SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

761 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> **413** fonctionnaires
> **202** contractuels permanents
> **146** contractuels non permanents

12 % des contractuels permanents en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

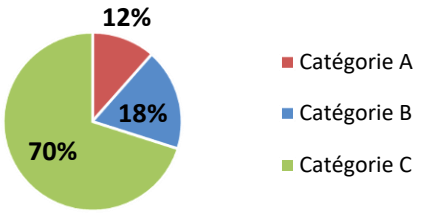
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 84 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou accroissement temporaire d'activité
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

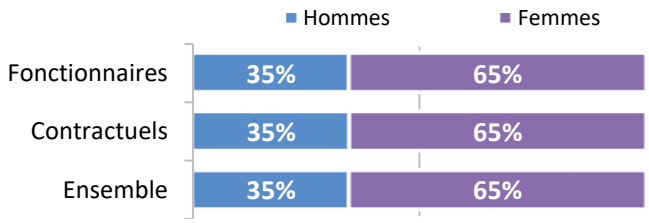
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	18%	20%
Technique	43%	33%	40%
Culturelle	2%	15%	6%
Sportive	1%	2%	2%
Médico-sociale	9%	5%	8%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	20%	27%	21%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

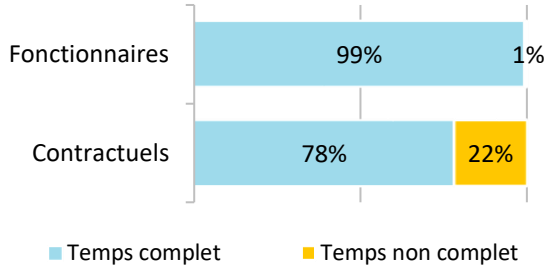


Les principaux cadres d'emplois

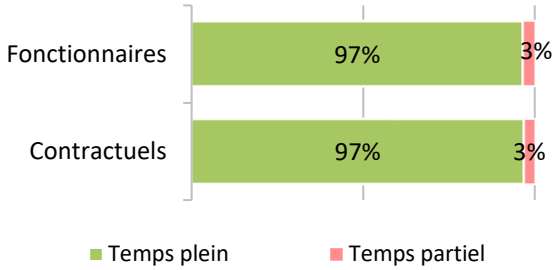
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Adjoints d'animation	20%
Agents de maîtrise	9%
Adjoints administratifs	9%
Attachés	7%

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	
Culturelle	60%
Technique	21%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

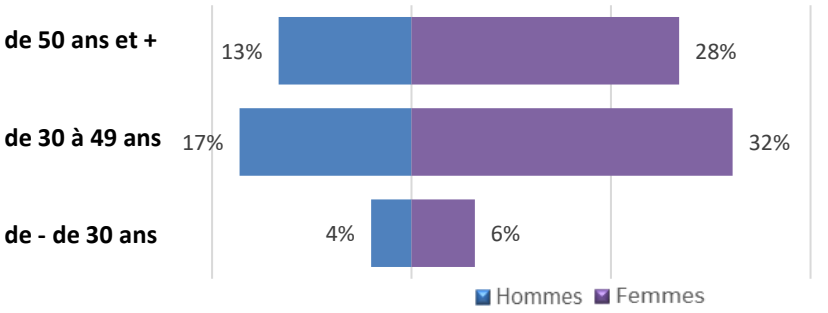
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,24**
Contractuels permanents	**40,05**
Ensemble des permanents	**45,55**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**34,52**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

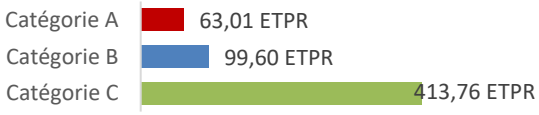
Équivalent temps plein rémunéré

644,16 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

> 400,21 fonctionnaires
> 176,16 contractuels permanents
> 67,79 contractuels non permanents

1 172 371 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 1 agent mis à disposition dans une autre structure
> 6 agents en congés parental
> 16 agents en disponibilité
> 6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 4 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)

Mouvements

En 2023, 116 arrivées d'agents permanents et 98 départs

19 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 [1]	Effectif physique au 31/12/2023
597 agents	**615 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	**2,5%**
Contractuels	↗	**4,1%**
Ensemble	↗	**3,0%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	34%
Mutation	14%
Départ à la retraite	14%
Démission	10%
Mise en disponibilité	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	42%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	22%
Réintégration et retour	5%
Recrutement direct	3%

** 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

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

198 avancements d'échelon et 25 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 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	47 548 915 €	Charges de personnel*	29 363 837 €	Soit 61,75 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 987 000 €
Primes et indemnités versées :	3 514 946 €
IFSE :	1 710 775 €
CIA :	498 978 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	452 351 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	292 148 €
Supplément familial de traitement :	179 319 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

1 794 653 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 764 €	41 121 €	40 316 €	34 730 €	33 353 €	25 302 €
Technique	s	48 801 €	44 985 €	s	31 053 €	26 040 €
Culturelle	s	s	36 134 €	26 148 €	29 991 €	s
Sportive			39 636 €	33 718 €		
Médico-sociale	45 651 €	45 308 €	32 914 €	27 541 €	31 972 €	
Police			s		48 223 €	
Incendie						
Animation			43 680 €	31 705 €	29 199 €	23 931 €
Toutes filières	**54 945 €**	**42 736 €**	**39 242 €**	**28 910 €**	**31 605 €**	**25 074 €**

**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 18,51 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**19,31%**
Contractuels sur emplois permanents	**16,35%**
Ensemble	**18,51%**

- Le RIFSEEP a été mis en place
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 18733,9 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- 751 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

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	10 772 €	1 726 €	*14%*	15 451 €	2 280 €	*13%*	6 814 €	908 €	*12%*	10 420 €	1 033 €	*9%*
Catégorie B	5 423 €	1 110 €	*17%*	6 733 €	1 257 €	*16%*	2 246 €	477 €	*18%*	1 905 €	276 €	*13%*
Catégorie C	1 659 €	865 €	*34%*	1 838 €	903 €	*33%*	488 €	472 €	*49%*	1 743 €	523 €	*23%*

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

Absences

En moyenne, 30,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> **En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**5,14%**	**3,24%**	**4,52%**	**0,11%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**8,40%**	**3,43%**	**6,77%**	**0,11%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**9,81%**	**4,50%**	**8,06%**	**0,32%**

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)
- 36,8 % 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

60 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 7,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 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.

34 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 100 % sont fonctionnaires*
- 91 % sont en catégorie C*

- 15 994 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

5 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

111 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **11 788 €**
Coût par jour de formation : **106 €**

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 : **232 308 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

256 391 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	19 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

L'action sociale de la collectivité

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**30 147 €**	**8 200 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**188 €**	**57 €**

- 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

468 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023
+ 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 31/12/2023
+ 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 : novembre 2024 *Version 1*