

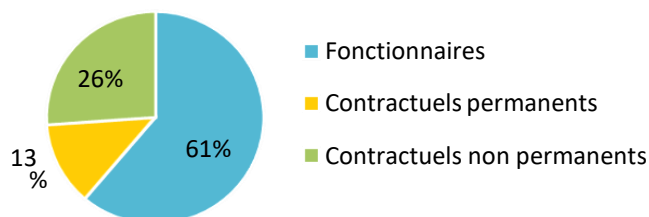
## COMMUNE DE CHOISY LE ROI

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 Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

➔ **1 114 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > **682** fonctionnaires
- > **141** contractuels permanents
- > **291** contractuels non permanents



➔ **6 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

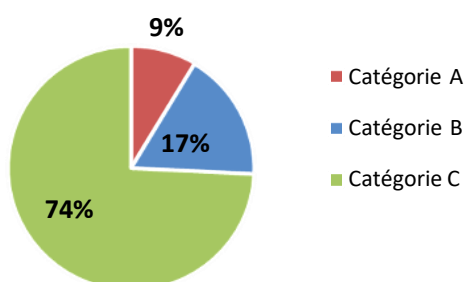
- **Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé**
- **10 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels**
- **Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire**

### Caractéristiques des agents permanents

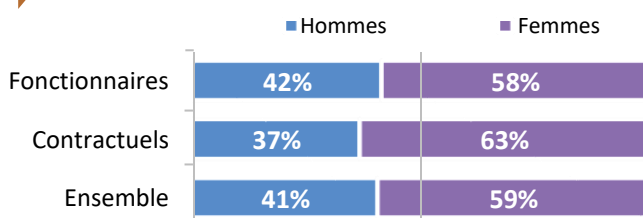
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	20%	17%
Technique	48%	29%	45%
Culturelle	7%	21%	10%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	11%	13%	11%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	13%	13%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**

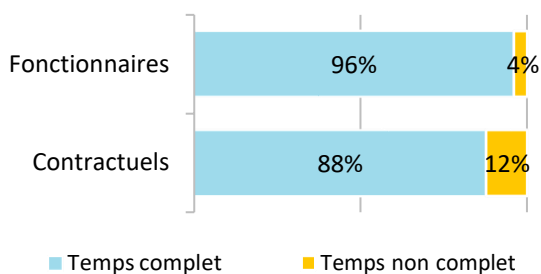


➔ **Les principaux cadres d'emplois**

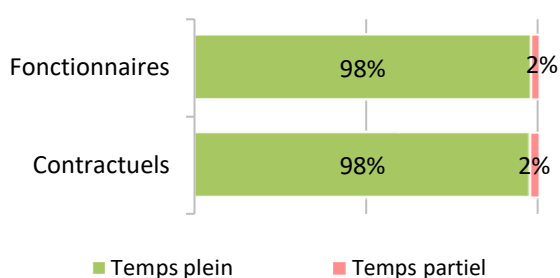
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	11%
Adjoints d'animation	9%
ATSEM	6%
Assistants d'enseignement artistique	5%

## 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
Culturelle	26%	48%
Animation	6%	0%
Administrative	4%	0%

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

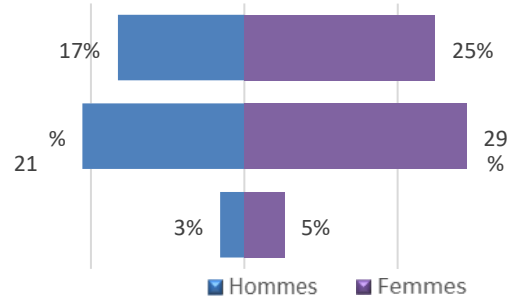
1% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,13	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,39</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	35,09	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

### 1 000,11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 649,93 fonctionnaires
- > 122,04 contractuels permanents
- > 228,14 contractuels non permanents

1 820 200 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	60,07 ETPR
Catégorie B	130,06...
Catégorie C	581,84 ETPR

## Positions particulières

- > Un agent en congé parental
- > 47 agents en disponibilité dont 41 depuis plus d'un an :
  - 27 pour convenances personnelles
  - 4 pour élever un enfant < 12 ans ou pour des soins
  - 16 pour suivre son conjoint
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 13 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure
- > 16 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spéciaux et hors cadre)

## Mouvements

➔ **En 2021, 65 arrivées d'agents permanents et 98 départs**

**26 contractuels permanents nommés stagiaire**

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
<b>856 agents</b>	<b>823 agents</b>

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	▮	<b>-0,7%</b>
Contractuels	▮	<b>-16,6%</b>
<b>Ensemble</b>	▮	<b>-3,9%</b>

➔ **Principales causes de départ d'agents permanents**

Mutation	41%
Départ à la retraite	26%
Démission	16%
Fin de contrats remplaçants	13%
Décès	2%

➔ **Principaux modes d'arrivée d'agents permanents**

Recrutement direct	78%
Réintégration et retour	11%
Voie de détachement	5%
Intégration directe	3%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

\* 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

➔ **3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés**

Aucune nomination ne concerne des femmes

➔ **11 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés**

dont 82% des nominations concernent des femmes

➔ **Aucun lauréat d'un examen professionnel**

➔ **38 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle**

dont 31,6 % femmes

dont 92,1 % de catégorie C

➔ **258 avancements d'échelon**  
**34 avancements de grade**

## Sanctions disciplinaires

➔ **3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

**1 sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel**

➔ **Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)**

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Autres	33%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 59,05 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>64 575 002 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>38 134 567 €</b>	<b>Soit 59,05 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>23 725 023 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>3 548 129 €</b>
Primes et indemnités versées (RI)	3 643 627 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	420 342 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	216 810 €		
Supplément familial de traitement :	292 935 €		
Indemnité de résidence :	565 930 €		

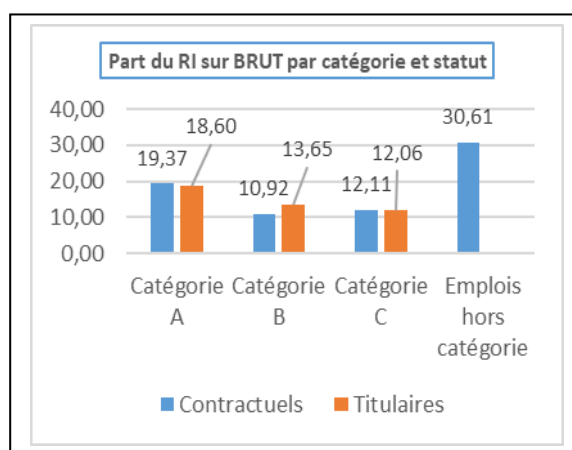
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	45 833 €	34 456 €	35 515 €	24 723 €	27 889 €	26 011 €
Technique	58 307 €	s	38 304 €	31 586 €	27 316 €	21 701 €
Culturelle	44 491 €	s	31 625 €	20 702 €	28 925 €	s
Sportive			30 264 €	24 458 €		s
Médico-sociale	39 672 €	29 723 €	s		31 443 €	25 179 €
Police					41 972 €	
Incendie						
Animation			37 358 €	26 073 €	27 839 €	21 730 €
<b>Toutes filières</b>	<b>47 076 €</b>	<b>32 751 €</b>	<b>34 775 €</b>	<b>23 857 €</b>	<b>28 071 €</b>	<b>23 657 €</b>

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

### La collectivité consacre 35,2 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

CATEGORIES	Part du RI en % du BRUT	
	Contractuels emplois permanents	Titulaires
Catégorie A	19,37	18,60
Catégorie B	10,92	13,65
Catégorie C	12,11	12,06
Emplois hors catégorie	30,61	
<b>TOTAL</b>	<b>14,39</b>	<b>13,06</b>



- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que l'CIA
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

95 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

23144,07 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

## Absences

➔ En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

➔ En moyenne, 9,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,09%	2,52%	3,82%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,09%	2,52%	3,82%	1,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,61%	3,67%	4,45%	1,87%

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

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (1j pour la femme + 1j de récupération du 1<sup>er</sup> janvier)
- Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 88 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 7,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 79 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.

**9 travailleurs handicapés déclarés en 2021**

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : **8 669 €**  
Coût par jour de formation : **234 €**

➔ **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 : **264 300 €**

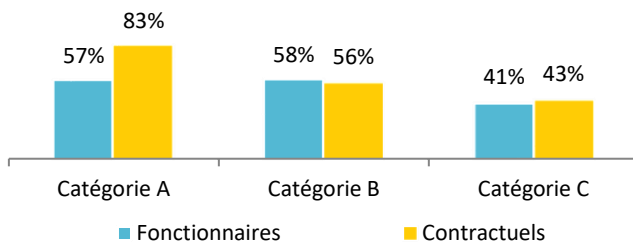
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : **2018**

## Formation

➔ En 2021, 45,9% 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



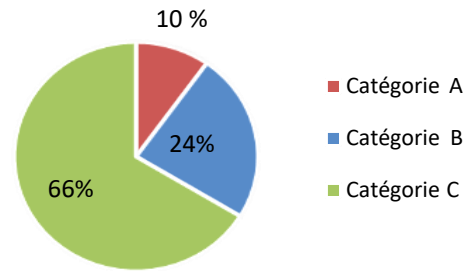
302 732 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	34 %

➔ 1 632 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 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	42%
Autres organismes	57%
Interne à la collectivité	1%

## 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	43 865 €	147490 €
Montant moyen par bénéficiaire	177 €	493 €

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

## Relations sociales

➔ Jours de grève

530 jours de grève recensés en 2021

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.