



COMMUNE DE DRANCY

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

Effectifs

➔ 1 643 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 976 fonctionnaires
- > 300 contractuels permanents
- > 367 contractuels non permanents



➔ 11 % des contractuels permanents en CDI

➔ 7 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

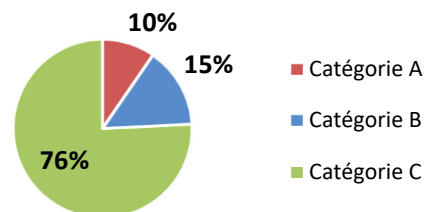
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 34 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

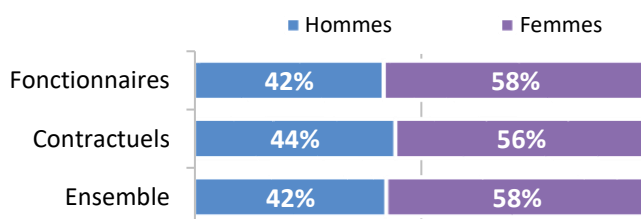
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	15%	21%
Technique	46%	33%	43%
Culturelle	6%	11%	7%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	10%	27%	14%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	12%	13%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

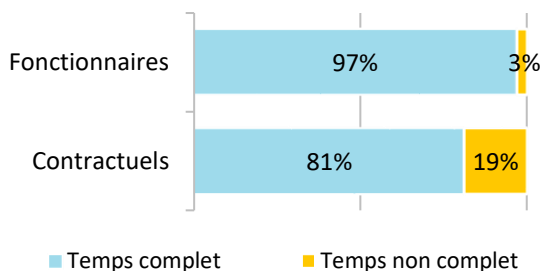


➔ Les principaux cadres d'emplois

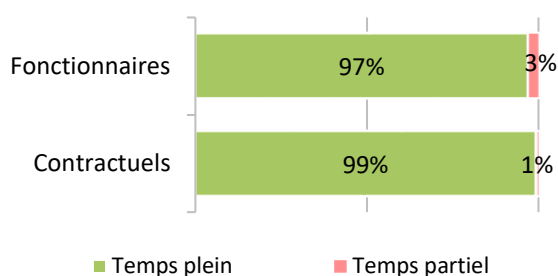
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	11%
ATSEM	6%
Rédacteurs	3%

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	19%	66%
Animation	12%	61%
Administrative	1%	5%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

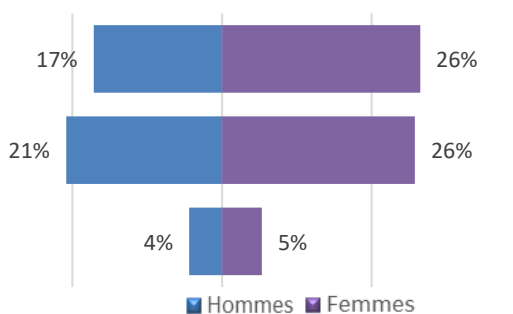
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,74
Contractuels permanents	39,15
Ensemble des permanents	46,49
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,16

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

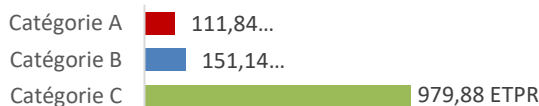
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 399,74 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 985,64 fonctionnaires
- > 257,22 contractuels permanents
- > 156,88 contractuels non permanents

2 547 527 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 5 agents en congés parental
- > 50 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 314 arrivées d'agents permanents et 146 départs

38 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
1 108 agents	1 276 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	158,6%
Ensemble	↗	15,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	32%
Démission	21%
Mutation	16%
Mise en disponibilité	12%
Autres cas	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	79%
Voie de mutation	12%
Réintégration et retour	6%
Remplacements (contractuels)	2%
Voie de détachement	0%

* 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

➔ 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 42% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 712 avancements d'échelon et 50 avancements de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel n'ayant pas été nommés

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

Sanctions disciplinaires

➔ 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	64%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	9%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 60,43 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	102 453 145 €	Charges de personnel*	61 916 145 €	➔	Soit 60,43 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	38 676 950 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	4 120 881 €
Primes et indemnités versées :	7 509 461 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 284 082 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	307 797 €		
Supplément familial de traitement :	290 922 €		
Indemnité de résidence :	702 421 €		
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	62 498 €	42 174 €	38 182 €	29 743 €	30 587 €	24 802 €
Technique	68 294 €	48 406 €	41 017 €	31 215 €	29 315 €	24 962 €
Culturelle	42 222 €	s	32 428 €	31 220 €	27 842 €	22 571 €
Sportive			35 898 €	27 089 €	s	
México-sociale	38 372 €	35 669 €	30 031 €	s	27 466 €	23 767 €
Police Incendie			53 179 €		45 512 €	
Animation			42 384 €	27 790 €	27 065 €	23 967 €
Toutes filières	54 718 €	39 141 €	37 029 €	30 485 €	29 458 €	24 521 €

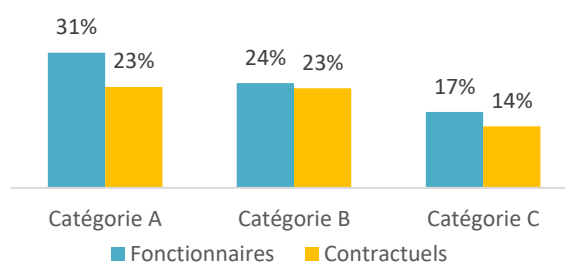
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,68%
Contractuels sur emplois permanents	18,29%
Ensemble	19,42%

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



- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 54520 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 1644 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 39,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,4 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)	7,07%	3,41%	6,21%	1,23%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,75%	3,41%	9,03%	1,23%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,58%	4,75%	9,97%	1,37%

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)
- ➔ 88,7 % 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

➔ 90 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 5,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 53 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.

100 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 98 % sont en catégorie C*
- ⇒ 14 070 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 24 234 €
Coût par jour de formation : 52 €

➔ **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 : 86 603 €

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

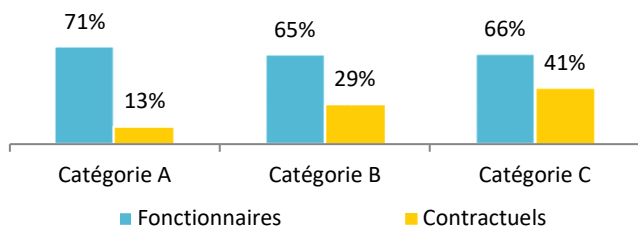
Dernière mise à jour : 2022

Formation

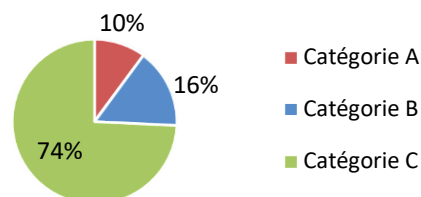
➔ En 2022, 57,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 2 171 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 651 948 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	19 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	30 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	378 296 €	10 224 €
Montant moyen par bénéficiaire	436 €	67 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Relations sociales

➔ Jours de grève

➔ Comité Technique Territorial

504 jours de grève recensés en 2022

7 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

➔ 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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 : septembre 2023

Version 4