



COMMUNE DE ROSNY-SOUS-BOIS

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 Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 181 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 586 fonctionnaires
- > 263 contractuels permanents
- > 332 contractuels non permanents



➔ 11 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

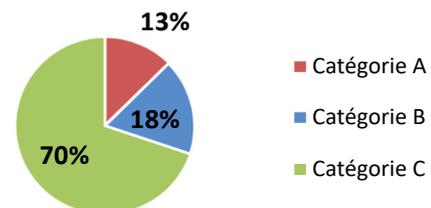
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

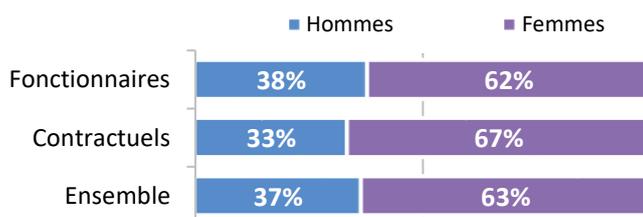
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	17%	23%
Technique	47%	44%	46%
Culturelle	4%	13%	7%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	11%	10%
Police	6%		4%
Incendie			
Animation	9%	13%	10%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

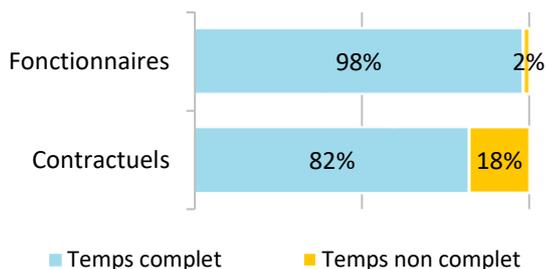


➔ Les principaux cadres d'emplois

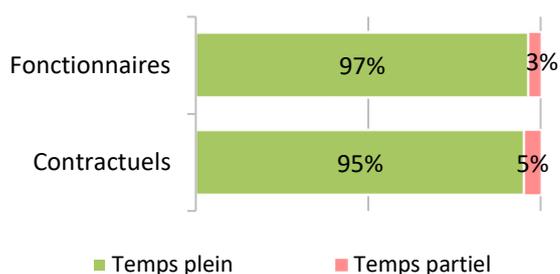
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	8%
Attachés	5%
Assistants d'enseignement artistique	4%

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
Culturelle	18%	76%
Médico-sociale	4%	37%
Technique	1%	6%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

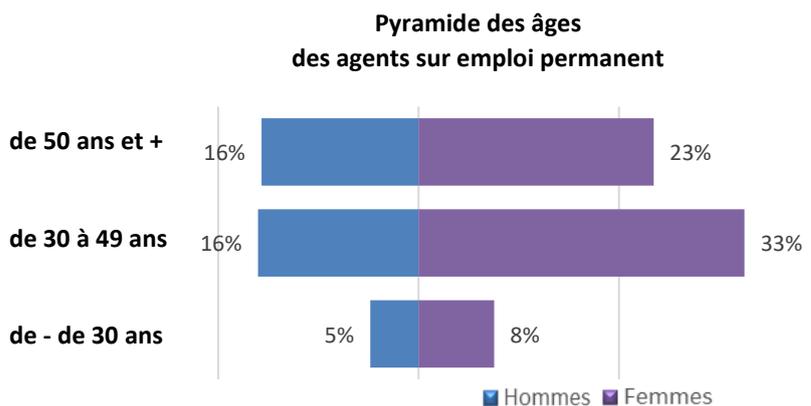
1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,01
Contractuels permanents	38,89
Ensemble des permanents	45,19

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,14



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 925,10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 577,00 fonctionnaires
- > 228,83 contractuels permanents
- > 119,27 contractuels non permanents

1 683 682 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	100,17...
Catégorie B	122,54...
Catégorie C	583,12 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 8 agents en congés parental
- > 62 agents en disponibilité
- > 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 9 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2023, 70 arrivées d'agents permanents et 137 départs

22 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
916 agents	849 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-2,8%
Contractuels	↘	-16,0%
Ensemble	↘	-7,3%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	34%
Démission	16%
Mise en disponibilité	15%
Mutation	12%
Départ à la retraite	12%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	44%
Voie de mutation	29%
Recrutement direct	13%
Arrivées de contractuels	11%
Voie de détachement	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

- ➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ 303 avancements d'échelon et 40 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

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 55 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	77 407 168 €	Charges de personnel*	42 573 569 €	➔	Soit 55 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	26 553 982 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	3 461 402 €
Primes et indemnités versées :	4 942 375 €		
IFSE :	3 084 411 €		
CIA :	413 600 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	603 345 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	152 112 €		
Supplément familial de traitement :	209 864 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	5 705 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 696 €	45 985 €	39 238 €	34 232 €	30 134 €	21 560 €
Technique	60 639 €	46 152 €	41 211 €	36 721 €	28 525 €	25 927 €
Culturelle	s	s	42 893 €	47 211 €	27 166 €	23 781 €
Sportive			30 712 €	s		
Médico-sociale	39 330 €	60 730 €	30 804 €	26 927 €	27 534 €	s
Police			56 095 €		49 155 €	
Incendie						
Animation			33 974 €	27 582 €	28 176 €	25 576 €
Toutes filières	51 546 €	51 412 €	36 883 €	35 448 €	30 285 €	25 205 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,61 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,83%
Contractuels sur emplois permanents	18,05%
Ensemble	18,61%

➔ 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

➔ 25208,76 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ 3973,98 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

➔ 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	9 303 €	854 €	8%	18 091 €	972 €	5%	11 253 €	650 €	5%	9 956 €	616 €	6%
Catégorie B	6 490 €	680 €	9%	6 585 €	687 €	9%	5 331 €	771 €	13%	5 529 €	590 €	10%
Catégorie C	2 342 €	494 €	17%	2 258 €	417 €	16%	1 273 €	334 €	21%	1 681 €	327 €	16%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 34 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,53%	4,20%	5,12%	1,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,32%	4,52%	7,83%	1,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,58%	6,45%	9,30%	1,91%

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

- ➔ 0,5 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 45,1 % 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

➔ 86 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 7,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 56 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.

100 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
21 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 11 000 €
Coût par jour de formation : 524 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

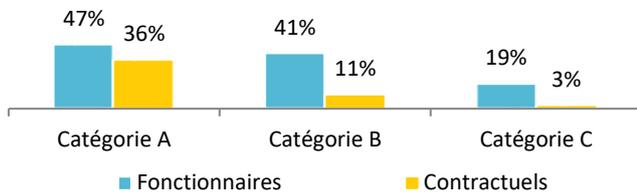
Total des dépenses : 41 290 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

➔ En 2023, 20,4% 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 2023



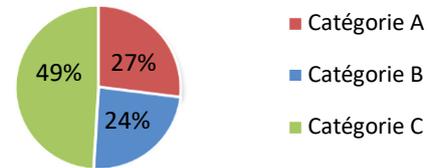
➔ 386 927 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	27 %

➔ 689 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	94%
Autres organismes	6%

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	22 936 €	1 730 €
Montant moyen par bénéficiaire	162 €	102 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

1130 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
2 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

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

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.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : septembre 2024

Version 1