

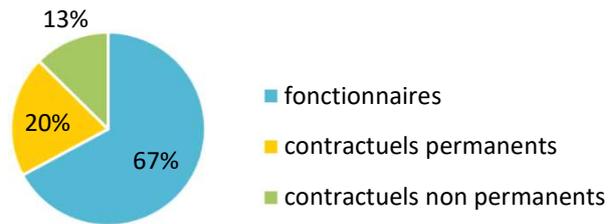
→ COMMUNE SERRIS

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 de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

→ 231 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 155 fonctionnaires
- > 47 contractuels permanents
- > 29 contractuels non permanents



→ 1 contractuel permanent en CDI

→ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

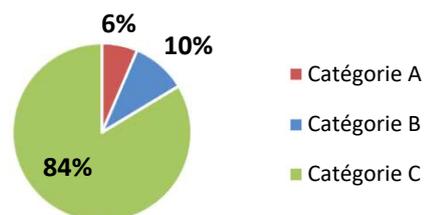
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

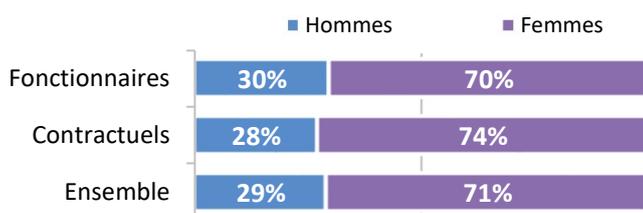
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	13%	23%
Technique	41%	28%	38%
Culturelle			
Sportive		2%	0%
Médico-sociale	11%	23%	14%
Police	8%		6%
Incendie			
Animation	14%	34%	19%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

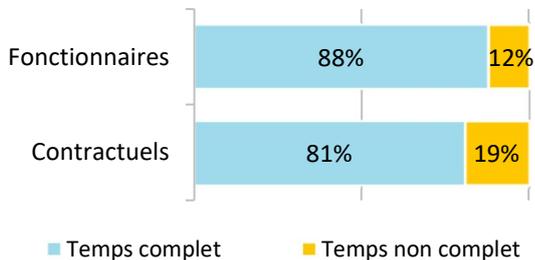


→ Les principaux cadres d'emplois

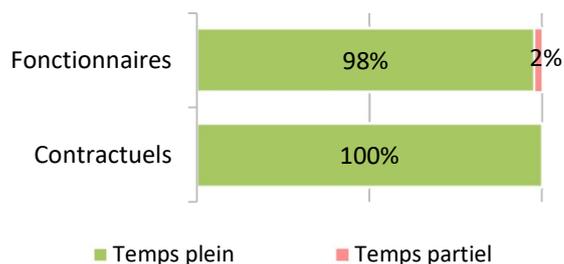
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints d'animation	17%
Adjoints administratifs	15%
Auxiliaires de puériculture	8%
Agents de police municipale	5%

— 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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	24%	46%
Médico-sociale	24%	27%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

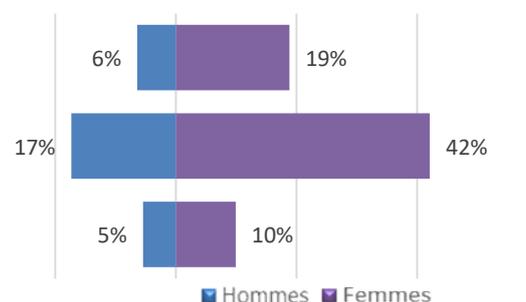
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,11
Contractuels permanents	34,95
Ensemble des permanents	42,75
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	28,71

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

➔ 222,89 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 155,51 fonctionnaires
- > 50,08 contractuels permanents
- > 17,30 contractuels non permanents

405 660 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	12,27 ETPR
Catégorie B	19,14 ETPR
Catégorie C	174,18 ETPR

— Positions particulières

> 36 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2020, 23 arrivées d'agents permanents et 37 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
216 agents	202 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-3,1%
Contractuels	↘	-16,1%
Ensemble	↘	-6,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	59%
Mise en disponibilité	14%
Démission	14%
Mutation	8%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	78%
Remplacements (contractuels)	13%
Voie de mutation	9%

* 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

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours n'ayant pas été nommé

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100,0 % femmes

dont 85,7 % de catégorie C

➔ 87 avancements d'échelon et 18 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	15 196 378 €	Charges de personnel*	9 038 561 €	➔	Soit 59,48 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 473 749 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	288 737 €
Primes et indemnités versées :	1 038 571 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	99 038 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 630 €		
Supplément familial de traitement :	49 680 €		
Indemnité de résidence :	98 448 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 781 €	51 778 €	35 103 €	s	26 875 €	22 535 €
Technique	s		37 110 €	s	26 168 €	14 935 €
Culturelle						
Sportive				s		
Médico-sociale	48 838 €	s	s		24 069 €	23 262 €
Police			s		36 017 €	
Incendie						
Animation			25 307 €		23 617 €	18 641 €
Toutes filières	49 324 €	45 957 €	32 589 €	s	26 497 €	18 513 €

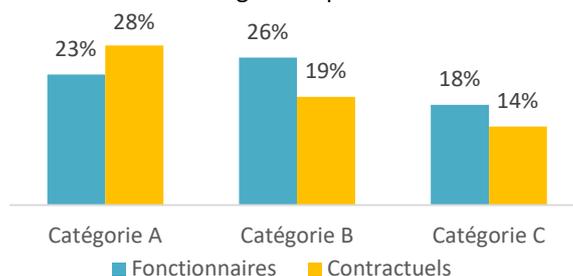
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,37%
Contractuels sur emplois permanents	17,37%
Ensemble	18,97%

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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 4785,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 124,17 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 24,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 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)	4,50%	2,27%	3,98%	2,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,69%	2,27%	5,66%	2,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,51%	2,67%	6,39%	2,82%

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

➔ 6 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 8,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 26 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.

11 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 82 % sont en catégorie C*
- ⇒ 9 600 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 7 982 €
Coût par jour de formation : 114 €

➔ **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 : 5 503 €

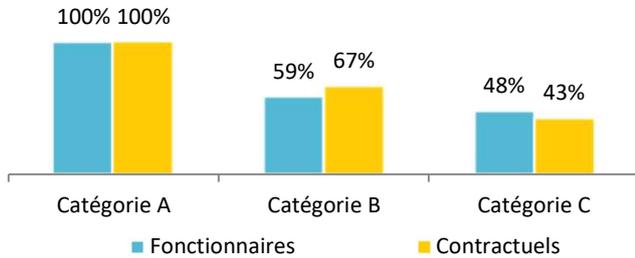
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Formation

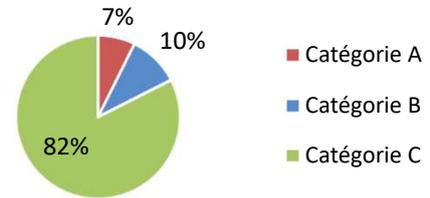
➔ en 2020, 51,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 314 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 :

> 1,6 jour par agent

➔ 78 867 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Autres organismes	47 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	19%
Autres organismes	81%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	46 398 €
Montant moyen par bénéficiaire	283 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise 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

2 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

3 réunions en 2020 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

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 : octobre 2021