



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Conseil Municipal du 17 octobre 2024

Annexe 7

## COMMUNE DE BALLANCOURT SUR ESSON

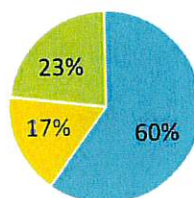
Rapport Social Unique : 2023  
(version synthétique).

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

➔ 130 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 78 fonctionnaires
- > 22 contractuels permanents
- > 30 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

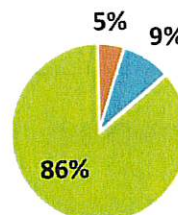
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 93 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

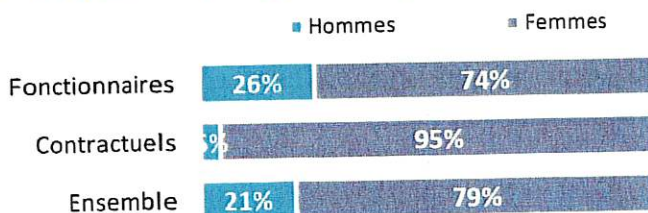
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%	5%	14%
Technique	50%	64%	53%
Culturelle	4%		3%
Sportive			
Médico-sociale	8%	5%	7%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	19%	27%	21%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	49%
Adjoints d'animation	20%
Adjoints administratifs	7%
Rédacteurs	4%
Attachés	3%

Vu pour être annexé à la délibération n° 24.06.10. du Conseil Municipal du 17 octobre 2024.



Le Maire,  
*JM*  
Jacques MIONE.

ix ing

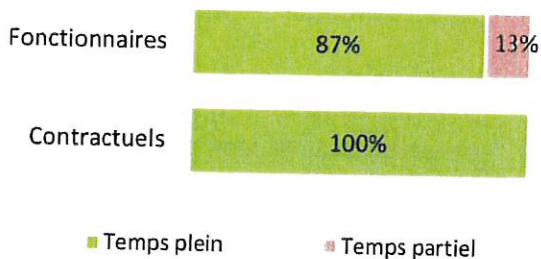
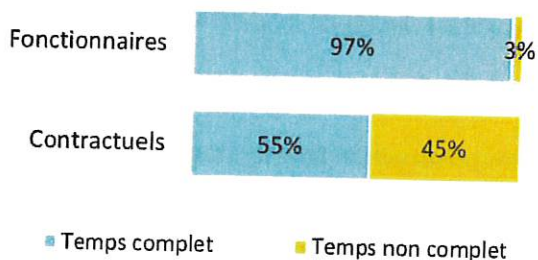
Vu pour être annexé à la délibération n° 24.06.10. du Conseil Municipal du 17 octobre 2024.



Le Secrétaire de Séance,  
*SL*  
Sébastien LEFETZ.

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	33%	
Animation	7%	50%

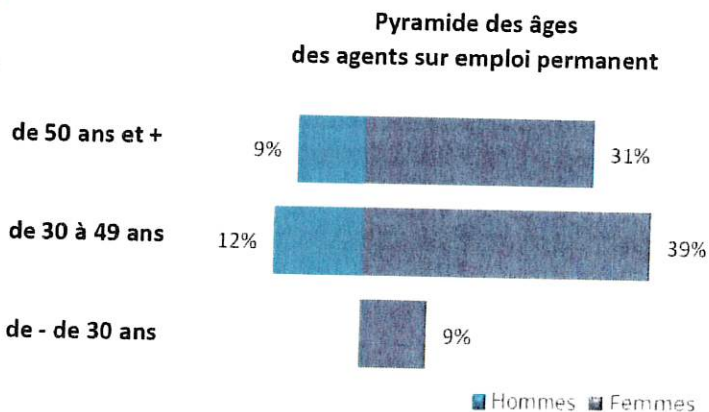
### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel  
13% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,54
Contractuels permanents	42,95
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,75</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,50



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### 119,59 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 78,29 fonctionnaires
- > 21,38 contractuels permanents
- > 19,92 contractuels non permanents

217 654 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,15 ETPR
Catégorie B	9,31 ETPR
Catégorie C	85,21 ETPR

## Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

➔ En 2023, 6 arrivées d'agents permanents et 12 départs

6 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
106 agents	100 agents

cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-21,4%
<b>Ensemble</b>	➡	<b>-5,7%</b>

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	25%
Mise en disponibilité	17%
Détachement	8%
Mutation	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	17%

\* Variation des effectifs

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

l'effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022

## Évolution professionnelle

➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 42 avancements d'échelon et 14 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

## Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

# Budget et rémunérations

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

091-219100450-20241017-240610DE-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/10/2024  
Publication : 22/10/2024

## Les charges de personnel représentent 55,72 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>8 815 227 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>4 911 466 €</b>	➔	<b>Soit 55,72 % des dépenses de fonctionnement</b>
* Montant global					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>2 856 476 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>484 765 €</b>
Primes et indemnités versées :			
IFSE :	482 522 €		
CIA :	235 060 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	35 720 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	35 570 €		
Supplément familial de traitement :	8 611 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	20 925 €		
	0 €		

## Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 173 €	s	39 664 €		29 703 €	s
Technique			s		27 845 €	23 761 €
Culturelle			s		s	
Sportive						
Médico-sociale	s	s	s			
Police				s	27 462 €	
Incendie					27 727 €	
Animation			s			
<b>Toutes filières</b>	<b>49 303 €</b>	<b>47 805 €</b>	<b>37 235 €</b>	<b>s</b>	<b>24 964 €</b>	<b>23 630 €</b>
				<b>s</b>	<b>27 361 €</b>	<b>23 734 €</b>

% nettes statistiques appliqués en dessous de 2 ETPR

## La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,89 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,21%
Contractuels sur emplois permanents	15,59%
<b>Ensemble</b>	<b>16,89%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2110,67 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 31 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

## IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 752 €	1 752 €	13%				13 365 €	2 081 €	13%			
Catégorie B	5 361 €	877 €	14%	s	s							
Catégorie C	1 421 €	209 €	13%	2 354 €	374 €	14%	269 €	35 €	12%	s	s	

% nettes statistiques appliqués en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

➔ En moyenne, 30,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

En moyenne, 14,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,82%	4,02%	4,64%	1,08%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,28%	4,02%	7,35%	1,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,59%	4,22%	8,41%	3,09%

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)
- ➔ 83,0 % 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

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 6,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 29 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 4 416 €  
Coût par jour de formation : 170 €

➔ **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 : 18 448 €

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

Dernière mise à jour : 2023

## Handicap

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

5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

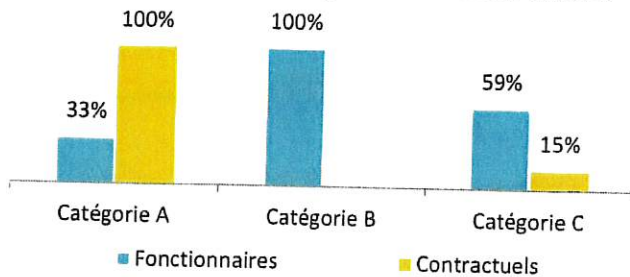
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 102 260 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

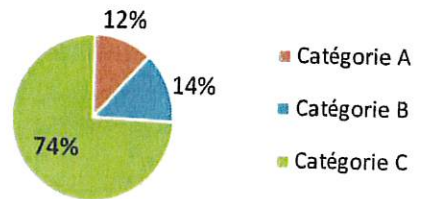
En 2023, 54,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

2,3 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



44 865 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	29 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	50%
Autres organismes	50%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	2 215 €
Montant moyen par bénéficiaire	43 €

## Relations sociales

Jours de grève

Comité Social Territorial

2 jours de grève recensés en 2023

4 réunions en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

091-219100450-20241017-240610DE-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/10/2024  
Publication : 22/10/2024