



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



GRAND PARIS SEINE OUEST

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

999 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 669 fonctionnaires
- > 236 contractuels permanents
- > 94 contractuels non permanents



7 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

Précisions emplois non permanents

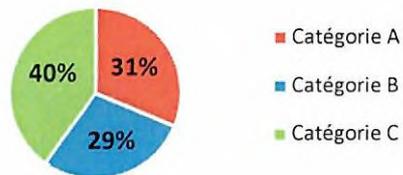
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

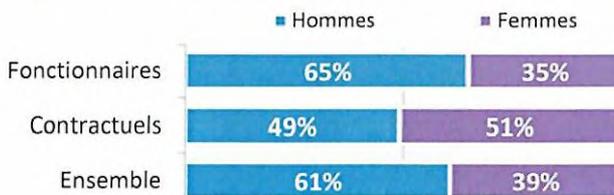
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	22%	20%
Technique	52%	17%	43%
Culturelle	28%	61%	37%
Sportive			
Médico-sociale			
Police	0%		0%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

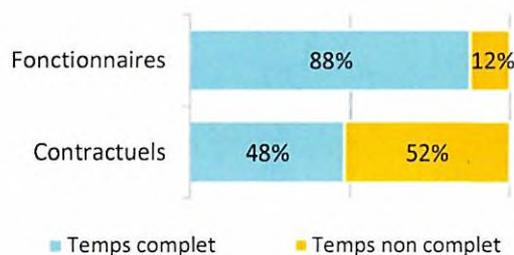


Les principaux cadres d'emplois

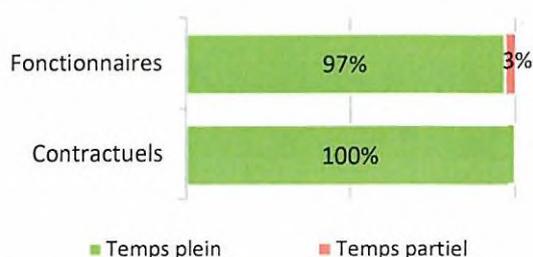
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Assistants d'enseignement artistique	21%
Professeurs d'enseignement artistique	16%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	8%

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



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	43%	85%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

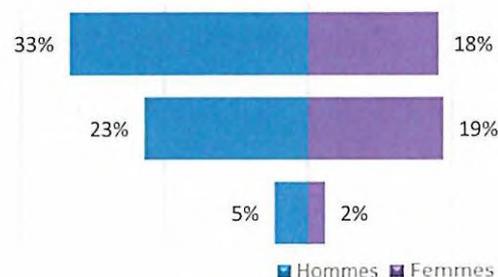
Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,13
Contractuels permanents	40,19
Ensemble des permanents	48,28
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,95

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
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

➤ 842,18 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 644,37 fonctionnaires
- > 157,22 contractuels permanents
- > 40,59 contractuels non permanents

1 532 768 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 15 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 42 agents en disponibilité

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 42 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2023, 141 arrivées d'agents permanents et 72 départs

21 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
836 agents	905 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	2,5%
Contractuels	↗	29,0%
Ensemble	↗	8,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	25%
Démission	25%
Fin de contrats remplaçants	19%
Départ à la retraite	19%
Décès	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	74%
Voie de mutation	14%
Réintégration et retour	6%
Recrutement direct	2%
Remplacements (contractuels)	1%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

266 avancements d'échelon et 67 avancements de grade

7 lauréats d'un examen professionnel nommés

41 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 41,5 % femmes

dont 61,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Autres	25%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 20,84 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	229 666 084 €	Charges de personnel*	47 865 574 €	➔	Soit 20,84 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------	------------------------------	--------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	31 102 650 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 070 455 €
Primes et indemnités versées :	7 085 150 €		
IFSE :	4 991 641 €		
CIA :	440 340 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 014 418 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	183 944 €		
Supplément familial de traitement :	235 201 €		
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	55 976 €	46 460 €	36 298 €	32 126 €	31 905 €	27 839 €
Technique	66 376 €	49 389 €	44 372 €	34 995 €	35 043 €	30 074 €
Culturelle	44 941 €	29 477 €	32 361 €	25 417 €		
Sportive						
Médico-sociale						
Police						s
Incendie						
Animation						
Toutes filières	52 290 €	43 273 €	36 337 €	27 450 €	34 547 €	29 548 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,78 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,60%
Contractuels sur emplois permanents	23,66%
Ensemble	22,78%

- ⇒ 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
- ⇒ 35491,58 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 531,34 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 13 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➔ En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,13%	1,21%	2,63%	0,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,20%	1,21%	3,42%	0,08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,46%	1,35%	3,65%	0,13%

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)
- ➔ 64,0 % 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

➔ 47 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 57 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.

39 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 72 % sont en catégorie C*
- ⇒ 11 930 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 30 698 €
Coût par jour de formation : 219 €

➔ **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 : 76 408 €

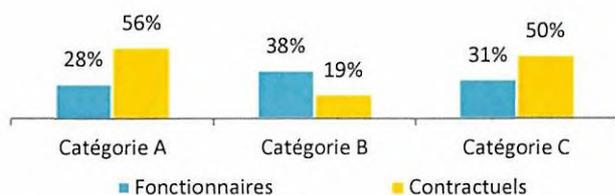
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

Formation

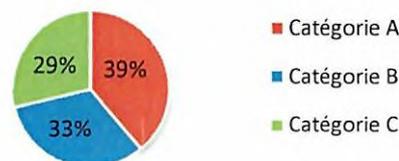
➔ En 2023, 31,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➔ 1 227 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 515 308 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Coût de la formation des apprentis	9 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	39 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	14%
Interne à la collectivité	2%

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	88 908 €	22 808 €
Montant moyen par bénéficiaire	241 €	110 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

246 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2024

Version 1