

Département des Hauts-de-Seine
VILLE DE FONTENAY-AUX-ROSES

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE ORDINAIRE DU 16 DECEMBRE 2021

NOMBRE DE MEMBRES

Composant le Conseil : 35

En exercice : 35

Présents : 27

Représentés : 6

Prend acte

OBJET : Rapport Social Unique (RSU) 2020

L'An deux mille vingt et un, le seize décembre à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de Fontenay-aux-Roses légalement convoqué le dix décembre s'est rassemblé en visioconférence en application de loi n°2020-290 du 23 mars 2020 modifiée par la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de M. Laurent VASTEL, Maire.

Etaient présents : VASTEL Laurent, REIGADA Gabriela, GALANTE-GUILLEMINOT Muriel, RENAUX Michel, BULLET Anne, DELERIN Jean-Luc, BEKIARI Despina, CHAMBON Emmanuel, GAGNARD Françoise, LE ROUZES Estéban, PORCHERON Jean-Claude, LHOSTE Roger, ROUSSEL Philippe, MERCADIER Anne-Marie, BOUCLIER Arnaud, RADOARISOA Véronique, LECUYER Sophie, HOUCINI Mohamed, PORTALIER-JEUSSE Constance, GABRIEL Jacky, BERTHIER Etienne, COLLET Cécile, SOMMIER Jean-Yves, MERGY Gilles, MESSIER Maxime, POGGI Léa-Iris, LE FUR Pauline, conseillers municipaux,

lesquels forment la majorité des Membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents représentés :

LAFON Dominique	pouvoir à	GAGNARD Françoise
ANTONUCCI Claudine	pouvoir à	ROUSSEL Philippe
CONSTANT Pierre-Henri	pouvoir à	LECUYER Sophie
KEFIFA Zahira	pouvoir à	REIGADA Gabriela
KATHOLA Pierre	pouvoir à	LE FUR Pauline
BROBECKER Astrid	pouvoir à	MESSIER Maxime

Absentes : SAUCY Nathalie, GOUJA Sonia

Le Président ayant ouvert la séance, il est procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code précité, à l'élection d'un Secrétaire : Mme REIGADA Gabriela est désignée pour remplir ces fonctions.

Le Conseil,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligation des fonctionnaires et notamment son article 9 bis A,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 33-3,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

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'article L.2121-23 du code général des collectivités territoriales qui dispose que les délibérations du conseil municipal sont signées par tous les membres présents à la séance, ou mention est faite de la cause qui les a empêchés de signer,

Considérant l'article 33-3 de la loi n°84-53 modifiée stipulant que le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial,

Considérant que les conseillers municipaux ont participé à la séance par visioconférence pour des raisons tenant aux conditions sanitaires actuelles,

Considérant qu'ils ne sont pas en mesure de signer la délibération,

Considérant l'avis du comité technique du 3 novembre 2021

Vu l'avis de la Commission,

Sur la proposition du Maire,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE

Article 1 : de la présentation du rapport social unique (RSU) sur la base des données 2020.

Article 2 : ampliation de la présente délibération sera transmise à :
- M. le Préfet des Hauts-de-Seine

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits,
Et ont signé les membres présents

POUR EXTRAIT CONFORME
Le Maire



Laurent VASTEL

Certifié exécutoire
Compte tenu de la réception
En préfecture le 24/12/21
Publication/Affichage du 24/12/21 au 24/02/22
Pour le Maire par délégation
Le Directeur Général des Services
Nicolas-Yves HENRY



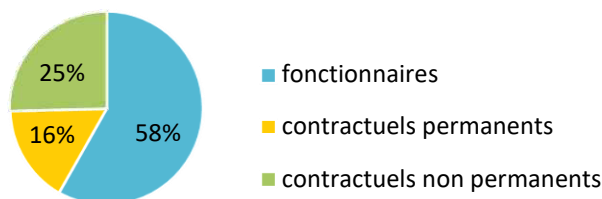
→ COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

→ 611 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 356 fonctionnaires
- > 100 contractuels permanents
- > 155 contractuels non permanents



→ 15 % des contractuels permanents en CDI

→ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

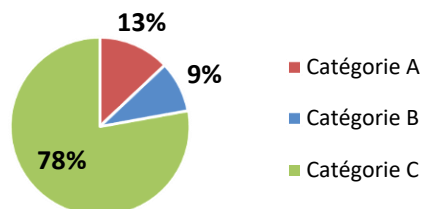
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

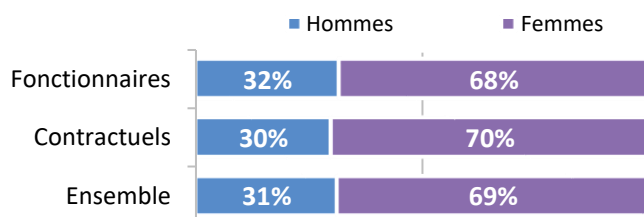
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	14%	23%
Technique	42%	37%	41%
Culturelle	0%		0%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	18%	42%	23%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	10%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

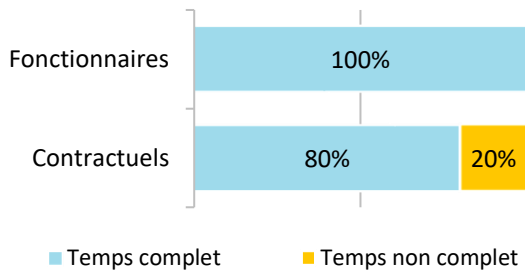


→ Les principaux cadres d'emplois

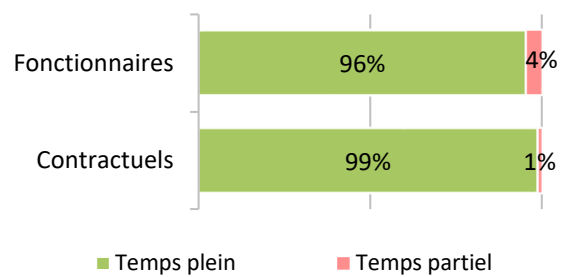
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	15%
Agents sociaux	9%
Auxiliaires de puériculture	5%
Adjoints d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
 5% des femmes à temps partiel

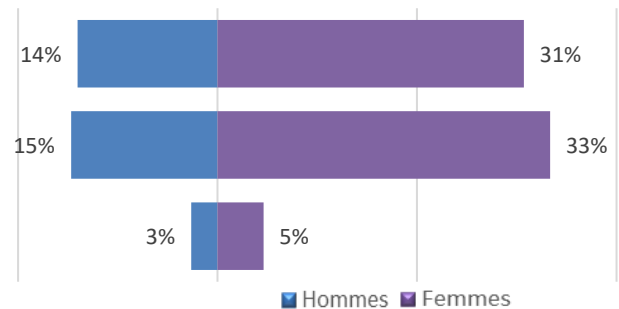
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,15
Contractuels permanents	42,90
Ensemble des permanents	47,00
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,50

de 50 ans et +
 de 30 à 49 ans
 de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

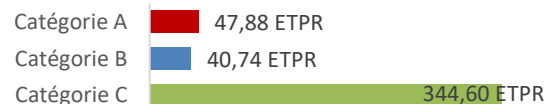
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 475,56 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 345,78 fonctionnaires
- > 87,44 contractuels permanents
- > 42,34 contractuels non permanents

865 519 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 3 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2020, 43 arrivées d'agents permanents et 40 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
453 agents	456 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,3%
Contractuels	↗	4,2%
Ensemble	↗	0,7%

- ➔ Principales causes de départs permanents

Fin de contrats remplaçants	30%
Démission	25%
Départ à la retraite	18%
Mutation	15%
Détachement	5%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	53%
Voie de mutation	33%
Remplacements (contractuels)	14%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne
- ➔ Aucun lauréat d'un concours
- ➔ 149 avancements d'échelon et 24 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 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56,56 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	36 430 410 €	Charges de personnel*	20 603 831 €	➔	Soit 56,56 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	12 842 246 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 022 998 €
Primes et indemnités versées :	1 114 719 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	178 045 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	85 051 €		
Supplément familial de traitement :	135 195 €		
Indemnité de résidence :	226 692 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 548 €	41 961 €	38 181 €	24 487 €	28 131 €	24 767 €
Technique	s	s	41 376 €	36 263 €	26 735 €	23 029 €
Culturelle	s					
Sportive			25 723 €	29 052 €		
Médico-sociale	37 462 €	67 368 €	39 422 €	s	26 322 €	22 586 €
Police					39 530 €	
Incendie						
Animation			33 809 €	26 470 €	24 766 €	s
Toutes filières	44 798 €	53 238 €	36 447 €	28 980 €	27 282 €	22 971 €

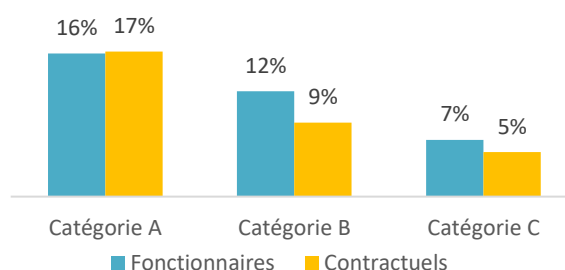
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,40%
Contractuels sur emplois permanents	9,76%
Ensemble	8,68%

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



- ⇒ 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

- ⇒ 10124 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 98 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

➔ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> en 2020, 33 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 35,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 35,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,97%	1,80%	6,61%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,83%	1,80%	8,07%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,83%	1,80%	8,07%	0,00%

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

- ➔ Les agents ont bénéficié de 36 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 41,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 23 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 3,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 63 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

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

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

➔ **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 : 99 612 €

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

Dernière mise à jour : 2020

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.

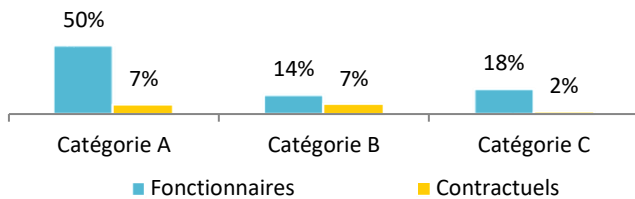
45 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C*
- ⇒ 90 882 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

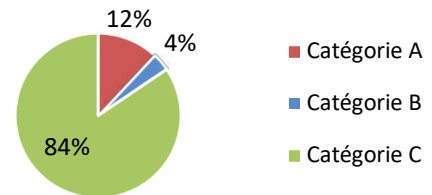
➔ en 2020, 17,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 451 jours de formation par agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 132 623 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	3 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	30%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

232 jours de grève recensés en 2020

➔ Comité Technique Local

4 réunions en 2020 dans la collectivité
5 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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

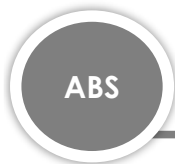
Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2021

Version 4



SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2020

Envoyé en préfecture le 24/12/2021
Reçu en préfecture le 24/12/2021
Affiché le
ID : 092-219200326-20211216-DEL211216_14-DE

→ COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs relatifs aux absences pour l'année 2020. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2020

→ 611 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 356 fonctionnaires
- > 100 contractuels permanents
- > 155 contractuels non permanents



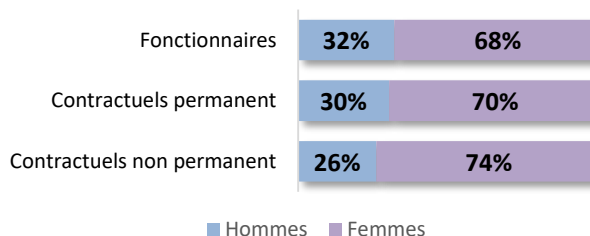
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels permanents	43 ans
Ensemble	47 ans
Contractuels non permanents	37 ans

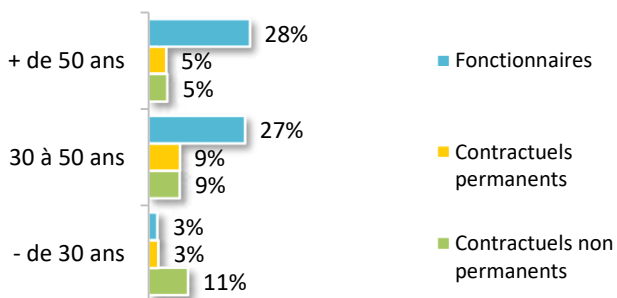
→ 475,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

- > 345,8 fonctionnaires
- > 87,4 contractuels permanents
- > 42,3 contractuels non permanents

→ Répartition des agents par genre et par statut



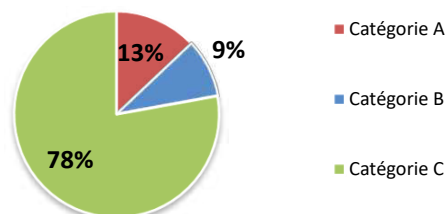
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



→ Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%	14%	23%
Technique	42%	37%	41%
Culturelle	0%	0%	0%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	18%	42%	23%
Police	3%	0%	2%
Incendie	0%	0%	0%
Animation	10%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie



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

Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	15%
Agents sociaux	9%
Auxiliaires de puériculture	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Synthèse sur l'absentéisme réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

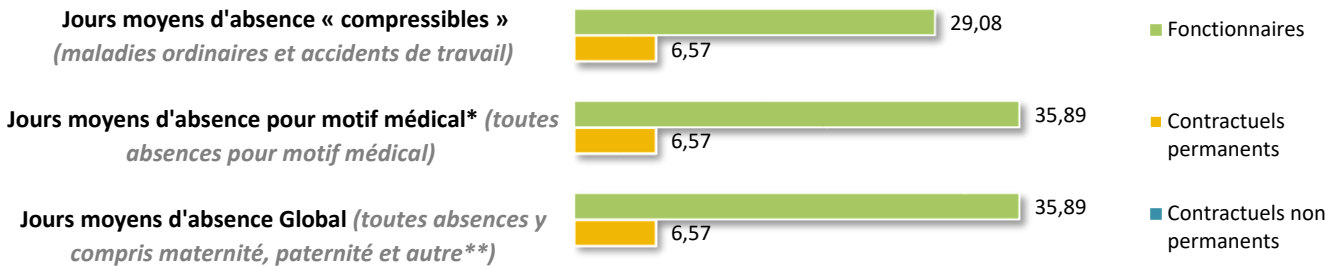
Données globales sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,97%	1,80%	6,61%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	9,83%	1,80%	8,07%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,83%	1,80%	8,07%	0,00%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2020

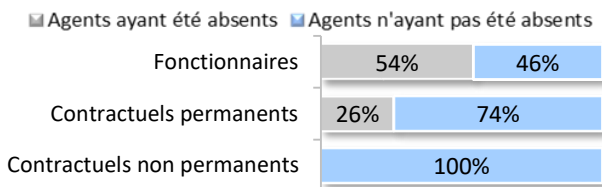


*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Zoom sur la maladie ordinaire

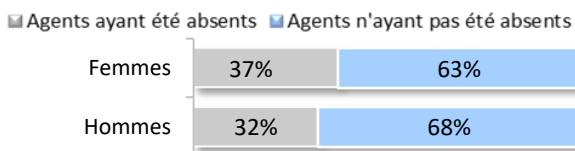
35,8 % des agents absents pour maladie ordinaire



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

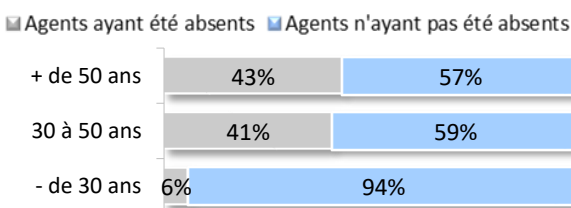
- ⇒ Taux d'absentéisme* : **4,3 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **35,84 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **106,22 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **15 jours par arrêt**
- ⇒ **219 agents absents pour maladie ordinaire**
193 fonctionnaires, 26 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **9 589 jours d'absence pour maladie ordinaire**

32 % d'hommes absents et 37 % de femmes absentes



	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Taux d'absentéisme*	6,97%	1,46%
Taux d'exposition**	54,21%	26,00%
Taux de fréquence***	167,42%	53,00%
Gravité****	15,2	10,0

43 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 10,57 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 50 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

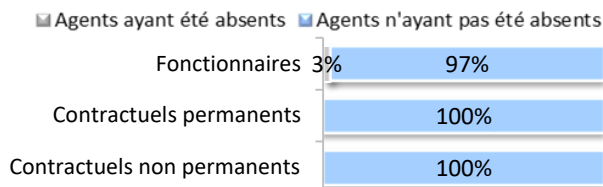
*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

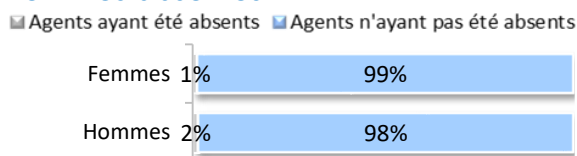
Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la maladie grave maladie SLOW et maladie de longue durée

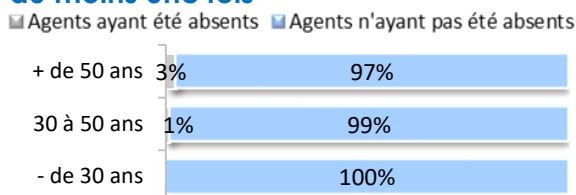
1,47 % des agents absents



2 % d'hommes absents et 1 % de femmes absentes



3 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois



Chiffres clés

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **1,09 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **1,47 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **4,75 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **84 jours par arrêt**
- ⇒ **9 agents absents**
9 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **2 423 jours d'absence**

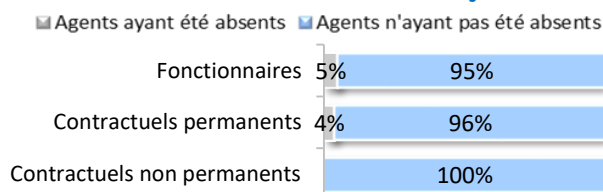
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,86%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	2,53%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	8,15%	0,00%	0,00%
Gravité****	83,6	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 3,37 %

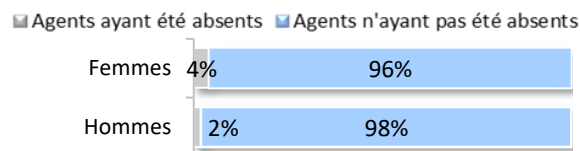
⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 4,5 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

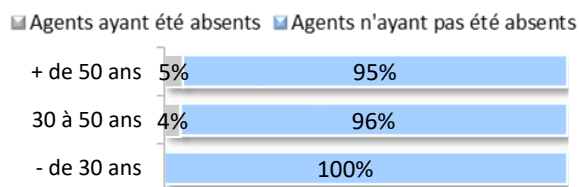
3,6 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet



2 % d'hommes absents et 4 % de femmes absentes



5 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme* : **0,64 %**
- ⇒ Taux d'exposition** : **3,6 %**
- ⇒ Taux de fréquence*** : **2,95 %**
- ⇒ Gravité**** : en moyenne, **79 jours par arrêt**
- ⇒ **22 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**
18 fonctionnaires, 4 contractuels permanents et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **1 421 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	1,00%	0,34%	0,00%
Taux d'exposition**	5,06%	4,00%	0,00%
Taux de fréquence***	5,06%	0,00%	0,00%
Gravité****	72,0	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 9,86 %

⇒ Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 6,3 agents absents pour 100 agents

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

** Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

Zoom sur les maladies professionnelles

Envoyé en préfecture le 24/12/2021

Reçu en préfecture le 24/12/2021

Affiché le

ID : 092-219200326-20211216-DEL211216_14-DE

Chiffres clés (en %)

⇒ Taux d'absentéisme* :	0 %
⇒ Taux d'exposition** :	0 %
⇒ Taux de fréquence*** :	0 %
⇒ Gravité**** :	0
⇒ Aucun agent absent pour maladies professionnelles	

* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2020 x 365)

** Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

*** Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

**** Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents* :	0 %
⇒ Taux d'exposition emplois permanents** :	0 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée**** : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour maternité ou paternité**

Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents* :	0 %
⇒ Taux d'exposition - emplois permanents** :	0 %

Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée : 0
- ⇒ **Aucun agent absent pour autres raisons**

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Précisions méthodologiques

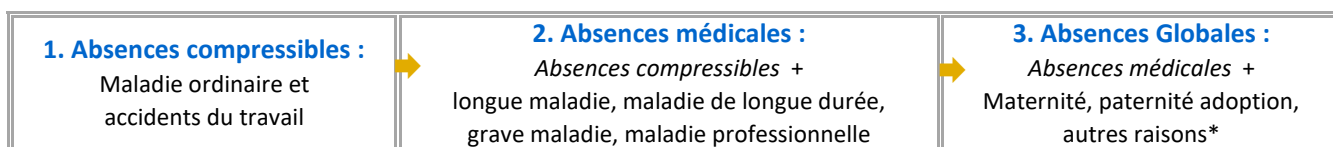
Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

3 « groupes d'absences » identifiés



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

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

Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365)} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365ème : Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complets**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12/2020, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence calendaires}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension des indicateurs d'absentéisme.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2020

→ COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

→ 611 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 356 fonctionnaires
- > 100 contractuels permanents
- > 155 contractuels non permanents



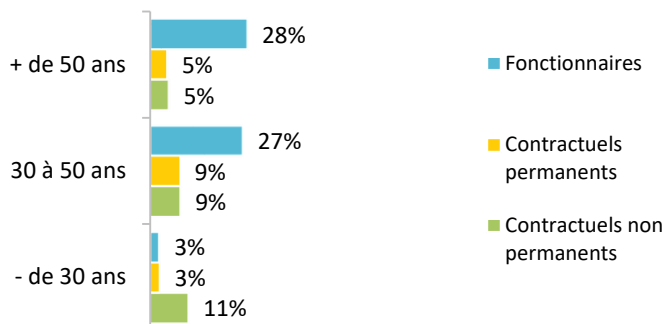
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48 ans
Contractuels permanents	43 ans
Ensemble	47 ans
Contractuels non permanents	37 ans

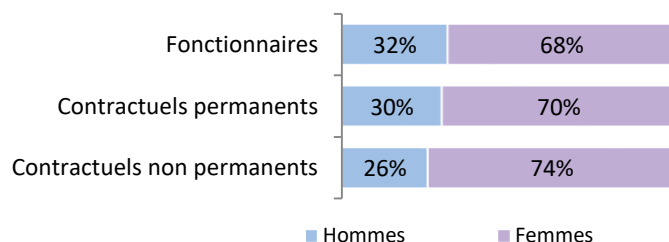
→ 475,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

- > 345,8 fonctionnaires
- > 87,4 contractuels permanents
- > 42,3 contractuels non permanents

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



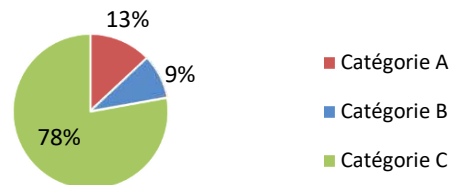
→ Répartition par genre et par statut



→ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	26%	14%	23%
Technique	42%	37%	41%
Culturelle	0%	0%	0%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	18%	42%	23%
Police	3%	0%	2%
Incendie	0%	0%	0%
Animation	10%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents permanents par catégorie



→ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoins techniques	34%
Adjoins administratifs	15%
Agents sociaux	9%
Auxiliaires de puériculture	5%
Adjoins d'animation	5%

Les accidents de service

- ⇒ 19 accidents de service, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 1 327 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 19 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 3,11 % des agents employés

La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		2	2	11%
Technique	3	8	11	58%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		5	5	26%
Police				
Incendie				
Animation		1	1	5%

Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	11%
Agents sociaux	11%
Techniciens	5%
Agents de maîtrise	5%

Les accidents de trajet

- ⇒ 4 accidents de trajet, dont aucun accident sans arrêt de travail
- ⇒ 118 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 3 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet

La filière administrative est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		1	1	25%
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		1	1	25%
Police	1		1	25%
Incendie				
Animation		1	1	25%

Les adjoints administratifs sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	25%
Agents sociaux	25%
Agents de police municipale	25%
Animateurs	25%

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

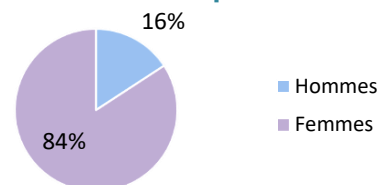
2 Nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents 31/12/2020

3 Nombre d'arrêt * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

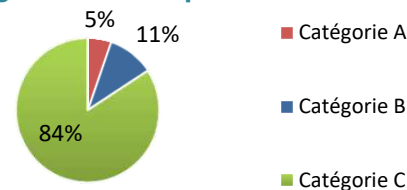
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,6 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 3,11 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 2,45 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 39,95
- ⇒ Gravité⁵ : 69,84 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 1,53 ‰

Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,835 %) que pour les hommes (0,033 %)

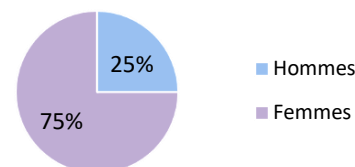
La catégorie C est la plus concernée



Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

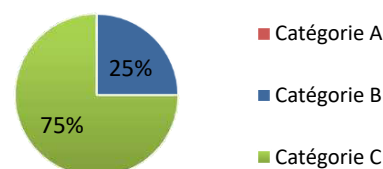
- ⇒ Taux d'absentéisme¹ : 0,05 %
- ⇒ Taux d'exposition² : 0,49 %
- ⇒ Taux de fréquence³ : 0,49 %
- ⇒ Indice de fréquence⁴ : 8,41
- ⇒ Gravité⁵ : 29,5 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité⁶ : 0,14 ‰

Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet que les hommes.



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,071 %) que pour les hommes (0,01 %).

La catégorie C est la plus concernée



4 Nombre d'accidents x 103 / Nombre d'heures payées / 1820

5 Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

6 Nombre de jours d'arrêt * 10^3 / Nombre total d'heures payées

Les maladies professionnelles

⇒ Aucune maladie professionnelle constatée dans la collectivité

Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

⇒ Taux d'absentéisme ¹ :	0,00 %
⇒ Taux d'exposition ² :	0 %
⇒ Taux de fréquence ³ :	0 %
⇒ Gravité ⁴ :	Aucun arrêt

1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2020 x 365)

*2 Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2020*

*3 Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020*

4 Nombre d'accidents x 103 / Nombre d'heures payées / 1820

Inaptitudes

➔ Aucune demande de reclassement au cours de l'année 2020

➔ Une décision liée à une inaptitude prise au cours de l'année 2020

- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ⇒ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
- ⇒ Aucune retraite pour invalidité
- ⇒ Aucun licenciement pour inaptitude physique
- ⇒ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
- ⇒ Aucune décision d'accord de temps partiel thérapeutique
- ⇒ Aucune décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
- ⇒ Une mise en disponibilité d'office pour raisons médicales

Agents affectés à la prévention

➔ 2 agents affectés à la prévention

- ⇒ 2 assistants ou conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- ⇒ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- ⇒ Aucun médecin de prévention
- ⇒ Aucune autre personne affectée à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)

— Actions liées à la prévention dans l'année 2019

➔ Aucune action liée à la prévention n'a été réalisée

5 jours de formation liés à la prévention ont eu lieu

	Montant en euros	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0 €
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène et sécurité	0 €	0	0 €
Formation dans le cadre des habilitations	0 €	5	0 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail	99 612 €		

— Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2009 et mis à jour en 2020
- ⇒ Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- ⇒ La collectivité a mis en place d'autre(s) démarche(s) de prévention des risques
- ⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

— Réunions statutaires

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

- ⇒ 4 réunions du Comité Technique

— Précisions

➔ Méthodologie

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Précisions méthodologiques

➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

N.B. : En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être

➔ Les indicateurs d'absence

Taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents présents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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.

Le choix de la règle des 365ème :

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés lors dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés.

La règle des 365ème présente aussi l'avantage de **recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie** (nombre de jours calendaires).

De plus, cette formule de calcul est plus **adaptée aux temps non complet**, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complet.

Taux d'exposition :
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture : Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

Indice de fréquence :
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

Note de lecture : Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

Gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

Taux de gravité :
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

Note de lecture : Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.


N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tout les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

N.B. Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2020

Envoyé en préfecture le 24/12/2021
Reçu en préfecture le 24/12/2021
Affiché le 
ID : 092-219200326-20211216-DEL211216_14-DE

➔ COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* et présents dans le rapport Social Unique 2020. Les 4 indicateurs obligatoires et suivis au niveau national sont présentés en dernière page.

*DGAFP, Livret 5 : Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2020. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

— Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2020

➔ Typologie des agents

	Effectif
Titulaires	356
Contractuels permanents	100
Ensemble des agents permanents	456
Contractuels non permanents	155
Ensemble des agents	611



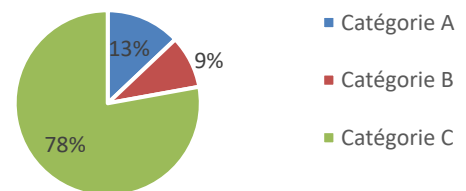
➔ 475,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020

- > 345,8 fonctionnaires
- > 87,4 contractuels permanents
- > 42,3 contractuels non permanents

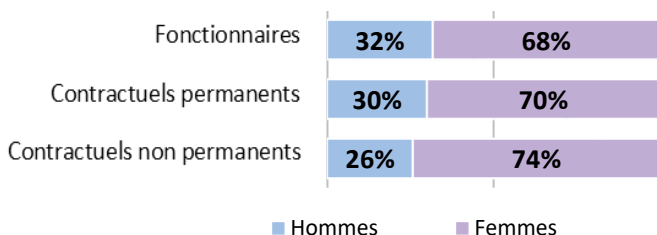
➔ Répartition des agents selon la filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuel	Tous
Administrative	26%	14%	23%
Technique	42%	37%	41%
Culturelle	0%		0%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale	18%	42%	23%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	10%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par catégorie



➔ Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité



➔ Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	15%
Agents sociaux	9%
Auxiliaires de puériculture	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Synthèse sur les risques psycho-sociaux réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

Pyramide des âges

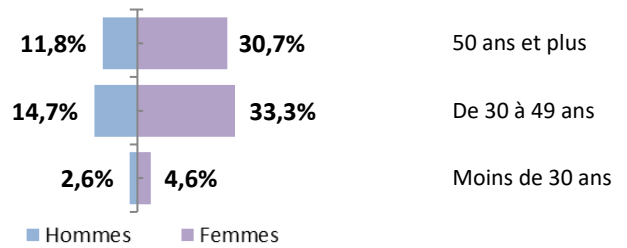
➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47,0 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	48,15 ans
Contractuels permanents	42,90 ans
Ensemble - agents permanents	47,0 ans

➔ Pyramide des âges des agents permanents

Pyramide des âges

part en % de la tranche d'âge des agents permanents



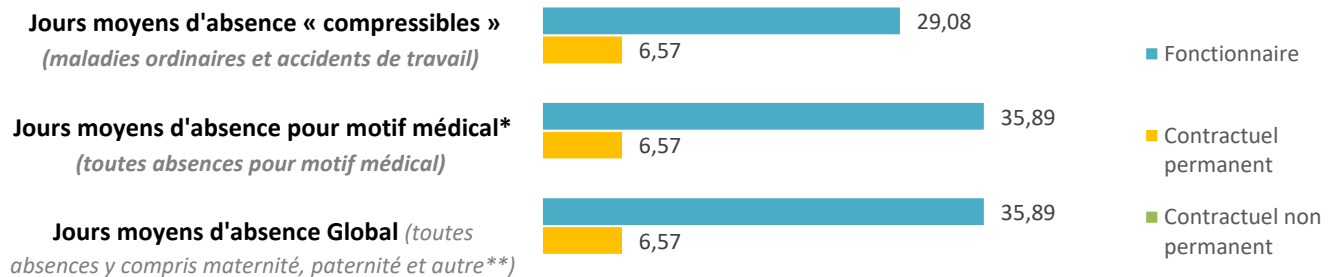
Absence

➔ Taux d'absentéisme des agents de la collectivité selon le statut

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,97%	1,80%	6,61%	-
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	9,83%	1,80%	8,07%	-
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,83%	1,80%	8,07%	-

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2020



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Infirmiers	87,0
Agents de police municipale	77,5
Techniciens	50,3

*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Télétravail

➔ La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Aucun agent n'a demandé à bénéficier du télétravail

Aucun agent n'exerce sa fonction dans le cadre du télétravail

Mouvements de personnel

➔ Variation des effectifs entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2020

Emplois permanents		Variation	
Effectif physique théorique au 31/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2020		
453 agents	456 agents	Nombre de titulaires	↘ -0,3%
		Nombre de contractuels sur emploi permanent	↗ 4,2%
		Ensemble des agents sur emploi permanent	↗ 0,7%

* Ne sont pas pris en compte : réintégrations, mises à disposition, disponibilité, congés parentaux, décharges de service - mandats syndicaux et congés formation

➔ Le taux de rotation s'élève à 9,1 %

Accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Le taux de fréquence* des accidents de travail est de 3,76 pour 100 agents

* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail / effectif total

	Nombre
Accidents de service	19
Accidents de trajet	4
Maladies professionnelles	0
ATI** au cours de l'année	0

**Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail***

% d'accidents / total des accidents

	%
Adjointes techniques	39,1%
Adjointes administratifs	13,0%
Agents sociaux	13,0%

***Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

Documents et démarches de prévention

⇒ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

⇒ Un plan de prévention des risques psychosociaux est en cours de réalisation dans la collectivité

⇒ La collectivité s'est engagée dans d'autres démarches de prévention

⇒ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

⇒ Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

Dépenses, Formations liées à la prévention

⇒ En 2020, 5 jours de formation* ont été effectués en lien avec la prévention

*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.

⇒ En 2020, les dépenses* en matière de prévention s'élèvent à 99 612 €

*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ En 2020, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

— Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	0
Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0

	2020
Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0
Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	0

— Nombre de signalements

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

— Droits sociaux

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Technique

⇒ 4 réunions du Comité Technique

➔ Nombre de jours de grève

	2020
- sur mot d'ordre national	232
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0
Total	232

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2020

➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 9,1 %

➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, il n'y a pas eu de visite sur demande auprès du médecin prévention

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	21,0
Congés pour longue maladie et congés longue durée	5,3
Congés pour accidents du travail	3,1
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	29,5

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités 2020. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.





SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

Envoyé en préfecture le 24/12/2021
Reçu en préfecture le 24/12/2021
Affiché le
ID : 092-219200326-20211216-DEL211216_14-DE

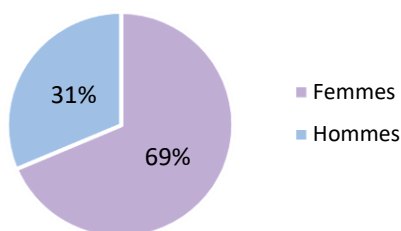
→ COMMUNE DE FONTENAY AUX ROSES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 313 femmes et 143 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

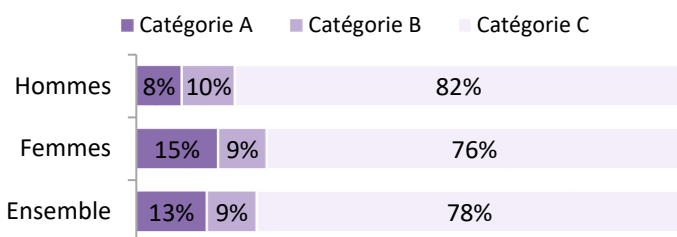


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 110,4 fonctionnaires hommes
- 235,4 fonctionnaires femmes
- 25,2 contractuels hommes
- 62,3 contractuelles femmes

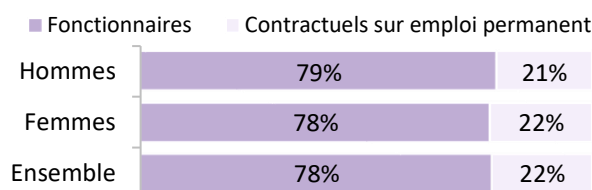
→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	80%
Catégorie B	67%
Catégorie C	67%

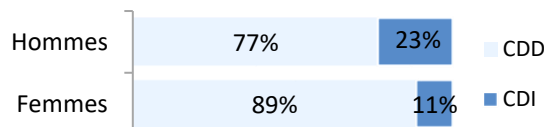
→ 22 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 21 % des hommes



- ▶ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- ▶ 70 % des contractuels permanents sont des femmes et 30 % des hommes

→ 11 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 23 % des hommes

Au total, 15 agents en CDI sur 100 agents contractuels, soit 15 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	48%	52%
Culturelle		100%
Sportive	25%	75%
Médico-sociale	94%	6%
Police	18%	82%
Incendie	-	-
Animation	67%	33%

Synthese realisee par le Centre Interdepartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants

Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Agents sociaux	98%
Adjoints administratifs	93%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

Agents de police municipale	82%
Agents de maîtrise	76%
Techniciens	71%

Envoyé en préfecture le 24/12/2021

Reçu en préfecture le 24/12/2021

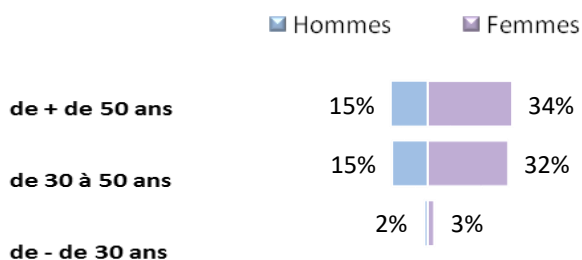
Affiché le

ID : 092-219200326-20211216-DEL211216_14-DE

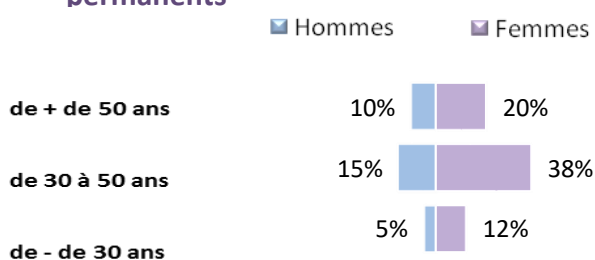
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,49	42,50	47,15
Hommes	47,41	43,83	46,66

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

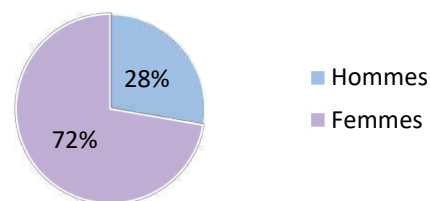


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	71%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	0%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

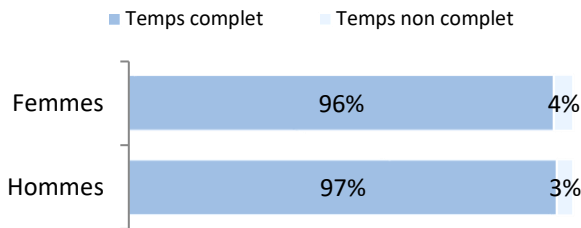
➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours

▶ Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

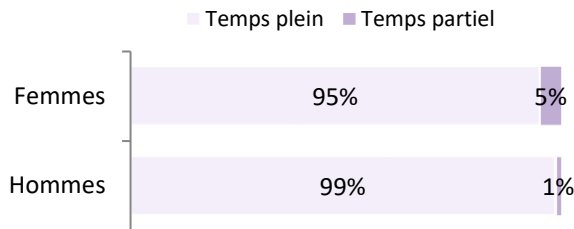
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



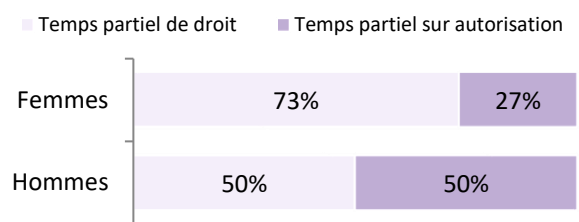
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,93%	5,92%
	Ensemble : 6,61%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,57%	6,97%
	Ensemble : 8,07%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,57%	6,97%
	Ensemble : 8,07%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

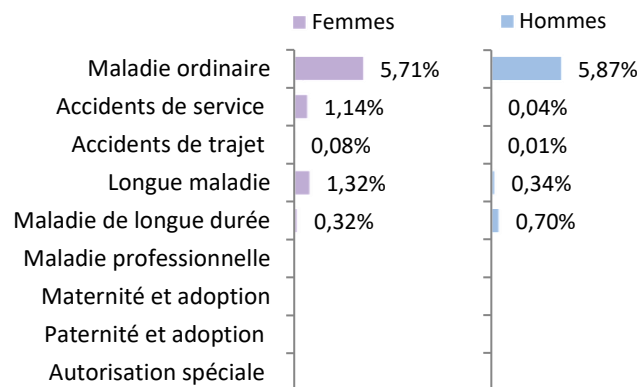
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 31,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2020
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2020

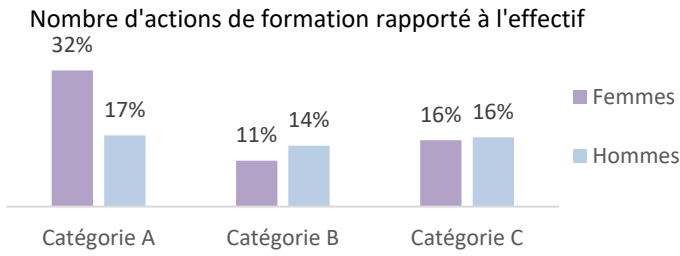
➔ 23 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 4,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 2,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1416 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 29 jours d'arrêt

Formation

➔ 78 départs en formation concernant des agents permanents

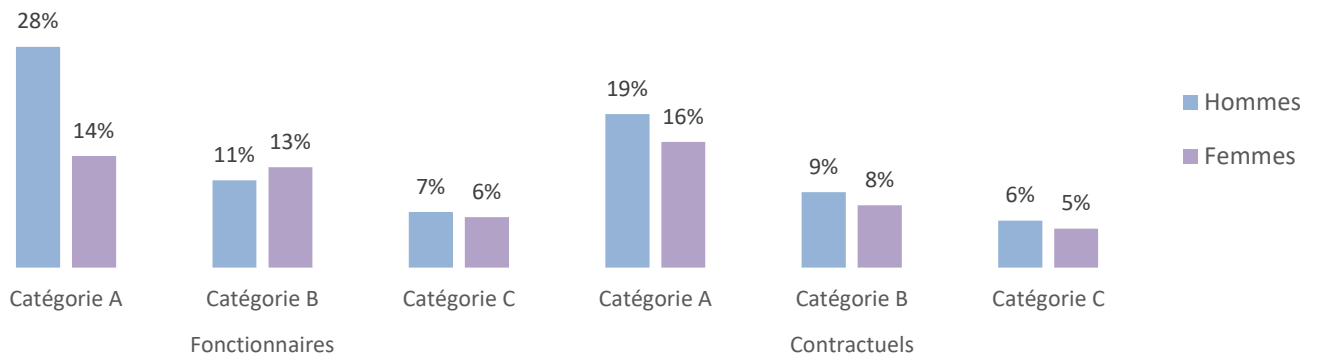
➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents



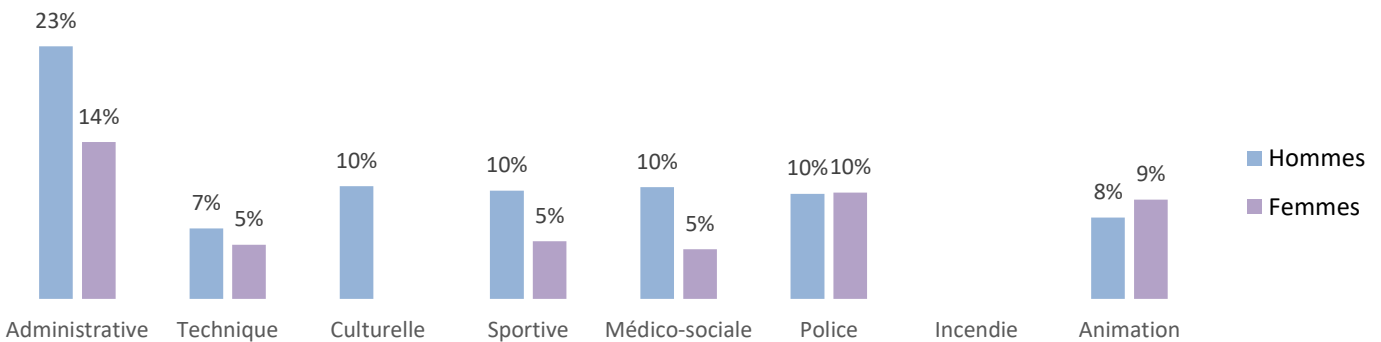
Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



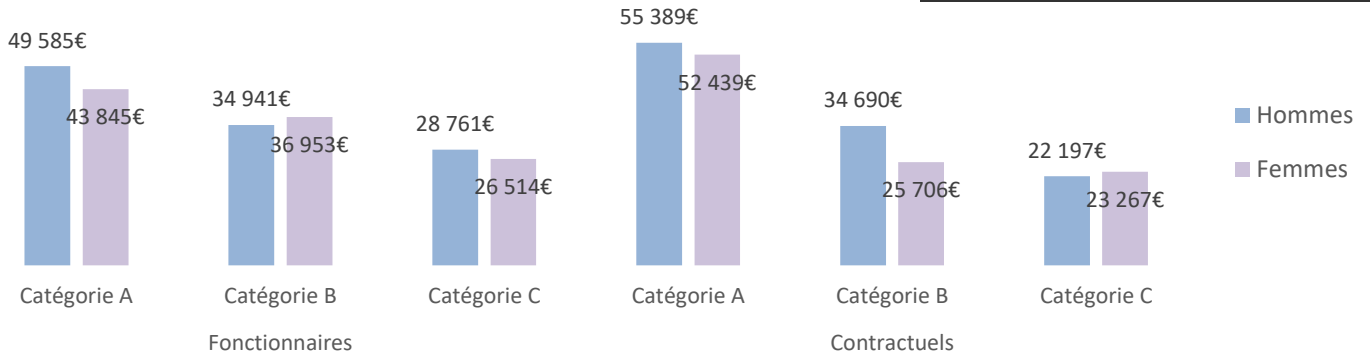
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



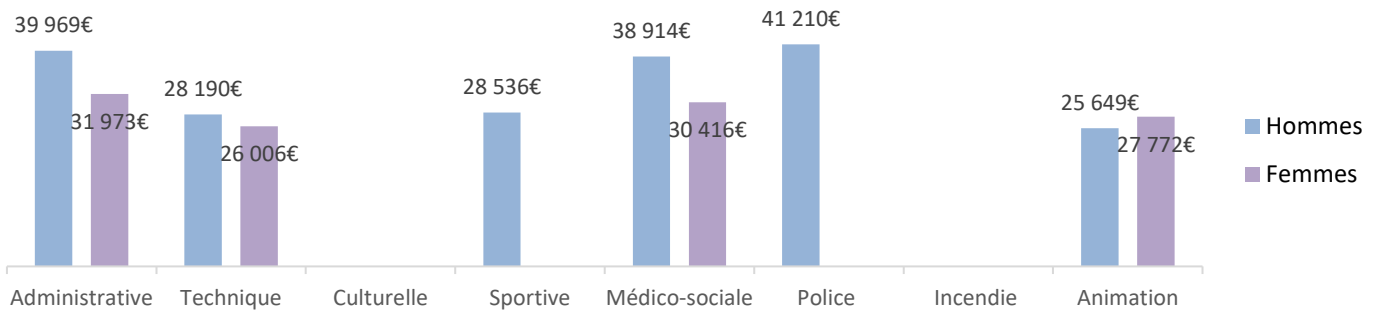
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	26%	27%	15%	8%	9%
Technique	12%	3%	5%	6%	6%	5%
Culturelle	10%	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	10%	5%	-	-
Médico-sociale	17%	6%	1%	1%	5%	4%
Police	-	-	-	-	10%	10%
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	13%	12%	6%	6%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein par catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	51 187 €	45 607 €	s	34 593 €	27 518 €	27 970 €
Technique	s	s	41 060 €	37 864 €	27 039 €	25 043 €
Culturelle	s					
Sportive			28 536 €	s		
Médico-sociale	s	47 032 €	s	s	s	25 282 €
Police					41 210 €	s
Incendie						
Animation			27 827 €	43 762 €	25 206 €	24 262 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : septembre 2021
 Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite ()
 Version 1