



Île de loisirs de Cergy-Pontoise

Syndicat Mixte d'Études, d'Aménagement et de Gestion
Rue des étangs – CS 70001 - 95001 Cergy Pontoise Cedex
Tél. : 01 30 30 21 55 – Fax : 01 30 30 87 95
contact@cergy-pontoise.iledeloisirs.fr
www.cergy-pontoise.iledeloisirs.fr

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL

Séance du 19 décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 19 décembre à 10h00, le comité syndical, légalement convoqué le 12 décembre 2023, s'est réuni en plusieurs lieux sous la présidence de Monsieur Thibault HUMBERT.

Présents : Thibault HUMBERT, Benjamin CHKROUN, Anne FROMENTEIL, Gilles LE CAM, France-Lise VALIER, Malika YEBDRI, Ramzi ZINAOU

Absents excusés : Hervé FLORCZAK, Alexandre PUEYO

Absents non excusés : Sylvie COUCHOT, Rachid TEMAL, Cécilia TOUNGSI-SIMO

DELIBERATION 2023 - 049

Objet : Communication du Rapport Social Unique (RSU) pour les années 2020 et 2021

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la création du Syndicat Mixte d'Études, d'Aménagement et de Gestion de l'île de loisirs de Cergy-Pontoise le 1^{er} octobre 1974,

Vu l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaurant l'obligation pour les collectivités locales et les établissements publics d'élaborer un rapport social unique (RSU),

Vu l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la Fonction Publique,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 17 mars 2022 concernant le RSU 2020,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16 juin 2023 concernant le RSU 2021,

Le comité syndical,

Sur la proposition et le rapport présentés par Monsieur le Président Thibault HUMBERT,

APRES EN AVOIR DELIBERE, A L'UNANIMITE,

PREND acte de l'avis du Comité Social territorial relatifs aux rapports sociaux uniques 2020 et 2021, dont leur synthèse est annexée à la présente délibération.

Le Président

Signé par : Thibault HUMBERT

Date : 20/12/2023

Qualité : PRESIDENT



* NeoFrance

Thibault HUMBERT



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

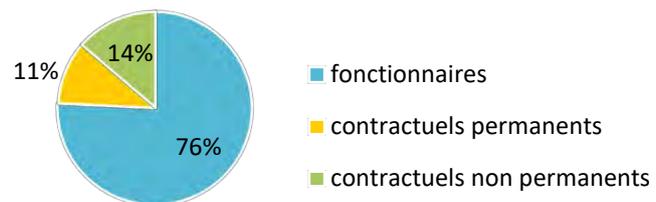
SYNDICAT MIXTE D'ETUDE D'AMENAGEMENT DE GESTION DE LA BASE DE PLEIN AIR ET DE LOISIRS DE CERGY-PONTO

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 Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

66 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 50 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



2 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

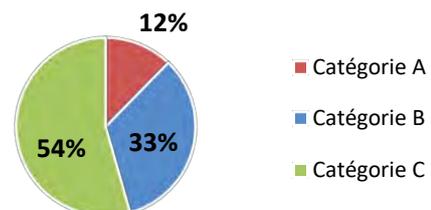
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 89 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

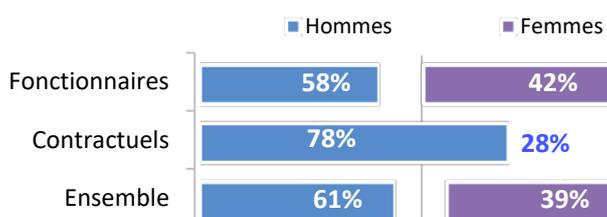
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	29%	35%
Technique	44%	14%	40%
Culturelle			
Sportive	20%	57%	25%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



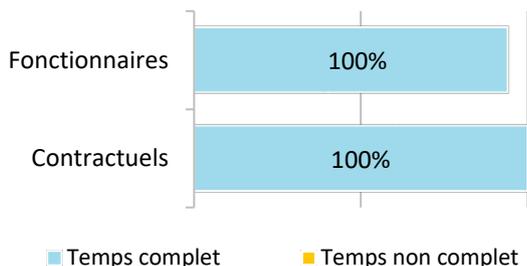
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	26%
Educateurs des APS	23%
Adjoints administratifs	19%
Attachés	9%
Agents de maîtrise	9%

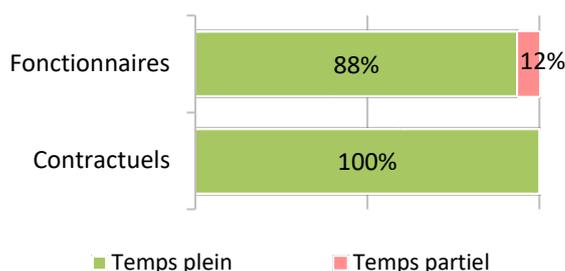
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

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

1.64% des hommes à temps partiel
12.82% des femmes à temps partiel

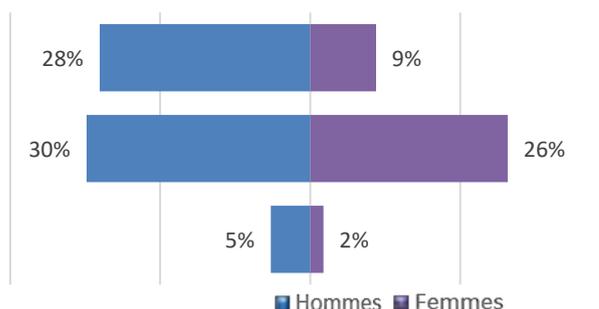
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,10
Contractuels permanents	40,36
Ensemble des permanents	45,39
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,28

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

➔ 80,27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 48,76 fonctionnaires
- > 7,31 contractuels permanents
- > 24,20 contractuels non permanents

146 091 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

1 agent en congé sans rémunération pour convenance personnelles

Mouvements

➔ En 2020, 3 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
59 agents	57 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-2,0%
Contractuels	↘	-12,5%
Ensemble	↘	-3,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	20%
Démission	20%
Fin de contrats remplaçants	20%
Départ à la retraite	20%
Autres cas	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	67%
Arrivées de contractuels	33%

* 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

➔ Pas d'agent bénéficiaire d'une promotion interne

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Lauréat d'un concours

1 agent Concours Rédacteur Territorial

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

➔ 21 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Sanction disciplinaire prononcée en 2020 Nombre

de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	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 66,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 680 000 €	Charges de personnel*	3 770 000 €	➔	Soit 66,37 % des dépenses de fonctionnement
<small>* Montant global</small>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 797 853 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	566 871 €
Primes et indemnités versées :	387 318 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 036 €		
Supplément familial de traitement :	16 912 €		
Indemnité de résidence :	35 330 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	62 023 €	s	31 980 €	s	25 496 €	
Technique	s		s	s	27 491 €	
Culturelle						
Sportive	s		34 839 €	25 057 €		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	57 009 €	s	34 294 €	26 870 €	26 791 €	

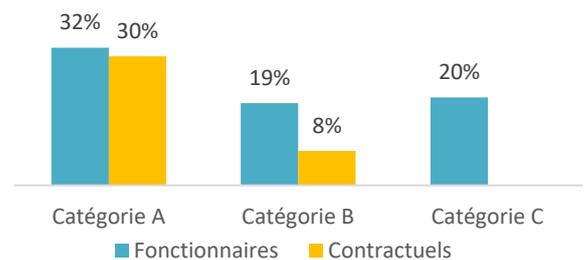
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,54 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	22,45%
Contractuels sur emplois permanents	15,22%
Ensemble	21,54%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2020
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,7 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)	4,53%	2,11%	4,23%	1,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,53%	2,11%	4,23%	1,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,08%	2,11%	4,72%	1,00%

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

➔ Les agents ont bénéficié de 5 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

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

➔ 35,3 % 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

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 8 accidents du travail pour 66 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- > En moyenne, 62 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **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**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

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.

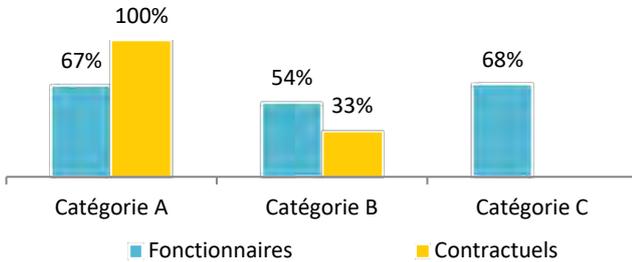
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

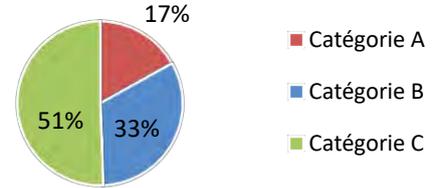
➔ en 2020, 61,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	62%

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	9862 €	2412 €
	290 €	67 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

1 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 : janvier 2022

Version 4

Envoyé en préfecture le 21/12/2023
Reçu en préfecture le 21/12/2023
Publié le 21/12/2023
ID : 095-259500627-20231219-D2023_049-DE



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

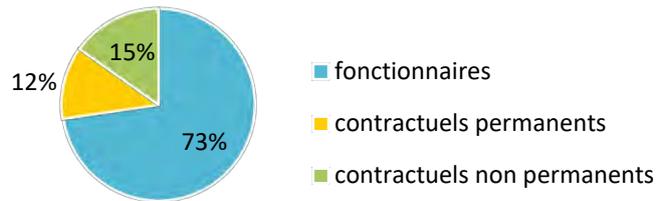
SYNDICAT MIXTE D'ETUDE D'AMENAGEMENT DE GESTION DE LA BASE DE PLEIN AIR ET DE LOISIRS DE CERGY-PONTOISE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île-de-France.

Effectifs

66 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 48 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

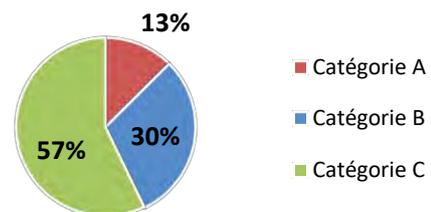
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

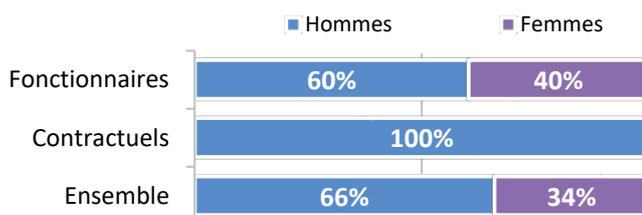
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	25%	32%
Technique	48%	25%	45%
Culturelle			
Sportive	19%	50%	23%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



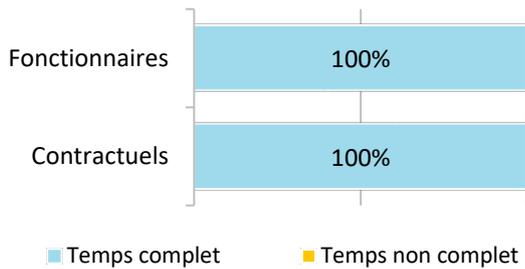
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Educateurs des APS	21%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	7%

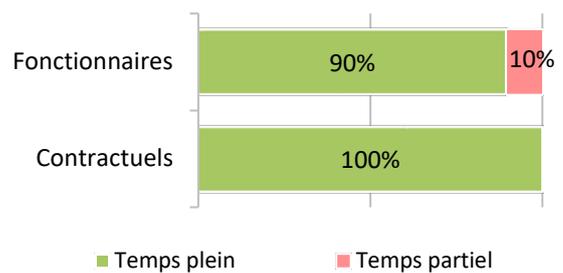
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

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

3% des hommes à temps partiel
21% des femmes à temps partiel

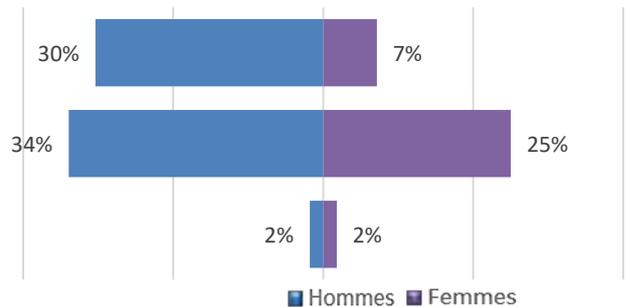
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,35
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	45,80
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,00

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

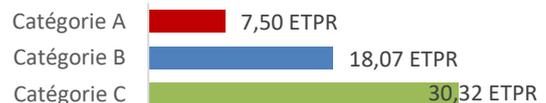
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 81,75 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 47,65 fonctionnaires
- > 8,24 contractuels permanents
- > 25,86 contractuels non permanents

148 785 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Un agent en disponibilité

Mouvements

➔ En 2021, 1 arrivée d'agent permanent et 4 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
59 agents	56 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-4,0%
Contractuels	↘	-11,1%
Ensemble	↘	-5,1%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	25%
Congé parental	25%
Démission	25%
Départ à la retraite	25%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Réintégration et retour	100%
-------------------------	------

* 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

➔ 18 avancements d'échelon et 4 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

➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 79,25 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 335 841 €	Charges de personnel*	3 436 252 €	➔	Soit 79,25 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 802 544 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	605 067 €
Primes et indemnités versées :	383 757 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	24 901 €		
Supplément familial de traitement :	18 129 €		
Indemnité de résidence :	34 962 €		
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	63 567 €	s	30 145 €	s	26 276 €	s
Technique	s	s	s	s	27 594 €	s
Culturelle						
Sportive	s		34 895 €	24 547 €		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	58 105 €	44 743 €	33 856 €	27 031 €	27 173 €	s

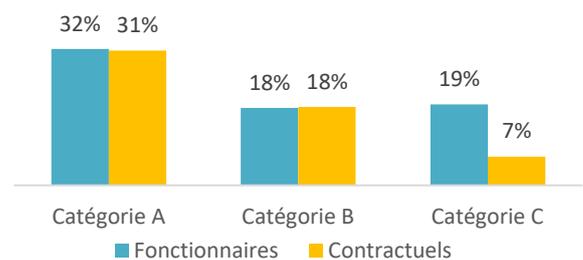
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,29 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,16%
Contractuels sur emplois permanents	22,10%
Ensemble	21,29%

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

- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 28,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,72%	1,40%	6,82%	1,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,72%	1,40%	6,82%	1,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,50%	3,22%	8,61%	1,62%

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

- ➔ 5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 37,5 % 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

➔ 4 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 7 accidents du travail pour 66 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

>

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
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 0 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION**
1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût total des formations : 1 148 €
Coût par jour de formation : -

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

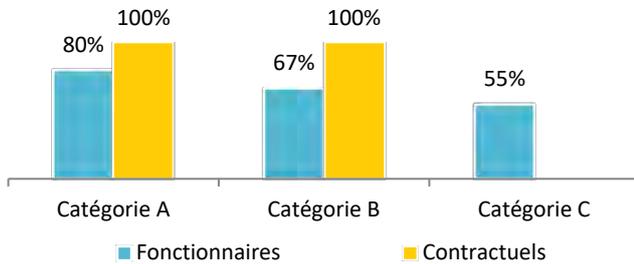
Total des dépenses : 2 991 €

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

Formation

➔ En 2021, 64,3% 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 2021



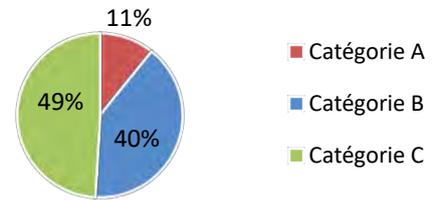
➔ 33 531 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	19 %
Autres organismes	24 %

➔ 214 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 :
> 3,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

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	40 484 €	13 733 €
Montant moyen par bénéficiaire	1 191 €	381 €

➔ 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 2021

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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 : février 2023

Version 1