



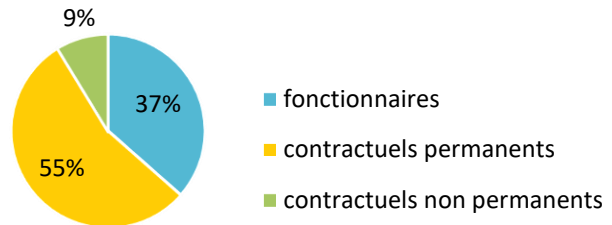
## METROPOLE DU GRAND PARIS

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extractions et saisies 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

#### ➔ 115 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 42 fonctionnaires
- > 63 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



#### ➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

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

#### ➔ Précisions emplois non permanents

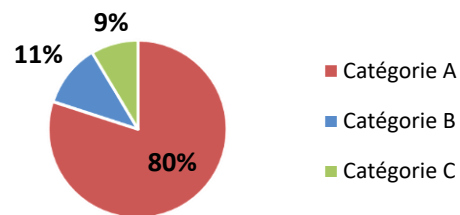
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 2 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

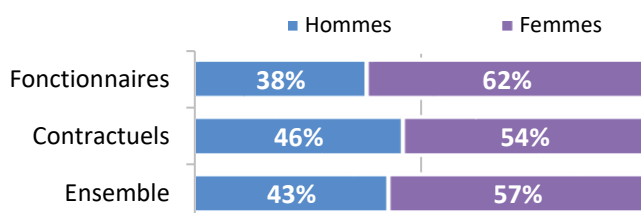
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	64%	63%	64%
Technique	36%	37%	36%
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

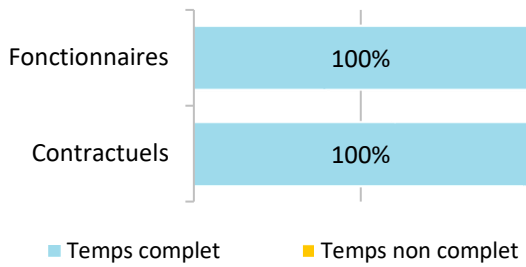


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

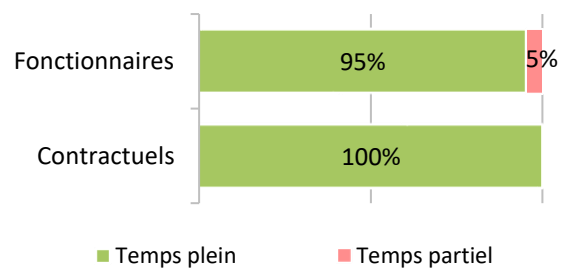
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	41%
Ingénieurs	30%
Rédacteurs	10%
Adjoints administratifs	8%
Administrateurs	6%

## 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

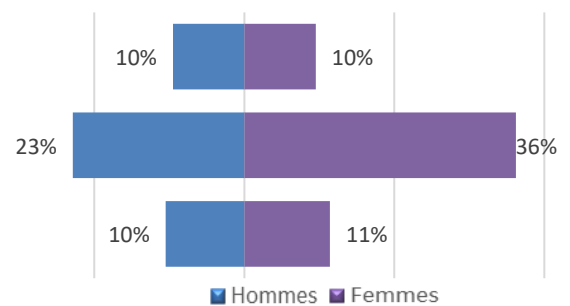
2% des hommes à temps partiel  
2% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>40</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

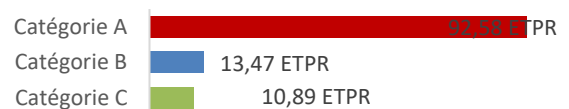
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 124,71 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 50,39 fonctionnaires
- > 66,55 contractuels permanents
- > 7,77 contractuels non permanents

226 972 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

> 9 agents mis à disposition dans la collectivité

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2021, 41 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
83 agents	105 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	5,0%
Contractuels	↗	46,5%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>26,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	42%
Mutation	26%
Détachement	16%
Fin de contrats remplaçants	11%
Mise en disponibilité	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	73%
Voie de mutation	24%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

\* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

- ➔ 20 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 16,66 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>47 384 012 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>7 892 728 €</b>	➔	<b>Soit 16,66 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

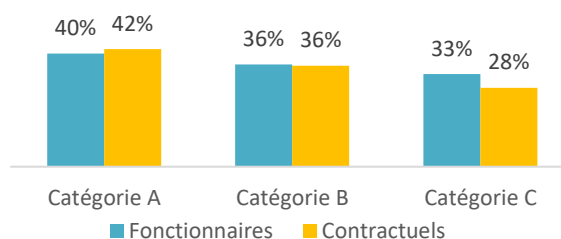
<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>5 427 917 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>55 379 €</b>
Primes et indemnités versées :	2 185 262 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	351 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 520 €		
Supplément familial de traitement :	31 388 €		
Indemnité de résidence :	43 433 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,26 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>39,12%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>41,33%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>40,26%</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 a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 24 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

## Absences

➔ En moyenne, 3,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	0,93%	0,52%	0,68%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,93%	0,52%	0,68%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,93%	0,95%	0,94%	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)
- ➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021

> 0,9 accident du travail pour 100 agents

## 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.

**3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 12 576 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
Un agent du CIG est chargé d'assurer la Fonction d'Inspection (ACFI)

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

Coût total des formations : 900 €  
Coût par jour de formation : 450 €

➔ **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 : 12 230 €

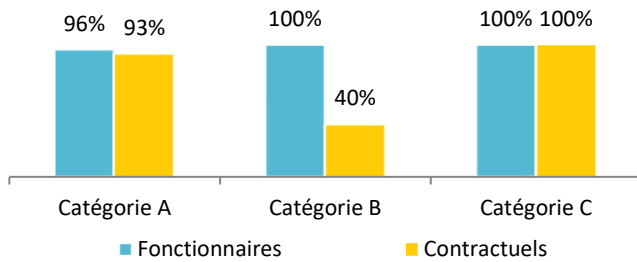
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

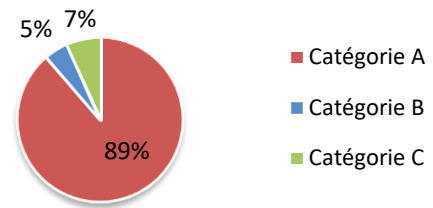
➔ En 2021, 92,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 423 jours de formation suivis par les 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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 206 698 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	29 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	65 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	8%
Autres organismes	91%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	5 532 €	70 €
Montant moyen par bénéficiaire	150 €	70 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

## 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