



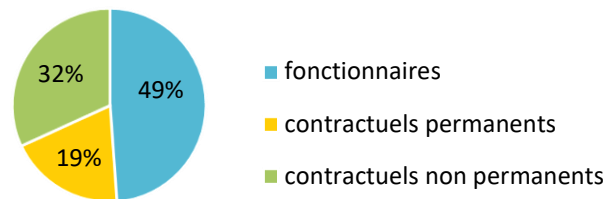
COMMUNE DE CERGY

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 598 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 781 fonctionnaires
- > 308 contractuels permanents
- > 509 contractuels non permanents



➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

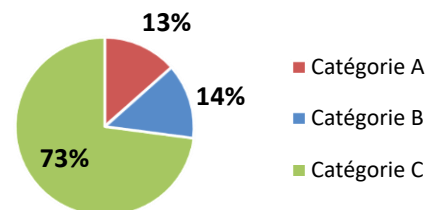
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

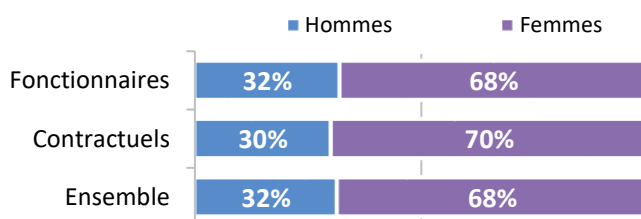
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 24% | 20% | 23% |
| Technique | 34% | 30% | 33% |
| Culturelle | 4% | 8% | 5% |
| Sportive | 1% | | 0% |
| Médico-sociale | 21% | 36% | 25% |
| Police | 4% | | 3% |
| Incendie | | | |
| Animation | 12% | 6% | 10% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

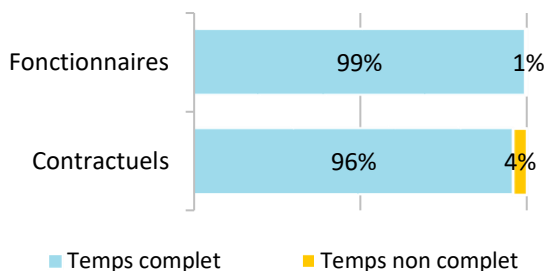


➔ Les principaux cadres d'emplois

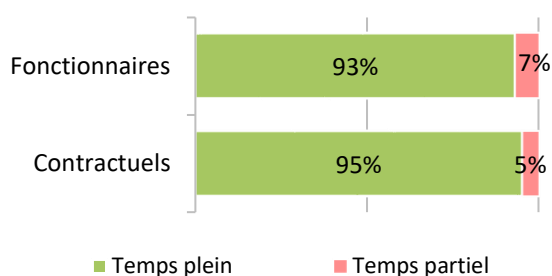
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 25% |
| ATSEM | 15% |
| Adjointes administratifs | 11% |
| Attachés | 8% |
| Auxiliaires de puériculture | 7% |

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 13% | 38% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

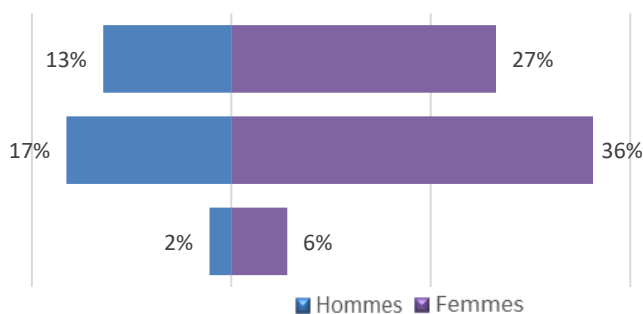
Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 48,76 |
| Contractuels permanents | 38,64 |
| Ensemble des permanents | 45,90 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 37,34 |

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

➔ 1 254,34 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 752,55 fonctionnaires
- > 295,25 contractuels permanents
- > 206,54 contractuels non permanents

2 282 899 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

| | |
|-------------|-------------|
| Catégorie A | 143,91... |
| Catégorie B | 130,32... |
| Catégorie C | 773,57 ETPR |

Positions particulières

- > 10 agents en congés parental
- > 46 agents en disponibilité

- > 10 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 8 agents détachés au sein de la collectivité
- > 12 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 83 arrivées d'agents permanents et 146 départs

19 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹ | Effectif physique au 31/12/2021 |
|--|---------------------------------|
| 1 152 agents | 1 089 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -0,5% |
| Contractuels | ↘ | -16,1% |
| Ensemble | ↘ | -5,5% |

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Fin de contrats remplaçants | 47% |
| Départ à la retraite | 20% |
| Mutation | 13% |
| Congé parental | 6% |
| Démission | 6% |

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|--------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 54% |
| Voie de mutation | 25% |
| Réintégration et retour | 13% |
| Voie de détachement | 7% |

* 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

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

dont 57% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 344 avancements d'échelon et 60 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel

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

dont 80,0 % femmes

dont 20,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 1 | 3 |
| 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

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ 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) | 43% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) | 29% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 29% |

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 68,64 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 75 701 829 € | Charges de personnel* | 51 961 070 € | ➔ | Soit 68,64 % des dépenses de fonctionnement |
| <i>* Montant global</i> | | | | | |

| | | | |
|--|---------------------|--|--------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 32 148 196 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | 3 910 524 € |
| Primes et indemnités versées : | 6 406 572 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 408 860 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 217 281 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 302 464 € | | |
| Indemnité de résidence : | 550 372 € | | |
| 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 | 53 684 € | 38 050 € | 35 966 € | 31 994 € | 28 625 € | 25 260 € |
| Technique | 63 634 € | 54 925 € | 37 061 € | 29 183 € | 27 992 € | 23 951 € |
| Culturelle | 45 233 € | s | 42 782 € | 34 127 € | 26 381 € | 22 746 € |
| Sportive | | | 37 028 € | | | |
| México-sociale | 37 665 € | 27 289 € | 33 524 € | | 27 165 € | 22 782 € |
| Police | s | | s | | 39 981 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 31 631 € | 28 374 € | 26 476 € | 28 000 € |
| Toutes filières | 49 441 € | 40 159 € | 35 465 € | 31 741 € | 28 388 € | 23 764 € |

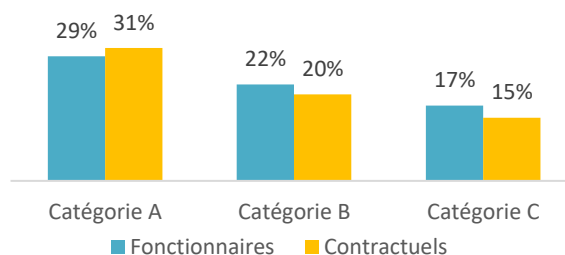
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 20,23% |
| Contractuels sur emplois permanents | 19,03% |
| Ensemble | 19,93% |

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

- ⇒ 18106 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

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

Absences

➔ En moyenne, 33,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 5,77% | 3,40% | 5,10% | 0,33% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 9,25% | 3,40% | 7,60% | 0,33% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 12,33% | 4,00% | 9,98% | 0,43% |

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)
- ➔ 43,1 % 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

➔ 119 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 7,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

75 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 24 611 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **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 : **16 304 €**

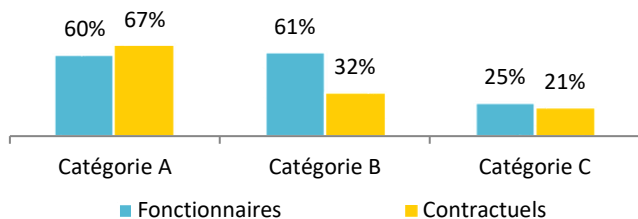
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

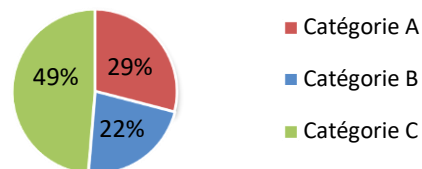
➔ En 2021, 32,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 1 284 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 346 984 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

| | |
|------------------------------------|------|
| CNFPT | 77 % |
| Coût de la formation des apprentis | 8 % |
| Frais de déplacement | 1 % |
| Autres organismes | 14 % |

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

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 52% |
| Autres organismes | 11% |
| Interne à la collectivité | 36% |

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 | 56 162 € | 41 214 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 151 € | 79 € |

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

419 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

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 »

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 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.



DONNÉES SOCIALES 2021
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 : décembre 2022

Version 1