



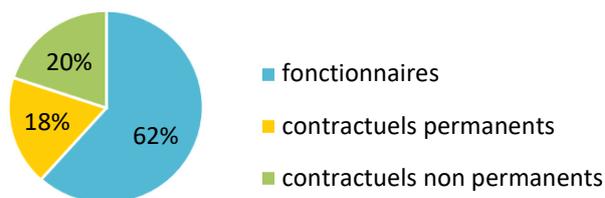
## COMMUNE DE VELIZY VILLACOUBLAY

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](http://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 Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 702 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 433 fonctionnaires
- > 129 contractuels permanents
- > 140 contractuels non permanents



#### ➔ 10 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

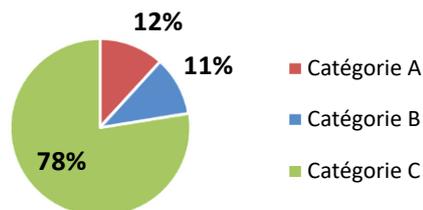
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 8 intérimaires

### Caractéristiques des agents permanents

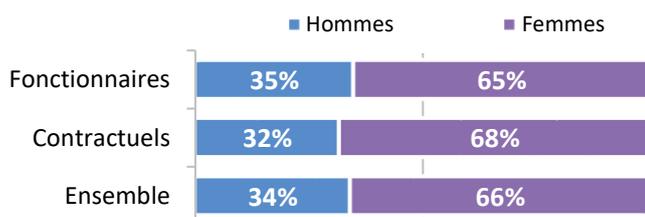
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	19%	21%
Technique	37%	39%	38%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	2%	2%	2%
Médico-sociale	18%	25%	19%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	15%	12%	15%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

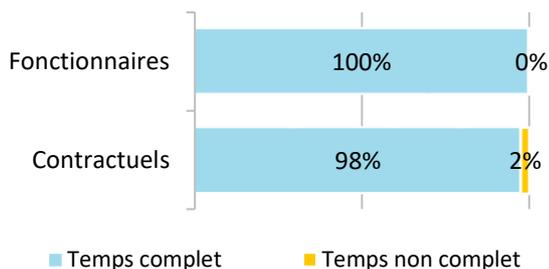


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

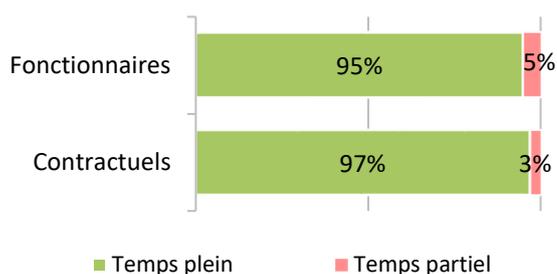
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Adjoints d'animation	13%
Adjoints administratifs	13%
Auxiliaires de puériculture	7%
ATSEM	7%

## 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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Administrative	1%	0%

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

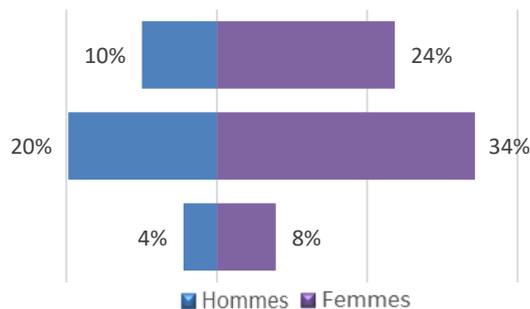
1% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,76	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,12	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,00</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	39,61	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

### ➔ 627,12 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 438,28 fonctionnaires
- > 114,03 contractuels permanents
- > 74,81 contractuels non permanents

1 141 358 heures travaillées rémunérées en 2021

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	58,59 ETPR
Catégorie B	61,57 ETPR
Catégorie C	432,15 ETPR

## Positions particulières

- > 16 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 5 agents en congés parental
- > 39 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 6 agents détachés dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2021, 68 arrivées d'agents permanents et 55 départs

17 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2021
549 agents	562 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	16,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,4%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	25%
Mutation	22%
Fin de contrats remplaçants	18%
Départ à la retraite	13%
Mise en disponibilité	11%

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

Arrivées de contractuels	60%
Remplacements (contractuels)	26%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	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

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

dont 67% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 166 avancements d'échelon et 13 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 72,7 % femmes

dont 90,9 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 51,51 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>50 745 028 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>26 136 649 €</b>	➔	<b>Soit 51,51 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>16 433 325 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 635 522 €</b>
Primes et indemnités versées :	3 219 777 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	157 942 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	67 795 €		
Supplément familial de traitement :	148 597 €		
Indemnité de résidence :	292 209 €		
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	54 615 €	40 654 €	37 212 €		28 514 €	25 538 €
Technique	61 744 €	56 093 €	37 371 €	39 486 €	27 067 €	23 500 €
Culturelle	s	s	38 826 €	26 696 €	31 755 €	
Sportive			31 771 €	s		
México-sociale	40 196 €	34 017 €			28 024 €	22 657 €
Police	s				41 439 €	
Incendie						
Animation			33 086 €		23 523 €	23 440 €
<b>Toutes filières</b>	<b>46 853 €</b>	<b>40 675 €</b>	<b>35 754 €</b>	<b>34 959 €</b>	<b>27 717 €</b>	<b>23 410 €</b>

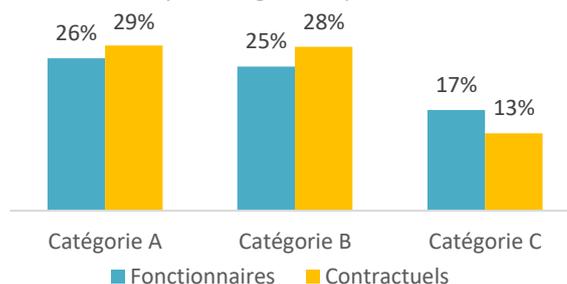
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,59 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,51%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>19,93%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,59%</b>

#### 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 sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 5865,25 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 497,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ En 2021, 34 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 30,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,05%	4,05%	3,28%	0,97%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,36%	4,83%	7,55%	0,97%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,31%	5,83%	8,51%	1,02%

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)
- ➔ 48,7 % 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

➔ 46 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 6,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 32 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
317 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 34 722 €  
Coût par jour de formation : 110 €
- ➔ **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 : 371 682 €
- ➔ **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.

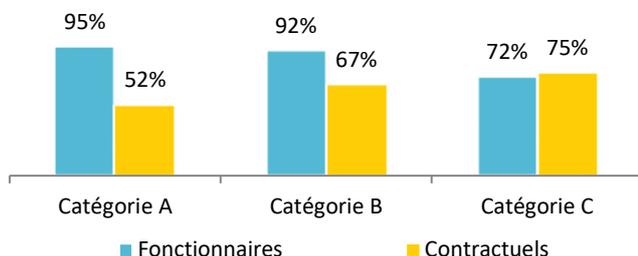
**25 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 2 242 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

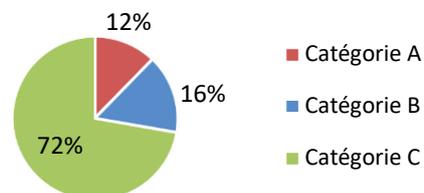
➔ En 2021, 74,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 257 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 306 966 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	45 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	62%

## 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	94 745 €	10 067 €
Montant moyen par bénéficiaire	423 €	132 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- 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

56 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2021 dans la collectivité  
4 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 :

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 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.



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