

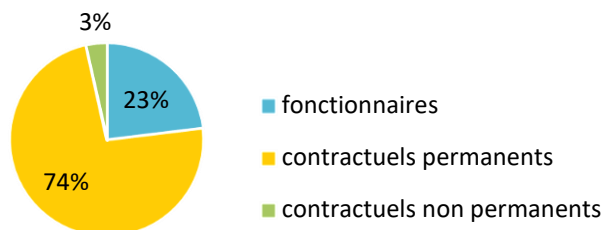
→ COMMUNE DE SAINT BENOIT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

→ 1 170 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 270 fonctionnaires
- > 860 contractuels permanents
- > 40 contractuels non permanents



→ 96 % des contractuels permanents en CDI

→ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

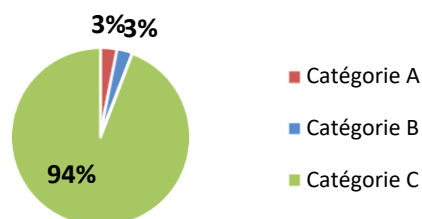
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 30 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

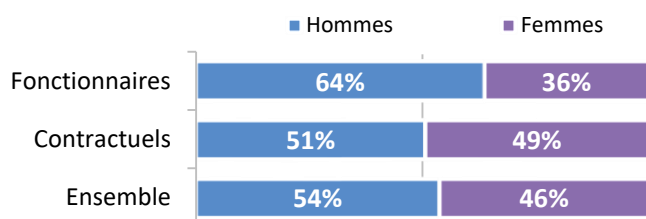
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	15%	19%
Technique	40%	63%	58%
Culturelle	3%	3%	3%
Sportive	3%	1%	1%
Médico-sociale	11%	13%	13%
Police	5%		1%
Incendie			
Animation	5%	5%	5%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

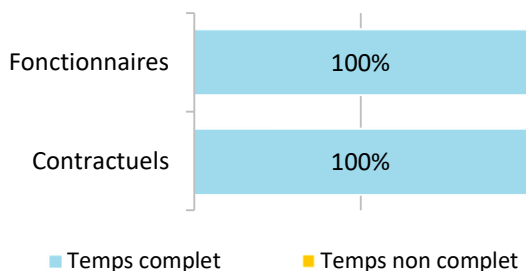


→ Les principaux cadres d'emplois

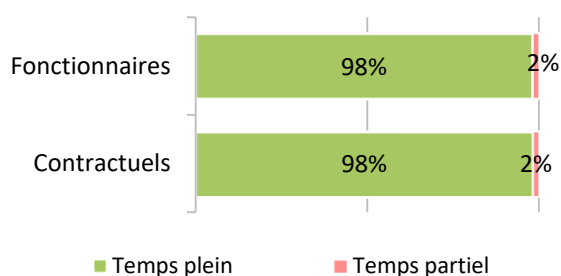
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	55%
Adjoints administratifs	16%
Agents sociaux	6%
Adjoints d'animation	5%
ATSEM	4%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

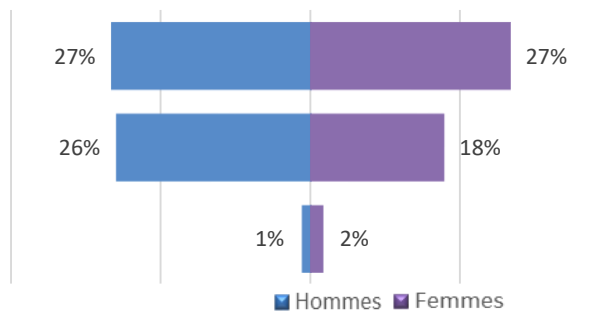
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,96
Contractuels permanents	49,04
Ensemble des permanents	49,98
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,88

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

➔ 1 145,28 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 277,99 fonctionnaires
- > 807,34 contractuels permanents
- > 59,95 contractuels non permanents

2 084 410 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	39,87 ETPR
Catégorie B	30,50 ETPR
Catégorie C	1014,96...

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > 2 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

➔ En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 43 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
1 171 agents	1 130 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↘	-3,5%
Ensemble	↘	-3,5%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	42%
Fin de contrats remplaçants	33%
Autres cas	7%
Mutation	5%
Décès	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de détachement	50%
Arrivées de contractuels	50%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours

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

➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

6 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 61,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	67 038 848 €	Charges de personnel*	40 925 266 €	➔	Soit 61,05 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	27 901 702 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 164 926 €
Primes et indemnités versées :	2 157 741 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	40 757 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	165 110 €		
Supplément familial de traitement :	55 869 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 311 €	s	45 903 €	s	33 166 €	23 352 €
Technique	67 308 €		45 965 €		33 768 €	20 825 €
Culturelle	51 957 €				32 388 €	21 534 €
Sportive			44 657 €	12 272 €	41 456 €	21 640 €
Médico-sociale	42 815 €			s	32 515 €	23 105 €
Police			47 648 €		41 482 €	
Incendie						
Animation			39 450 €		35 086 €	20 520 €
Toutes filières	54 213 €	s	45 183 €	17 088 €	34 027 €	21 501 €

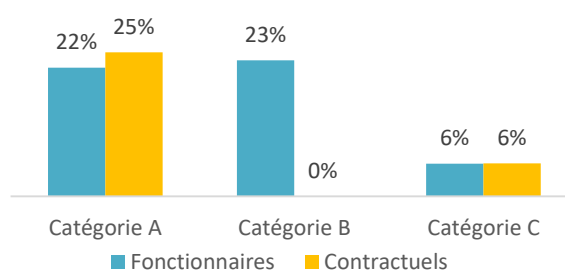
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,73 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,04%
Contractuels sur emplois permanents	5,73%
Ensemble	7,73%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 16674 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> en 2020, 16 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

Absences

➔ En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 13,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,97%	1,46%	1,58%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,55%	3,75%	4,18%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,58%	3,76%	4,20%	0,08%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 15,5 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 0,7 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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

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.

60 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 15 % sont fonctionnaires*

⇒ 95 % sont en catégorie C*

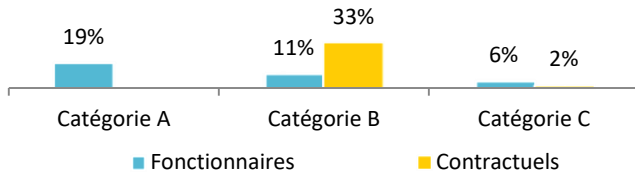
Dernière mise à jour : 2017

Accusé de réception en préfecture
974-219740107-20220602-DEL042052022-DE
Date de réception préfecture : 02/06/2022

Formation

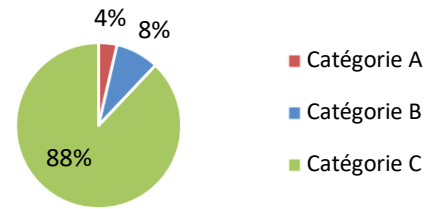
➔ en 2020, 3,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 390 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 224 060 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	88 %
Autres organismes	12 %
Frais de déplacement	0 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	18%
Autres organismes	82%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

➔ Comité Technique Local

2 réunions en 2020 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : novembre 2021

Version 4