



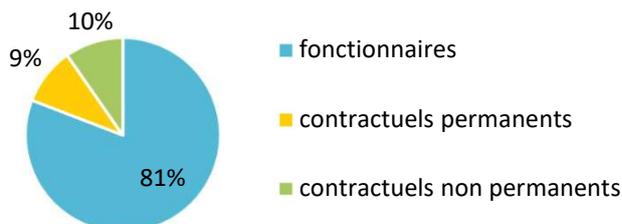
COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS

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

Effectifs

➔ 1 518 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 227 fonctionnaires
- > 144 contractuels permanents
- > 147 contractuels non permanents



➔ 26 % des contractuels permanents en CDI

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

➔ Précisions emplois non permanents

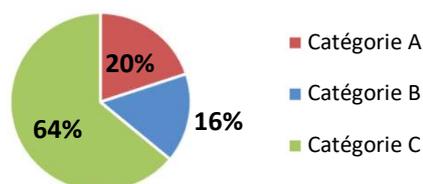
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et 11 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

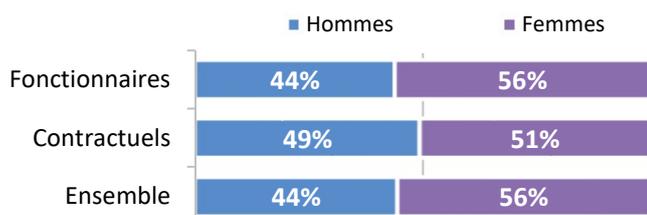
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	35%	31%
Technique	58%	53%	58%
Culturelle	1%	4%	1%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	5%	3%	5%
Police			
Incendie			
Animation	4%	4%	4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

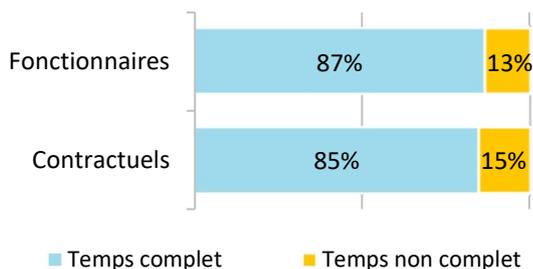


➔ Les principaux cadres d'emplois

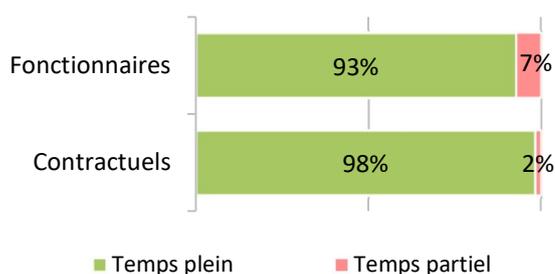
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	10%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Sportive	100%	
Médico-sociale	34%	40%
Animation	29%	83%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

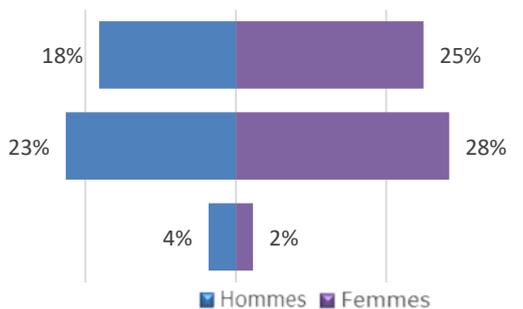
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,74
Contractuels permanents	40,83
Ensemble des permanents	47,01
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,62

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

➔ 1 443,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1 164,04 fonctionnaires
- > 131,49 contractuels permanents
- > 148,34 contractuels non permanents

2 627 839 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 31 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 10 agents détachés dans une autre structure
- > 11 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2023, 103 arrivées d'agents permanents et 96 départs

7 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
1 364 agents	1 371 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	7,5%
Ensemble	↗	0,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	32%
Fin de contrats remplaçants	21%
Mutation	13%
Mise en disponibilité	9%
Démission	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	27%
Arrivées de contractuels	24%
Remplacements (contractuels)	20%
Voie de mutation	17%
Voie de détachement	5%

* Variation des effectifs :

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

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

Évolution professionnelle

➔ 8 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 43% des nominations concernent des femmes

➔ 6 lauréats d'un examen professionnel dont 2 n'ayant pas été nommé(s)

dont 25% des nominations concernent des femmes

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

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

➔ 603 avancements d'échelon et 81 avancements de grade

dont 72,5 % femmes

dont 80,4 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	57%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	43%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 24,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	329 083 541 €	Charges de personnel*	81 165 207 €	➔	Soit 24,66 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	49 899 401 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	4 925 943 €
Primes et indemnités versées :	14 446 402 €		
IFSE :	9 636 053 €		
CIA :	753 317 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	297 217 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	303 843 €		
Supplément familial de traitement :	483 257 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	59 451 €	50 844 €	40 399 €	32 671 €	30 656 €	24 980 €
Technique	67 039 €	50 031 €	43 233 €	31 104 €	32 682 €	26 115 €
Culturelle	44 399 €	35 591 €	s		29 969 €	
Sportive			s			
México-sociale	48 886 €	47 213 €	33 716 €	s	30 046 €	s
Police						
Incendie						
Animation			37 021 €		28 703 €	27 624 €
Toutes filières	61 733 €	48 778 €	41 164 €	31 869 €	31 856 €	26 018 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 28,95 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	28,92%
Contractuels sur emplois permanents	29,21%
Ensemble	28,95%

⇒ 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

⇒ 14730,55 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 656,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

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

➔ 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	15 843 €	627 €	4%	20 302 €	612 €	3%	14 038 €	524 €	4%	15 229 €	553 €	4%
Catégorie B	8 729 €	605 €	6%	9 924 €	595 €	6%	7 738 €	487 €	6%	7 525 €	391 €	5%
Catégorie C	3 605 €	605 €	14%	4 699 €	599 €	11%	1 140 €	313 €	22%	1 330 €	70 €	5%

Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,54%	1,76%	3,36%	2,02%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,33%	1,76%	4,06%	2,02%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,03%	2,35%	4,75%	2,62%

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)
- ➔ 37,2 % 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

➔ 97 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 6,4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 18 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
34 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 59 165 €
Coût par jour de formation : 180 €

➔ **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 : 360 847 €

➔ **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.

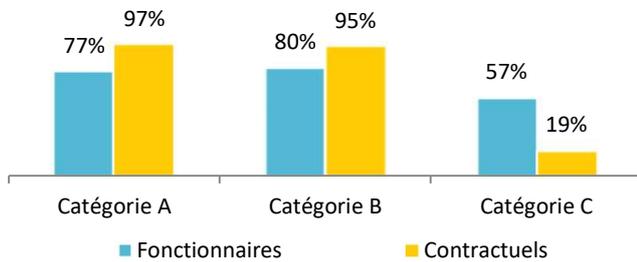
84 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 74 % sont en catégorie C*
- ⇒ 123 557 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➔ En 2023, 64,2% 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 2023



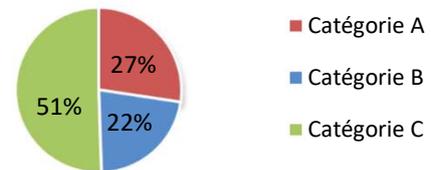
➔ 897 280 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	44 %

➔ 4 167 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



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

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	52%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	728 061 €	200 269 €
Montant moyen par bénéficiaire	821 €	177 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Relations sociales

➔ Jours de grève

16 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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 »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

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

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

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

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

Réalisation

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



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

Date de publication : septembre 2024

Version 1