

Séance ordinaire du conseil territorial du 13 décembre 2022
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DÉLIBÉRATION n°2022-12-13_2985
Rapport Social Unique 2021

L'an deux mille vingt-deux, le 13 décembre à 19h les membres du Conseil de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se sont réunis en Mairie de Vitry-sur-Seine, en séance plénière ouverte par son président, Monsieur Leprêtre, sur convocation individuelle en date du 7 décembre 2022. La séance est retransmise en direct sur le site internet de l'EPT.

Ville	Nom	Présent	A donné pouvoir à	Votes
Villejuif	Mme ABDOURAHAMANE Rakia	Représentée	V. MORIN	P
Vitry-sur-Seine	M. AFFLATET Alain	Représenté	B. VERMILLET	P
Gentilly	M. AGGOUNE Fatah	Présent		P
Villeneuve-Saint-Georges	Mme AMKIMEL Saloua	Absente		
Le Kremlin-Bicêtre	Mme AZZOUG Anissa	Présente		P
Vitry-sur-Seine	M. BELL-LLOCH Pierre	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M. BENBETKA Abdallah	Représenté	K BEN-MOHAMED	P
Juvisy-sur-Orge	M. BENETEAU Sébastien	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M. BEN-MOHAMED Khaled	Présent		P
Juvisy-sur-Orge	Mme BENSARSA REDA Lamia	Présente		P
Viry Chatillon	M. BERENGER Jérôme	Présent		P
Thiais	M. BEUCHER Daniel	Présent		P
Chevilly-Larue	Mme BOIVIN Régine	Présente		P
Villejuif	M. BOUNEGTA Mahrouf	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M. BOURDON Frédéric	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. BOUYSSOU Philippe	Absent		
Villeneuve-Saint-Georges	Mme CABILLIC Kati	Absente		
Viry-Châtillon	Mme CAPELO Vanessa	Représentée	L. SAUERBACH	P
Fresnes	Mme CHAVANON Marie	Présente		P
Savigny-sur-Orge	Mme CHEVALIER Catherine	Représentée	A. TEILLET	P
Athis-Mons	M. CONAN Gautier	Présent		P
Savigny-sur-Orge	M. DARMON Charles	Absent		
Chevilly-Larue	Mme DAUMIN Stéphanie	Présente		P
Cachan	Mme DE COMARMOND Hélène	Représentée	C. VIELHESCAZE	P
L'Haÿ-les-Roses	M. DECROUY Clément	Représenté	F. SOURD	P
Savigny-sur-Orge	M. DEFREMONTE Jean-Marc	Présent		P
Le Kremlin-Bicêtre	M. DELAGE Jean-François	Représenté	J-L. LAURENT	P
Arcueil	Mme DELAHAIE Carine	Représentée	I. SOUID-BEN CHEIKH	P
Thiais	M. DELL'AGNOLA Richard	Présent		P
Villeneuve-Saint-Georges	M. DELORT Daniel	Représenté	J-P VIC	P
Vitry-sur-Seine	Mme DEXAVARY Laurence	Absente		
Ivry-sur-Seine	Mme DORRA Maryse	Présente		P
Morangis	M. DUFOUR Jean-Marc	Absent		
Vitry-sur-Seine	Mme EBODE ONDOBO Bernadette	Présente		P
Savigny-sur-Orge	Mme EUGENE Joëlle	Absente		
Villejuif	M. GARZON Pierre	Représenté	A-G LEYDIER	P
Villeneuve-Saint-Georges	M. GAUDIN Philippe	Présent		P
Choisy-le-Roi	Mme GAULIER Danièle	Présente		P
Villeneuve-le-Roi	M. GONZALES Didier	Présent		P
Villeneuve-le-Roi	Mme GONZALES Elise	Représentée	D. GONZALES	P
Ablon-sur-Seine	M. GRILLON Eric	Présent		P
Athis-Mons	M. GROSSEAU Jean-Jacques	Présent (2)		
Choisy-le-Roi	M. HUTIN Sébastien	Absent		
Choisy-le-Roi	M. ID ELOUALI Ali	Représenté	A. LIPIETZ	P
Orly	Mme JANODET Christine	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme KABBOURI Rachida	Représentée	M. DORRA	P
Villejuif	Mme KACIMI Malika	Absente		

Ville	Nom	Présent	A donné pouvoir à	Votes
Vitry-sur-Seine	M. KENNEDY Jean-Claude	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme KIROUANE Ouarda	Présente		P
Arcueil	Mme LABROUSSE Sophie	Présente		P
Vitry-sur-Seine	M. LADIRE Luc	Représenté	P. BELL-LLOCH	P
Villejuif	M. LAFON Gilles	Présent		P
Paray-Vieille-Poste	Mme LALLIER Nathalie	Présente		P
Le Kremlin-Bicêtre	M. LAURENT Jean-Luc	Présent		P
Fresnes	Mme LEFEBVRE Claire	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme LEFEBVRE Fabienne	Présente		P
Vitry-sur-Seine	M. LEPRETRE Michel	Présent		P
Orly	M. LERUDE Renaud	Présent		P
L'Hay-les-Roses	M. LESSELINGUE Pascal	Présent		P
Thiais	Mme LEURIN-MARCHEIX Virginie	Présente		P
Villejuif	Mme LEYDIER Anne-Gaëlle	Présente		P
Athis-Mons	Mme LINEK Odile	Présente		P
Villejuif	M. LIPIETZ Alain	Présent		P
Vitry-sur-Seine	Mme LORAND Isabelle	Représentée	C. VEYRUNES-LEGRAIN	P
Villeneuve-le-Roi	M. MAITRE Jean-Louis	Absent		
Ivry-sur-Seine	M. MARCHAND Romain	Présent		P
Rungis	M. MARCILLAUD Bruno	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. MOKRANI Mehdi	Absent		
Villejuif	Mme MORIN Valérie	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme MORONVALLE Margot	Représentée	B. EBODE ONDOBO	P
L'Hay-les-Roses	M. MOUALHI Sophian	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. MRAIDI Mehrez	Représenté	M. LEPRETRE	P
L'Hay-les-Roses	Mme NOWAK Mélanie	Représentée	P. LESSELINGUE	P
Choisy-le-Roi	Mme OSTERMEYER Sushma	Absente		
Choisy-le-Roi	Mme OZCAN Canan	Représentée	E. GRILLON	P
Choisy-le-Roi	M. PANETTA Tonino	Représenté	D. GAULIER	P
Arcueil	Mme PECCOLO Hélène	Présente		P
Ivry-sur-Seine	M. PECQUEUX Clément	Présent		P
Cachan	M. PETIOT David	Représenté	H. PECCOLO	P
Ivry-sur-Seine	Mme PIERON Marie	Représentée	J-C KENNEDY	P
Fresnes	M. PIROLI Yann	Présent		P
Cachan	M. RABUEL Stéphane	Présent		P
Athis-Mons	M. SAC Patrice	Représenté	G. CONAN	P
Viry Chatillon	M. SAUERBACH Laurent	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme SEBAIHI Sabrina	Représentée	L. TAUPIN	P
Thiais	M. SEGURA Pierre	Présent		P
Orly	Mme SOUID-BEN CHEIKH Imène	Présente		P
L'Hay-les-Roses	Mme SOURD Françoise	Présente		P
Athis-Mons	Mme SOW Fatoumata	Présente		P
Valenton	Mme SPANO Cécile	Représentée	M. YAVUZ	P
Chevilly-Larue	M. TAUPIN Laurent	Présent		P
Savigny-sur-Orge	M. TEILLET Alexis	Présent		P
Choisy-le-Roi	M. THIAM Moustapha	Absent		
Gentilly	Mme TORDJMAN Patricia	Représentée	F. AGGOUNE	P
Le Kremlin-Bicêtre	M. TRAORE Ibrahima	Présent ⁽¹⁾		P
Fresnes	Mme VALA Cécilia	Présente		P
Morangis	Mme VERMILLET Brigitte	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme VEYRUNES-LEGRAIN Cécile	Présente		P
Villeneuve-Saint-Georges	M. VIC Jean-Pierre	Présent		P
Cachan	M. VIELHESCAZE Camille	Présent		P
Viry Chatillon	M. VILAIN Jean-Marie	Représenté	J. BERENGER	P
Valenton	M. YAVUZ Métin	Présent		P

(1) Jusqu'à la délibération n° 2998

(2) A partir de la délibération n° 3006

Secrétaire de Séance : Monsieur Sophian Moualhi

Nombre de Conseillers en exercice composant le Conseil de territoire			102
N° de délibérations	Présents	Représentés	Votants
2982 à 2998	60	28	88
2999 à 3005	59	28	87
3006 à 3044	60	28	88

Exposé des motifs

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique substitue aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques ; à savoir le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1^{er} janvier 2021.

Pour l'année 2021, le bilan social, le rapport égalité femme/homme et le rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'Etablissement Public Territorial Grand Orly Seine Bièvre sont regroupés dans un seul document : le Rapport Social Unique 2021.

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose l'Etablissement Public Territorial. Sa présentation donne lieu à un débat en comité technique qui donne son avis. Il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel

Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2021. Il permet :

- d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de l'Etablissement Public Territorial, la situation comparée des femmes et des hommes et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- de donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines depuis la création de de l'Etablissement Public Territorial ;
- de répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire ;
- de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) ;
- d'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1^{er} janvier 2021 ;
- de se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- et enfin de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.).

DELIBERATION

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants ;

Vu le décret n°2015-1665 du 11 décembre 2015 relatif à la métropole du Grand Paris et fixant le périmètre de l'établissement public territorial Grand-Orly Seine Bièvre dont le siège est à Vitry-sur-Seine ;

Vu l'article L231-1 du code général de la fonction publique relatif à l'élaboration du rapport social unique ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du comité technique en date du 1^{er} décembre 2021,

Vu l'avis de la commission permanente "Maîtrise budgétaire et fonctions support" ;

Entendu le rapport de Monsieur Le Président et sur sa proposition,

Le conseil territorial délibère et, à l'unanimité,

1. Approuve le rapport social unique 2021 de l'Etablissement Public Territorial Grand-Orly Seine Bièvre, annexé à la présente.
2. Invite le Président ou toute personne habilitée par lui, à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution des présentes.

Vote : Pour 88



A Vitry-sur-Seine, le 16 décembre 2022
Le Président

Michel LÉPRETRE

La présente délibération est certifiée exécutoire,
étant transmise en préfecture le 19 décembre 2022
ayant été publiée le 19 décembre 2022



RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2021



Agir pour et avec vous

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents doivent établir leur propre RSU en s'appuyant sur la base des données sociales collectées par le centre de gestion.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline etc.

A partir de ces indicateurs, le rapport présente des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU permet en outre d'établir un état des lieux chiffré à un instant T sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour l'EPT.

SOMMAIRE

1- LES EFFECTIFS

Répartition des effectifs	p.4
Caractéristiques des agents sur emploi permanent	p.5
Répartition par filière et par statut	p.6
Répartition par catégorie	p.7
Cadre d'emploi	p.8
Répartition par Direction Générale Adjointe	p.9
Pyramide des âges	p.10
Temps de travail	p.11
Mouvements	p.12

2 - BUDGET ET REMUNERATION

Budget et Rémunération	p.13
Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires	p.14

3- LA CARRIERE

Formations	p.15
Promotions	p.16

4 - LA SANTE ET LA PREVENTION

Absentéisme	p.17 - 18
Handicap	p.19
Prévention des risques professionnels	p.19

5 - LA VIE SOCIALE

Action sociale et protection sociale complémentaire	p.20
Relations sociales	p.21

1 - LES EFFECTIFS

LEXIQUE : Effectifs payés et gérés au 31/12/2021

Les agents titulaires et stagiaires :

Ce sont les agents titularisés ou nommés stagiaires après une réussite à l'un des concours d'accès à la fonction publique territoriale ou suite à un recrutement direct prévu par la loi.

Les agents contractuels sur emploi permanent :

Ce sont les agents recrutés sur des postes permanents qui ne peuvent pas être immédiatement pourvus par des fonctionnaires ou pour des besoins spécifiques.

Les agents contractuels sur emploi non permanent :

Ce sont les agents recrutés de manière temporaire pour des besoins saisonniers ou occasionnels et des vacations.

Exemples : vacataires, contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier, CAE, apprentis,...)

**1680 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021 :
dont 1471 agents sur emplois permanents**

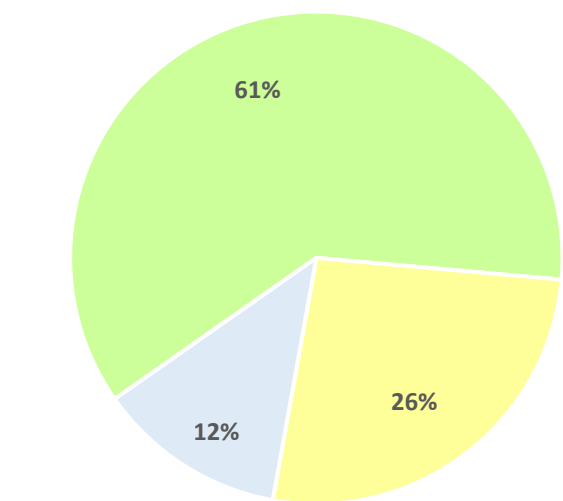
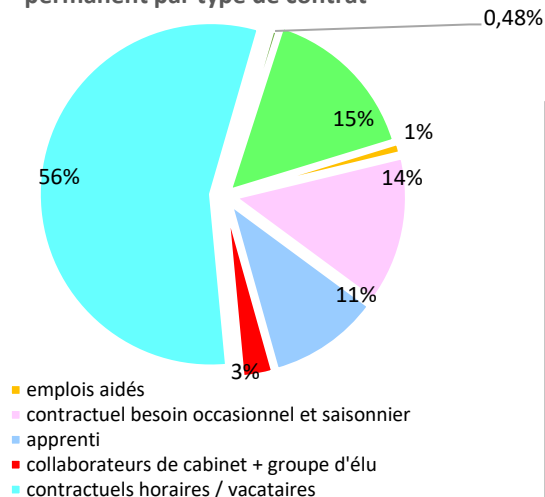
1027 fonctionnaires

444 contractuels sur emploi permanent

209 contractuels sur emploi non permanent

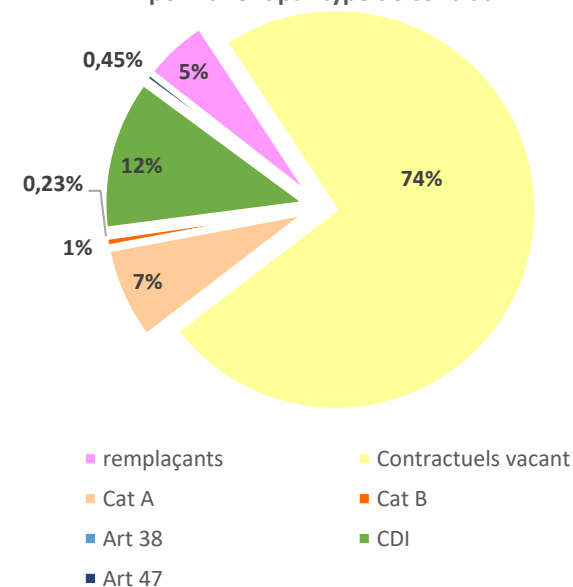
Répartition des effectifs au 31/12/2021

Répartition des contractuels sur emploi non permanent par type de contrat



■ Fonctionnaires ■ Contractuels P ■ Contractuels NP

Répartition des contractuels sur emploi permanent par type de contrat



Au 31 décembre 2021, l'EPT compte 1680 agent (+ 70 agents comparé à 2020), dont 61% de titulaires, 26% de contractuels permanents et 12% de contractuels non permanents, soit, 1471 agents en emploi permanent.

A cette même date on note une variation de +4% par rapport à 2020 des emplois non permanents et une stabilité des emplois permanents. Le nombre de poste baisse de manière non significative.

LEXIQUE

L'Equivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et / ou complémentaires effectuées par l'agent. La base de calcul pour un agent à temps plein (35h), ayant été en activité toute l'année 2020 correspond au nombre total d'heures payées soit 1820 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congrés, absences,.....).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail dans l'année.



1533,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021
dont 1321,4 agents permanents

976,34 fonctionnaires

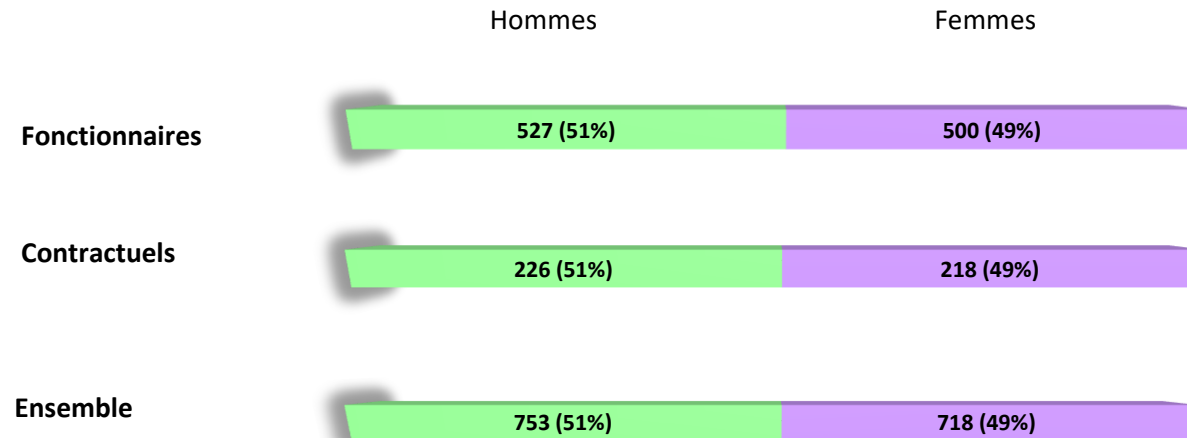
345,06 contractuels sur emploi permanent

212,26 contractuels sur emploi non permanent

CARACTERISTIQUES DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



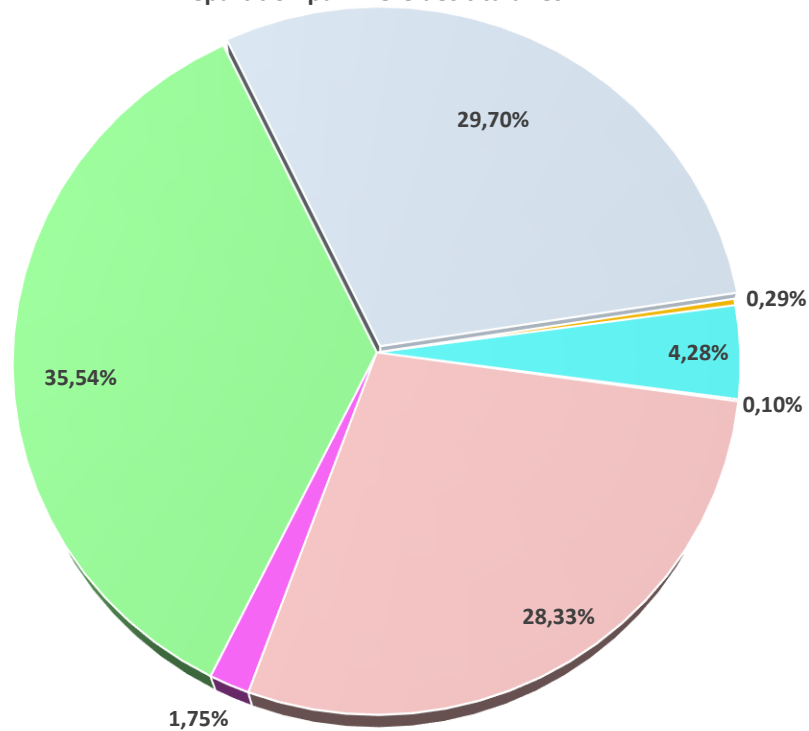
Parmi les 1471 agents sur emploi permanents, **753 sont des hommes et 718 sont des femmes**, on note une légère baisse d'emplois occupés par des femmes par rapport à 2020.

Plus précisément, les femmes représentent 49 % des titulaires et 49% des non-titulaires permanents,

Répartition des agents sur emploi permanents par filière et par statut (nombre d'agents)

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	291	113	404
Animation	18	3	21
Technique	365	79	444
Culturelle	305	204	509
Sociale	3	0	3
Sportive	44	42	86
Médico-sociale	1	1	2
Médico-technique	0	2	2
Total	1027	444	1471

Répartition par filière des titulaires



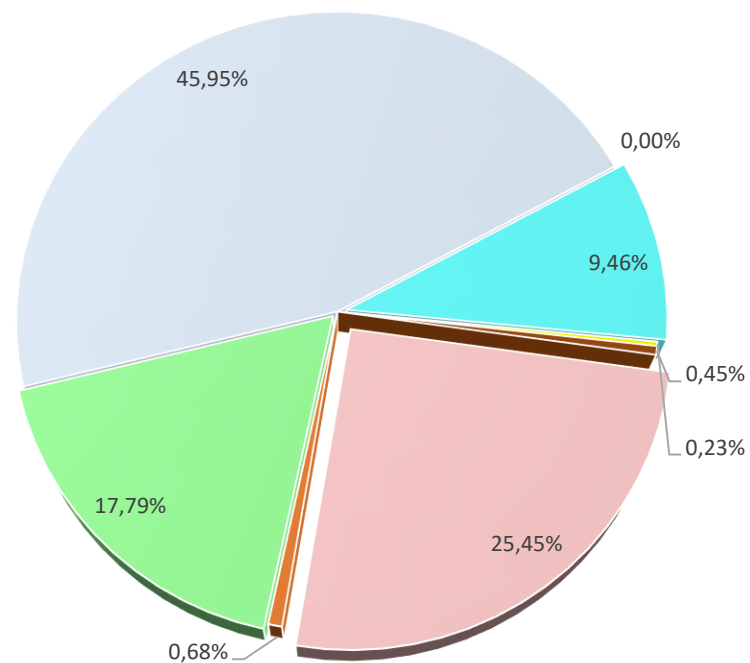
Les données restent stables d'une année sur l'autre (notamment depuis les derniers transferts en 2018)

plus de 90% des emplois permanents sont concentrés dans 3 filières : culturelle, technique et administrative.

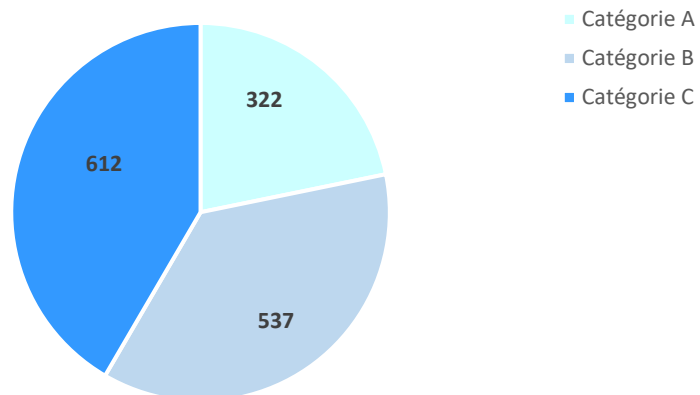
Du fait des compétences et des métiers de l'EPT la part des agents dans les filières animation, sociale et médico-sociale est très faible (- de 2%).

La filière sportive reste inchangée comparé aux années précédentes.

Répartition par filière des contractuels permanents



Répartition des agents sur emplois permanents par catégorie



Filière administrative (404 agents)



Filière culturelle (509 agents)



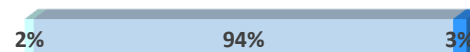
Filière médico-sociale (2 agents)



Filière médico-technique (2 agents)



Filière sportive (86 agents)



Filière technique (444 agents)



Filière animation (21 agents)



Filière sociale (3 agents)



La répartition par catégorie est constante depuis la création de l'EPT.

La majorité des agents en catégorie C (78 %) se trouve dans la **filière technique**.

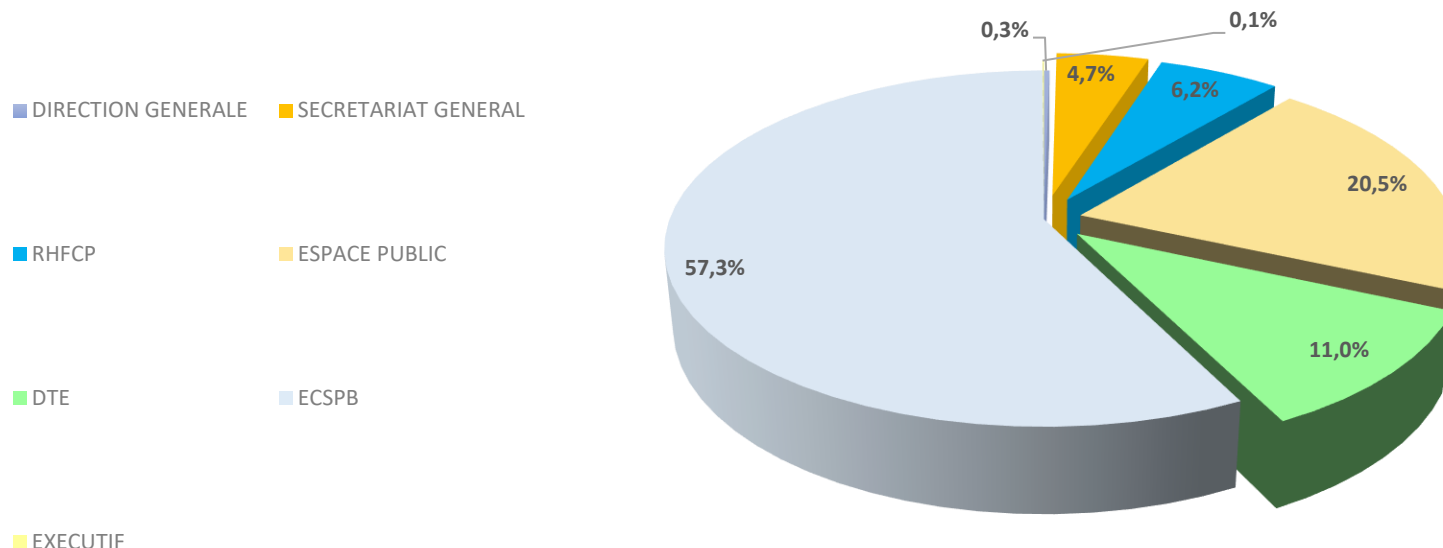
La **filière administrative** regroupe environ la moitié des agents de catégorie C, puis ce sont les agents de catégorie A qui sont représentés par 36% et pour finir les catégories B à 17%.

Près des 2/3 des agents de la **filière culturelle** le sont en **catégorie B** (correspondant notamment aux AEA qui sont classés en catégorie B)

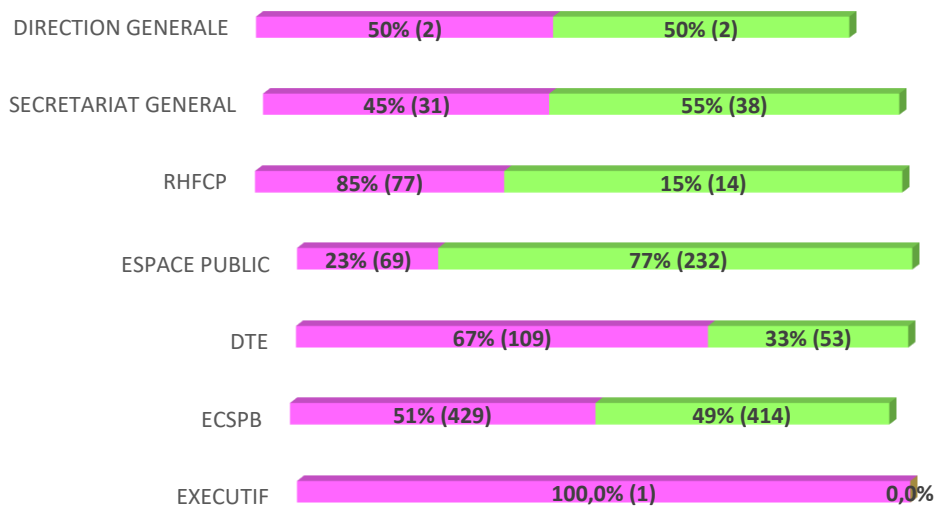
Cadres d'emplois : répartition des agents sur emploi permanent

CADRES D'EMPLOIS	NBRE AGENTS	% D'AGENTS
Adjointes Techniques	295	20,05%
Assistants d'Enseignement Artistique	285	19,37%
Adjointes administratifs	192	13,05%
Attachés	139	9,45%
Professeurs d'Enseignement artistique	112	7,61%
Rédacteurs	68	4,62%
Educateurs des APS	81	5,51%
Agents de Maîtrise	52	3,54%
Techniciens	51	3,47%
Ingénieurs	42	2,86%
Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	47	3,20%
Adjointes territoriaux du Patrimoine	53	3,60%
Administrateurs / Emplois fonctionnels	6	0,41%
Ingénieurs en chef	4	0,27%
Adjointes territoriaux d'Animation	16	1,09%
Bibliothécaires	4	0,27%
Opérateurs des APS	3	0,20%
Assistants socio-éducatifs	1	0,07%
Attachés de Conservations du Patrimoine	2	0,14%
Animateurs	5	0,34%
Directeurs des Etablissements d'Enseignement Artistique	3	0,20%
Conservateur des bibliothèques	2	0,14%
Psychologues	2	0,14%
Conseiller socio-éducatifs	1	0,07%
Conseiller des APS	2	0,14%
Agents sociaux	1	0,07%
Ergothérapeute	2	0,14%
TOTAL	1471	100%

Répartition des agents permanents de l'EPT par Direction Générale Adjointe



Répartition Femmes / Hommes par DGA (en % et en nombre d'agents sur emplois permanents)



La **DGA équipements culturels, sportifs et patrimoine bâti** qui regroupe 53 équipements culturels et 10 équipement sportifs représente 57,3% des effectifs de l'EPT.

Puis environ 20% des effectifs exercent au sein de la **DGA Espace public**

La **DGA Développement et Transition Ecologique** (regroupant les 2 anciennes DGA Développement du Territoire et Prospective et Projet de Territoire) représente 11% des effectifs permanents.

PYRAMIDE DES AGES

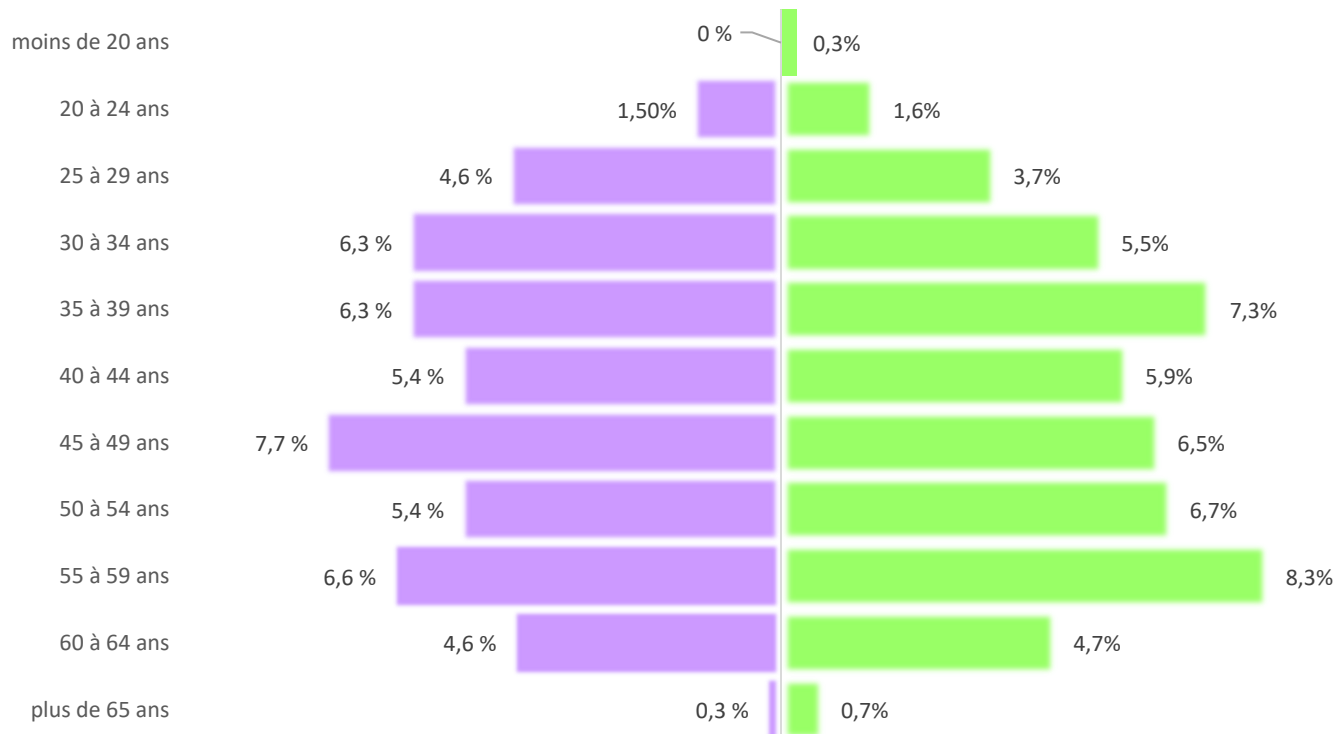
Age moyen des agents sur emploi permanent : 44 ans et 3 mois

Fonctionnaires 46 ans et 9 mois

Contractuels permanents 38 ans et 5 mois

Age moyen des agents sur emploi non permanent : 33 ans et 2 mois

Pyramide des âges des agents sur emplois permanents



Age	Hommes	Femmes
moins de 20 ans	4	0
20 à 24 ans	24	22
25 à 29 ans	54	68
30 à 34 ans	81	93
35 à 39 ans	108	93
40 à 44 ans	87	80
45 à 49 ans	95	114
50 à 54 ans	98	80
55 à 59 ans	122	97
60 à 64 ans	69	67
plus de 65 ans	11	4
TOTAL	753	718

La pyramide des âges représente une photographie globale de la répartition par âge des agents de la collectivité. La pyramide des âges de l'EPT en forme de « violon » démontre des classes d'âge intermédiaires peu nombreuses.

L'âge moyen des agents de l'EPT sur emploi permanent est de 44 ans : 47 ans pour les titulaires et 38 ans pour les contractuels permanents.

Par rapport à 2020, la moyenne d'âge est stable.

Les femmes sont majoritaires sur la tranche d'âge 45 à 49 ans ; les hommes le sont plus sur la tranche d'âge 55 à 59 ans.

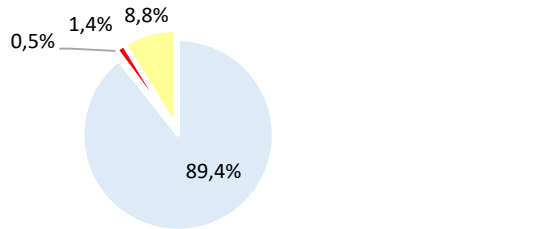
TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

Répartition des agents à temps complet ou non complet

Fonctionnaire



Répartition des fonctionnaires selon quotité de temps de travail

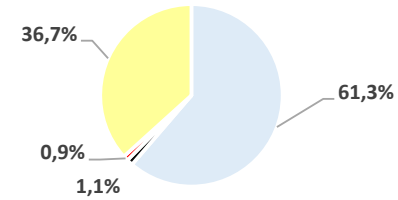


■ 100% ■ 90 % et plus ■ de 80% à moins de 90 % ■ moins de 80 %

Contractuel



Répartition des contractuels sur emploi permanent selon quotité de temps de travail

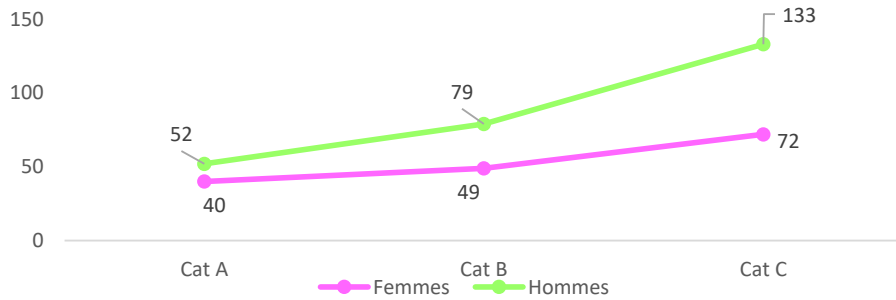


■ 100% ■ 90 % et plus ■ de 80% à moins de 90 % ■ moins de 80 %

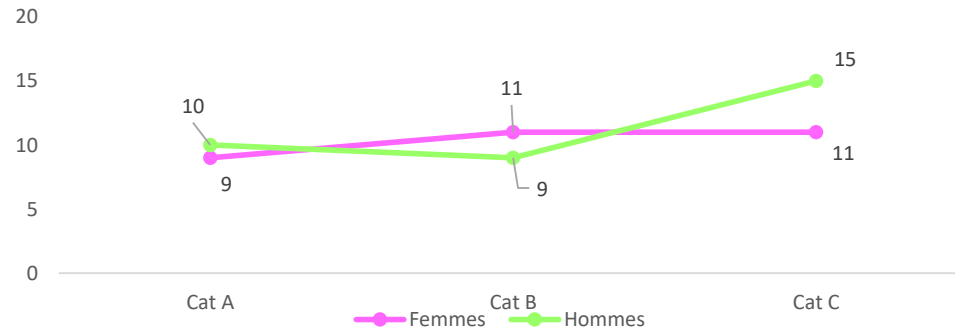
COMPTE EPARGNE TEMPS

- ⇒ 730 agents ont un CET dont 364 hommes et 366 femmes dont 22 ouvertures de CET en 2021 représentant 260 jours
- ⇒ 46 agents ont retirés 424 jours de leur CET
- ⇒ 65 agents ont épargnés 425 jours sur un CET, soit une moyenne de 6,5 jours pour l'année 2021

Répartition dépôts CET en nombre de jours



Répartition dépôts CET en nombre d'agents



MOUVEMENTS

En 2021, 167 arrivées d'agents sur emploi permanent contre 176 départs d'agents sur emploi permanents

Effectifs physiques théoriques au 31/12/2020	Effectifs physiques théoriques au 31/12/2021	Variation des effectifs Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020	
1480	1471	Fonctionnaires	↓ 29 ↓ -2,82%
		Contractuels	↑ 20 ↑ 4,50%
		Ensemble	↓ 9 ↓ -0,61%



Principales causes de départs d'agents permanents

Fin de contrat	27%
Démission	13%
Mutation	27%
Départ en retraite	18%
Disponibilité/détachement/autres	15%



Principaux mode d'arrivées d'agents permanents

Arrivées de contractuels	60%
Remplacements	21%
Voie de mutation	13%
Voie de concours, sélection professionnelle	6%

Au sein de l'EPT l'effectif total sur l'année 2021 est en très légère baisse (- de 1%) ce qui représente 9 agents de moins sur emplois permanents. Par statut, le nombre de titulaires diminue de 2,82% alors que le nombre de contractuels augmente de près de 4,5%.

Le taux de turn over(*) pour 2021, s'élève à 11,58%, soit une très légère hausse comparé à 2020 (10,13%) : cet indicateur reste toutefois dans une bonne moyenne. Il est perçu comme le **révélateur du climat social** de la collectivité. Un **taux faible** (moins de 5%) correspondrait ainsi à une collectivité où le climat social est de qualité (bonne ambiance générale et bonne satisfaction du personnel) mais démontrerait un manque de dynamisme. Un **taux élevé** (plus de 15%) signifierait à l'inverse que règne dans la collectivité un mauvais climat social et de mauvaises conditions de travail.

(*) calcul : $[(arrivées + départs) / 2] / nb \text{ d'agents au } 31/12/n-1$

2 - REMUNERATION

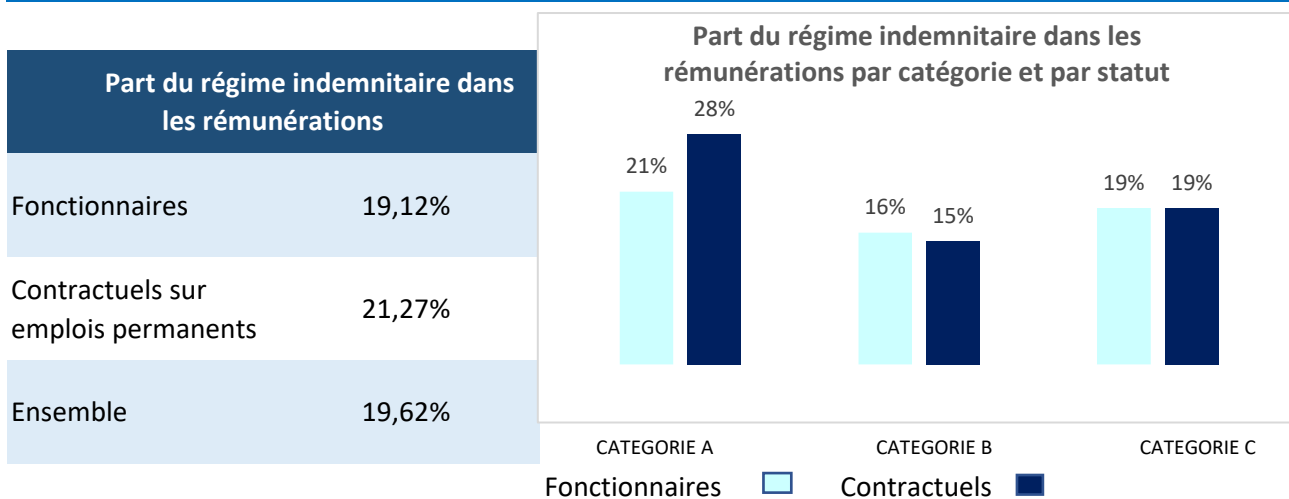
BUDGET ET REMUNERATIONS

Les charges de personnel représentent 17,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement (montant global)	381 291 606 €	Charges de personnel	67 664 807 €	Soit 17,75 % des dépenses de fonctionnement
--	---------------	-----------------------------	--------------	--

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,62 %

REMUNERATIONS (hors charges patronales)



Rémunérations annuelles brutes		42 957 078 €
Rémunérations des agents sur emploi permanent	Primes et indemnités versées :	8 428 632 €
	Heures supplémentaires et / ou complémentaires	417 003 €
	Nouvelle bonification indiciaire :	328 940 €

Nombre d'heures supplémentaires / heures complémentaires

Filière	Heures supplémentaires en nombre	Heures complémentaires en nombre
Administrative	1989,90	527,30
Technique	14024,58	0,00
Culturelle	3644,78	0,00
Sportive	409,20	15,00
Animation	217,00	0,00

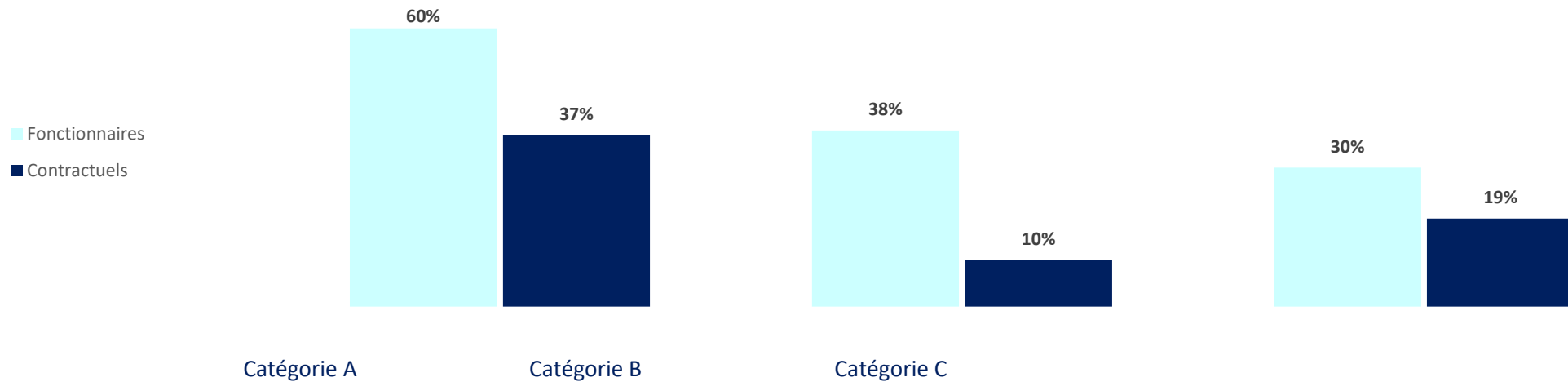
Allocation de retour à l'emploi

⇒ La collectivité ne cotise pas auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Au titre de l'assurance chômage, l'EPT a fait le choix d'être en auto-assurance et gère et verse donc les allocations de retour à l'emploi à ses ancien-ne-s collaborateur-trice-s

> En 2021, 59 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage pour un montant total de 530 612,24€

⇒ En 2021, 32,36 % soit 476 agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour



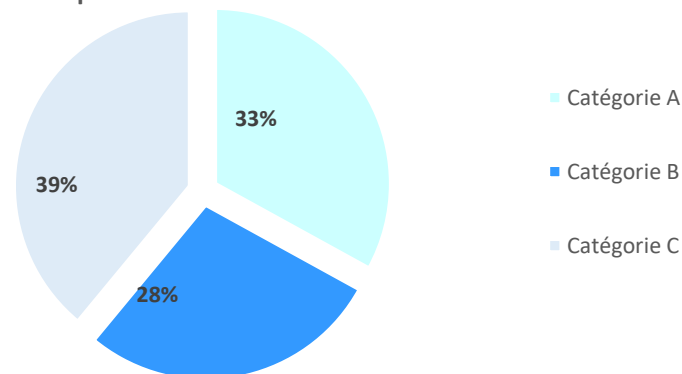
⇒ 543 927 € ont été consacrés à la formation en 2021, répartis :

- > CNFPT cotisation obligatoire : 59 %
- > Formation hors CNFPT : 20%
- > frais pédagogiques apprentis : 19 %
- > Frais de déplacement : 2 %

⇒ 1738 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

- > CNFPT : 79 %
- > Autres organismes : 21 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



⇒ Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,18 jours par agent

Nombre moyen de jours de formation des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins un jour de formation : 3,65 jours par agent

PROMOTIONS

⇒ 499 avancements, promotions ou réussites à concours en 2021

78 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

395 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

26 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne

⇒ En 2021, il y a eu 33 nominations stagiaires d'agents contractuels déjà présents sur 2021 : répartition par catégorie et filière

2 en catégorie A

1 en catégorie B

30 en catégorie C

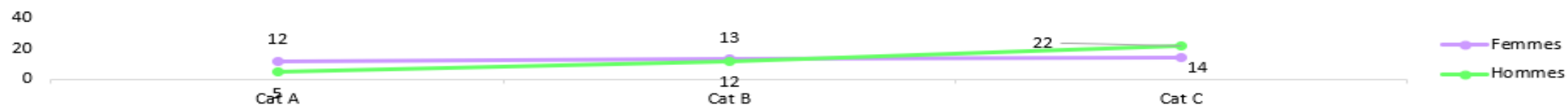
8 sur la filière administrative

4 sur la filière culturelle

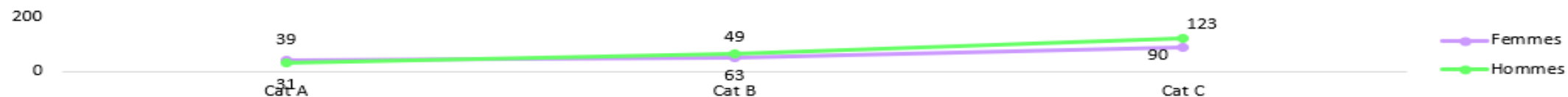
20 sur la filière technique

1 sur la filière animation

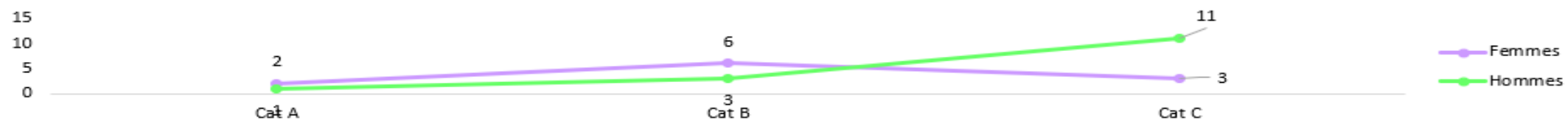
Répartition des avancements de grade



Répartition des avancements d'échelon



Répartition des promotions internes



4 - LA SANTE ET LA PREVENTION

LEXIQUE

Taux absentéisme : Il permet de connaître le nombre de jours perdu en raison des absences

$$\text{nombre de jours calendaires d'absence} / \text{effectifs} \times \text{nombre de jours de la période} \times 100$$

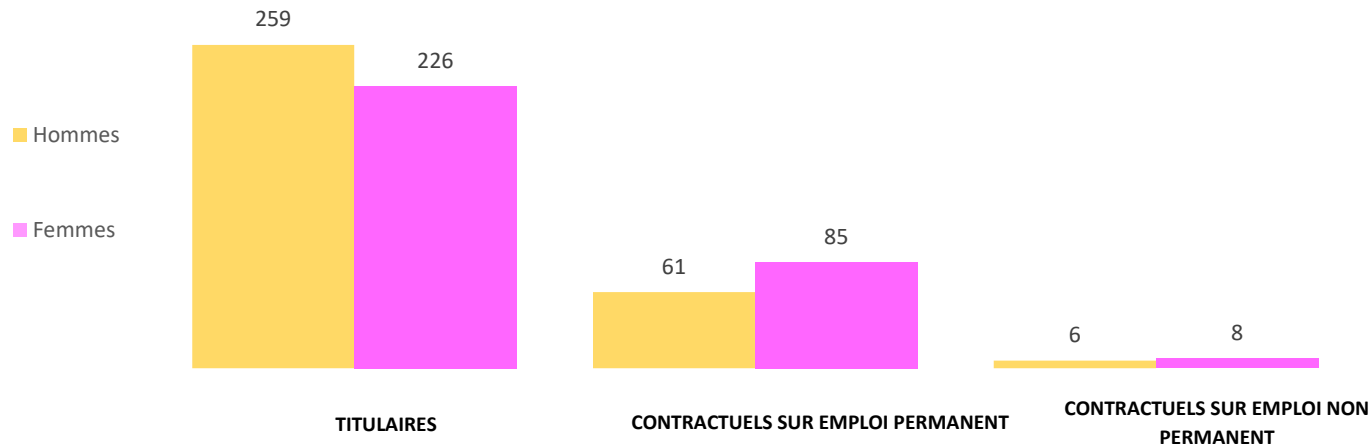
Taux absentéisme "compressible" : Il permet de connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accident de travail.

Nombre moyen de jours d'absence : Il est un indicateur d'exposition au risque "absence", il permet de calculer le nombre de jour moyen de travail perdus par agent.

ABSENTEISME

- ⇒ En moyenne, 18,96 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire
- ⇒ En moyenne, 7,76 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel

Absence par nombre d'agents



- ⇒ Sur 2021 l'agent type
 - > en maladie ordinaire est : Un homme de catégorie C sur le grade d'adjoint technique est âgé de 30-34 ans
 - > en accident du travail est : Un homme de catégorie C sur le grade d'adjoint technique est âgé de 50-54 ans

Le nombre annuel moyen de jours d'absence des fonctionnaires (toute absence confondue) est **en très légère hausse par rapport à l'année 2020**, 17,12% pour les femmes et 6,45% pour les contractuels.

Au global, le taux d'absentéisme (y compris maternité, paternité et autres) des agents permanents (fonctionnaires et contractuels) est de 5,08% en 2021 contre 5,31% en 2020 et 6,90 % en 2019.

Nombre de journées d'absences (hors arrêt crise sanitaire)		Titulaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Total
Compressible	Pour maladie ordinaire	11 279,50	2 102,00	115,00	13 496,50
	Pour accident du travail imputable au service	1 302,00	371,00	32,00	1 705,00
	Pour accident du travail imputable au trajet	420,00	29,00	-	449,00
	s/ total absence compressible	13 001,50	2 502,00	147,00	15 650,50
Non - compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	5 276,00	945,00	-	6 221,00
	Pour maladie de longue durée	838,00	-	-	838,00
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	365,00	-	-	365,00
	s/ total absence non-compressible	6 479,00	945,00	-	7 424,00
Autres raisons	Pour maternité et adoption	1 646,00	1 486,00	124,00	3 256,00
	Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	185,00	94,00	-	279,00
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours,...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	745,00	191,00	20,50	956,50
Total		22056,5	5218	291,5	27566

⇒ **Le taux d'absentéisme de fonctionnaires est de 5,88 % pour tout motif médical**

⇒ **Le taux d'absentéisme des contractuels sur emploi permanent est de 3,22% pour tout motif médical**

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanent
Taux absentéisme "compressible" Maladie ordinaire et accidents de travail	3,47%	1,54%	2,89%
Taux absentéisme médical Toutes absences pour motif médical	5,20%	2,13%	4,27%
Taux absentéisme global Toutes absences y compris maternité, paternité et autre	5,88%	3,22%	5,08%

Le taux d'absentéisme pour les accidents de service est de 0,40 %

En moyenne, 1,44 jours d'absences consécutifs par accident du travail pour les agents permanents

⇒ **48 accidents de travail déclarés au total en 2021 (36 imputables au service, 12 imputables au trajet)**

En 2021, année de reprise partielle d'activité, l'évolution du nombre d'accidents de service et d'accidents de trajet est en hausse par rapport 2020 (34) mais moins qu'en 2019 (88).

HANDICAP

69 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (33 hommes / 36 femmes)

- > Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- > 94 % sont fonctionnaires
- > 12 % sont des catégories A, 20 % sont des catégories B et 68 % sont des catégories C
- > **3 305,59 €** de dépenses en matière de handicap
(dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, dépenses réalisées pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions)
- > Contribution FIPHFP : **153 894,41 €**
- > Taux d'emploi direct : **4,34 %**
(Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi / effectif total)

Le nombre d'agents reconnu travailleurs handicapés est en baisse, on passe de 73 agents à 69 agents ce qui impacte le taux d'emploi direct qui passe de 4,72% à 4,34%. Cette diminution est due à 3 agents RQTH qui ont été radiés au titre d'une retraite pour invalidité et 1 agent qui n'a pas renouvelé sa reconnaissance de travailleur handicapé. L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap est prise en considération encore cette année :
-dans le cadre de la politique RH, accompagnement et aménagement des postes de travail des agents reconnus travailleurs handicapés. Par ailleurs c'est la première année que l'EPT organisait le Duoday au sein de ses services. 14 offres ont été proposées et l'EPT a accueilli 10 personnes dont une a été recrutée par la suite en qualité d'assistante de gestion.
-dans le cadre de la politique achat, par la conclusion de contrats avec plusieurs entreprises du secteur adapté, ainsi que dans le cadre des marchés publics avec le développement d'un volet handicap (SPASER).

PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

- ⇒ **AGENTS DE PREVENTION** **3 conseillers de prévention des risques professionnels (2,5 ETP)**
1 agent affecté à la prévention (formateur SST)
- ⇒ **CABINET MEDICAL** **1 médecin du travail**
1 assistante
- ⇒ **FORMATION**
77 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme au travail)
concernant 47 agents pour un budget de 38 971 €
- ⇒ **DOCUMENT DE PREVENTION**

La collectivité dispose de plusieurs documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

Dernière mise à jour : 2020 (création d'un nouveau modèle)

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

⇒ La protection sociale

⇒ L'EPT propose un contrat de santé mutuelle ainsi qu'un contrat de prévoyance via des contrats collectifs et proposés par le CIG petite couronne.

Une participation financière (mensuelle) est versée aux adhérent-e-s qui ont souscrit un contrat auprès de ces organismes afin d'atténuer le coût des cotisations.

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	96 646 €	38 072 €
Montant moyen par bénéficiaire	201 €	128 €

Nombre d'agents bénéficiaire/ Catégorie	Santé	Prévoyance
A	126	68
B	133	66
C	223	163
Total	482	297

⇒ L'action sociale de la collectivité

- > La collectivité subventionne un Comité d'œuvres sociales (COSC) : 201 000,00 €
- > La collectivité adhère à une structure nationale d'action sociale (CNAS) : 296 676,58 €
- > La collectivité à mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex : séjours linguistiques,...) : 37 291,59 € dont 34 338,76 € d'allocation enfants handicapés

⇒ PERSONNEL

- 2 agents mis à disposition auprès du COSC pour gérer les prestations servies par le CNAS et le COSC.
- 1 assistante sociale (2 jours par semaine)
- 1 Psychologue du travail, conseillère en organisation et accompagnement du changement



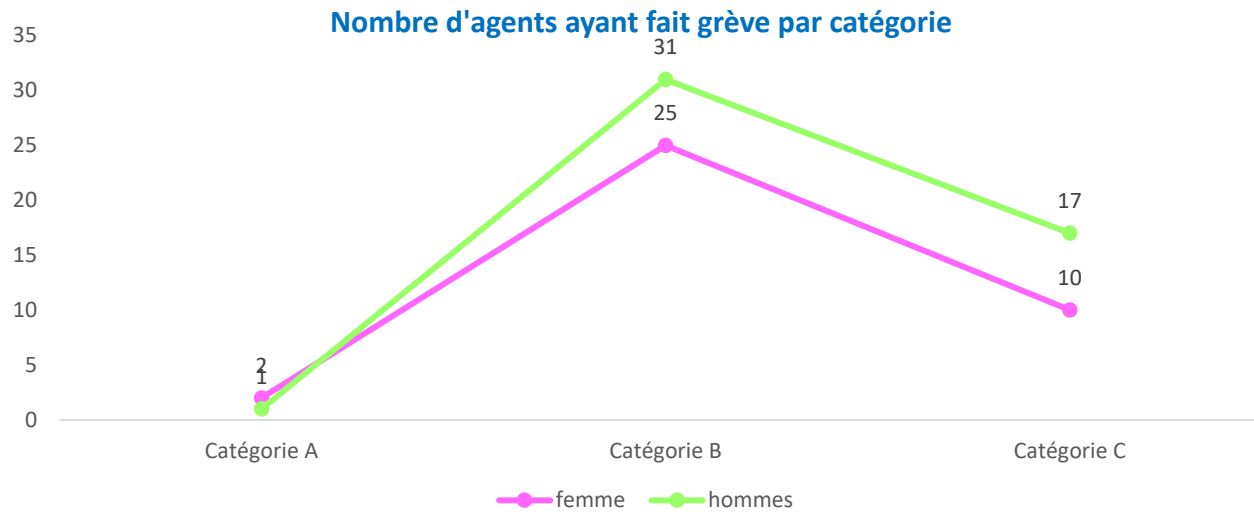
Instances de dialogue social

- > 4 réunions du Comité Technique
- > 4 réunions du Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail
- > 1 réunion "dialogue social" par mois dont 1 par trimestre avec le président.
- > 1 rencontre par trimestre avec le président dans le cadre des réunions "dialogue social"



Jours de grève

En 2021, 86 agents se sont déclarés grévistes, représentant 190 jours de grève



	Nb agents	Nb jours
Femmes	37	65
Hommes	49	125



Sanctions disciplinaires

- > 5 sanctions disciplinaires : 4 blâmes et 1 exclusion temporaire de fonction.



RAPPORT ÉGALITÉ HOMME/FEMME

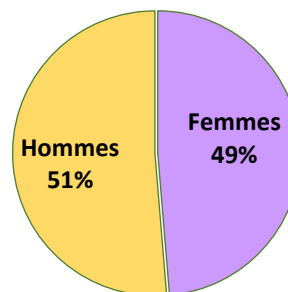


Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires (fonctionnaires)

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	226	65	291
filière technique	68	297	365
filière animation	8	10	18
filière culturelle	180	125	305
filière sociale	2	1	3
filière médico-sociale	1	0	1
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	15	29	44
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	500	527	1027

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)

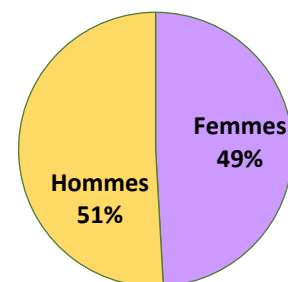


Comparé à 2020 la répartition entre les hommes et les femmes titulaires était identique.

Non-titulaires emplois permanents (contractuels)

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	77	36	113
filière technique	23	56	79
filière animation	2	1	3
filière culturelle	104	100	204
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	1	0	1
filière médico-technique	1	1	2
filière sportive	10	32	42
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	218	226	444

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

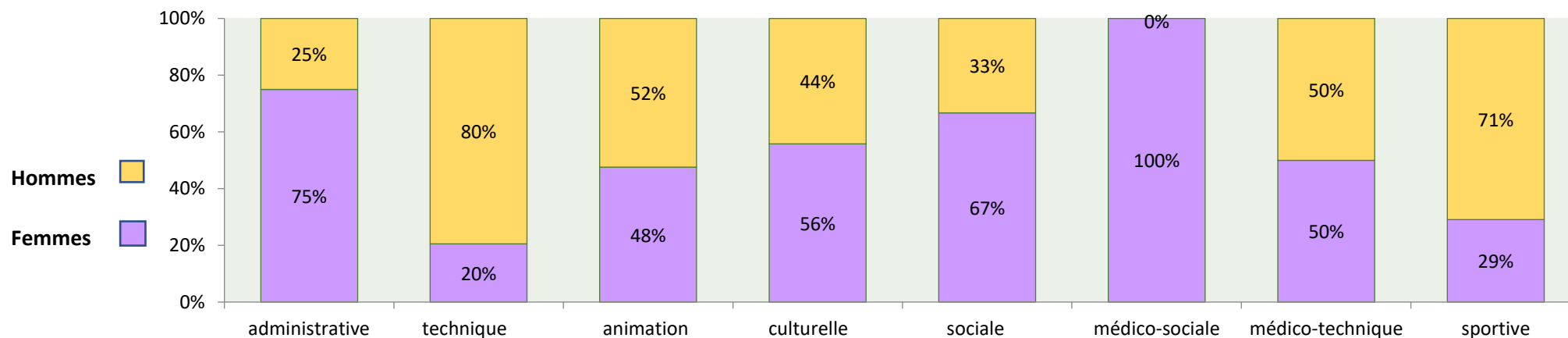


En revanche la tendance s'inverse pour les non-titulaires : en 2020 52% de femmes et 48% d'hommes

Tout confondu : titulaires et non-titulaires emplois permanents par filières

	Femmes	Hommes	Total	femmes	hommes
administrative	303	101	404	75%	25%
technique	91	353	444	20%	80%
animation	10	11	21	48%	52%
culturelle	284	225	509	56%	44%
sociale	2	1	3	67%	33%
médico-sociale	2	0	2	100%	0%
médico-technique	1	1	2	50%	50%
sportive	25	61	86	29%	71%
TOTAL	718	753	1471	49%	51%

Répartition par filières (agents sur emploi permanents)



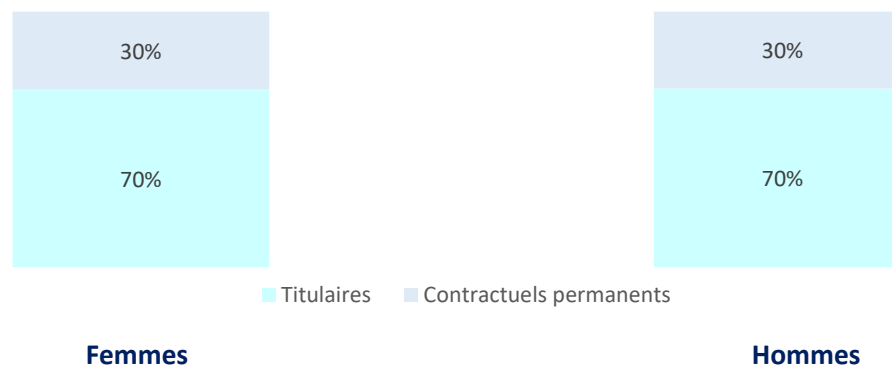
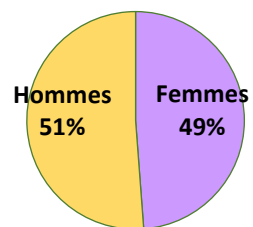
Les différentes filières représentées à l'EPT (administration, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, animation) restent encore globalement genrées, dans des proportions qui diffèrent cependant.

Les filières animation et culturelle sont celles dont les effectifs s'approchent le plus de la parité ; en revanche, les filières techniques et administratives s'en éloignent le plus, avec une majorité d'hommes pour la première et une majorité de femmes pour la seconde.

La répartition des hommes et des femmes dans les métiers de l'EPT est très proche de celle que l'on retrouve dans les métiers de la fonction publique territoriale. Cette répartition encore genrée est très certainement liée aux représentations qui ont encore cours aujourd'hui dans le travail et la société à propos des rôles des hommes et des femmes.

Part des titulaires et non titulaires sur emploi permanent

Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires et non-titulaires)



Au 31 décembre 2021, les emplois permanents (fonctionnaires et contractuels) sont légèrement en baisse pour les femmes par rapport à 2020 (-2% de femmes)

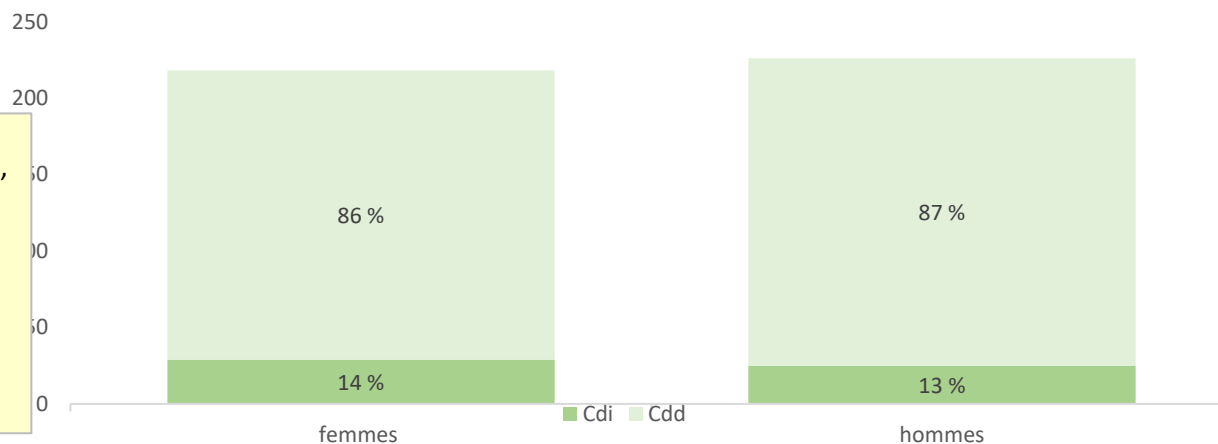
Répartition des agents sur emplois permanents CDD / CDI

	femmes	hommes
Cdi	29	25
Cdd	189	201

Les agents contractuels sont très largement embauchés en CDD, et cela indépendamment de leur genre.

Parmi les agents non titulaires sur emplois permanents, la répartition entre les emplois en CDD et ceux en CDI varie très peu en fonction du sexe : 14 % des femmes sont en CDI (pour 13 % des hommes) et 86 % en CDD (pour 87 % des hommes).

Répartition CDD/CDI selon le genre

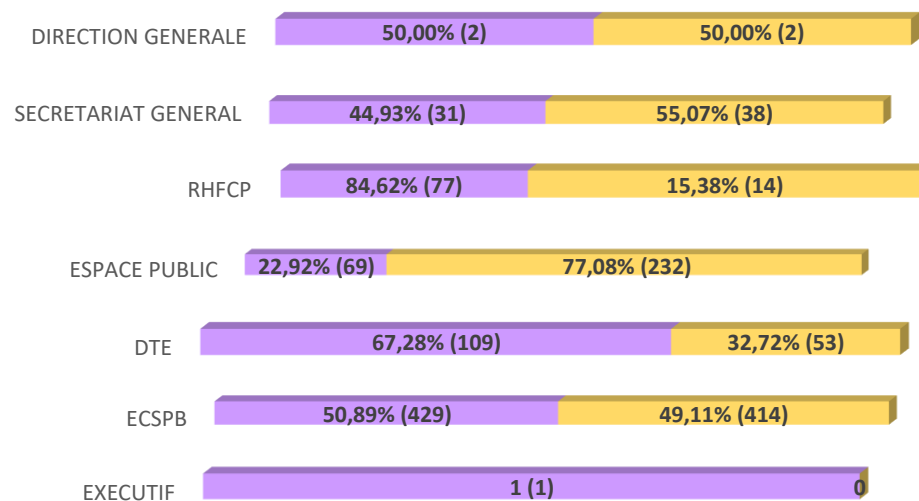


Répartition Femmes / Hommes par DGA

Certaines DGA tendent davantage vers la parité que d'autres, dans leurs effectifs.

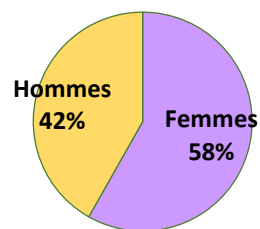
La DGA Espace public est, par exemple, très masculinisée (composée à 77 % d'hommes) quand les DGA RHFCP est au contraire très féminisée.

La Direction Générale, le Secrétariat général, qui ainsi que la DGA Equipements culturels et sportifs et patrimoine bâti s'approchent le plus de la parité.

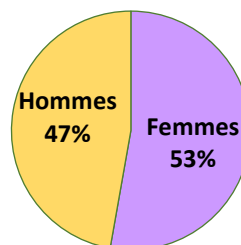


Répartition par catégorie hiérarchique (agents sur emplois permanents)

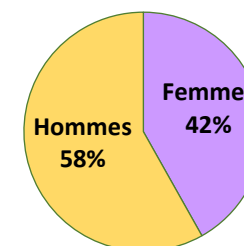
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C

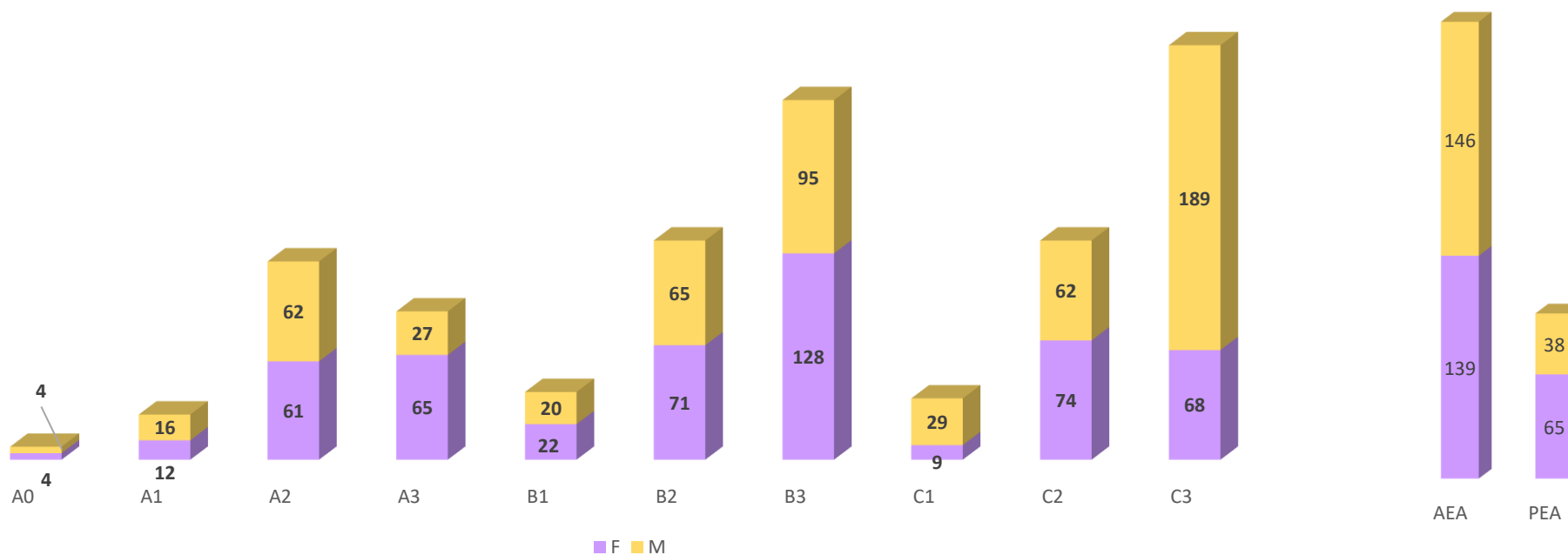


L'analyse genrée des catégories d'emplois montre là aussi une répartition mieux équilibrée que dans l'ensemble de la fonction publique au sein des 3 catégories. Cependant, des disparités existent malgré tout, particulièrement dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C) : les effectifs sont essentiellement féminins pour la catégorie A alors que la tendance s'inverse en catégorie C : 58% d'hommes et 42% de femmes.

Répartition Homme / Femme par groupe fonction (* page suivante)

Toutes filières hors culturelle (enseignement artistique)

Enseignement artistique



Groupes Fonction

A0 = DG- DGA

A1 = Directeurs de projets, directeurs délégués, directeurs de pôle

A2 = Chefs de mission / projets, responsables de secteur, directeurs d'établissement

A3 = Chargés de communication, chargés de mission / études, chargés de commande publique, conseillers en prévention, conseillers juridiques, coordinateurs d'établissement / de pôle / de secteur, référents , assistants sociaux, ergonomes, psychologues

B1 = Référents marchés publics, référents paie / carrière, archivistes-référents, responsables de site, responsables de secteur, encadrements intermédiaires, responsables de site de proximité

B2 = Assistants de direction générale, archivistes, chargés d'animation réseau linguistique, coordinateurs de secteur / site, instructeurs droit des sols, gestionnaires marchés publics / assurances et gestion locative / carrière-paie, référents secteur, responsables d'unité, contrôleurs de travaux, techniciens, chargés d'animation, gestionnaires de domaine, médiateurs culturels, chefs de bassin

B3 = Chargés de documentation, assistants de directeur de pôle, coordinateurs d'unité, gestionnaires, chargés de dossiers techniques, chargés de la réalisation et du suivi des enquêtes de conformité), coordinateurs d'unité, chargés de support numérique, régisseurs placiers des marchés, chargés d'animation, gestionnaires de domaine, médiateurs culturels, coordinateurs, éducateurs sportifs, maîtres-
C1 = Chefs d'équipe, référents de gestion, référents de collecte

C2 = Assistants de gestion, animateurs déchets, chauffeurs poids lourds, opérateurs de maintenance, projectionnistes, régisseurs de spectacles, agents de ludothèque, agents de médiathèque

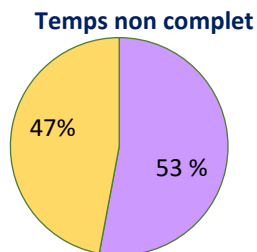
C3 = Agents d'accueil, agents d'accueil et de caisse, agents d'entretien, agents d'entretien et de caisse, agents d'exploitation technique, appariteurs, gardiens d'établissement, agents de médiation, agents de ludothèque, animateurs sportifs, surveillants de baignade

AEA : cadre d'emploi des assistants d'enseignement artistique

PEA : cadre d'emploi des professeures d'enseignement artistiques

Temps complet / non complet (agents sur emplois permanents)

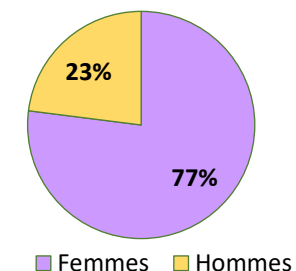
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps complet	547	601	76%	80%
Temps non complet	171	152	24%	20%
Total	718	753	100%	100%



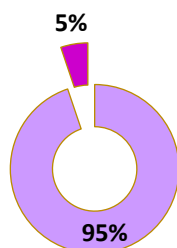
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie	Temps	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps complet	163	114
	<i>Dont temps partiel</i>	10	2
Catégorie B	Temps complet	165	150
	<i>Dont temps partiel</i>	8	2
Catégorie C	Temps complet	251	347
	<i>Dont temps partiel</i>	10	6
Total toutes catégories	Temps complet	579	611
	<i>Dont temps partiel</i>	28	10

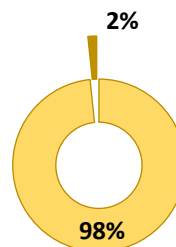
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



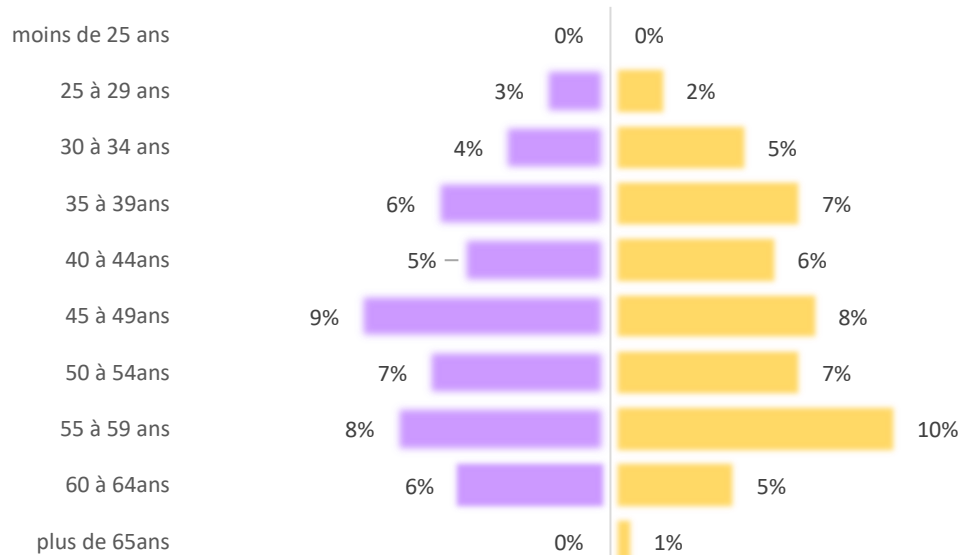
Part des hommes travaillant à temps partiel



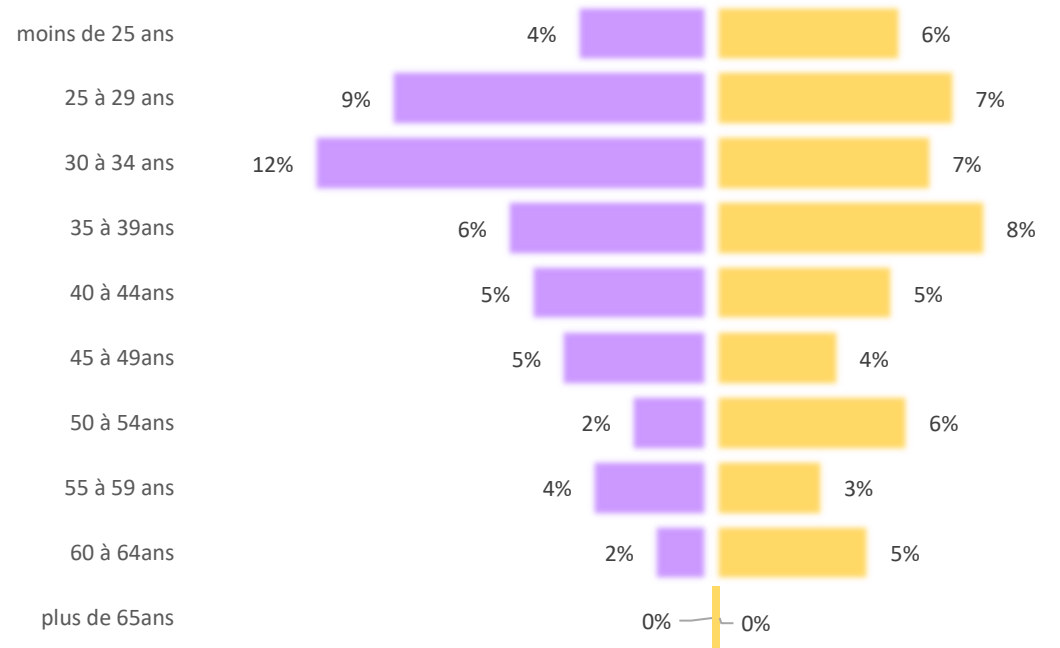
Si le temps de travail ne paraît pas discriminant en ce qui concerne les emplois à temps complet et ceux à temps non complet, il l'est bien davantage dans le cas du temps partiel : le recours au temps partiel reste très majoritairement le fait des femmes (près des 3/4 sont des femmes).

Le temps partiel prend en compte les agent-es qui occupent un poste à temps complet mais qui sont à temps partiel de droit ou sur autorisation. Son usage repose encore sur une inégalité des rôles sociaux. La nécessité de concilier les temps de vie professionnelle et familiale reposent davantage sur les femmes.

Pyramide des âges des agents fonctionnaires



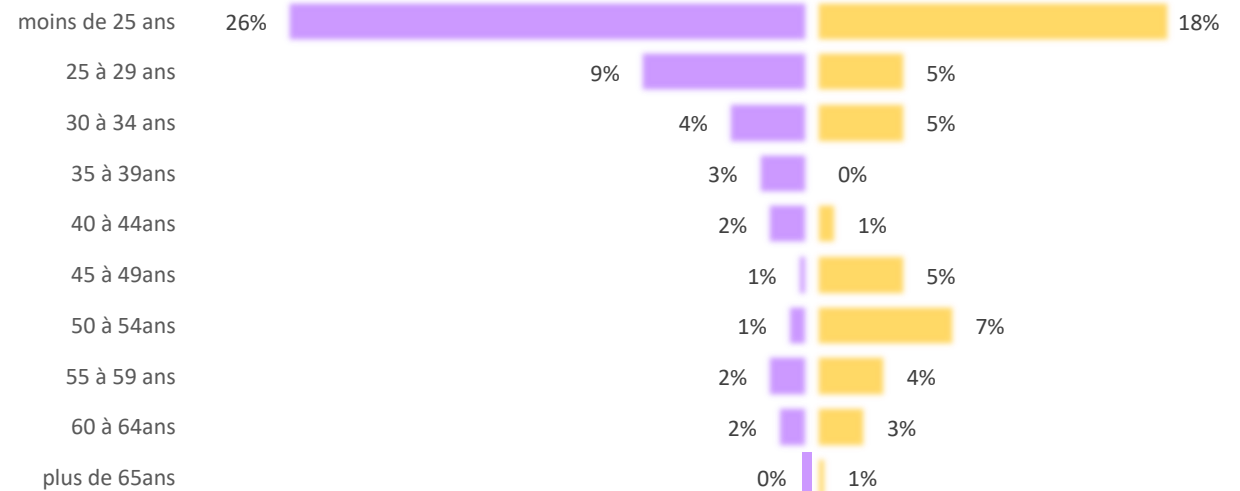
Pyramide des âges des agents sur emplois permanents



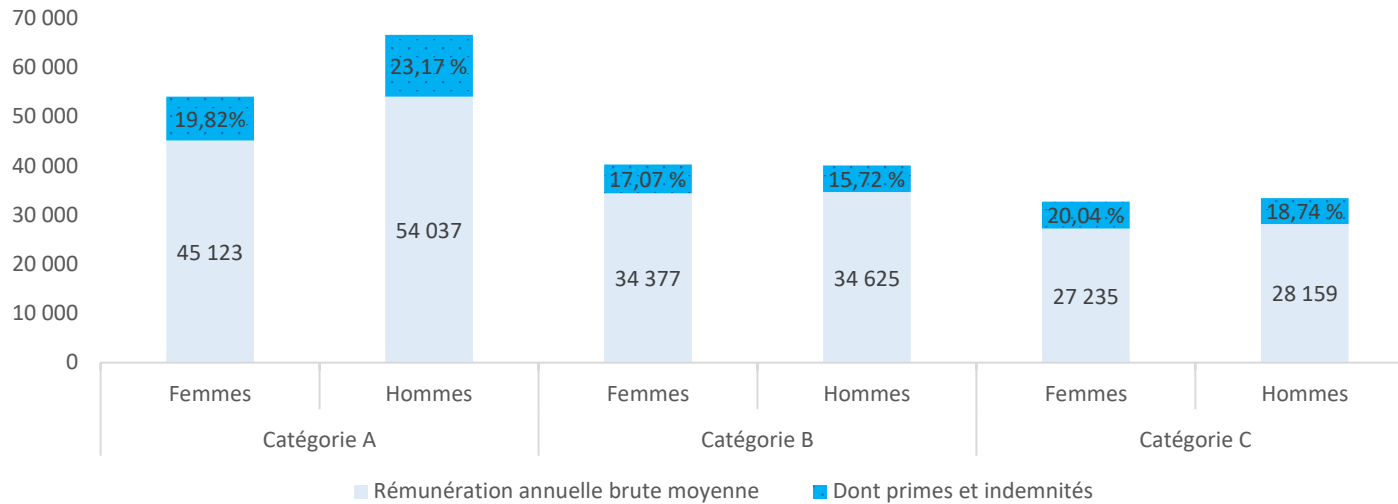
La part des femmes et des hommes sur des emplois permanents est légèrement plus équilibrée que la part des fonctionnaires, elle se situe dans la tranche 30-34 ans ; en effet, elle diffère sur des emplois fonctionnaires : c'est la tranche 45-49 ans qui est plus élevée chez les femmes et 55-59 ans chez les hommes.

Il est noté que la population des agents sur emplois non permanents est jeune : généralement des postes de vacataires et/ou d'apprentis.

Pyramide des âges des agents sur emplois non permanents



Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des fonctionnaires (y compris AEA et PEA)



Le statut de fonctionnaire ne protège pas des écarts de rémunération.

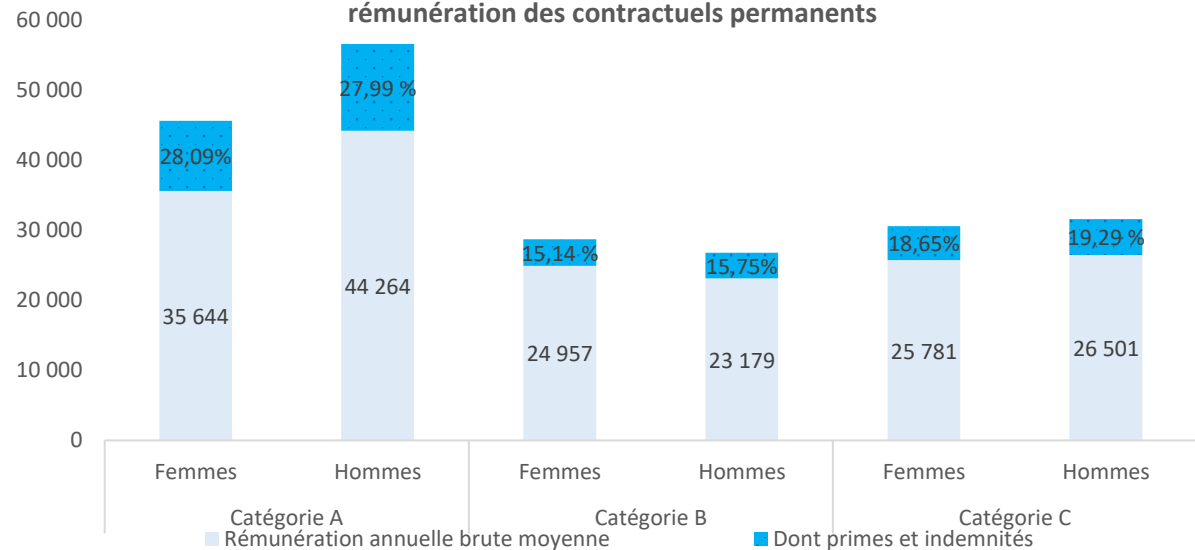
De façon générale, **les écarts de salaire en défaveur des femmes s'expliquent par différents facteurs** :

- notamment par **des interruptions de carrière** liées à leur plus grande difficulté à accommoder vie professionnelle et vie privée (maternité, prise en charge des enfants),
- puis selon la filière : certaines filières dites féminines moins bien rémunérées que d'autres filières dites masculines et généralement dû aux heures supplémentaires et astreintes.
- par **leur jeunesse** plus prononcée (et donc une expérience plus restreinte) et par **des temps de travail caractérisés par la présence appuyée du temps partiel.**

Globalement, sur emplois permanents, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes dans chacune des catégories d'emplois, notamment en catégorie A.

A noter que la rémunération, déclinée en traitement de base et régime indemnitaire (RIFSEEP), est strictement identique, à fonction égale, entre hommes et femmes (en dehors des situations acquises avant la mise en place du RIFSEEP).

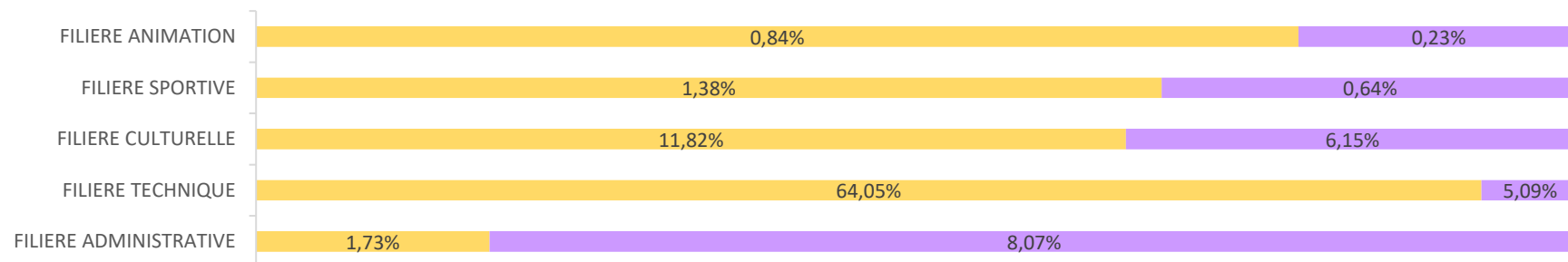
Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des contractuels permanents



Répartitions des heures supplémentaires et complémentaires

NOMBRE	HOMMES HS	FEMMES HS	TOTAL HS	HOMMES HC	FEMMES HC	TOTAL HC
FILIERE ADMINISTRATIVE	351	1638	1989	97	431	528
FILIERE TECHNIQUE	12993	1033	14026	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	2398	1248	3646	56	1	57
FILIERE SPORTIVE	280	129	409	9	7	16
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	171	46	217	0	0	0
TOTAL	16193	4094	20287	162	439	601

Répartition des heures supplémentaires par filière



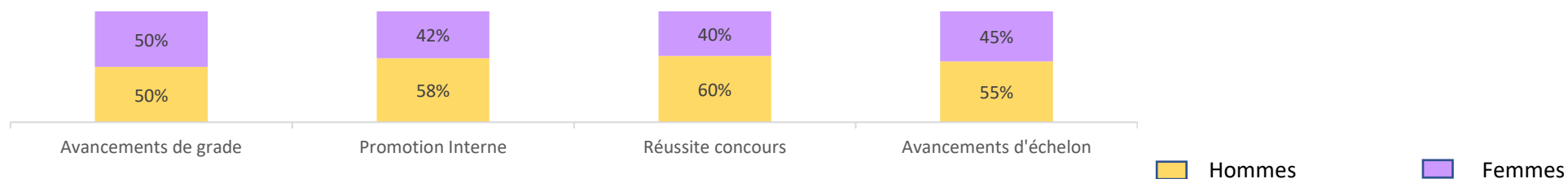
Carrière

Éléments relatifs à la carrière	Hommes	Femmes	Total
Avancements de grade	39	39	78
Promotion Interne	15	11	26
Réussite concours	6	4	10
Avancement d'échelon	217	178	395

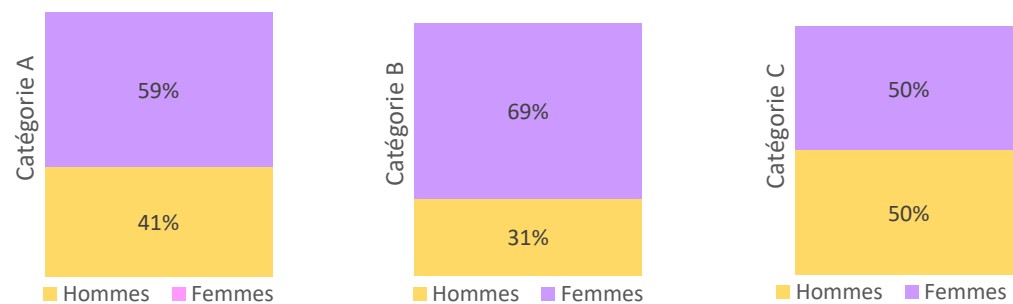
Pour l'ensemble des agents l'évolution de carrière est quasiment identique entre les femmes et les hommes.

Mais les éléments détaillés montrent une réussite plus importante aux concours pour les femmes.

Éléments relatifs à la carrière

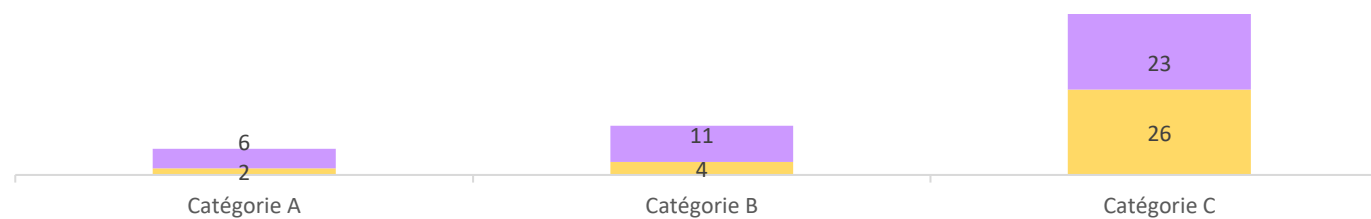


Taux de départ en formation des titulaires par catégorie selon le genre

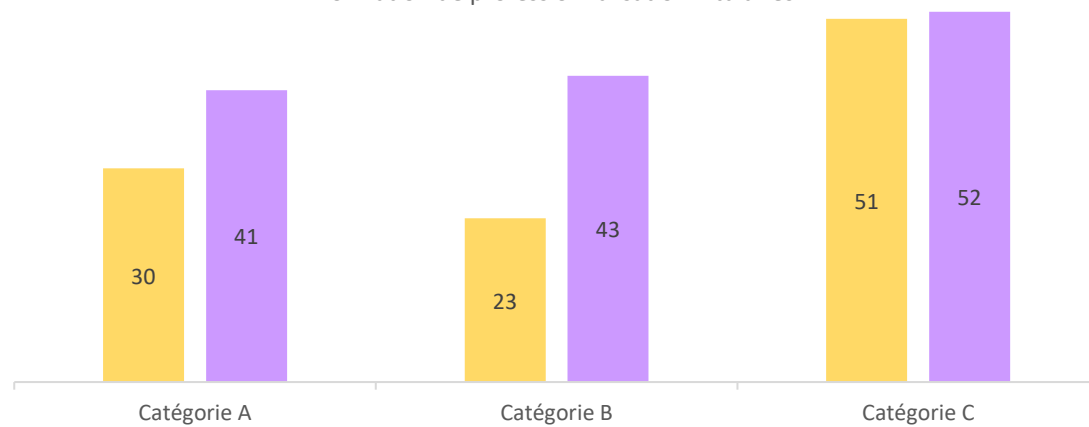


Répartition homme/femme des fonctionnaires par type de formation (nombre d'agents)

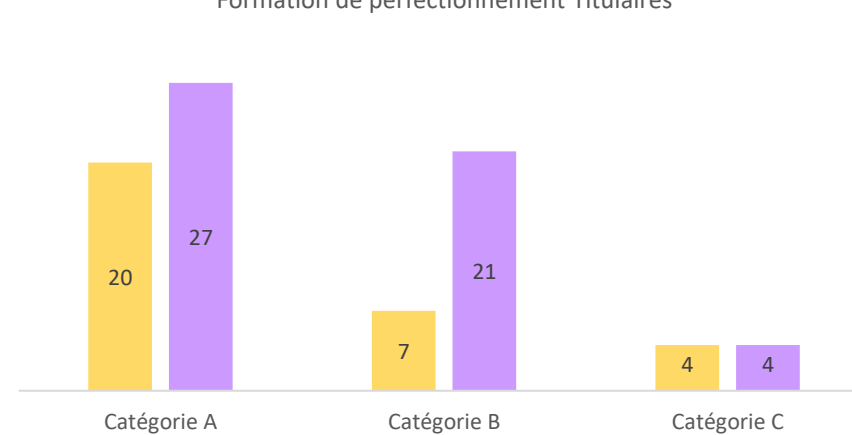
Formation d'intégration Titulaires



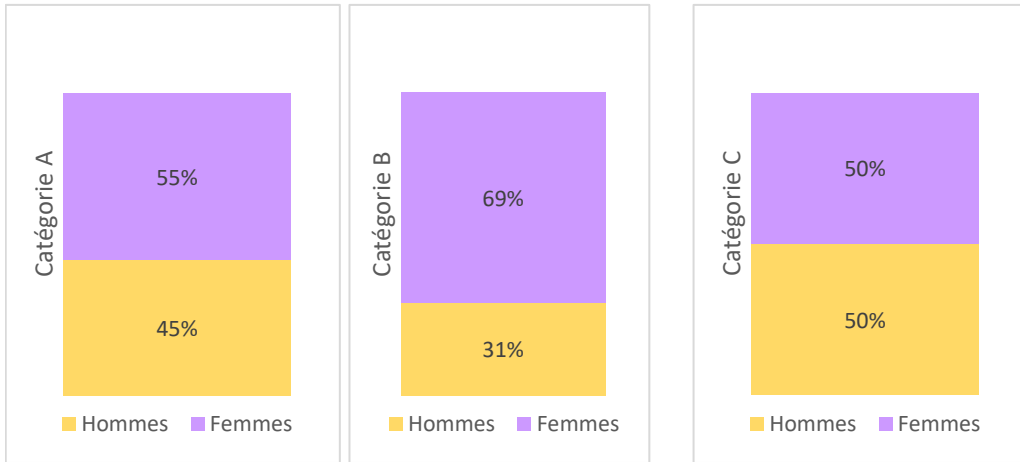
Formation de professionnalisation Titulaires



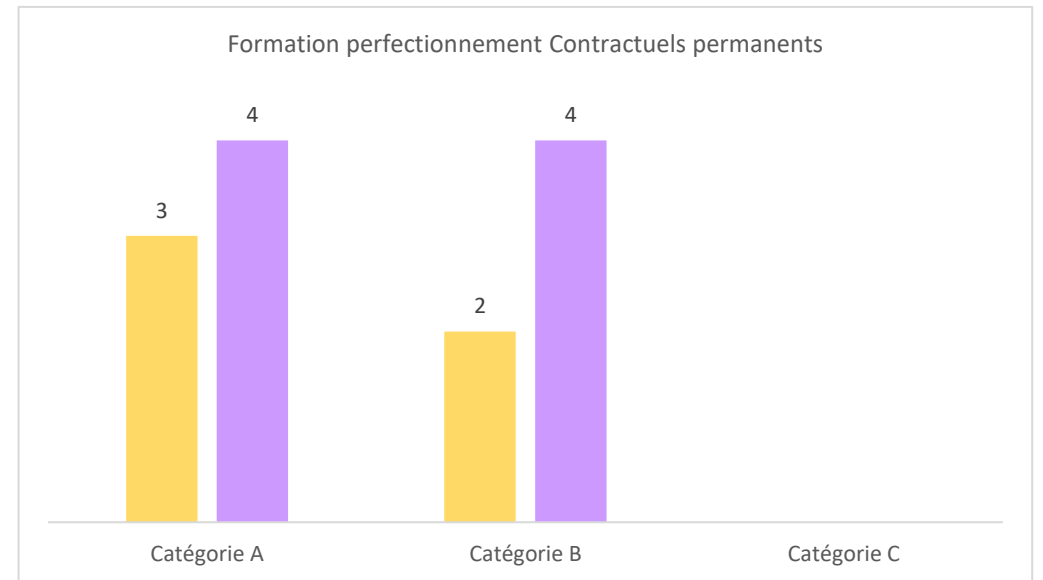
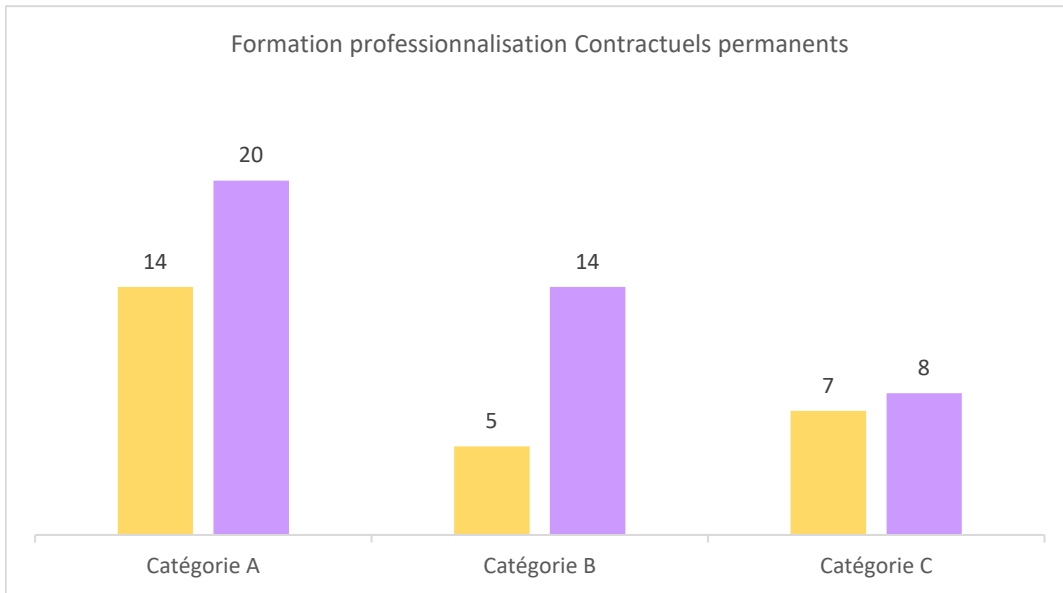
Formation de perfectionnement Titulaires



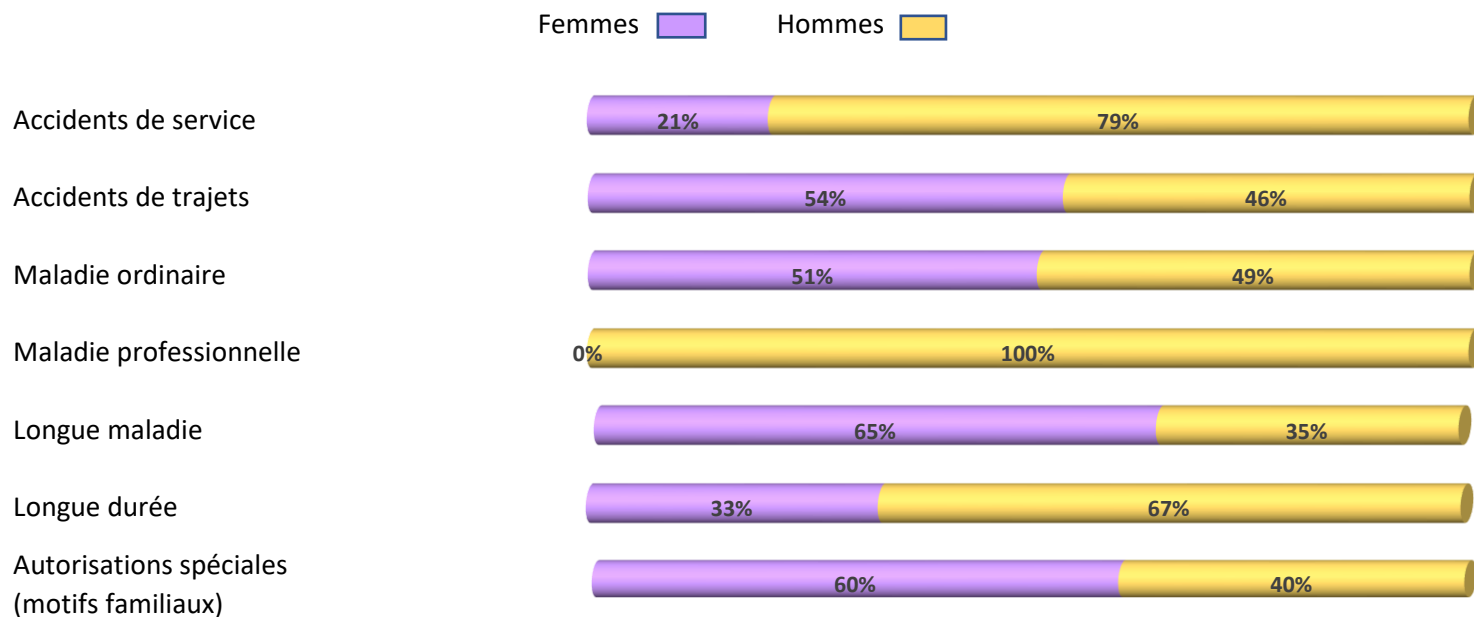
Taux de départ en formation des contractuels permanents par catégorie selon le genre



Répartition homme/femme des contractuels permanents par type de formation (en nombre d'agents)



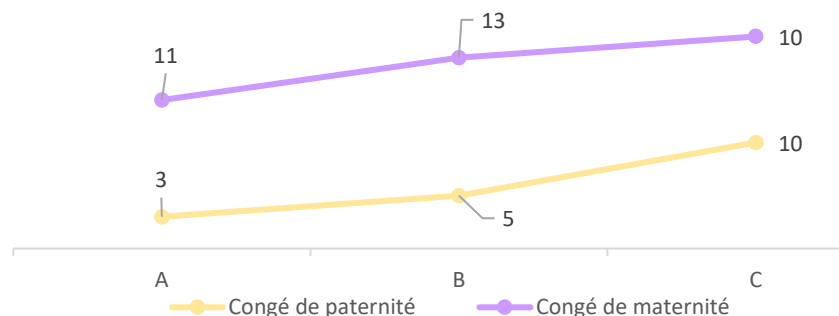
Répartition de l'absentéisme par motif



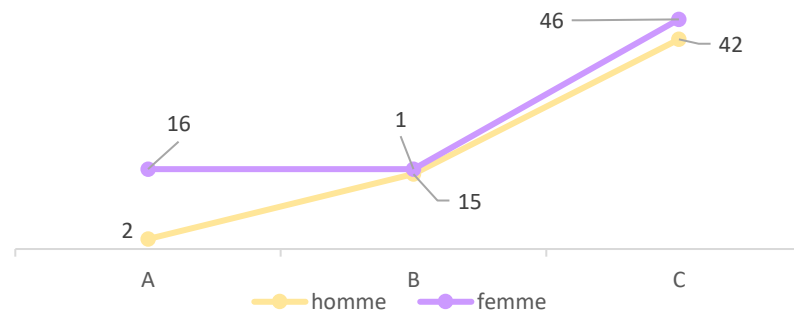
Quantitativement, les femmes sont globalement surreprésentées parmi les agents ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garde d'enfants.

Pour information : les données chiffrées sont présentées dans le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)

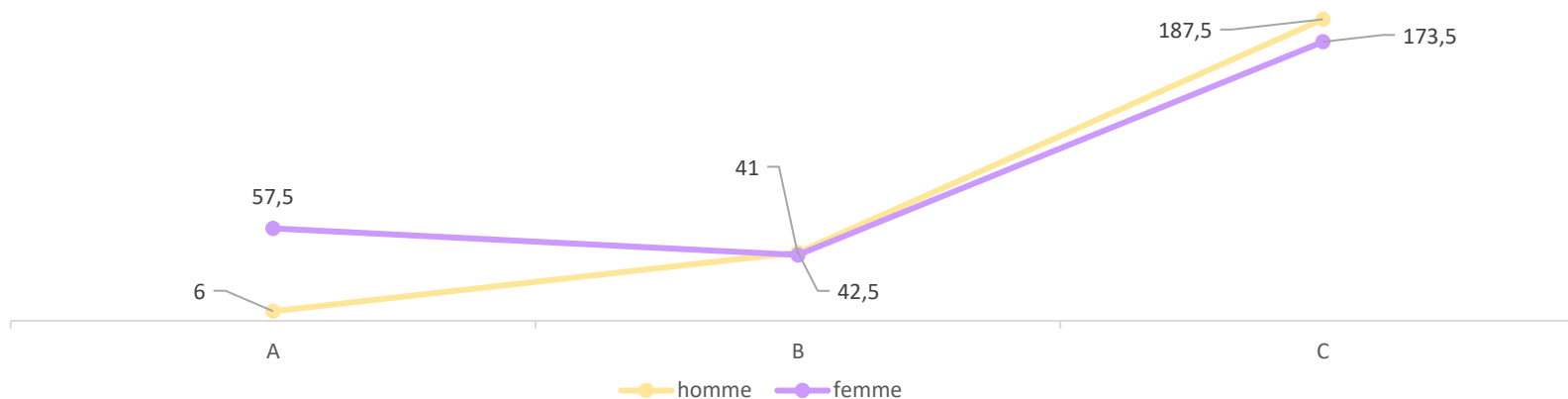
Répartition nombre d'agents ayant été absents pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant



Répartition nombre d'agents ayant été absents pour garde d'enfant



Répartition jours d'absences pour garde d'enfant



La différence est assez élevée entre le nombre d'hommes qui dépose un congé pour l'accueil d'un enfant et le nombre de femmes en catégorie A et B : 24 femmes contre 8 hommes alors même qu'il est identique en catégorie C. Cette tendance se retrouve en catégorie A pour la garde d'enfant malade. En revanche elle s'équilibre pour les catégories B et C. Malgré la communication apportée sur les modalités des congés spéciaux, il reste encore des disparités.

Cette différence peut s'expliquer par une crainte d'un effet défavorable sur le travail ou la carrière.



SYNTHÈSE SUR LA SANTÉ LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL



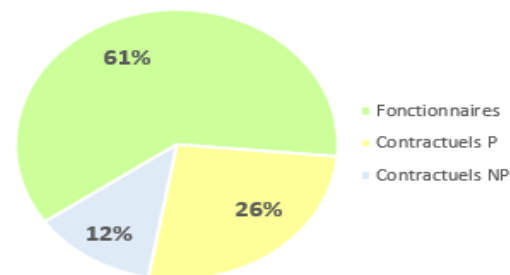
SYNTHESE SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

➔ 1680 agents employés par la collectivité au 31/12/2021

- > 1027 fonctionnaires
- > 444 contractuels sur emploi permanent
- > 209 contractuels sur emploi non permanent

➔ En moyenne les agents de la collectivité ont 44 ans



Age moyen

Fonctionnaires : 46 ans et 9 mois

Contractuels permanents : 38 ans et 5 mois

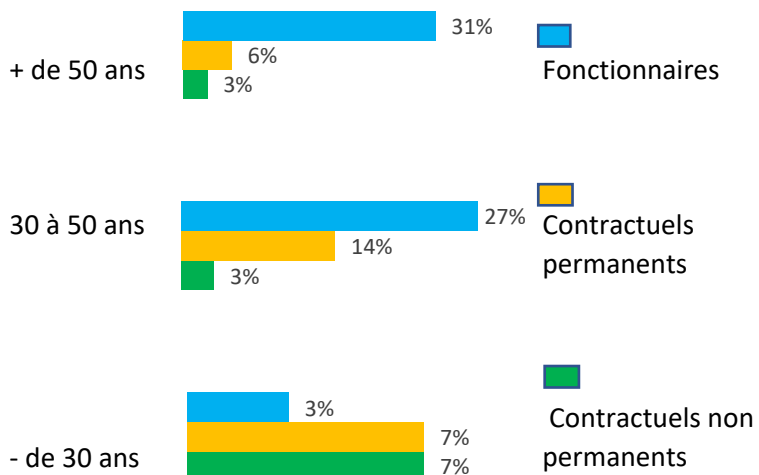
Ensemble : 44 ans et 3 mois

Contractuel non permanent : 33 ans et 2 mois

➔ 1533,66 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) au 31/12/2021

- > 976,34 fonctionnaires
- > 345,06 contractuels permanent
- > 212,26 contractuels non permanent

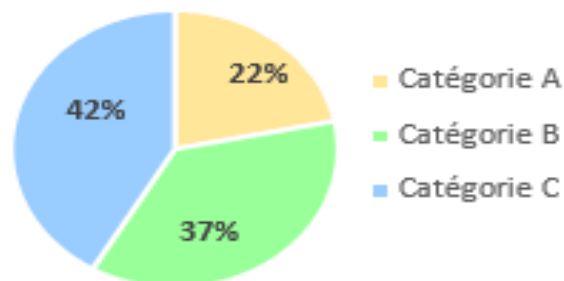
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



➔ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28,33%	25,45%	27,46%
Animation	1,75%	0,68%	1,43%
Technique	35,54%	17,79%	30,18%
Culturelle	29,70%	45,95%	34,60%
Sociale	0,29%	0,00%	0,20%
Sportive	4,28%	9,46%	5,85%
Médico-sociale	0,10%	0,23%	0,14%
édico-technique		0,45%	0,14%
Total	100%	100%	100%

➔ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjoint technique	20%
Assistant d'enseignement artistique	19%
Adjoint administratif territoriaux	13%
Attaché territoriaux	9%
Professeurs ter. enseignement artistique	8%
Educateurs des APS	6%

Les accidents de service en 2021 : données chiffrées

➔ 68 accident du travail déclarés en 2021

- > 48 accidents de service (dont 36 avec arrêt)
- > 20 accidents de trajets (dont 13 avec arrêts)

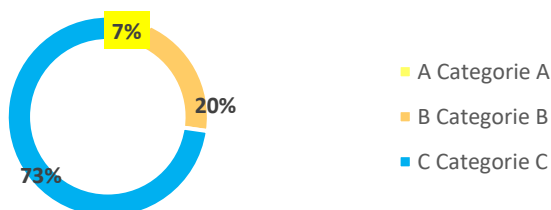
➔ 57 agents arrêtés sur l'année 2021 (49 AT déclarés en 2021 + 8 agents arrêtés au titre des années antérieures)

➔ 2381 jours d'arrêts en 2021 dont 1696 jours d'arrêts de travail pour les accidents de service déclarés en 2021

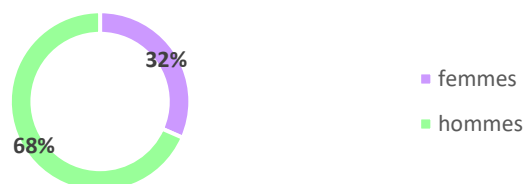
➔ La filière technique est la plus concernée

Filière	Femmes	Hommes	%
Administrative	286	66	15%
Technique	11	1396	59%
Sportive	93	114	9%
Culturelle	404	11	17%

➔ La catégorie C la plus concernée



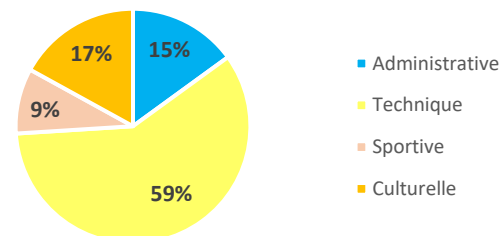
➔ Les hommes sont plus concernés par les accidents de services que les femmes



➔ Chiffres clés

- > Taux d'absentéisme : 1 %
Sur 100 agents 1 agent à été absent toute l'année
- > Taux d'exposition : 2 %
2 agents sur 100 ont été absents au moins 1X dans l'année
- > Taux de fréquence : 9,68
Nombre d'accidents avec arrêts supérieur à 1 jour par million d'heure de travail
- > Indice de fréquence : 15,56
Nombre d'accidents de travail pour 1000 agents
- > Gravité : 0,85
Durée moyenne d'un arrêt

➔ Accident du travail par filière

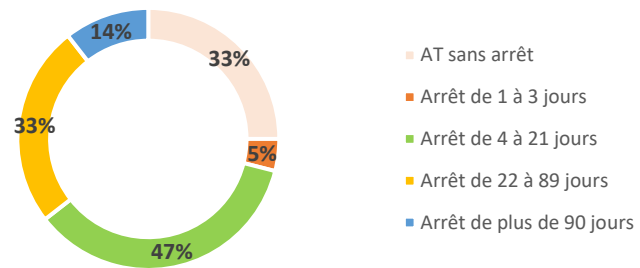


➔ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadre d'emploi	%
Adjoint technique / Agent de maîtrise	54%
Educateur des APS	14%
Attaché/ Rédacteur/ Adjoint	19%
AEA/ PEA	9%
Adjoint du patrimoine	4%

- > 1587 jours d'absences pour les hommes dont 201 jours pour les AT survenus en 2020
- > 794 jours d'absences pour les femmes dont 484 jours pour les AT survenus en 2020

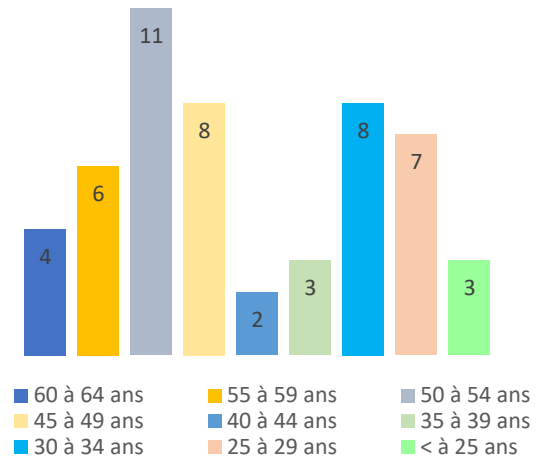
➡ Répartition en fonction du nombre d'agents arrêtés



➡ Accidents de trajets

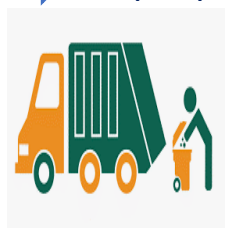
Sur 20 accidents de trajets, 7 n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail et 13 ont été suivis d'un arrêt de travail

➡ Répartition en fonction de la classe d'âge des accidents avec arrêt



Détail des accidents de service

Les 5 principaux types d'activités exercées lors de l'accident déclaré en 2021



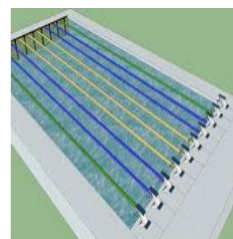
Collecte des déchets 35 %



Trajet 21 %



Autres activités 18 %

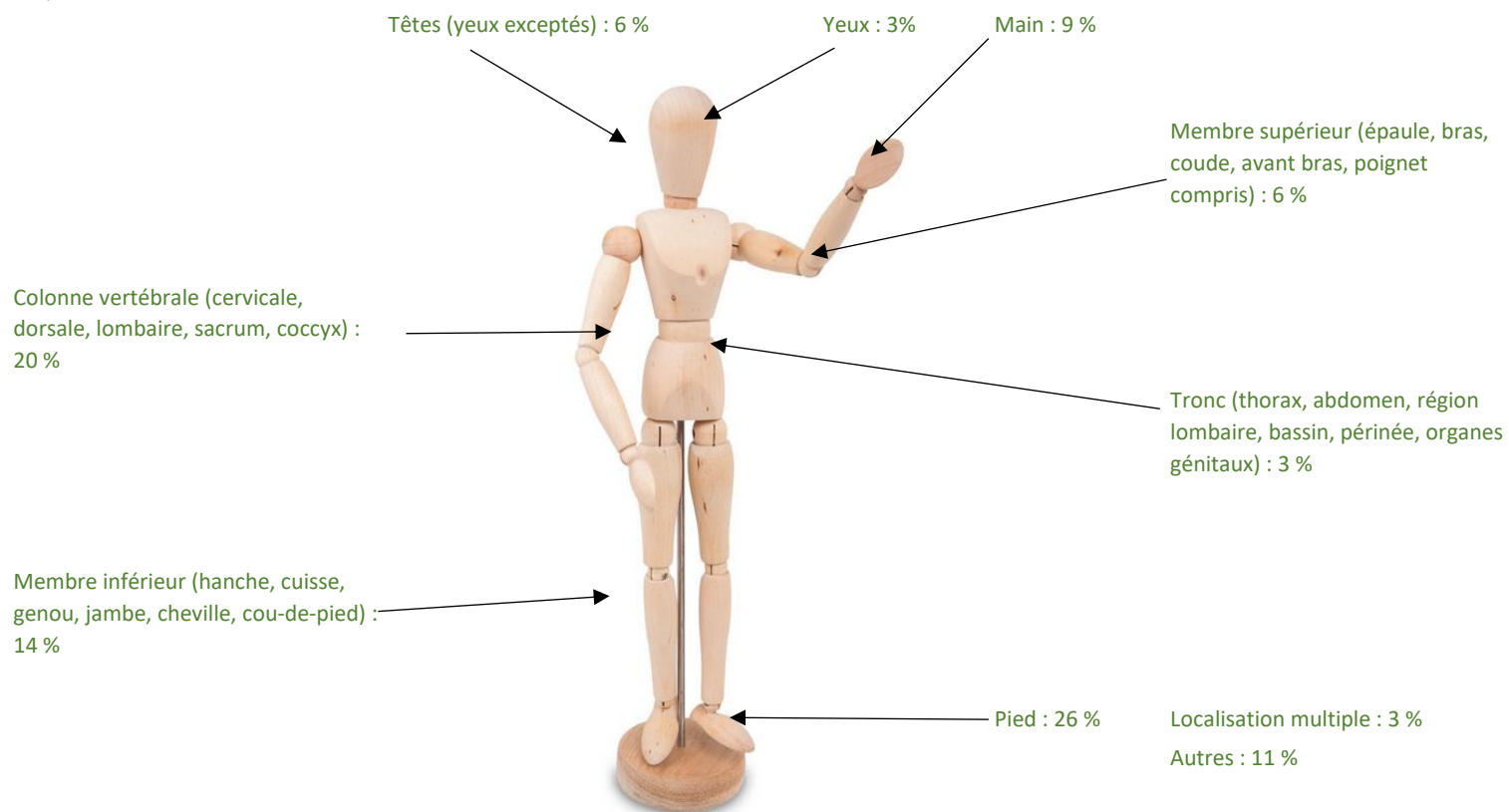


Piscine 15 %

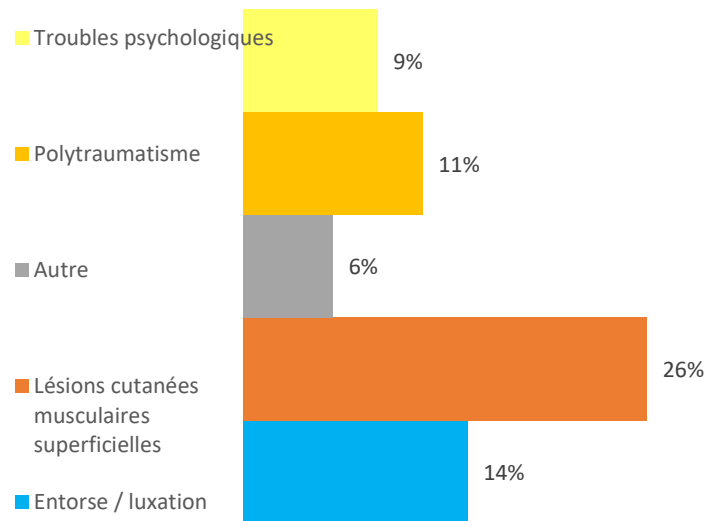


Voirie 12 %

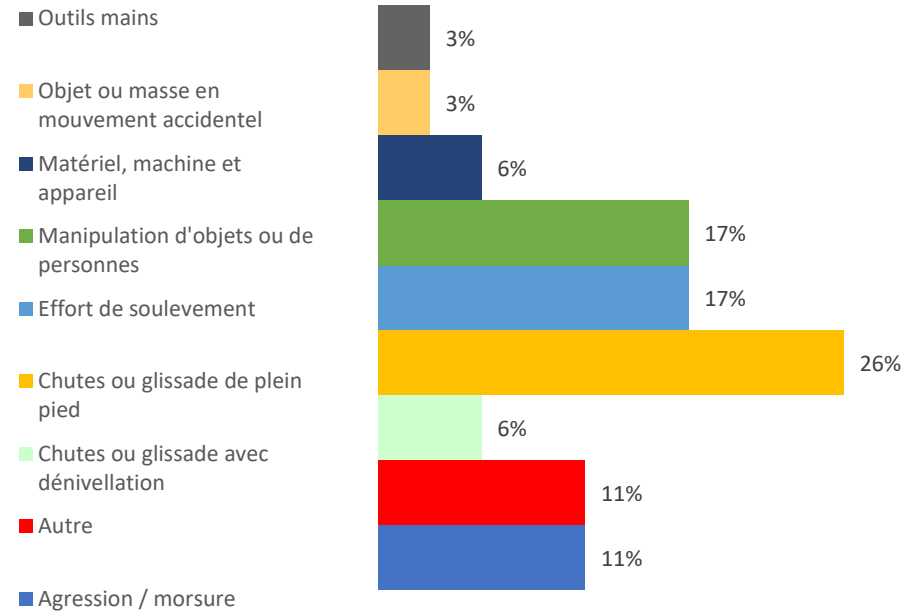
Le siège des lésions (accidents déclarés en 2021)



➡ Les 5 principales natures de lésions



➡ Les 5 principaux éléments matériels

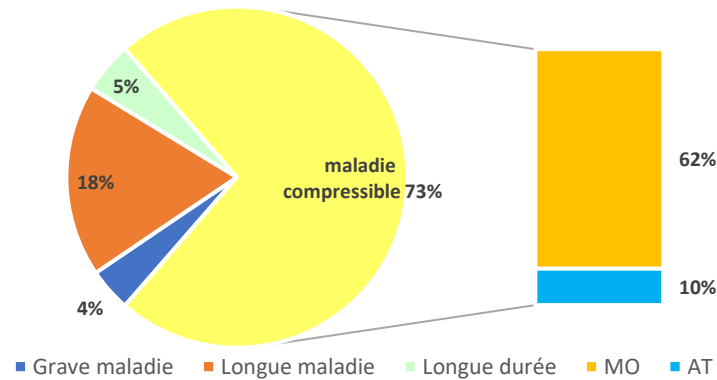


Les maladies professionnelles en 2021

- ⇒ 1 agent concerné par la maladie professionnelle
- ⇒ 365 jours d'arrêts sur l'année 2021

Congé Longue maladie / Longue Durée/ Grave maladie

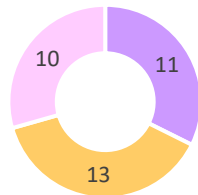
- ⇒ 4 agents concernés par la grave maladie, 945 jours d'absences
- ⇒ 16 agents placés en congé longue maladie, 4181 jours d'absences
- ⇒ 4 agents placés en congé longue durée, 1120 jours d'absences



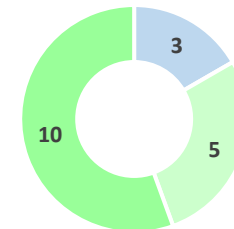
Congé maternité / paternité

- ⇒ 34 agents en congé maternité sur l'année 2021, 3477 jours d'arrêts

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



- ⇒ 18 agents en congé paternité sur l'année 2021, 279 jours d'arrêts

Inaptitudes

- ⇒ 3 agents placés en retraite pour invalidité
- ⇒ décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail :
 - 28 Aménagement définitif
 - 92 Aménagement temporaire
- ⇒ 2 agents placés en disponibilité d'office

Agents affectés à la prévention

- ⇒ Agents de prévention
 - ⇒ 3 conseillers de prévention des risques professionnels (dont 1 agent mis à disposition 50 %)
 - ⇒ 1 autre personnel affecté à la prévention (formateur SST)
- ⇒ Pôle médico-social
 - ⇒ 1 médecin du travail
 - ⇒ 1 infirmière
 - ⇒ 1 psychologue
 - ⇒ 1 assistante sociale
 - ⇒ 1 assistante au cabinet médical
 - ⇒ 2 gestionnaires indisponibilité physique
 - ⇒ 1 chargée de mission handicap, maintien dans l'emploi
 - ⇒ 1 responsable de secteur

Actions liées à la prévention en 2021

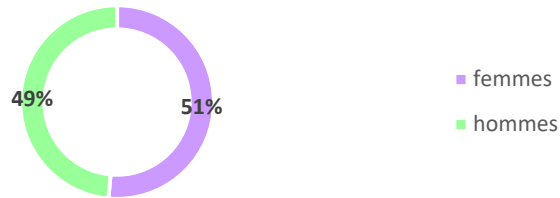
- ⇒ Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité : 12 000€
- ⇒ Dépenses correspondant aux interventions en matière de prévention et de sécurité : 208 223 €
dont : EPI : 197 152€ + bouchons d'oreille : 6642€ + matériel informatique et ergonomique en lien avec les aménagements de poste : 2321€+ divers : 2108€
- ⇒ 77 jours de formation liée à la prévention (habilitations, secourisme au travail) : 38 971€

Réunions statutaires

- ⇒ 4 réunions du comité technique
- ⇒ 4 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et conditions de travail
- ⇒ 1 cellule santé au travail par mois
- ⇒ 1 cellule prévention par trimestre

La maladie ordinaire en 2021

➡ Répartition H/ F d'agents en maladie ordinaire au moins une x dans l'année



➡ Indicateurs maladie ordinaire

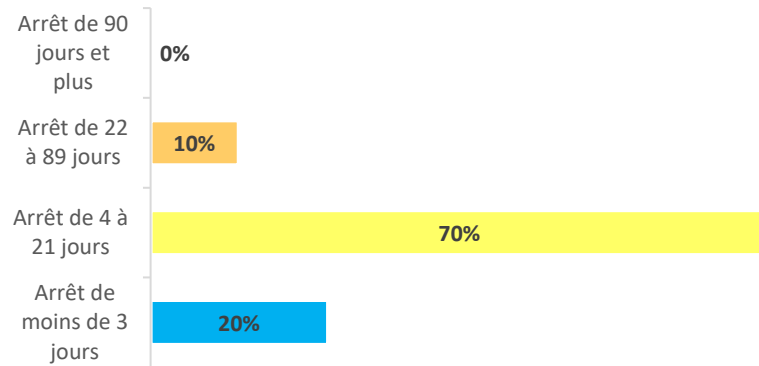
➡ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en maladie ordinaire : 8,5 jours

- < titulaires : 11 jours
- < contractuels permanents : 5,5 jours
- < contractuels non permanents : 0,5 jours

➡ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent arrêté au moins une fois en maladie ordinaire : 21

- < titulaires : 27 jours
- < contractuels permanents : 17 jours
- < contractuels non permanents : 8,5 jours

➡ Répartition nbre d'agents selon la durée des arrêts

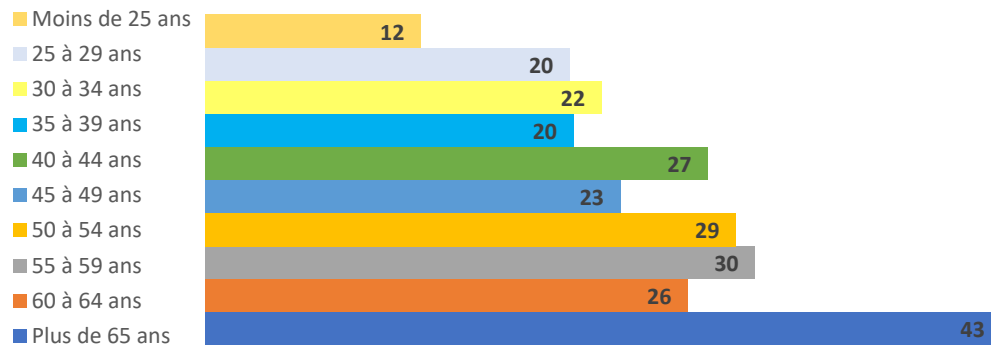


➡ Part des agents arrêtés au moins une fois : 32,61 %

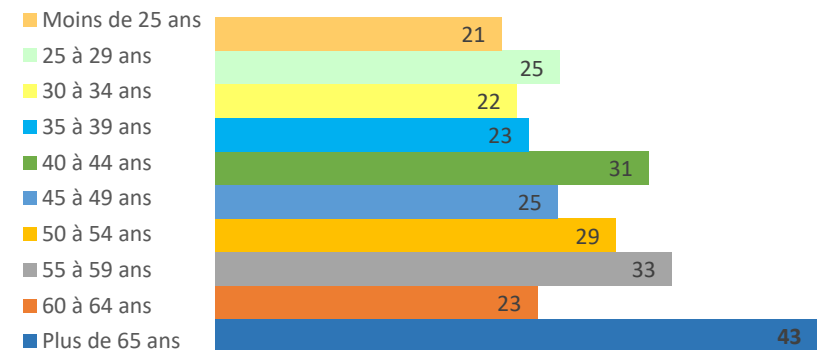
- < titulaires : 42,5 %
- < contractuels permanents : 32 %
- < contractuels non permanents : 8 %

➡ Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire : 2,64%

➡ Nombre de jour moyen d'arrêt par agent



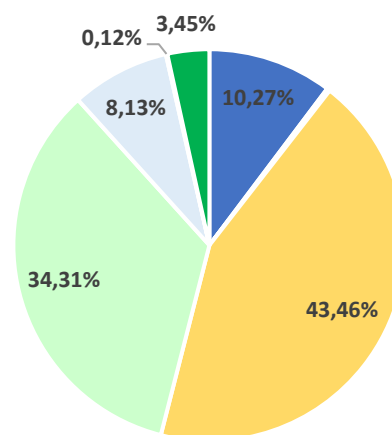
➡ Nombre de jour moyen d'arrêt par agent, fonctionnaires



Les arrêts par service en maladie ordinaire

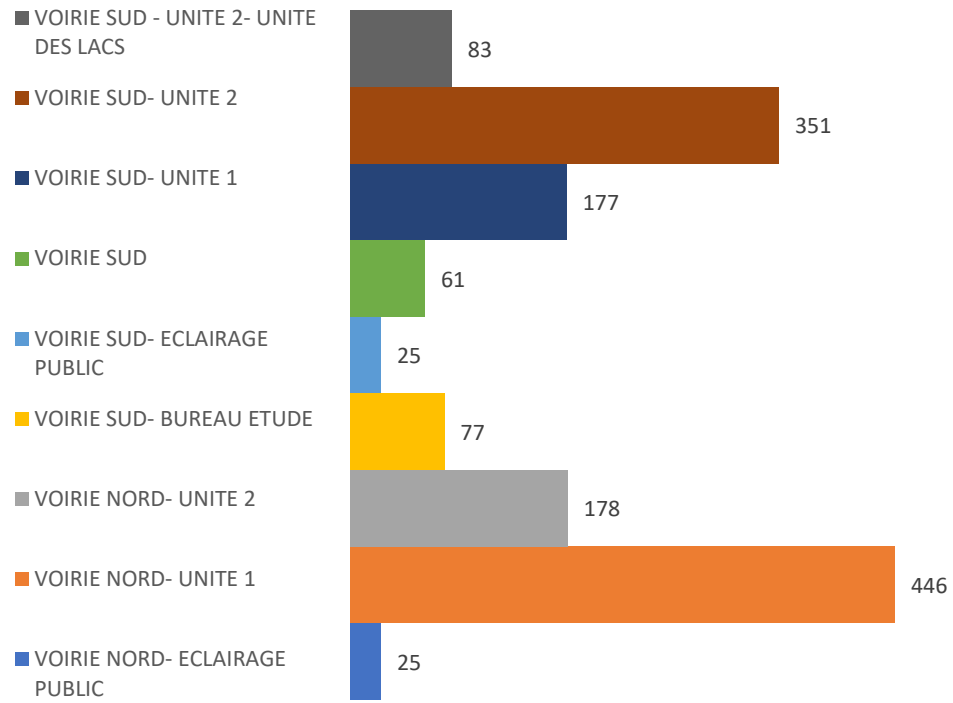
DGA	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours d'absence	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
DEVELOPPEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE	162	1475	58	25
DIRECTION GENERALE	4	36	1	36
EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI	843	6240	297	21
ESPACE PUBLIC	301	4926	182	27
RESSOURCES HUMAINES FINANCE ET COMMANDE PUB	91	1166,5	41	28
EXECUTIF	1	17	1	17
SECRETARIAT GENERAL	69	496	20	25
TOTAL	1471	14356,5	528	180

- DEVELOPPEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE
- DIRECTION GENERALE
- EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI
- ESPACE PUBLIC
- RESSOURCES HUMAINES FINANCE ET COMMANDE PUBLIQUE
- EXECUTIF
- SECRETARIAT GENERAL

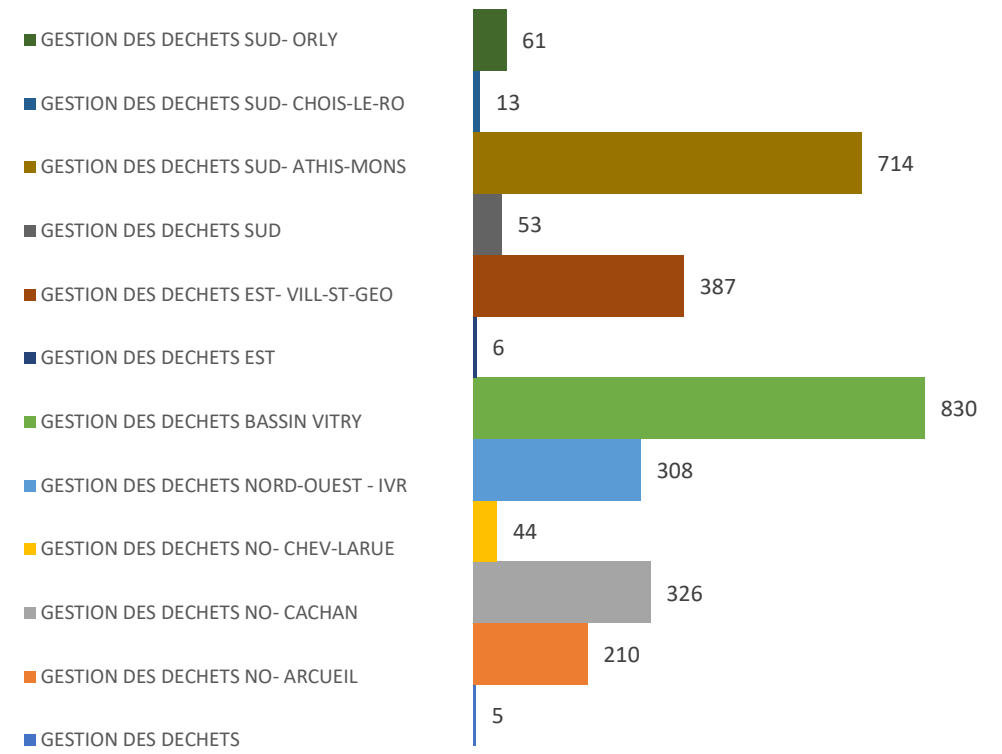


DGA Espace public	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
VOIRIE ET CYCLE DE L'EAU	93	1423	59	24
EAU ET ASSAINISSEMENT	35	424	23	18
ESPACE PUBLIC	8	31	2	16
POLE FINANC GEST° QTE & METHODE	9	63	5	13
SECTEUR TRANSVERSAL	5	28	4	7
GESTION DES DECHETS	151	2957	89	33
Total ESPACE PUBLIC		4926	182	24

Répartition des arrêts sur la voirie

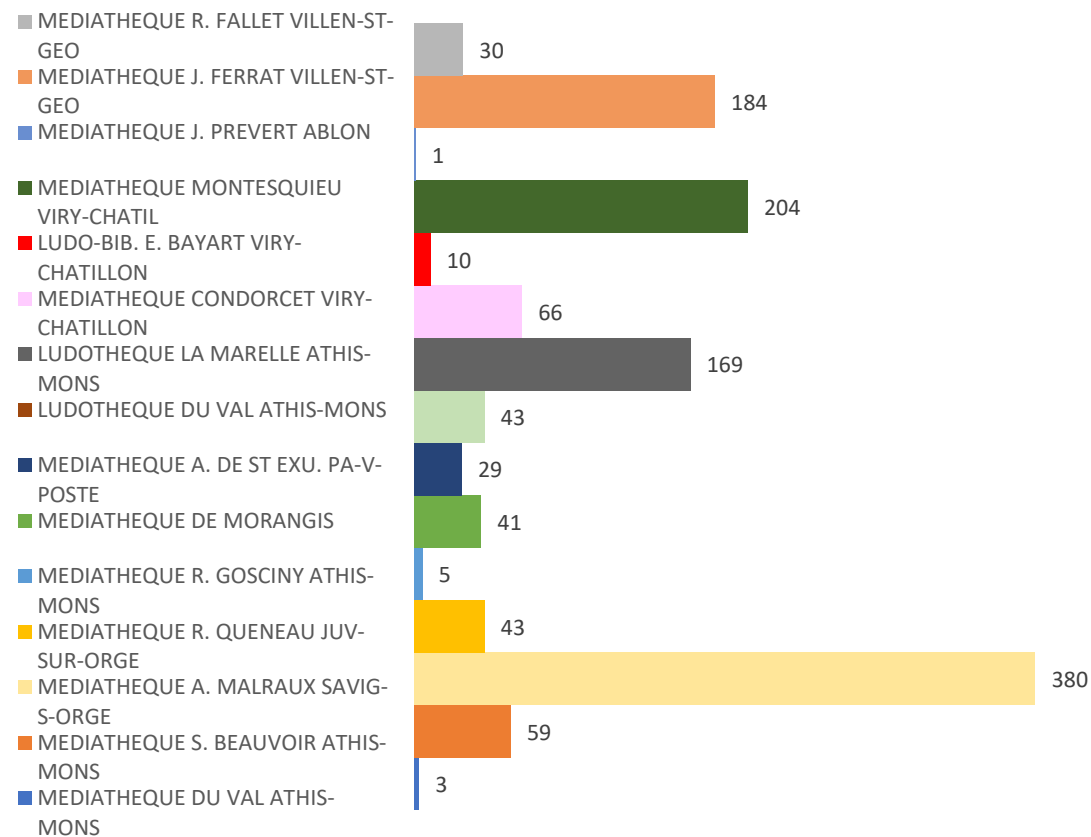


Répartition des arrêts sur la gestion des déchets

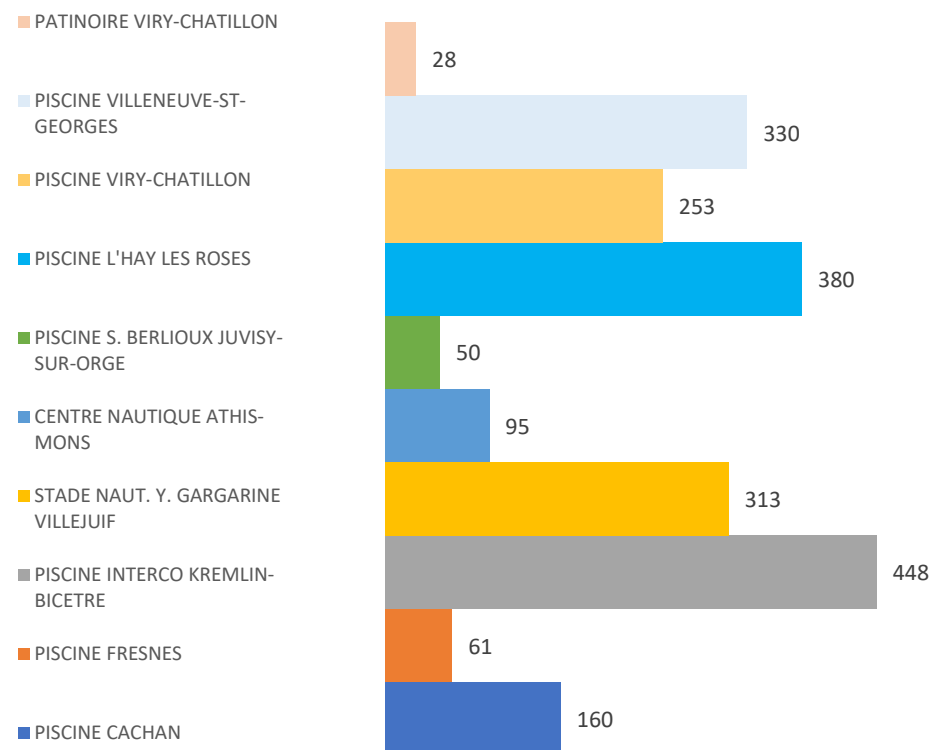


DGA EQUIPEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
Equipements culturels	5	383	22	17
Conservatoires	437	2258	115	20
Ludothèques / Médiathèques	126	1267	58	22
Equipements sportifs	196	2129	92	23
Patrimoine bâti	19	203	10	20
Total DGA EQUIPEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS		6240	297	21

Détail arrêts réseau des médiathèques / ludothèques en nombre d'agents et jours d'arrêts



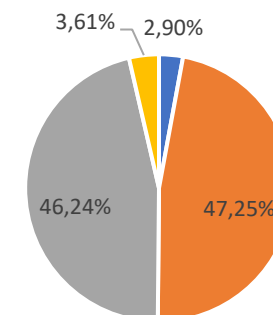
Détail arrets équipements sportifs en nombre d'agents et jours d'arrêts



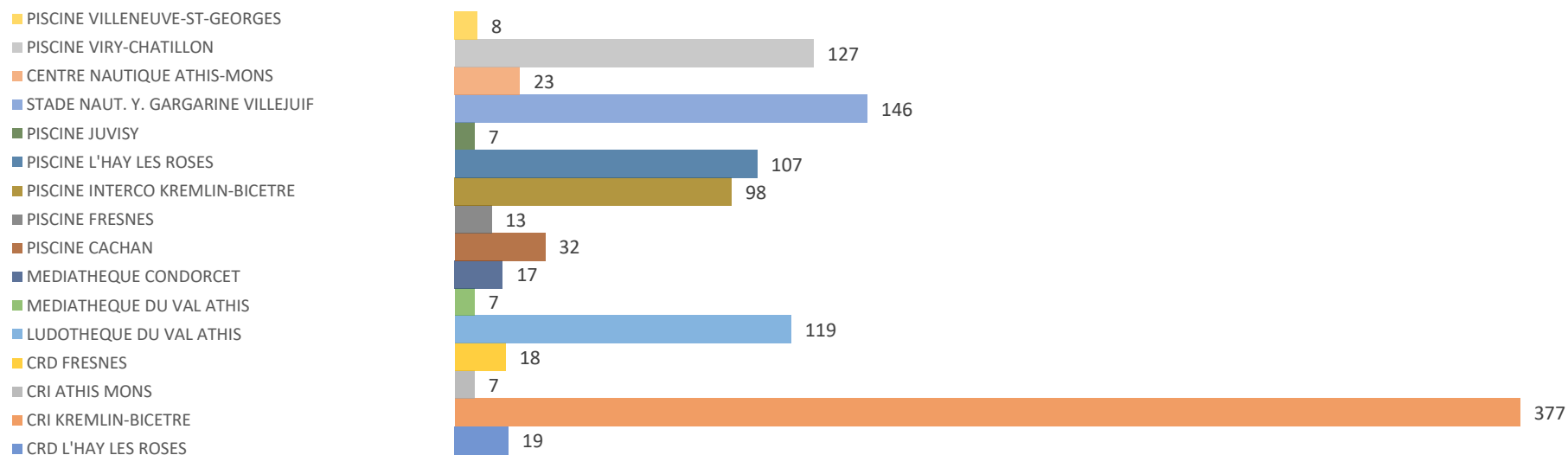
Les arrêts par service en accident du travail

DGA	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours d'absence	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
DEVELOPPEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE	162	69	4	17
EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI	843	1125	28	40
ESPACE PUBLIC	301	1101	23	48
SECRETARIAT GENERAL	69	86	2	70
TOTAL		2381	57	42

- DEVELOPPEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE
- EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI
- ESPACE PUBLIC
- SECRETARIAT GENERAL



DGA	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours d'absence	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
EQUIPEMENTS SPORTIFS	192	561	18	31
CONSERVATOIRES	437	421	7	60
LUDOTHEQUES / MEDIATHEQUES	126	143	3	48
TOTAL		1125	28	40



POLE	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours d'absence	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
VOIRIE ET CYCLE DE L'EAU	93	512	9	57
EAU ET ASSAINISSEMENT	35	419	3	140
GESTION DES DECHETS	151	1109	12	92
TOTAL		2040	24	85

Nombre d'agents arrêtés en Accident du travail et nombre de jours d'arrêts sur la DGA ESPACE PUBLIC

