



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 25 juin 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 25 juin à 10h00, le comité syndical, légalement convoqué le 11 juin 2024, s'est réuni en plusieurs lieux sous la présidence de Monsieur Thibault HUMBERT.

Présents : Thibault HUMBERT, Sylvie COUCHOT, Benjamin CHKROUN, Anne FROMENTEIL, Gilles LE CAM, Alexandre PUEYO, France-Lise VALIER.

Absent excusé : Hervé FLORCZAK, Rachid TEMAL.

Absents non excusés : Malika YEBDRI, Cécilia TOUNGSI-SIMO, Ramzi ZINAOUI.

DELIBERATION 2024-026

Objet : Communication du Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2022

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 Social Territorial en date du 15 mars 2024,

Le comité syndical,

Sur la proposition du Président Monsieur Thibault HUMBERT et le rapport présenté par Monsieur Benjamin CHKROUN

APRES EN AVOIR DELIBERE, À L'UNANIMITÉ,

PREND acte de l'avis du Comité Social territorial relatif au rapport social unique 2022, dont la synthèse est annexée à la présente délibération.

Le Président

de Loisirs
Cergy-Pontoise

Thibault HUMBERT



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



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 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 45 fonctionnaires
- > 10 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

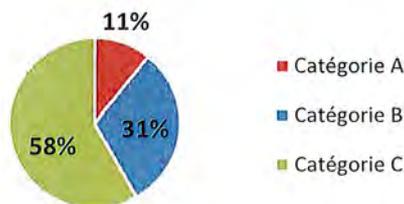
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

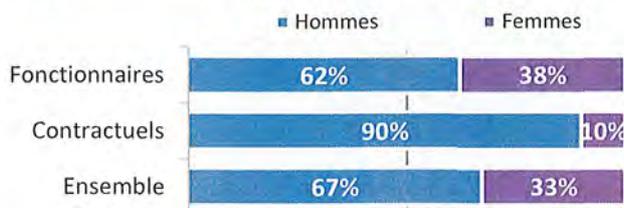
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	38%	20%	35%
Technique	49%	30%	45%
Culturelle			
Sportive	13%	50%	20%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

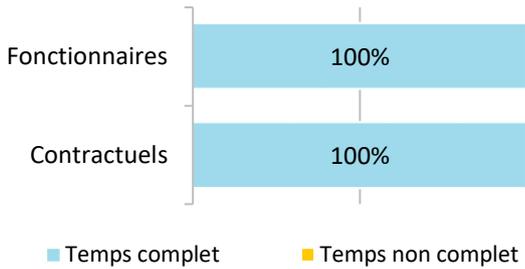


Les principaux cadres d'emplois

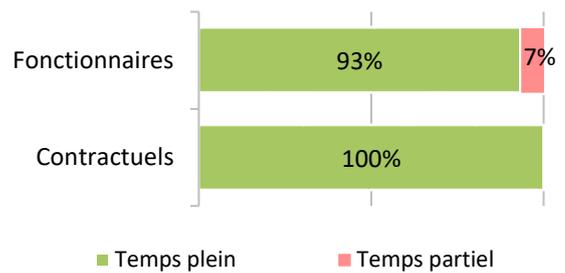
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	25%
Adjointes administratifs	18%
Educateurs des APS	18%
Agents de maîtrise	15%
Rédacteurs	9%

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
 11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

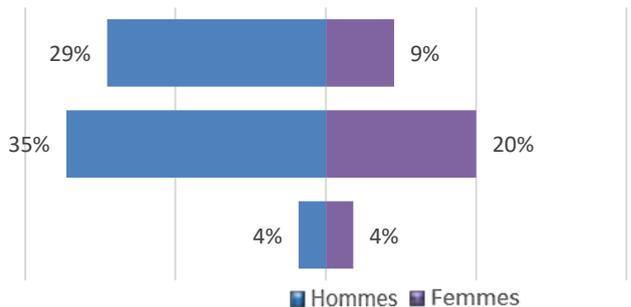
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,50
Contractuels permanents	40,00
Ensemble des permanents	45,32

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

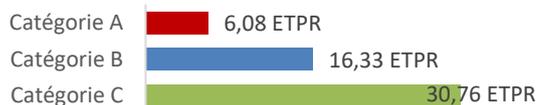
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 83,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 45,22 fonctionnaires
- > 7,95 contractuels permanents
- > 30,72 contractuels non permanents

152 680 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congé parental
- > Au 31/12, 7 agents en disponibilité dont 2 en 2022.

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2022, 8 arrivées d'agents permanents **et non-permanents** et 4 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire
Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
56 agents	55 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-4,3%
Contractuels	↗	150,0%
Ensemble	↗	7,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	50%
Départ à la retraite	25%
Décès	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- ➔ 1 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

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

- ➔ 34 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Envoyé en préfecture le 28/06/2024

Reçu en préfecture le 28/06/2024

Publié le 28/06/2024

ID : 095-259500627-20240625-D2024_026-DE



Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 67,32 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 425 014 €	Charges de personnel*	3 652 056 €	➔	Soit 67,32 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 791 356 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	761 388 €
Primes et indemnités versées :	453 694 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	23 526 €		
Supplément familial de traitement :	15 059 €		
Indemnité de résidence :	34 164 €		
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	64 233 €	s	35 743 €		28 274 €	s
Technique	s	s	s	s	28 756 €	s
Culturelle						
Sportive	s		34 160 €	25 733 €		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	58 441 €	s	35 024 €	30 196 €	28 611 €	s

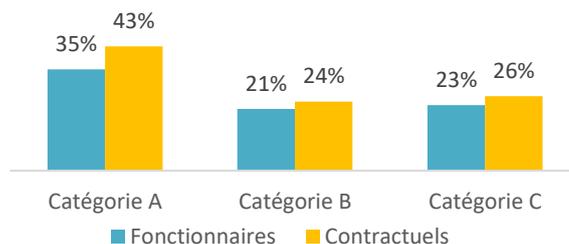
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,33 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,71%
Contractuels sur emplois permanents	28,70%
Ensemble	25,33%

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 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Envoyé en préfecture le 28/06/2024

Reçu en préfecture le 28/06/2024

Publié le 28/06/2024

ID : 095-259500627-20240625-D2024_026-DE



Absences

➔ **En moyenne, 13,02 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,39%	8,3%	4,28%	1,30%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,39%	8,3%	4,28%	1,30%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,56%	9,83%	4,70%	1,30%

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)
- ➔ 19,7 % 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

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5 accidents du travail pour 57 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 51 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.

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

Envoyé en préfecture le 28/06/2024

Reçu en préfecture le 28/06/2024

Publié le 28/06/2024

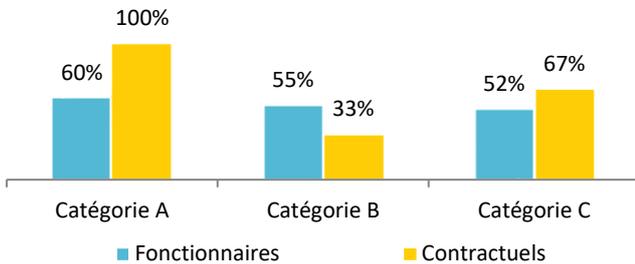
ID : 095-259500627-20240625-D2024_026-DE



Formation

➔ En 2022, 52,7% 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 2022



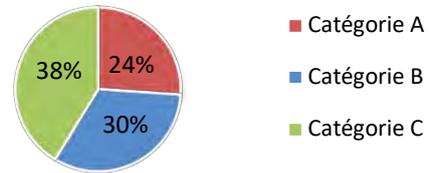
➔ 32 529 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	16 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	23 %

➔ 50 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	28%

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	10 779 €	2 418 €
Montant moyen par bénéficiaire	276 €	67 €

➔ **L'action sociale de la collectivité**

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- + Prestations servies directement par la collectivité

Envoyé en préfecture le 28/06/2024
 Reçu en préfecture le 28/06/2024
 Publié le 28/06/2024
 ID : 095-259500627-20240625-D2024_026-DE

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité **Social Territorial**

4 réunions en 2022 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 31/12/2022

- + 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

Envoyé en préfecture le 28/06/2024

Reçu en préfecture le 28/06/2024

Publié le 28/06/2024

ID : 095-259500627-20240625-D2024_026-DE



➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2024

Version 4