

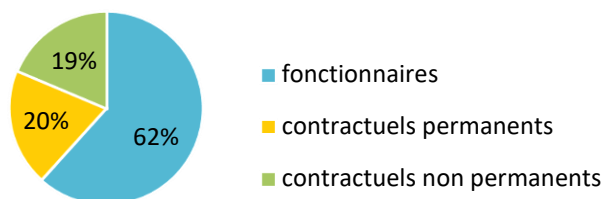
→ COMMUNE DE EAUBONNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

→ 498 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 307 fonctionnaires
- > 98 contractuels permanents
- > 93 contractuels non permanents



→ 6 % des contractuels permanents en CDI

→ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

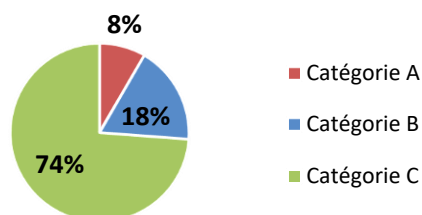
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

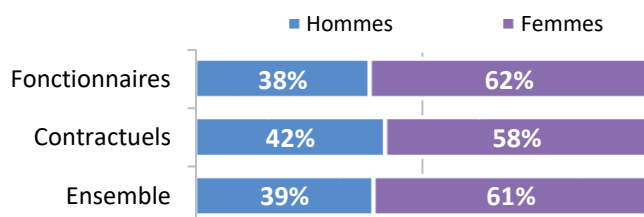
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	18%	21%
Technique	36%	14%	30%
Culturelle	6%	9%	6%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	13%	15%	14%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	20%	41%	25%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

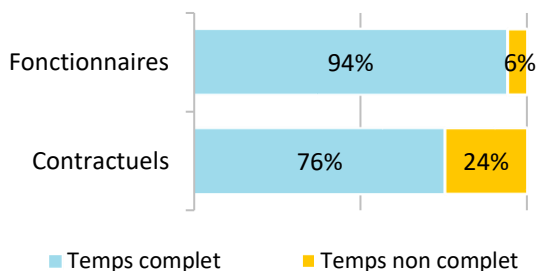


→ Les principaux cadres d'emplois

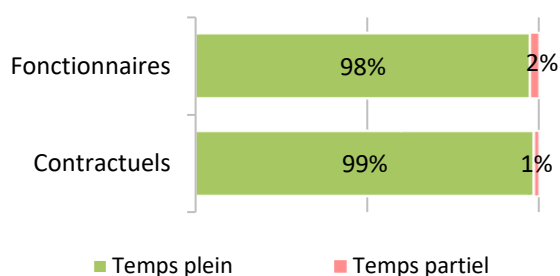
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints d'animation	23%
Adjoints techniques	22%
Adjoints administratifs	11%
ATSEM	7%
Rédacteurs	6%

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	71%	100%
Animation	8%	33%
Médico-sociale	3%	13%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

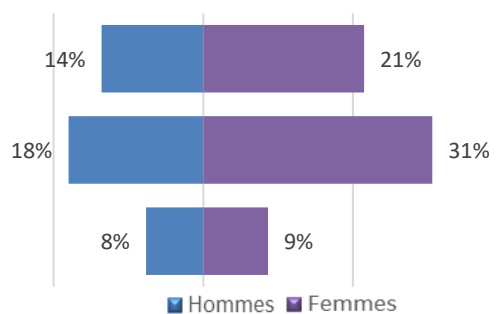
1% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,44	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,18	
Ensemble des permanents	43,48	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,28	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

➔ 410,36 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 297,54 fonctionnaires
- > 84,53 contractuels permanents
- > 28,29 contractuels non permanents

746 855 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	32,70 ETPR
Catégorie B	64,48 ETPR
Catégorie C	284,89 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

➔ En 2020, 43 arrivées d'agents permanents et 59 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
421 agents	405 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-7,8%
Contractuels	↗	11,4%
Ensemble	↘	-3,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Mutation	27%
Départ à la retraite	19%
Démission	14%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	77%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	5%
Remplacements (contractuels)	5%
Recrutement direct	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ 5 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

➔ 114 avancements d'échelon et 17 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 63,93 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	26 338 327 €	Charges de personnel*	16 837 532 €	➔	Soit 63,93 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	10 876 917 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	792 414 €
Primes et indemnités versées :	1 568 875 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	131 095 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	48 666 €		
Supplément familial de traitement :	109 292 €		
Indemnité de résidence :	203 422 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 054 €	37 028 €	33 490 €	27 795 €	28 439 €	23 924 €
Technique	s	s	40 200 €	32 629 €	26 806 €	22 403 €
Culturelle	42 446 €	s	32 860 €	24 604 €		
Sportive			27 954 €	27 514 €		
Médico-sociale	39 104 €	s	s		25 849 €	23 306 €
Police					36 044 €	
Incendie						
Animation			32 161 €	s	24 452 €	20 834 €
Toutes filières	46 436 €	34 146 €	34 323 €	28 369 €	26 882 €	21 673 €

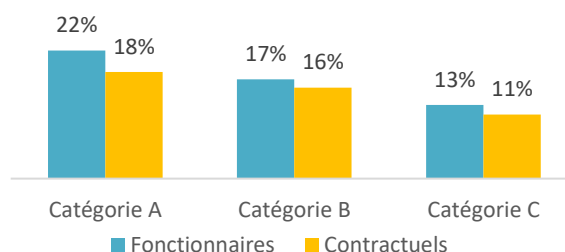
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,68%
Contractuels sur emplois permanents	13,34%
Ensemble	14,42%

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

- ⇒ 6510 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 709 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

> en 2020, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 21,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,83%	1,90%	3,36%	0,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,96%	1,90%	4,97%	0,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,17%	2,58%	5,30%	0,62%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 3 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 46,4 % des agents permanents 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

➔ 28 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 43 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.

32 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 209 545 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
221 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 13 597 €
Coût par jour de formation : 62 €
- ➔ **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 : 63 327 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

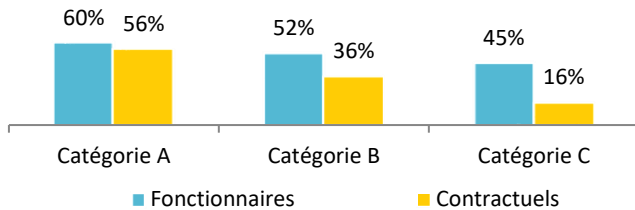
Dernière mise à jour : 2020

Formation

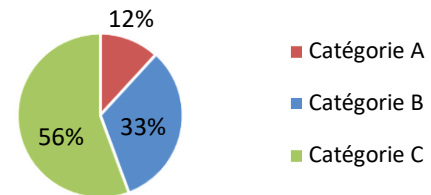
➔ en 2020, 42,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 752 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 170 397 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Autres organismes	53 %
Frais de déplacement	1 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	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	14 770 €	5 480 €
Montant moyen par bénéficiaire	138 €	57 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

6 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 11 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

11 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 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 : septembre 2021

Version 3