41,7%** | **5**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **51**

## Zoom sur les accidents de travail

### Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme **0,0%**
- › Taux d'exposition **0,0%**
- › Taux de fréquence **0,0%**
- › Indice de gravité **0,0**

### Part des agents absents

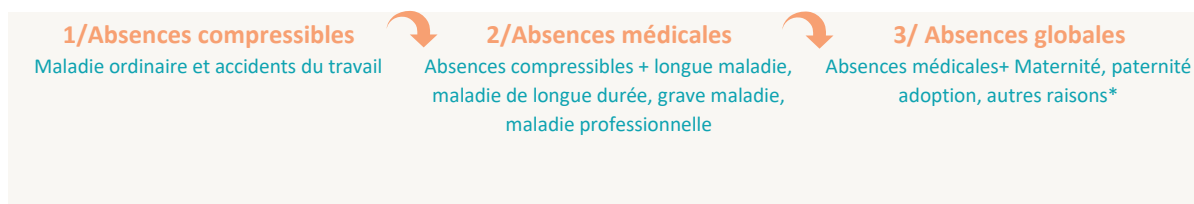
**0,0%** | **0**  
Nombre d'agents absents  
Nombre de jours d'absence: **0**

## 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'absences" 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

<b>Taux d'absentéisme</b> $\frac{\text{(Nombre de jours calendaires d'absences x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12 x 365)}}$	<b>Note de lecture</b> 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.

<b>Taux d'exposition</b> $\frac{\text{(Nombre d'agents absents)*100}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$	<b>Note de lecture</b> 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.
<b>Taux de fréquence</b> $\frac{\text{(Nombre d'arrêts x 100)}}{\text{(Nombre d'agents au 31/12)}}$	<b>Note de lecture</b> 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
<b>Gravité</b> $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$	<b>Note de lecture</b> 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 : **décembre 2023**  
 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 44 ans

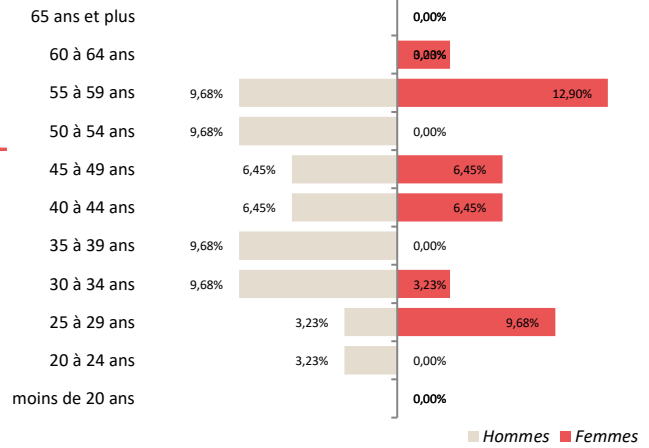
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>48,4</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>32,5</b>
Emplois permanents	<b>43,8</b>

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 33 ans

### Pyramide des âges



## Absences

### Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,6%	81,8%	127,3%	4,6

#### Part des agents absents

**81,8%** | **18**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**28** | **129**  
Nombre de jours d'absence

### Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,5%	155,6%	311,1%	6,5

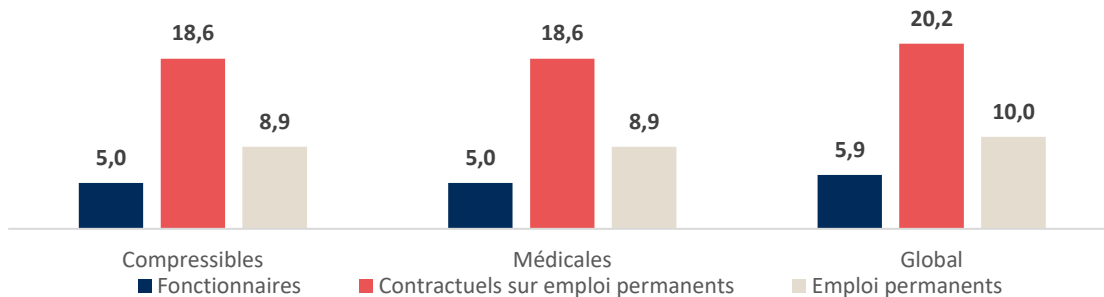
#### Part des agents absents

**155,6%** | **14**  
Nombre d'agents absents

#### Nombre d'arrêts

**28** | **182**  
Nombre de jours d'absence

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



#### 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 heures supplémentaires et complémentaires

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

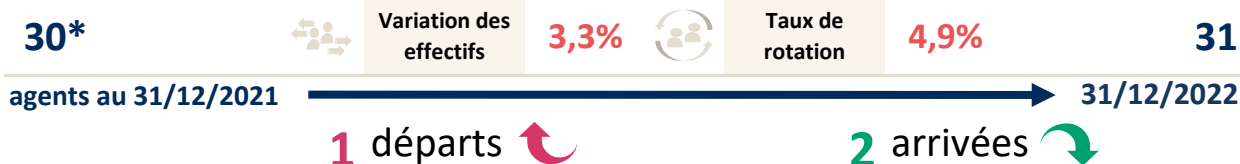
Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Sportive	214,5
Technique	15,9
Administrative	1,0
Femmes	37,0
Hommes	63,7
Fonctionnaires	25,7
Contractuels permanents	190,9

## 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 4,9%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 6,45 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	2,0
Accident de trajet	0,0
Maladies professionnelles	0,0
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
Educateurs des APS	100,0%	25

## Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)**

Existence d'un **plan de prévention des RPS**

Existence d'une démarche de prévention des **TMS**

Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérigènes (CMR)**

Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**

Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**

En cours

✗

✗

✗

✓

✓



## - Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

0

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

5 993 €

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

0 €

0

-

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

0 €

0

-

Formation dans le cadre des habilitations

0 €

0

-

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

2 675 €

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...)

3 318 €

## - Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes Hommes

Caégorie A

0

0

Catégorie B

0

0

Catégorie C

0

0

## - 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	0	0	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

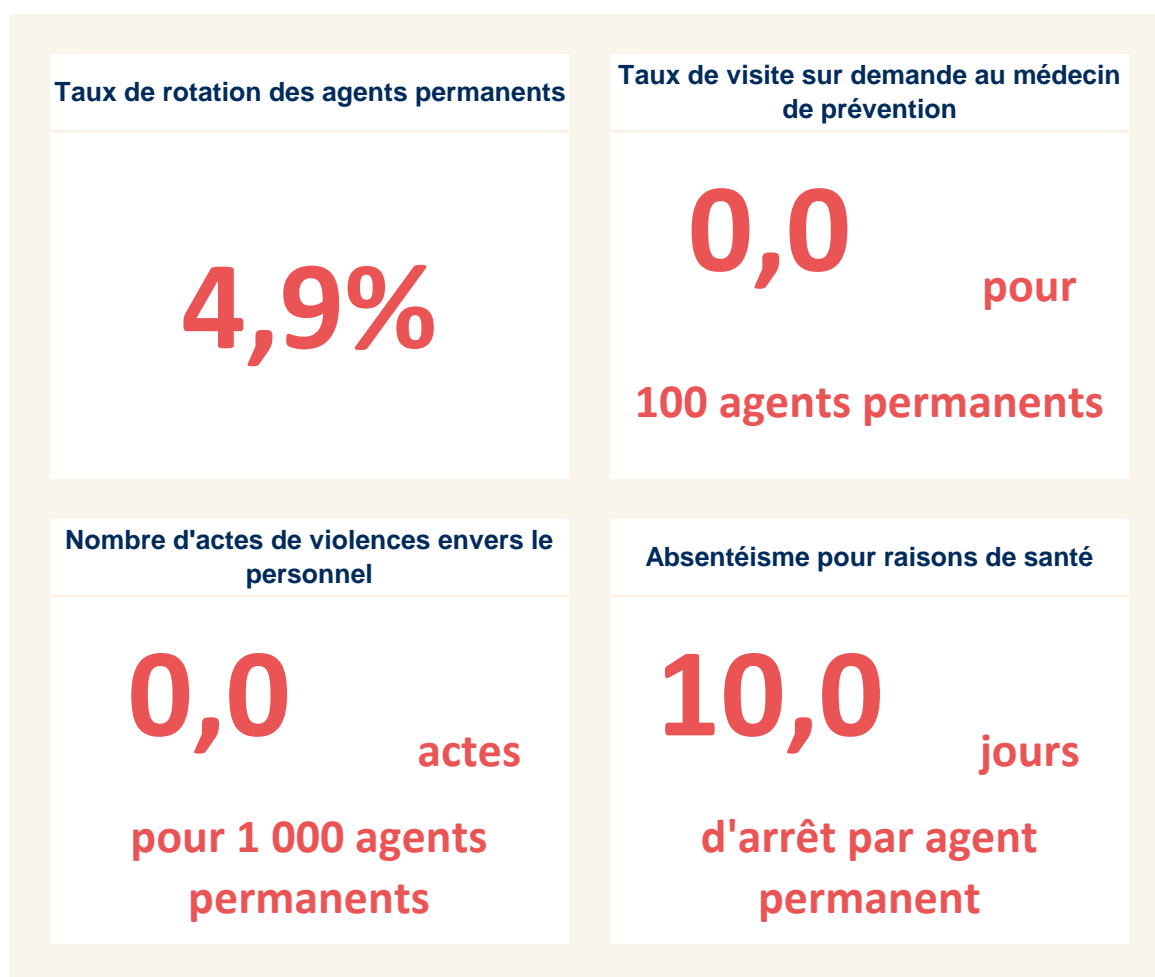
### La collectivité a été concernée par des grèves

	Nombre de jours de grève
Sur mot d'ordre national	0
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



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.

## 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 : **décembre 2023**  
Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France

Version 1



## FOCUS REMUNERATION 2022

### Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

#### Budget de fonctionnement

18 010 857 €

#### Charges de personnel

1 781 119 €

#### Part des charges de personnels

9,9%

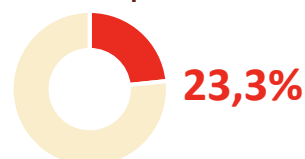
19,6%

Moyenne de la strate (2021)

#### Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	1 105 245 €
Primes et indemnités versées	258 019 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	36 041 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	12 509 €

#### Part des primes



- ▶ Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- ▶ Votre collectivité a rémunéré 2 284 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

### Rémunérations (Emplois permanents)

#### Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	39 358 €
Contractuels permanents	28 215 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 39 358 €

#### Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	56 196 €
Catégorie B	30 589 €
Catégorie C	28 014 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 014 €

#### Moyenne selon le genre

Hommes	36 996 €
Femmes	33 952 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 33 952 €

Moyenne globale 35 734 €

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 35 734 €

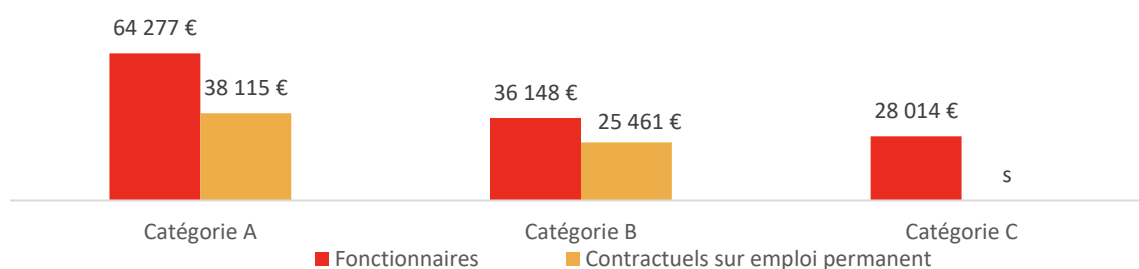
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

Catégorie A	-63,6%
Catégorie B	+7,9%
Catégorie C	-13,8%

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

#### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

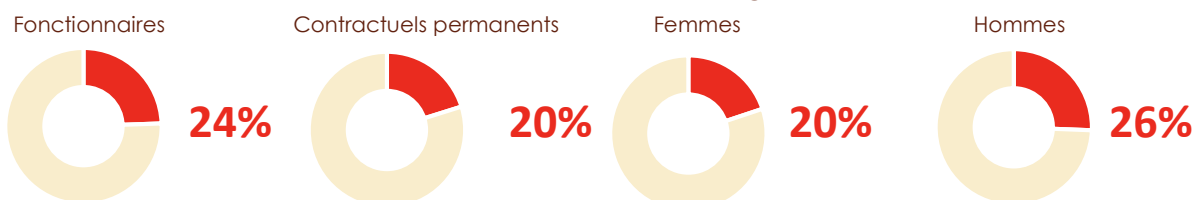


## Primes (Emplois permanents)

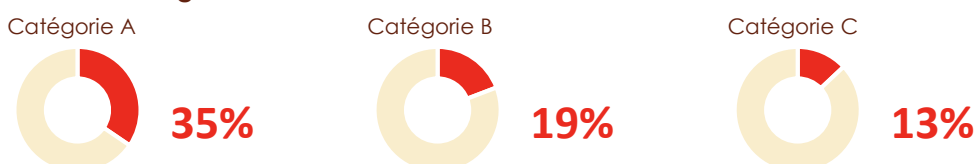
### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :	Rémunération statutaire	771 988 €	70%
<b>1 105 245 €</b>	Primes	258 019 €	23%
	SFT	9 502 €	1%
	HSC	36 041 €	3%
	NBI	12 509 €	1%
	IR	17 186 €	2%

### 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	47 732 €	71 476 €	33 106 €	s	24 884 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	31 730 €	27 729 €	-	-
Technique	-	-	-	s	s	29 493 €
Moyenne toute filière	43 697 €	71 476 €	32 245 €	29 686 €	25 906 €	29 493 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	24,8%	41,7%	19,0%	19,3%	12,5%	13,3%

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

Filière	Nb h.		Nb h.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sportive	214,50		37,0	
Technique	15,88		63,7	
Administrative	1,00			

## 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 : **décembre 2023**

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

Version 1



## FOCUS RASSCT 2022

### Les accidents de **service** (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

2

0,0%

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

49

2

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Nombre de jours par accident

25

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
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	2	0	2	100%
Technique	0	0	0	
Ensemble	2	0	2	

#### Selon le genre

Femmes 0,0%

Hommes 100,0%

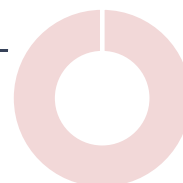


#### Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 100,0%

Cat C 0,0%



#### Taux d'absentéisme

0,4%

#### Taux d'exposition

6,5%

#### Taux de fréquence

6,5%

#### Indice de gravité

24,5

### Les accidents de **trajet** (Emplois permanents)

#### Nombre d'accidents

0

0,0%

Part sans arrêt de travail

#### Nombre de jours d'absence

0

0

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

#### Nombre de jours par accident

0

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
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	0	0	0	
Ensemble	0	0	0	

#### Selon le genre

Femmes -

Hommes -

#### Selon la catégorie

Cat A -

Cat B -

Cat C -

#### Taux d'absentéisme

0,0%

#### Taux d'exposition

0,0%

#### Taux de fréquence

0,0%

#### Indice de gravité

0,0

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

0

Nombre de jours d'absence

0

Nombre de jours par maladie

-  
en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
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	0	0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▸ Selon le genre

Femmes	-
Hommes	-

▸ Selon la catégorie

Cat A	-
Cat B	-
Cat C	-

Taux d'absentéisme

0,0%

Taux d'exposition

0,0%

Taux de fréquence

0,0%

Indice de gravité

0,0

## Inaptitudes

Demands de reclassement au cours de l'année

0

-  
suite à une inaptitude liée à un  
accident de travail ou une maladie  
professionnelle

Périodes de préparation au reclassement

0

-  
demande  
% des propositions acceptées

Demands ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

Femmes Hommes

Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0
Retraite pour invalidité	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	0

## Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention

1

0  
en ETPR

Assistants de prévention\*

0

Conseillers de prévention\*

0

ACFI\*

0

Médecins de prévention\*\*

0

Infirmiers\*\*

0

Autres personnels\*

1

\*en nombre d'agents

\*\*en ETPR



## - Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

0

5 993 €

Dépenses liées à la prévention

#### Actions et dépenses de préventions

	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	0	-
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	2 675 €		
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...)	3 318 €		

## - Documents et démarches de prévention

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

## - Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

0

### Nombre de réunions du FSSSCT

0

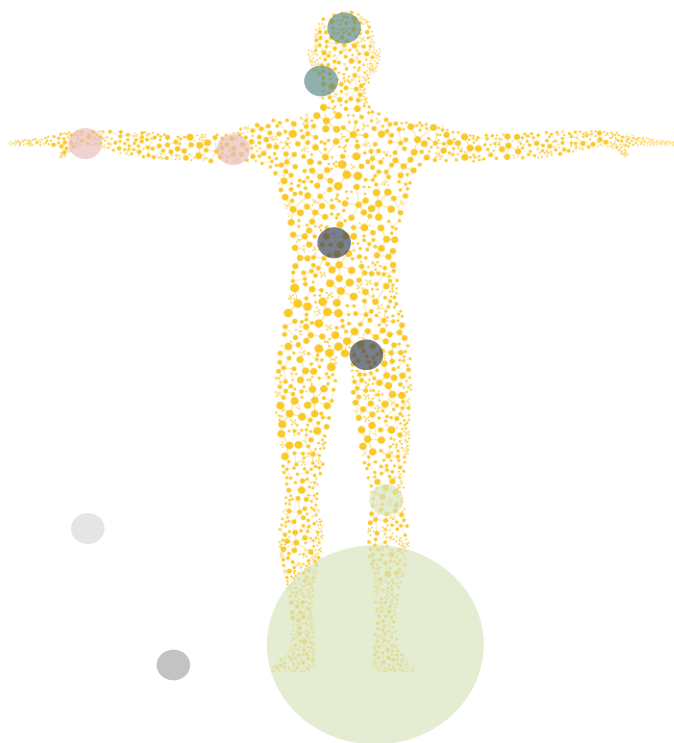
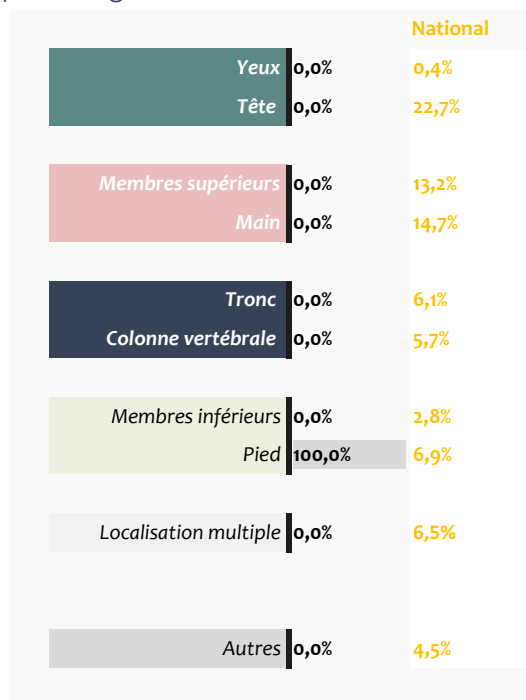
0  
Nb de jours cumulés  
d'activité des représentants

## 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

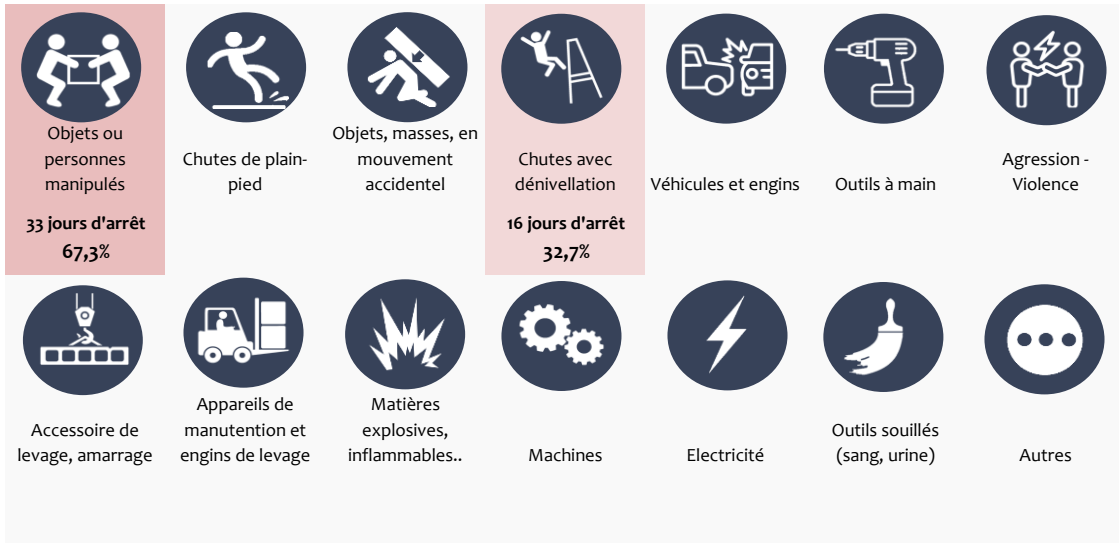


### Principaux sièges de lésions des accidents de travail



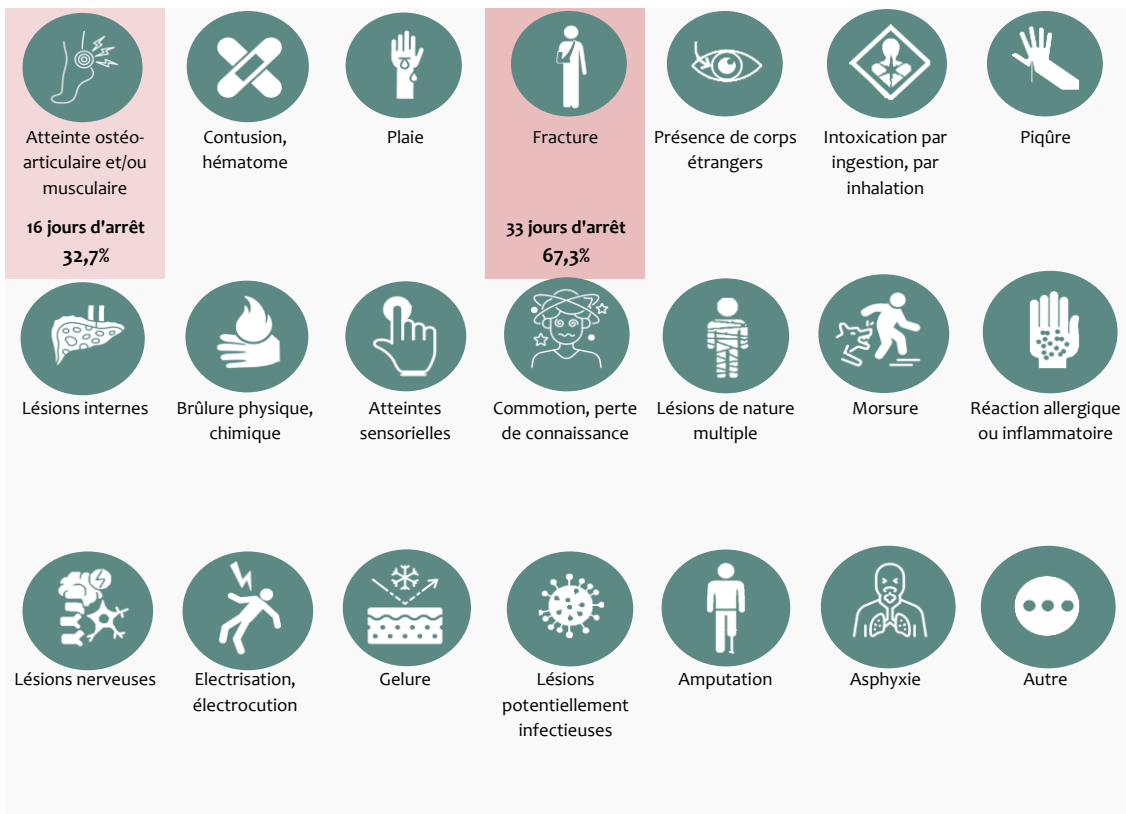
- ▶ Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe au pied représentant 100% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

## Principaux éléments matériels liés aux accidents de travail

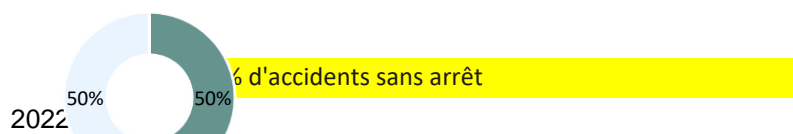


- ▶ Le principal élément matériel lié aux accidents est l'objet ou la personne manipulée (67,3% des jours d'arrêts)

## Principales natures de lésions liées aux accidents de travail



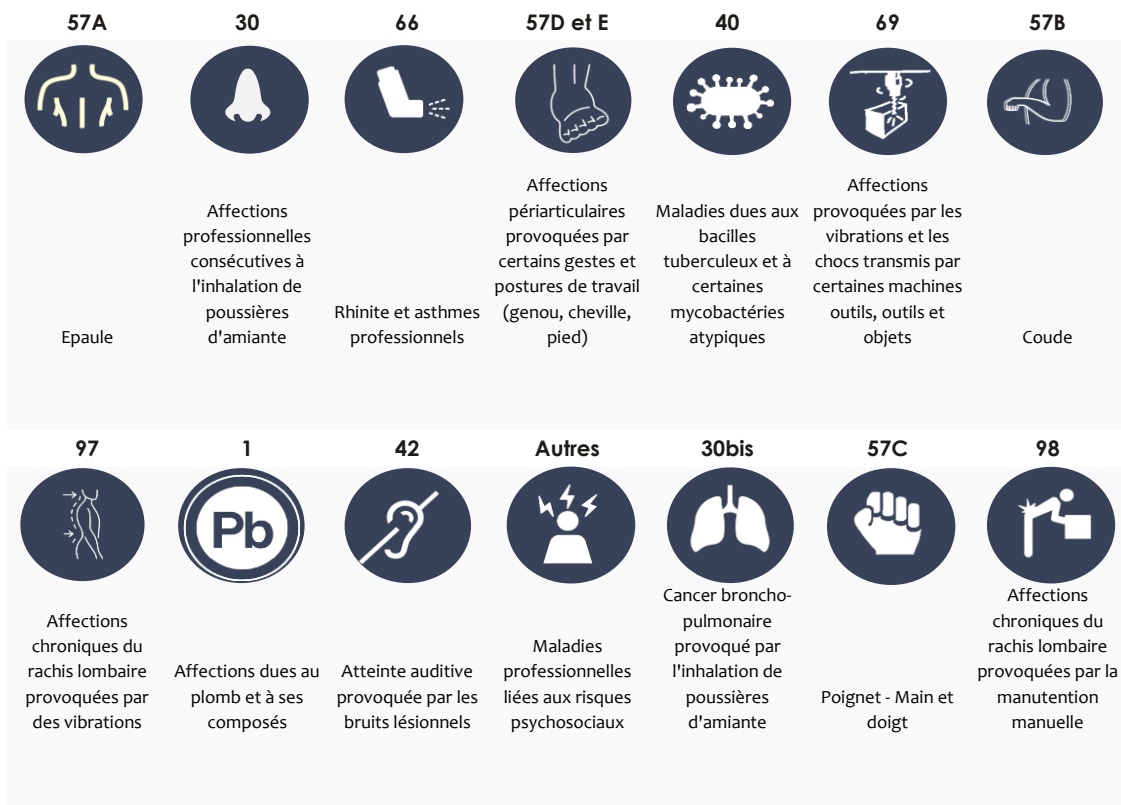
- ▶ La principale nature de lésions liée aux accidents est la fracture (67,35% des jours d'arrêts)



## 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



## — Documents et démarches de prévention complémentaires

---

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	x
Existence d'un diagnostic RPS	x
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	x
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	x
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	x
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	x
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	x
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	x
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	x

## — 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 : **décembre 2023**

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

Version 1