

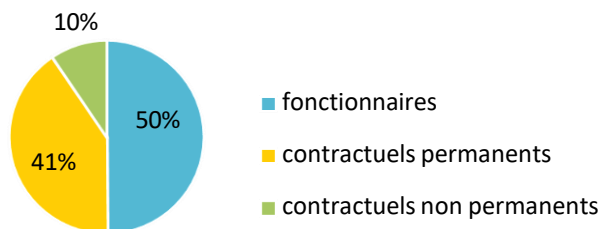
COMMUNE DE NEUILLY PLAISANCE

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 fin 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

482 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- >237 fonctionnaires
- >201 contractuels permanents
- >44 contractuels non permanents



3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

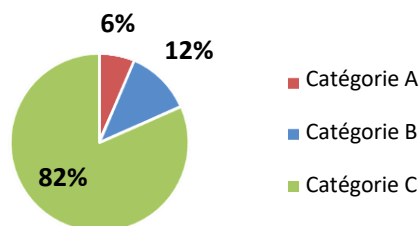
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 23 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

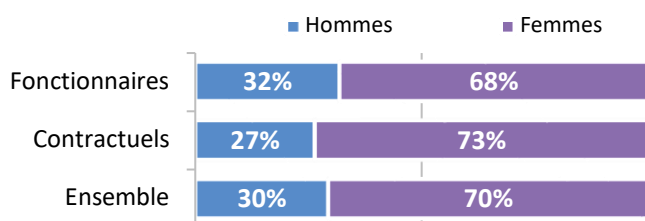
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	10%	16%
Technique	47%	39%	44%
Culturelle	2%	7%	4%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	13%	4%	9%
Police Incendie	1%		1%
Animation	14%	38%	25%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



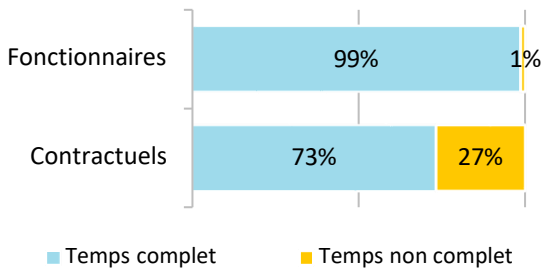
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints d'animation	24%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	4%
Assistants d'enseignement artistique	4%

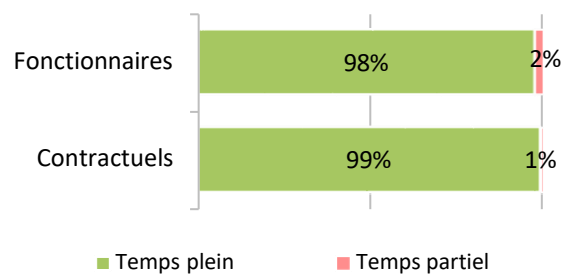
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

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	75%	93%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

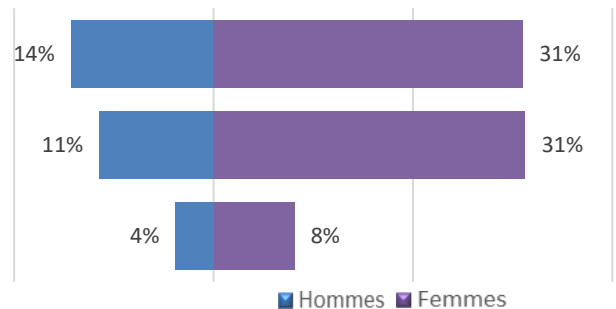
0% des hommes à temps partiel
2% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,51	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,77	
Ensemble des permanents	46,14	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,39	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

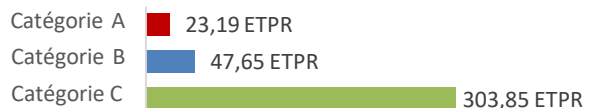
Équivalent temps plein rémunéré

411,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 236,49 fonctionnaires
- > 138,20 contractuels permanents
- > 36,54 contractuels non permanents

748 439 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 29 agents en disponibilité

- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2022, 148 arrivées d'agents permanents et 166 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
437 agents	419 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	▮	-3,8%
Contractuels	▮	-4,6%
Ensemble	▮	-4,1%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	74%
Mutation	11%
Démission	9%
Départ à la retraite	4%
Congé parental	1%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	81%
Recrutement direct	8%
Remplacements (contractuels)	5%
Réintégration et retour	5%
Intégration directe	1%

* 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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

183 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	2
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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	75%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 66,09 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	26 653 766 €	Charges de personnel*	17 615 444 €	➔	Soit 66,09 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 239 445 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	338 553 €
Primes et indemnités versées :	906 026 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	191 120 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	37 530 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	58 201 €	42 640 €	40 269 €	29 920 €	32 778 €	26 508 €
Technique	s	s	41 735 €	41 594 €	29 005 €	23 031 €
Culturelle		s	s	20 274 €	30 774 €	s
Sportive			s	35 092 €	40 244 €	
México-sociale	41 809 €	s	31 427 €	25 085 €	27 041 €	
Police			s		45 218 €	
Incendie						
Animation			42 622 €	s	29 968 €	28 875 €
Toutes filières	48 385 €	38 504 €	37 844 €	28 311 €	30 218 €	24 952 €

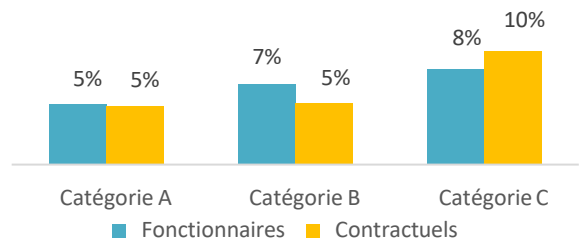
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,06 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	7,82%
Contractuels sur emplois permanents	8,55%
Ensemble	8,06%

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



- Instauration du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2020
- Les primes sont diminuées à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà de la 3^{ème} période d'absence de congé de maladie ordinaire
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- 10598,47 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 3976,83 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

En moyenne, **34,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire**

> En moyenne, **13,7 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 » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,48%	3,75%	4,70%	0,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,38%	3,75%	6,86%	0,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,23%	4,44%	7,63%	0,26%

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)
- 450 jours de carence prélevés pour les agents permanents
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque accident du travail

Accidents du travail

53 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 11,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 33 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.

13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 85 % sont fonctionnaires*
- 100 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
1 chargé de prévention dans la collectivité

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

Coût total des formations : 8 130 €
Coût par jour de formation : 452 €

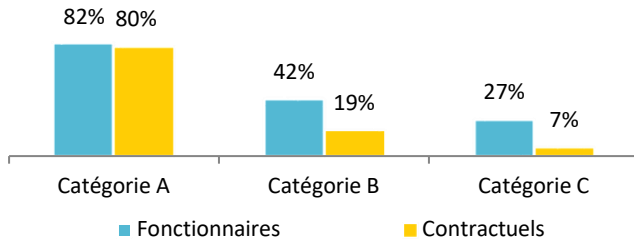
DÉPENSES
3 466€ de dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2021

Formation

En 2022, 23,4% 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



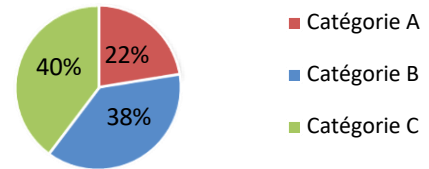
104 604 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	86 %
Autres organismes	14%

98 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 :

> 0,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	90%
Autres organismes	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

En 2022, la collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé 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.



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 : février 2024

Version 4