



COMMUNE DE MOISSY CRAMAYEL

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 de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

420 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 291 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 114 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

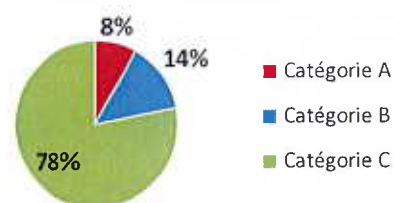
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

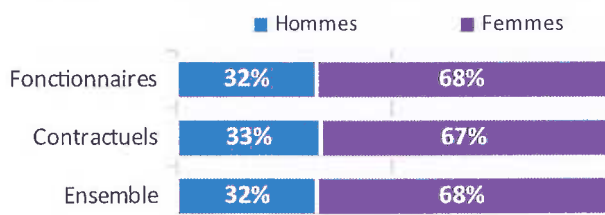
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	20%	25%
Technique	43%	53%	43%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	10%	7%	9%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	20%	20%	20%
Total	100 %	100 %	100 %

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

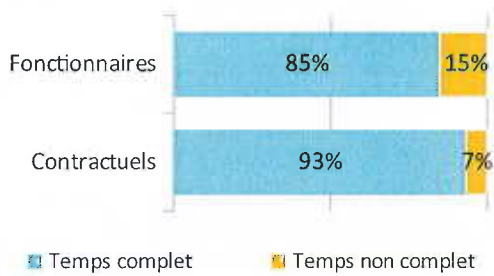


Les principaux cadres d'emplois

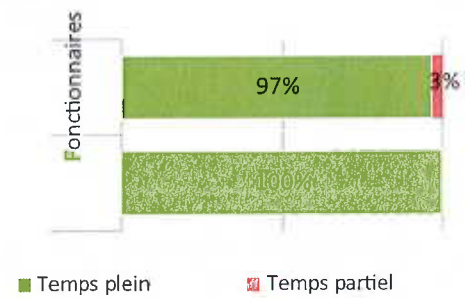
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	35%
Adjoints d'animation	16%
Adjoints administratifs	16%
Rédacteurs	5%
Agents de maîtrise	5%

— 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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	24 %	13 %
Médico-sociale	14 %	0 %
Animation	14 %	0 %

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0 % des hommes à temps partiel
5 % des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

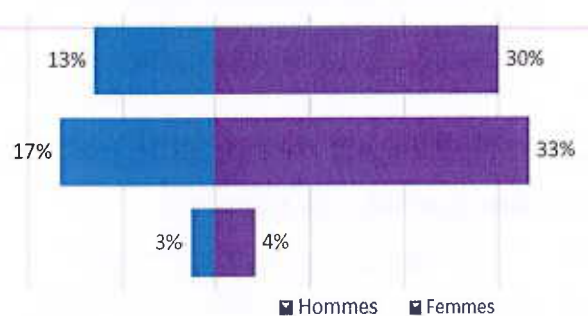
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,03
Contractuels permanents	35,50
Ensemble des permanents	46,46

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,21

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

➔ 374,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 278,38 fonctionnaires
- > 23,79 contractuels permanents
- > 72,36 contractuels non permanents

681 645 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 4 agents en congés parental
- > 32 agents en disponibilité

- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 39 arrivées d'agents permanents et 35 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
302 agents	306 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-3,3%
Contractuels	↗	###
Ensemble	↗	1,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	31 %
Mise en disponibilité	17 %
Démission	17 %
Départ à la retraite	17 %
Congé parental	9 %

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	41 %
Arrivées de contractuels	31 %
Voie de mutation	13 %
Recrutement direct	10 %
Voie de concours, sélection professionnelle	3 %

* 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

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 308 avancements d'échelon et 27 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 10,0 % femmes

dont 10,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 67.57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 152 691 €	Charges de personnel*	16 996 234 €	➔	Soit 67.57 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------	------------------------------	--------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 557 204 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 246 234 €		2 143 921 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	121 252 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	89 511 €		
Supplément familial de traitement :	92 416 €		
Indemnité de résidence :	201 454 €		
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières						

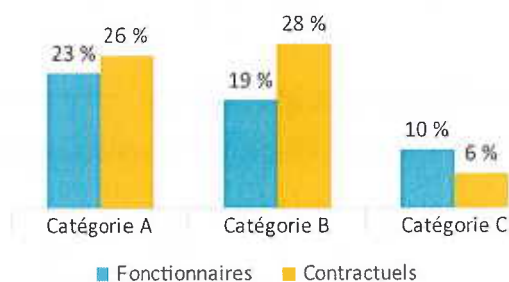
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13.04 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	13,21 %
Contractuels sur emplois permanents	10,24 %
Ensemble	13,04 %

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 3254,31 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 17267,12 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 31,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,7 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 » <i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>	5,86 %	1,44 %	5,64 %	3,30 %
Taux d'absentéisme médical <i>(toutes absences pour motif médical)</i>	8,64 %	1,83 %	8,30 %	3,34 %
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	9,90 %	6,09 %	9,71 %	4,98 %

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

➔ 0,0 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

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

Accidents du travail

➔ 62 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 14.8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

➔ FORMATION

28 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 674 €

Coût par jour de formation : 417 €

➔ 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 : 1 530 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

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.

23 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

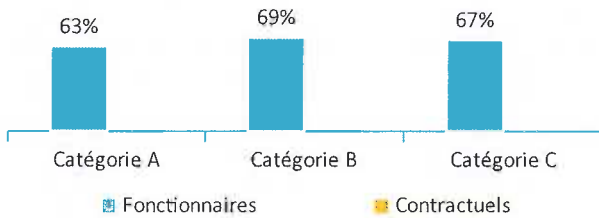
⇒ 87 % sont en catégorie C*

⇒ 761 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

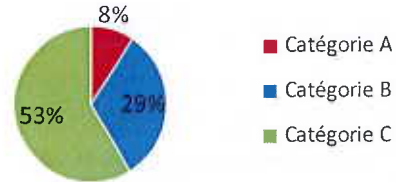
➔ En 2022, 6,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56 %
Autres organismes	44 %

➔ 148 114 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Frais de déplacement	5 %
Autres organismes	28 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	7 776 €
Montant moyen par bénéficiaire	116 €

➔ 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

53 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 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 :

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 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.



DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : juin 2023

Version 1

