

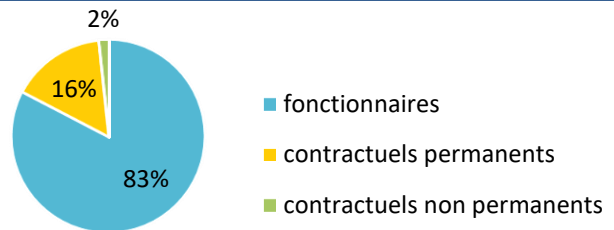
## ➔ EPT DE BASSIN SEINE GRANDS LACS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 127 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 105 fonctionnaires
- > 20 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



#### ➔ 2 contractuels permanents en CDI

#### ➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

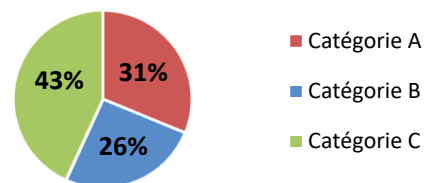
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

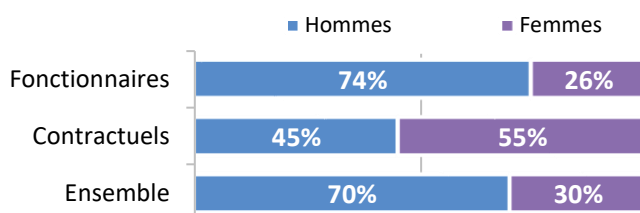
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	50%	23%
Technique	82%	50%	77%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

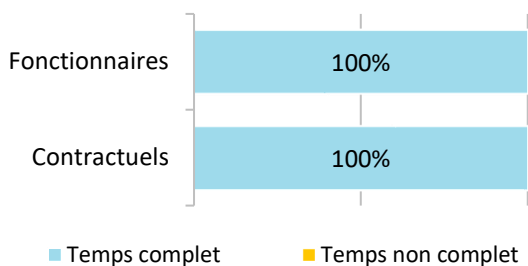


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

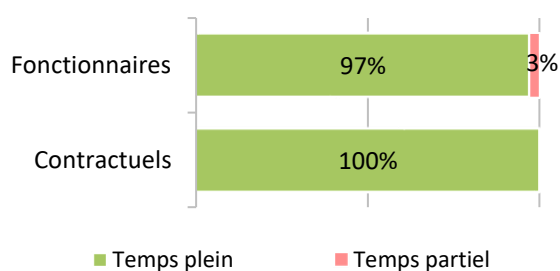
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	20%
Agents de maîtrise	19%
Ingénieurs	18%
Techniciens	17%
Rédacteurs	9%

## Temps de travail des agents permanents

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



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



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

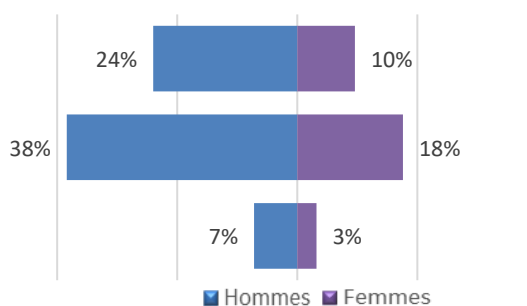
2% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,36	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,00	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,54</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	57,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 126,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 106,59 fonctionnaires
- > 16,74 contractuels permanents
- > 2,92 contractuels non permanents

229 775 heures travaillées rémunérées en 2020

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > Un agent en disponibilité
- > 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2020, 17 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
127 agents	125 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-7,1%
Contractuels	↗	42,9%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,6%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	16%
Démission	16%
Fin de contrats remplaçants	16%
Départ à la retraite	16%
Détachement	11%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	65%
Voie de mutation	24%
Remplacements (contractuels)	12%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ Aucun lauréat d'un concours

### ➔ 52 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

### ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	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 2020)

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 50,22 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>14 491 281 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>7 277 608 €</b>	➔	<b>Soit 50,22 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>4 885 374 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>111 266 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 360 430 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	50 700 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	13 667 €		
Supplément familial de traitement :	25 296 €		
Indemnité de résidence :	23 265 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	76 910 €	54 553 €	35 811 €	s	29 249 €	
Technique	56 388 €	42 262 €	38 490 €	32 583 €	30 084 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>61 007 €</b>	<b>48 848 €</b>	<b>37 492 €</b>	<b>31 728 €</b>	<b>30 020 €</b>	<b>s</b>

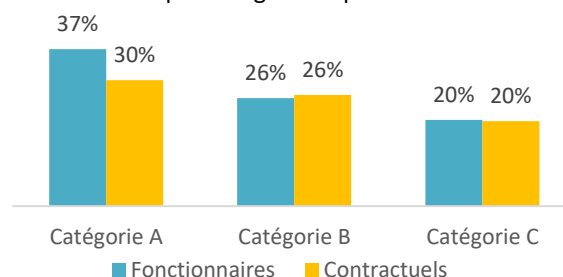
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,85 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>27,65%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>28,95%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>27,85%</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

- ⇒ 2059 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

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

> en 2020, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

## Absences

➔ En moyenne, 18,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)	2,79%	0,45%	2,42%	0,96%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,17%	0,45%	4,42%	0,96%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,61%	0,64%	4,82%	0,96%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 8 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 15,3 % des agents permanents 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

➔ 6 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 14 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 5 776 €  
Coût par jour de formation : 304 €

➔ **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 : 1 176 270 €

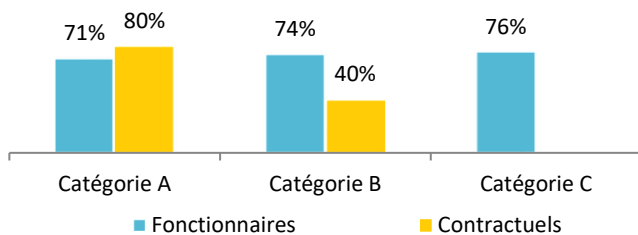
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

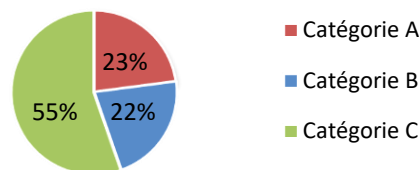
➔ en 2020, 73,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 82 613 € ont été consacrés à la formation en 2020

CNFPT	32 %
Autres organismes	68 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	27%
Autres organismes	69%
Interne à la collectivité	4%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	19 890 €	8 785 €
Montant moyen par bénéficiaire	280 €	144 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

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

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3