



Etablissement
Public Territorial

Séance ordinaire du conseil territorial du 14 décembre 2021
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DÉLIBÉRATION n°2021-12-14_2551
Rapport Social Unique – 2020

L'an deux mille vingt et un, le 14 décembre à 18h30 les membres du Conseil de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre se sont réunis en Mairie de Vitry-sur-Seine, en séance ouverte par son président, Monsieur Leprêtre, sur convocation individuelle en date du 8 décembre 2021. Conformément à la loi relative à la gestion de la crise sanitaire dans le cadre de l'épidémie de covid-19, le caractère public de la séance est respecté par la retransmission de la séance en direct sur le site internet de l'EPT. Le quorum est ramené à un tiers des membres, chaque élu pouvant détenir deux pouvoirs.

Ville	Nom	Présent	A donné pouvoir à	Votes
Villejuif	Mme ABDOURAHAMANE Rakia	Représentée	P. Garzon	P
Vitry-sur-Seine	M. AFFLATET Alain	Représenté	B. Marcillaud	P
Gentilly	M. AGGOUNE Fatah	Présent		P
Villeneuve-Saint-Georges	Mme AMKIMEL Saloua	Représentée	P. Gaudin	P
Le Kremlin-Bicêtre	Mme AZZOUG Anissa	Représentée	G. Conan	P
Vitry-sur-Seine	M. BELL-LLOCH Pierre	Présent		P
Orly	Mme BEN CHEIKH Imène	Présente		P
Vitry-sur-Seine	M. BENBETKA Abdallah	Présent		P
Juvisy-sur-Orge	M. BENETEAU Sébastien	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M. BEN-MOHAMED Khaled	Représenté	A. Benbetka	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	Représentée	S. Daumin	P
Le Kremlin-Bicêtre	M. BOUFRAINE Kamel	Absent		-
Cachan	Mme BOUGLET Maëlle	Représentée	C. Lefebvre	P
Villejuif	M. BOUNEGTA Mahrouf	Présent		P
Vitry-sur-Seine	M. BOURDON Frédéric	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. BOUYSSOU Philippe	Représenté	R. Marchand	P
Villeneuve-Saint-Georges	Mme CABILLIC Kati	Absente		-
Fresnes	Mme CHAVANON Marie	Absente		-
Athis-Mons	M. CONAN Gautier	Présent		P
Chevilly-Larue	Mme DAUMIN Stéphanie	Présent		P
Cachan	Mme DE COMARMOND Hélène	Représentée	C. Vielhescaze	P
L'Hay-les-Roses	M. DECROUY Clément	Représenté	S. Bénéteau	P
Arcueil	Mme DELAHAIE Carine	Présente		P
Thiais	M. DELL'AGNOLA Richard	Présent		P
Villeneuve-Saint-Georges	M. DELORT Daniel	Représenté	JP. Vic	P
Vitry-sur-Seine	Mme DEXAVARY Laurence	Présente		P
Ivry-sur-Seine	Mme DORRA Maryse	Représentée	C. Pecqueux	P
Morangis	M. DUFOUR Jean-Marc	Présent		P
Vitry-sur-Seine	Mme EBODE ONDOBO Bernadette	Présente		P
Villejuif	M. GARZON Pierre	Présent		P
Villeneuve-Saint-Georges	M. GAUDIN Philippe	Présent		P
Choisy-le-Roi	Mme GAULIER Danièle	Représentée	T. Panetta	P
Villeneuve-le-Roi	M. GONZALES Didier	Représenté	JL. Maître	P
Villeneuve-le-Roi	Mme GONZALES Elise	Représentée	JL. Maître	P
Ablon-sur-Seine	M. GRILLON Eric	Présent		P
Athis-Mons	M. GROUSSEAU Jean-Jacques	Représenté	P. Sac	P
Choisy-le-Roi	M. GUILLAUME Didier	Représenté	C. Delahaie	P
Choisy-le-Roi	M. ID ELOUALI Ali	Présent		P
Orly	Mme JANODET Christine	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme KABBOURI Rachida	Représentée	A. Benbetka	P
Villejuif	Mme KACIMI Malika	Présente		P

Ville	Nom	Présent	A donné pouvoir à	Votes
Vitry-sur-Seine	M. KENNEDY Jean-Claude	Représenté	I. Lorand	P
Ivry-sur-Seine	Mme KIROUANE Ouarda	Représentée	M. Mraïdi	P
Arcueil	Mme LABROUSSE Sophie	Représentée	C. Vala	P
Vitry-sur-Seine	M. LADIRE Luc	Représenté	P. Bell-Iloch	P
Villejuif	M. LAFON Gilles	Présent		P
Paray-Vieille-Poste	Mme LALLIER Nathalie	Représentée	S. Bénétiau	P
Le Kremlin-Bicêtre	M. LAURENT Jean-Luc	Présent		P
Fresnes	Mme LEFEBVRE Claire	Présent		P
Vitry-sur-Seine	Mme LEFEBVRE Fabienne	Représentée	P. Bell-Iloch	P
Vitry-sur-Seine	M. LEPRETRE Michel	Présent		P
Orly	M. LERUDE Renaud	Représenté	C. Janodet	P
L'Hay-les-Roses	M. LESSELINGUE Pascal	Représenté	F. Sourd	P
Thiais	Mme LEURIN-MARCHEIX Virginie	Représentée	D. Beucher	P
Villejuif	Mme LEYDIER Anne-Gaëlle	Présente		P
Athis-Mons	Mme LINEK Odile	Représentée	AG. Leydier	P
Villejuif	M. LIPIETZ Alain	Présent		P
Vitry-sur-Seine	Mme LORAND Isabelle	Présente		P
Villeneuve-le-Roi	M. MAITRE Jean-Louis	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. MARCHAND Romain	Présent		P
Rungis	M. MARCILLAUD Bruno	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. MOKRANI Mehdi	Représenté	C. Pecqueux	P
Villejuif	Mme MORIN Valérie	Représentée	G. Lafon	P
Vitry-sur-Seine	Mme MORONVALLE Margot	Représentée	B. Ebode Ondobo	P
L'Hay-les-Roses	M. MOUALHI Sophian	Représenté	L. Dexavary	P
Ivry-sur-Seine	M. MRAIDI Mehrez	Présent		P
L'Hay-les-Roses	Mme NOWAK Mélanie	Représentée	F. Sourd	P
Choisy-le-Roi	Mme OSTERMEYER Sushma	Représentée	T. Panetta	P
Choisy-le-Roi	Mme OZCAN Canan	Représentée	A. Troubat	P
Choisy-le-Roi	M. PANETTA Tonino	Présent		P
Ivry-sur-Seine	M. PECQUEUX Clément	Présent		P
Ivry-sur-Seine	Mme PIERON Marie	Représentée	R. Marchand	P
Fresnes	M. PIROLLI Yann	Représenté	M. Leprêtre	P
Cachan	M. RABUEL Stéphane	Représenté	C. Vielhescaze	P
Athis-Mons	M. SAC Patrice	Présent		P
Viry Chatillon	M. SAUERBACH Laurent	Représenté	J. Berenger	P
Ivry-sur-Seine	Mme SEBAIHI Sabrina	Représentée	.A. Lipietz	P
Thiais	M. SEGURA Pierre	Représenté	D. Beucher	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	Absent		-
Choisy-le-Roi	M. THIAM Moustapha	Représenté	B. Marcillaud	P
Gentilly	Mme TORDJMAN Patricia	Représentée	F. Aggoune	P
Viry Chatillon	Mme TROUBAT Aurélie	Présente		P
Fresnes	Mme VALA Cécilia	Présente		P
Morangis	Mme VERMILLET Brigitte	Présente		P
Vitry-sur-Seine	Mme VEYRUNES-LEGRAIN Cécile	Représentée	I. Lorand	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
Le Kremlin-Bicêtre	M. ZINCIROGLU Lionel	Représenté	A. Troubat	P
Délégation Savigny-sur-Orge à titre consultatif	M. PELISSIER Pierre	Absent		
	Mme TOULLEC Jeannine	Absente		

Secrétaire de Séance : Monsieur Clément Pecqueux

Nombre de Conseillers en exercice composant le Conseil de territoire			97
5 sièges vacants : 1 Arcueil / 4 Savigny-sur-Orge			
N° de délibérations	Présents	Représentés	Votants
2548 à 2633	46	47	93

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 1er janvier 2021.

Pour l'année 2020, 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 2020.

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 2020. 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 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 les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- de se comparer 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 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'avis favorable du comité technique en date du 21 octobre 2021,

Vu l'avis de la commission permanente ;

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

Le conseil territorial délibère et, à l'unanimité,

1. Prend acte du rapport social unique 2020 de l'Etablissement Public Territorial Grand Orly Seine Bièvre, annexé à la présente.
2. Charge le Président ou toute personne habilitée par lui, d'accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution des présentes.

Vote : Pour 93

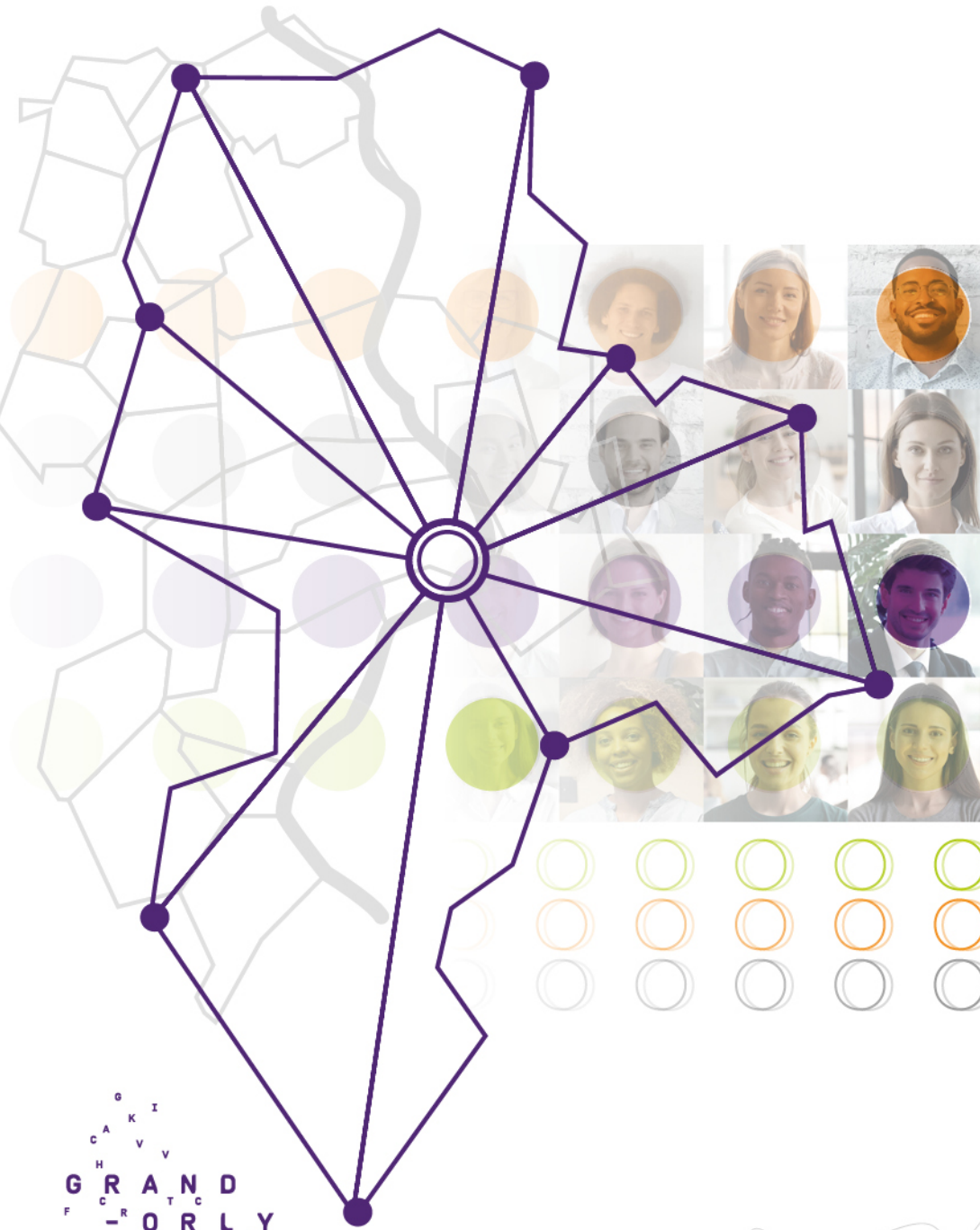


Vitry-sur-Seine, le 20 décembre 2021
Le Président

Michel LEFRETRE

La présente délibération est certifiée exécutoire,
étant transmise en préfecture le 22 décembre 2021
ayant été publiée le 21 décembre 2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2020



G
C A K I
H V V
G R A N D
F - R O R L Y
S E I N E V
B N I É V R E
S V





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 1er janvier 2021.

Cette année le bilan social, le rapport égalité femme/homme et le rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail sont regroupés dans un seul document.

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



BILAN SOCIAL



GRAND
PARIS
SEINE
SAINT-DENIS
VAL-DE-SEINE
YVELLES
VAL-DE-MARNE
BOULEVARD
DES ANTOINES
BOULEVARD
DES FILLES
DU CALVAIRE
BOULEVARD
DE LA MONTAGNE
VALLEAUME
BOULEVARD
DE LA MONTAGNE
VALLEAUME
BOULEVARD
DE LA MONTAGNE
VALLEAUME

SOMMAIRE

1- LES EFFECTIFS	p5
Caractéristiques des agents sur emploi permanent	p6
Répartition par filière et par statut	p7
Répartition par catégorie	p8
Cadre d'emploi	p9
Répartition par Direction Générale Adjointe	p10
Pyramide des âges	p11
Temps de travail	
Répartition Compte Epargne Temps	p12
Mouvements des effectifs	p13
2 - BUDGET ET REMUNERATION	p14
Charges de personnel	p14
Part du régime indemnitaire	p15
Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires	p15
3- LA CARRIERE	p16
Formations	p16
Promotions	p17/18
4 - LA SANTE ET LA PREVENTION	p19/20
Absentéisme	p19/20
Handicap	p21
Prévention des risques professionnels	p21
5 - LA VIE SOCIALE	p22
Action sociale et protection sociale complémentaire	p22
Relations sociales	p23

1 - LES EFFECTIFS

LEXIQUE

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 vacances.

Exemples : vacataires, contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier, Contrats d'accompagnement dans l'emploi, apprentis,...)

1610 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020 :

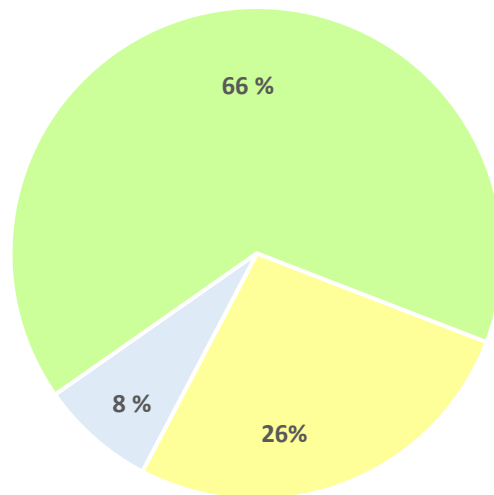
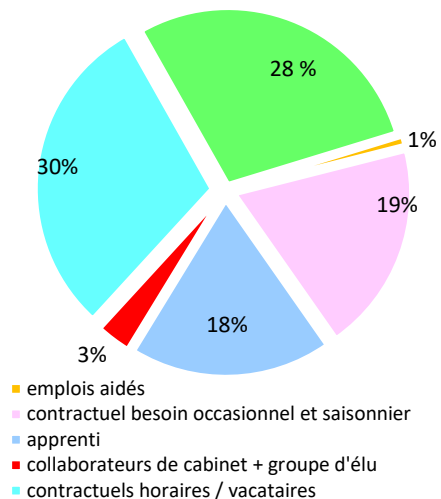
1056 fonctionnaires

424 contractuels sur emploi permanent

130 contractuels sur emploi non permanent

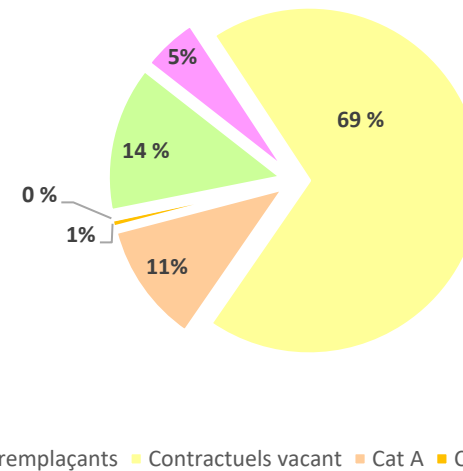
Répartition des effectifs au 31/12/2020

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



■ remplaçants ■ Contractuels vacants ■ Cat A ■ Cat B ■ Art 38 ■ CDI

Au 31 décembre 2020, l'EPT compte **1610 agents**, dont 66% de titulaires, 26% de contractuels permanents et 8% de contractuels non permanents, soit, 1480 agents en emploi permanent.

On note une variation de -35% par rapport à 2019 des emplois non permanents et +9,84% des emplois permanents. Les postes de fonctionnaires sont en très légère baisse et non significatifs (- de 40 postes).

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.



1494,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

1013,18 fonctionnaires

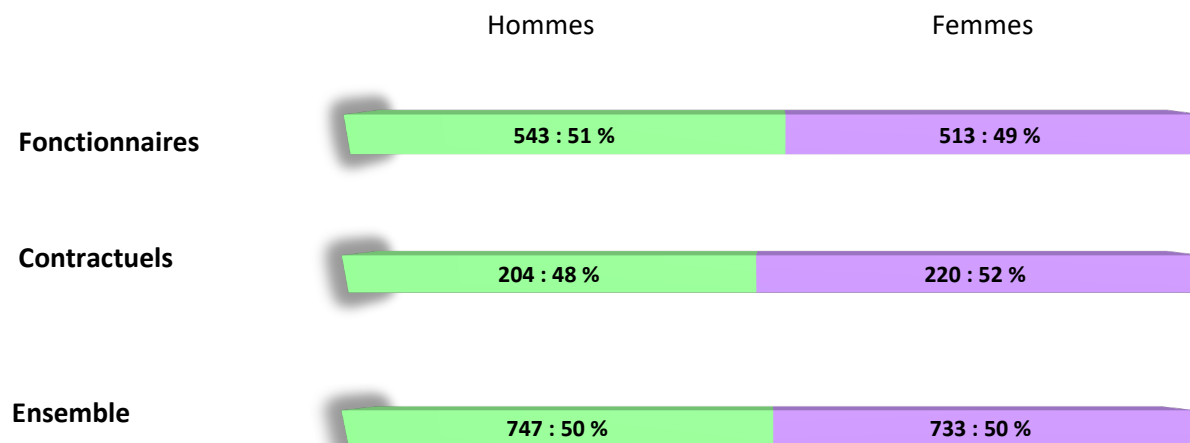
322,54 contractuels sur emploi permanent

158,48 contractuels sur emploi non permanent

CARACTERISTIQUES DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019

(extrait pour les EPT)

43,6 % Hommes & 56,4 % Femmes

Ensemble :

Fonctionnaires 77%

Contractuels 23%

Parmi les 1480 agents sur emploi permanents, **747 sont des hommes (50,5%) et 733 sont des femmes (49,5%)**

Cette donnée reste inchangée par rapport à 2019

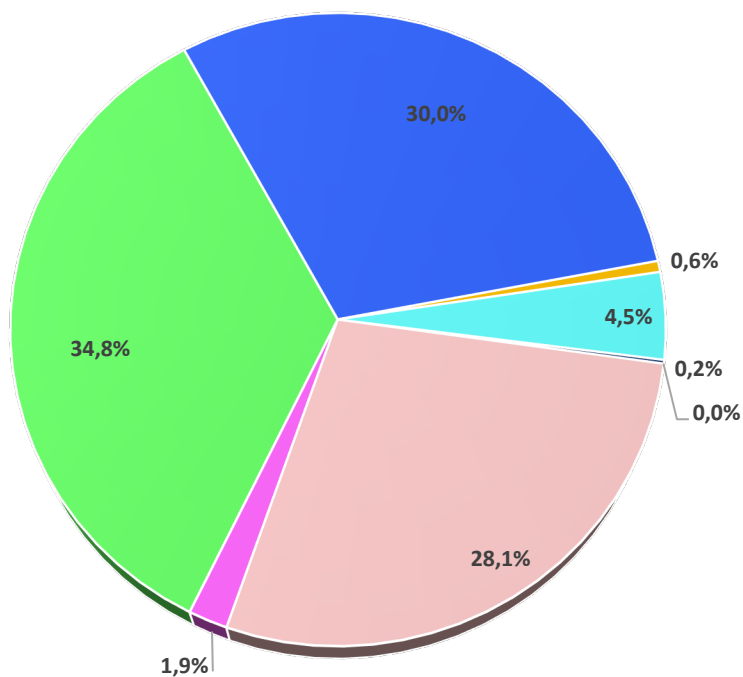
Plus précisément, les femmes représentent 49 % de titulaires et 51% de non titulaires permanents, les hommes représentent 52% de titulaires et 48% de non titulaires permanents.

Si, indépendamment de leur genre, les agents sur emplois permanents sont très majoritairement titulaires (pour 93% d'entre eux), les femmes sont légèrement plus souvent que les hommes, embauchées comme contractuelles que comme fonctionnaires.

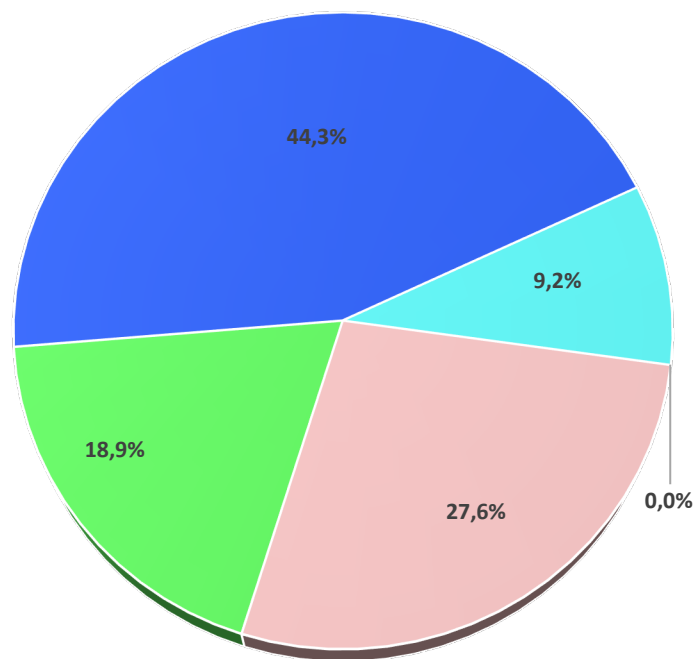
Répartition par filière et par statut (nombre d'agents)

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	297	117	414
Animation	20	0	20
Technique	367	80	447
Culturelle	317	188	505
Sociale	6	0	6
Sportive	47	39	86
Médico-sociale	2	0	2
Total	1056	424	1480

Répartition par filière des titulaires



Répartition par filière des contractuels permanents



BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019

(extrait pour les EPT) REPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT PAR FILIERE

Technique	41,50%
Administrative	25,00%
Culturelle	29,10%
Autres filières	4,40%

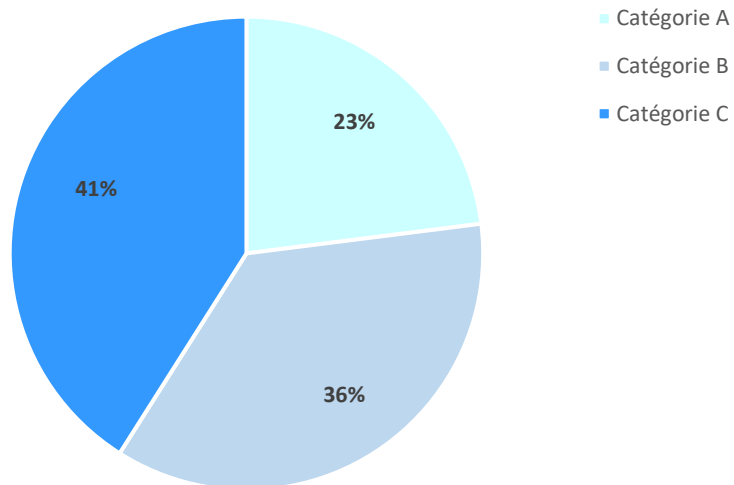
Les compétences de l'EPT restant inchangées d'une année à l'autre les données restent stables, aussi :

92% 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 quasiment inchangée par rapport aux années précédentes.

Répartition des agents par catégorie sur emplois permanents

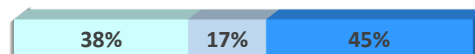


BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019 (extrait pour les EPT) REPARTITION PAR CATEGORIE

(fonctionnaires et contractuels)
Catégorie C 48,90%
Catégorie B 27,70%
Catégorie A 23,40%

Le cadre d'emploi des adjoints techniques est celui le plus représenté au sein des effectifs des EPT de la petite couronne. Les Assistants d'Enseignement Artistique qui arrivent en seconde position.

Filière administrative (414 agents)



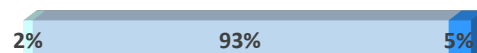
Filière culturelle (505 agents)



Filière médico-sociale (2 agents)



Filière sportive (86 agents)



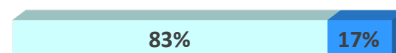
Filière technique (447 agents)



Filière animation (20 agents)



Filière sociale (6 agents)



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

La majorité des catégories C (+ de 70%) se trouve dans la filière technique.

La filière administrative regroupe environ la moitié de catégorie C, puis ce sont les catégories A qui sont représentées par 38% et les catégories B à 17%.

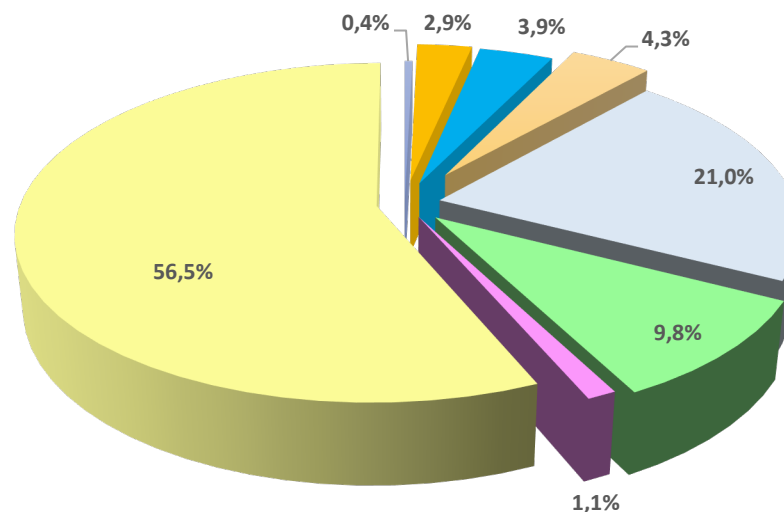
La filière culturelle regroupe une majorité de catégorie B (grade des assistants d'enseignement artistique)

Les cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

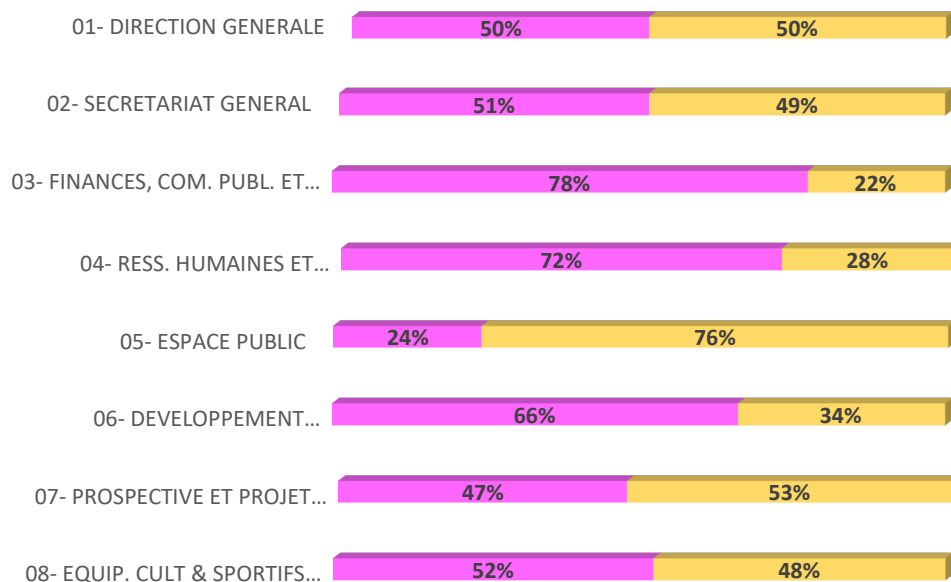
CADRES D'EMPLOIS	NBRE AGENTS	% D'AGENTS
Adjointes Techniques	303	20,47%
Assistants d'Enseignement Artistique	275	18,58%
Adjointes administratifs	187	12,64%
Attachés	148	10,00%
Professeurs d'Enseignement artistique	113	7,64%
Rédacteurs	72	4,86%
Educateurs des APS	80	5,41%
Agents de Maîtrise	47	3,18%
Techniciens	47	3,18%
Ingénieurs	46	3,11%
Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	50	3,38%
Adjointes territoriaux du Patrimoine	56	3,78%
Administrateurs / Emplois fonctionnels	8	0,54%
Ingénieurs en chef	3	0,20%
Adjointes territoriaux d'Animation	16	1,08%
Bibliothécaires	4	0,27%
Opérateurs des Activités physiques et sportives	4	0,27%
Assistants socio-éducatifs	4	0,27%
Attachés de Conservation du Patrimoine	2	0,14%
Animateurs	4	0,27%
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 Activités physiques et sportives	2	0,14%
Agents sociaux	1	0,07%
TOTAL	1480	100%

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

- 01- DIRECTION GENERALE
- 02- SECRETARIAT GENERAL
- 03- FINANCES, COM. PUBL. ET OPT. MOYENS
- 04- RESS. HUMAINES ET MOYENS GENERAUX
- 05- ESPACE PUBLIC
- 06- DEVELOPPEMENT TERRITORIAL
- 07- PROSPECTIVE ET PROJET DE TERRITOIRE
- 08- EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI



Répartition Femmes / Hommes par Direction Générale Adjointe



La DGA équipements culturels, sportifs et patrimoine bâti représente plus de 50% des effectifs de l'EPT.

Pour rappel, l'EPT regroupe 53 équipements culturels et 10 équipements sportifs et 35 "autres" établissements sont gérés par l'EPT : unités techniques, pépinières d'entreprises...

21% des effectifs se trouvent au sein de la DGA Espace public

La DGA Développement territorial, aujourd'hui regroupée avec la DGA Prospective et projet de territoire en Développement et transition écologique représente un peu – de 10%

PYRAMIDE DES AGES

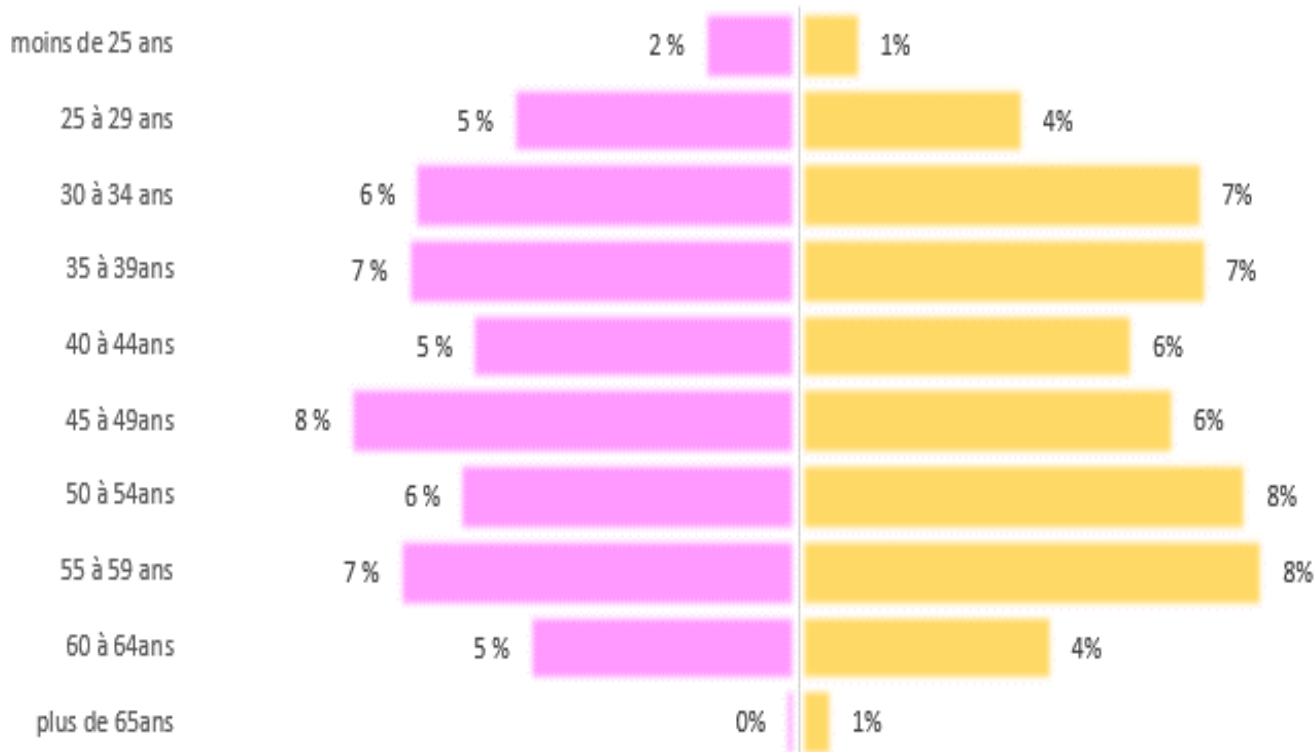
Age moyen des agents sur emploi permanent : 44 ans et 8 mois

Fonctionnaires 47 ans et 1 mois

Contractuels permanents 38 ans et 3 mois

Age moyen des agents sur emploi non permanent : 36 ans et 7 mois

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Age	Hommes	Femmes
moins de 25 ans	16	24
25 à 29 ans	56	71
30 à 34 ans	100	95
35 à 39ans	101	97
40 à 44ans	83	81
45 à 49ans	93	111
50 à 54ans	111	84
55 à 59 ans	115	99
60 à 64ans	63	67
plus de 65ans	9	4
TOTAL	747	733

La pyramide des âges représente une photographie globale de la répartition par âge des agents de la collectivité.

Depuis 3 ans, l'âge moyen des agents de l'EPT sur emploi permanent est de 45 ans : 47 ans pour les titulaires et 38 ans pour les contractuels permanents, quasiment identique pour les contractuels non permanents (37 ans).

Malgré tout nous pouvons considérer que la population des fonctionnaires est vieillissante : plus de 13 mois en un an.

BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019 (extrait pour les EPT)

Age moyen sur emploi permanent : 47 ans et 7 mois

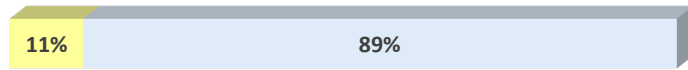
Age moyen fonctionnaires : 48 ans et 9 mois

Age moyen contractuels permanent : 39 ans et 9 mois

TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

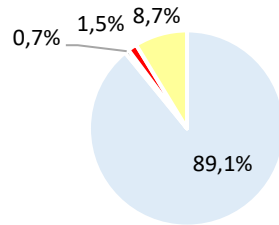
Répartition des agents à temps complet ou non complet

Fonctionnaire



■ Temps non complet

Répartition des fonctionnaires selon quotité de temps



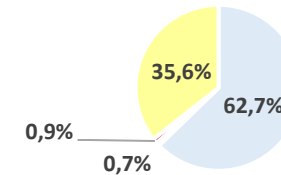
■ 100% ■ 90 % et plus ■ de 80% à moins de 90 % ■ moins de 80 %

Contractuel



■ Temps complet

Répartition des contractuels sur emploi permanent selon quotité de temps

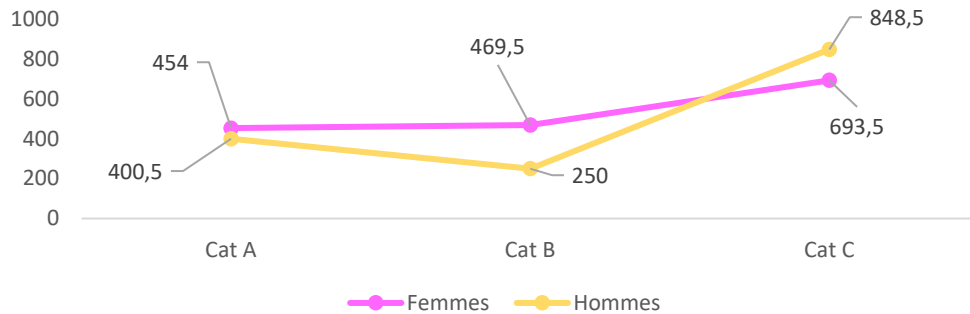


■ 100% ■ 90 % et plus ■ de 80% à moins de 90 % ■ moins de 80 %

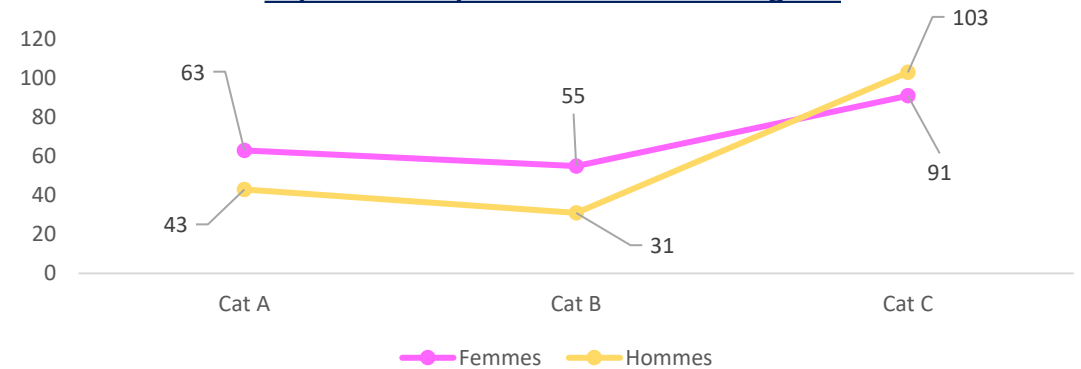
COMPTE EPARGNE TEMPS

- ⇒ 696 agents ont un CET dont 346 hommes et 350 femmes
- ⇒ dont 29 ouvertures de CET en 2020 pour 17 femmes (183,5 jours déposés) et 12 hommes (177,5 jours déposés)
- ⇒ 75 agents ont retirés des jours sur leur CET en 2020 : 494,5 jours
- ⇒ La moyenne de jours déposés sur CET est de 8,07 jours pour l'année 2020

Répartition dépôts CET en nombre de jours



Répartition dépôts CET en nombre d'agents





MOUVEMENTS

En 2020, 143 arrivées d'agents sur emploi permanent et 151 départs d'agents

Variation des effectifs Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Effectifs physiques théoriques au 31/12/2019	Effectifs physiques théoriques au 31/12/2020
1451	1480

Fonctionnaires		-0,85%
Contractuels		9,84%
Ensemble		2,00%

⇒ Principales causes de départs d'agents permanents

Fin de contrat	38%
Démission	5%
Mutation	16%
Départ en retraite	17%
Dispo/détachement	13%

⇒ Principaux mode d'arrivées d'agents permanents

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

BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019 (extrait pour les EPT)

Répartition des motifs de départ

Démission	15,20%
Mutation	16,80%
Fin de contrat	21,50%
Retraite	16,30%
Mise en disponibilité	7,10%

Au sein de l'EPT l'effectif total sur l'année 2020 a augmenté de 2% ; soit 29 agents de plus. Par statut, le nombre de titulaires diminue de 0,85% alors que le nombre de contractuels augmente de près de 10%. 80% des arrivées sont des contractuels permanents (dont 23% de remplacement), soit 143 arrivées et 151 départs sur emplois permanents. A noter, plusieurs départs de Maîtres nageurs sauveteurs (en lien avec la fermeture des équipements sportifs sur de nombreux mois) et de nombreux postes vacants ou créés en 2020 non pourvus du fait de la crise sanitaire.

L'EPT recrute des titulaires majoritairement par voie de mutation.

Le taux de turn over(*) pour 2020, s'élève à 10,13%, soit une bonne moyenne : cet indicateur est la plupart du temps d'abord perçu comme le **révéléateur du climat social** dans l'entreprise. 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 l'entreprise un mauvais climat social et de mauvaises conditions de travail.

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

2 - BUDGET ET REMUNERATION

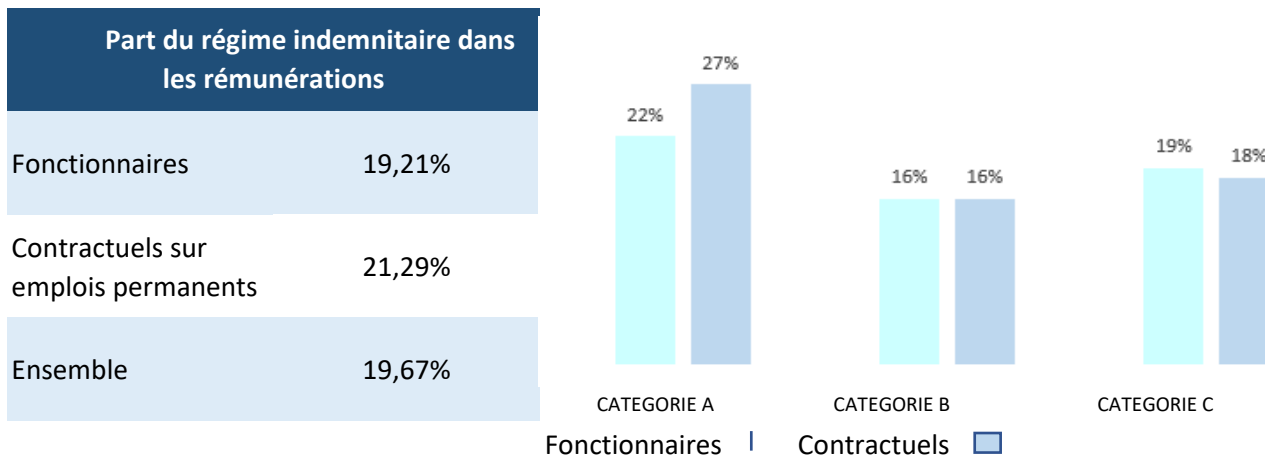
BUDGET ET REMUNERATIONS

Les charges de personnel représentent 18,22 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement (montant global)	374 272 365 €	Charges de personnel	68 198 586 €	Soit 18,22 % des dépenses de fonctionnement
---	---------------	----------------------	--------------	---

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 19,67 %

Part du régime indemnitaire dans les rémunérations par catégorie et par statut



En 2020, les charges de personnel représentent 18,22% des dépenses de fonctionnement, soit sensiblement le même taux qu'en 2019 qui était de 17,89% pour un montant de 65 893 79€.

Le régime indemnitaire représente environ 20% de la rémunération des agents (titulaires et emplois permanents), pris dans leur ensemble.

	Rémunérations annuelles brutes	43 261 688 €
Rémunérations des agents sur emploi permanent	Primes et indemnités versées :	8 510 837 €
	Heures supplémentaires et / ou complémentaires	274 686 €
	Nouvelle bonification indiciaire :	344 379 €

Nombre d'heures supplémentaires / heures complémentaires

Filière	Heures supplémentaires	Heures complémentaires
Administrative	1716,70	659,86
Technique	11719,71	0
Culturelle	3274,00	211,94
Sportive	524,75	32,25
Animation	132,00	0

⇒ **174 agents territoriaux particulièrement mobilisés pour faire face à l'épidémie de Covid 19 ont bénéficié de la prime exceptionnelle pour un montant total de 111 400 €**

- * Dont 96550 € pour 145 agents de la DGA Espace Public
 - > dont 75 090 € sur le pôle gestion des déchets
 - > dont 14 520 € sur le pôle voirie et cycle de l'eau

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

> En 2020, 46 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage

**BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019
(extrait pour les EPT)**

Part des dépenses de personnels dans le budget de fonctionnement des EPT : 18,8 %

Part des primes dans la rémunération brute des EPT

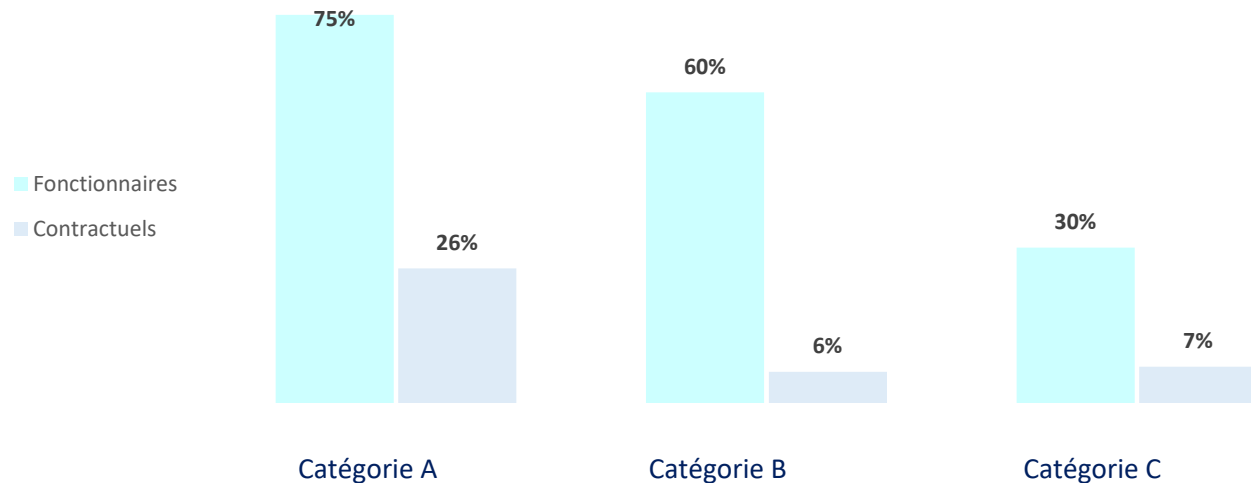
* fonctionnaires : 19,6 %

* Contractuels permanents : 21,3 %

3 - LA CARRIERE

FORMATION

⇒ En 2020, 37,77 % soit 559 agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour



Pour l'année 2020 la programmation des formations en intra et en externe a été mise en attente dû au confinement.

Il a été réalisé 17 thématiques de formation en intra.

7 webinaires sur le télétravail dont 160 encadrants ont pu en bénéficier.

⇒ 447 268 € ont été consacrés à la formation en 2020, répartis :

- > CNFPT cotisation obligatoire : 71 %
- > Autres organismes : 27 %
- > Frais de déplacement : 2 %

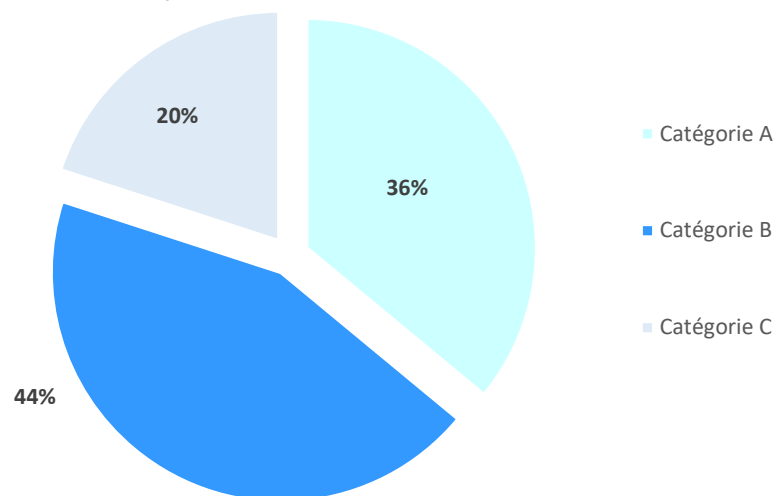
⇒ 2076 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

- > CNFPT : 91 %
- > Autres organismes : 9 %

BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019

Nombre moyen de jours de formation par agent : 1,9 jours
39 % des agents sur emploi permanent ont suivi une formation

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



⇒ Nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent : 1,4 jours par agent

⇒ Nombre moyen de jours de formation des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins un jour de formation : 3,7 jours par agent

PROMOTIONS

⇒ 518 avancements, promotions ou réussites à concours en 2020

6 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade

42 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon

1 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne

⇒ En 2020, il y a eu 35 nominations stagiaires d'agents contractuels déjà présents dans l'année 2020

Soit : 3 en catégorie A

6 en catégorie B

26 en catégorie C

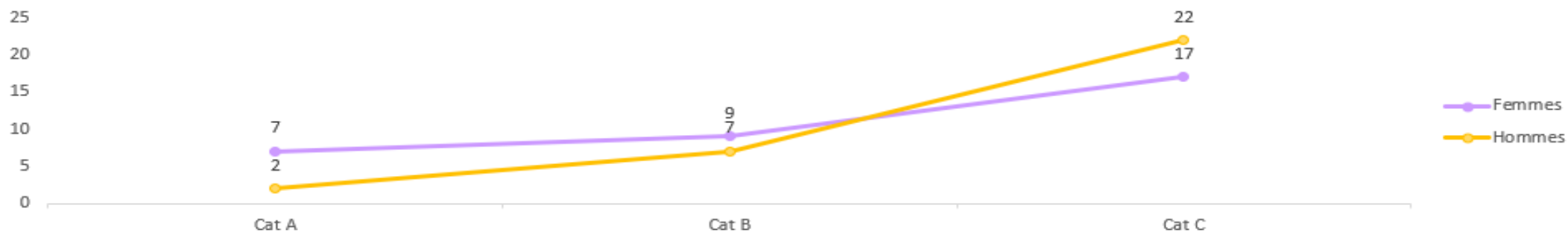
Et : 10 sur la filière administrative

10 sur la filière culturelle

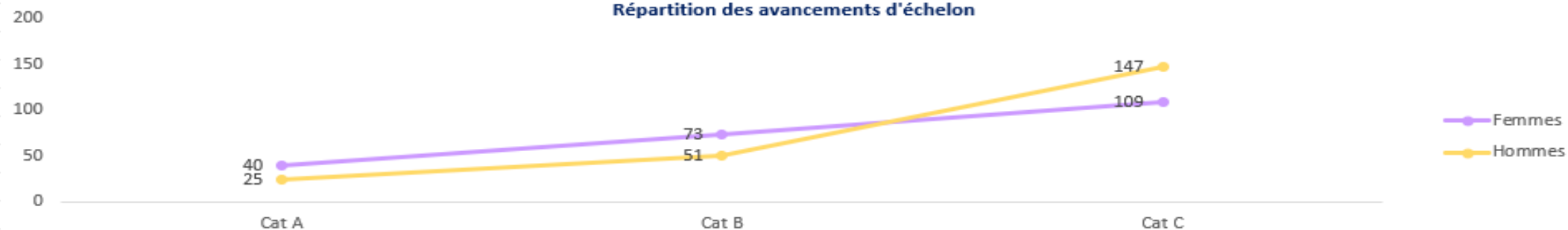
10 sur la filière technique

5 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

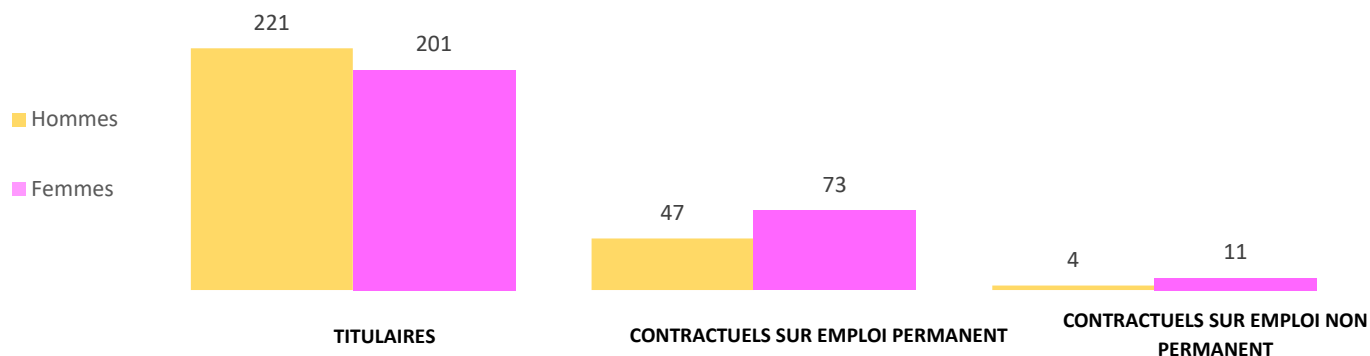
$$\text{nombre de jours calendaires d'absence} / \text{effectifs} \times \text{nombre de jours de la période} \times 100$$

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, 17,12 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire
- ⇒ En moyenne, 6,45 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel



- ⇒ Sur 2020 l'agent type
 - > en maladie ordinaire est : Une femme adjoint technique catégorie C 55-59 ans
 - > en accident du travail est : Un homme adjoint technique catégorie C 50-54 ans

Avant tout, il faut préciser que cette analyse est faite sans tenir compte des arrêts « crise sanitaire » pour la période du 17 mars au 10 juillet 2020. Ces arrêts ne sont donc pas décomptés au titre de la maladie ordinaire.

Par ailleurs, certains agents ayant été identifiés par leurs médecins traitants comme « vulnérables » ont été placés en Autorisation Spéciale d'Absence ainsi que les agents travaillant dans des structures fermées au public (piscine, médiathèque...).

Le nombre annuel moyen de jours d'absence des fonctionnaires (toute absence confondue) est en **diminution régulière** : 25,5 jours en 2017 ; 23,4 jours en 2018 ; 22,3 jours en 2019 et 17 en 2020, alors que ce nombre reste constant pour les contractuels autour de 6 jours par an.

Ces données qui en première analyse paraissent élevées doivent être comparées avec celles de l'ensemble des EPT publiées par le CIG, qui révèle qu'en 2020 (dernier chiffre connu) le nombre de jours d'absence annuel moyen des fonctionnaires était de 37 jours, soit 11,5 jours de plus qu'à l'EPT.

Si la différence entre la moyenne du nombre de jour d'absence entre les hommes ou les femmes fonctionnaires n'est pas flagrante (221/201), pour les agents contractuels, les femmes sont plus absentes que les hommes (73/47).

Au global, le taux d'absentéisme (y compris maternité, paternité et autres) des agents permanents (fonctionnaires et contractuels) est de 4.46% en 2020 contre 5,79 % en 2019, 5,92 % en 2018 et 6,50 % en 2017 à rapprocher des 9,8 % pour l'ensemble des collectivités territoriales d'après l'étude Sofaxis en 2018 (dernier chiffre connu).

Même si l'année 2020, reste particulière (gestion de crise Covid) **la baisse de l'absentéisme est très nette en 2020.**

En revanche le nombre d'agents en congé de longue maladie, longue durée, grave maladie, a augmenté, il est passé de 18 agents en 2019 à 28 agents en 2020.

Nombre de journées d'absences (hors arrêt crise sanitaire)		Titulaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Total
Compressible	Pour maladie ordinaire	8 506,50	1 469,00	144,00	10 119,50
	Pour accident du travail imputable au service	3 117,00	141,00	-	3 258,00
	Pour accident du travail imputable au trajet	158,00	-	-	158,00
	Maladie ordinaire crise sanitaire	1 448,00	293,00	-	1 741,00
	s/ total absence compressible	11 781,50	1 610,00	144,00	13 535,50
Non - compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	3 921,00	1 126,00	-	5 047,00
	Pour maladie de longue durée	1 796,00	-	-	1 796,00
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	580,00	-	-	580,00
	s/ total absence non-compressible	6 297,00	1 126,00	-	7 423,00
Autres raisons	Pour maternité et adoption	1 683,00	859,00	1,00	2 543,00
	Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	121,00	55,00	-	176,00
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours,...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	567,00	158,50	27,50	753,00
Total		20449,5	3808,5	172,5	24430,5

⇒ **Le taux d'absentéisme de fonctionnaires est de 5,31 % pour tout motif**

⇒ **Le taux d'absentéisme des contractuels sur emploi permanent est de 2,36% pour tout motif**

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanent
Taux absentéisme "compressible" Maladie ordinaire et accidents de travail	3,06%	1,04%	2,48%
Taux absentéisme médical Toutes absences pour motif médical	4,69%	1,77%	3,85%
Taux absentéisme global Toutes absences y compris maternité, paternité et autre	5,31%	2,36%	4,46%

BILAN SOCIAL CIG PETITE COURONNE 2019
(extrait pour les EPT)
Durée moyenne d'absences des fonctionnaires : **40,2 jours**
Durée moyenne d'absences des contractuels : **17,9 jours**

Le taux d'absentéisme pour les accidents de service est de 0,66 %

En moyenne, 2,31 jours d'absences consécutifs par accident du travail

⇒ **34 accidents de travail déclarés au total en 2020 (26 imputables au service, 8 imputables au trajet)**

En 2020, l'évolution du nombre d'accidents de service et d'accidents de trajet de 2016 à 2020 est à la baisse (-63%, soit 58 accidents de moins sur la période (34 accidents en 2020, 88 en 2019)).

Cette diminution en 2020 s'explique principalement par le confinement (17 mars – 11 mai), la fermeture des structures comme les piscines, médiathèques et conservatoires plusieurs mois de l'année 2020 ainsi que la position d'ASA pour certains agents.

HANDICAP

72 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (34 hommes / 38 femmes)

- > 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- > 96 % sont fonctionnaires
- > 11 % sont des catégories A, 21 % sont des catégories B et 65 % sont des catégories C
- > **4731 €** 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 (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) : **86 619 €**
- > Taux d'emploi direct : **4,72 %**
(Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi / effectif total)
- > Taux d'emploi légal : **4,74 %**
(Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi + nombre d'unités déductibles / effectif total)

Le nombre de travailleurs handicapés augmente au sein de l'EPT ou plus précisément, le nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés se déclarant à la DRH. Il y a une nette évolution depuis 2016. Le travail de la référente handicap permet de constater une progression de 26% depuis 5 ans (+16 agents).

L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap est prise en considération à plusieurs titres :

- Dans le cadre de la politique RH, par l'accompagnement et l'aménagement des postes de travail des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés.
- 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

PREVENTIONS ET RISQUES PROFESSIONNELS

- ⇒ **AGENTS DE PREVENTION** **3 conseillers de prévention des risques professionnels (2,5 ETP) 1 Autre personnel affecté à la prévention (formateur Sauveteur secouriste du travail)**
- ⇒ **CABINET MEDICAL** **1 médecin du travail
1 infirmière santé au travail
1 assistante**
- ⇒ **FORMATION**
28 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme au travail)
- ⇒ **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 collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance**

En 2020, L'EPT a fait le choix d'avoir un marché prévoyance santé complémentaire unique

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	85 813 €	34 806 €
Montant moyen par bénéficiaire	201 €	122 €

Nombre d'agents ayant bénéficiés d'une participation / Catégorie	Santé	Prévoyance
A	109	66
B	115	63
C	203	156
Total	427	285

⇒ **L'action sociale de la collectivité**

- > La collectivité subventionne un Comité d'œuvres sociales : 151 000,00 €
- > La collectivité adhère à une structure nationale d'action sociale : 281 324,03 €
- > La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (ex : séjours linguistiques,...)

⇒ **PERSONNEL**

- 2 agents mis à disposition pour le Comité d'œuvres sociales
- 1 assistante sociale (2 jours par semaine)
- 1 Psychologue du travail Conseillère en organisation et accompagnement du changement



Instances locales en 2020

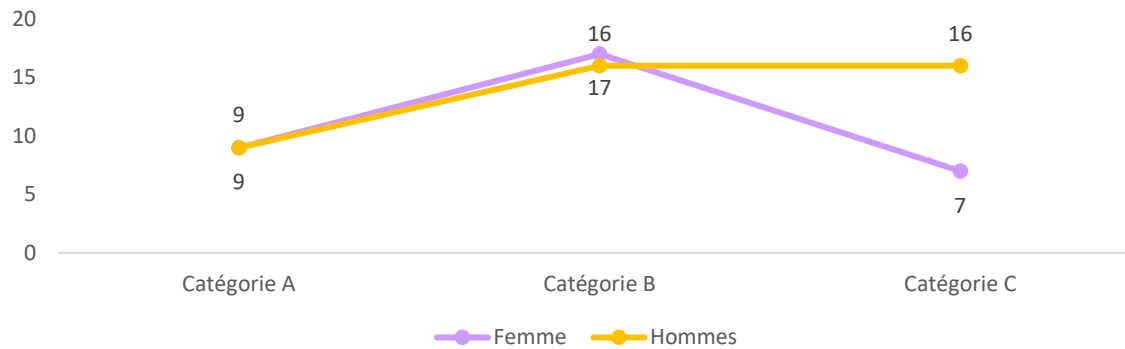
- > 3 réunions du Comité Technique
- > 3 réunions du Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail
- > 1 réunion "dialogue social" par mois
- > 1 rencontre par trimestre avec le président dans le cadre des réunions "dialogue social"



Jours de grève

En 2020, 75 agents se sont déclarés grévistes, représentant 126 jours de grève

Nombre d'agents ayant fait grèves par catégorie



Sanctions disciplinaires

- > Sanction disciplinaire : 1 exclusion temporaire de fonction pour une durée de 4 mois.

En 2020, malgré le contexte sanitaire le dialogue social a été maintenu tout au long de l'année.

Durant toute la période de la crise sanitaire, un groupe de travail constitué sous l'égide du CHSCT (réunissant notamment le médecin de prévention et la psychologue du travail nouvellement arrivée) s'est réuni en visio tous les 15 jours, afin de faire le point sur les protocoles mis en place, les situations des agents notamment ceux restés en première ligne.

A la sortie du confinement, des visites de site (1 piscine, le siège à Askia, 1 unité territoriale...) ont été organisées afin de vérifier les procédures des différents protocoles dans chacun des établissements recevant du public.

	Nb agents	Nb jours
Femmes	33	69
Hommes	42	57

RAPPORT ÉGALITÉ HOMME/FEMME



G
C
A
K
I
V
V
H
R
O
R
L
Y
S
E
I
N
E
V
B
I
È
V
R
E

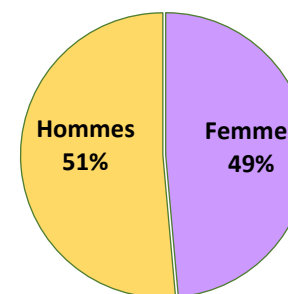


Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires (fonctionnaires)

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	227	70	297
filière technique	68	299	367
filière animation	9	11	20
filière culturelle	187	130	317
filière sociale	5	1	6
filière médico-sociale	2	0	2
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	15	32	47
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	513	543	1056

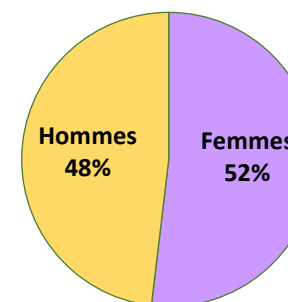
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents (contractuels)

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	81	36	117
filière technique	27	53	80
filière animation	0	0	0
filière culturelle	98	90	188
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	14	25	39
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	220	204	424

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



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

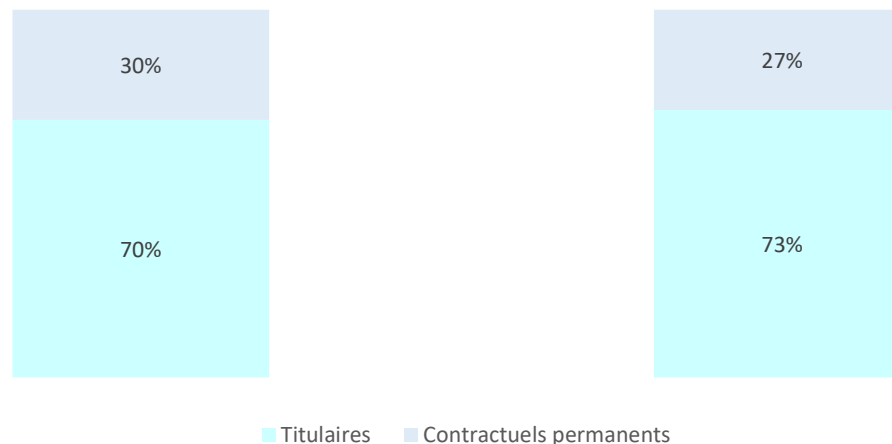
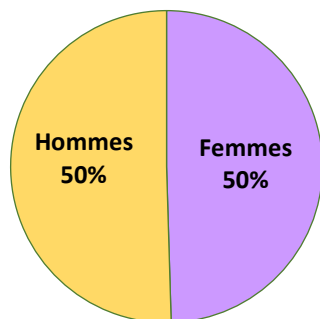
	Femmes	Hommes	Total	femmes	hommes
administrative	308	106	414	74%	26%
technique	95	352	447	21%	79%
animation	9	11	20	45%	55%
culturelle	285	220	505	56%	44%
sociale	5	1	6	83%	17%
médico-sociale	2	0	2	100%	0%
sportive	29	57	86	34%	66%
TOTAL	733	747	1480	50%	50%

CIG 2019 :

Cette répartition est mieux équilibrée que dans l'ensemble de la petite couronne où selon le bilan social 2019 du CIG : 64,4% des emplois permanents de la petite couronne sont occupés par des femmes

Part des titulaires et non titulaires sur emploi permanent

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



Au 31 décembre 2020, les emplois permanents (fonctionnaires et contractuels) sont autant occupés par des femmes et par des hommes.

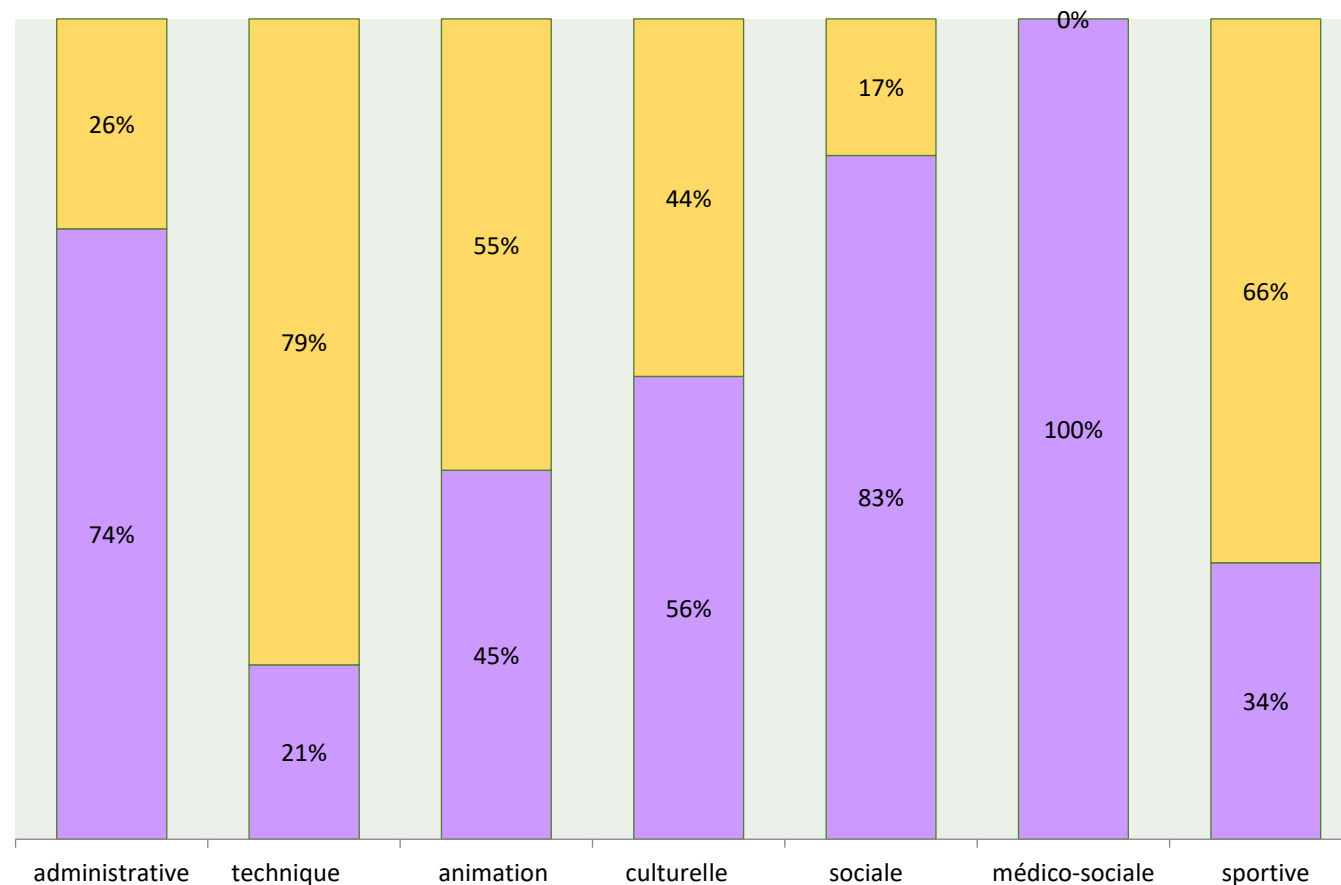
Mais la répartition des effectifs sur emplois permanents entre les hommes et les femmes démontre que 51 % des emplois de titulaire sont occupés par des hommes et 49 % par des femmes ; la tendance s'inverse pour les emplois non-titulaires : 48 % sont occupés par des hommes et 52 % par des femmes.

Il y a en effet plus de femmes que d'hommes sur des emplois contractuels puisque 30,0 % des femmes sur emplois permanents sont contractuelles, contre 27,3 % des hommes.

Outre le taux de féminisation des emplois fonctionnaires et contractuels, il est intéressant de regarder comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières.

Répartition par filières
(agents sur emploi permanents)

Hommes ■
 Femmes ■



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.

Près d'un agent homme sur deux (47,1 %) appartient à la filière technique, quand ce n'est le cas que d'un peu plus d'une femme sur dix (13,0 %). A l'inverse, deux femmes sur cinq (42 %) appartiennent à la filière administrative, quand ce n'est le cas que d'un peu plus d'un homme sur dix (14,2 %).

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

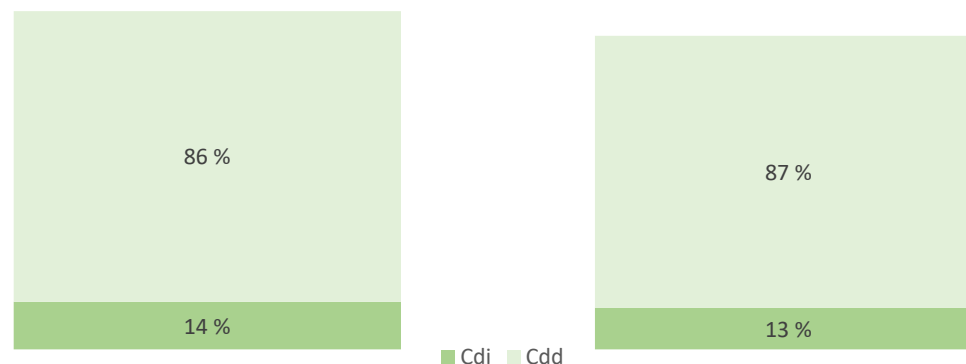
Répartition des agents sur emplois permanents CDD / CDI

	femmes	hommes
Cdi	31	27
Cdd	189	177

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 varient très peu en fonction du sexe : 14,1 % des femmes sont en CDI (pour 13,2 % des hommes) et 85,9 % en CDD (pour 86,8 % des hommes).

Répartition CDD/CDI selon le genre

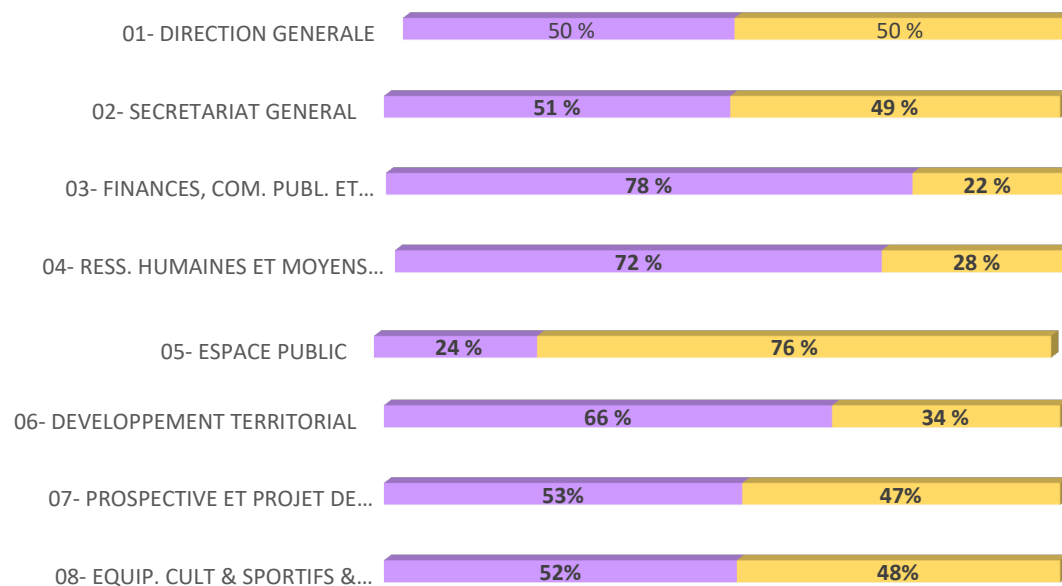


Répartition Femmes / Hommes par DGA

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

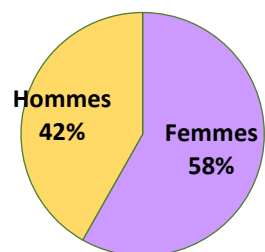
La DGA Espace public est par exemple très masculinisée (composée à 76 % d'hommes) quand les DGA Finances, Commande Publique et Optimisation des Moyens et Ressources humaines / Moyens généraux sont au contraire très féminisées.

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

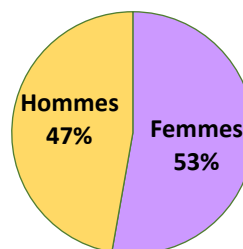


Répartition par catégorie hiérarchique (agents sur emplois permanents)

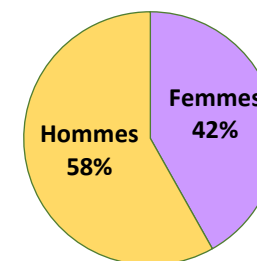
Catégorie A



Catégorie B

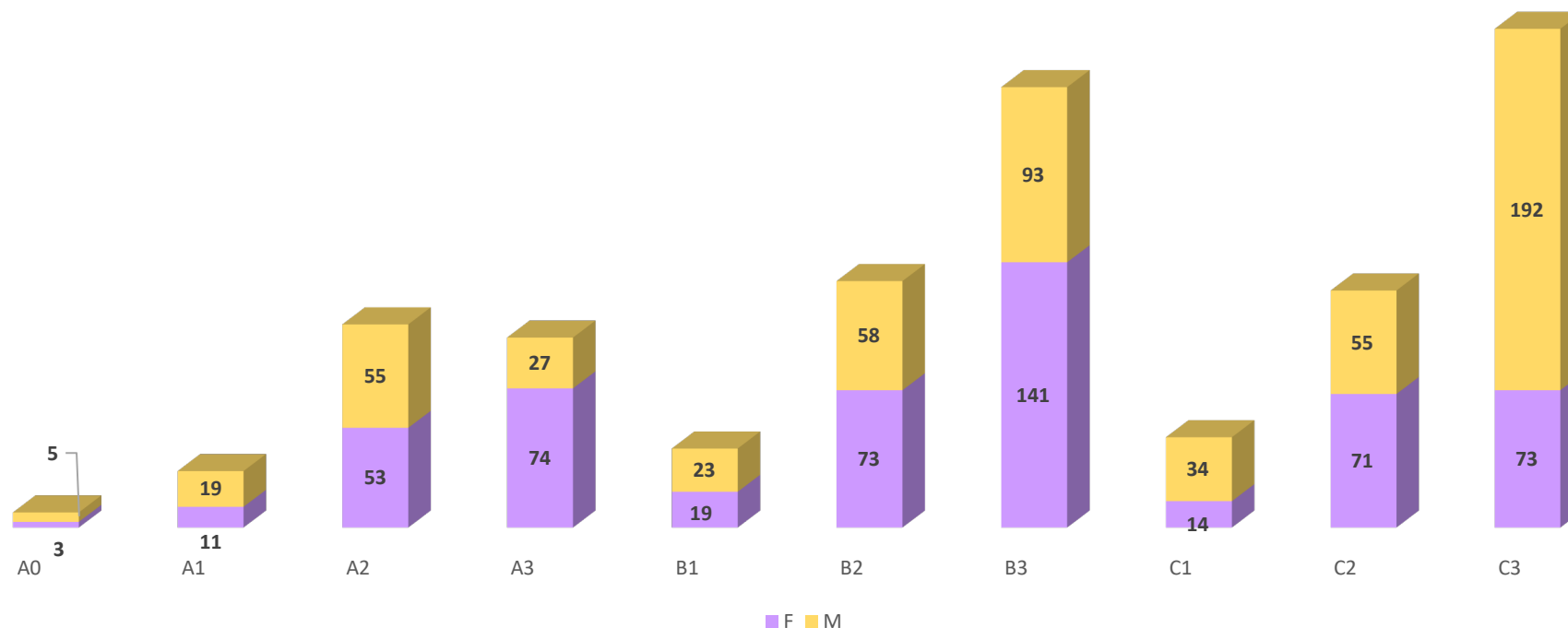


Catégorie C



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 où il y a plus d'hommes (58%) que de femmes (42%).

Répartition Homme / Femme par groupe fonction



A0 = DG- DGA

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

A2 = Chefs de mission / projets, responsables de secteur, directeurs d'établissement (hors Professeur Enseignement Artistique / Assistant Enseignement Artistique)

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-nageurs

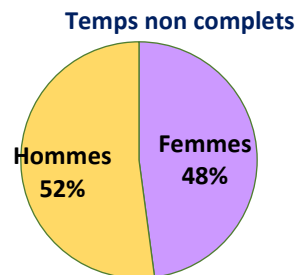
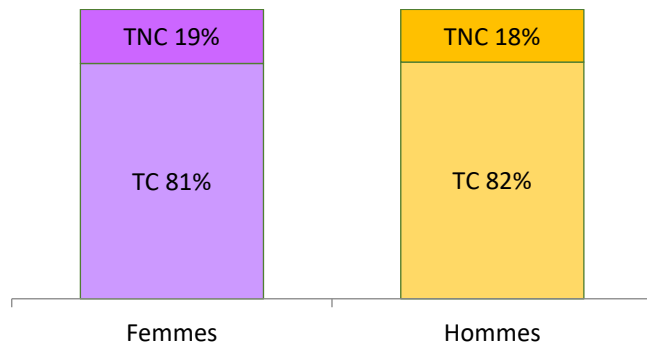
C1 = Chefs d'équipe, référents de gestion, référents de collecte

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

Temps complets / non complets (agents sur emplois permanents)

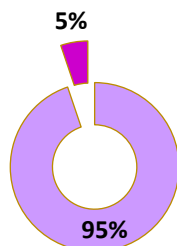
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps complets	596	611	81%	82%
Temps non complets	137	136	19%	18%
Total	733	747	100%	100%



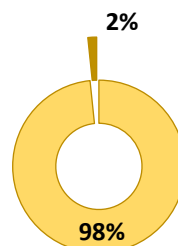
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie	Temps	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps complet	167	122
	Dont temps partiel	10	2
Catégorie B	Temps complet	173	143
	Dont temps partiel	11	2
Catégorie C	Temps complet	256	346
	Dont temps partiel	10	6
Total toutes catégories	Temps complet	596	611
	Dont temps partiel	31	10

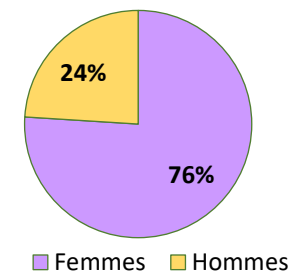
Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



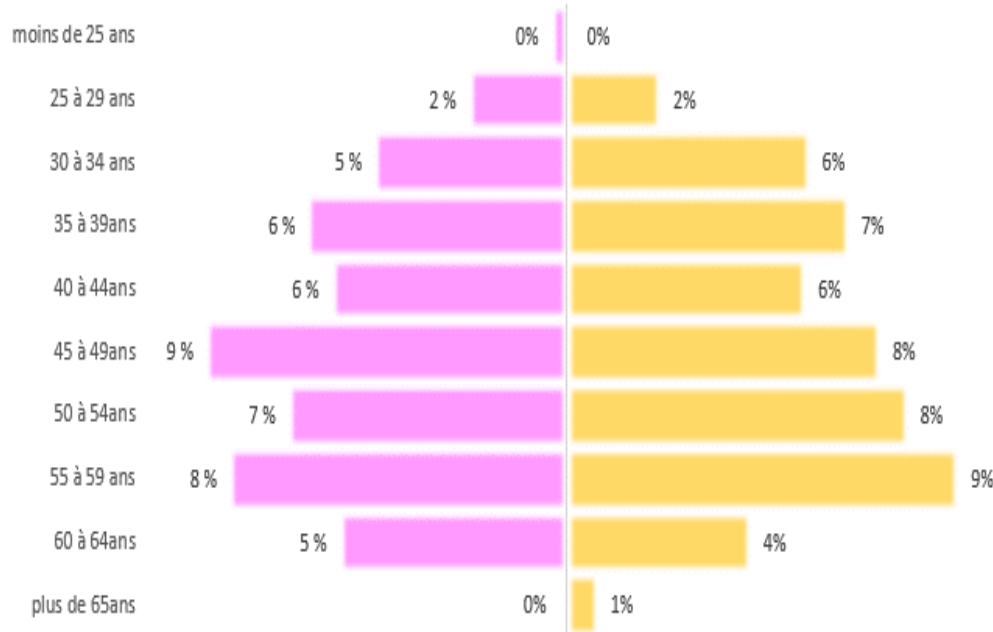
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



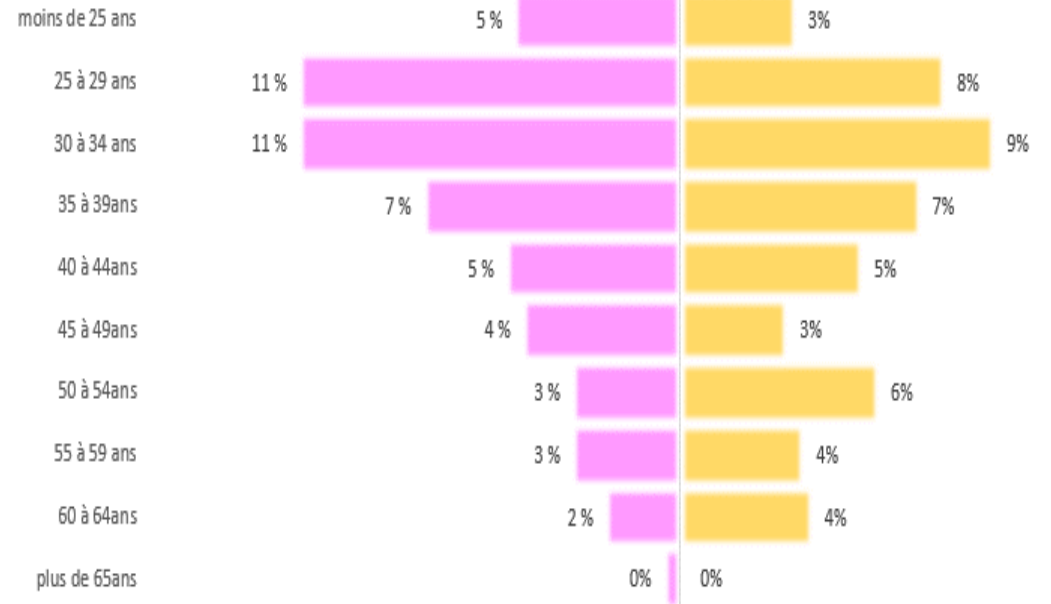
Si le temps de travail ne paraît pas discriminant en ce qui concerne les emplois à temps complet et ceux à temps non complet, il l'est bien davantage dans le cas du temps partiel : le recours au temps partiel reste très majoritairement le fait des femmes (3/4 sont des femmes) même s'il est moins élevé par rapport à l'ensemble des agents des collectivités du ressort du CIG de la petite couronne.

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.

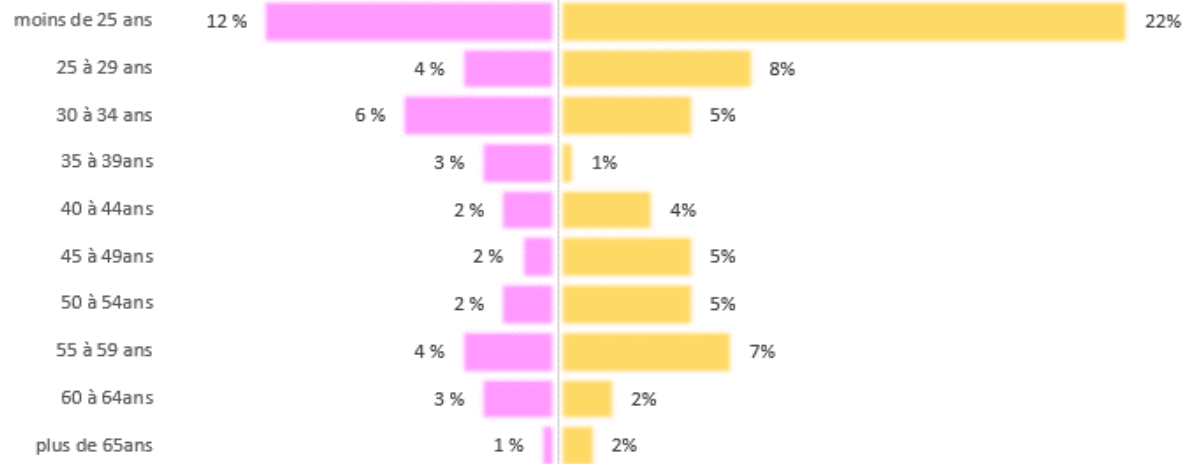
Pyramide des âges des agents fonctionnaires



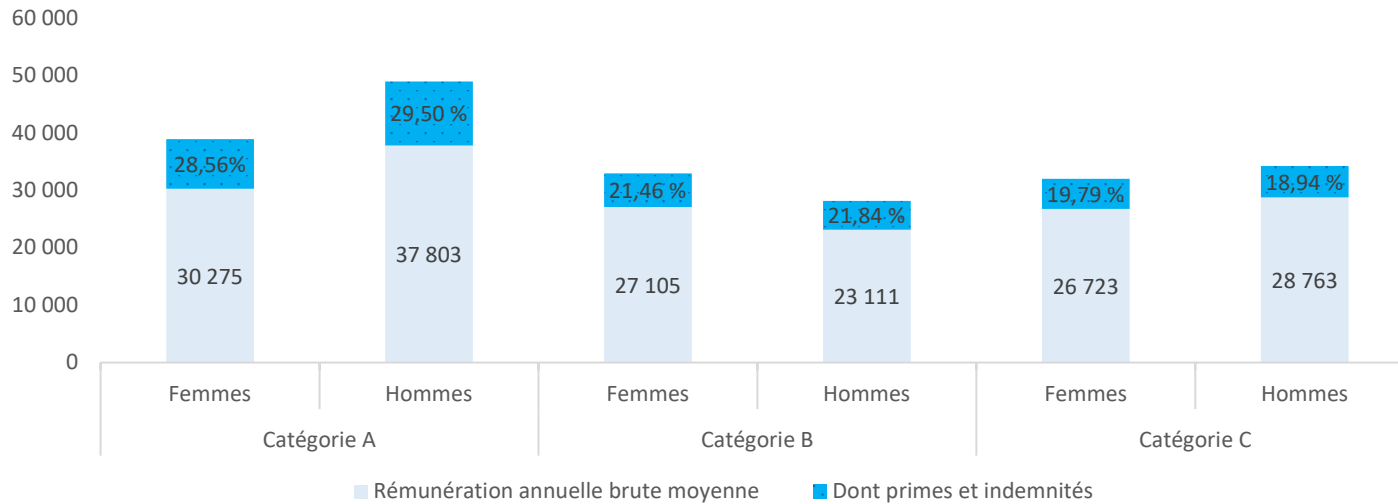
Pyramide des âges des contractuels permanents



Pyramide des âges des contractuels non permanents



Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des fonctionnaires hors Assistant d'Enseignement Artistique et Professeur d'Enseignement Artistique



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

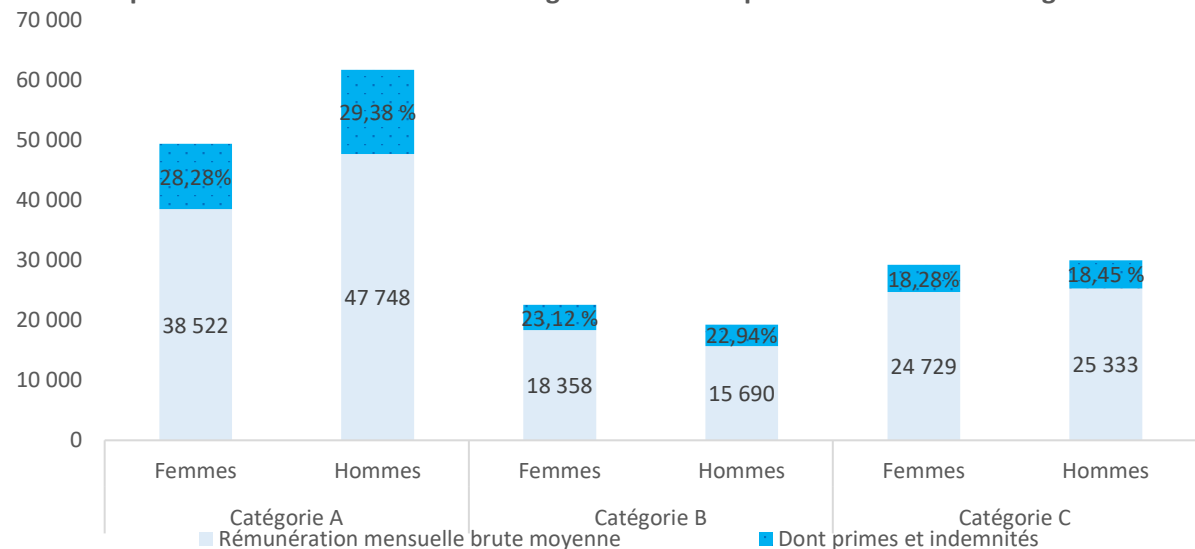
De façon générale, les écarts de salaire en défaveur des femmes s'expliquent par différents facteurs, notamment par **des interruptions de carrière** liées à leur plus grande difficulté à accommoder vie professionnelle et vie privée (maternité, prise en charge des enfants), par **la persistance d'écarts de régime indemnitaire entre filières** (avec certaines filières dites féminines moins bien rémunérées que d'autres filières dites masculines), 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 légèrement mieux rémunérés que les femmes dans chacune des catégories d'emplois, notamment en catégorie A.

Cette situation tient en partie à une sur-représentation des hommes dans les emplois supérieurs (60 % des emplois de direction générale et de direction de pôle sont occupés par des hommes).

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).

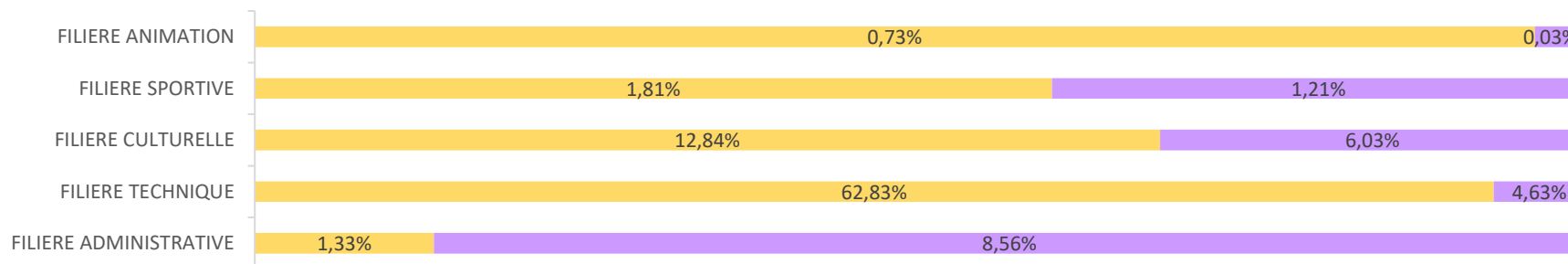
Rémunération brute annuelle moyenne et part des primes dans la rémunération des contractuels permanents hors Assistant d'Enseignement Artistique et Professeur d'Enseignement Artistique



Répartitions des heures supplémentaires et complémentaires

NOMBRE	HOMMES HS	FEMMES HS	TOTAL HS	HOMMES HC	FEMMES HC	TOTAL HC
FILIERE ADMINISTRATIVE	231,25	1 485,45	1 716,70	75,00	584,86	659,86
FILIERE TECHNIQUE	10 905,71	804,50	11 710,21	0,00	0,00	0,00
FILIERE CULTURELLE	2 228,20	1 045,80	3 274,00	6,50	205,44	211,94
FILIERE SPORTIVE	314,50	210,25	524,75	32,25	0,00	32,25
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	127,00	5,00	132,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	13 806,66	3 551,00	17 357,66	113,75	790,30	904,05

Répartition des heures supplémentaires par filière



Carrière

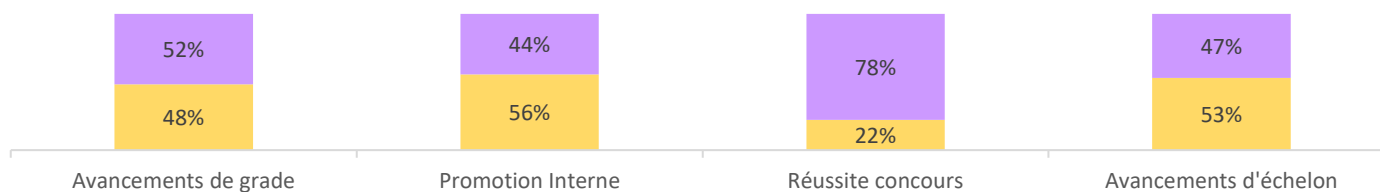
Éléments relatifs à la carrière	Hommes	Femmes	Total
Avancements de grade	31	33	64
Promotion Interne	5	4	9
Réussite concours	2	7	9
Avancement d'échelon	221	196	417

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.

Par contre, l'avancement d'échelon est légèrement plus important chez les hommes.

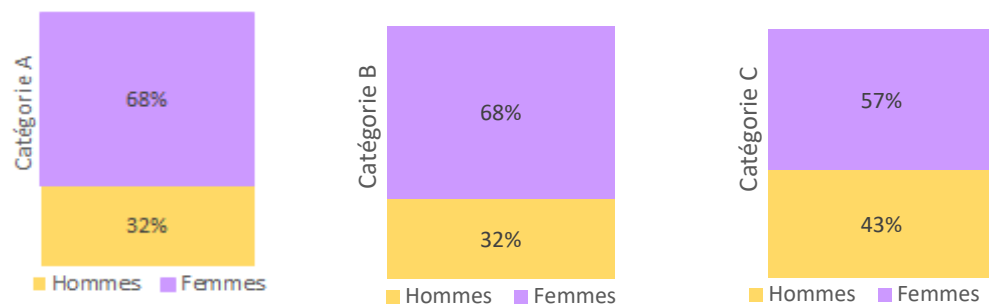
Éléments relatifs à la carrière



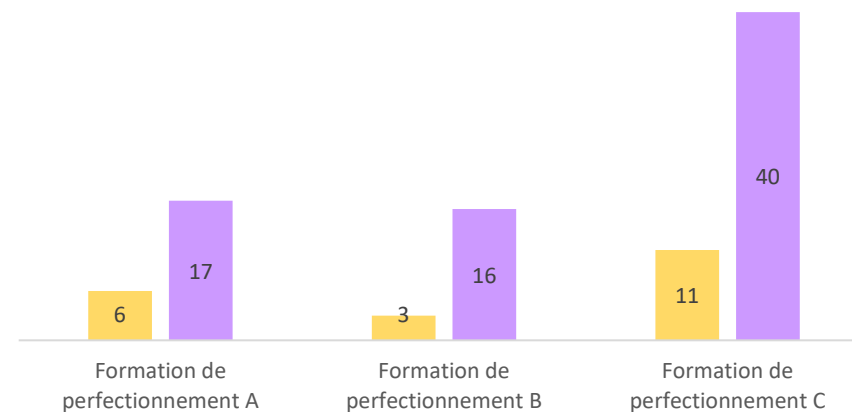
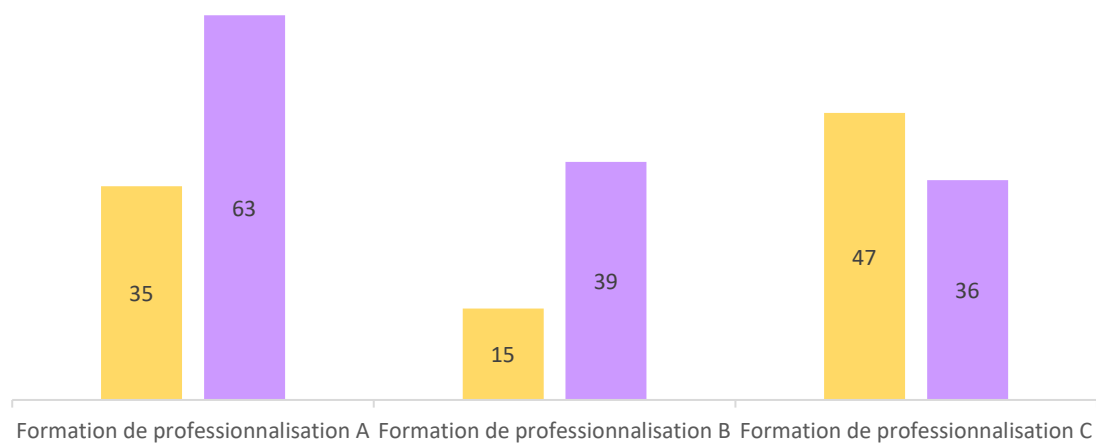
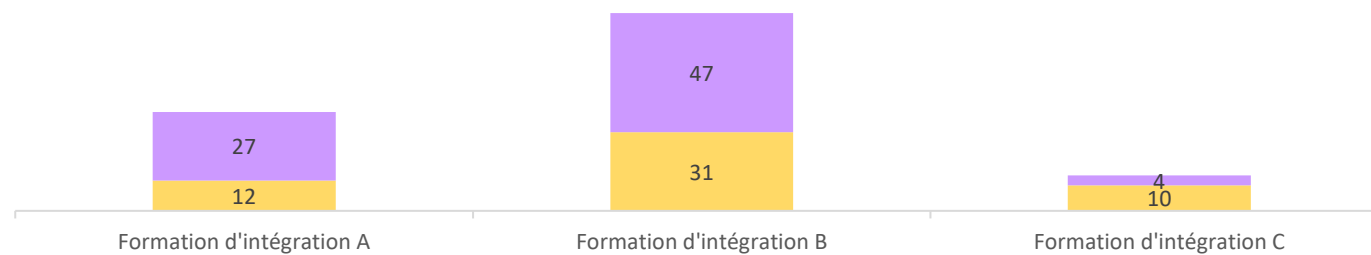
Hommes

Femmes

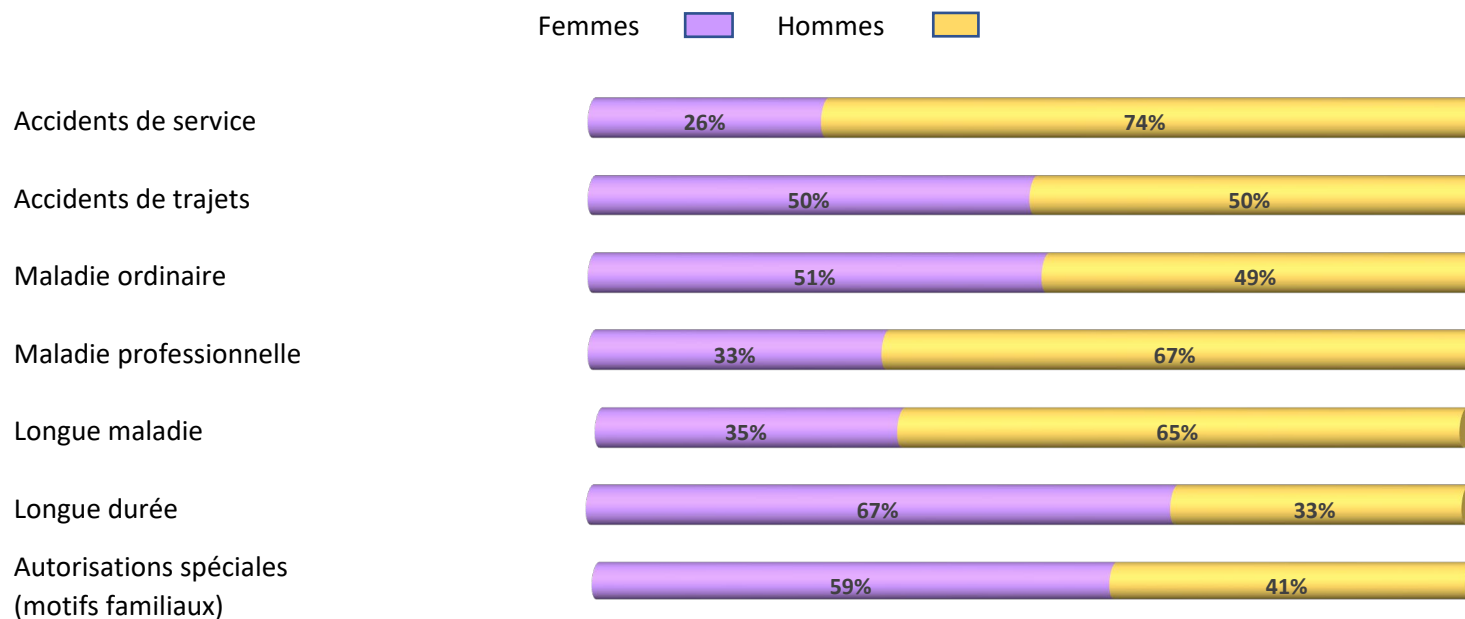
Taux de départ en formation des titulaires par catégorie selon le genre



Répartition homme/femme des fonctionnaire pa type de formation



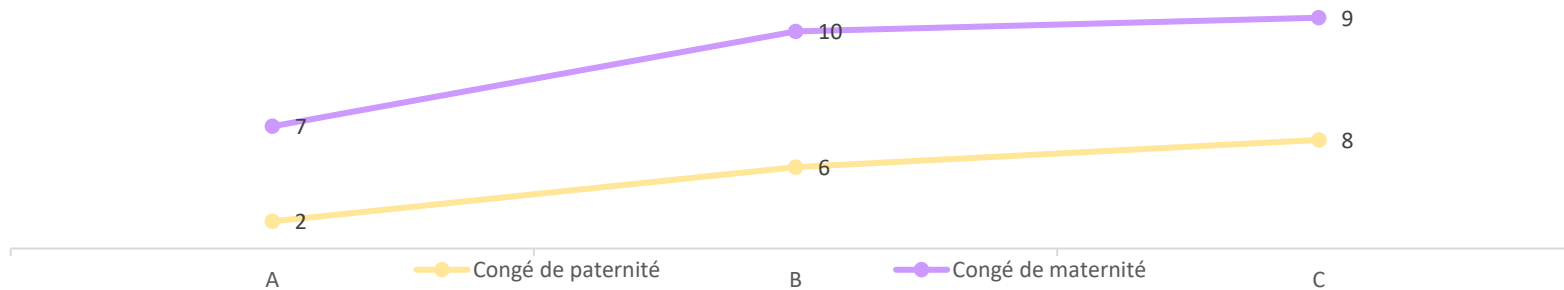
Répartition de l'absentéisme par motif



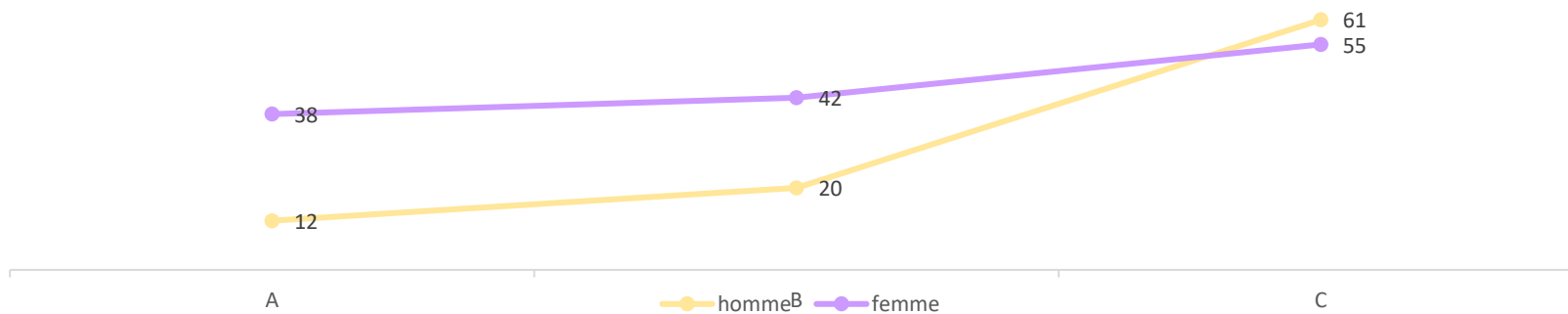
Quantitativement, les femmes sont globalement surreprésentées parmi les agents ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garde d'enfants (hors catégorie C). Cependant, elles bénéficient de période d'absence en moyenne plus courte (2,9 jours) que celles des hommes (3,6 jours).

Cette analyse doit cependant prendre en compte le fait que l'année 2020 a été une année très particulière en raison des conditions sanitaires et de la crise du COVID19, qui a pu produire des comportements inhabituels quant à la prise de jours d'absences pour garde d'enfants.

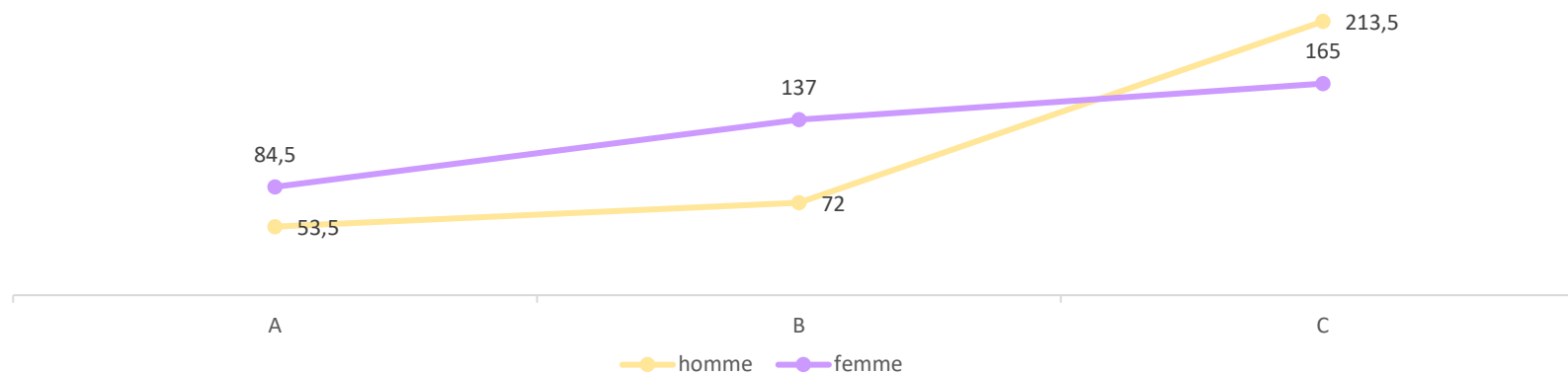
Répartition nombre d'agents ayant été absents pour congé paternité et maternité



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



Répartition jours d'absences pour garde d'enfant



SYNTHÈSE SUR LA SANTÉ LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL



G
K
I
C
A
V
V
H
R
T
C
D
F
-
R
O
R
L
Y
S
E
I
N
E
V
P
A
B
N
I
J
È
V
R
E
S
V

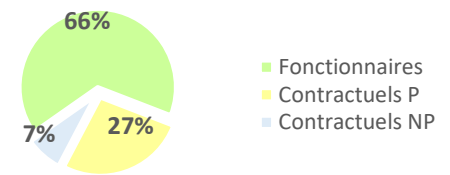


SYNTHESE SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2020

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

➔ 1610 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 1056 fonctionnaires
- > 424 contractuels sur emploi permanent
- > 130 contractuels sur emploi non permanent



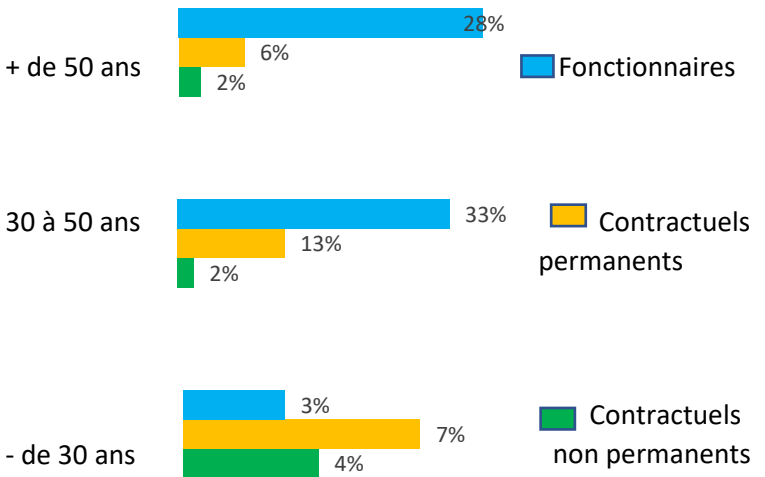
➔ En moyenne les agents de la collectivité ont 45 ans

Age moyen	
Fonctionnaires :	47 ans et 1 mois
Contractuels permanents :	38 ans et 3 mois
Ensemble : 44 ans et 8 mois	
Contractuel non permanent :	36 ans et 7 mois

➔ 1574,05 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) au 31 décembre 2020

- > 1013,18 fonctionnaires
- > 322,54 contractuels permanent
- > 158,48 contractuels non permanent

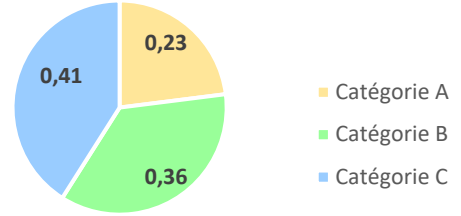
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



➔ 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%	28%	28%
Animation	2%	0%	1%
Technique	35%	19%	30%
Culturelle	30%	44%	34%
Sociale	1%	0%	0%
Sportive	4%	9%	6%
Médico-sociale	0%	0%	0%
Police	0%	0%	0%
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	10%
Professeurs ter. enseignement artistique	7%
Educateurs des Activités Physiques et Sportives	5%

Les accidents de service en 2020 : données chiffrées

➔ 34 accident du travail déclarés en 2020

- > 26 accidents de service (dont 19 avec arrêt)
- > 8 accidents de trajets

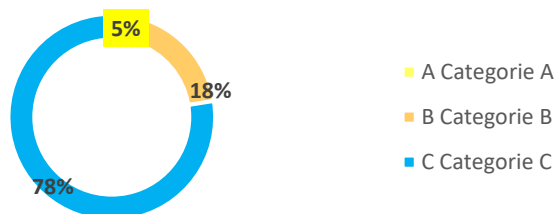
➔ 40 agents arrêtés sur l'année 2020 (34 AT déclarés en 2020 + 6 agents arrêtés au titre des années antérieures)

➔ 3551 jours d'arrêts en 2020 dont 970 jours d'arrêts de travail pour les accidents de service déclarés en 2020

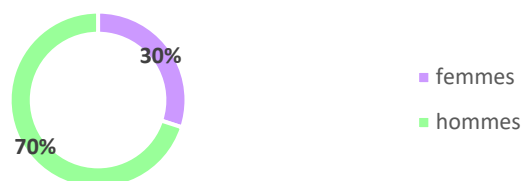
➔ La filière technique est la plus concernée

Filière	Femmes	Hommes	%
Administrative	195	99	8%
Technique	357	2304	75%
Sportive	35	162	6%
Culturelle	366	0	10%
Animation	33	0	1%

➔ La catégorie C la plus concernée



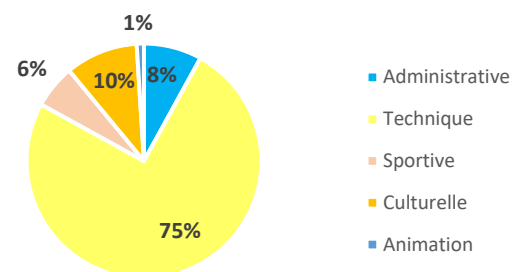
➔ Les hommes sont plus concernés par les accidents de services que les femmes



➔ 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 : 10
Nombre d'accidents avec arrêts supérieur à 1 jour par million d'heure de travail
- > Indice de fréquence : 15,96
Nombre d'accidents de travail pour 1000 agents
- > Gravité : 1,26
Durée moyenne d'un arrêt

➔ Accident du travail par filière

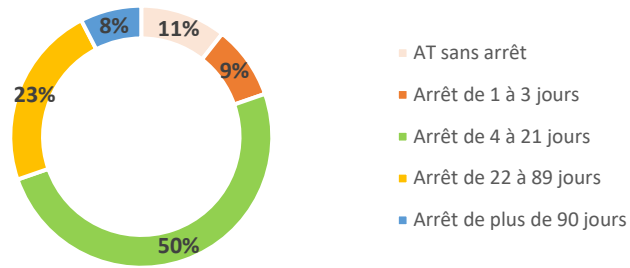


➔ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadre d'emploi	%
Adjoint technique	70%
Agent de maitrise	3%
Attaché/ Rédacteur/ Adjoint	5%
Educateur Activités Physiques et Sportives	10%
Assistant d'Enseignement Artistique	3%

- > 2565 jours d'absences pour les hommes dont 865 jours pour les AT survenus en 2020
- > 986 jours d'absences pour les femmes dont 105 jours

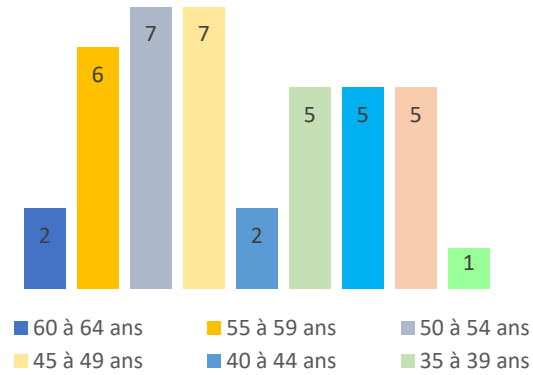
➡ Répartition en fonction du nombre d'agents arrêtés



➡ Accidents de trajets

Sur 8 accidents de trajets, 5 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 2020



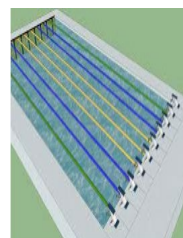
Collecte des déchets 35 %



Trajet 21 %



Autres activités 18 %

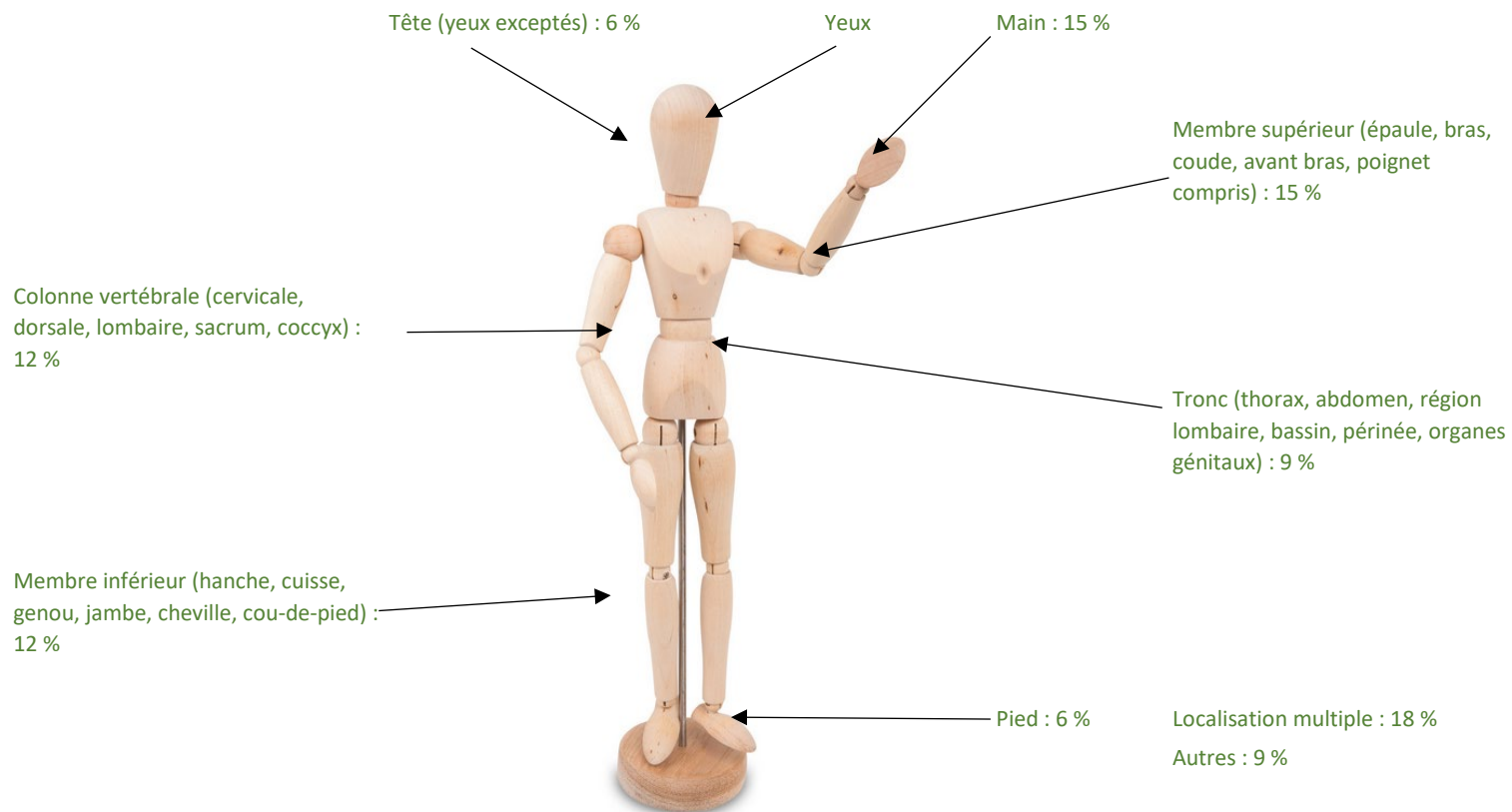


Piscine 15 %

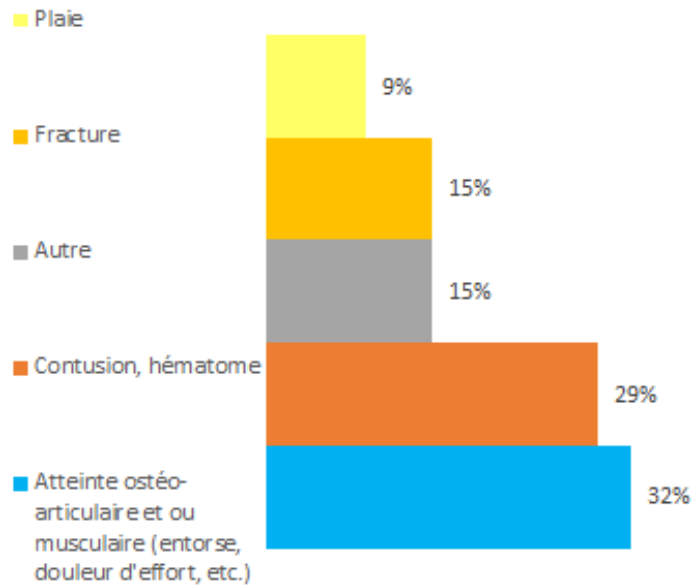


Voirie 12 %

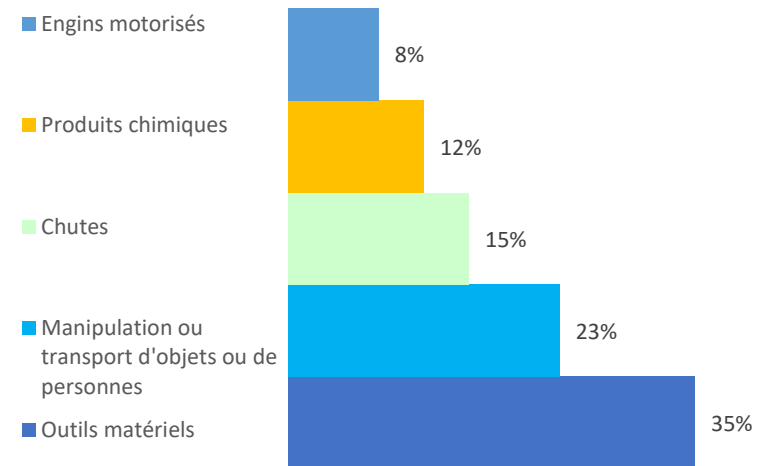
Le siège des lésions (accidents déclarés en 2020)



➡ Les 5 principales natures de lésions



➡ Les 5 principaux éléments matériels



Les maladies professionnelles en 2020

⇒ 3 agents concernés par la maladie professionnelle dont 1 reconnue en 2020

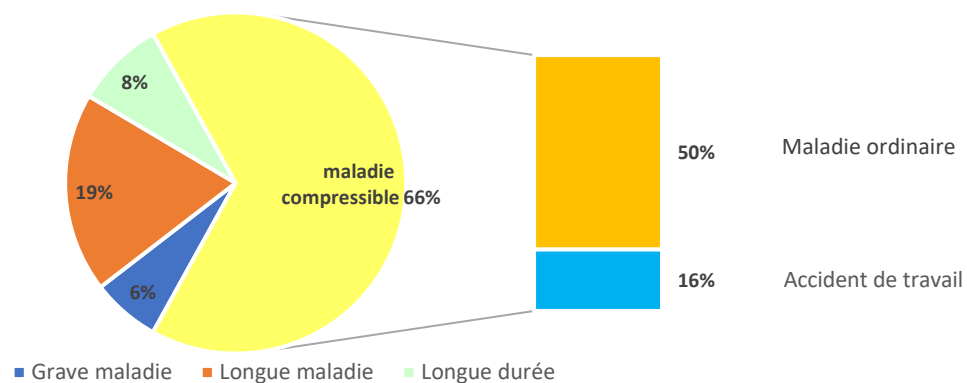
⇒ 580 jours d'arrêts sur l'année 2020

Congé Longue maladie / Longue Durée/ Grave maladie

⇒ 6 agents concernés par la grave maladie, 1454 jours d'absence

⇒ 16 agents placés en congé longue maladie, 4241 jours d'absence

⇒ 7 agents placés en congé longue durée, 1887 jours d'absence

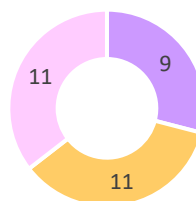


Congé maternité / paternité

⇒ agents en congé maternité sur l'année 2020, 3014 jours d'arrêt

dont 5 agents non présents dans les effectifs au 31/12/2020

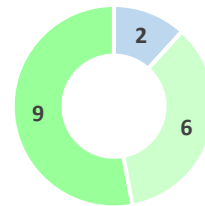
- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



⇒ agents en congé paternité sur l'année 2020, 187 jours d'arrêt

dont 51 agent non présent dans les effectifs au 31/12/2020

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Crise sanitaire

⇒ 99 agents placés en arrêt "crise sanitaire", 1741 jours d'arrêt

Inaptitudes

- ⇒ 3 agents placés en retraite pour invalidité
- ⇒ 44 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ 6 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 Sauveteur secouriste au Travail)

⇒ Pôle médico-social

- | | |
|------------------------|---|
| ⇒ 1 médecin du travail | ⇒ 1 assistante au cabinet médical |
| ⇒ 1 infirmière | ⇒ 2 gestionnaires indisponibilité physique |
| ⇒ 1 psychologue | ⇒ 1 chargée de mission handicap, maintien dans l'emploi |
| ⇒ 1 assistante sociale | ⇒ 1 responsable de secteur |

Actions liées à la prévention en 2020

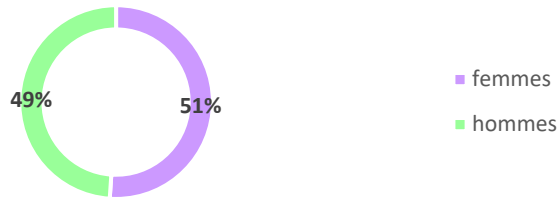
- ⇒ Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité : 11 500 €
- ⇒ Dépenses correspondant aux interventions en matière de prévention et de sécurité : 359 151 €
- ⇒ 28 jours de formation liée à la prévention (habilitations, secourisme au travail)

Réunions statutaires

- ⇒ 3 réunions du comité technique
- ⇒ 3 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et conditions de travail
- ⇒ 1 réunion dialogue social par mois
- ⇒ 1 rencontre par trimestre avec le Président dans le cadre des réunions "dialogue social"
- ⇒ 1 cellule santé au travail par mois

La maladie ordinaire en 2020

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

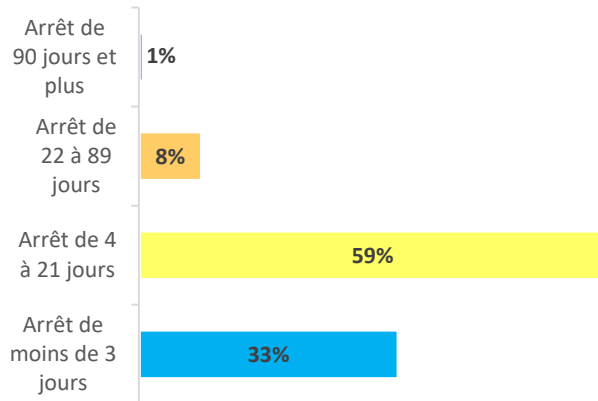


➔ Indicateurs maladie ordinaire (hors arrêts crise sanitaire)

➔ Nombre moyen de jours d'arrêt par agent en maladie ordinaire : 7 jours

- < titulaires : 8 jours
- < contractuels permanents : 5 jours
- < contractuels non permanents : 1 jours

➔ Répartition nbre d'agents selon la durée des arrêts



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

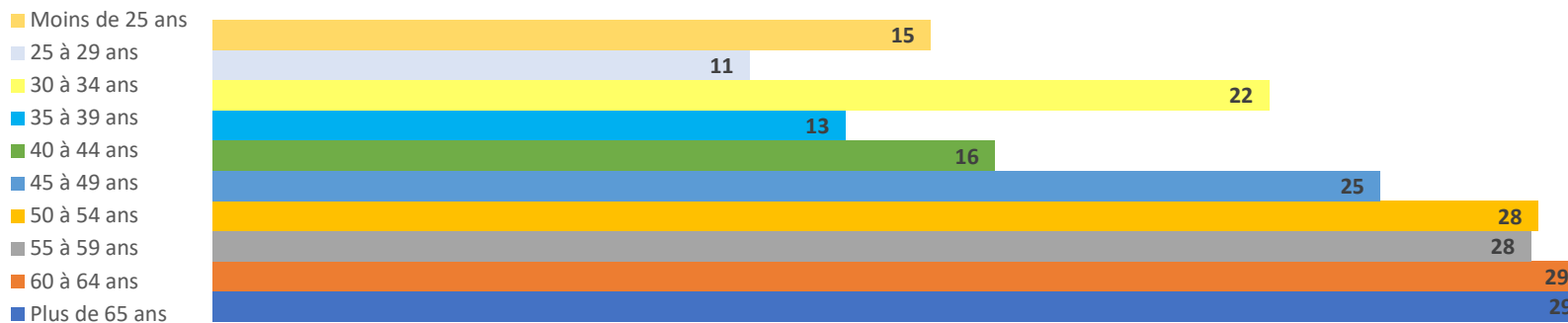
- < titulaires : 23 jours
- < contractuels permanents : 18 jours
- < contractuels non permanents : 8 jours

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

- < titulaires : 36 %
- < contractuels permanents : 30 %
- < contractuels non permanents : 15 %

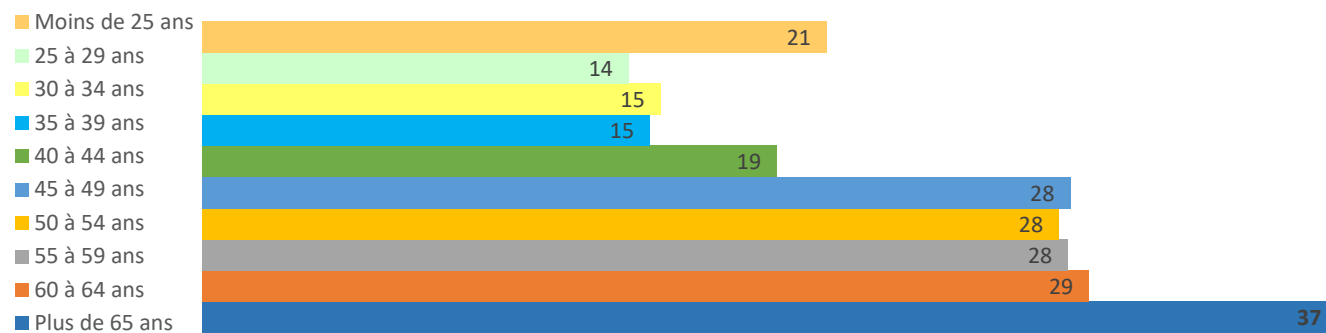
➔ Nombre de jour moyen d'arrêt par agent

➔ Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire : 1,91%



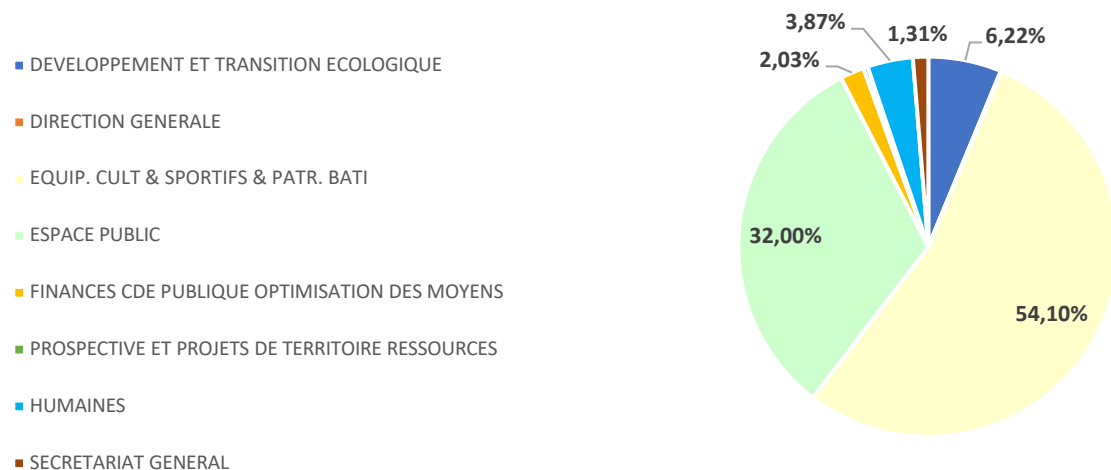


Nombre de jour moyen d'arrêt par agent, fonctionnaires



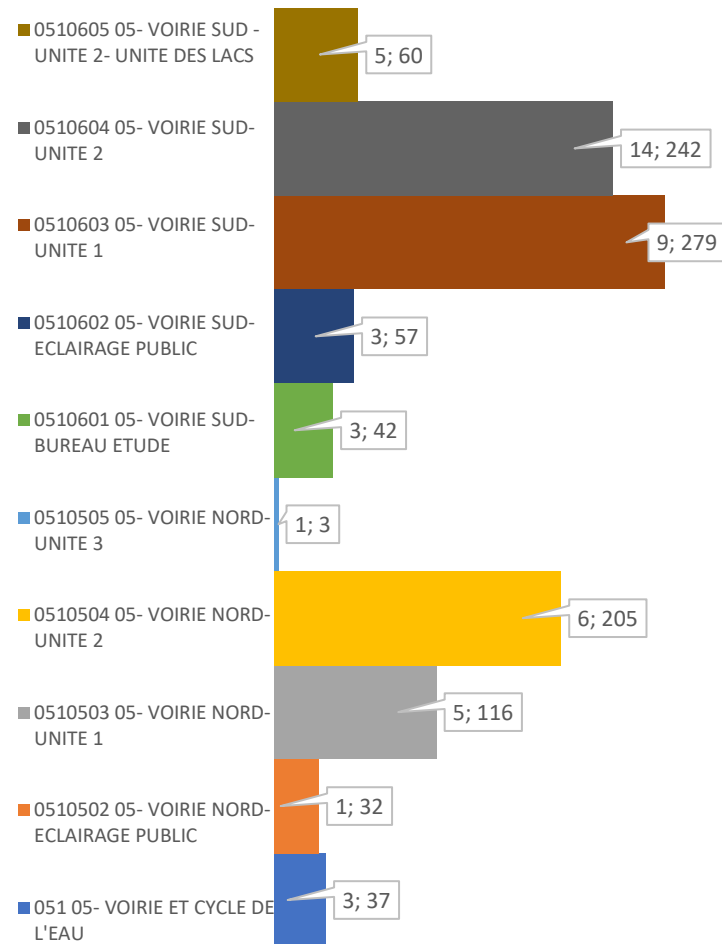
Les arrêts par service en maladie ordinaire

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	145	677	52	13
DIRECTION GENERALE	6	8	2	4
EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI	835	5884,5	267	22
ESPACE PUBLIC	311	3481	148	23
FINANCES CDE PUB OPTIMISATION DES MOYENS	58	221	17	13
PROSPECTIVE ET PROJETS DE TERRITOIRE	17	42	5	8
RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS GENERAUX	64	421	22	19
SECRETARIAT GENERAL	44	142	14	10
TOTAL	1480	11242,5	528	21

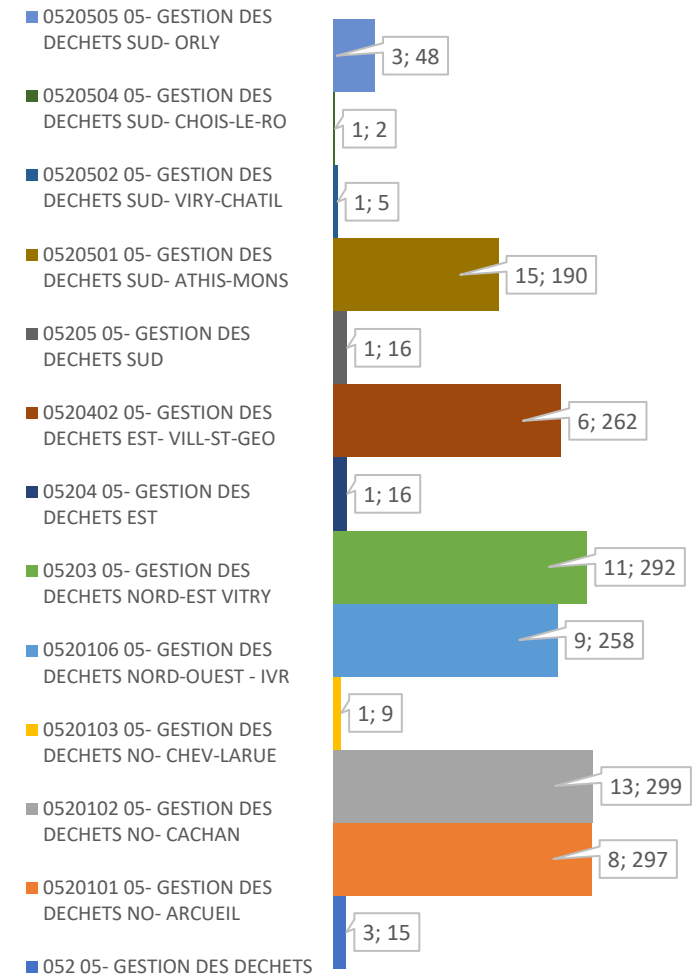


DGA Espace public	Nb agent EP service au 31/12	Nb jours	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
VOIRIE ET CYCLE DE L'EAU	96	1073	50	21
EAU ET ASSAINISSEMENT	33	460	14	33
ESPACE PUBLIC	13	23	4	6
POLE FINANC GEST° QTE & METHODE	10	173	4	43
SECTEUR TRANSVERSAL	8	43	3	14
GESTION DES DECHETS	151	1709	73	23
Total ESPACE PUBLIC	311	3481	148	24

Répartition des arrêts sur la voirie en nombre d'agents et nombre de jours



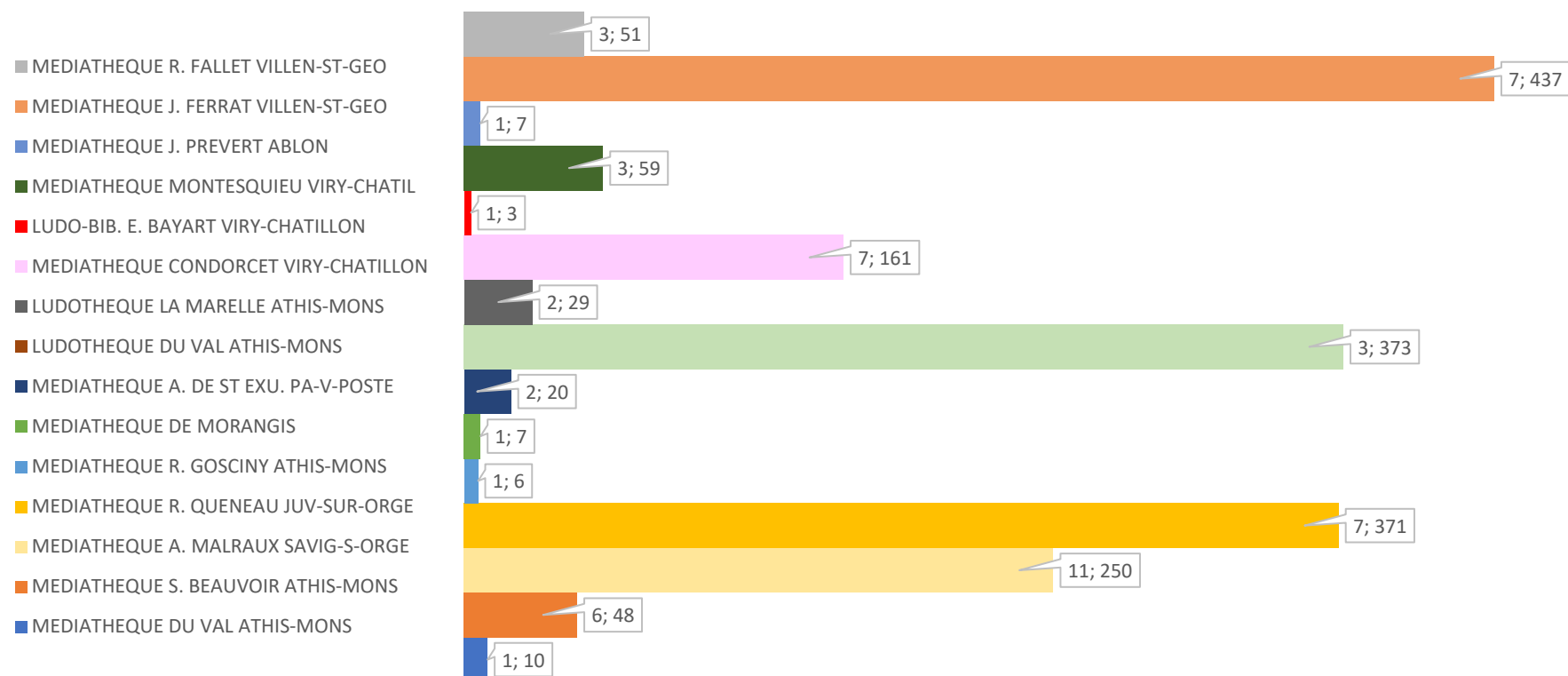
Répartition des arrêts sur la gestion des déchets en nombre d'agents et nombre de jours



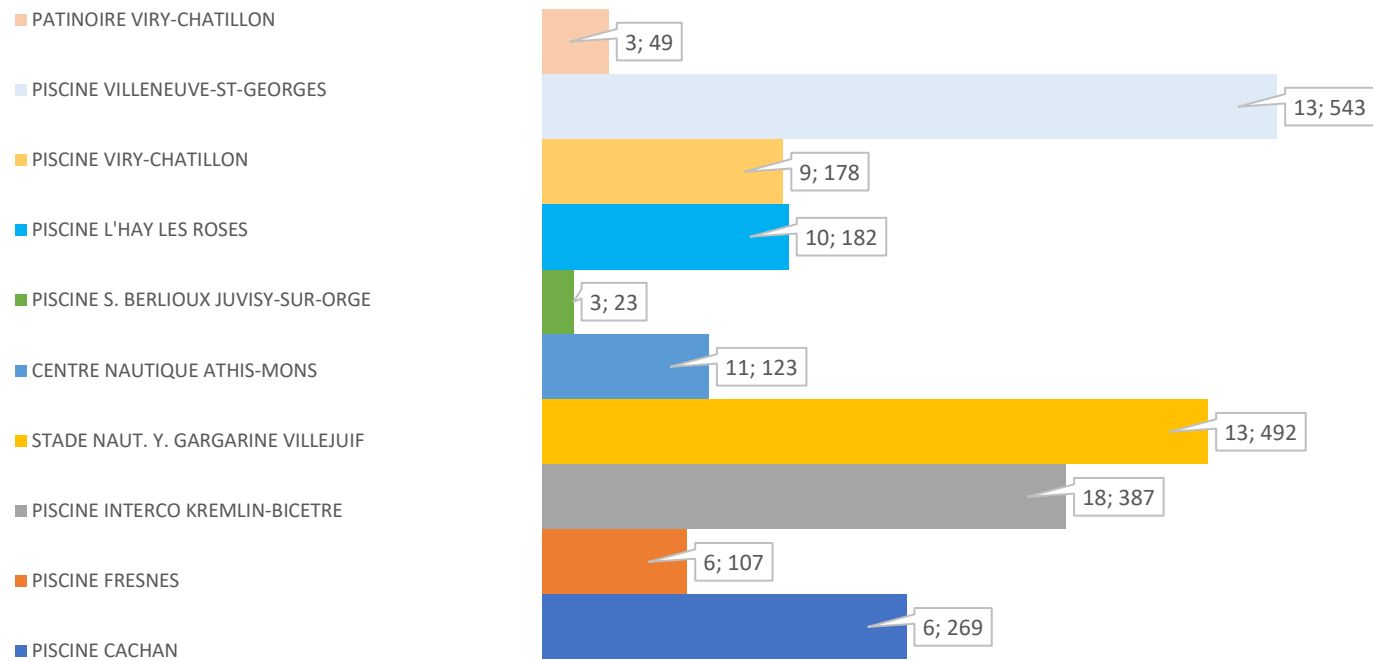
DGA EQUIPEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS	Nb agent EP(*) service au 31/12	Nb jours	nbre d'agents concernés	nbre moyen de "jours perdus"
Equipements culturels	64	240	15	16
Conservatoires	424	1405,5	99	14
Ludothèques / Médiathèques	130	1832	56	33
Equipements sportifs	197	2353	92	26
Patrimoine bâti	20	54	5	11
Total DGA EQUIPEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS	835	5884,5	267	22

(*) *Emploi permanent*

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

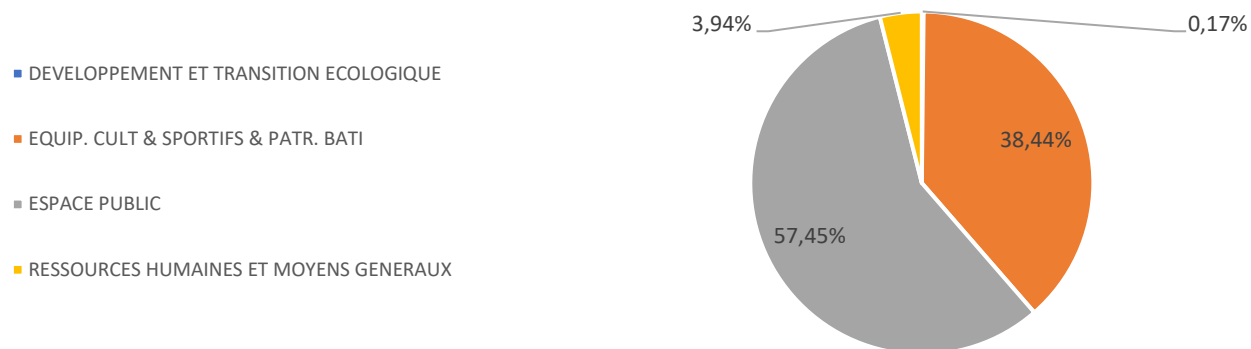


Detail arrêts équipements sportifs en nombre d'agents et jours d'arrêts

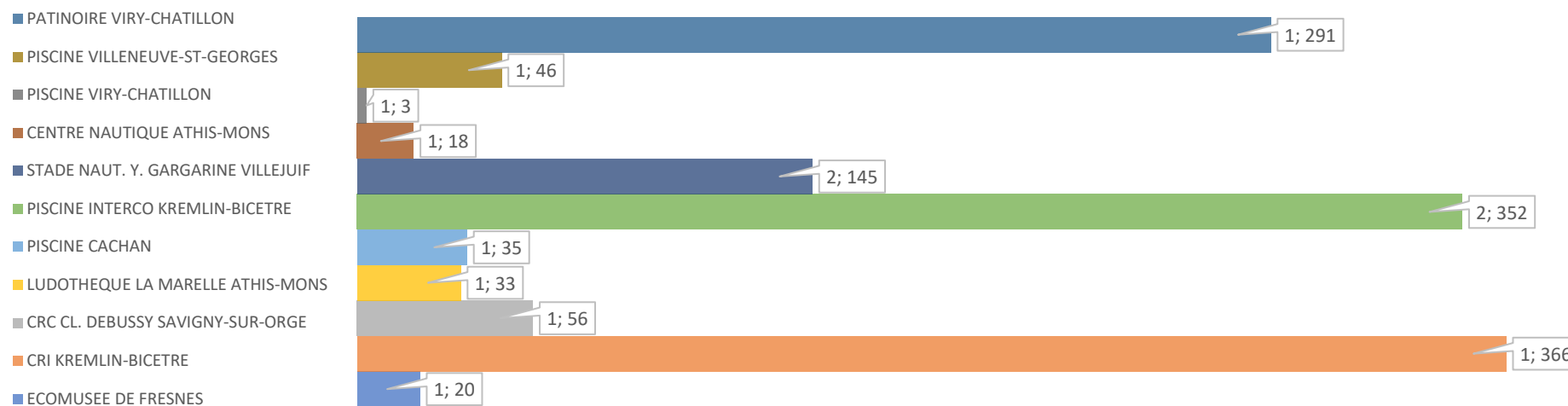


Les arrêts par service en accident du travail

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	145	6	1	6
EQUIP. CULT & SPORTIFS & PATR. BATI	835	1365	13	105
ESPACE PUBLIC	311	2040	24	85
RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS GENERAUX	64	140	2	70
TOTAL		3551	40	



Nombre d'agents arrêtés en Accidents du travail et nombre de jours d'arrêts sur la DGA Equipements culturels et sportifs



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	96	512	9	57
EAU ET ASSAINISSEMENT	33	419	3	140
GESTION DES DECHETS	151	1109	12	92

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

