

COMMISSION PERMANENTE DU 13 DÉCEMBRE 2023



PRESENTS : (22)

Monsieur Jean-Marie VIRAPOULLÉ - Monsieur Rémy LAGOURGUE - Madame Flora AUGUSTINE ETCHEVERRY - Madame Sophie ARZAL - Monsieur Jeannick ATCHAPA - Madame Augustine ROMANO - Madame Camille CLAIN - Monsieur Gilles HUBERT - Madame Thérèse Marie Noélyne FERDE - Monsieur Philippe POTIN - Monsieur Aurélien CENTON - Monsieur Dominique GONTHIER - Madame Jeanne HOARAU - Madame Fabiola LAGOURDE - Monsieur Jean-Yves LANGENIER - Madame Inelda LEVENEUR BAUSSILLON - Monsieur Pascal MANGUÉ - Monsieur Jean Louis PAJANIAYE - Monsieur Jean-François PAYET - Madame Louise SIMBAYE - Madame Sabrina TIONOHOUÉ - Madame Eglantine VICTORINE.

ABSENCES AVEC PROCURATION : (9)

**Monsieur Serge Eric HOAREAU donne procuration à Monsieur Jean-Marie VIRAPOULLÉ
Madame Laurence MONDON donne procuration à Monsieur Dominique GONTHIER
Madame Béatrice SIGISMEAU donne procuration à Monsieur Philippe POTIN
Monsieur Eric FERRERE donne procuration à Monsieur Gilles HUBERT
Madame Adèle ODON donne procuration à Monsieur Jeannick ATCHAPA
Madame Sidoleine PAPAYA donne procuration à Madame Louise SIMBAYE
Madame Valérie RIVIERE donne procuration à Monsieur Pascal MANGUÉ
Monsieur Bruno ROBERT donne procuration à Madame Sophie ARZAL
Monsieur René SOTACA donne procuration à Madame Inelda LEVENEUR BAUSSILLON**

ABSENCES SANS PROCURATION ET EXCUSES : (2)

**Monsieur Cyrille MELCHIOR
Monsieur Jean François NATIVEL**

ABSENCES : (4)

**Monsieur Bruno DOMEN
Madame Brigitte ADAME
Monsieur Jean François HOAREAU
Madame Monique ORPHÉ**

SEANCE DU 13 DÉCEMBRE 2023

CP-2023-DEC-442

**OBJET : Communication du rapport social
unique pour l'année 2022**

LA COMMISSION PERMANENTE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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'avis du comité social territorial en date du 11 décembre 2023,

VU le rapport présenté,

VU l'avis de la Commission des Affaires Générales, Financières, Institutionnelles et de la Cohésion Territoriale en date du 6 décembre 2023,

Sur proposition des services,

Après en avoir délibéré et adopté à l'unanimité ,

DECIDE

Article unique : La commission permanente prend acte de la présentation du rapport social unique 2022.

*Certifié exécutoire compte tenu de la
réception en Préfecture le 26 décembre
2023 et de la publication sur le site du
Département le 26 décembre 2023.*

Le Président du Conseil Départemental

Cyrille MELCHIOR



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



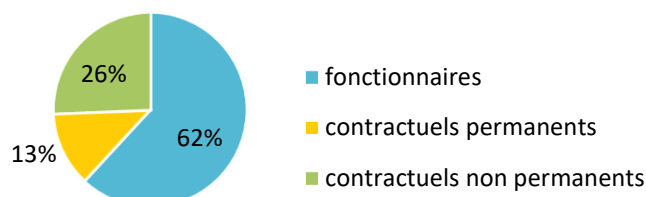
DEPARTEMENT DE LA REUNION

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 Réunion.

Effectifs

➔ 6 071 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 3 756 fonctionnaires
- > 760 contractuels permanents
- > 1 555 contractuels non permanents



➔ 16 % des contractuels permanents en CDI

➔ 8 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

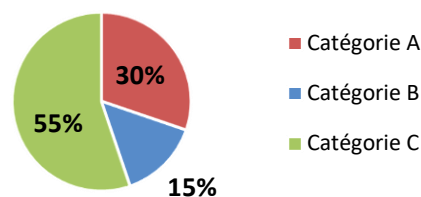
- ⇒ 36 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

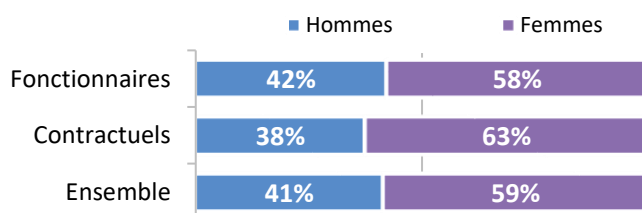
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	37%	28%	35%
Technique	41%	32%	39%
Culturelle	1%	2%	1%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	21%	38%	24%
Police			
Incendie			
Animation	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



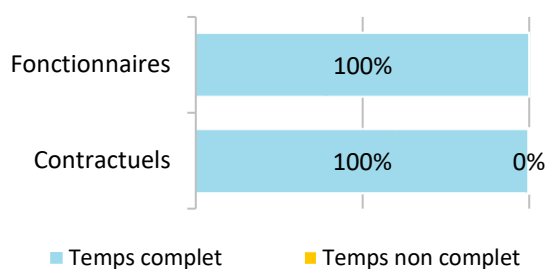
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	20%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	19%
Assistants socio-éducatifs	15%
Adjoints techniques	14%
Rédacteurs	9%

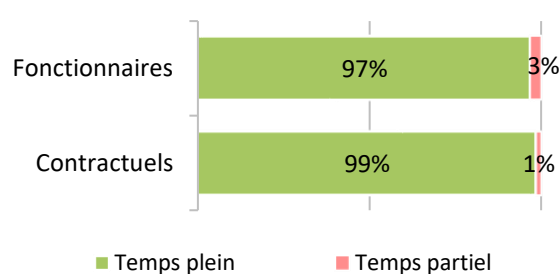
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

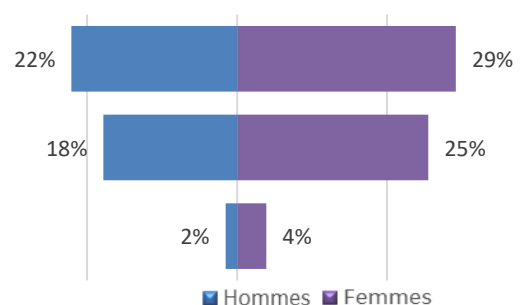
1% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,18	
Ensemble des permanents	48,93	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	50,06	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

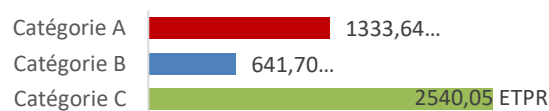
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 6 166,30 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 3 715,95 fonctionnaires
- > 799,44 contractuels permanents
- > 1 650,91 contractuels non permanents

11 222 666 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 16 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 7 agents en congés parental
- > 77 agents en disponibilité

- > 232 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 42 agents détachés dans une autre structure
- > 9 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 295 arrivées d'agents permanents et 790 départs

86 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
5 011 agents	4 516 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↘	-34,5%
Ensemble	↘	-9,9%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	62%
Départ à la retraite	16%
Mise en disponibilité	8%
Mutation	3%
Démission	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	37%
Arrivées de contractuels	33%
Voie de mutation	11%
Réintégration et retour	8%
Voie de détachement	7%

* 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

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

dont 55% des nominations concernent des femmes

➔ 14 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 12 n'ayant pas été nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 1669 avancements d'échelon et 297 avancements de grade

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 71 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 70,4 % femmes

dont 40,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 17 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	13	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ 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)	76%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	6%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 33,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	999 243 563 €	Charges de personnel*	331 606 300 €	➔	Soit 33,19 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	188 668 272 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	18 294 926 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	214 484 €		49 282 789 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 743 665 €		
Supplément familial de traitement :	1 124 110 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

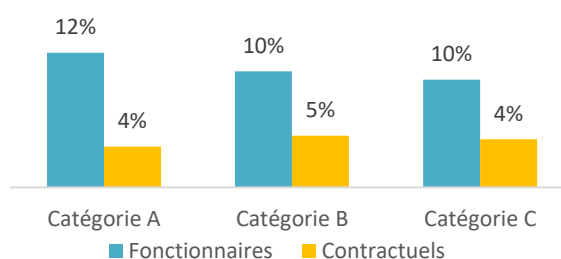
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	67 324 €	49 617 €	45 766 €	32 748 €	37 041 €	21 984 €
Technique	71 857 €	48 551 €	48 850 €	33 082 €	37 702 €	21 266 €
Culturelle	65 408 €	41 927 €	45 622 €	32 088 €	33 882 €	22 719 €
Sportive			47 676 €			
Médico-sociale	53 292 €	36 235 €	43 413 €	34 295 €	38 703 €	s
Police						
Incendie						
Animation			42 390 €		34 287 €	20 300 €
Toutes filières	58 157 €	39 016 €	45 925 €	33 105 €	37 430 €	21 466 €

*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 9,7 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,53%
Contractuels sur emplois permanents	3,99%
Ensemble	9,70%

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 ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ➔ 8859 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2022

En 2022, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 42,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,48%	3,64%	5,17%	1,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,65%	4,43%	10,44%	2,58%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,14%	5,38%	11,00%	2,71%

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)

➔ 43,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 207 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 3,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 89 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.

241 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 26 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 65 % sont en catégorie C*
- ⇒ 74 683 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 2 604 €

Coût par jour de formation : 14 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 5 113 403 €

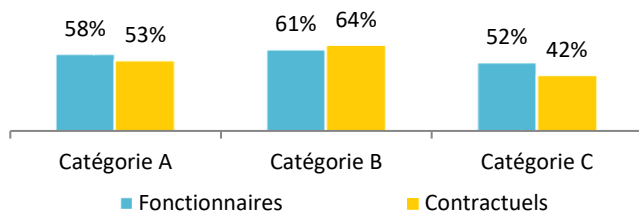
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

- ➔ En 2022, 54,2% 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 2022



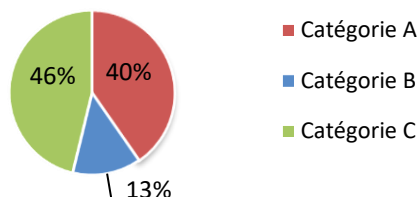
- ➔ 1 559 739 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Coût de la formation des apprentis	11 %
Frais de déplacement	0 %
Autres organismes	20 %

- ➔ 9 433 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

436 jours de grève recensés en 2022

- ➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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

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

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 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.



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 : novembre 2023

Version 4