



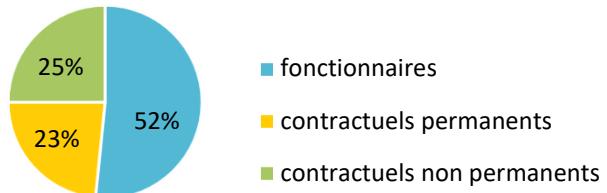
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION MELUN VAL DE SEINE

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 de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

→ **188 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 97 fonctionnaires
- > 44 contractuels permanents
- > 47 contractuels non permanents



→ **5 contractuels permanents en CDI**

→ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

→ **Précisions emplois non permanents**

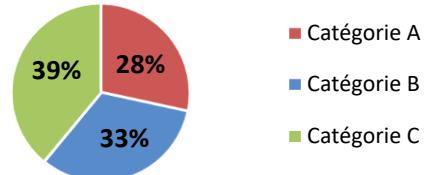
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

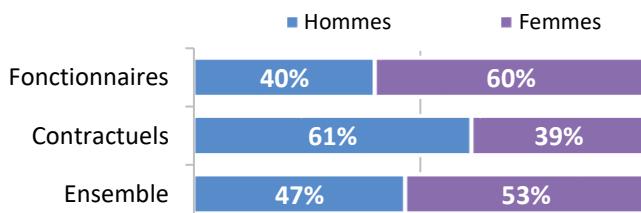
→ **Répartition par filière et par statut**

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 55% | 43% | 51% |
| Technique | 30% | 55% | 38% |
| Culturelle | | 2% | 1% |
| Sportive | | | |
| Médico-sociale | | | |
| Police | 14% | | 10% |
| Incendie | | | |
| Animation | 1% | | 1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

→ **Répartition des agents par catégorie**



→ **Répartition par genre et par statut**

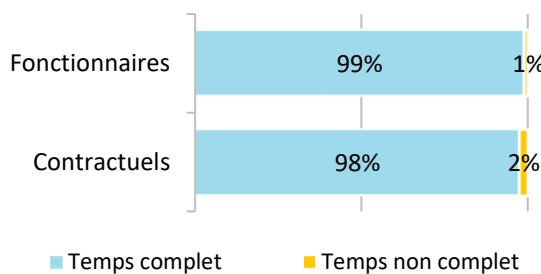


→ **Les principaux cadres d'emplois**

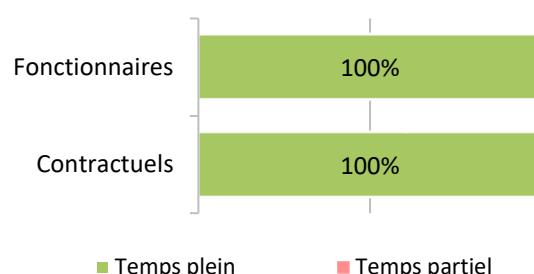
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints administratifs | 18% |
| Attachés | 17% |
| Techniciens | 16% |
| Rédacteurs | 15% |
| Ingénieurs | 9% |

— 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 |
|---------|----------------|--------------|
| Police | 7% | |

— Pyramide des âges

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

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-----------------------------------------|-------|
| Fonctionnaires | 48,32 |
| Contractuels permanents | 40,00 |
| Ensemble des permanents | 45,73 |
| Âge moyen* des agents non permanents | |
| Contractuels non permanents | 47,07 |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 150,51 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 96,33 fonctionnaires
- > 42,16 contractuels permanents
- > 12,02 contractuels non permanents

273 928 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



— Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 8 agents en disponibilité

> 3 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- En 2023, 36 arrivées d'agents permanents et 18 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹ | Effectif physique au 31/12/2023 |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 123 agents | 141 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* | | |
|---------------------------------------------|---|-------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 | | |
| Fonctionnaires | ↗ | 5,4% |
| Contractuels | ↗ | 41,9% |
| Ensemble | ↗ | 14,6% |

Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

Aucune nomination concerne des femmes

- 35 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées 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 |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|-----------------------------|-----|
| Mutation | 28% |
| Fin de contrats remplacants | 17% |
| Licenciement | 17% |
| Démission | 11% |
| Départ à la retraite | 11% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---------------------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 47% |
| Voie de mutation | 28% |
| Remplacements (contractuels) | 11% |
| Voie de concours, sélection professionnelle | 8% |
| Intégration directe | 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)

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 67% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) | 33% |

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 12 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------|-------------|---|------------------------------------------|
| Budget de fonctionnement* | 76 644 132 € | Charges de personnel* | 9 200 506 € | → | Soit 12 % des dépenses de fonctionnement |
| * Montant global | | | | | |

| | | |
|-----------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 5 846 889 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : |
| Primes et indemnités versées : | 1 666 229 € | |
| IFSE : | 1 375 554 € | 534 434 € |
| CIA : | 39 832 € | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 73 285 € | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 28 767 € | |
| Supplément familial de traitement : | 40 998 € | |
| 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 | 63 141 € | 45 000 € | 40 941 € | 25 653 € | 31 700 € | 21 940 € |
| Technique | 71 213 € | 53 973 € | 42 330 € | 36 967 € | 33 248 € | 27 626 € |
| Culturelle | | S | | | | |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | | |
| Police | | | S | | 38 677 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | S | | | |
| Toutes filières | 66 066 € | 48 328 € | 41 536 € | 33 451 € | 33 634 € | 26 021 € |

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 28,5 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Fonctionnaires | 28,25% |
| Contractuels sur emplois permanents | 29,15% |
| Ensemble | 28,50% |

- ⇒ 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
- ⇒ 3274 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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 | 18 340 € | 305 € | 2% | 23 700 € | 524 € | 2% | 11 524 € | 190 € | 2% | 13 013 € | 310 € | 2% |
| Catégorie B | 8 681 € | 370 € | 4% | 9 421 € | 402 € | 4% | 7 878 € | 209 € | 3% | 7 616 € | 259 € | 3% |
| Catégorie C | 5 590 € | 270 € | 5% | 6 994 € | 177 € | 2% | 1 070 € | | | 3 632 € | 248 € | 6% |

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 17,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,2 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) | 3,31% | 0,32% | 2,38% | 0,52% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 4,69% | 0,32% | 3,33% | 0,52% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,36% | 1,44% | 4,14% | 0,57% |

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)
- 31,3 % 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

► **3 accidents du travail déclarés au total en 2023**

> 1,6 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

► **ASSISTANT DE PRÉVENTION**

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

► **FORMATION**

99 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **17 441 €**

Coût par jour de formation : **176 €**

► **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 : **263 263 €**

► **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.

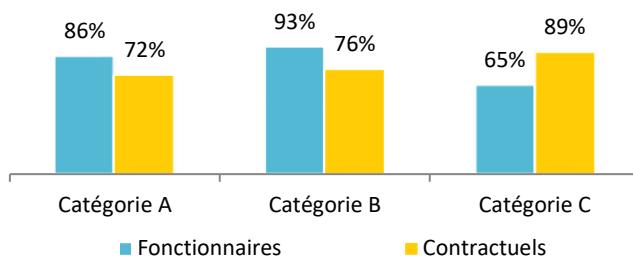
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 3 994 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

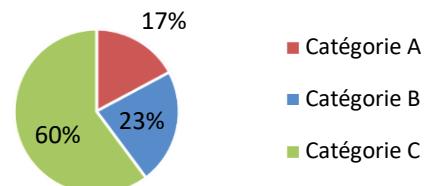
En 2023, 78,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



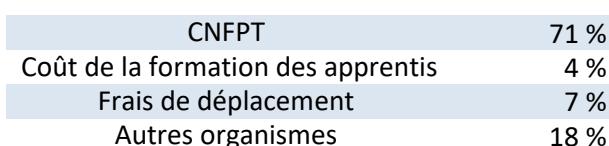
570 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

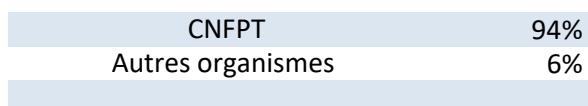


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



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 | 33 289 € | 3 544 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 416 € | 93 € |

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

1 jour de grève recensé en 2023

Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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.