



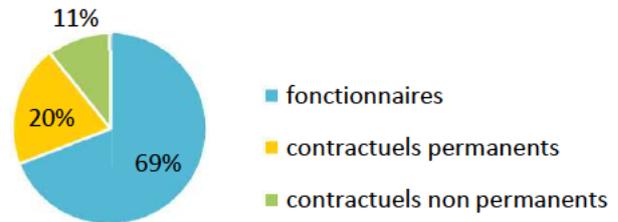
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION SEINE EURE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Eure.

Effectifs

➔ 527 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 364 fonctionnaires
- > 107 contractuels permanents
- > 56 contractuels non permanents



➔ 18 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

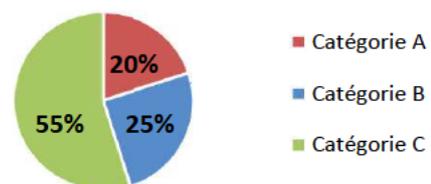
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

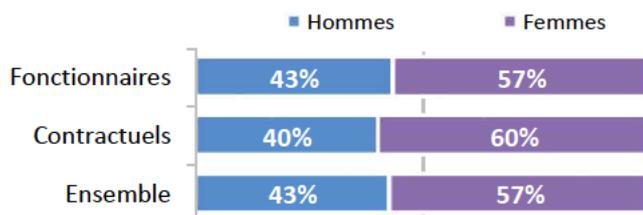
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	32%	35%
Technique	38%	40%	39%
Culturelle	5%	10%	6%
Sportive	1%	5%	2%
Médico-sociale	2%	7%	3%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	17%	6%	15%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

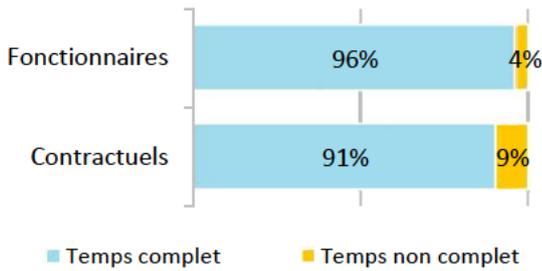


➔ Les principaux cadres d'emplois

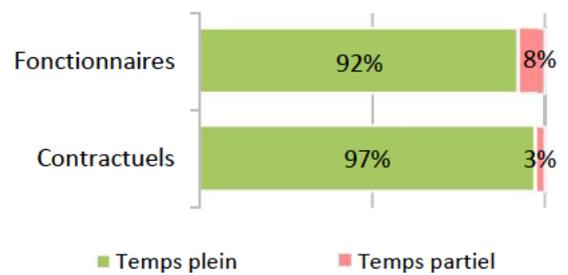
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	18%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	14%
Rédacteurs	10%
Attachés	9%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	28%	64%
Médico-sociale	13%	13%
Animation	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

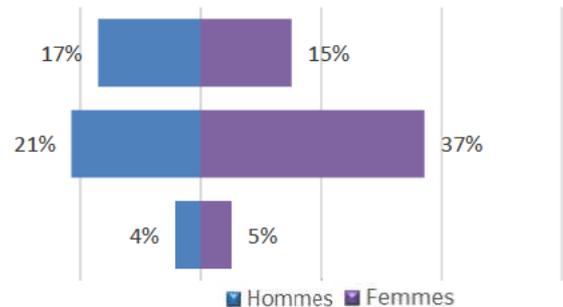
1% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,10	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,42	
Ensemble des permanents	44,58	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29,29	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

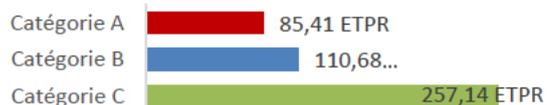
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 500,35 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 361,74 fonctionnaires
- > 91,49 contractuels permanents
- > 47,12 contractuels non permanents

910 637 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2023, 47 arrivées d'agents permanents et 49 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
473 agents	471 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	1,7%
Contractuels	↘	-7,0%
Ensemble	↘	-0,4%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	31%
Mutation	22%
Démission	18%
Mise en disponibilité	12%
Départ à la retraite	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Voie de mutation	30%
Remplacements (contractuels)	21%
Recrutement direct	6%
Réintégration et retour	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

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

dont 60% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ Aucun avancement d'échelon et 21 avancements de grade

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ 4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 25,0 % femmes

dont 75,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Absences

➔ En moyenne, 36,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,71%	3,35%	5,17%	2,89%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,03%	3,35%	8,51%	2,89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,90%	3,98%	9,33%	3,66%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 35,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 25 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 83 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 17 343 €
Coût par jour de formation : 167 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 27 235 €

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

Handicap

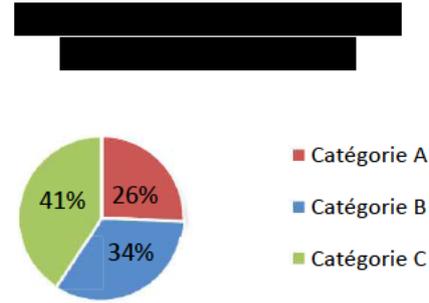
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

22 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 91 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 64 % sont en catégorie C*

Formation

➔ 1 392 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3 jours par agent

➔ 278 294 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	62%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	110 009 €	12 915 €
Montant moyen par bénéficiaire	358 €	75 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

8 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2024

Version 1