

COMMUNE CREGY LES MEAUX

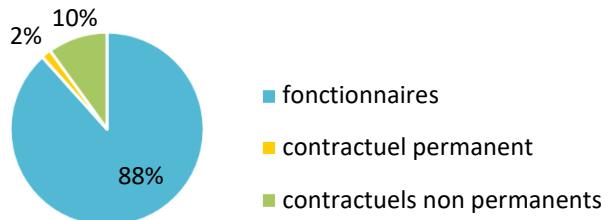


Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre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

Effectifs

→ 60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 53 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 6 contractuels non permanents



→ Aucun contractuel permanent en CDI

→ Précisions emplois non permanents

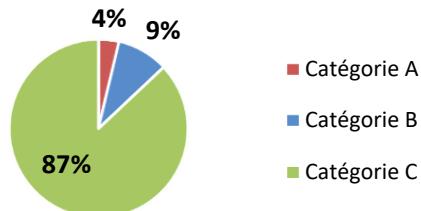
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

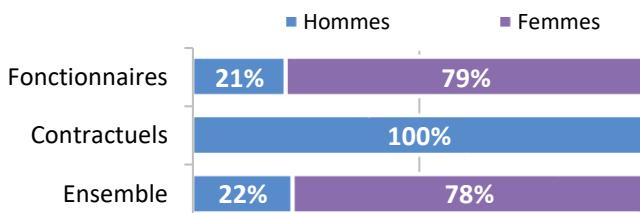
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%		26%
Technique	51%	100%	52%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%		6%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

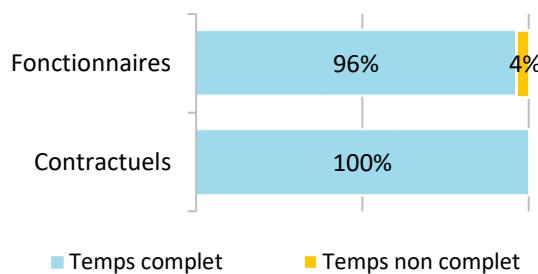


→ Les principaux cadres d'emplois

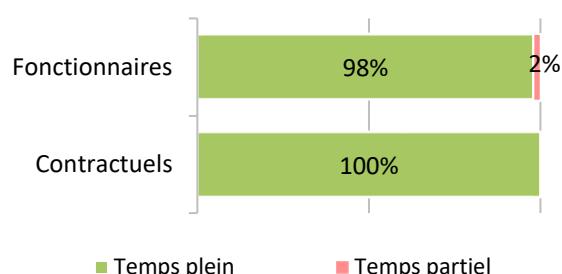
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	9%
Rédacteurs	7%
Agents de police municipale	7%

— 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	20%	0%
Technique	4%	0%

► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

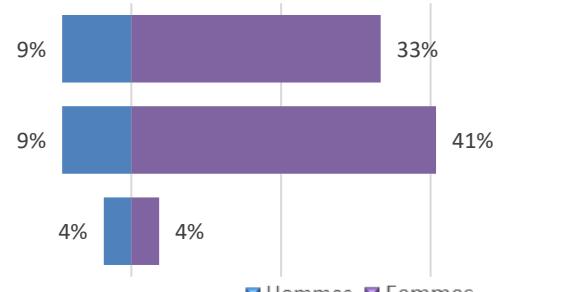
0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,69
Contractuel permanent	de 55 à 60
Ensemble des permanents	47,87
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,17

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

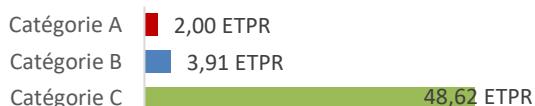
— Équivalent temps plein rémunéré

► 69,47 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 53,53 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 14,94 contractuels non permanents

126 435 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- En 2023, 8 arrivées d'agents permanents et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
50 agents	54 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	10,4%
Contractuel	↘	-50,0%
Ensemble	↗	8,0%

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- 32 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	25%
Démission	25%
Fin de contrats remplacants	25%
Licenciement	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	63%
Recrutement direct	38%

* 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)

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Incorrects, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 53,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 623 066 €	Charges de personnel*	2 991 057 €	Soit 53,19 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 733 893 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	436 535 €	
IFSE :	226 486 €	368 036 €
CIA :	680 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	14 684 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 526 €	
Supplément familial de traitement :	12 952 €	
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	70 799 €		44 113 €		38 858 €	
Technique				s	25 724 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					28 302 €	
Police					34 156 €	
Incendie						
Animation					26 710 €	
Toutes filières	70 799 €		47 100 €		28 720 €	s

*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 25,18 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	25,37%
Contractuels sur emplois permanents	17,27%
Ensemble	25,18%

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 718,15 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 65,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

⇒ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	s			s								
Catégorie B	12 294 €			s								
Catégorie C	3 020 €	18 €	1%	1 336 €						s		

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- En moyenne, 0,8 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

- > Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2023

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,21%	0,00%	0,21%	3,42%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,21%	0,00%	0,21%	3,42%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,21%	0,00%	0,21%	3,42%

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)
- 37,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **8 accidents du travail déclarés au total en 2023**
- > 8 accidents du travail pour 60 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 17 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

- **FORMATION**
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **7 760 €**
Coût par jour de formation : **776 €**

- **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 : **3 925 €**

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

Dernière mise à jour : **2018**

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.

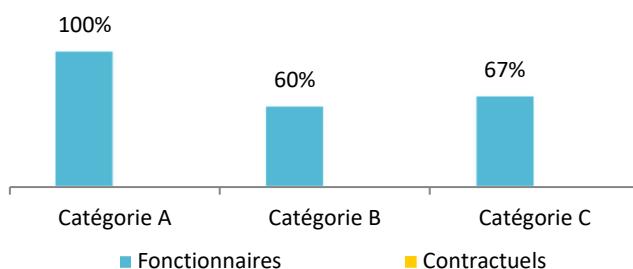
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

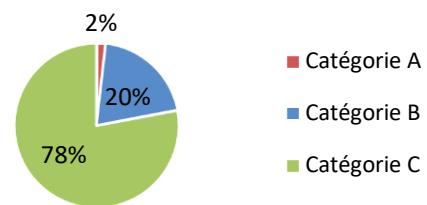
En 2023, 68,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



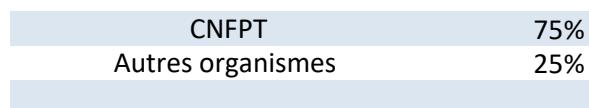
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4 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

6 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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.