Mis en ligne le : 19/06/2024



#### Délibération du Conseil Municipal Ville de Villiers-le-bel

#### Séance ordinaire du vendredi 14 juin 2024

#### N°11/Personnel

#### Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2022

Le vendredi 14 juin 2024, à 19h30, le Conseil Municipal régulièrement convoqué en séance le 6 juin 2024, s'est réuni sous la présidence de M. Jean-Louis MARSAC.

Secrétaire: M. Maurice MAQUIN

Présents: M. Jean-Louis MARSAC, Mme Djida DJALLALI-TECHTACH, M. Allaoui HALIDI, Mme Rosa MACEIRA, M. Maurice MAQUIN, Mme Mariam CISSE-DOUCOURE, M. Daniel AUGUSTE, Mme Véronique CHAINIAU, M. Christian BALOSSA, Mme Teresa EVERARD, M. Jamil RAJA, Mme Laetitia KILINC, M. Léon EDART, Mme Géraldine MEDDA, Mme Myriam KASSA, M. Faouzi BRIKH, Mme Hakima BIDELHADJELA, M. Maurice BONNARD, Mme Sabrina MORENO, M. William STEPHAN, Mme Efatt TOOR, Mme Carmen BOGHOSSIAN, M. Cédric PLANCHETTE, Mme Marine MACEIRA, M. Cémil YARAMIS, M. Sori DEMBELE, M. Jean-Pierre IBORRA, Mme Cécilia TOUNGSI-SIMO, M. Mohamed ANAJJAR, M. Bankaly KABA, Mme Nicole MAHIEU-JOANNES

**Représentés**: M. Gourta KECHIT par M. Jean-Louis MARSAC, M. Pierre LALISSE par Mme Djida DJALLALI-TECHTACH, Mme Virginie SALIBA par M. Sori DEMBELE

Absent excusé: M. Hervé ZILBER

#### Absent:

M. le Maire expose que la loi de transformation de la fonction publique instaure le Rapport Social Unique (RSU) qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités. Outil de dialogue social, le Rapport Social Unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Rapport Social Unique (RSU) est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial. Ce dernier s'est réuni le 12 mars 2024.

M. le Maire précise que le rapport annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté au Conseil Municipal du 2 février 2024 lors du débat d'orientation budgétaire présentait notamment des chiffres extrait du Rapport Social Unique (RSU) 2022.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec certaines autres collectivités de strates similaires, de connaître ses



Séance du Conseil Municipal du vendredi 14 juin 2024

spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

M. le Maire indique que les données ont été transmises préalablement à la séance et fait un rappel des points principaux abordés dans le Rapport Social Unique (RSU) 2022 :

- les effectifs,
- les caractéristiques principales des agents permanents,
- l'équivalent temps plein rémunéré (ETPR),
- le temps de travail des agents permanents,
- le télétravail,
- la pyramide des âges des agents permanents,
- les positions statutaires particulières,
- les mouvements.
- les titularisations, promotions et avancements de grade,
- les sanctions disciplinaires,
- le budget et la rémunération,
- le compte épargne temps,
- les absences,
- les emplois des personnes handicapées,
- la formation,
- les relations sociales.
- l'action sociale.

#### M. le Maire entendu,

Le Conseil Municipal en ayant délibéré,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment en ses articles L231-1 et L231-4,

VU le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

VU l'avis du Comité Social Territorial du 12 mars 2024,

PREND ACTE de la présentation du Rapport Social Unique 2022.

2024

HIIN

Délibéré les jour, mois et an que dessus (vote pour : 34 – Contre : 0 – Abstention : 0 – Ne prend pas part au vote : 0)

Le Secrétaire de séance,

M. Maurice MAQUIN

Le Maire,

M. Jean-Louis MARSAC

Publication le:

Transmission en Sous-préfecture le :

1 9 JHN 2024

**VU et ANNEXE** 

à la délibération du Conseil Municipal en date, du

1 4 JUIN 2024

Le Maire de Villiers-le-Bel,

M. Le Maire Jean-Louis MARSAC



ville de Villiers-le-bel

Rapport Social Unique au 31 décembre 2022 VILLE

Service des Ressources Humaines

# Rapport sur l'Etat de la Collectivité - VILLE au 31 décembre 2022

### **Effectifs**

## Effectifs – Tous statuts

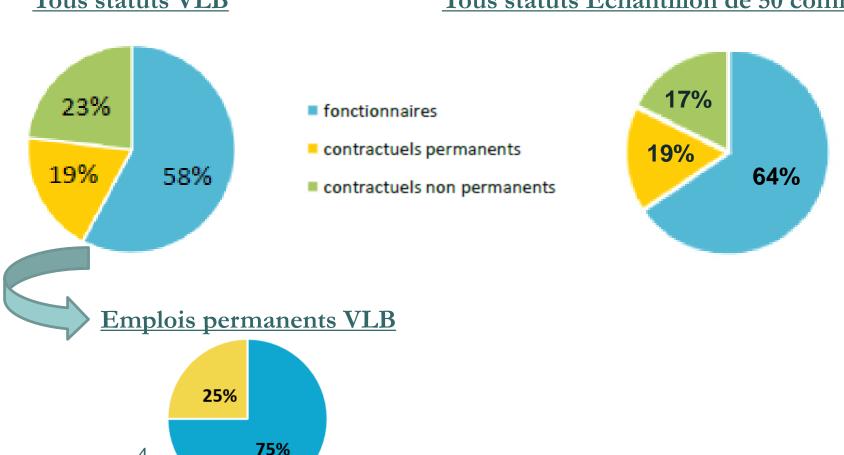
Nombre d'agents en position d'activité (tous statuts) au 31/12/2022	695
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	402
Contractuels occupant un emploi permanent (Dont 21 agents remplaçants)	132
Total nombre d'agents sur emploi permanent	534
Agents n'occupant pas un emploi permanent (accroissements temporaires d'activité ou saisonniers, apprentis, contrats de projets)	161

Effectifs – Comparatif de la répartition des agents par statuts entre VLB et un échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

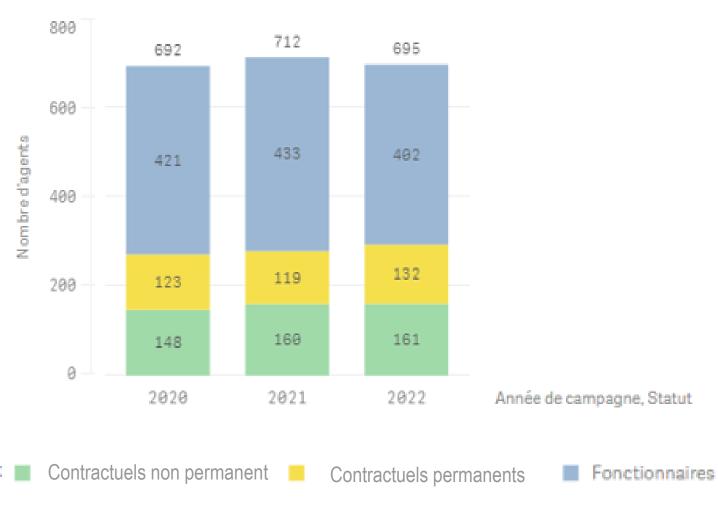


4

#### Tous statuts Echantillon de 50 communes



### Evolution (2020-2022)du nombre d'agents présents au 31/12/2022 selon le statut à VLB



### Evolution (2020-2022) du nombre d'agents présents au 31/12/2022 sur emploi permanent selon la filière

Filière	2020	2021	2022
Administrative	111	109	109
Technique	270	272	264
Culturelle	1	1	1
Sportive	4	4	5
Sociale	8	9	10
Médico-sociale	27	29	25
Médico-technique	1	2	1
Police municipale	8	10	10
Animation	114	116	109

### Evolution (2020-2022) du nombre d'agents présents au 31/12/2022 sur emploi permanent par catégorie

Catégorie	2020	2021	2022
Catégorie A	56	55	54
Catégorie B	46	46	64
Catégorie C	442	451	416

## Agents contractuels occupant un emploi permanent - Répartition par type de contrat

Type de contrat	2022		
Remplaçants	21	15,9 %	
Sur poste vacants (dont CDI)	111	84,1 %	
TOTAL	132	100%	



	Total	Total en % par/au nb total d'agents contractuels	Total en % par/au nb total agents en activité (tous statuts)
Collaborateurs de Cabinet	2	0,7 %	0,3%
Assistantes Maternelles	12	4,1 %	1,7%
Emplois saisonniers ou occasionnels (incluant les animateurs horaires)	45	15,3 %	6,5 %
Contrat de projet	3	1 %	0,4 %
Parcours Emploi Compétences	9	3,1 %	1,3 %
Apprentis	2	0,7 %	0,3 %
Professeurs des écoles	88	30 %	12,6 %
Total	161	54,9 % (+45,1% d'agents contractuels occupant un emploi permanent)	23,1 %  (+76,9 % d'agents  contractuels occupant un  emploi permanent +  fonctionnaires)

#### Répartition des agents sur emplois non permanents



■ PEC

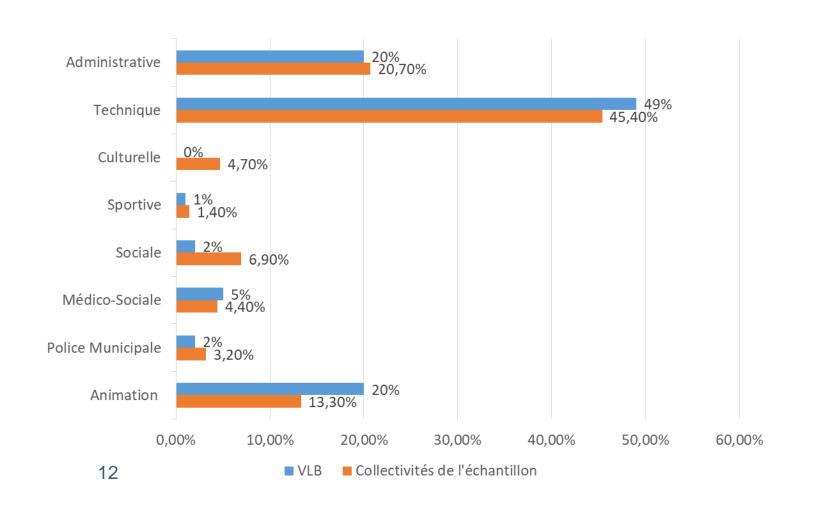
### Rapport Social Unique -VILLE au 31 décembre 2022

# Caractéristiques des agents permanents

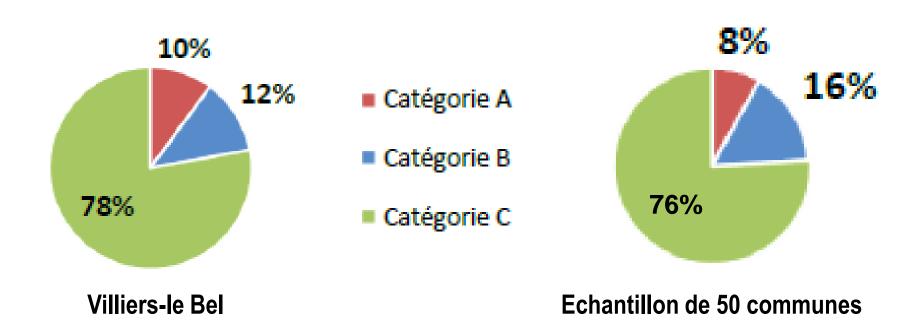
### Effectifs – Répartition par filière et par statut - Emplois permanents

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	21%	20%	20%
Technique	48%	55%	49%
Sportive	1%	1%	1%
Sociale	2%		2%
Médico-sociale	4%	7%	5%
Police municipale	2%		2%
Animation	21%	17%	20%

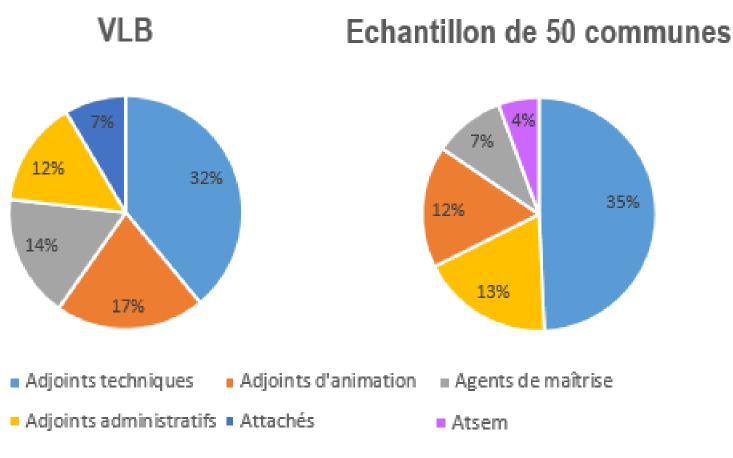
Effectifs – Comparatif de la répartition des emplois permanents par filière entre VLB et un échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



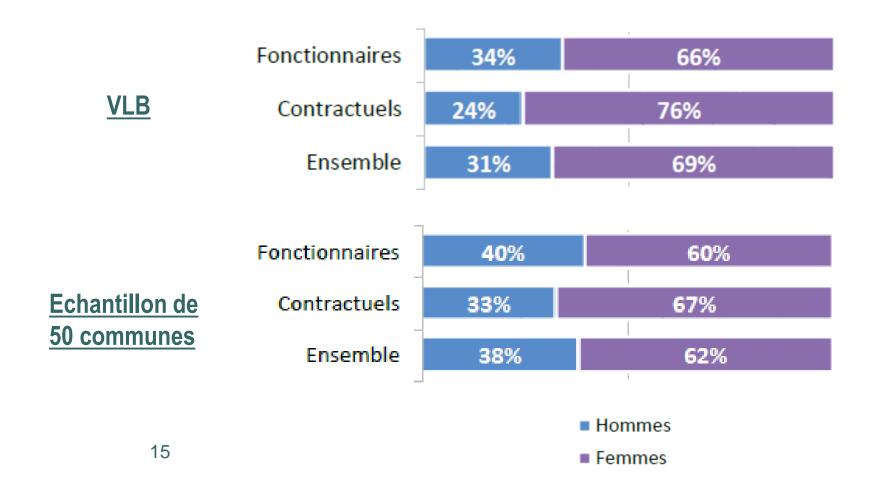
Effectifs – Comparatif de la répartition des emplois permanents par Catégorie entre VLB et un échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



Comparatif des principaux cadres d'emplois des postes permanents occupés par les agents (en %) entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



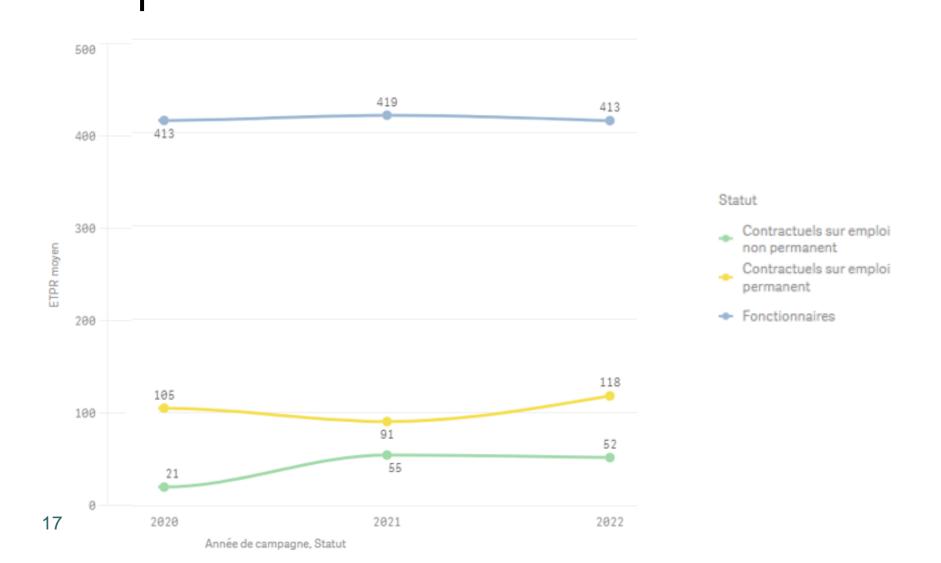
Comparatif de la répartition de l'effectif permanent par statut et par genre entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

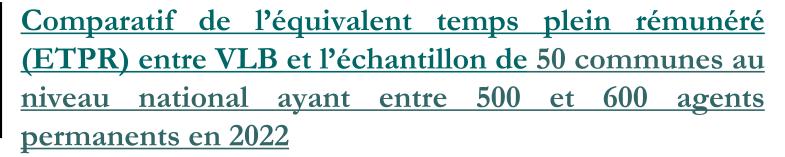


# Rapport Social Unique - VILLE au 31 décembre 2022

# Equivalent temps plein rémunéré (ETPR)

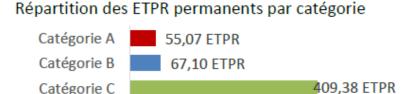
#### Evolution (2020-2022) du nombre d'EPTR sur VLB





> 583,84 agents en ETPR sur l'année 2022 à VLB

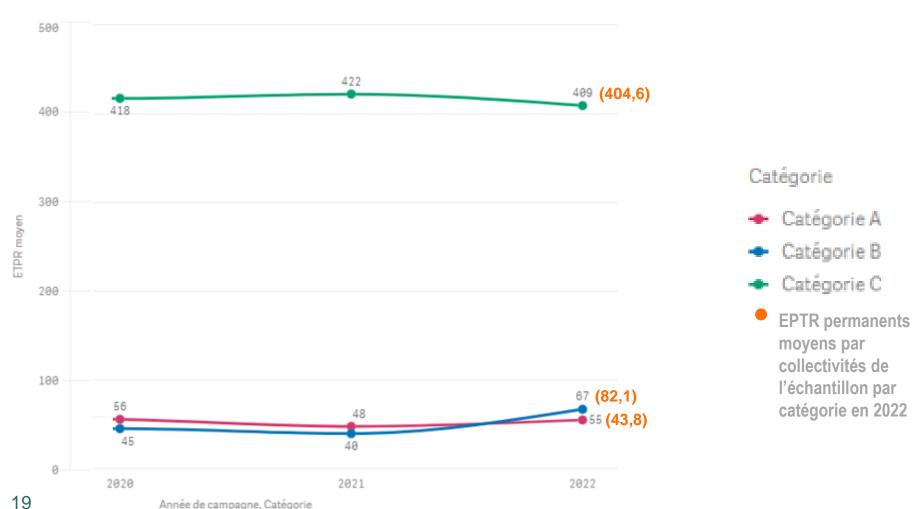
- > 413,20 fonctionnaires
- > 118,35 contractuels permanents
  - > 52,29 contractuels non permanents



- En moyenne: 604,1 agents en ETPR par collectivité de l'échantillon sur 2022
- > 423,9 fonctionnaires
- > 108,6 contractuels permanents
- > 71,6 contractuels non permanents



Comparatif de l'évolution (2020-2022) du nombre d'EPTR selon la catégorie entre VLB et l'échantillon de 32 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



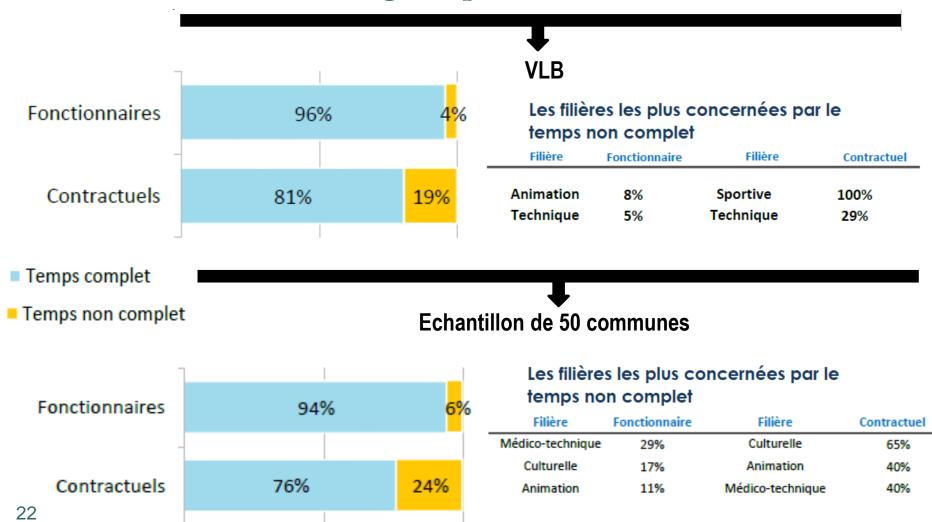
# Rapport Social Unique - VILLE au 31 décembre 2022

# Temps de travail des agents permanents

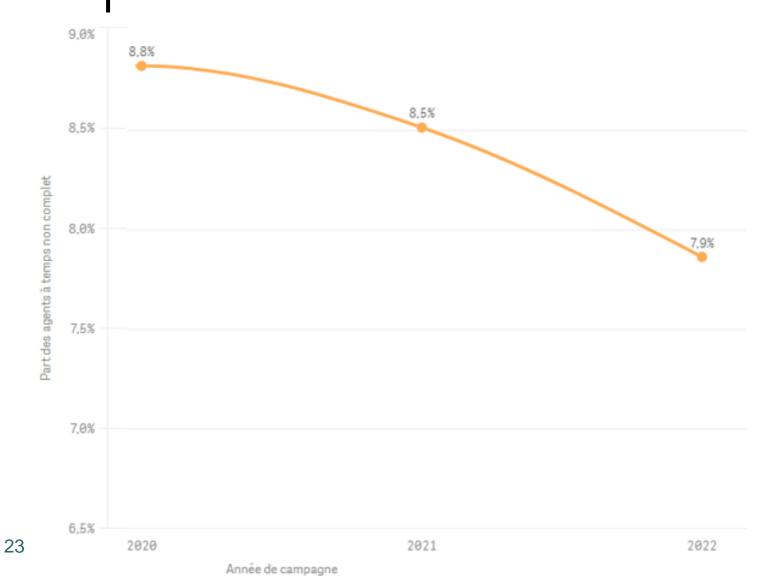
# Répartition des agents sur emplois permanents selon la quotité de temps de travail

	Temps complet		Temps non complet				
	Total en nombre	Total en %	Moins de 17h30	17h30 à moins de 28h	28h ou plus	Total en nombre	Total en %
Fonctionnaires	385	96%	0	0	17	17	4 %
Contractuels sur emplois permanents	107	81%	3	11	11	25	19 %
Ensemble	492	92,1%	3	11	28	42	7,9%

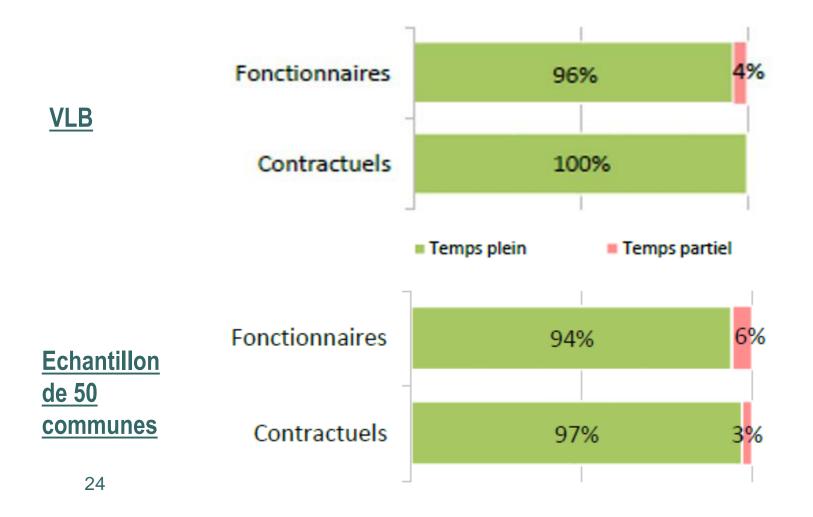
Comparatif de la répartition des agents à temps complet ou non complet sur emploi permanententreVLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



### Evolution (2020-2022) de la part des agents permanents à temps non complet sur VLB



Comparatif de la répartition des agents à temps plein ou à temps partiel sur emploi permanent entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022



# Rapport Social Unique - VILLE au 31 décembre 2022

### Télétravail

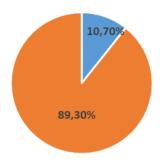
### Nombre d'agents exerçant une partie de leurs fonctions dans le cadre du télétravail par filière, catégorie et sexe

	Catégo	gorie A Catégorie B Catégorie C		Catégorie B		TOTAUX			
Filière	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	9	3	2+3
Administrative	7	0	5	0	23	1	35	1	36
Technique	4	3	2	1	1	5	7	9	16
Animation	0	0	1	1	0	1	1	2	3
Culturelle	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Médico- Sociale	1	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	12	3	8	3	24	7	44	13	57



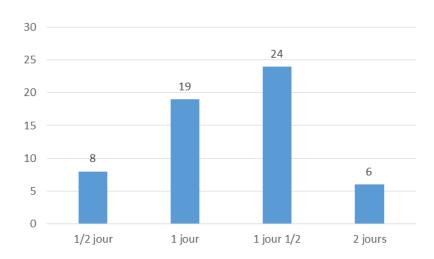


### Part des agents sur emploi permanent exerçant une partie de leurs fonctions dans le cadre du télétravail



- Agents exerçant une partie de leurs fonctions dans le cadre du télétravail
- Agents travaillant exclusivement sur site

### Nombre d'agents exerçant une partie de leurs fonctions dans le cadre du télétravail en fonction du nombre de jours de télétravail accordé



# Rapport Social Unique - VILLE au 31 décembre 2022

# Pyramide des âges des agents permanents

Comparatif de l'âge moyen des agents sur emploi permanent entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

#### **VLB**

En moyenne, les agents de VLB ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,85	
Contractuels	39 60	
permanents	38,60	
Ensemble des	1E E 6	
permanents	45,56	

Âge moyen*		
des agents non permanent		
Contractuels non	27 20	
permanents	37,28	

#### **Echantillon de 50 communes**

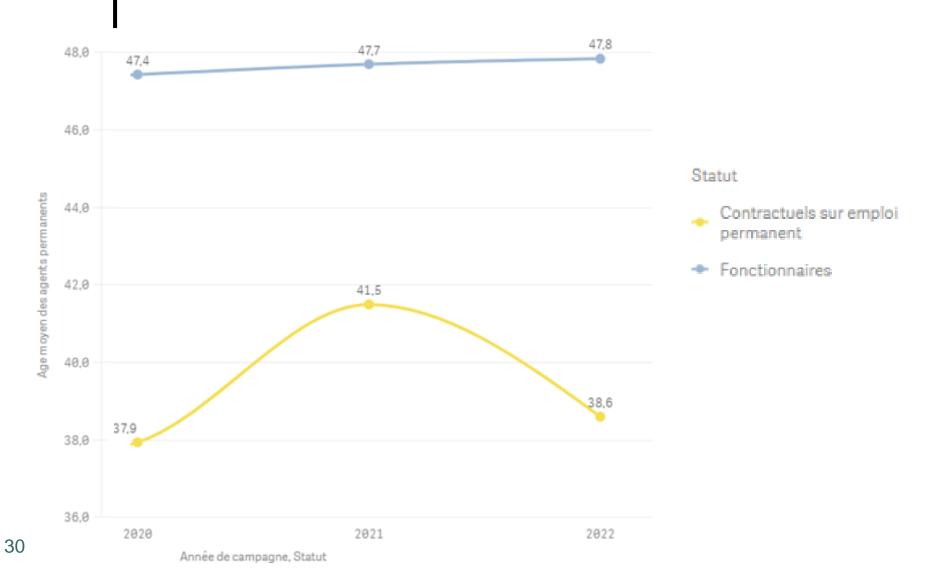
En moyenne, les agents des 50 communes de l'échantillon ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents			
Fonctionnaires	48,52		
Contractuels	40.18		
permanents	40,18		
Ensemble des	46,62		
permanents	40,02		

Âge moyen*		
des agents non permanent		
Contractuels non	37,77	
permanents	31,11	

<sup>\*</sup> L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

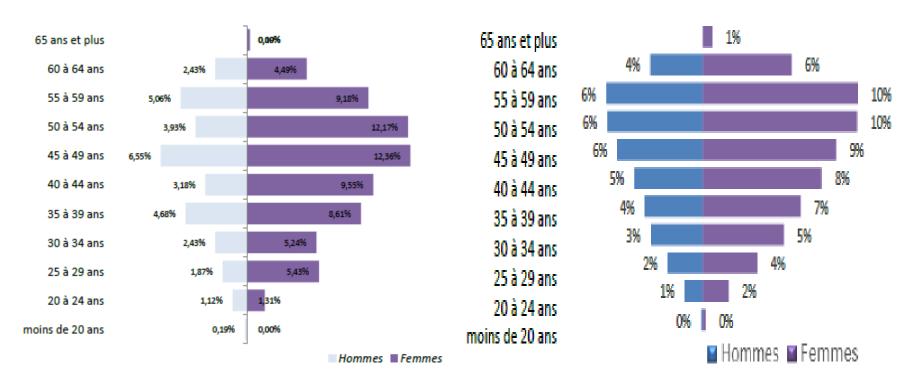
### Evolution (2020-2022) de l'âge moyen des agents sur emplois permanents à VLB



Comparatif de la pyramide des âges des agents sur emploi permanent entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

#### **VLB**

#### **Echantillon de 50 communes**



## Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

## Positions statutaires particulières

## Agents en position statutaire particulière (au sein de la Collectivité)

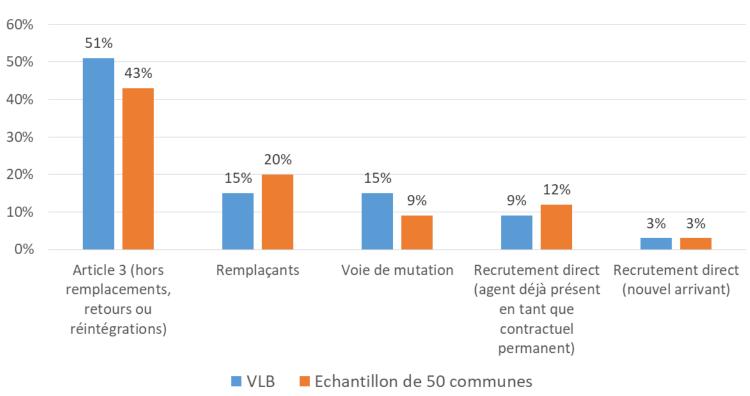
Années (31/12)	Congé parental	Disponibilité	Agents détachés (au sein de la Collectivité)	Mis à disposition	En détachement dans une autre structure	Total
2022	6	38 Dont 4 en disponibilité d'office	9	1	4	58
2021	5	21 Dont 1 en disponibilité d'office	4	1	3	34

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

### **Mouvements**

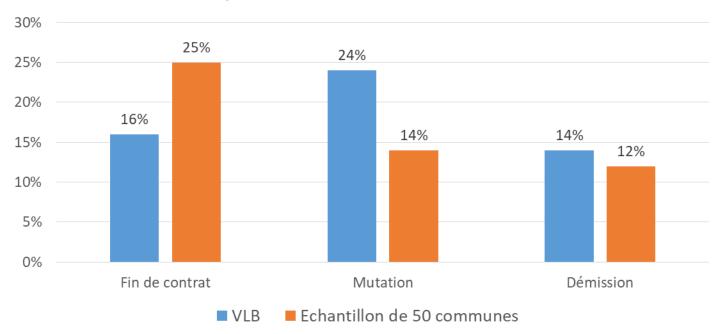
Comparatif des principaux motifs d'arrivées des agents sur emploi permanent entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

#### ➤ En 2022, 59 arrivées sur VLB



Comparatif des principaux motifs de départs des agents sur emploi permanent entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

#### ➤ En 2022, 64 départs sur VLB



#### Ressort comme 4ème principal motif de départ:

- Pour VLB: la mise en disponibilité sur demande (17%)
- Pour l'échantillon de 50 communes: la retraite (15%)

#### Evolution des effectifs permanents à VLB entre 2021 et 2022

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022			
Fonctionnaires	3	-1,6%	Fonctionnaires	7	-4,5%
Contractuels	¥	-3,3%	Contractuels	7	11,9%
Ensemble	ä	-2,0%	Ensemble	7	-0,9%

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

<sup>\*</sup> Variation des effectifs :

## Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

Titularisations, promotions et avancements dans l'année

## • • <u>Titularisations</u>

	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	2	16
Prolongation de stage	0	0
Refus de titularisation	0	0
Agents mis en stage dans l'année	5	3

## Avancements, promotions

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e):	Hommes	Rapport en %  3/3  fonctionnaires	<u>Femmes</u>	Rapport en %  ♀/♀ fonctionnaires	Part des fonctionnaires ayant bénéficiés d'un(e)
Avancement de grade	14	10,3%	25	9,4%	9,7%
Avancement d'échelon	108	79,4%	221	83%	81,8%
Promotion interne	4	0,7%	7	0,4%	2,7%

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### Sanctions disciplinaires

### Sanctions disciplinaires

#### 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

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

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

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

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

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

50%

Autres

50%

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### Budget et rémunération

### Comparatif du budget annuel entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

**Budget VLB** 

Budget de fonctionnement\*

\* Montant global

42 188 412 €

Charges de personnel\*

26 685 929 €

Budget moyen de l'échantillon de 50 communes

Montant moyen

Budget de fonctionnement

43 006 950 €

Charges de personnel

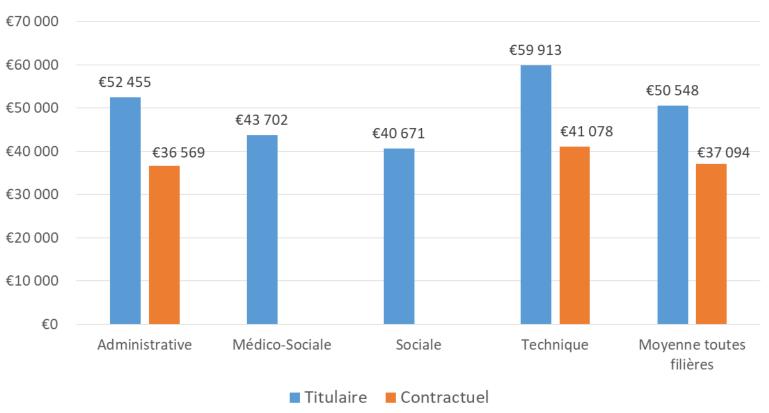
25 380 133 €

### • • • <u>Rémunérations</u>

Rémunérations des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	16 753 765 €
	Primes et indemnités versées	3 304 454 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	413 894 €
	Nouvelle Bonification Indiciaire	292 837 €
	Indemnités de résidence	299 654 €
	Supplément familial de traitement	218 675 €

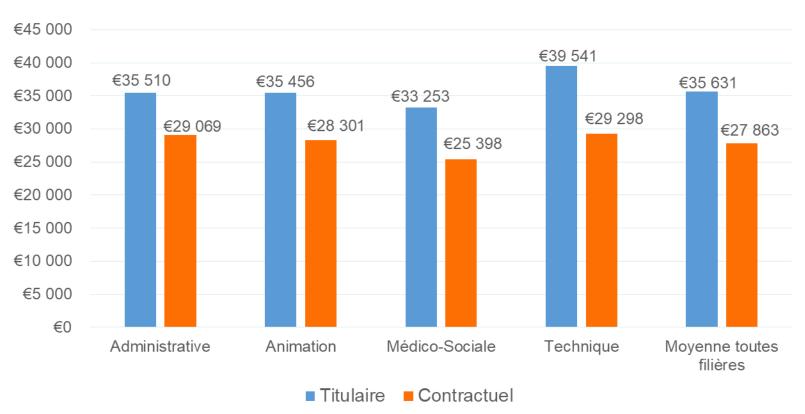
### Rémunérations moyenne par équivalent temps plein rémunérés des agents permanents – Catégorie A





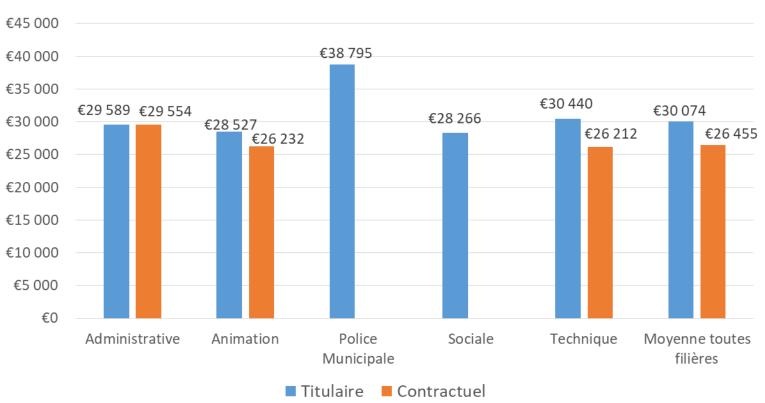
### Rémunérations moyenne par équivalent temps plein rémunérés des agents permanents – Catégorie B

#### CATÉGORIE B



### Rémunérations moyenne par équivalent temps plein rémunérés des agents permanents – Catégorie C

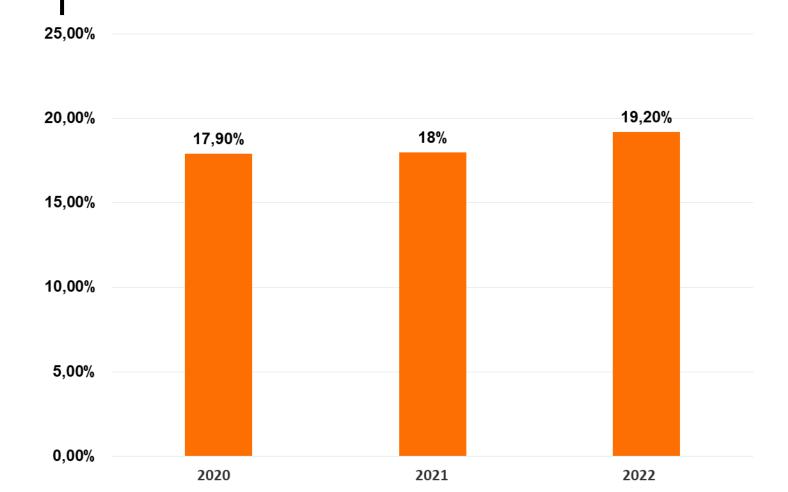
#### CATÉGORIE C



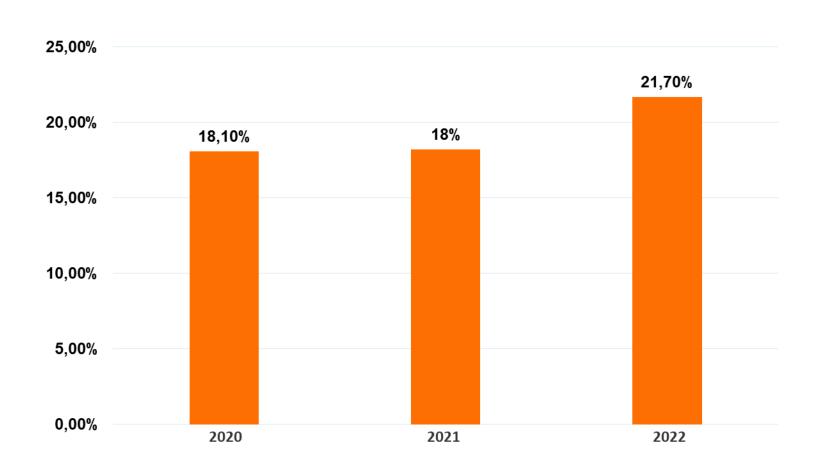
Comparatif de la part du régime indemnitaires sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

	Part de régime indemnitaire sur les rémunérations		
	VLB	Echantillon de 50 communes	
Fonctionnaires	19,24 %	16,75 %	
Contractuels sur emplois permanents	21,65 %	13,71 %	
Ensemble	19,72 %	16,18 %	

### Evolution (2020-2022) de la part du régime indemnitaire des fonctionnaires à VLB



## Evolution (2020-2022) de la part du régime indemnitaire des contractuels permanents à VLB

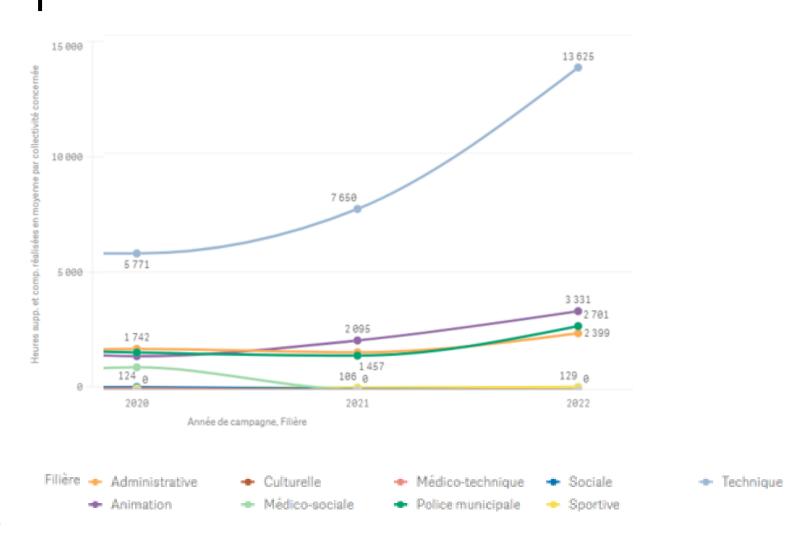


Rémunérations- Comparatif des supplémentaires ou complémentaires réalisées en 2022 entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

> A VLB : 22 191 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées en 2022.

➤ En moyenne, 15 449 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées en 2022 pour les 100% des collectivités de l'échantillon.

### Evolution (2020-2022) du nombres d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées à VLB par filière



## Rapport Sociale Unique au 31 décembre 2022

#### Compte epargne temps

# Nombre de compte épargne temps

Nombre de Compte épargne temps (CET)			
	Nombre de CET ouverts	<b>Dont</b> nombre de CET ouverts dans l'année 2022	
Catégorie A	17	3	
Catégorie B	22	5	
Catégorie C	185	18	
Total	224	26	

## Nombre de jours épargnés

Nombre de jours accumulés					
	au 31/12/2022 au titre de l'année 2022				
Catégorie A	412	36			
Catégorie B	431	36			
Catégorie C	3 503 253				
Total	4 346	325			

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### **Absences**

### Comparatif des absences 2022 entre VLB et l'échantillon de 50 communes au niveau national ayant entre 500 et 600 agents permanents en 2022

_		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
VLB	Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,36%	4,19%	8,08%	1,13%
Echantillon	Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,82%	3,67%	5,33%	1,39%
		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
VLB	Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,96%	5,00%	10,99%	1,13%
Echantillon	Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,05%	3,91%	7,88%	1,43%
		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
VLB	Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	13,58%	6,12%	11,74%	1,18%
Echantillon	Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,77%	4,73%	8,62%	1,57%
58					

### Evolution (2020-2022) du taux d'absentéisme des fonctionnaires à VLB



### Evolution (2020-2022) du taux d'absentéisme des contractuels permanents à VLB



### Données globales sur les absences 2022 agents sur emplois permanents

Part des a	gents absents	Nomb	re d'arrêts	Coût global de l'absence*
81,6%	436 Nombre d'agents absents			2 904 211 € 6,88% des dépenses de fonctionnement pent permanent (Charges de personnel/ETPR)
Taux d'absen	-	ibserice rolar x re	cour moyer journalier a un ag	erii permanerii (Charges de personner/EFFK)
raux a absen	iteisme			
11,7%	Compressible Non compressible Autres	0,7%	2,9%	8,1%
Le taux d'absen absent toute l'a		nifie que pour 100	) agents de la collectivité, un	équivalent de 12 agents a été
Taux d'expos	ition			
81,6%	Compressible Non compressible Autres	4,7% 3,4%		73,6%
Le taux d'exposi	ition est de 82 %, cela signif	ie que 82 agents s	sur 100 ont été absents au m	noins une fois dans l'année.

Indice de gro	ıvité	Compressible	Non compressible	Autre
29,8		21,70	226,84	85,35

L'indicateur de gravité est de 30, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 30 jours.

## Données absentéisme selon le motif d'absences

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Durée moyenne des arrêts
Pour maladie ordinaire	4,5%	61,6%	13,2
Pour accidents du travail imputables au service	3,4%	11,0%	117,6
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,2%	0,9%	83,2
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,6%	1,5%	152,3
Pour congé de maladie longue durée	0,8%	1,1%	261,7
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,9%	1,3%	261,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,3%	0,4%	334,5
Pour maternité et adoption (1)	0,6%	1,7%	154,4
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	1,7%	24,0

Calcul du taux d'absentéisme = Nb de jours calendaires d'absences x100	Calcul du taux d'exposition	= Nb d'agents absents x 100
Nb d'agents au 31/12 x 365	·	Nb d'agents au 31/12

Zoom sur la maladie ordinaire: taux d'absentéisme selon la tranche d'âge des agents sur emplois permanents

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	3,6%
60 à 64 ans	5,7%
55 à 59 ans	3,6%
50 à 54 ans	3,6%
45 à 49 ans	5,7%
40 à 44 ans	4,1%
35 à 39 ans	4,1%
30 à 34 ans	7,5%
25 à 29 ans	3,3%
20 à 24 ans	1,2%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 7,5%

## Zoom sur les accidents de service des agents sur emplois permanents

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%	
60 à 64 ans	7,1%	
55 à 59 ans	4,4%	
50 à 54 ans	5,0%	→ 60 c
45 à 49 ans	4,9%	11,2
40 à 44 ans	2,3%	118 ja accia
35 à 39 ans	0,8%	
30 à 34 ans	3,5%	⇒ 45% la fi
25 à 29 ans	0,9%	ia ii
20 à 24 ans	0,0%	
Moins de 20 ans	0,0%	

- 60 accidents du travail déclarés 11,2 accidents du travail pour 100 agents permanents 118 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident
- 45% des accidents du travail concernent la filière Technique

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 7,1%

Zoom sur la longue maladie, la disposnibilité d'office, la grave maladie et la maladie de longue durée: taux d'absentéisme selon la tranche d'âge des agents sur emplois permanents

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	100,0%
60 à 64 ans	2,7%
55 à 59 ans	4,8%
50 à 54 ans	4,0%
45 à 49 ans	2,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	2,6%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 65 ans et plus, soit 100%

## Dépenses en matière d'hygiène et de sécurité

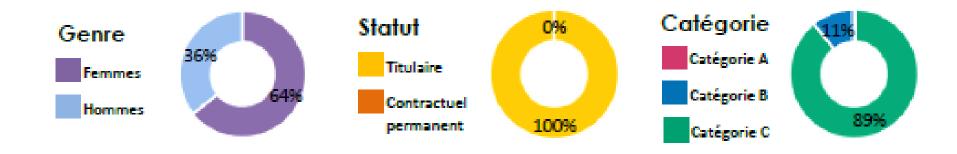
Types de dépenses	<u>2022</u>	
Dépenses de formations (habilitations, ACMO)	8 457 €	
Autres dépenses (EPI, améliorations conditions de travail, autres formations)	167 553 €	
Montant TOTAL	176 010 €	

## Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

## Emploi des personnes handicapées

#### Taux d'emploi des travailleurs handicapés sur VLB

Nombre de BOETH sur emploi permanent



- > 98% des 50 collectivités de l'échantillon ont au moins un agent BOETH
- ➤ Le taux moyen de BOETH de l'échantillon est de 5,7%

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### **Formation**

## Coûts de formation

70

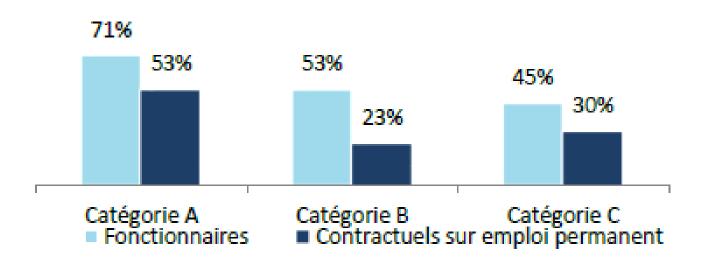
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	136 134 €
CNFPT au-delà de la cotisation	1 120 €
Autres organismes	67 534 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	2 431 €
Coût total des actions de formation	207 219 €

Dépense moyenne par agent permanent = 388 €

#### Répartition des dépenses par organisme

	CNFPT au titre de la cotisation	65,7%
	Autres organismes	32,6%
	Formation des apprentis	0,0%
	Frais de déplacement	1,2%
)	CNFPT au-delà de la cotisation	0,5%

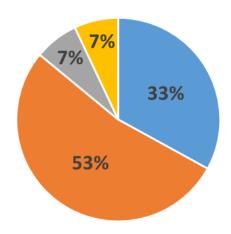
#### Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



#### Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,7 jour par agent

### Répartition selon le type de formation



- Formation personnelle (labo managérial, journée de sensibilisation, BPJEPS...)
- Formation de professionnalisation et de perfectionnement
- Formation d'intégration
- Préparations aux concours et examens

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### Relations sociales

### Réunions statutaires/Droit syndical

Réunions CT	7
Réunions CHSCT	2
Réunions CAP	2
Réunion CCP	1

## • • • Conflits sociaux

Nombre de jours de grève en 2022	511

# Rapport Social Unique au 31 décembre 2022

#### Action sociale

## • • Action sociale

#### Œuvres sociales

Montant subvention CNAS 2022	138 033 €
------------------------------	-----------

Indicateur	2020	2021	2022
Montant des cotisations	135 369€	135 747 €	138 033 €
Nombre de bénéficiaires	659	666	676
Bénéficiaires avec prestations	335	345	372
Pourcentage d'utilisateurs	51 %	52 %	55 %

## • • • Action sociale

#### Protection sociale complémentaire

	Nombre total de bénéficiaires	Pourcentage de bénéficiaires	Montant total des participations	Montant moyen annuel par bénéficiaire
	2022	2022	2022	2022
Santé	225	42 %	72 347 €	322 €
Prévoyance	166	31 %	18 910 €	114 €