



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



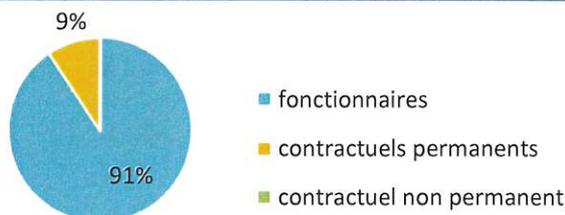
## COMMUNE BOURRON MARLOTTE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

### Effectifs

➔ 32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 29 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

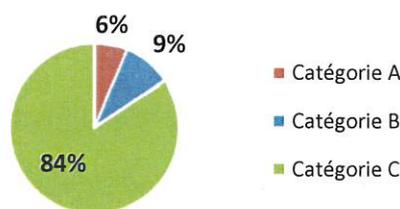
Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 2 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

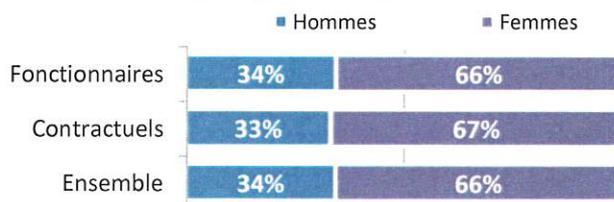
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%		25%
Technique	48%	33%	47%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	7%	33%	9%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	14%	33%	16%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

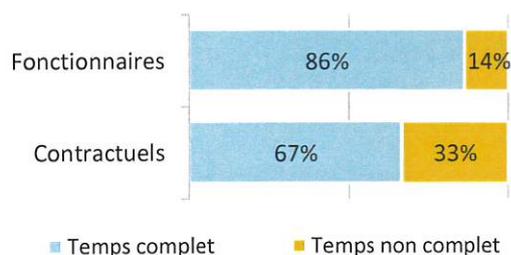


➔ Les principaux cadres d'emplois

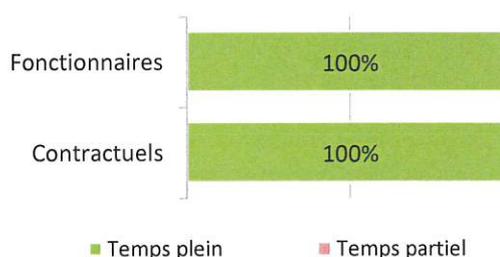
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	41%
Adjointes administratifs	16%
Adjointes d'animation	13%
ATSEM	9%
Rédacteurs	6%

## — 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

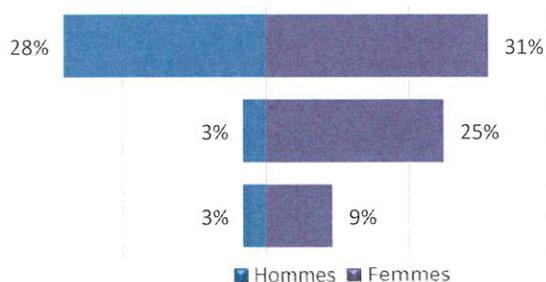
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	0%
Technique	21%	100%

## — Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,26	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,17	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,22</b>	de 30 à 49 ans
<b>Tranche d'âge</b>		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

### ➔ 30,72 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 27,20 fonctionnaires
- > 3,32 contractuels permanents
- > 0,20 contractuel non permanent

55 910 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,00 ETPR
Catégorie B	3,68 ETPR
Catégorie C	24,84 ETPR

## — Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

## Mouvements

- ➔ En 2021, 5 arrivées d'agents permanents et 10 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
37 agents	32 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-3,3%
Contractuels	↘	-57,1%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-13,5%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	30%
Fin de contrats remplaçants	30%
Départ à la retraite	20%
Démission	10%
Licenciement	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	40%
Remplacements (contractuels)	40%
Recrutement direct	20%

\* 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

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 12 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

- ➔ Aucun lauréat 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 <sup>er</sup> groupe	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 68,09 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 303 291 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>887 446 €</b>	➔	<b>Soit 68,09 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>893 767 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>4 116 €</b>
Primes et indemnités versées :	167 665 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 003 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 800 €		
Supplément familial de traitement :	9 103 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

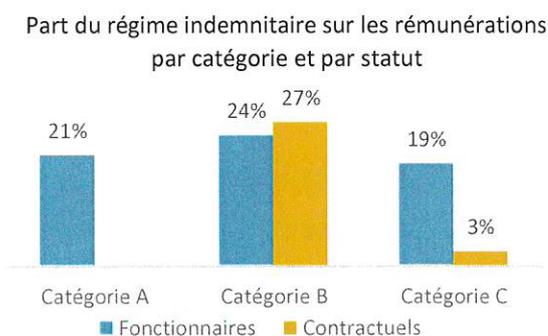
➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		38 855 €	s	21 164 €	s
Technique	s				27 721 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					27 424 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation			s		36 785 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>44 299 €</b>		<b>36 956 €</b>	<b>s</b>	<b>27 495 €</b>	<b>23 604 €</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 18,76 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,79%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,86%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,76%</b>



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels  
Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

303 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021  
113 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

## Absences

➔ En moyenne, 58,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,28%	0,00%	2,06%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	16,07%	0,00%	14,56%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	16,29%	0,00%	14,76%

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)
- ➔ 66,7 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 2 accidents du travail pour 32 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 6 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.

**1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C
- ⇒ 705 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

Coût total des formations : 529 €  
Coût par jour de formation : 106 €

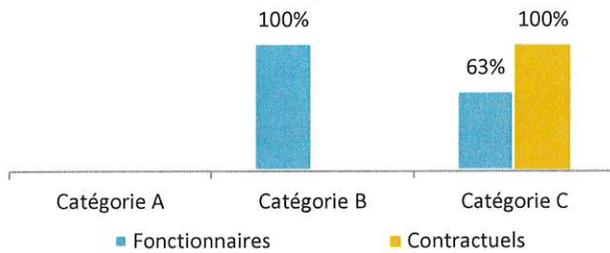
➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

## Formation

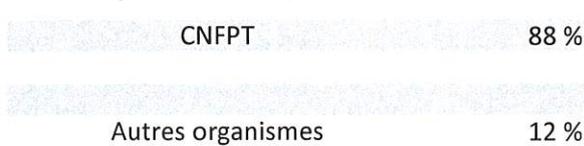
- ➔ En 2021, 65,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



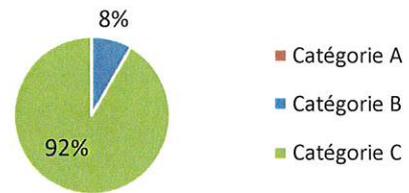
- ➔ 13 512 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 72 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

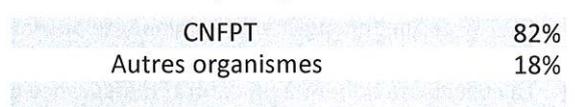
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance
- ➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2021

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 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 : octobre 2022

Version 1

