

# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

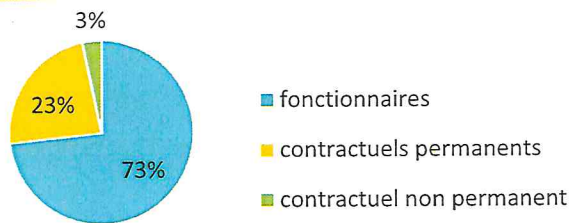
## COMMUNE PRESLES EN BRIE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

### Effectifs

#### ➔ 30 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 22 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emploi non permanent

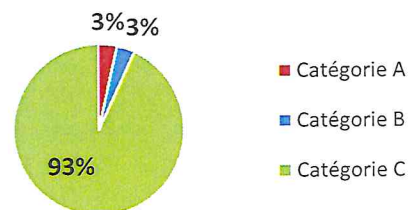
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

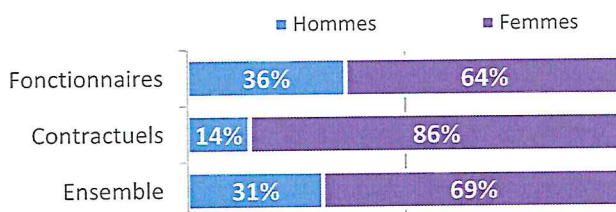
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27%	14%	24%
Technique	32%	57%	38%
Culturelle		14%	3%
Sportive			
Médico-sociale	9%		7%
Police			
Incendie			
Animation	32%	14%	28%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

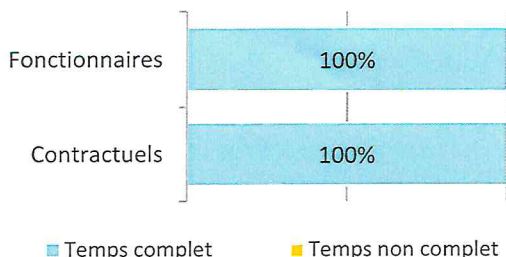


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

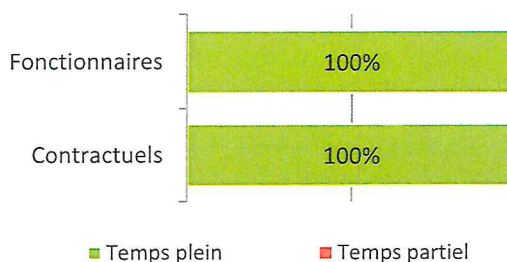
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints d'animation	28%
Adjoints administratifs	17%
ATSEM	7%
Attachés	3%

## 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

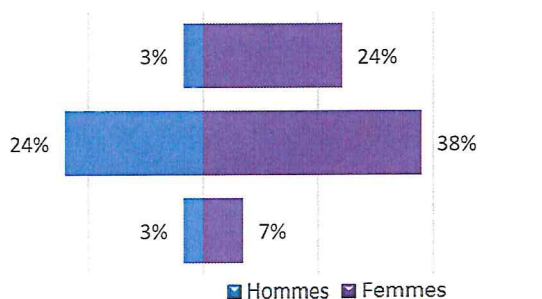


## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	41,36	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,93	
Ensemble des permanents	41,98	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 30,53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 22,02 fonctionnaires
- > 8,23 contractuels permanents
- > 0,28 contractuel non permanent

55 565 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,00 ETPR
Catégorie B	1,00 ETPR
Catégorie C	28,25 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

### ➔ En 2023, 9 arrivées d'agents permanents et 8 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
28 agents	29 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	16,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,6%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	38%
Départ à la retraite	25%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	13%
Démission	13%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%

\* 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

### ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

### ➔ 8 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

dont 100,0 % femmes  
dont 100,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 55,18 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 376 966 €	Charges de personnel*	1 311 629 €	➔	Soit 55,18 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	853 863 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	6 468 €
Primes et indemnités versées :	161 963 €		
IFSE :	129 033 €		
CIA :	28 137 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	5 760 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 519 €		
Supplément familial de traitement :	8 249 €		
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	s		s		30 989 €	s
Technique					25 846 €	25 193 €
Culturelle						s
Sportive						
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation					26 654 €	25 125 €
<b>Toutes filières</b>	<b>s</b>		<b>s</b>		<b>27 078 €</b>	<b>25 222 €</b>

\*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 18,97 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,69%
Contractuels sur emplois permanents	13,60%
<b>Ensemble</b>	<b>18,97%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 119,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 274,16 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance

### ➔ 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												
Catégorie B												
Catégorie C	3 861 €	705 €	15%	4 763 €	840 €	15%	2 030 €	510 €	20%	3 424 €	500 €	13%

## Absences

➔ En moyenne, 28,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3 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)	2,58%	0,82%	2,15%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,77%	0,82%	6,09%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,19%	0,82%	7,17%	0,00%

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)
- ➔ 100,0 % 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

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 2 accidents du travail pour 30 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 2 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ 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 : 3 649 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Dernière mise à jour : 2023

## 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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

## 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

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

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : juin 2024

Version 1