



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



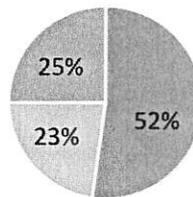
COMMUNE DE VILLENEUVE LA GARENNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 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 Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 783 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 408 fonctionnaires
- > 179 contractuels permanents
- > 196 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 17 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

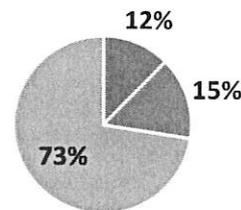
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

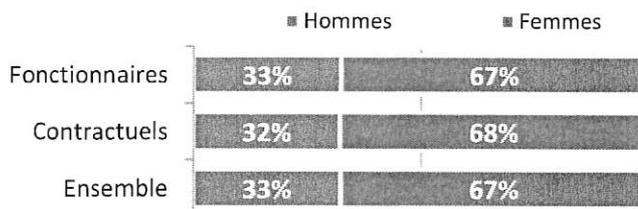
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	19%	20%
Technique	42%	34%	39%
Culturelle	2%	17%	7%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	11%	5%	9%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	22%	23%	22%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

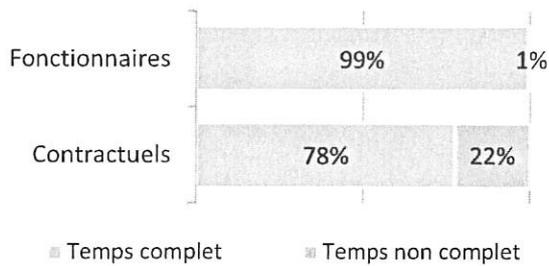
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes d'animation	20%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	8%
Adjointes administratifs	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

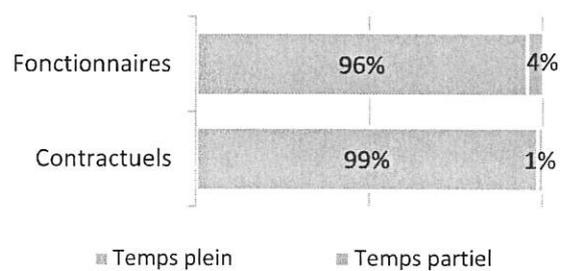
Accusé de réception en préfecture
 092-219200789-20221215-2022_12_15_34-DE
 Date de télétransmission : 03/01/2023
 Date de réception préfecture : 03/01/2023

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	13%	84%
Médico-sociale	2%	44%
Administrative	1%	3%

⇒ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

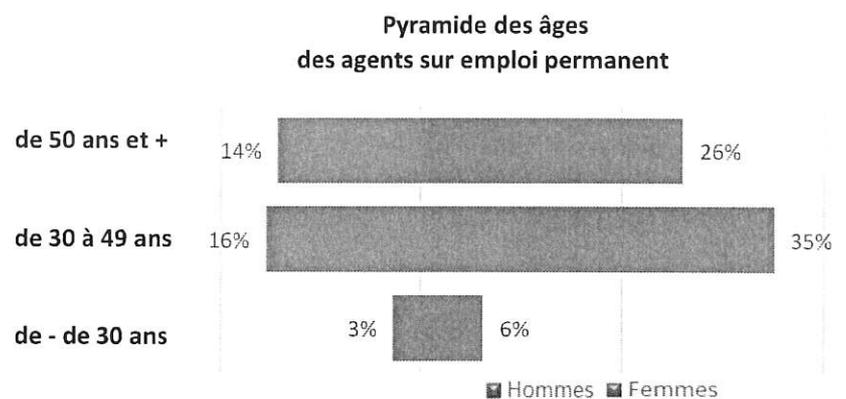
1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,99
Contractuels permanents	41,94
Ensemble des permanents	46,15

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,48



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

Équivalent temps plein rémunéré

⇒ 635,98 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 413,93 fonctionnaires
- > 160,41 contractuels permanents
- > 61,64 contractuels non permanents

1 157 484 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	73,04 ETPR
Catégorie B	80,25 ETPR
Catégorie C	421,05 ETPR

Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 30 agents en disponibilité
- > 7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Accusé de réception en préfecture
092-219200789-20221215-2022_12_15_34-DE
Date de télétransmission : 03/01/2023
Date de réception préfecture : 03/01/2023

Mouvements

- En 2021, 70 arrivées d'agents permanents et 84 départs

11 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
601 agents	587 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-6,8%
Ensemble	↘	-2,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	37%
Mutation	21%
Démission	18%
Départ à la retraite	11%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	47%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	17%
Réintégration et retour	14%
Recrutement direct	1%

* 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

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

dont 38% des nominations concernent des femmes

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

- 182 avancements d'échelon et 25 avancements de grade

- 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 66,04 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	40 632 900 €	Charges de personnel*	26 834 231 €	➔	Soit 66,04 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	17 292 752 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	3 154 445 €		1 566 986 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	210 190 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	286 247 €		
Supplément familial de traitement :	164 551 €		
Indemnité de résidence :	279 717 €		

⇒ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 408 €	38 499 €	38 659 €	30 822 €	28 939 €	24 368 €
Technique	s	47 183 €	39 560 €	34 342 €	28 005 €	23 452 €
Culturelle	s	s	33 502 €	24 773 €	28 020 €	23 484 €
Sportive			36 771 €	29 857 €		
Médico-sociale	41 180 €	43 673 €			27 988 €	24 047 €
Police			s		39 006 €	
Incendie						
Animation			38 762 €	27 203 €	25 988 €	21 146 €
Toutes filières	50 509 €	40 190 €	38 908 €	27 659 €	27 757 €	22 616 €

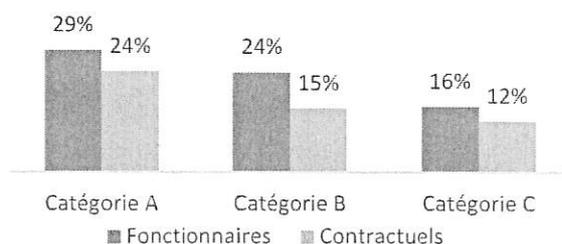
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

⇒ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,24 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,80%
Contractuels sur emplois permanents	16,61%
Ensemble	18,24%

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

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

⇒ 11117,45 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021

⇒ 141,45 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

⇒ En moyenne, 31,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,3 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)	6,17%	2,37%	5,01%	0,07%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,57%	2,56%	6,73%	0,07%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,50%	3,21%	7,58%	0,07%

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)
- ⇒ 45,8 % 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

- ⇒ 39 accidents du travail déclarés au total en 2021
- > 5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 58 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

⇒ FORMATION
31 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 921 €

Coût par jour de formation : 30 €

⇒ DÉPENSES
Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail : 7 906 €

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

Dernière mise à jour : 2009

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.

19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*
- ⇒ 42 766 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

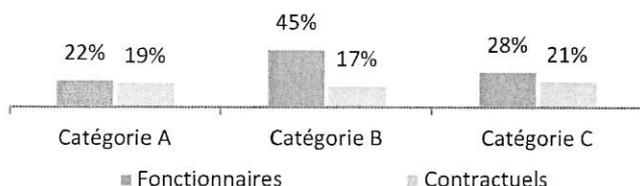
Accusé de réception en préfecture
092-219200789-20221215-2022_12_15_34-DE
Date de télétransmission : 03/01/2023
Date de réception préfecture : 03/01/2023

Formation

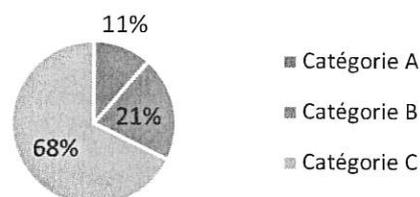
➤ En 2021, 26,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➤ 480 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

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



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

➤ 150 064 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	93 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	7 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	89%
Autres organismes	11%

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	29 802 €	7 865 €
Montant moyen par bénéficiaire	165 €	56 €

- 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

Aucun jour de grève recensé en 2021

➤ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

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 »

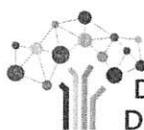
1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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.



**DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION**

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 : décembre 2022

Version 1

Accusé de réception en préfecture
092-219200789-20221215-2022_12_15_34-DE
Date de télétransmission : 03/01/2023
Date de réception préfecture : 03/01/2023