



## COMMUNE DE BRUNOY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

➤ 561 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 274 fonctionnaires
- > 121 contractuels permanents
- > 166 contractuels non permanents



➤ 5 % des contractuels permanents en CDI

➤ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➤ Précisions emplois non permanents

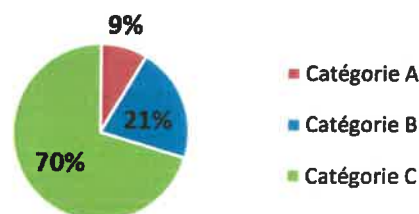
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

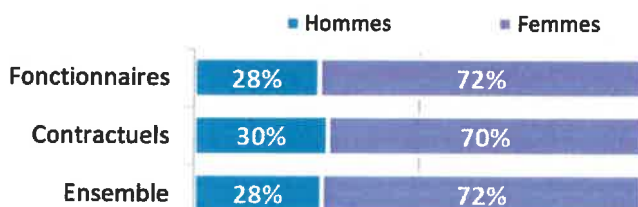
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	21%	27%
Technique	36%	31%	35%
Culturelle	1%	15%	5%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	15%	9%	13%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	15%	23%	17%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut

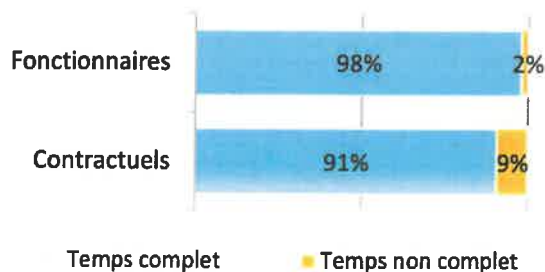


➤ Les principaux cadres d'emplois

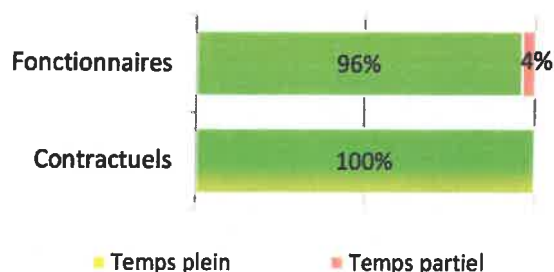
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints d'animation	15%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	8%
ATSEM	6%

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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	4%	3%
Animation	3%	21%

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

1% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

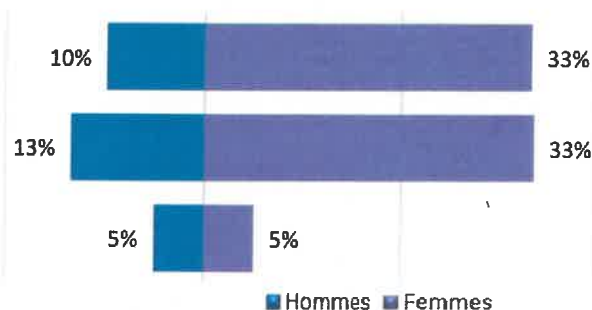
## — Pyramide des âges

### ➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,08
Contractuels permanents	43,20
Ensemble des permanents	46,59
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,07

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

### ➤ 451,38 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 278,38 fonctionnaires
- > 88,83 contractuels permanents
- > 84,17 contractuels non permanents

821 512 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	33,75 ETPR
Catégorie B	70,17 ETPR
Catégorie C	263,29 ETPR

## — Positions particulières

- > Un agent en congés parental
- > 6 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

- ➔ En 2022, 131 arrivées d'agents permanents et 46 départs

13 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
310 agents	395 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	1,1%
Contractuels	↗	210,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>27,4%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	43%
Mutation	24%
Démission	9%
Départ à la retraite	7%
Détachement	4%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	79%
Remplacements (contractuels)	12%
Voie de mutation	8%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

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

- ➔ 99 avancements d'échelon et 12 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

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

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 62,41 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>29 925 490 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>18 676 573 €</b>	➔	<b>Soit 62,41 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>8 735 625 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>848 351 €</b>
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	84 180 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
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	26 263 €	54 262 €	23 556 €	28 413 €	18 825 €	25 232 €
Technique	19 323 €	s	28 029 €	34 837 €	19 933 €	26 178 €
Culturelle	s	s	s	27 702 €		
Sportive			27 896 €			
Médico-sociale	41 306 €	19 385 €	30 133 €	s	18 750 €	31 836 €
Police					20 252 €	
Incendie						
Animation			19 759 €	s	22 681 €	27 781 €
<b>Toutes filières</b>	<b>31 619 €</b>	<b>41 875 €</b>	<b>26 141 €</b>	<b>29 167 €</b>	<b>20 006 €</b>	<b>26 986 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### La collectivité consacre 29,2 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

données non disponibles  
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>0,00%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,00%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>0,00%</b>

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

0%	0%	0%	0%	0%	0%
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
■ Fonctionnaires		■ Contractuels			

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

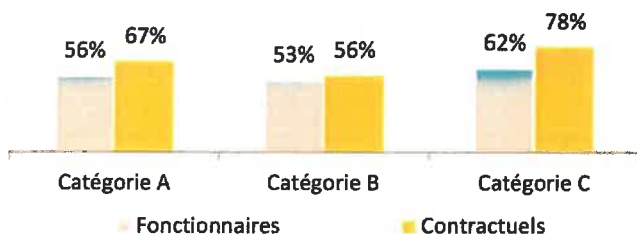
- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Formation

- En 2022, 63,0% 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 2022



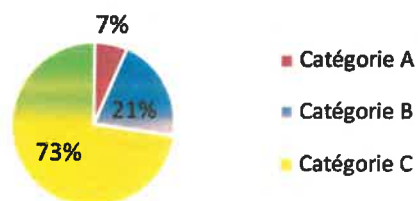
- 161 884 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	37 %

- 1 161 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	53%

## 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

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

## Relations sociales

- Jours de grève

177 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

2 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

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

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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

Date de publication : novembre 2023

Version 4

## Absences

➔ En moyenne, 35,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,09%	2,23%	3,52%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,62%	3,05%	7,61%	0,05%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,32%	4,02%	8,39%	0,05%

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)
- ➔ 75,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ 12 accidents du travail déclarés au total en 2022

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

> 2,1 accidents du travail pour 100 agents

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

> En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## 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.

**13 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 69 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 94 591 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2022

## ANNEXE A LA SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

En raison d'une erreur d'écriture sur la synthèse du rapport social unique 2022, le tableau « Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent », en page 4, est modifié de la façon suivante :

Primes et indemnités versées :	<b>1 013 859,18 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	<b>288 505,74 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	<b>85 617,94 €</b>
Supplément familial de traitement :	<b>31 517,05 €</b>
Indemnité de résidence	<b>219 626,48 €</b>