DEPARTEMENT DE LA REUNION
COMMUNE DE SALAZIE

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE 09 AVRIL 2024

AFFAIRE N°2024-CM/039 : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée le 10 avril 2024.

La convocation du conseil municipal avait été faite le 28 mars 2024.

Le nombre des membres en exercice : 29

Présents : 26
Absents : 03
Représentés : 02
Total des votes : 28

Le Maire,

Sidoleine PAPAYA

L'an deux mille vingt-quatre, le 09 avril à 17h10, le conseil municipal s'est réuni dans la salle du conseil à l'Hôtel de Ville de Salazie, sous la présidence de Madame PAPAYA Sidoleine.

Présents : PAPAYA Sidoleine - DAMOUR Marcel Gérard – VIADERE Marie Ange – MAILLOT Yann Thierry - ELISABETH Marie Jeanne – PAUSE Jean Claude - GEVIA Marie Catherine - MOREAU Jules Mario – HOAREAU Marie Nathalie – FOUASSIN Stéphane - CHARLEMAGNE Jules Thierry – TECHER Paulin - MAZAGRAN Daniella Marie-Line – GARRYER Patrick François – SINAPIN Marie Jacqueline – DE LAMOTHE Jean Bernard – BOYER Laurent - RAYAPIN Marie Kenny –TECHER Sophie – ROBERT Laurencine – LUCILLY Harry – BRANCALIN Sandrine – FANNIO Anaïs – ECLAPIER Eric – SISAHAYE Teddy – PAPAYA Mélissa.

Absents : PADRE Hermina - ELISABETH Vincent - ELISABETH Karine.

Ont voté par procuration : PADRE Hermina (procuration donnée à FANNIO Anaïs) - ELISABETH Vincent (procuration donnée à PAPAYA Sidoleine).

Secrétaire de séance : FANNIO Anaïs.

LE QUORUM ETANT ATTEINT LE CONSEIL MUNICIPAL PEUT VALABLEMENT DELIBERER

Publiée le 19.04.2024

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

IL EST EXPOSE AU CONSEIL MUNICIPAL :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique substitue aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques ; à savoir le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1er janvier 2022.

Pour l'année 2022, le bilan social, le rapport égalité femme/homme et le rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de la Commune de Salazie sont regroupés dans un seul document : le Rapport Social Unique 2022.

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la commune. Sa présentation donne lieu à un débat en comité technique qui donne son avis. Il doit également être présenté à l'assemblée délibérante. Cette présentation, obligatoire une fois par an, démontre la volonté du législateur de faire instituer un débat politique nouveau et réel sur les questions de personnel.

Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2022. Il permet :

- D'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de la commune, la situation comparée des femmes et des hommes et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- De donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines de la commune ;
- De répondre aux questions sur les contingents de personnel du territoire ;
- De mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc.) afin de mettre en place des actions stratégiques ;
- D'établir et mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, obligation nouvelle pour les employeurs publics depuis le 1er janvier 2021.

LE CONSEIL MUNICIPAL :

Vu le CGCT,
Vu le Code général de la fonction publique, notamment en ses articles L.231-1 et L.231-4,
Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 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 favorable du Comité Social Territorial en date du 28 mars 2024,
Vu le rapport social unique 2022 joint en annexe de la présente délibération.

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

DECIDE :

Après avoir délibéré, **à l'unanimité (28 voix pour)** :

ARTICLE 1 :

- **De se prononcer sur le rapport social unique 2022 de la commune.**

ARTICLE 2 :

- **D'autoriser le Maire ou l'Adjoint délégué à signer tout document se rapportant à cette affaire.**

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois devant le tribunal administratif de Saint-Denis à compter de sa publication et sa réception par les services du contrôle de légalité.

.....

.....

Ont signé au registre des délibérations :

Le secrétaire de séance,

A.F.

FANNIO Anaïs

Pour copie conforme,
Le Maire,

MAIRIE DE SALAZIE
Ile de la Réunion

Sidoleine PAPAYA

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

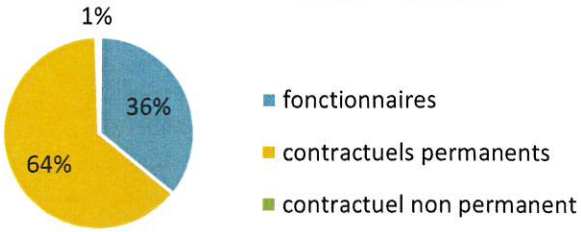
COMMUNE DE SALAZIE

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

176 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **63** fonctionnaires
> **112** contractuels permanents
> **1** contractuel non permanent



63 % des contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emploi non permanent

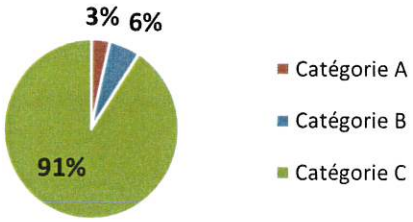
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

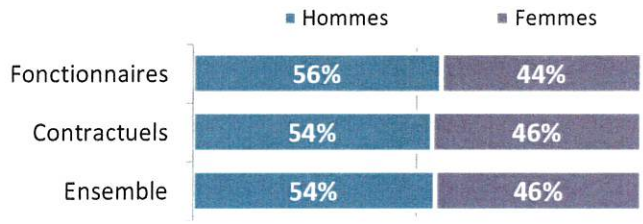
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	40%	19%	26%
Technique	37%	55%	49%
Culturelle			
Sportive	3%		1%
Médico-sociale	3%		1%
Police	5%		2%
Incendie			
Animation	13%	26%	21%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



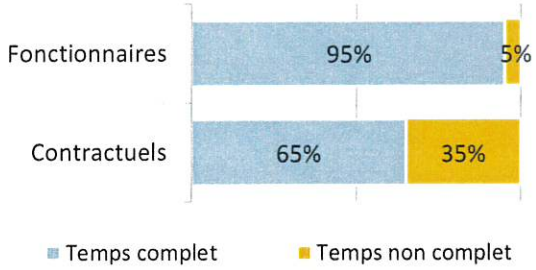
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints d'animation	21%
Attachés	3%
Rédacteurs	2%

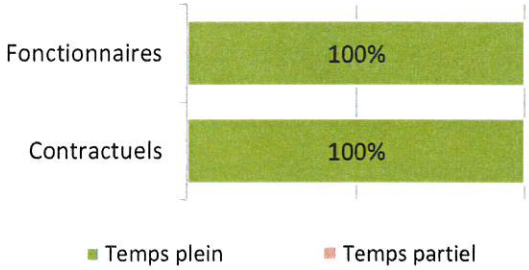
Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	
Technique	4%	32%

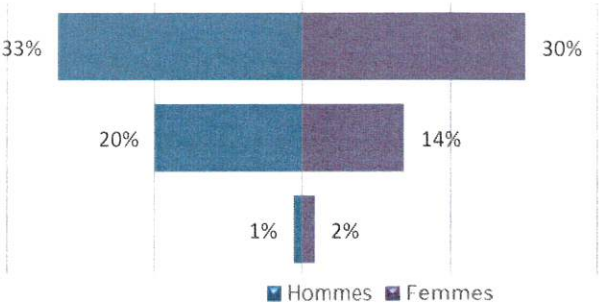
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	53,77
Contractuels permanents	51,47
Ensemble des permanents	**52,30**

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de 35 à 40

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

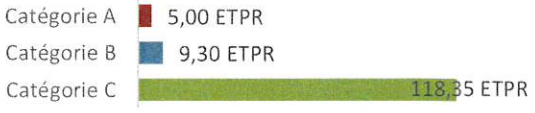
Équivalent temps plein rémunéré

138,69 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

> **61,75** fonctionnaires
> **70,90** contractuels permanents
> **6,04** contractuels non permanents

252 416 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> Un agent détaché au sein de la collectivité

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Mouvements

En 2022, 3 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
179 agents	175 agents

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	3,3%
Contractuels	↘	-5,1%
Ensemble	↘	-2,2%

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	71%
Fin de contrats remplacants	29%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	67%
Arrivées de contractuels	33%

* 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

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

43 avancements d'échelon et 7 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 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 53,8 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	11 610 845 €	Charges de personnel*	6 247 113 €	Soit 53,8 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 215 081 €
Primes et indemnités versées :	535 997 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	81 781 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	21 713 €
Supplément familial de traitement :	9 731 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

25 020 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

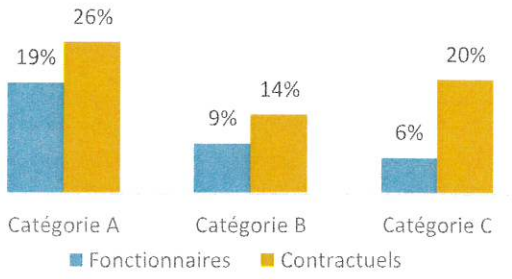
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	36 301 €	46 121 €	52 131 €	s	36 485 €	22 977 €
Technique	s		52 080 €	s	37 032 €	26 976 €
Culturelle						
Sportive			44 845 €			
Médico-sociale					s	s
Police					39 916 €	
Incendie						
Animation					34 548 €	22 837 €
Toutes filières	44 959 €	46 121 €	50 290 €	s	36 319 €	25 237 €

**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 12,72 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,30%
Contractuels sur emplois permanents	19,74%
Ensemble	12,72%

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
- Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- 2504,69 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 536 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

- En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Absences

En moyenne, 25,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 8,2 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)*	4,99%	2,21%	3,21%	0,00%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	7,01%	2,25%	3,96%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	7,01%	2,31%	4,00%	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 (exemple : journée du maire)
- 26,7 % 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

Aucun accident du travail déclaré en 2022

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.

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 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 dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

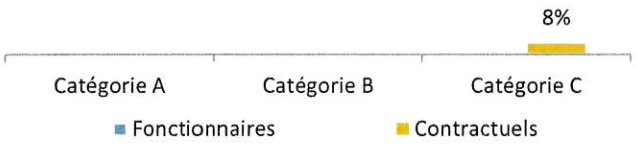
Dernière mise à jour : 2020

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Formation

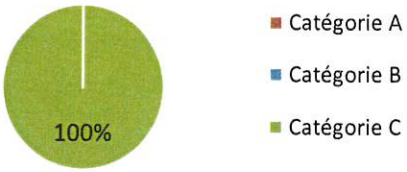
En 2022, 5,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



25 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 :

> 0,1 jour par agent

33 376 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	100 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	**Santé**
Montant global des participations	**27 015 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**318 €**

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

Relations sociales

Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Précisions méthodologiques

1Formules 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 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.

DONNÉES SOCIALES 2022
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 2023 *Version 4*

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-039-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024