



Valparisis
AGGLO

RSU 2023
Synthèse
Du
Rapport Social Unique

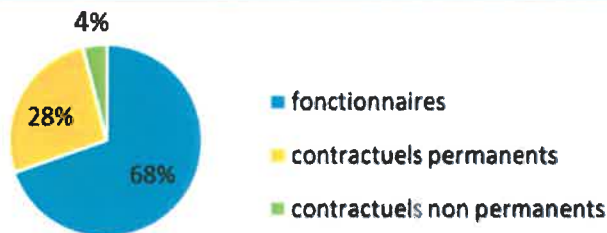
CA VAL PARISIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➤ 359 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 244 fonctionnaires
- > 101 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents



➤ 10 % des contractuels permanents en CDI

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

➤ Précisions emplois non permanents

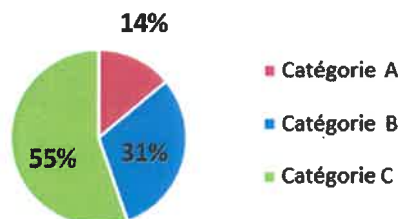
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 40% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

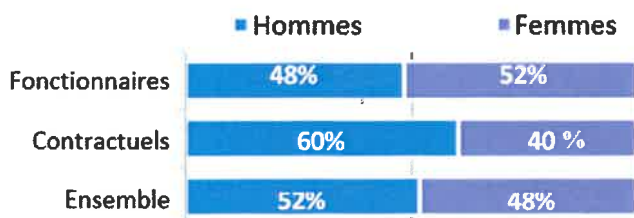
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	17%	23%
Technique	28%	43%	32%
Culturelle	29%	13%	24%
Sportive	8%	27%	13%
Médico-sociale		1%	0%
Police	10%		7%
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



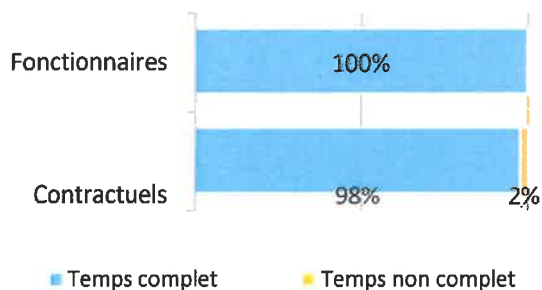
➤ Répartition par genre et par statut



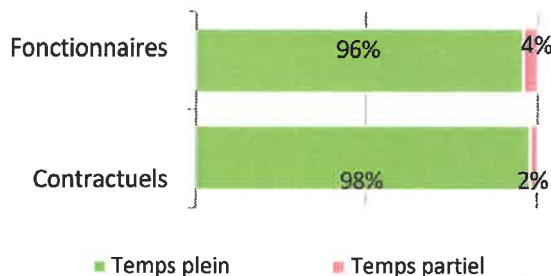
➤ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	23%
Adjoints du patrimoine	14%
Educateurs des APS	13%
Adjoints administratifs	10%
Attachés	9%

➤ 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 sportive

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

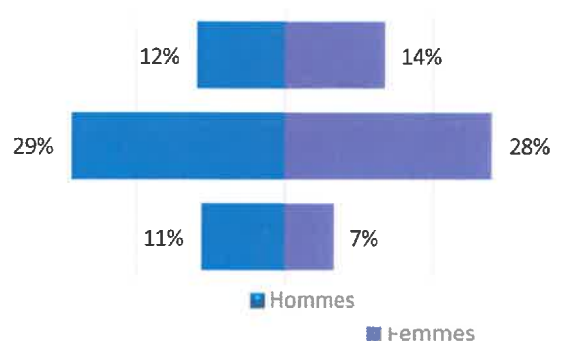
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,00	de 50 ans et +
Contractuels permanents	33,49	
Ensemble des permanents	41,63	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	29,64	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

➤ 405,25 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023 (emplois permanents)

- > 269,00 fonctionnaires
- > 115,25 contractuels permanents

737 555 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 20 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité, originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office)

➔ En 2023, 109 arrivées d'agents permanents et 51 départs

9 contractuels permanents nommés stagiaires

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	9,4%
Contractuels	↗	57,8%
Ensemble	↗	20,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	24%
Démission	24%
Fin de contrats remplaçants	24%
Départ à la retraite	12%
Autres cas	8%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Recrutement direct	24%
Voie de détachement	5%
Remplacements (contractuels)	5%
Réintégration et retour	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 106 avancements d'échelon et 10 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

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Les charges de personnel représentent 13,7 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* <i>* Montant global</i>	135 400 948 €	Charges de personnel*	18 543 308 €	➔	Soit 13,7 % des dépenses de fonctionnement
---	---------------	------------------------------	--------------	---	---

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 880 425 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	415 771 €
Primes et indemnités versées :	3 068 823 €		
IFSE :	2 344 169 €		
CIA :	38 200 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	394 023 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	120 153 €		
Supplément familial de traitement :	59 386 €		
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	44 809 €	34 602 €	34 933 €	32 725 €	26 464 €	s
Technique	48 998 €	48 602 €	41 244 €	24 393 €	27 373 €	23 827 €
Culturelle	38 175 €		32 313 €		27 170 €	22 230 €
Sportive	s		35 618 €	24 647 €		
Médico-sociale		s				
Police	s		47 111 €		35 265 €	
Incendie						
Animation					28 423 €	
Toutes filières	44 711 €	37 755 €	35 947 €	25 604 €	28 540 €	23 464 €

*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 25,83 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	25,88%
Contractuels sur emplois permanents	25,70%
Ensemble	25,83%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes suivent le traitement en cas de congé de maladie ordinaire : 100% pendant 90 jours puis 50%

13510,78 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents 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	12 768 €	342 €	3%	11 944 €	267 €	2%	9 313 €	100 €	1%	11 745 €	288 €	2%
Catégorie B	6 530 €	94 €	1%	8 678 €	124 €	1%	8 159 €	33 €	0%	7 109 €	106 €	1%
Catégorie C	4 167 €	54 €	1%	3 339 €	46 €	1%	3 584 €	109 €	3%	3 395 €	27 €	1%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

✦ En moyenne, 10,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,30%	3,85%	2,75%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,91%	3,95%	3,22%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,53%	4,56%	3,83%	0,00%

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

✦ 30,1 % 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

✦ 20 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 5,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 29 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.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

8 | 2,3%
Part des BOETH sur emploi permanent

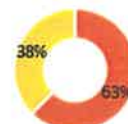
Genre

Femmes
Hommes



Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Convention avec le CIG pour la mise à disposition d'un conseiller de prévention

FORMATION

23 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 4 100 €

Coût par jour de formation : 178 €

DÉPENSES

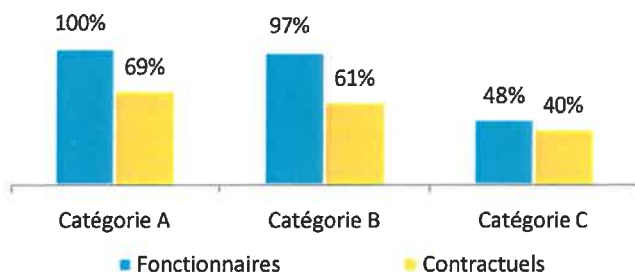
Des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ont été effectuées (bureaux, fauteuils, claviers, souris...)

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels dont la dernière mise à jour a eu lieu en 2024

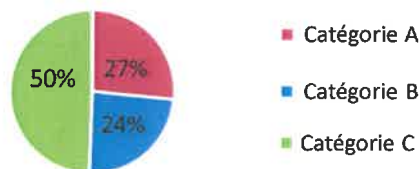
➤ En 2023, 64,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



➤ 886 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➤ 232 806 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	43 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation

par organisme	
CNFPT	72%
Autres organismes	28%

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	10 503 €	15 644 €
Montant moyen par bénéficiaire	159 €	150 €

➤ 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

20 jours de grève recensés en 2023

Sur mot d'ordre national	10%
Sur mot d'ordre uniquement local	90%
Non précisé, autres	0%

➤ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : décembre 2024

Version 1