

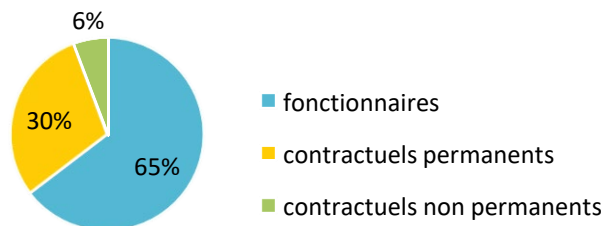
## → COMMUNE DE VILLENEUVE LOUBET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

### Effectifs

#### → 444 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 287 fonctionnaires
- > 132 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



#### → 5 % des contractuels permanents en CDI

#### → 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### → Précisions emplois non permanents

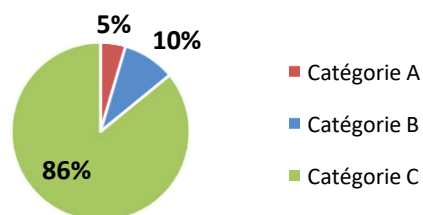
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

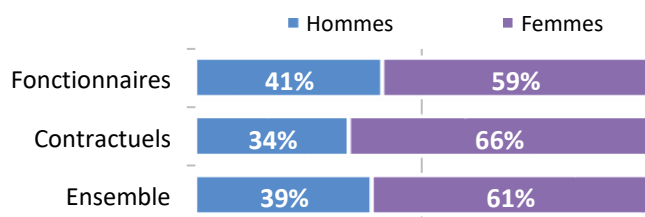
#### → Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	19%	27%
Technique	44%	26%	38%
Culturelle	2%	11%	5%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-	3%	5%	4%
Police	12%		8%
sociale			
Animation	6%	39%	16%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### → Répartition des agents par catégorie



#### → Répartition par genre et par statut

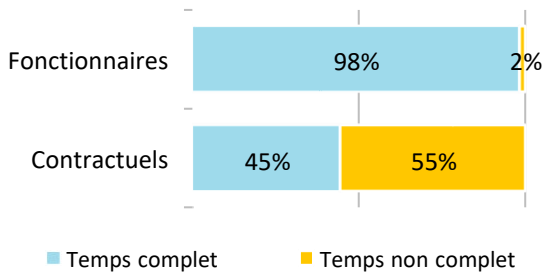


#### → Les principaux cadres d'emplois

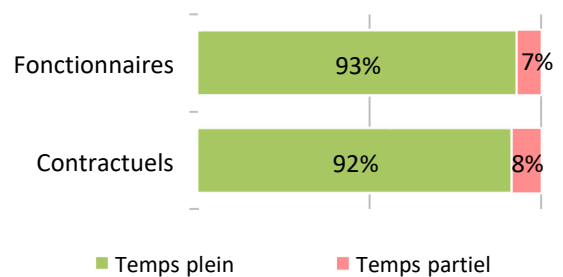
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	16%
Agents de maîtrise	10%
	8%

## 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
Culturelle	33%	100%
Animatio	6%	96%
n	2%	0%

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

1% des hommes à temps partiel  
12% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

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

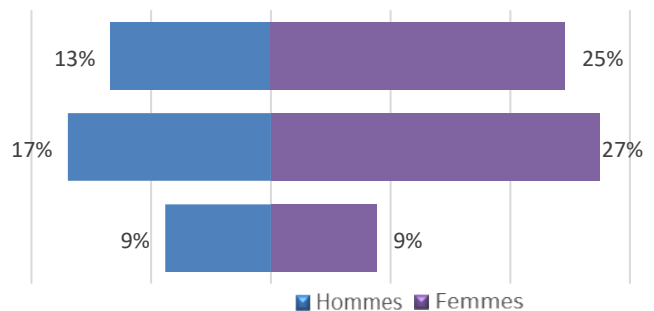
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,27
Contractuels permanents	37,05
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,05</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,50

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
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

### ➔ 435,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 288,00 fonctionnaires
- > 123,00 contractuels permanents
- > 24,80 contractuels non permanents

793 156 heures travaillées rémunérées en 2020

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	18,00 ETPR
Catégorie B	33,00 ETPR
Catégorie C	360,00 ETPR

## Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 14 agents en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2020, 57 arrivées d'agents permanents et 67 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
429 agents	419 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-10,3%
Contractuels	↗	21,1%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,3%</b>

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

Départ à la retraite	27%
Mutation	24%
Mise en disponibilité	22%
Congés sans traitement	22%
Congé parental	3%

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

Arrivées de contractuels	74%
Recrutement direct	16%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	2%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2 lauréats d'un concours nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 121 avancements d'échelon et 20 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 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	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

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 58,48 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>24 468 581 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>14 309 110 €</b>	➔	<b>Soit 58,48 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent titulaires</b>	<b>10 600 708 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	1 936 707 €		<b>355 572 €</b>
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	87 641 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	44 116 €		
Supplément familial de traitement :	50 439 €		
Indemnité de résidence :	77 970 €		

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 801 €	s	23 262 €	s	24 706 €	14 181 €
Technique			44 019 €	s	26 624 €	19 541 €
Culturelle	32 639 €		s	17 789 €	10 723 €	
Sportive			41 679 €	s		s
México-sociale	36 705 €	s			16 421 €	10 841 €
Police	s				28 766 €	
Incendie						
Animation			s		70 557 €	11 937 €
<b>Toutes filières</b>	<b>47 409 €</b>	<b>43 772 €</b>	<b>31 730 €</b>	<b>22 713 €</b>	<b>28 840 €</b>	<b>14 516 €</b>

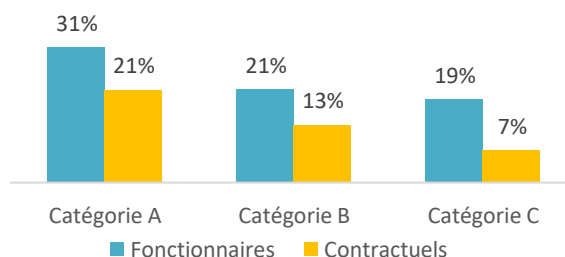
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,27 %

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

<b>Fonctionnaires</b>	<b>20,38%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>8,80%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,27%</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 ainsi que le CIA
- ☐ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ☐ Montant des heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020 : 112 063 €
- ☐ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

## Absences

➔ En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 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)	3,68%	2,42%	3,29%	1,71%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,93%	2,42%	4,14%	1,71%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,34%	2,54%	4,46%	1,79%

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)

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 11 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 2,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 31 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.

**15 travailleurs handicapés employés suremploi permanent, soit 4.48 %**

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
9 assistants de prévention désignés dans la collectivité

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

Coût total des formations : 7 150 €

Coût par jour de formation : 550 €

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

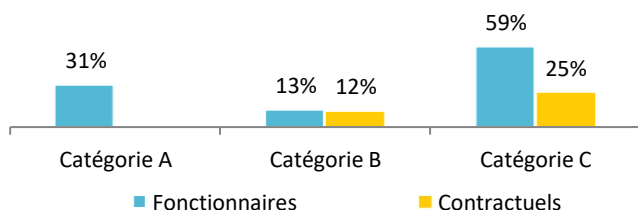
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Formation

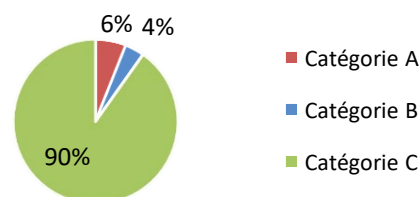
➔ en 2020, 43,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 316 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Autres organismes	47%

## 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	3 335 €	300 €
Montant moyen par bénéficiaire	27 €	10 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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

#### 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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3