SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

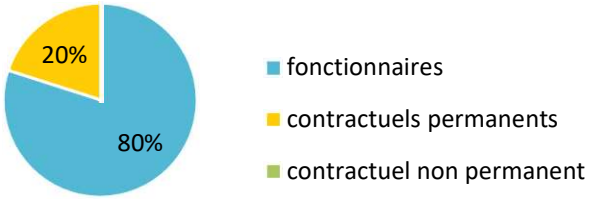
COMMUNE DE VILLERS ECALLES

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 de Gestion de la Seine-Maritime.

Effectifs

20 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> 16 fonctionnaires
> 4 contractuels permanents
> 0 contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

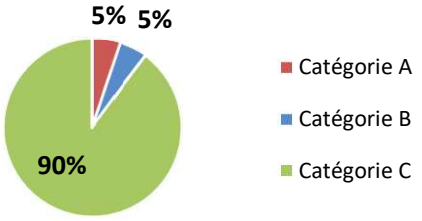
Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

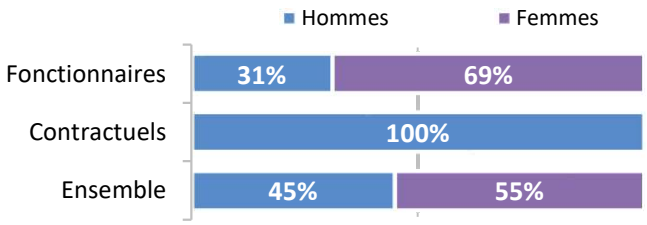
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%		15%
Technique	69%	100%	75%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	6%		5%
Police			
Incendie			
Animation	6%		5%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

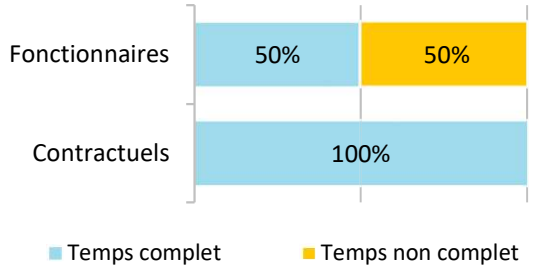


Les principaux cadres d'emplois

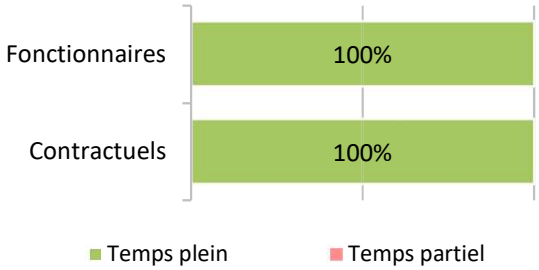
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	70%
Attachés	5%
Rédacteurs	5%
Adjoints administratifs	5%
Agents de maîtrise	5%

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	100%	
Animation	100%	
Technique	55%	0%

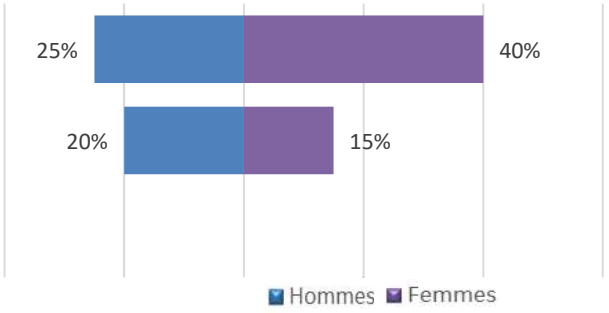
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**51,56**
Contractuels permanents	**41,25**
Ensemble des permanents	**49,50**

Tranche d'âge
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*

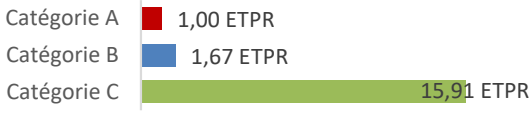
Équivalent temps plein rémunéré

18,58 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> 12,97 fonctionnaires
> 5,61 contractuels permanents
> 0,00 contractuel non permanent

33 816 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2022, 5 arrivées d'agents permanents et 12 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
27 agents	**20 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	➔	**0,0%**
Contractuels	➘	**-63,6%**
Ensemble	➘	**-25,9%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	75%
Départ à la retraite	25%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	60%
Voie de mutation	20%
Arrivées de contractuels	20%

** 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

3 avancements d'échelon et aucun avancement 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 52,59 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 304 393 €	Charges de personnel*	685 979 €	Soit 52,59 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	452 135 €
Primes et indemnités versées :	0 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 974 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 233 €
Supplément familial de traitement :	0 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunération - emploi non permanent :
0 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

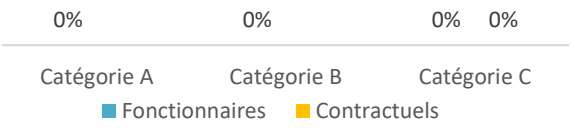
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		s	
Technique					23 202 €	19 029 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police					s	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	**s**		**s**		**24 025 €**	**19 029 €**

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

La collectivité consacre 34,7 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**0,00%**
Contractuels sur emplois permanents	**0,00%**
Ensemble	**0,00%**

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

18,09 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
219,98 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

En moyenne, 13,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 40,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,68%**	**11,16%**	**5,18%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**3,68%**	**11,16%**	**5,18%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**4,02%**	**11,16%**	**5,45%**

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

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 100,0 % 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

2 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 2 accidents du travail pour 20 agents en position d'activité au 31 décembre 2022

> En moyenne, 47 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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇨ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

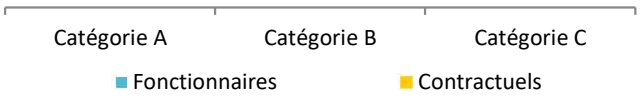
FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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 ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2022



Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2022



100 € ont été consacrés à la formation en 2022

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Relations sociales

Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2022

Précisions méthodologiques

1Formules 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365}} \text{ x 100}$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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.

DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : septembre 2026 *Version 4*