

RSU 2021

Synthèse

du Rapport Social Unique



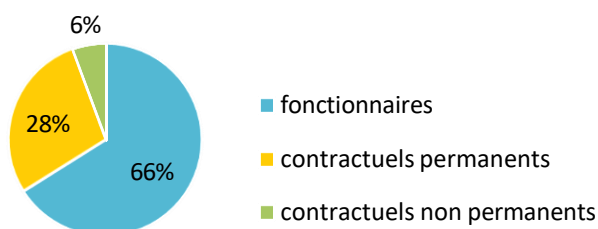
CA VAL PARISIS

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 Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 362 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > **239** fonctionnaires
- > **103** contractuels permanents
- > **20** contractuels non permanents



➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

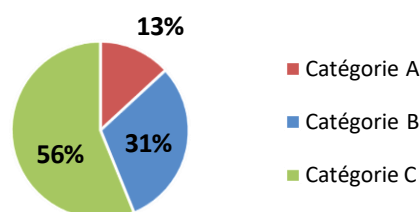
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 40 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

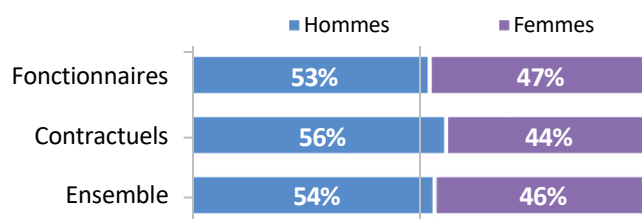
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	20%	24%
Technique	25%	45%	31%
Culturelle	26%	13%	22%
Sportive	9%	19%	12%
Médico-sociale		3%	1%
Police	12%		8%
Incendie			
Animation	2%		1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

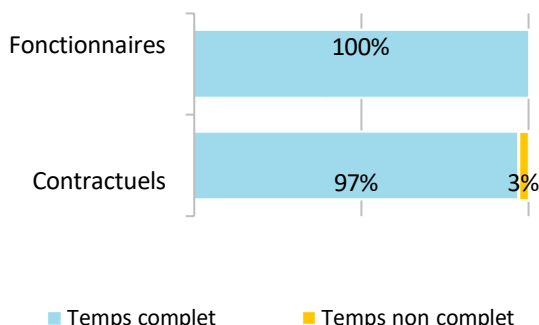


➔ Les principaux cadres d'emplois

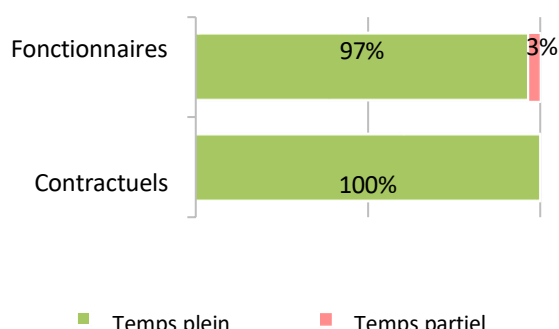
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Adjoints du patrimoine	13%
Educateurs des APS	12%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	7%

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

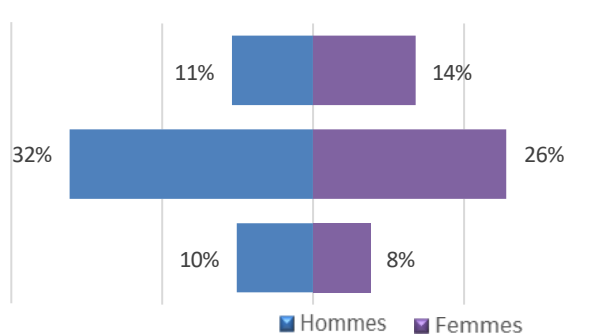
0% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,61	de 50 ans et +
Contractuels permanents	31,87	
Ensemble des permanents	41,42	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	32,50	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

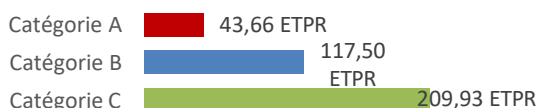
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 410,09 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 265 fonctionnaires
- > 106,09 contractuels permanents
- > 39 contractuels non permanents

746 364 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 1 agent en congé parental
- > 21 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 78 arrivées d'agents permanents et 54 départs

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
318 agents	342 agents

¹ cf. page 7

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	59%
Mutation	20%
Congé formation > à un an	7%
Congé parental	7%
Congé formation indemnisé	2%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	41%
Recrutement direct	28%
Réintégration et retour	10%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	6%

* 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

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Deux lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 87 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

- ➔ Deux lauréats d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 13,34 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	121 509 355 €	Charges de personnel*	16 208 680 €	➔	Soit 13,34 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 574 934 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	124 270 €
Primes et indemnités versées :	2 023 842 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	231 156 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	114 409 €		
Supplément familial de traitement :	55 712 €		
Indemnité de résidence :	172 993 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	46 703 €	39 044 €	31 435 €	s	23 864 €	25 570 €
Technique	55 178 €	46 771 €	38 026 €	35 609 €	22 251 €	23 095 €
Culturelle	36 756 €		27 015 €	25 160 €	24 281 €	23 854 €
Sportive			34 438 €	29 784 €		
Médico-sociale		s				
Police	s		33 500 €		22 536 €	
Incendie						
Animation			s		25 260 €	
Toutes filières	45 981 €	43 857 €	31 810 €	30 784 €	23 213 €	23 549 €

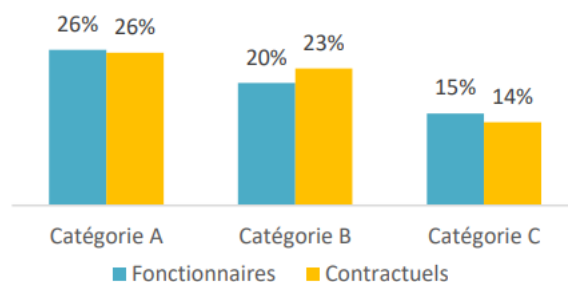
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,14 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,09%
Contractuels sur emplois permanents	19,25%
Ensemble	19,14%

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

7380,77 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Les primes suivent le traitement en cas de congé de maladie ordinaire : 100% pendant 90 jours puis 50%

Absences

➔ En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,54%	2,40%	3,20%	0,22%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,30%	3,70%	4,12%	0,22%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,30%	3,71%	4,12%	0,22%

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)

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 16 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 64 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**
Des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ont été effectuées (bureaux, fauteuils, claviers, souris...)

➔ **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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

89 % sont fonctionnaires*

2 travailleurs handicapés en catégorie A, 2 en catégorie B, 5 en catégorie C

Dernière mise à jour :

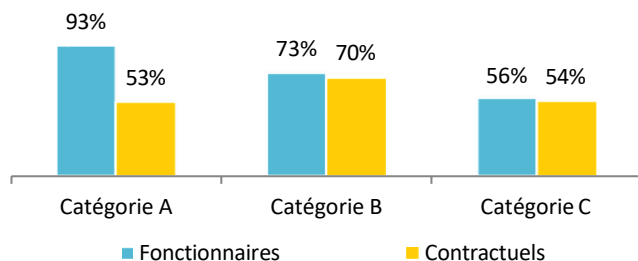
2022

Formation

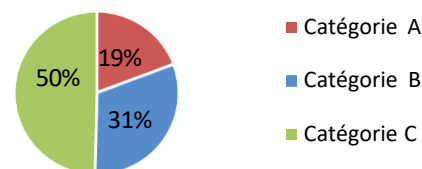
➔ En 2021, 63,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 798 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



➔ 145 403 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,3 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	70%
Autres organismes	30%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	9 501 €
Montant moyen par bénéficiaire	85 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Technique Territorial

Au total, 39 jours de grève recensés en 2021 pour tous les agents

2 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 : janvier 2023

Version 1