



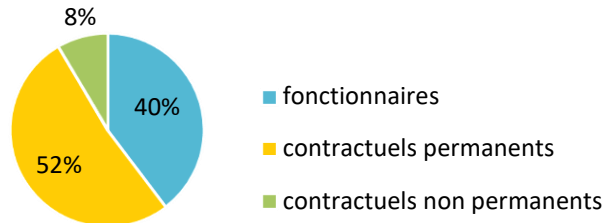
METROPOLE DU GRAND PARIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application 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 Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 131 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 52 fonctionnaires
- > 68 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



➔ 12 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

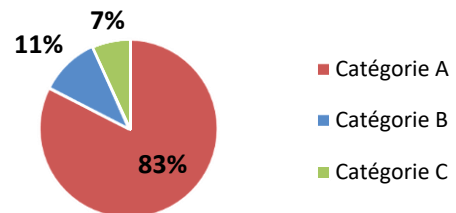
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et 5 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

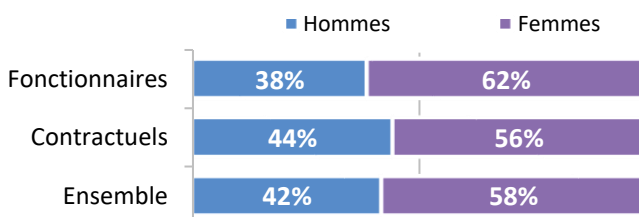
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	62%	65%	63%
Technique	38%	35%	37%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

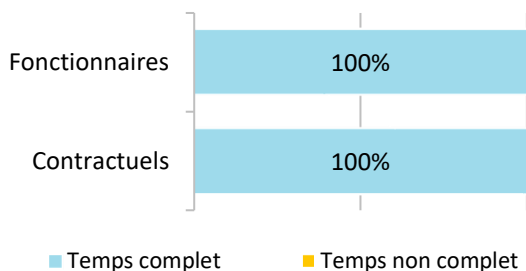


➔ Les principaux cadres d'emplois

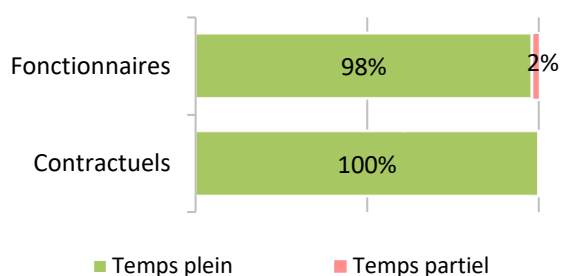
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	44%
Ingénieurs	30%
Rédacteurs	9%
Administrateurs	5%
Adjoints administratifs	5%

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
0% des femmes à temps partiel

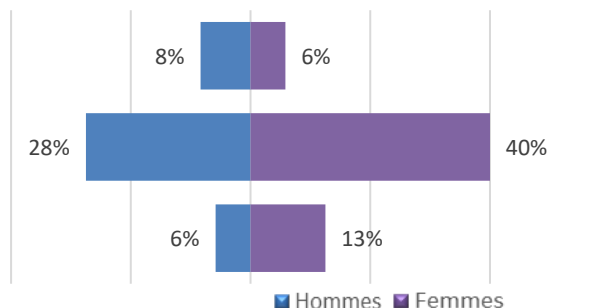
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44
Contractuels permanents	37
Ensemble des permanents	40
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	28

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

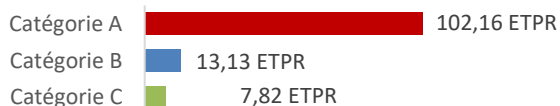
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 133,17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 49,48 fonctionnaires
- > 73,63 contractuels permanents
- > 10,06 contractuels non permanents

242 369 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 9 agents mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en disponibilité
- > 9 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2022, 33 arrivées d'agents permanents et 17 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
104 agents	120 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	26,8%
Contractuels	↗	7,9%
Ensemble	↗	15,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	65%
Mutation	18%
Autres cas	18%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Voie de mutation	27%
Voie de détachement	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

dont 60% des nominations concernent des femmes

➔ 30 avancements d'échelon et 5 avancements 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 16,49 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	59 107 747 €	Charges de personnel*	9 746 119 €	➔	Soit 16,49 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

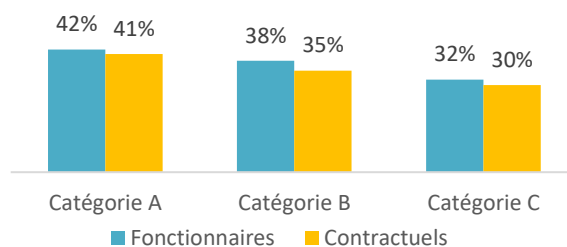
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 487 066 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	115 614 €
Primes et indemnités versées :	2 649 168 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	180 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	30 896 €		
Supplément familial de traitement :	24 458 €		
Indemnité de résidence :	51 587 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,84 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	41,27%
Contractuels sur emplois permanents	40,44%
Ensemble	40,84%

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 ne sont pas 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

- ⇒ 8 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ En moyenne, 5,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,53%	0,95%	1,20%	0,75%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,53%	0,95%	1,20%	0,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,68%	2,20%	2,84%	0,75%

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 2022

> 0,8 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.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 2 en catégorie C

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**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie, programme prévu en 2023-2024

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

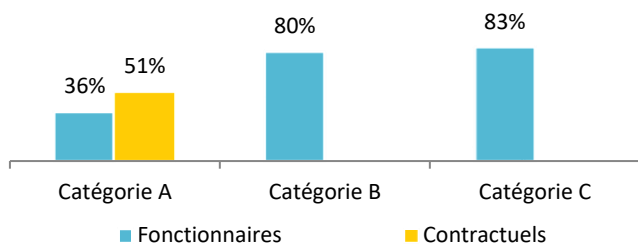
Total des dépenses : **7 663 €**

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

Formation

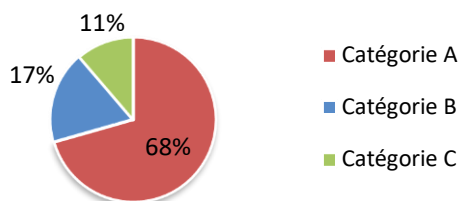
➔ En 2022, 48,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 220 958 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	35 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	57 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	30%
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	7 450 €	175 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €	35 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé 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 :

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 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 : novembre 2023

Version 4