



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



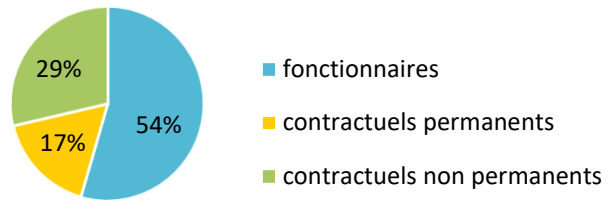
COMMUNE DE VILLEPINTE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 1 112 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 606 fonctionnaires
- > 187 contractuels permanents
- > 319 contractuels non permanents



➔ 14 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

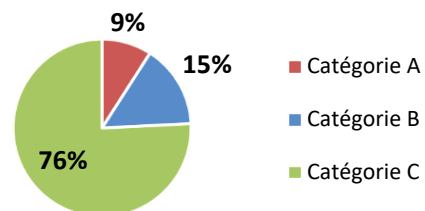
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 51 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

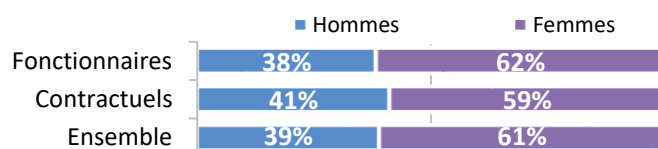
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	18%	22%
Technique	44%	51%	46%
Culturelle	3%	19%	7%
Sportive	2%	3%	2%
Médico-sociale	10%	2%	8%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	14%	7%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

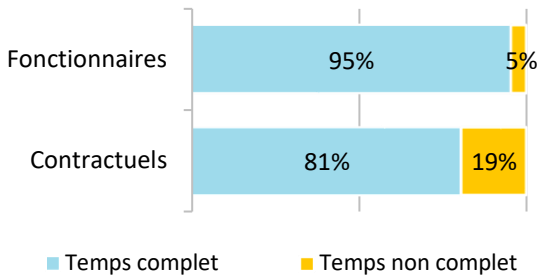


➔ Les principaux cadres d'emplois

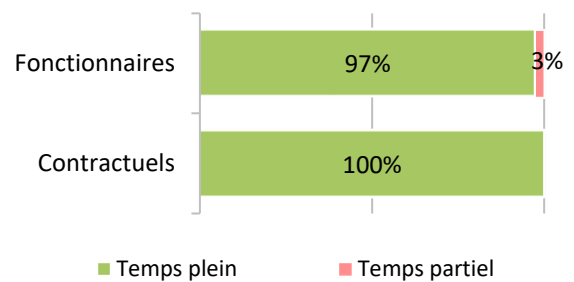
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	40%
Adjointes administratifs	15%
Adjointes d'animation	10%
Attachés	5%
Assistants d'enseignement artistique	4%

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 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	28 fonctionnaires TNC	36 contractuels TNC
Culturelle	20%	63%
Technique	4%	14%
Animation	9%	8%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

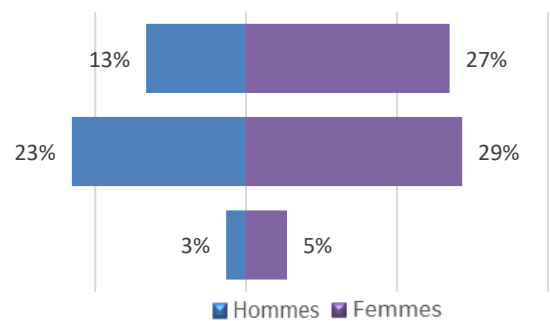
0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,01	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,44	
Ensemble des permanents	46,23	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	39,30	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 893,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 604,50 fonctionnaires
- > 182,05 contractuels permanents
- > 107,00 contractuels non permanents

1626 261 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	71,05 ETPR
Catégorie B	104,50 ETPR
Catégorie C	611,00 ETPR

Positions particulières

- > 3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents en congés parental
- > 32 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure
- > 10 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2024, 124 arrivées d'agents permanents et 79 départs

15 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
748 agents	793 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	0,7%
Contractuels	↗	28,1%
Ensemble	↗	6,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplacements	27%
Mutation	24%
Mise en disponibilité	16%
Démission	16%
Départ à la retraite	15%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	44%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	24%
Réintégration et retour	3%
Intégration directe	2%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

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

dont 100% des nominations concernent des femmes

- ➔ 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 60% des nominations concernent des femmes

- ➔ 280 avancements d'échelon et 65 avancements de grade

- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	1	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	1	0
Sanction 4ème 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 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	50%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 48,59 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	84 703 011 €	Charges de personnel*	41 160 000 €	➔	Soit 48,59 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	24 834 985 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	3 310 821 €
Primes et indemnités versées :	3 934 497 €		
IFSE :	3 169 392 €		
CIA :	587 822 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	977 542 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	324 219 €		
SFT (titulaire uniquement) :	219 959 €		
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	58 549 €	35 137 €	37 185 €	s	33 280 €	22 353 €
Technique	56 703 €	61 836 €	35 786 €	31 414 €	31 773 €	20 921 €
Culturelle	29 898 €	39 199 €	34 854 €	28 588 €	25 256 €	20 178 €
Sportive	s	s	37 666 €	32 864 €		
Médico-sociale	43 723 €	s	28 650 €	51 302 €	29 284 €	
Police	s		s		36 813 €	
Incendie						
Animation			35 493 €		29 399 €	27 985 €
Toutes filières	49 871 €	37 663 €	33 990 €	31 409 €	31 809 €	21 600 €

*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 15,84 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	15,78%
Contractuels sur emplois permanents	16,09%
Ensemble	15,84%

➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 39306 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 1924 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

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

➔ Cette année, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	9 198 €	883 €	9%	20 820 €	1 194 €	5%	10 505 €	846 €	7%	10 334 €	308 €	3%
Catégorie B	5 781 €	842 €	13%	5 386 €	664 €	11%	2 532 €	377 €	13%	4 291 €	683 €	14%
Catégorie C	3 474 €	790 €	19%	3 650 €	920 €	20%	1 980 €	526 €	21%	2 071 €	568 €	22%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 64,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,56%	4,12%	8,28%	0,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	17,60%	4,12%	14,42%	0,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	18,15%	5,24%	15,10%	0,78%

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)
- ➔ 100,0 % des agents permanents 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

➔ 56 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 195 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.

54 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

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

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
96 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 36 513 €
Coût par jour de formation : 380 €

➔ **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 : 137 390 €

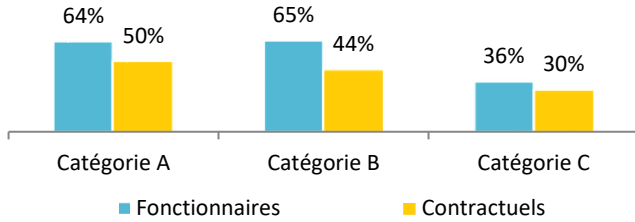
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2019

Formation

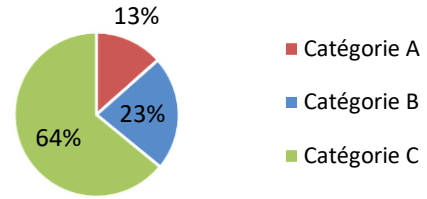
➔ En 2024, 40,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



➔ 1 314 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 354 915 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	29 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	56%
Autres organismes	44%

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	48 079 €	17 550 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €	108 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

13 jours de grève recensés en 2024

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
1 réunion de la F3SCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 : novembre 2025

Version 1