



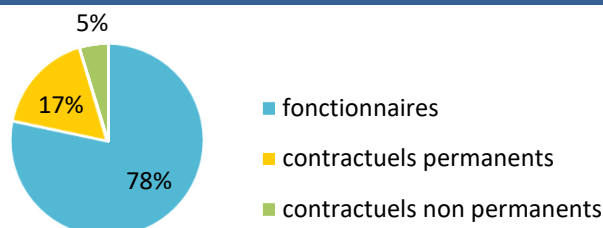
EPT DE BASSIN SEINE GRANDS LACS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 129 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 101 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

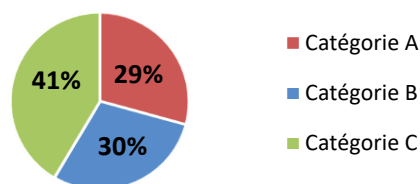
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

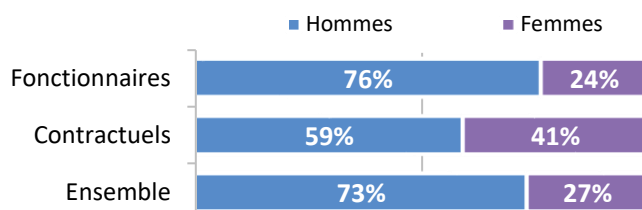
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	45%	22%
Technique	83%	55%	78%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

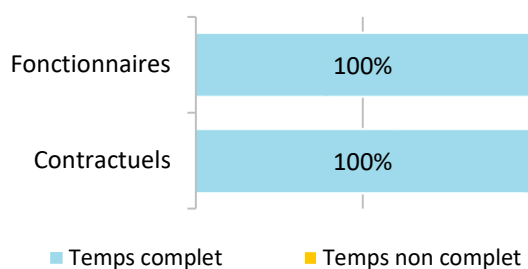


➔ Les principaux cadres d'emplois

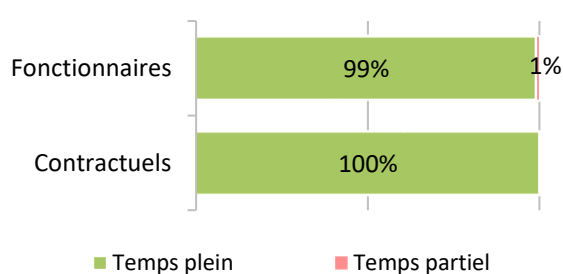
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	21%
Agents de maîtrise	19%
Adjointes techniques	19%
Ingénieurs	17%
Attachés	9%

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

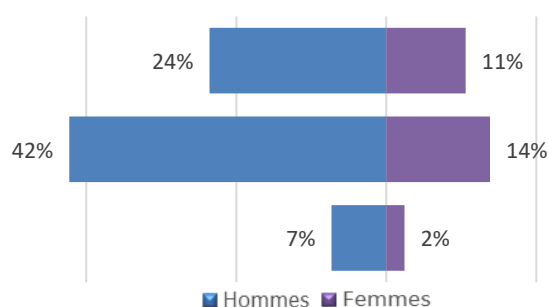
1% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,15	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,82	
Ensemble des permanents	45,30	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	33,33	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 125,62 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 100,45 fonctionnaires
- > 20,41 contractuels permanents
- > 4,76 contractuels non permanents

228 628 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 14 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
116 agents	123 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,0%
Contractuels	↗	37,5%
Ensemble	↗	6,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	43%
Démission	29%
Détachement	14%
Mise en disponibilité	14%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	43%
Arrivées de contractuels	29%
Remplacements (contractuels)	21%
Voie de détachement	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 36 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 51,44 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 036 698 €	Charges de personnel*	7 734 331 €	➔	Soit 51,44 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 962 153 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	162 332 €
Primes et indemnités versées :	1 528 273 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	53 546 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	14 400 €		
Supplément familial de traitement :	29 612 €		
Indemnité de résidence :	21 732 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	82 451 €	45 336 €	37 480 €	33 539 €	31 036 €	s
Technique	62 427 €	42 111 €	40 534 €	33 151 €	30 538 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	66 654 €	44 161 €	39 532 €	33 262 €	30 583 €	s

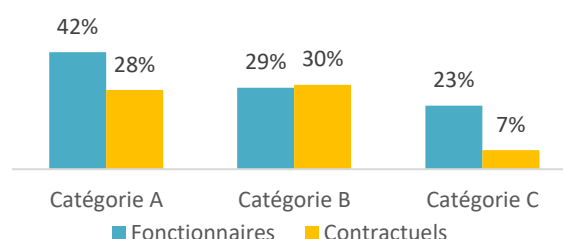
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 30,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	31,24%
Contractuels sur emplois permanents	28,54%
Ensemble	30,80%

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

- ➔ 2440 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 18,57 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,62%	0,00%	3,79%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,09%	0,00%	4,18%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,81%	0,00%	4,76%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 94,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 1 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 5 840 €
Coût par jour de formation : 834 €

➔ **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 : 702 792 €

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

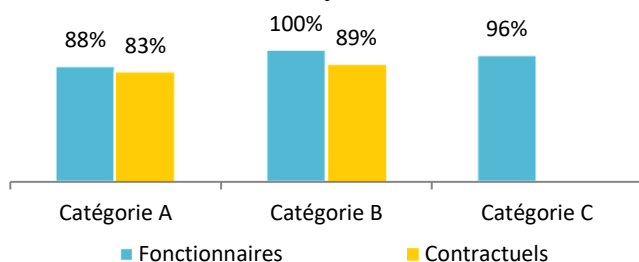
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 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
- ⇒ 23 916 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

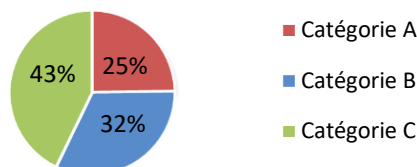
➔ En 2021, 92,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 621 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 127 423 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	27 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	64 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	19%
Autres organismes	81%
Interne à la collectivité	1%

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	19 497 €	8 585 €
Montant moyen par bénéficiaire	267 €	151 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale et directement

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
(3 CT et 1 CHSCT)

Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

➡ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par 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 : octobre 2022

Version 1