



## COMMUNE 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.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) 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**

► **1 396 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > **789** fonctionnaires
- > **281** contractuels permanents
- > **326** contractuels non permanents



► **5 % des contractuels permanents en CDI**

► **3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

► **Précisions emplois non permanents**

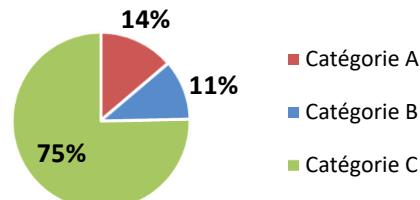
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

**Caractéristiques des agents permanents**

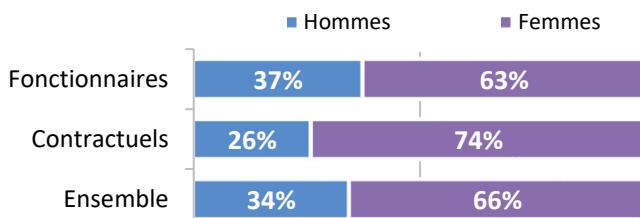
► **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	25%	27%
Technique	46%	44%	45%
Culturelle	4%	4%	4%
Sportive	1%		1%
Médico-sociale	8%	11%	9%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	12%	16%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

► **Répartition des agents par catégorie**



► **Répartition par genre et par statut**

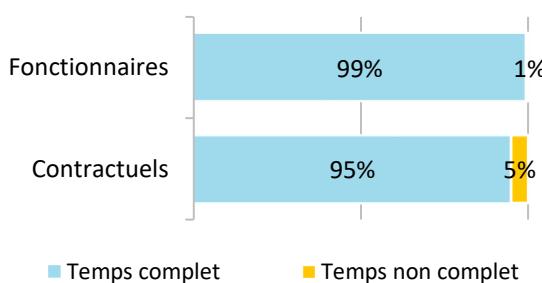


► **Les principaux cadres d'emplois**

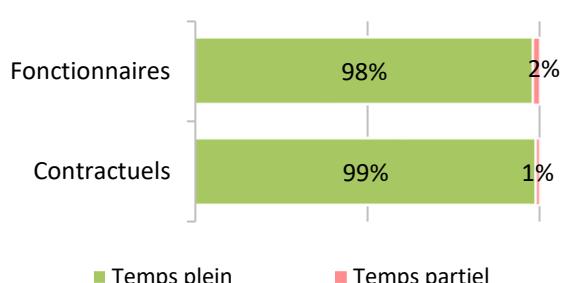
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	11%
Attachés	8%
Rédacteurs	3%

## — 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



### ► Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	3%	28%
Animation	2%	2%
Technique	0%	2%

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

0% des hommes à temps partiel  
2% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

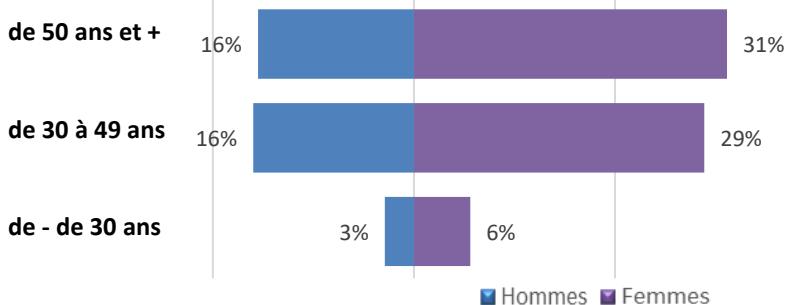
### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,43
Contractuels permanents	39,58
Ensemble des permanents	47,58

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,08

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 1 137,39 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 762,00 fonctionnaires
- > 258,65 contractuels permanents
- > 116,74 contractuels non permanents

2 070 050 heures travaillées rémunérées en 2022

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	133,90
Catégorie B	110,88
Catégorie C	775,88 ETPR

## — Positions particulières —

- > 9 agents en congés parental
- > 49 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### En 2022, 170 arrivées d'agents permanents et 122 départs

12 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
<b>1 022 agents</b>	<b>1 070 agents</b>

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-5,4%
Contractuels	↗	49,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,7%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Démission	29%
Mutation	18%
Mise en disponibilité	9%
Autres cas	8%

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

Arrivées de contractuels	66%
Remplacements (contractuels)	15%
Voie de mutation	9%
Réintégration et retour	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* 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

### 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

### 365 avancements d'échelon et 48 avancements de grade

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

dont 74,6 % femmes  
dont 85,8 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Mœurs (dont harcèlement sexuel)	50%
Incorrects, violences, insultes, harcèlement moral	40%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	10%

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 55,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	94 958 762 €	Charges de personnel*	52 578 772 €	Soit 55,37 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	32 893 782 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	6 502 805 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	722 075 €	3 117 550 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	258 395 €	
Supplément familial de traitement :	266 918 €	
Indemnité de résidence :	568 577 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

### ► Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

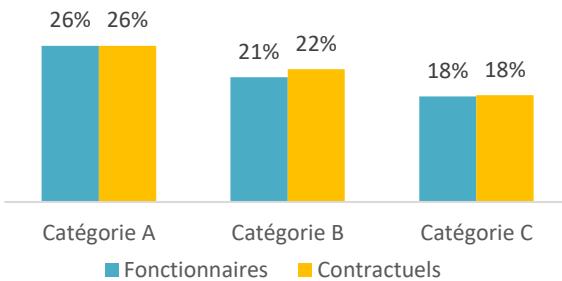
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 172 €	38 967 €	37 106 €	29 883 €	30 395 €	25 747 €
Technique	55 222 €	50 221 €	40 817 €	34 375 €	30 282 €	26 526 €
Culturelle	41 048 €	39 267 €	34 731 €	27 018 €	28 628 €	s
Sportive			39 235 €		27 212 €	s
Médico-sociale	45 382 €	35 909 €	30 673 €	26 183 €	31 992 €	25 585 €
Police				s	47 248 €	
Incendie						
Animation			34 436 €	31 192 €	29 202 €	25 894 €
Toutes filières	51 087 €	39 796 €	35 291 €	29 761 €	30 501 €	26 216 €

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

### ► La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,77 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,46%
Contractuels sur emplois permanents	20,79%
Ensemble	19,77%

### 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

- ⇒ 32715 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

► En moyenne, 52,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>8,81%</b>	<b>4,37%</b>	<b>7,65%</b>	<b>0,32%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>14,27%</b>	<b>4,73%</b>	<b>11,77%</b>	<b>0,32%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>15,24%</b>	<b>5,94%</b>	<b>12,79%</b>	<b>0,40%</b>

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

► 79 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 5,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 59 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

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

Coût total des formations : 5 680 €

Coût par jour de formation : 109 €

### 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 : 17 481 €

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

## 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.

### 41 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 90 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C\*

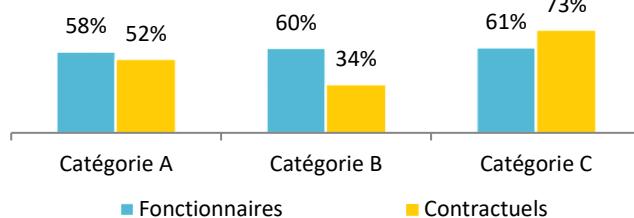
Dernière mise à jour :

2021

## Formation

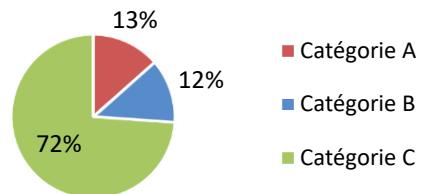
► En 2022, 61,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



► 2 067 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



► 393 441 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 1,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	30 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	19%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	54%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

► La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

► L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	69 075 €
Montant moyen par bénéficiaire	217 €

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

## Relations sociales

► Jours de grève

848 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 :

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.