



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



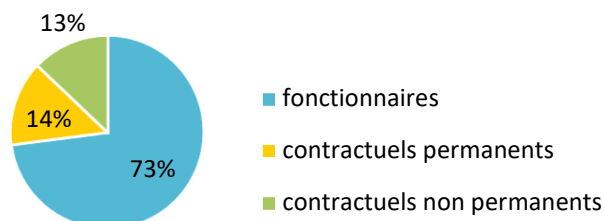
COMMUNE MELUN

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

➔ 1 087 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 793 fonctionnaires
- > 154 contractuels permanents
- > 140 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

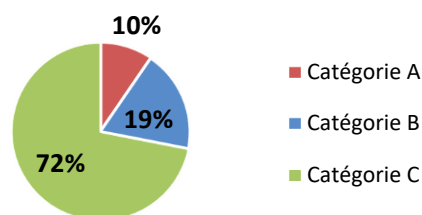
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

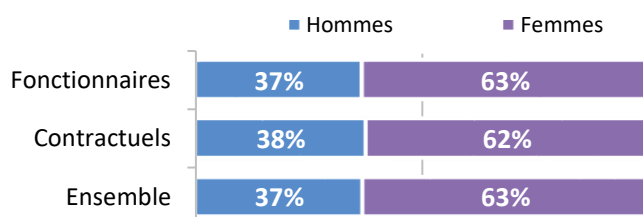
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	24%	24%
Technique	42%	41%	42%
Culturelle	8%	10%	9%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	10%	1%	9%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%	19%	11%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

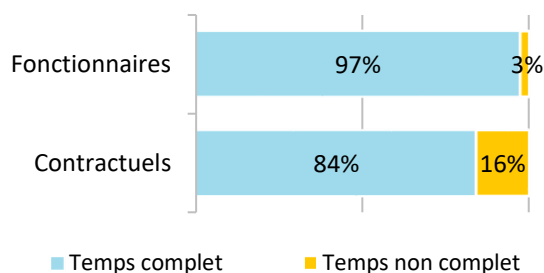


➔ Les principaux cadres d'emplois

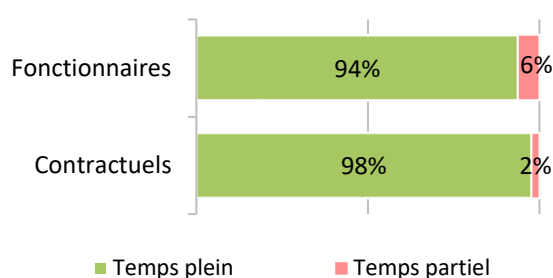
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	6%
Auxiliaires de puériculture	5%

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
Culturelle	19%	75%
Administrative	2%	14%
Animation	1%	3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

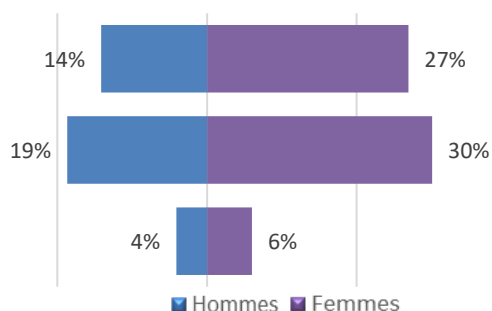
1% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,71	de 50 ans et +
Contractuels permanents	35,13	
Ensemble des permanents	45,66	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	42,00	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

➔ 1 080,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 769,87 fonctionnaires
- > 140,35 contractuels permanents
- > 169,82 contractuels non permanents

1 965 673 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	97,17 ETPR
Catégorie B	167,23...
Catégorie C	645,82 ETPR

Positions particulières

- > 4 agents en congés parental
- > 51 agents en disponibilité
- > 23 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 13 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 116 arrivées d'agents permanents et 213 départs

25 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
1 044 agents	947 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-4,9%
Contractuels	↘	-26,7%
Ensemble	↘	-9,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	47%
Mise en disponibilité	23%
Démission	12%
Départ à la retraite	11%
Détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	72%
Voie de mutation	12%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	7%

* 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

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

dont 40% des nominations concernent des femmes

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

➔ Aucun avancement d'échelon et 33 avancements de grade

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	3
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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	22%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 65,16 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	68 698 098 €	Charges de personnel*	44 762 785 €	➔	Soit 65,16 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	28 488 263 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	5 957 759 €	3 040 593 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	666 915 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	389 852 €	
Supplément familial de traitement :	186 074 €	
Indemnité de résidence :	546 010 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

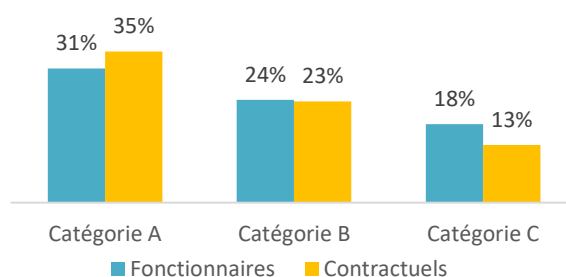
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	64 848 €	40 910 €	35 381 €	36 782 €	28 055 €	27 631 €
Technique	66 344 €	98 501 €	25 060 €	38 844 €	31 649 €	23 639 €
Culturelle	47 728 €	25 832 €	36 562 €	26 778 €	25 746 €	39 749 €
Sportive	46 186 €		30 509 €	32 429 €		
Médico-sociale	33 499 €	s	26 605 €		22 066 €	s
Police	s				37 711 €	
Incendie						
Animation			38 923 €	38 551 €	21 380 €	22 814 €
Toutes filières	49 438 €	44 844 €	31 633 €	34 345 €	29 316 €	24 270 €

*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 20,91 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,19%
Contractuels sur emplois permanents	19,23%
Ensemble	20,91%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 43751,31 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

- ⇒ En 2022, 42 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 30,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,1 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)	4,36%	3,32%	4,19%	3,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,41%	3,32%	7,58%	3,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,84%	4,63%	9,00%	3,77%

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)

➔ 117,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 52 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 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.

66 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*

⇒ 1 166 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 600 €

Coût par jour de formation : 720 €

➔ **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 : 4 082 €

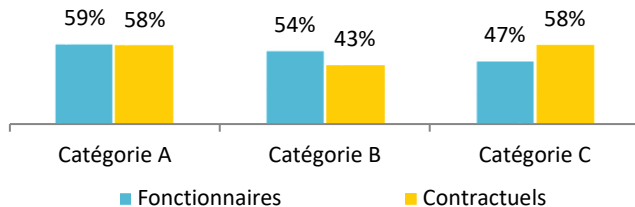
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

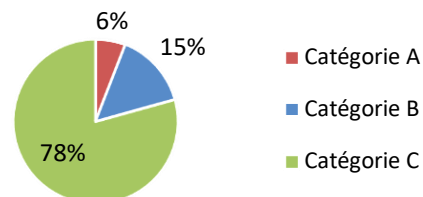
- ➔ En 2022, 50,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 1 592 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 330 276 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	25 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	35%
Interne à la collectivité	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

111 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion 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 : novembre 2023

Version 4