SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

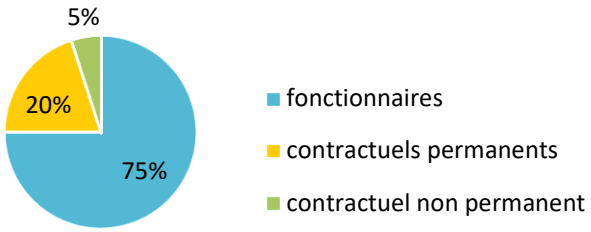
COMMUNE DE VILLENEUVE EN PERSEIGNE

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 de Gestion de la Sarthe.

Effectifs

20 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

> 15 fonctionnaires
> 4 contractuels permanents
> 1 contractuel non permanent



Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

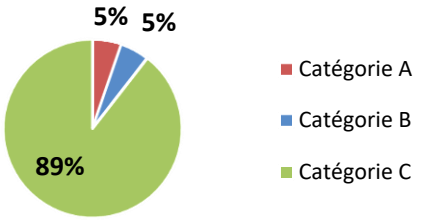
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

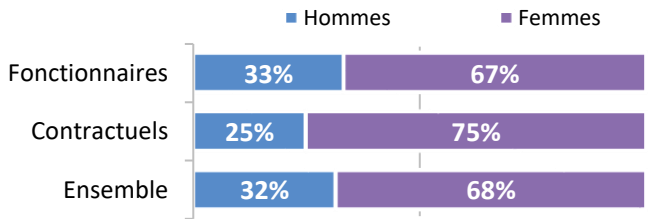
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	25%	32%
Technique	47%	25%	42%
Culturelle		25%	5%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	20%	25%	21%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

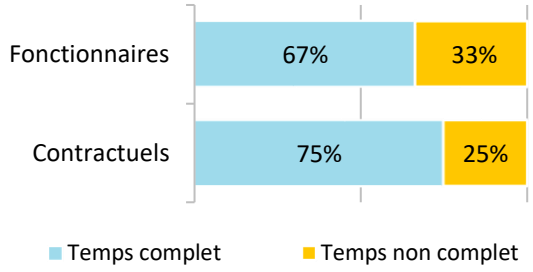


Les principaux cadres d'emplois

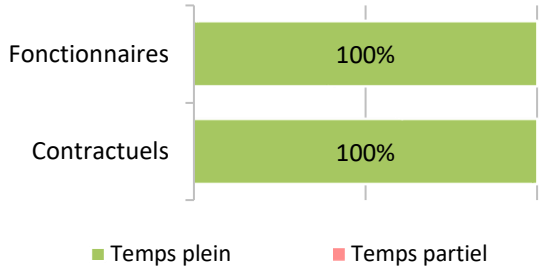
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	21%
Attachés	5%
Rédacteurs	5%

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
Technique	43%	100%
Animation	33%	0%
Administrative	20%	0%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**50,83**
Contractuels permanents	**41,25**
Ensemble des permanents	**48,82**

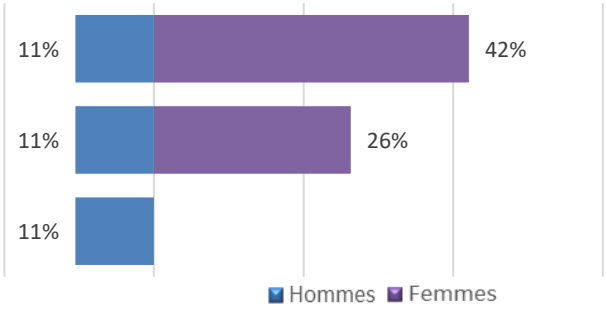
Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	**de 60 à 65**

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*

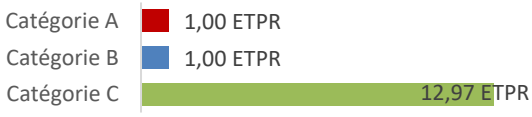
Équivalent temps plein rémunéré

15,90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

> 12,62 fonctionnaires
> 2,35 contractuels permanents
> 0,93 contractuel non permanent

28 938 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2024, 2 arrivées d'agents permanents et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 [1]	Effectif physique au 31/12/2024
19 agents	**19 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	**-6,3%**
Contractuels	↗	**33,3%**
Ensemble	→	**0,0%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	50%
Départ à la retraite	50%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	50%

** 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

8 avancements d'échelon et 2 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 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 47,97 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 504 014 €	Charges de personnel*	721 512 €	Soit 47,97 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	445 175 €
Primes et indemnités versées :	65 014 €
IFSE :	61 467 €
CIA :	3 525 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	18 438 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 658 €
Supplément familial de traitement :	4 140 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

31 651 €

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	31 159 €	
Technique					25 590 €	s
Culturelle					s	s
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					29 188 €	s
Toutes filières	**s**			**s**	**28 038 €**	**s**

**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 14,6 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**14,75%**
Contractuels sur emplois permanents	**13,76%**
Ensemble	**14,60%**

- 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
- 1087,08 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- 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	s	s										
Catégorie B							s	s				
Catégorie C	3 922 €	290 €	7%	2 916 €	172 €	6%	s	s		s		

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

Absences

En moyenne, 28,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> **En moyenne, 11 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)*	**1,10%**	**3,01%**	**1,50%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,78%**	**3,01%**	**6,78%**	**0,00%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,78%**	**3,01%**	**6,78%**	**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)*

- 25,0 % 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

Aucun accident du travail déclaré en 2024

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.

1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

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

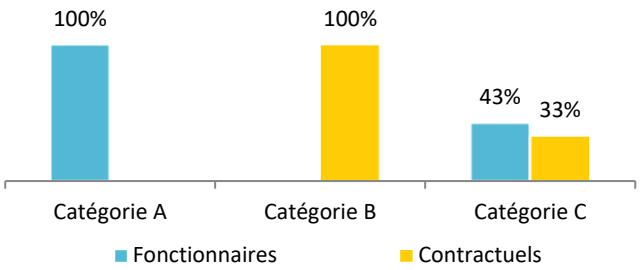
DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation

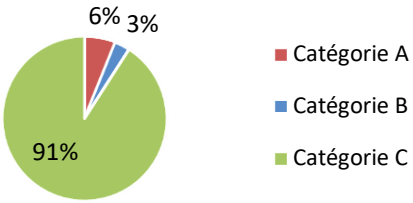
En 2024, 47,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



33 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

6 853 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	33 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

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	**70 €**	**165 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**35 €**	**55 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Précisions méthodologiques

1Formules 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 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.

DONNÉES SOCIALES 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 2025 *Version 1*