



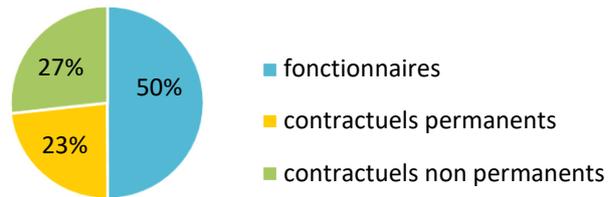
COMMUNE DE VILLENEUVE LA GARENNE

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 797 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 398 fonctionnaires
- > 186 contractuels permanents
- > 213 contractuels non permanents



➔ 15 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

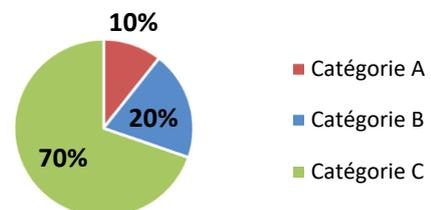
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

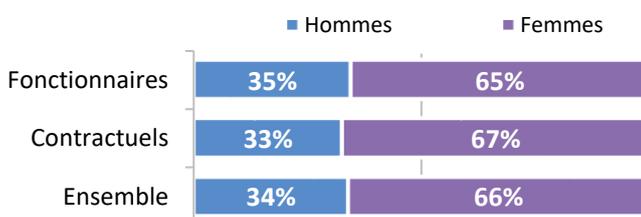
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	16%	18%
Technique	44%	33%	40%
Culturelle	3%	17%	7%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	10%	6%	9%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	21%	27%	23%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

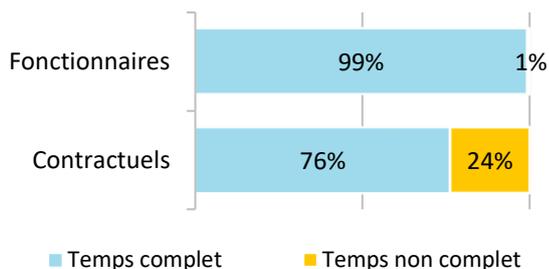


➔ Les principaux cadres d'emplois

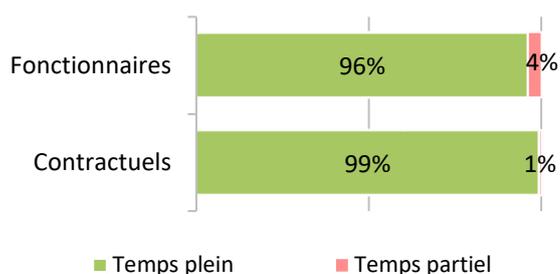
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	20%
Agents de maîtrise	10%
Adjoints administratifs	8%
Attachés	7%

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	18%	87%
Administrative	1%	3%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

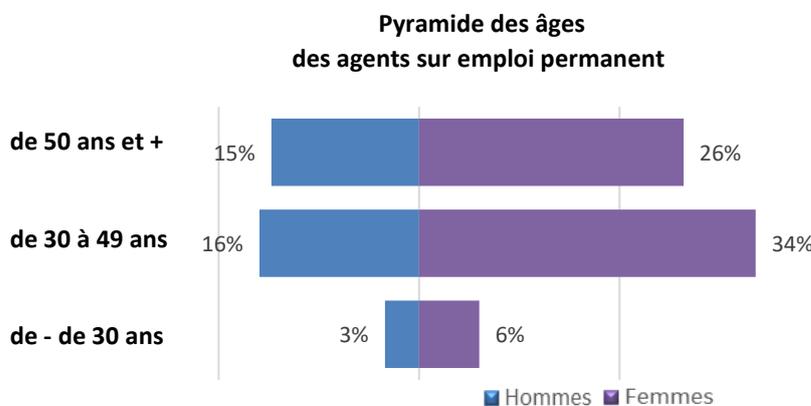
0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,33
Contractuels permanents	40,19
Ensemble des permanents	45,74

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,08



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 622,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 392,81 fonctionnaires
- > 162,95 contractuels permanents
- > 66,53 contractuels non permanents

1 132 568 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	58,56 ETPR
Catégorie B	101,76...
Catégorie C	395,44 ETPR

Positions particulières

- > 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents en congés parental
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure
- > 31 agents en disponibilité
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 94 arrivées d'agents permanents et 109 départs

15 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
599 agents	584 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,5%
Contractuels	↗	4,5%
Ensemble	↘	-2,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	30%
Démission	15%
Départ à la retraite	14%
Mutation	12%
Détachement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	57%
Remplacements (contractuels)	22%
Voie de mutation	13%
Réintégration et retour	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	2%

* 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

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 297 avancements d'échelon et 69 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

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 63,58 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	42 570 089 €	Charges de personnel*	27 065 178 €	➔	Soit 63,58 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 502 315 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 628 290 €
Primes et indemnités versées :	3 116 907 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	426 868 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	279 355 €		
Supplément familial de traitement :	172 370 €		
Indemnité de résidence :	280 063 €		
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	60 895 €	39 212 €	39 399 €	32 744 €	30 849 €	28 598 €
Technique	s	64 714 €	41 722 €	36 298 €	30 121 €	24 763 €
Culturelle	s	s	39 181 €	24 770 €	29 128 €	s
Sportive			38 189 €	30 437 €		
México-sociale	44 191 €	44 418 €	29 368 €	25 803 €	29 036 €	
Police			63 166 €		45 347 €	
Incendie						
Animation			39 561 €	32 329 €	28 475 €	22 727 €
Toutes filières	53 320 €	41 908 €	36 820 €	27 724 €	30 001 €	24 030 €

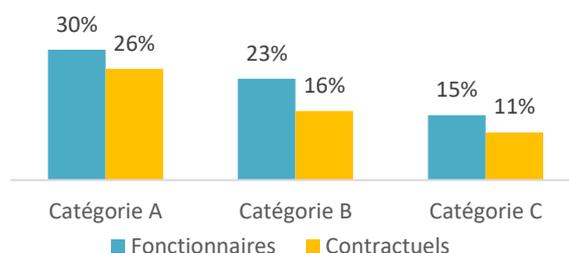
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,50%
Contractuels sur emplois permanents	15,84%
Ensemble	17,81%

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

- ⇒ 15712,9 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 30,4 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

Absences

➔ En moyenne, 35,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,94%	3,15%	5,73%	0,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,66%	3,66%	7,75%	0,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,74%	4,69%	8,81%	0,39%

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)
- ➔ 38,1 % 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

➔ 38 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 69 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 5 984 €
Coût par jour de formation : 107 €

➔ **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 : 57 658 €

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

Dernière mise à jour : 2022

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.

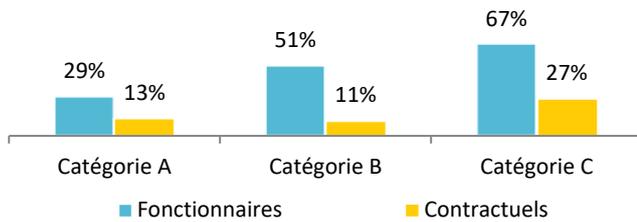
32 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*
- ⇒ 14 099 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

➔ En 2022, 48,6% 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



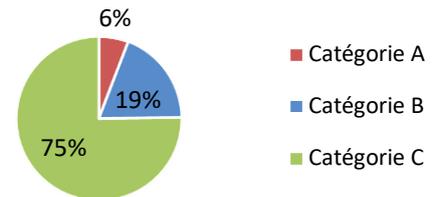
➔ 196 424 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	20 %

➔ 928 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 :
> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	10%
Interne à la collectivité	2%

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	30 391 €	8 425 €
Montant moyen par bénéficiaire	180 €	56 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

253 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

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 : octobre 2023

Version 4