



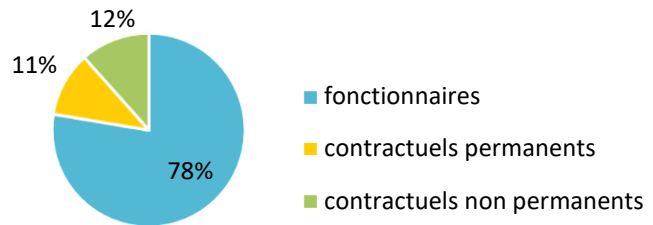
## METROPOLE ROUEN NORMANDIE

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](http://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 Seine-Maritime.

### Effectifs

#### ➔ 1 764 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 370 fonctionnaires
- > 191 contractuels permanents
- > 203 contractuels non permanents



#### ➔ 35 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

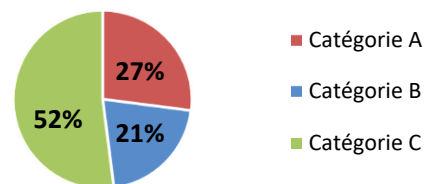
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

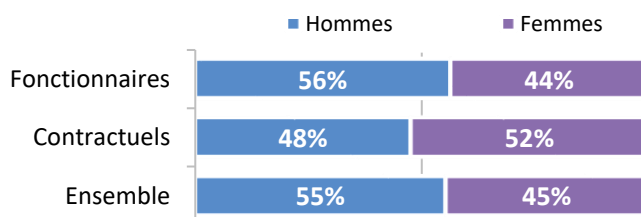
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	34%	42%	35%
Technique	59%	51%	58%
Culturelle	6%	6%	6%
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 des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

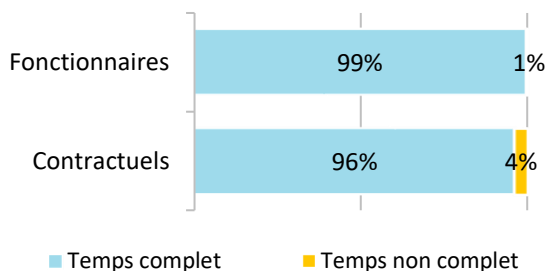


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

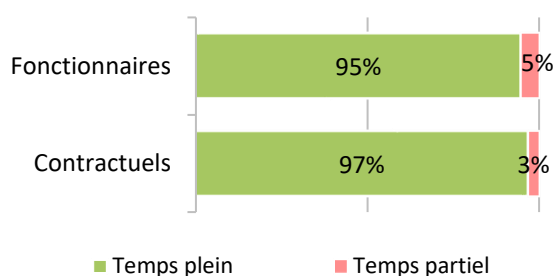
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Adjoints administratifs	13%
Ingénieurs	12%
Attachés	12%
Rédacteurs	11%

## 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	6%	33%
Technique	0%	2%

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

1% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

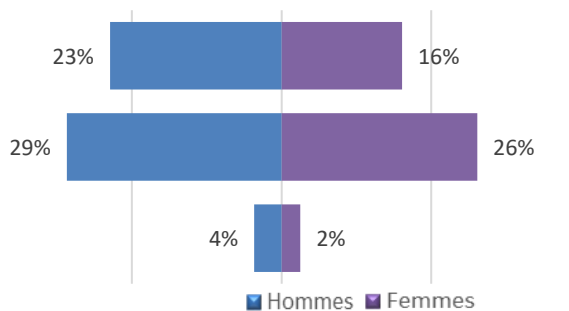
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,92
Contractuels permanents	40,43
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,12</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,83

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

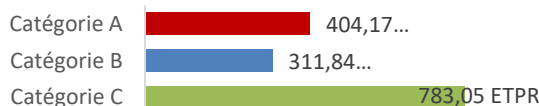
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 614,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1 318,59 fonctionnaires
- > 180,47 contractuels permanents
- > 115,42 contractuels non permanents

2 938 354 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 12 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 43 agents en disponibilité

- > 21 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 14 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2023, 118 arrivées d'agents permanents et 80 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
1 523 agents	1 561 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	30,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,5%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	46%
Mutation	26%
Mise en disponibilité	11%
Détachement	8%
Fin de détachement	3%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Voie de mutation	31%
Voie de concours, sélection professionnelle	14%
Recrutement direct	10%
Voie de détachement	6%

\* 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

### ➔ 16 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 31% des nominations concernent des femmes

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

dont 75% des nominations concernent des femmes

### ➔ 643 avancements d'échelon et 95 avancements de grade

### ➔ 18 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 54,4 % femmes

dont 64,6 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	9	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	1

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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 16,17 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>624 797 653 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>101 027 647 €</b>	➔	<b>Soit 16,17 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	----------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>58 256 083 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	14 135 099 €		<b>3 000 482 €</b>
IFSE :	10 165 002 €		
CIA :	2 560 173 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	557 759 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	264 473 €		
Supplément familial de traitement :	497 690 €		
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	55 005 €	46 671 €	36 949 €	31 944 €	31 669 €	s
Technique	56 939 €	49 630 €	38 419 €	33 223 €	32 989 €	31 939 €
Culturelle	47 164 €	41 311 €	31 224 €	29 713 €	30 384 €	
Sportive						s
Médico-sociale						s
Police						
Incendie						
Animation					30 576 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>55 375 €</b>	<b>47 955 €</b>	<b>37 150 €</b>	<b>32 366 €</b>	<b>32 523 €</b>	<b>32 641 €</b>

\*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 24,26 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>23,70%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>27,90%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>24,26%</b>

⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

⇒ 24989,63 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

⇒ 726,3 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

### ➔ 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	10 840 €	1 959 €	15%	15 734 €	2 046 €	12%	9 274 €	2 331 €	20%	12 441 €	2 863 €	19%
Catégorie B	5 893 €	1 275 €	18%	6 767 €	1 694 €	20%	5 295 €	1 831 €	26%	6 490 €	2 038 €	24%
Catégorie C	4 259 €	1 360 €	24%	4 220 €	1 613 €	28%	6 094 €	2 090 €	26%			

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

## Absences

➔ En moyenne, 26,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 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)	3,54%	1,82%	3,33%	1,06%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,31%	3,46%	6,84%	1,06%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,88%	4,21%	7,43%	1,11%

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)

➔ 36,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 97 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 41 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.

**91 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 9 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 97 % sont fonctionnaires\*

⇒ 82 % sont en catégorie C\*

⇒ 173 734 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 127 101 €

Coût par jour de formation : 152 €

➔ **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 : 501 801 €

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

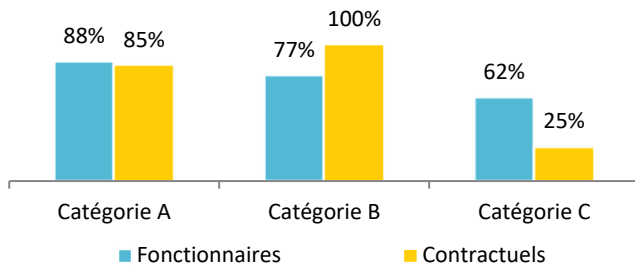
Dernière mise à jour : 2022

## Formation

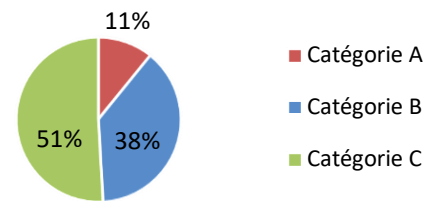
➔ En 2023, 72,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 3 955 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 1 426 128 € ont été consacrés à la formation en 2023

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

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	32 %
Coût de la formation des apprentis	0 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	64 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	48%
Interne à la collectivité	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	245 568 €	79 916 €
Montant moyen par bénéficiaire	244 €	77 €

- 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

➔ Comité Social Territorial

696 jours de grève recensés en 2023

6 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 »

<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 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.



**DONNÉES SOCIALES 2023**  
**DES CENTRES DE GESTION**

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 : août 2024

Version 1