



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



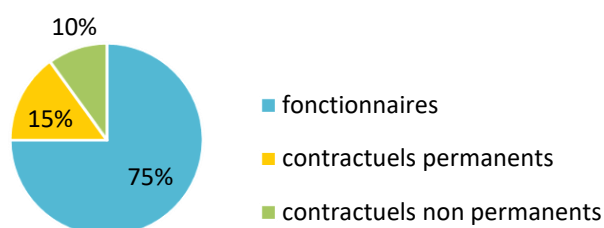
CTRE COM ACTION SOCIALE DE VILLEJUIF

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

➔ 40 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 30 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

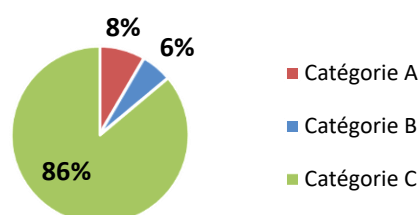
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

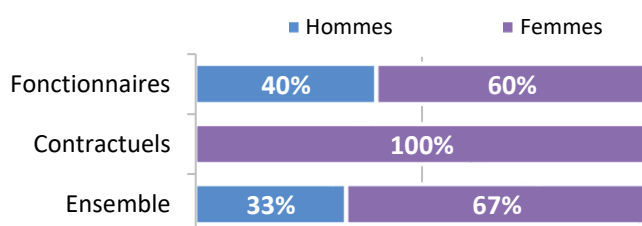
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	17%		14%
Technique	3%		3%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	77%	100%	81%
Police			
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

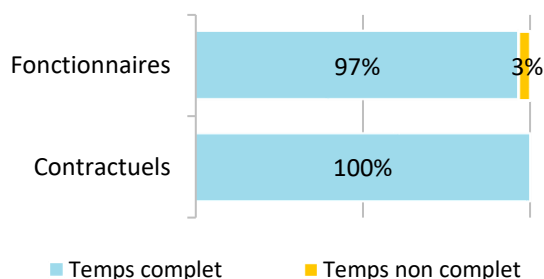


➔ Les principaux cadres d'emplois

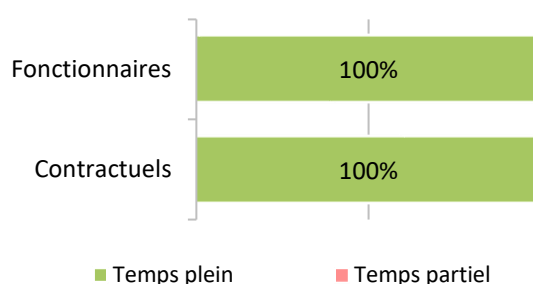
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	75%
Rédacteurs	6%
Adjointes administratifs	6%
Attachés	3%
Adjointes techniques	3%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

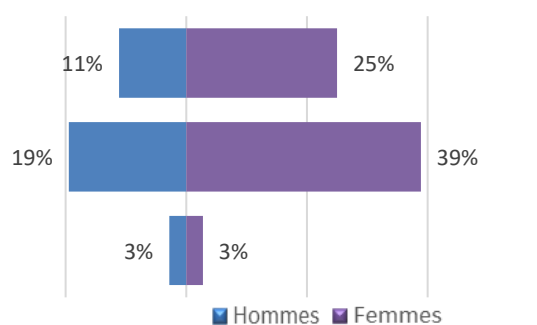
Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	4%	0%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,67	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,67	
Ensemble des permanents	45,00	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	27,50	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

➔ 33,97 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 27,08 fonctionnaires
- > 6,14 contractuels permanents
- > 0,75 contractuel non permanent

61 825 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,87 ETPR
Catégorie B	2,39 ETPR
Catégorie C	27,96 ETPR

Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

> 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 2 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
35 agents	36 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↗	3,4%
Contractuels	➡	0,0%
Ensemble	↗	2,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	50%
Autres cas	50%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Réintégration et retour	33%
Remplacements (contractuels)	33%

* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

➔ 20 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

dont 66,7 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

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 78,82 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 755 225 €	Charges de personnel*	1 383 434 €	➔	Soit 78,82 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	978 523 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	169 449 €	14 851 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 101 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	486 €	
Supplément familial de traitement :	8 432 €	
Indemnité de résidence :	19 237 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

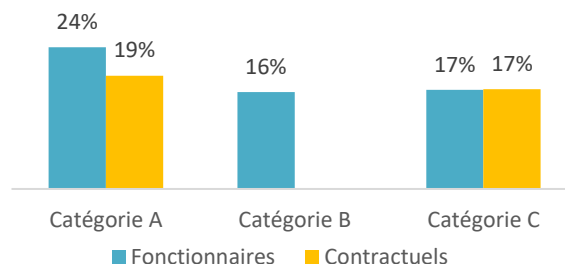
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		33 491 €		29 155 €	
Technique					s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	s			27 552 €	26 473 €
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	s	s	33 491 €		27 815 €	26 473 €

*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 17,32 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,31%
Contractuels sur emplois permanents	17,37%
Ensemble	17,32%

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
- ➔ 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

- ➔ 90 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

Absences

➔ En moyenne, 78,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 26,2 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)	11,30%	7,17%	10,61%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	21,53%	7,17%	19,14%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	22,16%	14,66%	20,91%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 7 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 5 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 5 accidents du travail pour 40 agents en position d'activité au 31 décembre 2022
- > En moyenne, 38 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**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 2 en catégorie C

- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

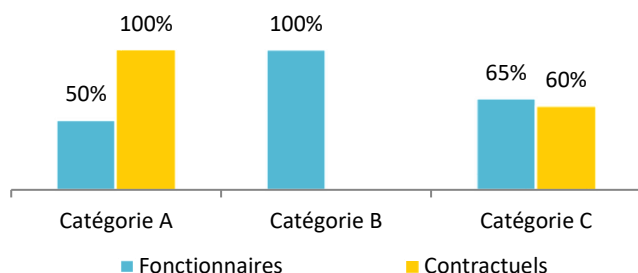
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

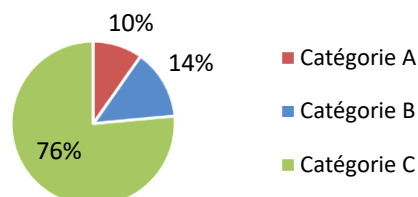
- ➔ En 2022, 66,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



- ➔ 51 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 7 401 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	95 %
Coût de la formation des apprentis	5 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	199 €
Montant moyen par bénéficiaire	199 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

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 :	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 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