

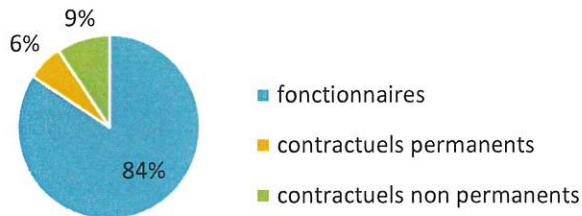
## COMMUNE BOURRON MARLOTTE



Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

**Effectifs**➡ **32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

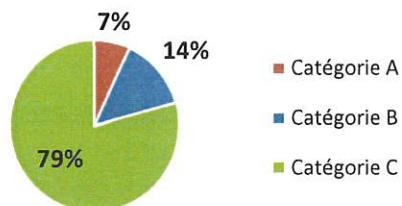
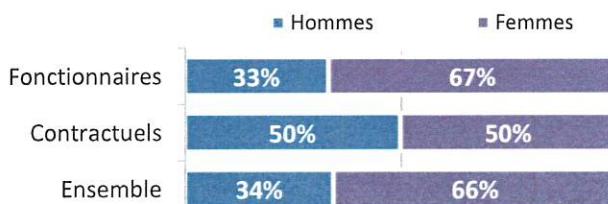
- > 27 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

➡ **Aucun contractuel permanent en CDI**➡ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et 9 intérimaires

**Caractéristiques des agents permanents**➡ **Répartition par filière et par statut**

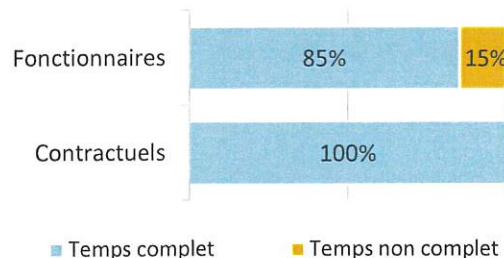
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%		28%
Technique	41%	50%	41%
Culturelle		50%	3%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale	7%		7%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	15%		14%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➡ **Répartition des agents par catégorie**➡ **Répartition par genre et par statut**➡ **Les principaux cadres d'emplois**

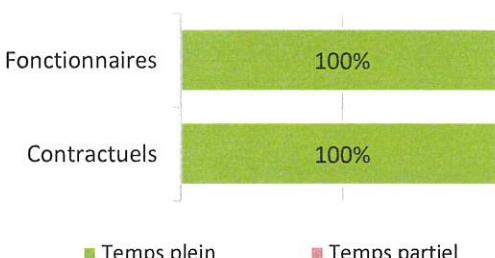
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	10%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	7%

## — 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



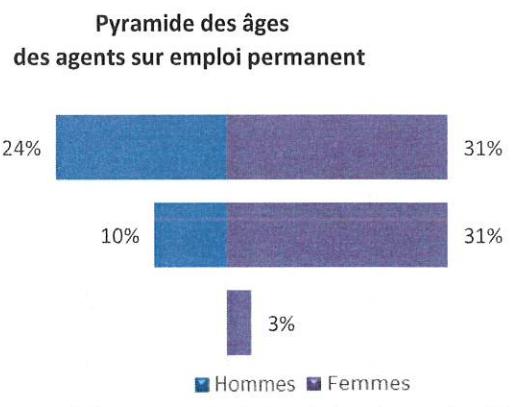
### ► Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	25%	
Technique	18%	0%
Administrative	13%	

## — Pyramide des âges —

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,46
Contractuels permanents	32,50
Ensemble des permanents	49,22
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	27,50



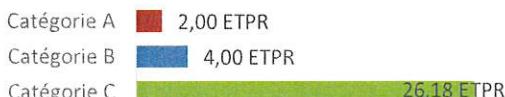
## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 34,18 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 28,80 fonctionnaires
- > 3,38 contractuels permanents
- > 2,00 contractuels non permanents

62 208 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

> 2 agents en disponibilité

## Mouvements

- En 2023, 4 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
29 agents	29 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Mise en disponibilité	25%
Fin de contrats remplacants	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	50%
Voie de mutation	25%
Arrivées de contractuels	25%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

- 0 agent\* ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 12 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	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

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 58,76 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 380 628 €	Charges de personnel*	1 398 754 €	Soit 58,76 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	886 634 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	146 583 €	
IFSE :	142 786 €	44 273 €
CIA :	1 200 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 517 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	6 255 €	
Supplément familial de traitement :	7 588 €	
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		41 010 €		27 579 €	
Technique	s				23 679 €	s
Culturelle				s		s
Sportive					s	
Médico-sociale					28 231 €	
Police						s
Incendie						s
Animation			s		27 046 €	
Toutes filières	35 865 €		39 268 €		25 745 €	23 699 €

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

### ► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,53 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,02%
Contractuels sur emplois permanents	11,89%
Ensemble	16,53%

- ⇒ 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
- ⇒ 573,99 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 7,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### ► IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	
Catégorie A	6 426 €											
Catégorie B	12 213 €						s					
Catégorie C	4 545 €	88 €	2%	2 134 €			s					

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

## Absences

- En moyenne, 51,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

- > En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	10,32%	5,48%	9,99%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	14,02%	5,48%	13,43%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,02%	5,48%	13,43%	0,00%

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)
- 53,8 % 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 2023

- > 2 accidents du travail pour 32 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 499 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

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 : 2 415 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité ne dispose pas 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.

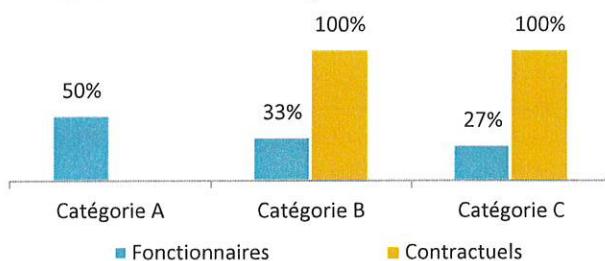
### 2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C
- ⇒ 240 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

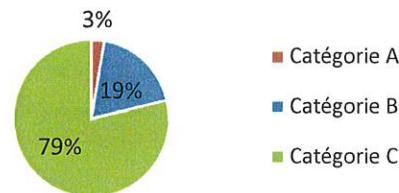
En 2023, 34,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



75 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

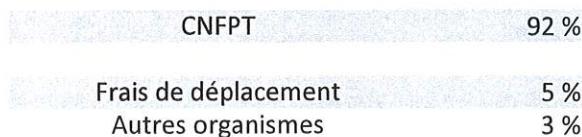


5 991 € ont été consacrés à la formation en 2023

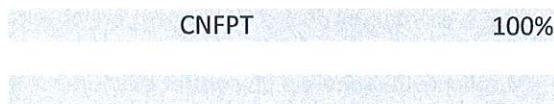
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



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

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2023

## — 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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.

