

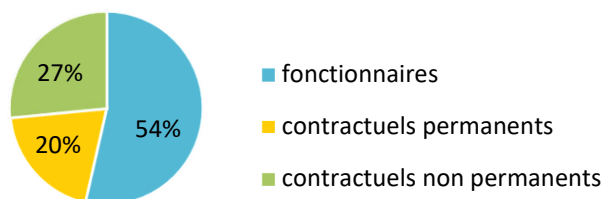
➔ COMMUNE DE ROSNY-SOUS-BOIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 213 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 650 fonctionnaires
- > 241 contractuels permanents
- > 322 contractuels non permanents



➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

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

➔ Précisions emplois non permanents

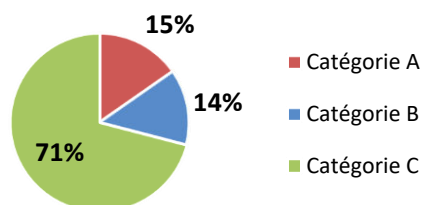
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

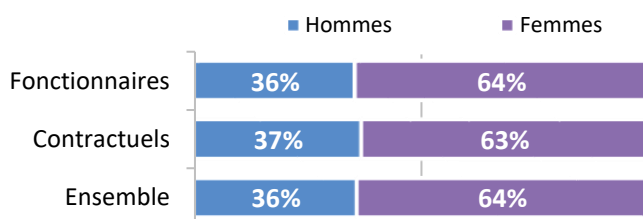
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	19%	25%
Technique	47%	39%	45%
Culturelle	4%	12%	6%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale	9%	15%	11%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	7%	14%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

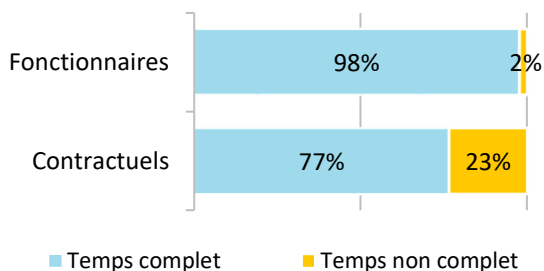


➔ Les principaux cadres d'emplois

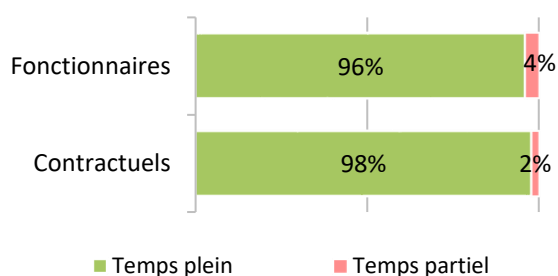
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	7%
Attachés	5%
Assistants d'enseignement artistique	4%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	36%	82%
Médico-sociale	7%	46%
Administrative	1%	2%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

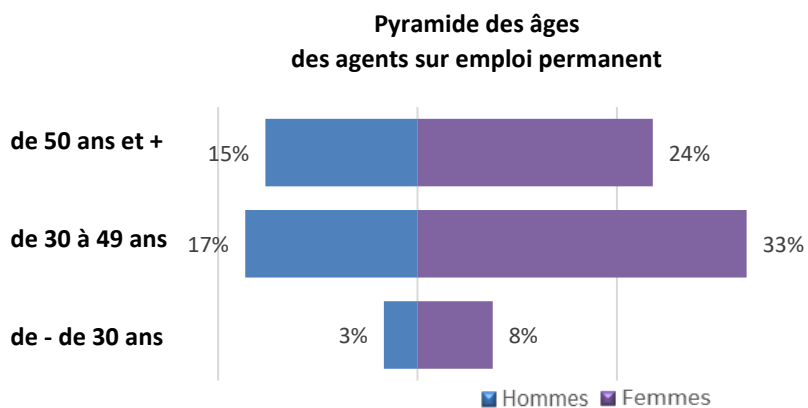
1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47.62
Contractuels permanents	38.87
Ensemble des permanents	45.25

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39.36



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

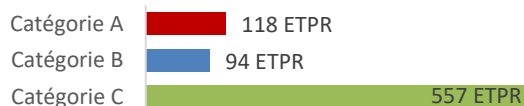
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 960 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 597 fonctionnaires
- > 172 contractuels permanents
- > 191 contractuels non permanents

1 746 581 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 16 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 66 agents en disponibilité

- > 12 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 17 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2020, 136 arrivées d'agents permanents et 94 départs

30 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
849 agents	891 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	4.3%
Contractuels	↗	6.6%
Ensemble	↗	4.9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Démission	28%
Mutation	19%
Départ à la retraite	16%
Licenciement	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	66%
Remplacements (contractuels)	11%
Voie de mutation	8%
Réintégration et retour	7%
Recrutement direct	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ 7 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 43% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé

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

➔ 267 avancements d'échelon et 57 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	57%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	29%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56.43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	72 288 440 €	Charges de personnel*	40 789 457 €	➔	Soit 56.43 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	25 697 516 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	3 240 049 €
Primes et indemnités versées :	5 515 324 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	620 841 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	134 253 €		
Supplément familial de traitement :	223 247 €		
Indemnité de résidence :	434 558 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 675 €	46 841 €	37 048 €	33 386 €	29 699 €	28 005 €
Technique	58 544 €	53 787 €	40 957 €	37 351 €	28 778 €	24 386 €
Culturelle	44 841 €		37 737 €	32 462 €	34 213 €	s
Sportive			27 988 €	25 172 €		
Médico-sociale	38 756 €	56 953 €			29 190 €	23 927 €
Police	s				44 972 €	
Incendie						
Animation			34 900 €	28 916 €	30 619 €	29 087 €
Toutes filières	49 684 €	52 975 €	37 130 €	32 385 €	30 250 €	25 495 €

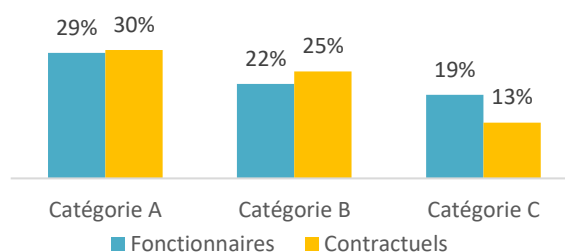
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21.46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21.28%
Contractuels sur emplois permanents	22.09%
Ensemble	21.46%

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

- ⇒ 28202.65 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 2632.5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25.4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4.61%	2.45%	4.03%	0.89%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6.96%	2.45%	5.74%	0.89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7.73%	3.47%	6.58%	1.52%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 4,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 54 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 4.5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 40 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.

96 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 120 261 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 17 030 €
Coût par jour de formation : 681 €

➔ **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 : 57 879 €

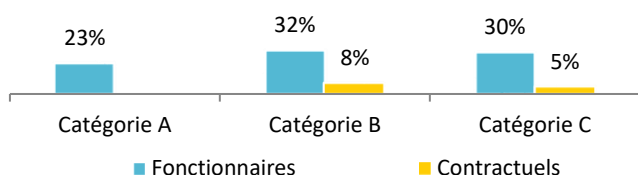
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

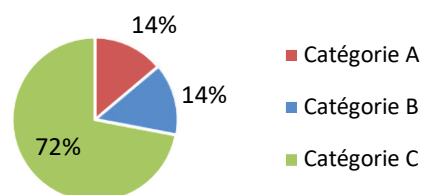
➔ en 2020, 2,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 432 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 316 931 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	56 %
Autres organismes	42 %
Frais de déplacement	2 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0.5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	15%
Interne à la collectivité	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

255 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 11 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

11 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3