



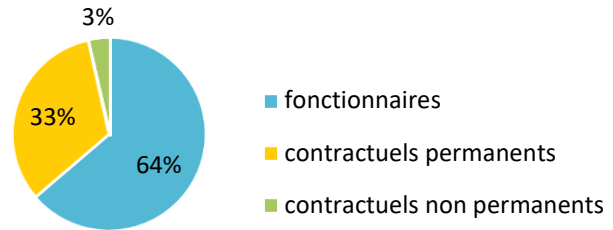
COMMUNE D EPINAY SOUS SENART

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

Effectifs

➔ 259 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 165 fonctionnaires
- > 85 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

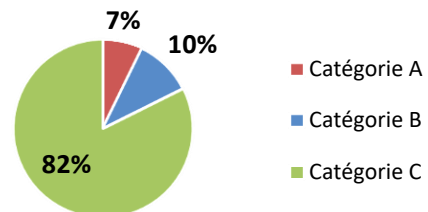
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

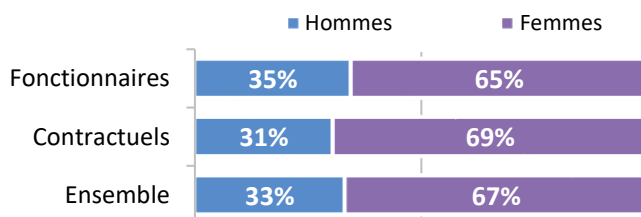
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	12%	23%
Technique	42%	33%	39%
Culturelle		1%	0%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	5%	4%	5%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	19%	48%	29%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

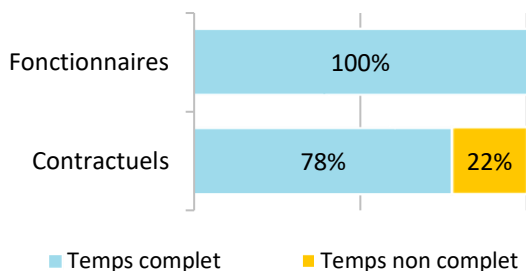


➔ Les principaux cadres d'emplois

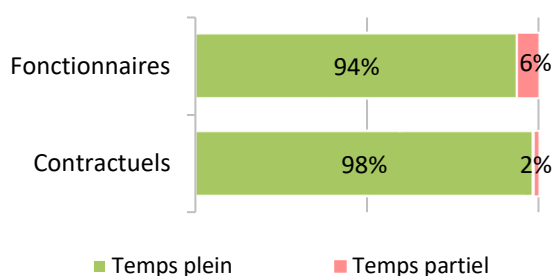
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints d'animation	28%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

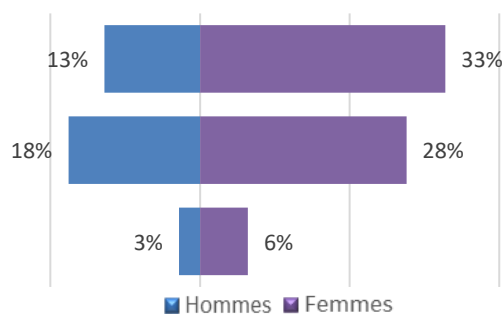
1% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,62	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,97	
Ensemble des permanents	46,66	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	45,28	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

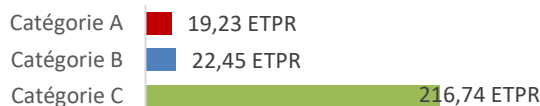
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 264,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 172,03 fonctionnaires
- > 86,39 contractuels permanents
- > 5,91 contractuels non permanents

481 081 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2023, 25 arrivées d'agents permanents et 41 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
266 agents	250 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-3,5%
Contractuels	↘	-10,5%
Ensemble	↘	-6,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	66%
Mise en disponibilité	24%
Mutation	7%
Congé parental	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	88%
Voie de mutation	8%
Voie de détachement	4%

* 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

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

dont 58% des nominations concernent des femmes

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

➔ 65 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
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

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 53,79 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	20 665 568 €	Charges de personnel*	11 115 527 €	➔	Soit 53,79 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	6 119 724 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	58 743 €		149 731 €
IFSE :	0 €		
CIA :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	215 721 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	103 939 €		
Supplément familial de traitement :	72 449 €		
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	41 192 €	28 419 €	30 259 €	s	22 562 €	20 999 €
Technique			s	s	24 280 €	19 142 €
Culturelle				s		
Sportive			s	s	s	
México-sociale	28 630 €	s	s	s	s	s
Police					30 629 €	
Incendie						
Animation			27 944 €		23 583 €	18 894 €
Toutes filières	33 252 €	28 266 €	30 213 €	26 840 €	24 126 €	19 063 €

*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 0,96 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	0,65%
Contractuels sur emplois permanents	1,70%
Ensemble	0,96%

⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 9957,88 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi 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

Catégorie B

Catégorie C

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 19,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12 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)	4,98%	3,28%	4,40%	1,49%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,38%	3,28%	4,66%	1,49%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,86%	3,60%	5,09%	1,49%

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

Accidents du travail

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 4,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 136 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

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

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2010

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

⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 92 % sont fonctionnaires*

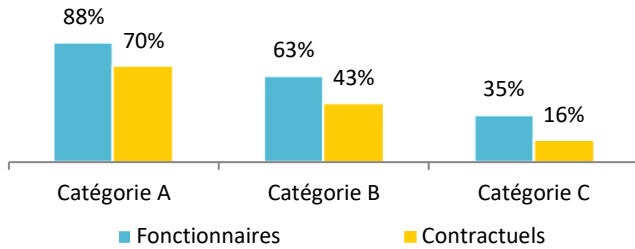
⇒ 92 % sont en catégorie C*

⇒ 25 615 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

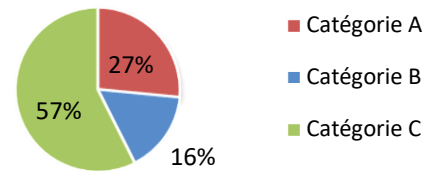
➔ En 2023, 35,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 72 678 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	89 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	10 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	16 560 €
Montant moyen par bénéficiaire	180 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

13 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 7 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

7 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

4 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.



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 : octobre 2024

Version 1