

→ COMMUNE DE DRANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

→ 1 589 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 1 003 fonctionnaires
- > 253 contractuels permanents
- > 333 contractuels non permanents



→ 15 % des contractuels permanents en CDI

→ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

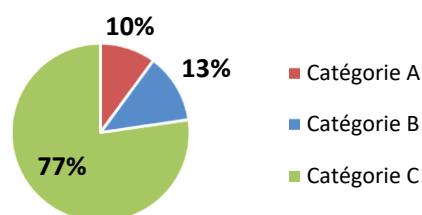
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

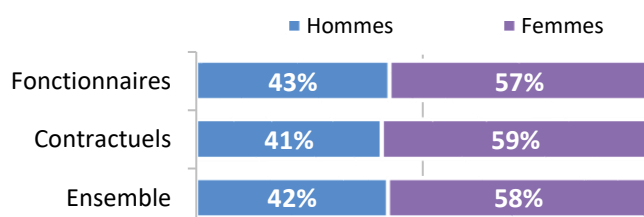
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	13%	20%
Technique	48%	32%	45%
Culturelle	7%	10%	7%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	11%	37%	16%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	9%	6%	8%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

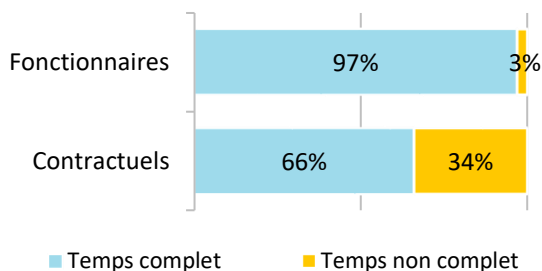


→ Les principaux cadres d'emplois

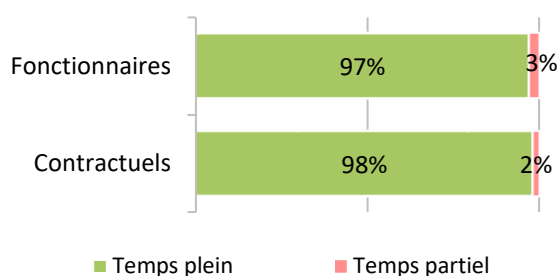
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	14%
ATSEM	8%
Adjoints d'animation	7%
Rédacteurs	3%

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	25%	62%
Animation	8%	53%
Médico-sociale	1%	46%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

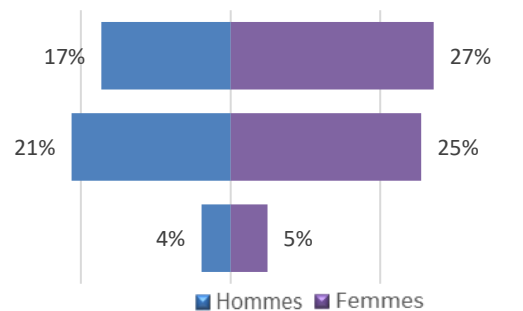
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,47
Contractuels permanents	41,51
Ensemble des permanents	47,07
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,04

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

➔ 1 182,91 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 953,00 fonctionnaires
- > 148,86 contractuels permanents
- > 81,05 contractuels non permanents

2 152 896 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	71,00 ETPR
Catégorie B	120,86...
Catégorie C	910,00 ETPR

Positions particulières

- > 8 agents en congés parental
- > 47 agents en disponibilité

- > 7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2019, 87 arrivées d'agents permanents et 170 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
1 339 agents	1 256 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-9,7%
Contractuels	↗	11,0%
Ensemble	↘	-6,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	24%
Mutation	20%
Départ à la retraite	19%
Fin de contrats remplaçants	18%
Congé parental	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	74%
Réintégration et retour	17%
Voie de mutation	7%
Voie de détachement	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

- ➔ 220 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

17,2 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 25,4 % des femmes

- ➔ 358 avancements d'échelon

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 55,56 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	103 055 467 €	Charges de personnel*	57 255 320 €	➔	Soit 55,56 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	34 586 764 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 949 667 €
Primes et indemnités versées :	4 918 093 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	761 341 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	319 451 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 272 €	63 657 €	37 847 €	54 106 €	28 009 €	34 058 €
Technique	63 589 €	42 913 €	45 618 €	37 596 €	28 190 €	33 311 €
Culturelle	51 008 €	s	46 910 €	43 940 €	28 514 €	s
Sportive			34 492 €	35 673 €		
Médico-sociale	38 346 €	34 614 €	s	s	27 803 €	23 568 €
Police Incendie			67 494 €		39 565 €	
Animation			43 130 €	s	27 618 €	24 467 €
Toutes filières	52 904 €	51 225 €	41 512 €	40 262 €	28 370 €	28 974 €

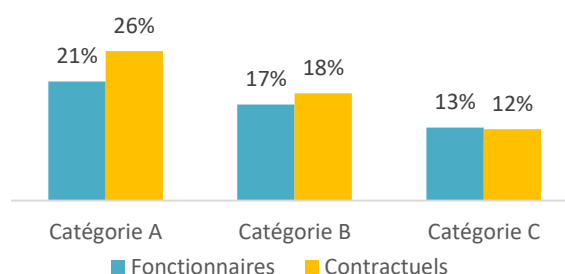
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,22 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,87%
Contractuels sur emplois permanents	16,25%
Ensemble	14,22%

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

- ⇒ 34628 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ⇒ 328 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

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

> En 2019, 25 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En moyenne, 34,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,25%	3,06%	4,81%	0,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,37%	3,39%	8,17%	0,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,79%	4,40%	8,70%	0,26%

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)

➔ 51,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 98 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 6,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 78 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.

77 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*
- ⇒ 45 448 € de dépenses en matière de handicap

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 28 842 €
Coût par jour de formation : 76 €

➔ **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 : 19 099 €

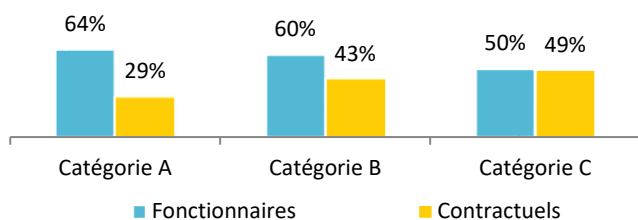
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

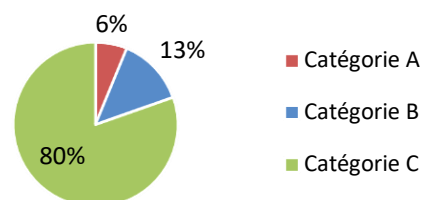
➔ En 2019, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



➔ 2 650 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 445 132 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	4 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	25%
Interne à la collectivité	38%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	350 499 €
Montant moyen par bénéficiaire	429 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

399 jours de grève recensés en 2019

➔ Comité Technique Local

6 réunions en 2019 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ ¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + 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 31/12/2019

- + 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 31/12/2018
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

➔ ² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

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 : septembre 2020

Version 14