

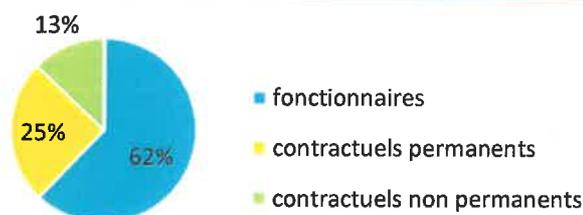
➔ COMMUNE LAGNY SUR MARNE

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 de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 382 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 237 fonctionnaires
- > 96 contractuels permanents
- > 49 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

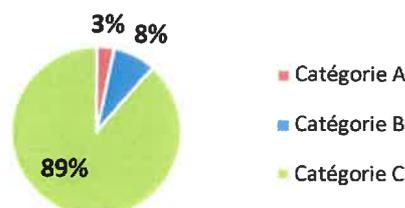
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 33 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	17%	22%
Technique	53%	50%	52%
Culturelle	1%	1%	1%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	1%	7%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	8%	30%	14%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

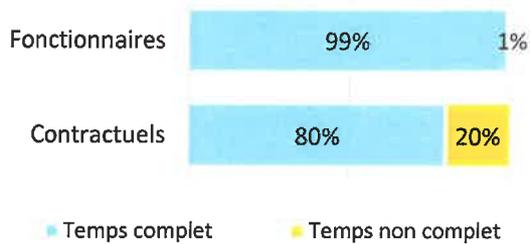
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	39%	61%
Contractuels	32%	68%
Ensemble	37%	63%

➔ Les principaux cadres d'emplois

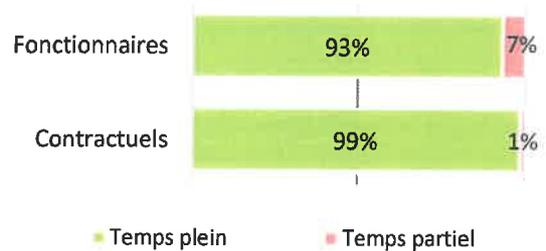
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	14%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	5%

— 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



✦ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	2%	2%

✦ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

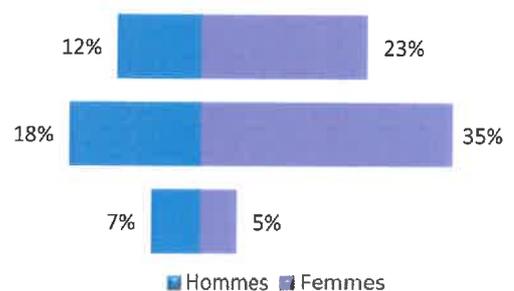
1% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

✦ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,85	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,33	
Ensemble des permanents	44,39	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,13	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

✦ 340,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 236,48 fonctionnaires
- > 88,43 contractuels permanents
- > 15,21 contractuels non permanents

619 018 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	13,29 ETPR
Catégorie B	30,88 ETPR
Catégorie C	280,74 ETPR

— Positions particulières

Aucune position particulière

> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 41 arrivées d'agents permanents et 14 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
306 agents	333 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	3,0%
Contractuels	↗	26,3%
Ensemble	↗	8,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	43%
Départ à la retraite	29%
Fin de contrats remplaçants	14%
Licenciement	14%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	32%
Voie de mutation	22%
Voie de détachement	2%

* 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

- 2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- Aucun lauréat d'un concours

- 97 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

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 57,41 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	24 022 461 €	Charges de personnel*	13 790 953 €	➔	Soit 57,41 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	8 764 840 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	449 930 €
Primes et indemnités versées :	602 030 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	280 218 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	51 769 €		
Supplément familial de traitement :	66 921 €		
Indemnité de résidence :	154 870 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 850 €	s	36 323 €	32 406 €	26 779 €	23 497 €
Technique		s	40 862 €	s	26 305 €	21 204 €
Culturelle	s			s	s	
Sportive	s		40 321 €	7 615 €		
Médico-sociale	37 826 €			s	24 817 €	s
Police			s		43 375 €	
Incendie						
Animation					24 134 €	21 800 €
Toutes filières	44 252 €	s	39 761 €	26 608 €	26 727 €	21 668 €

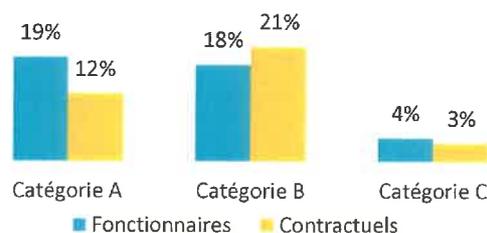
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,87 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	6,77%
Contractuels sur emplois permanents	7,19%
Ensemble	6,87%

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
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 12692 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1099 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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

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

Absences

➤ En moyenne, 47,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,8 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)	6,49%	2,42%	5,32%	0,32%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,00%	2,42%	9,95%	0,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,78%	4,81%	11,91%	0,34%

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

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 43,4 % 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

- 13 accidents du travail déclarés au total en 2020
- > 3,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 196 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**
6 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 020 €
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 : 48 342 €
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

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.

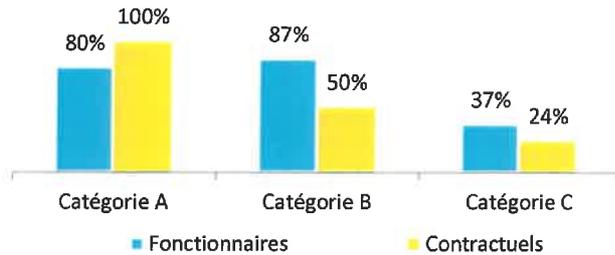
21 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 86 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*

Formation

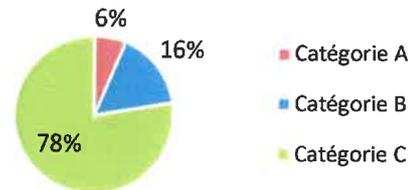
- en 2020, 37,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 525 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

- 76 394 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Autres organismes	4 %
Frais de déplacement	17 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	41%
Interne à la collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni 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

33 jours de grève recensés en 2020

- Comité Technique Local

5 réunions en 2020 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

- 8 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

- 8 réunions en 2020 dans la collectivité

commissions effectuées par le COG 77.

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