

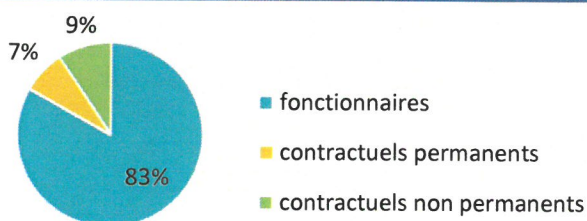
## ➔ METROPOLE ROUEN NORMANDIE

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](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

### Effectifs

➔ **1 633 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020**

- > 1 359 fonctionnaires
- > 122 contractuels permanents
- > 152 contractuels non permanents



➔ **40 % des contractuels permanents en CDI**

➔ **7 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels**

➔ **Précisions emplois non permanents**

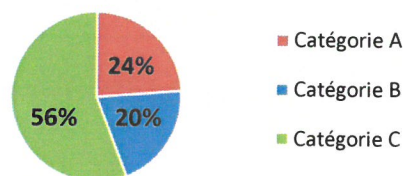
- ⇒ 66 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

➔ **Répartition par filière et par statut**

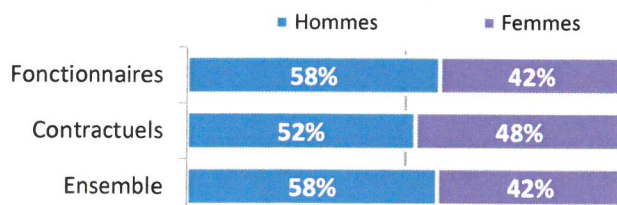
➔ **Répartition des agents par catégorie**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	43%	35%
Technique	61%	51%	60%
Culturelle	5%	6%	5%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	0%		0%
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



➔ **Répartition par genre et par statut**

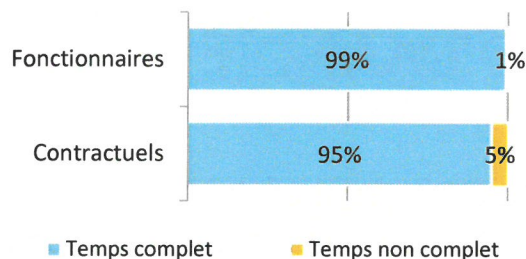
➔ **Les principaux cadres d'emplois**



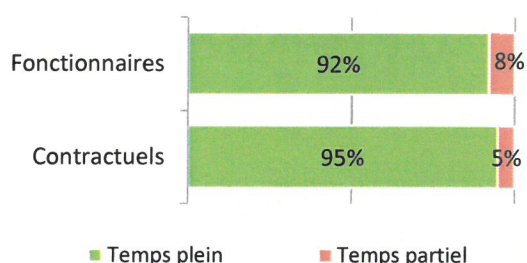
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	11%
Rédacteurs	10%
Ingénieurs	10%

## — 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	8%	29%
Technique	0%	5%

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

2% des hommes à temps partiel  
16% des femmes à temps partiel

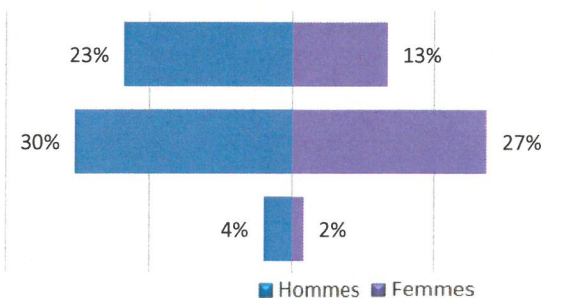
## — Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,25
Contractuels permanents	40,98
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,81</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,28

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

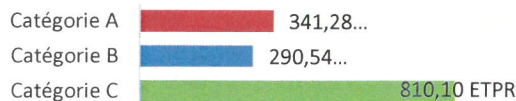
## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 533,96 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 1 330,71 fonctionnaires
- > 111,21 contractuels permanents
- > 92,04 contractuels non permanents

2 791 807 heures travaillées rémunérées en 2020

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 11 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 22 agents en disponibilité

- > 11 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 14 agents détachés dans une autre structure
- > 4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)



## Mouvements

- ➔ En 2020, 65 arrivées d'agents permanents et 68 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
1 484 agents	1 481 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	8,0%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,2%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	51%
Mutation	12%
Fin de contrats remplaçants	7%
Décès	7%
Détachement	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	35%
Arrivées de contractuels	34%
Voie de mutation	26%
Voie de détachement	5%

\* 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

- ➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 44% des nominations concernent des femmes

- ➔ 7 lauréats d'un concours dont 1 n'ayant pas été nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

- ➔ 619 avancements d'échelon et 83 avancements de grade

- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

dont 43,3 % femmes

dont 74,6 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- ➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	9	1
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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	30%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 15,64 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>559 437 781 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>87 502 798 €</b>	➔	<b>Soit 15,64 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>50 250 414 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>2 493 008 €</b>
Primes et indemnités versées :	12 364 860 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	481 278 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	241 985 €		
Supplément familial de traitement :	508 962 €		
Indemnité de résidence :	286 906 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

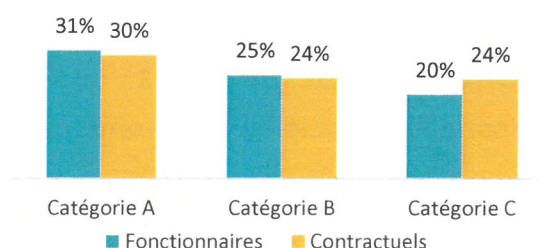
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 837 €	45 623 €	34 286 €	26 701 €	27 520 €	s
Technique	51 761 €	48 523 €	34 576 €	30 294 €	29 655 €	27 357 €
Culturelle	42 269 €	37 263 €	30 799 €	s	28 017 €	
Sportive			s			
Médico-sociale	38 931 €					
Police						
Incendie						
Animation					28 003 €	
Toutes filières	50 361 €	46 388 €	34 187 €	29 511 €	29 098 €	28 064 €

\*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 24,61 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>24,16%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>28,86%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>24,61%</b>

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

- ⇒ 24964,1 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 234,5 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, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)



## Absences

➔ En moyenne, 22,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)	3,44%	1,37%	3,27%	0,87%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,18%	2,26%	5,86%	0,87%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,49%	3,78%	9,94%	2,40%

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)
- ➔ 31,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- ➔ 63 accidents du travail déclarés au total en 2020
- > 3,9 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 67 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.

### 113 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 8 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 125 139 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

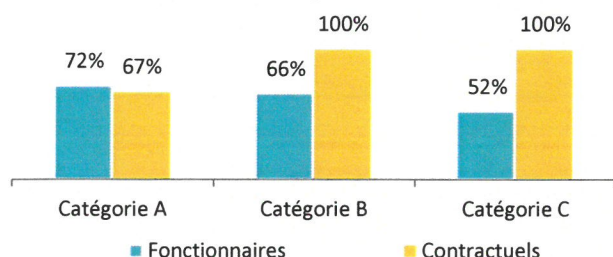
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
1467 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 187 676 €  
Coût par jour de formation : 128 €
- ➔ **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 : 464 000 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

## Formation

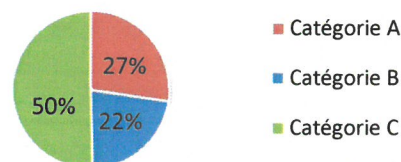
➔ en 2020, 60,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 2 505 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 :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	23%
Autres organismes	46%
Interne à la collectivité	31%

➔ 814 975 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	36 %
Autres organismes	62 %
Frais de déplacement	1 %

## 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	Montant moyen par bénéficiaire	Montant global des participations	Montant moyen par bénéficiaire
	217 732 €	226 €	76 547 €	68 €

➔ 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

170 jours de grève recensés en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2020 dans la collectivité

➔ 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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

