



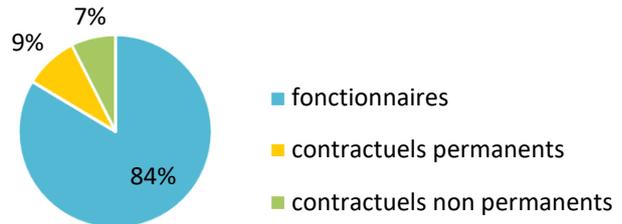
METROPOLE ROUEN NORMANDIE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 1 625 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 359 fonctionnaires
- > 147 contractuels permanents
- > 119 contractuels non permanents



➔ 35 % des contractuels permanents en CDI

➔ 8 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

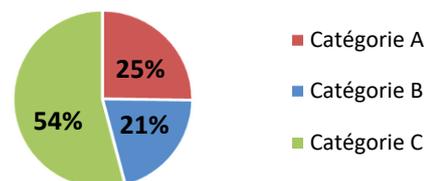
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 64 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

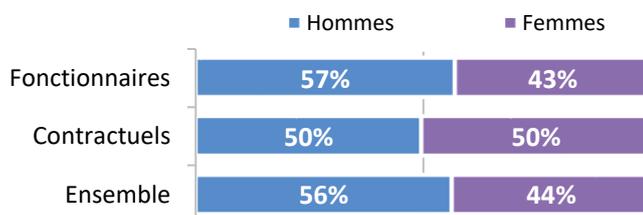
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	41%	35%
Technique	60%	52%	60%
Culturelle	5%	7%	5%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	0%		0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

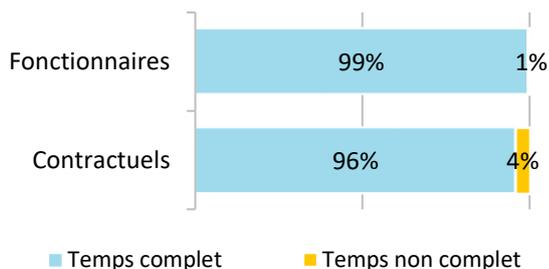


➔ Les principaux cadres d'emplois

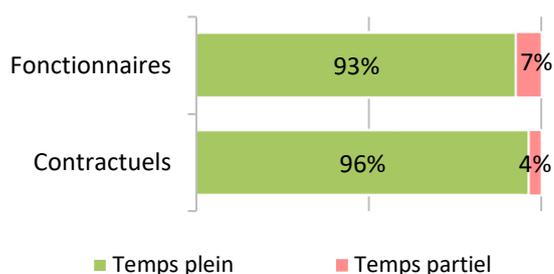
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	11%
Ingénieurs	11%
Rédacteurs	10%

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
Culturelle	7%	36%
Technique	0%	3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
14% des femmes à temps partiel

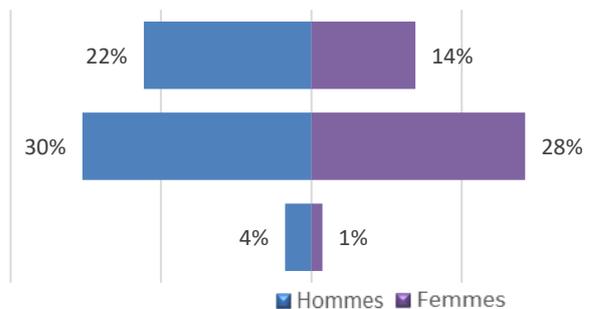
Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,61
Contractuels permanents	40,39
Ensemble des permanents	46,00
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,29

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

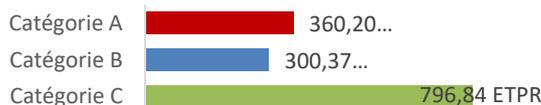
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 558,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 325,99 fonctionnaires
- > 131,42 contractuels permanents
- > 101,57 contractuels non permanents

2 837 344 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 11 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 33 agents en disponibilité

- > 15 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 22 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 127 arrivées d'agents permanents et 84 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 463 agents	1 506 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,1%
Contractuels	↗	38,7%
Ensemble	↗	2,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	46%
Mutation	20%
Détachement	10%
Fin de contrats remplaçants	7%
Mise en disponibilité	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	35%
Voie de mutation	31%
Recrutement direct	19%
Réintégration et retour	8%
Voie de détachement	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 21% des nominations concernent des femmes

➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

➔ 625 avancements d'échelon et 159 avancements de grade

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

dont 59,3 % femmes

dont 64,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	17%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,48 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	518 333 172 €	Charges de personnel*	90 626 382 €	➔	Soit 17,48 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	52 364 937 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	2 522 790 €
Primes et indemnités versées :	13 054 943 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	538 763 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	254 231 €		
Supplément familial de traitement :	502 763 €		
Indemnité de résidence :	294 679 €		
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	51 345 €	45 379 €	34 649 €	22 700 €	28 315 €	s
Technique	53 459 €	48 498 €	35 695 €	30 821 €	30 574 €	29 016 €
Culturelle	46 597 €	38 006 €	31 866 €	30 438 €	28 103 €	
Sportive						s
México-sociale	39 768 €					
Police						
Incendie						
Animation					29 369 €	
Toutes filières	52 027 €	46 504 €	34 900 €	28 695 €	29 945 €	29 499 €

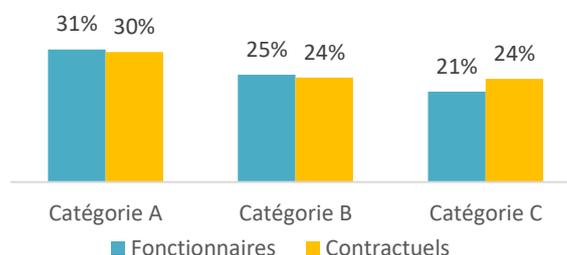
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,93 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,45%
Contractuels sur emplois permanents	28,96%
Ensemble	24,93%

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

- ⇒ 27163,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 1281,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

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

En 2021, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,67%	0,66%	3,38%	1,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,91%	2,08%	6,44%	1,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,55%	2,56%	7,96%	1,43%

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

➔ 4 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 30,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 101 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 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.

110 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 98 % sont fonctionnaires*

⇒ 85 % sont en catégorie C*

⇒ 151 662 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité
5 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
1248 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 201 555 €

Coût par jour de formation : 162 €

➔ **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 : 489 504 €

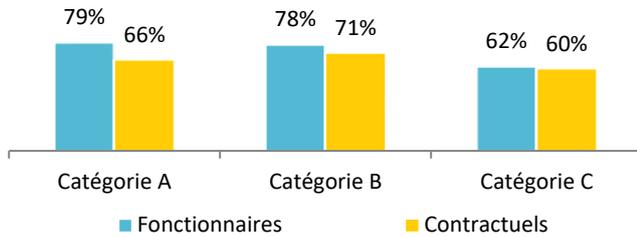
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

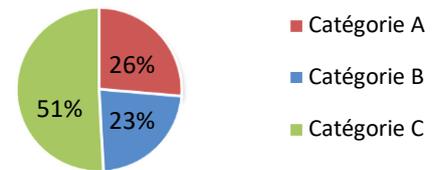
➔ En 2021, 68,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 3 807 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 1 119 575 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	33 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	65 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	21%
Autres organismes	73%
Interne à la collectivité	6%

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	212 311 €	78 023 €
Montant moyen par bénéficiaire	225 €	77 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

49 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

7 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 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 : janvier 2023

Version 1