

# RSU 2022

## Synthèse du Rapport Social Unique

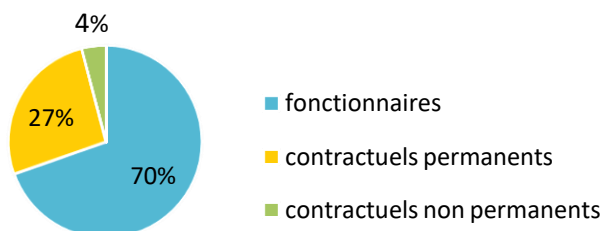
## CA VAL PARISIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### 332 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 231 fonctionnaires
- > 88 contractuels permanents
- > 13 contractuels non permanents



#### 8 % des contractuels permanents en CDI

#### 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

#### Précisions emplois non permanents

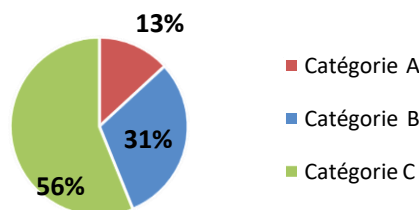
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 40 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : 1 agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

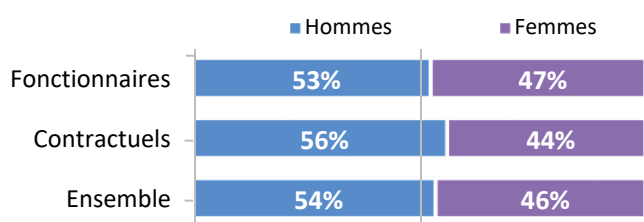
#### Répartition par filière et par statut

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%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Répartition par genre et par statut

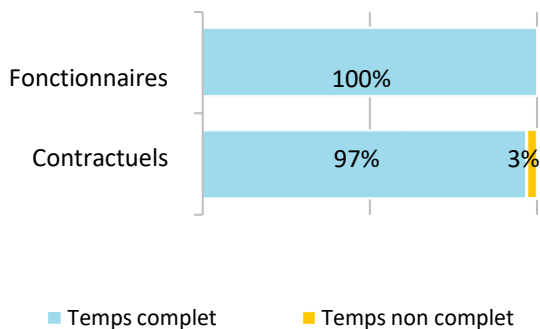


#### Les principaux cadres d'emplois

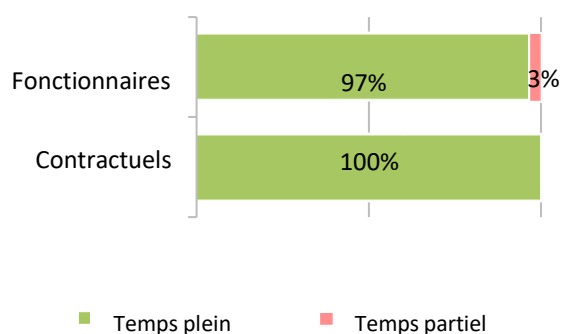
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Adjoints du patrimoine	13%
Educateurs des APS	12%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	7%

## 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

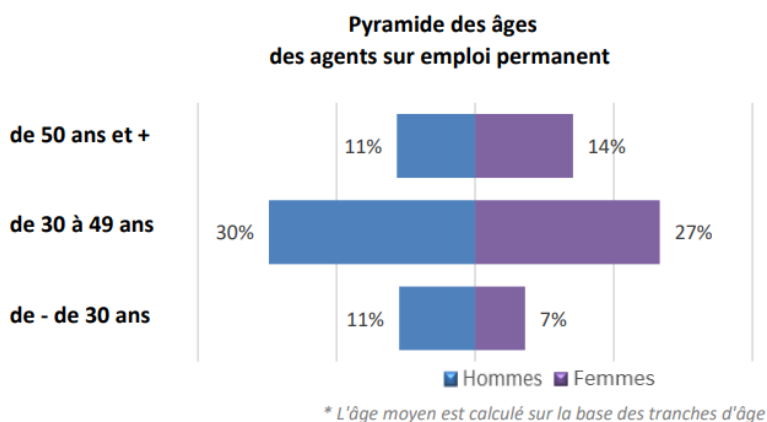
1% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,16
Contractuels permanents	33,92
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>42,06</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,58



## Équivalent temps plein rémunéré

### 448,32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 242,75 fonctionnaires
- > 109,99 contractuels permanents
- > 95,58 contractuels non permanents

815 942 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	43,67 ETPR
Catégorie B	109,74 ETPR
Catégorie C	199,33 ETPR

## Positions particulières

- > 1 agent mis à disposition dans la collectivité
- > 1 agent en congés parental
- > 25 agents en disponibilité
  - > 4 agents détachés dans la collectivité
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office)

## Mouvements

En 2022, 97 arrivées d'agents permanents et 60 départs

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
319 agents	342 agents

<sup>1</sup> 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%

## Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Deux lauréats d'un examen professionnel

Dix lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

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

234 avancements d'échelon et 16 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	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

Deux sanctions prononcées à l'encontre d'un fonctionnaire

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 14,04 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>124 899 342 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>17 538 142 €</b>	➔	<b>Soit 14,04 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>11 385 743 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>219 841 €</b>
Primes et indemnités versées :	2 439 130 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	303 240 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	113 832 €		
Supplément familial de traitement :	55 490 €		
Indemnité de résidence :	174 865 €		

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 682 €	37 566 €	32 901 €	31 014 €	26 979 €	25 837 €
Technique	55 584 €	46 665 €	44 284 €	36 488 €	27 711 €	24 772 €
Culturelle	46 211 €		33 818 €		26 389 €	22 027 €
Sportive	s		38 363 €	33 805 €		
Médico-sociale		s				
Police	s		48 315 €		33 629 €	
Incendie						
Animation			s		27 125 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>50 890 €</b>	<b>39 206 €</b>	<b>37 353 €</b>	<b>34 289 €</b>	<b>28 105 €</b>	<b>24 335 €</b>

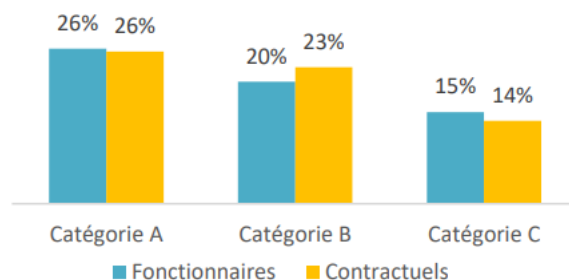
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,42 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>21,20%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>21,98%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,42%</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 suivent le traitement en cas de congé de maladie ordinaire : 100% pendant 90 jours puis 50%

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

- 10977,04 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- 51,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	3,29%	3,05%	3,23%	0,30%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,20%	4,64%	4,32%	0,30%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,22%	4,70%	4,36%	0,30%

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

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 2022

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 45 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

### FORMATION

Des formations liées à la prévention ont été suivies (secourisme, incendies, habilitations électriques...)

### 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

Dernière mise à jour : 2023

## 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.

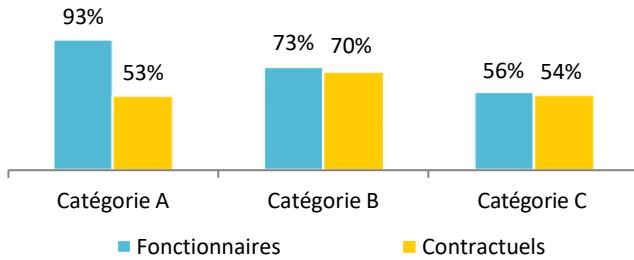
9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 89 % sont fonctionnaires\*
- 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 3 en catégorie B, 4 en catégorie C
- 202 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

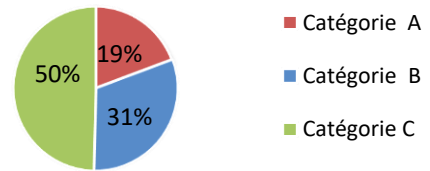
En 2022, 62,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



798 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



193 480 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacements	4 %
Autres organismes	37 %

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

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	70 %
Autres organismes	30 %

## 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	44 €	9 543 €
Montant moyen par bénéficiaire	5 €	99 €

L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

Jours de grève

Au total, 33 jours de grève recensés en 2022

Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4