

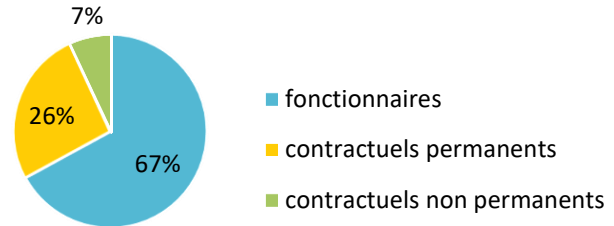
COMMUNE DE SAINT LOUIS

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

➔ 1 716 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 151 fonctionnaires
- > 447 contractuels permanents
- > 118 contractuels non permanents



➔ 98 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

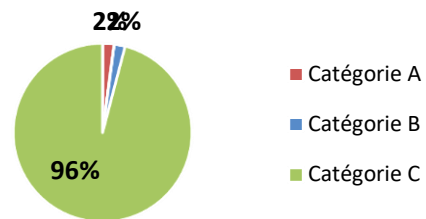
- ⇒ 54 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 42 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

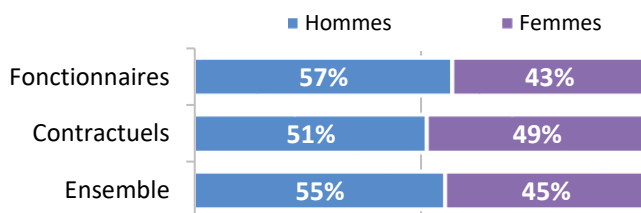
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	15%	30%
Technique	59%	77%	64%
Culturelle	1%		0%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	0%	4%	1%
Police	3%		3%
Incendie			
Animation	0%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



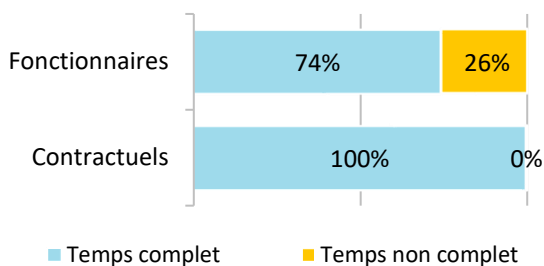
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	63%
Adjoints administratifs	28%
Agents de police municipale	2%
Attachés	2%
Rédacteurs	1%

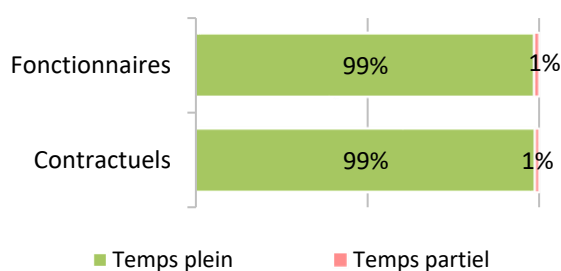


Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	50%	0%
Technique	36%	0%
Administrative	12%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 3% des femmes à temps partiel

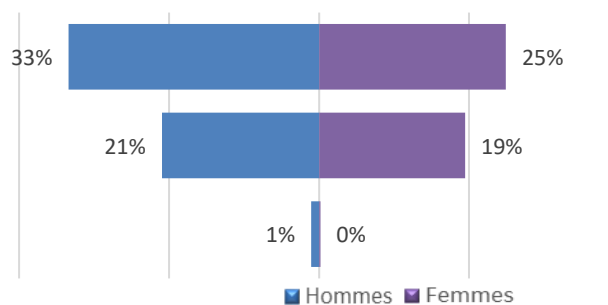
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,10
Contractuels permanents	51,92
Ensemble des permanents	51,33
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,27

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

➔ 1 704,81 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1 151,00 fonctionnaires
- > 447,00 contractuels permanents
- > 106,81 contractuels non permanents

3 102 754 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	32,00 ETPR
Catégorie B	33,00 ETPR
Catégorie C	1533,00 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 6 agents en disponibilité
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 3 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 10 arrivées d'agents permanents et 55 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
1 643 agents	1 598 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-3,0%
Contractuels	↘	-2,2%
Ensemble	↘	-2,7%

➔ Principales causes de départs permanents

Départ à la retraite	67%
Décès	15%
Mise en disponibilité	7%
Mutation	4%
Fin de détachement	2%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	20%
Réintégration et retour	20%
Voie de détachement	10%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

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

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ 7 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

➔ 586 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 77,1 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	82 097 274 €	Charges de personnel*	63 298 892 €	➔	Soit 77,1 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	44 597 629 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 262 910 €
Primes et indemnités versées :	14 102 284 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	120 837 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	120 909 €		
Supplément familial de traitement :	288 112 €		
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	71 074 €	26 276 €	46 106 €	s	31 788 €	20 539 €
Technique	80 158 €		52 226 €		27 628 €	20 041 €
Culturelle	68 741 €		s		36 524 €	
Sportive			54 275 €		36 210 €	19 083 €
Médico-sociale					27 755 €	19 589 €
Police	s		53 482 €		40 065 €	
Incendie						
Animation			s		20 212 €	19 430 €
Toutes filières	71 533 €	26 276 €	48 254 €	s	29 526 €	20 068 €

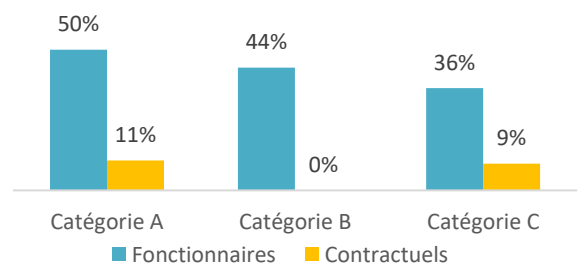
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 31,62 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	37,26%
Contractuels sur emplois permanents	9,48%
Ensemble	31,62%

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 est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 5641 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021
- ⇒ En 2021, 45 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➔ En moyenne, 27,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 27,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,14%	3,56%	3,97%	0,52%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,45%	6,16%	7,09%	0,52%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,33%	6,84%	7,91%	0,63%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 3 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

Accidents du travail

➔ 54 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 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.

82 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 70 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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 : **216 804 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

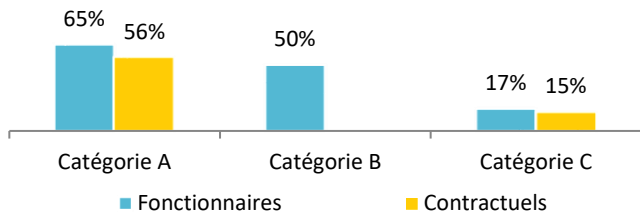
Dernière mise à jour : 2021

Formation

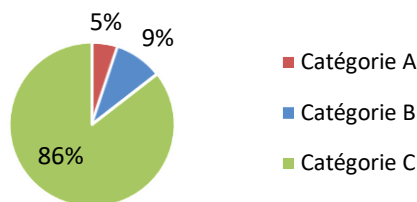
➔ En 2021, 18,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 058 jours de formation ont été réalisés par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 346 089 € ont été consacrés à la formation en 2021

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	92 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	4 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité
 3 réunions du CHSCT

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2023

Version 1