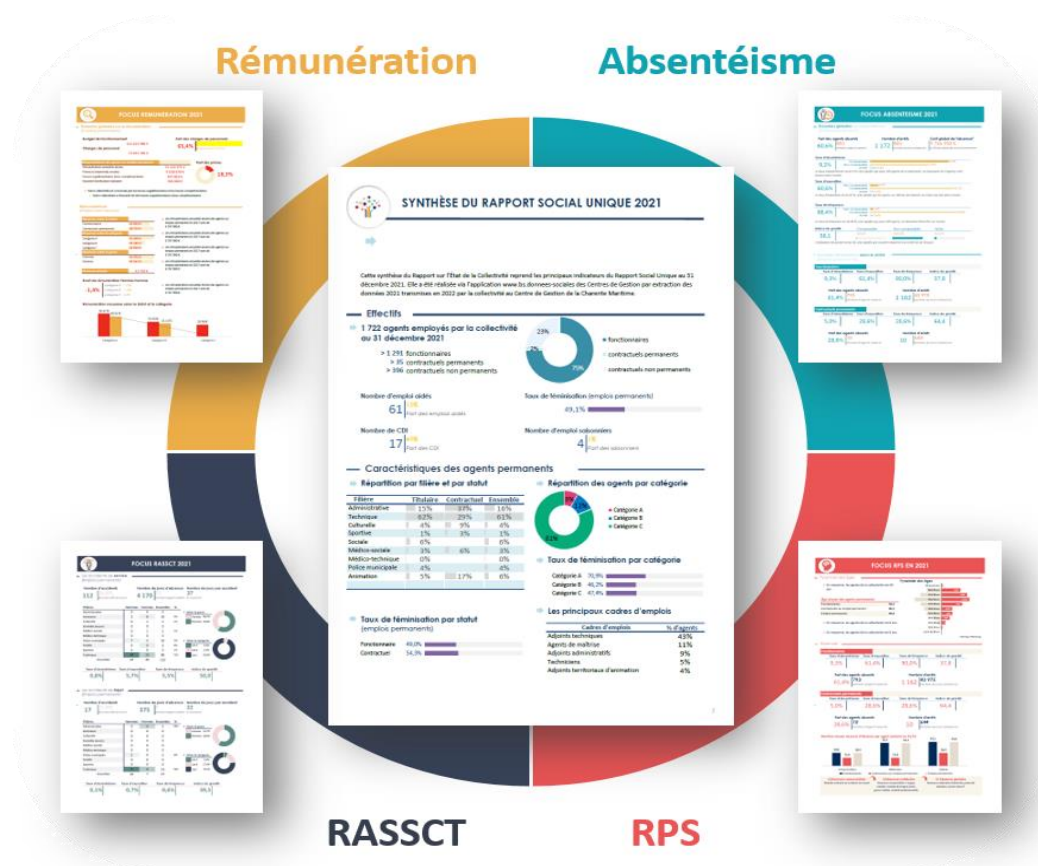


La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE CERGY

2023



**DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION**

Date de publication : **06/12/2024**

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de
Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



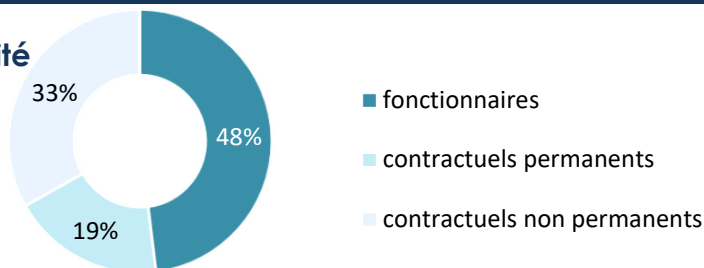
COMMUNE DE CERGY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 535 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 738 fonctionnaires
- > 288 contractuels permanents
- > 509 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

5 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

68,0%

Nombre de CDI

34 | 12%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

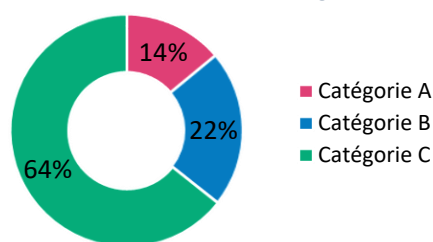
41 | 3%
Part des saisonniers (tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	25%	24%	24%
Technique	32%	22%	29%
Culturelle	5%	9%	6%
Sportive	0%		0%
Sociale	13%	31%	18%
Médico-sociale	8%	9%	8%
Police municipale	5%		4%
Animation	12%	6%	10%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 70,6%
Catégorie B 67,7%
Catégorie C 67,6%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

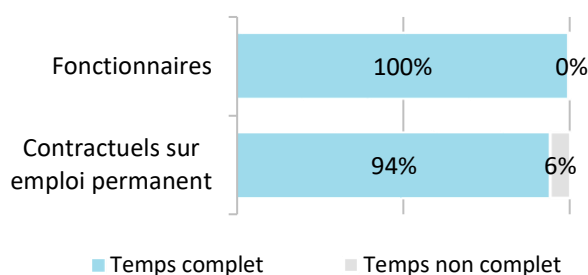
Fonctionnaire 67,2%
Contractuel 70,1%

➔ Les principaux cadres d'emplois

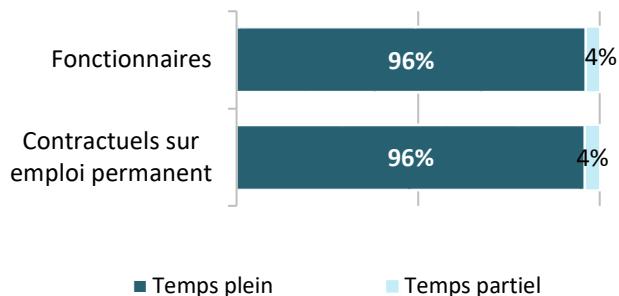
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	21%
ASEM	16%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	9%
Auxiliaires de puériculture	7%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



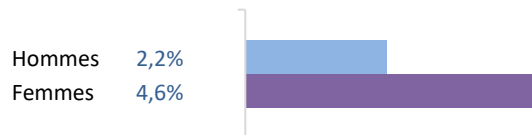
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	8,3%	Culturelle	56,0%
		Administrative	2,9%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



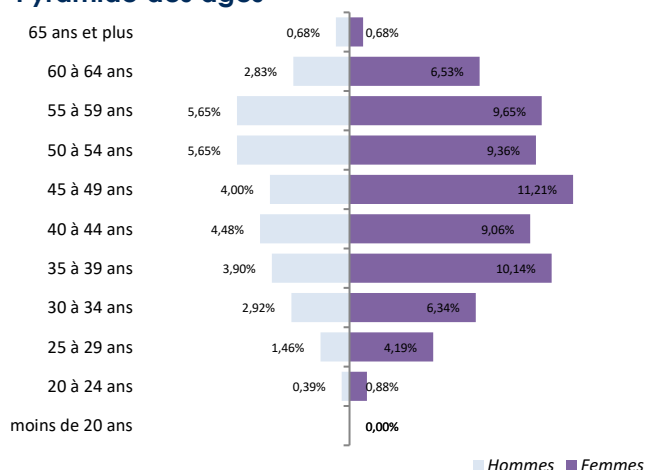
Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents permanents

Catégorie	Âge moyen
Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	39,5
Emplois permanents	46,5

➔ Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1200,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	724,4
> Contractuels sur emploi permanent	276,3
> Contractuels sur emploi non permanent	199,4

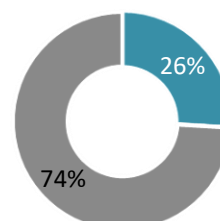
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	135,5
Catégorie B	205,9
Catégorie C	659,3

Positions particulières

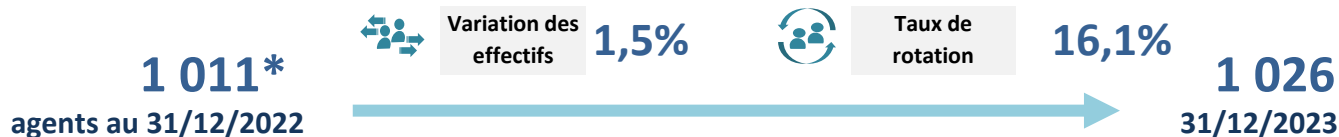
7,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

156 départs

171 arrivées

Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	25%
Démission	20%
Mutation (changement de collectivité)	18%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité sur demande	10%

Principaux motifs (arrivées nettes)

Remplaçants	36%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Voie de mutation	19%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	5%
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	2%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

41,5%

Part des agents avec avancement de grade

9,3%

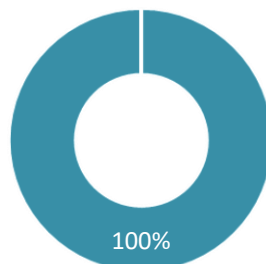
Part des agents avec promotion interne*

2,7%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Une procédure de rupture conventionnelle a été initiée au sein de la collectivité



■ Procédures initiées par un agent

Sanctions disciplinaires

12 sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	2	5
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 sanctions prononcées à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	83%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	8%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	8%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 63% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	87 594 721 €	Charges de personnel*	55 190 895 €	➔	Soit 63,01 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 24 798 063 €
32 789 058 €	Primes 6 441 498 €
	SFT* 297 145 €
	HSC 461 300 €
	NBI* 229 188 €
	IR* 561 864 €

*uniquement des fonctionnaires

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 891 €	40 406 €	35 466 €	29 918 €	30 793 €	26 255 €
Animation	-	-	33 866 €	31 175 €	27 522 €	26 220 €
Culturelle	48 253 €	-	43 711 €	37 876 €	31 409 €	24 488 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	46 449 €	-	29 707 €	26 470 €	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	45 084 €	-
Sociale	39 870 €	29 179 €	s	-	28 100 €	24 710 €
Sportive	-	-	39 679 €	-	-	-
Technique	63 225 €	52 828 €	36 885 €	33 789 €	29 496 €	26 454 €
Moyenne toute filière	53 028 €	41 437 €	34 192 €	30 701 €	30 620 €	25 509 €

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 19,65 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	19,87%
Contractuels sur emploi permanent	18,97%
Emplois permanents	19,65%

- ➔ 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
- ➔ 18 708,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 406 €	0 €	0%	16 577 €	0 €	0%	8 228 €	0 €	0%	12 195 €	0 €	0%
Catégorie B	3 008 €	9 €	0%	5 468 €	4 €	0%	1 927 €	19 €	1%	4 029 €	0 €	0%
Catégorie C	1 775 €	340 €	16%	1 574 €	306 €	16%	1 108 €	293 €	21%	1 424 €	250 €	15%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 19,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,42%	3,74%	4,95%	0,85%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,47%	4,98%	8,21%	0,85%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,71%	6,72%	9,59%	0,92%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 37,2 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

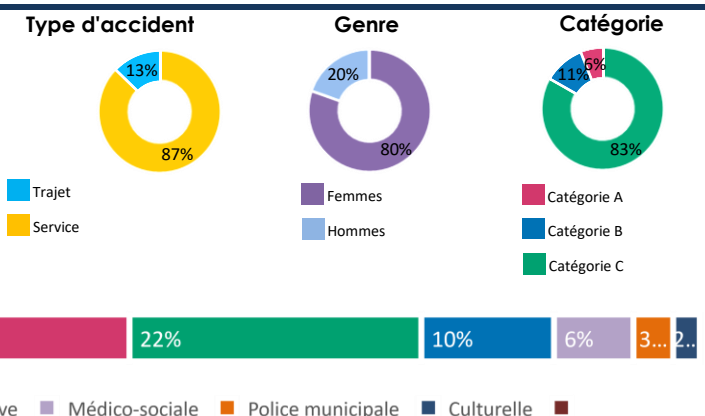
Accidents du travail

➔ 102 accidents du travail déclarés

9,9 accidents du travail pour 100 agents permanents

41 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 31% des accidents du travail concernent la filière Technique

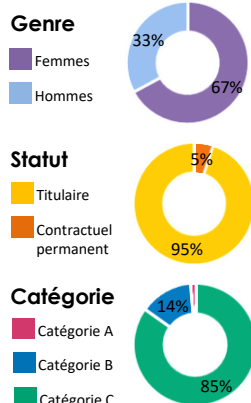


Handicap

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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

79 | 7,7% Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

➔ 4 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention : 21 550 €



- Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✗
- Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✗

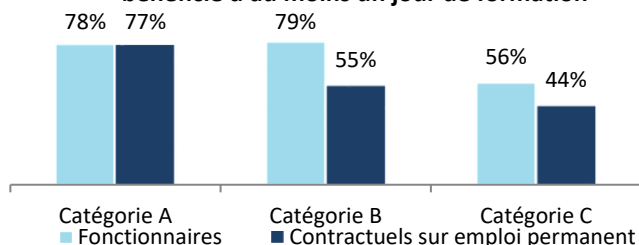
Formation

➔ 61% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 61,5%

Hommes 58,8%

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

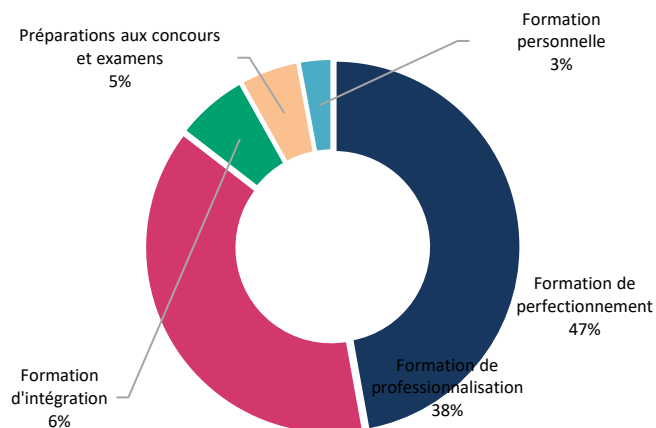


Le budget consacré à la formation est de **460 620 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	67,1%
Autres organismes	23,3%
Formation des apprentis	2,5%
Frais de déplacement	0,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,5%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62,4%
Autres organismes	28,3%
Collectivité	3,5%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	132 €	80 €
Nombre de bénéficiaires	381	475

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	99%
Sur mot d'ordre uniquement local	1%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	5
CAP	3
CCP	2

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

— Précisions méthodologiques

➡ ¹Formules de calcul - Effectif théorique

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

²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : décembre 2024

Version 1