



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Envoyé en préfecture le 05/04/2023
Reçu en préfecture le 05/04/2023
Affiché le 06/04/2023
ID : 077-200040251-20230330-D_2023_2_30-DE



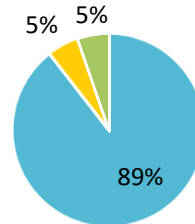
BASSEE-MONTOIS

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 de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 19 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 17 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emploi non permanent

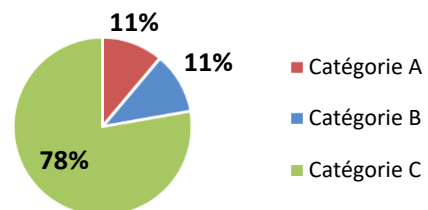
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

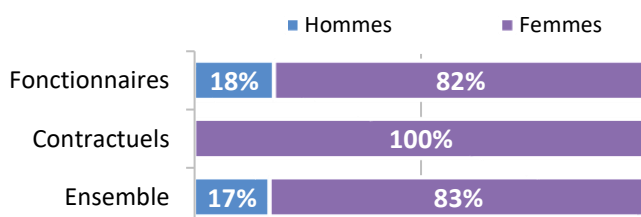
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 65% | | 61% |
| Technique | 24% | | 22% |
| Culturelle | | | |
| Sportive | 6% | | 6% |
| Médico-sociale | 6% | | 6% |
| Police | | | |
| Incendie | | | |
| Animation | | 100% | 6% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

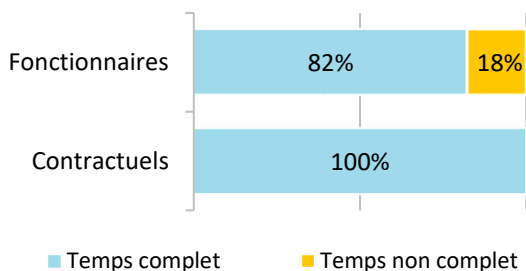


➔ Les principaux cadres d'emplois

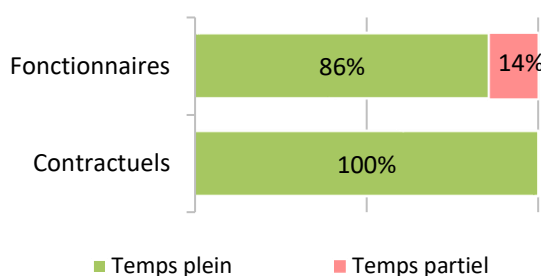
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints administratifs | 50% |
| Adjoints techniques | 22% |
| Attachés | 6% |
| Rédacteurs | 6% |
| Educateurs des APS | 6% |

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Technique | 50% | |
| Administrative | 9% | |

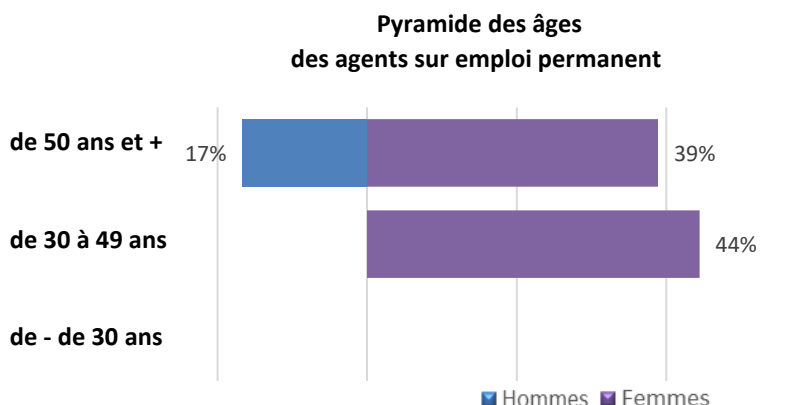
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 49,85 |
| Contractuel permanent | de 40 à 45 |
| Ensemble des permanents | 49,44 |
| Tranche d'âge | |
| Contractuel non permanent | de 65 à 70 |



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

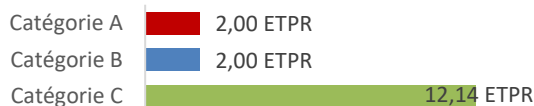
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 17,14 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 15,46 fonctionnaires
- > 0,68 contractuel permanent
- > 1,00 contractuel non permanent

31 195 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--|---------------------------------|
| 18 agents | 18 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -5,6% |
| Contractuel | ↗ | 1 agent |
| Ensemble | ➔ | 0,0% |

➔ Principales causes de départs permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 33% |
| Départ à la retraite | 33% |
| Autres cas | 33% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|------------------------------|-----|
| Remplacements (contractuels) | 67% |
| Intégration directe | 33% |

* 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

➔ 7 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ 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 13,66 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 5 770 873 € | Charges de personnel* | 788 205 € | ➔ | Soit 13,66 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|--------------------|------------------------------|------------------|---|--|

* Montant global

| | | | |
|--|------------------|--|-----------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 500 271 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 11 419 € |
| Primes et indemnités versées : | 117 893 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 5 062 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 9 842 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 3 447 € | | |
| Indemnité de résidence : | 0 € | | |
| Complément de traitement indiciaire (CTI) | 0 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

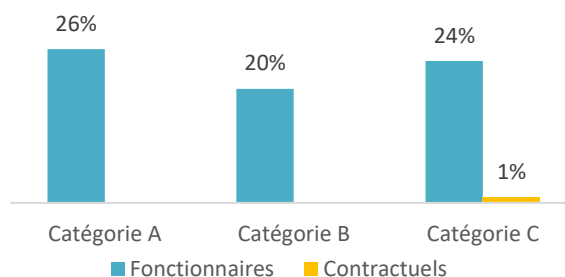
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | s | | s | | 27 335 € | |
| Technique | | | | | 27 223 € | s |
| Culturelle | | | | | | |
| Sportive | | | s | | | |
| Médico-sociale | s | | | | | |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | | s |
| Toutes filières | 52 250 € | | 34 211 € | | 27 307 € | 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 23,57 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 24,24% |
| Contractuels sur emplois permanents | 0,92% |
| Ensemble | 23,57% |

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Aucune information sur le maintien des primes 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

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour 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) | 1,92% | 0,00% | 1,81% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 1,92% | 0,00% | 1,81% | 0,00% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 2,30% | 0,00% | 2,17% | 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)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 17,4 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 2 accidents du travail pour 19 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 8 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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 : **185 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

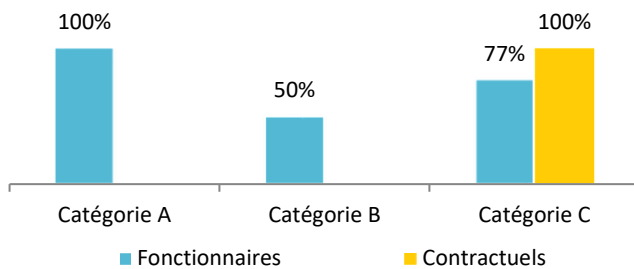
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ En 2021, 77,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 26 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2021

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

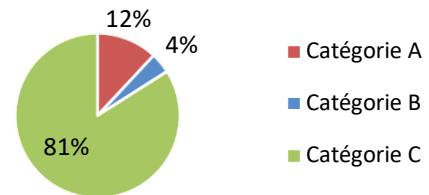


➔ 3 686 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 93 % |
| Frais de déplacement | 7 % |

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------|------|
| CNFPT | 100% |
|-------|------|

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

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

| Montants annuels | Prévoyance |
|-----------------------------------|------------|
| Montant global des participations | 720 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 90 € |

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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

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

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 : novembre 2022

Version 1