

DEPARTEMENT DE LA REUNION  
-----  
COMMUNE DE TROIS BASSINS  
-----  
ARRONDISSEMENT DE SAINT PAUL  
-----  
CANTON DE SAINT LEU  
-----

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL  
des délibérations du Conseil Municipal**

-----  
**Séance du 09 mars 2023**  
-----

**OBJET : AFFAIRE N° 09**

**Rapport Social Unique (RSU) 2021**

L'An Deux Mille Vingt-Trois, le Neuf Mars, le Conseil Municipal de la Commune de Trois-Bassins, régulièrement convoqué, s'est réuni à la Mairie - Salle du Conseil - sous la présidence de M. PAUSE Daniel, Maire.

Le Président, déclare la séance ouverte à 18h05, puis procède à l'appel des Conseillers Municipaux.

**PRESENTS**

M. AURE Fabien (2<sup>ème</sup> Adjt) - Mme ABSYTE Brigitte (3<sup>ème</sup> Adjt) - M. FONTAINE Christopher (4<sup>ème</sup> Adjt) - Mme SANDANCE Chantal (5<sup>ème</sup> Adjt) - M. VAITY Bruno (6<sup>ème</sup> Adjt) - Mme HOARAU Gertrude - M. LIN KWANG Joseph - Mme ZITTE Danielle - M. ZEPHIR Jackson - Mme AURE Jacqueline - M. LEBON Eddie - Mme FURCY Florelle - M. BOURGOGNE Pierre - M. SADEYEN Frédéric - M. POTHIN Joseph - M. MAURIN Jorris - Mme RAMANY Nathalie - Mme FRUTEAU Nadège - M. AURE Yves - Mme DEPEHI Bernadette - Mme FAIN Marie Yveline.

**EXCUSES**

Mme JANNIN Jocelyne  
M. M'BAJOURMBE Bryan (Procuration donnée à M. VAITY Bruno)  
Mme FLORESTAN Nadine (Procuration donnée à Mme HOARAU Gertrude)

**ABSENTS**

Mme DE LAVERGNE Agathe - M. RAMAKISTIN Roland - M. CLAIN Patrick - Mme VAITY Cathy.

**NOTA** : Le Maire soussigné certifie que la liste des délibérations examinées par le Conseil Municipal a été affichée le 15 mars 2023, que la convocation a été faite le 03 mars 2023 et que le nombre de membres en exercice étant de 29 le nombre de membres présents est de 22.

Le Maire

Daniel PAUSE



Les conditions de quorum étant remplies, l'Assemblée peut valablement délibérer.

Mme HOARAU Gertrude qui accepte, est désignée à l'unanimité pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

Le Maire expose :

Selon les dispositions de l'article 9bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le Rapport Social Unique (RSU), qui se substitue au rapport sur l'état de la collectivité, est élaboré chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 par toutes les collectivités.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un CDG adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mise à disposition par celui-ci.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de notre collectivité à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG). La présentation de ce rapport, rendu public, donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte de la tenue des débats selon les modalités prévues par le règlement intérieur du Conseil Municipal et sur la base du rapport et de la synthèse en annexes.

#### **Interventions :**

**M. BOURGOGNE Pierre** demande que les graphiques relatifs aux absences soient révisés pour une meilleure lisibilité et compréhension.

**M. LEBON Eddie** fait état des faibles effectifs dans les domaines sportifs et culturels. Il demande si l'effectif est amené à être augmenté au vu de l'importance de ces domaines dans la vie de la collectivité.

**M. AURE Fabien** indique que l'effectif de cadre A a augmenté en comparaison aux années précédentes (de 2 à 5 en 2023).

**Mme FAIN Yveline** souhaite que l'absence de certains agents en situation de maladie ne porte pas préjudice aux jeunes recrutés.

**Mme SANDANCE Chantal** alerte sur la difficulté de compléter les effectifs au vu des charges actuelles de personnel, 70 % contre 65 % au niveau départemental.

**M. POTHIN Joseph** précise que malgré l'effectif réduit la qualité du service rendu est au rendez-vous.

**M. LIN KWANG Joseph** indique qu'un travail est en cours au sein des différents services pour redynamiser la collectivité.

**Mme DEPEHI Bernadette** demande si le redéploiement du personnel est possible pour répondre à la problématique de la capacité financière de la commune.

**Le Maire** lui indique que cette piste est étudiée.

**M. BOURGOGNE Pierre** indique qu'un travail important a déjà été réalisé pour mettre en avant des jeunes Trois-Bassinois par le biais de la formation et de la volonté de faire. Il souhaite que les services travaillent en transversalité pour plus d'efficacité. Il indique que l'âge des agents doit être pris en compte pour garder une certaine dynamique et faire face aux besoins de la collectivité.

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

## DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

Le Conseil Municipal

- Vu l'article 9bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Vu le rapport et la synthèse relative au Rapport Social Unique ;

Après en avoir délibéré :

- Prennent acte des débats : 22
- Ne souhaitent pas acter les débats : 00

**Pour extrait certifié conforme**

**La secrétaire**



Gertrude HOARAU

**Le Maire**



Daniel PAUSE

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Saint-Denis, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023



---

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## 2021

---

Rapport sur l'état de la collectivité



**30 JANVIER 2023**

Commune de Trois Bassins

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

## Sommaire

Introduction .....	3
A. Effectifs au 31 décembre 2021 .....	4
I. Contractuels permanents en CDI .....	4
II. Emploi fonctionnel .....	4
III. Emplois non permanents au 31 décembre 2021 .....	4
B. Caractéristiques des agents permanents .....	5
I. Répartition par filière et par statut .....	5
II. Répartition des agents par catégorie .....	5
III. Répartition par genre et par statut .....	6
IV. Les principaux cadres d'emplois .....	6
C. Temps de travail des agents permanents .....	6
I. Les modalités .....	6
1) Répartition des agents à temps complet ou non complet .....	6
2) Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel .....	6
3) Les filières les plus concernés par le temps non complet .....	7
4) Agent à temps partiel .....	7
II. Les comptes épargne temps (CET) (décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié) .....	7
III. Le télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) .....	8
IV. Charte du temps .....	8
D. Pyramide des âges .....	8
<b>I. Titulaires et stagiaires .....</b>	<b>8</b>
II. Contractuels/emplois permanents .....	8
III. Contractuels non permanents .....	9
IV. Ensemble personnels .....	9
E. Equivalent temps plein rémunéré .....	9
F. Positions particulières .....	10
G. Mouvements .....	10
III. Principaux modes d'arrivée d'agents permanents .....	11
IV. Principales causes de départ d'agents permanents .....	11
H. Evolution professionnelle .....	11
<b>I. Progression de carrière et titularisation des fonctionnaires .....</b>	<b>11</b>
<b>II. Bénéficiaires d'un accompagnement en évolution professionnelle .....</b>	<b>11</b>

III.	Lauréat d'un examen professionnel .....	11
I.	Sanctions disciplinaires .....	12
J.	Budget et rémunérations.....	12
➤	Assurances Chômage.....	14
K.	Absences .....	15
I.	Données globales sur l'absentéisme.....	15
II.	Zoom sur la maladie ordinaire .....	17
III.	Zoom sur la longue maladie, la disponibilité, la grave maladie et maladie de longue durée	17
L.	Accidents de travail.....	17
M.	Maladies professionnelles .....	18
<b>I.</b>	<b>Inaptitudes : agents titulaires et stagiaires, contractuels sur emplois permanent</b>	18
<b>II.</b>	<b>Contrat d'assurance</b> .....	18
N.	Prévention et risques professionnels.....	18
<b>I.</b>	<b>Risques professionnels et mesures en matière de sécurité (décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié)</b> .....	18
O.	Handicap .....	19
<b>I.</b>	<b>Les agents concernés</b> .....	19
<b>II.</b>	<b>Taux d'emploi</b> .....	20
P.	Formation.....	20
<b>I.</b>	<b>Répartition des journées par types de formation et par catégorie hiérarchique</b> ....	20
Q.	Action sociale et protection complémentaire .....	22
I.	Actions sociales.....	22
II.	Droits sociaux.....	22
III.	Protection sociale complémentaire.....	22
R.	Relations sociales.....	22
I.	Grève.....	22

## Introduction

Conformément aux dispositions des articles L.231-1 à L.232-1 du code général de la fonction publique, les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU) à partir des données renseignées dans une base de données sociales (BDS) accessible aux membres du comité social territorial.

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 a fixé le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration de ce rapport, qui se substitue notamment aux bilans sociaux réalisés tous les deux ans par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Il définit notamment un dispositif transitoire au titre des années 2020,2021 et 2022 prévoyant, d'une part, que le rapport social unique soit élaboré avec les données disponibles et, d'autre part, que la base des données sociales rassemble les indicateurs collectés.

La mise en place de la base de données sociales et rapport social unique conduit à adapter les modalités de collecte des données qui seront transmises annuellement à la direction générale des collectivités locales (DGCL) en vue de la présentation d'une synthèse nationale au conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le rapport social unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de notre collectivité à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le rapport social unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est rendu public.

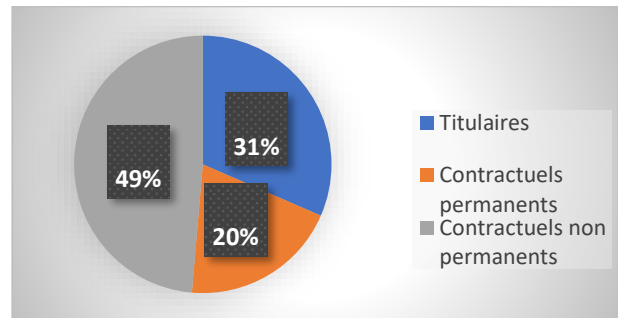
Par ailleurs, le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités a fixé l'organisation, la composition, les missions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux, instances uniques issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les comités sociaux territoriaux seront mis en place lors du prochain renouvellement des instances de dialogue social prévu en 2022.

Ce décret a prévu également la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (à partir de 200 agents).

## A. Effectifs au 31 décembre 2021

- 222 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021 :
  - 70 fonctionnaires
  - 44 contractuels permanents
  - 108 contractuels non permanents



Les contractuels non permanents représentent près de la moitié de l'effectif total.

### I. Contractuels permanents en CDI

➤ 64 % des contractuels permanents en CDI	Sexe H et F
---	-------------

### II. Emploi fonctionnel

#### Agents sur des emplois fonctionnels de direction

Statut d'origine	FPT
Cadre d'emploi	Ingénieur
Type d'emploi fonctionnel	DGS
Sexe	H

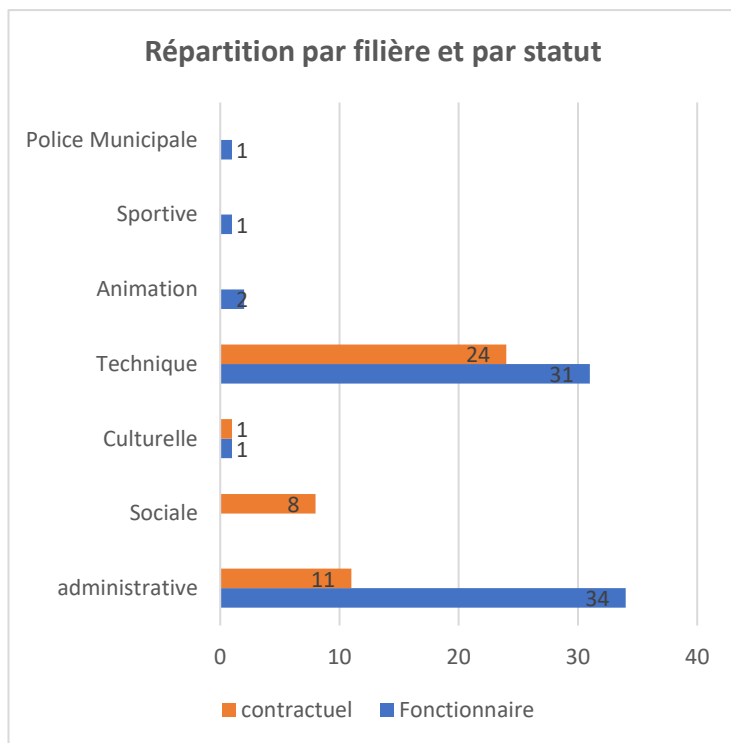
### III. Emplois non permanents au 31 décembre 2021

	Hommes	Femmes
Collaborateur de cabinet	1	
Emplois aidés	58	44
Contrat de projet	2	2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>46</b>



## B. Caractéristiques des agents permanents

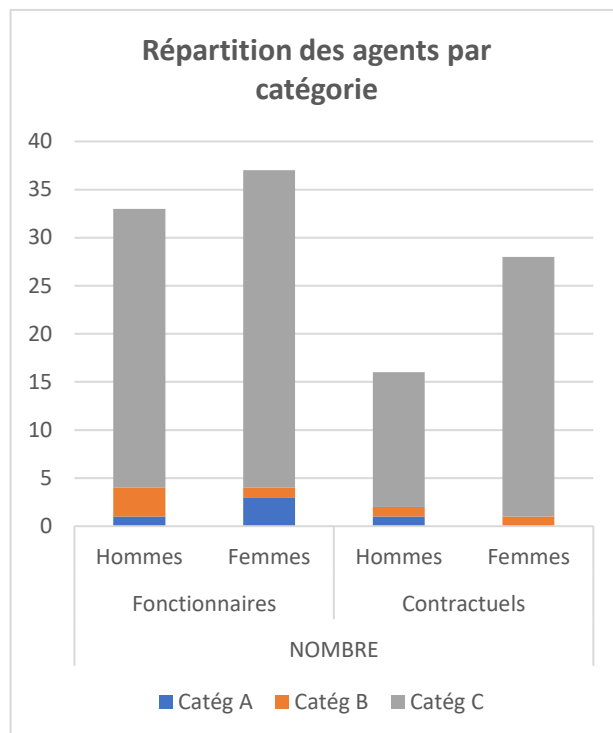
### I. Répartition par filière et par statut



Les filières administrative et technique regroupent la majorité des agents.

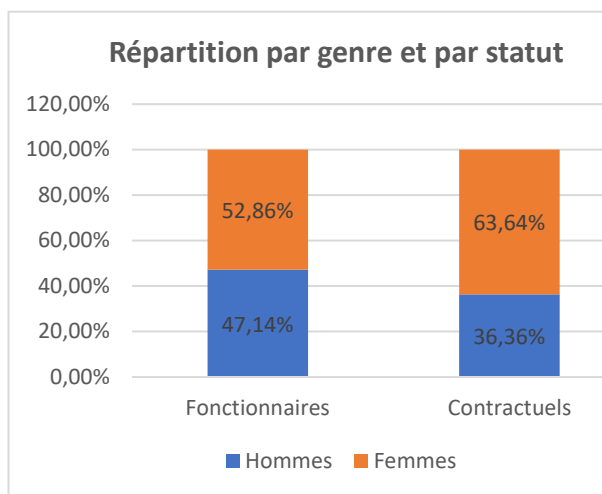
On peut aussi constater que les fonctionnaires sont majoritaires dans ces deux filières.

### II. Répartition des agents par catégorie

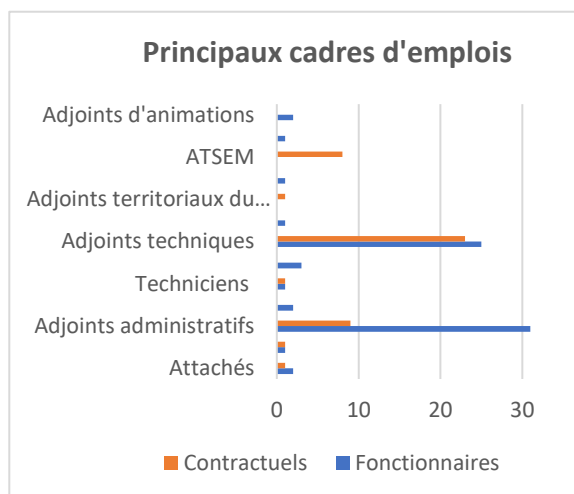


La majorité des agents de la collectivité sont de catégorie C. Les catégories A (5) et B (6) sont très minoritaires. On compte 2,25% du cadre A et 2,7% du cadre B alors que le taux d'encadrement moyen est de 12% au niveau national.

### III. Répartition par genre et par statut



### IV. Les principaux cadres d'emplois



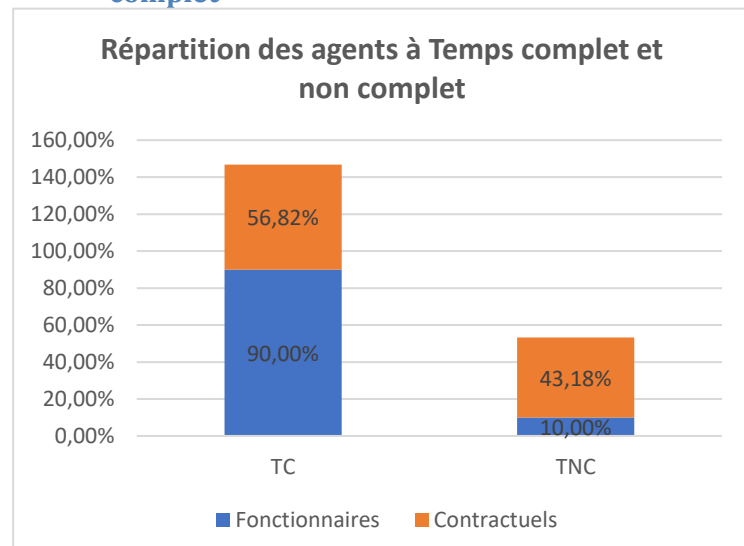
Les femmes sont la population majoritaire au sein de la collectivité, elles représentent 52,86 % chez les fonctionnaires et 63,64% chez les contractuels.

Les cadres d'emplois les plus représentés sont les adjointes administratifs et les adjointes techniques.

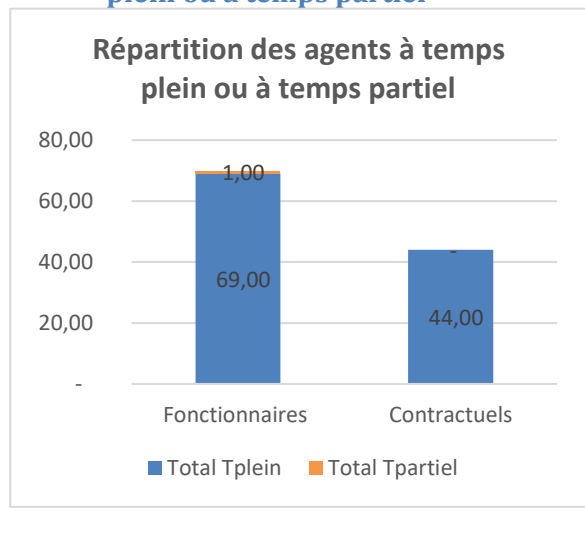
## C. Temps de travail des agents permanents

### I. Les modalités

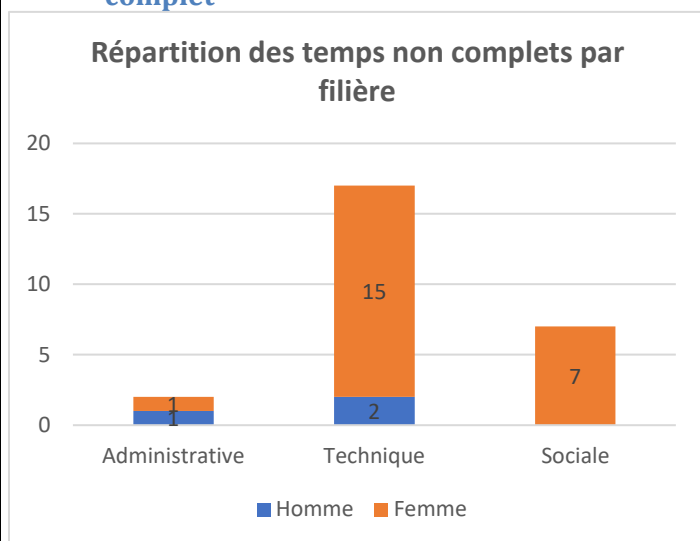
#### 1) Répartition des agents à temps complet ou non complet



#### 2) Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### 3) Les filières les plus concernés par le temps non complet



### 4) Agent à temps partiel

En 2021, un seul agent bénéficie d'un temps partiel.

➤ Précisions :

- Les 90 % des titulaires ont un cycle de travail hebdomadaire de 35h soit 1607 heures/an
- 43 % des contractuels sur un poste permanent sont à temps non complet

## II. Les comptes épargne temps (CET) (décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié)

La fixation des règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, d'utilisation et de clôture du compte épargne temps (C.E.T.) ont été délibérés le 18 décembre 2018 après avoir eu un avis favorable du comité technique le 30 novembre 2018.

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2021	Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	Nombre de jours versés au titre de l'année 2021
<b>Catégorie A</b>	2		
<b>Catégorie B</b>	2		
<b>Catégorie C</b>	11	7	6
<b>Toutes catégories</b>	15	7	6

### III. Le télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012)

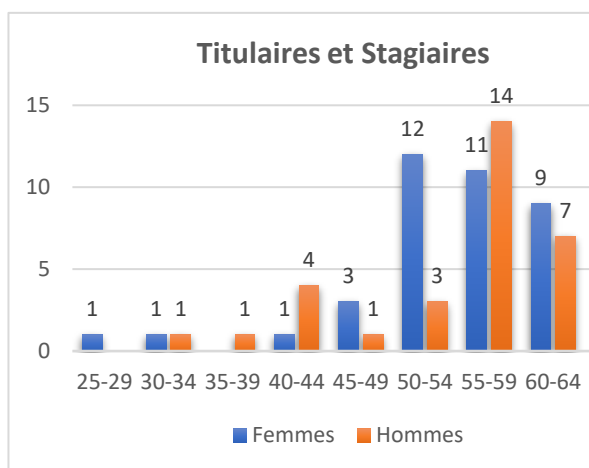
Aucun agent n'exerce leur fonction dans le cadre du télétravail car la collectivité ne l'a pas mis en place, en 2021.

### IV. Charte du temps

La collectivité ne dispose pas d'une charte de temps de travail au 31/12/2021.

## D. Pyramide des âges

### I. Titulaires et stagiaires

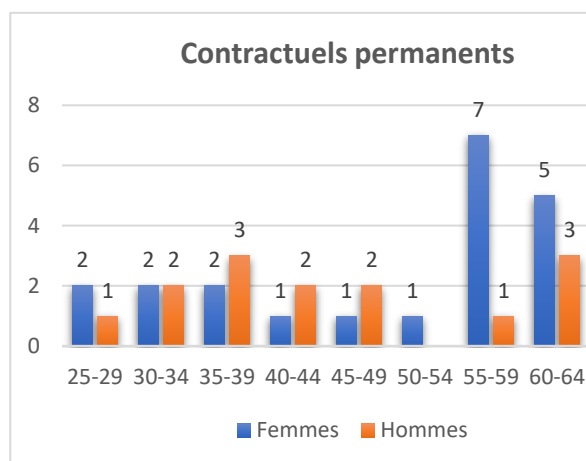


L'âge moyen pour les titulaires et stagiaires est de 54 ans.

Les tranches d'âge qui concentre le plus d'effectifs sont :

- 50-54 ans : 15 agents ;
- 55-59 ans : 25 agents.

### II. Contractuels/emplois permanents

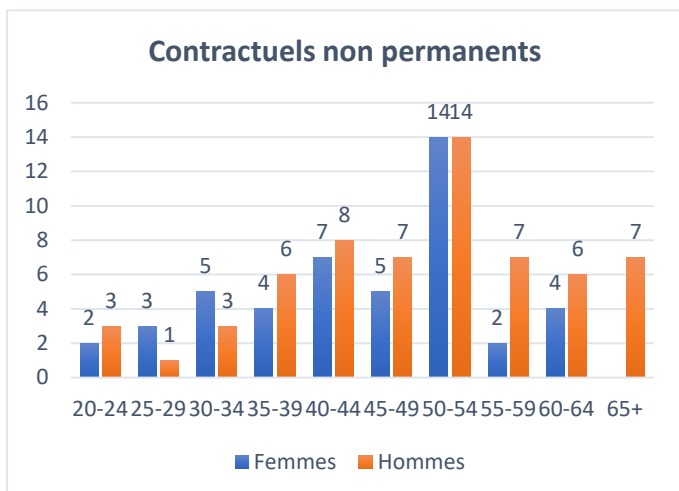


L'âge moyen pour les contractuels permanents est de 51 ans.

Les tranches d'âge qui concentre le plus d'effectifs sont :

- 50-59 ans : 8 agents ;
- 60-64 ans : 8 agents ;
- 65 ans et plus : 9 agents.

### III. Contractuels non permanents

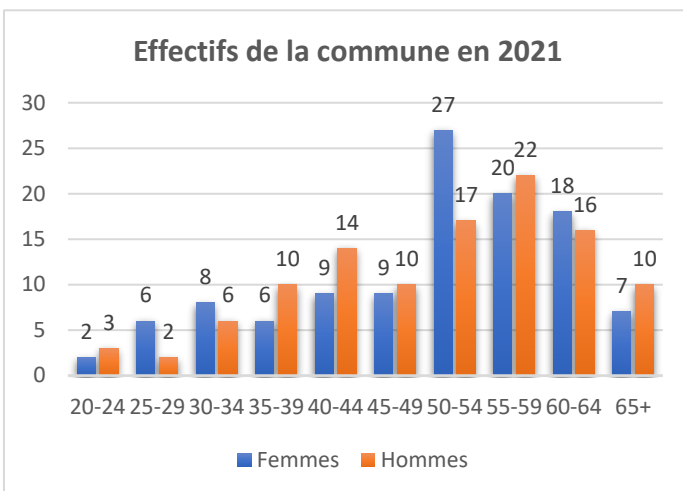


L'âge moyen pour les contractuels non permanents est de 47 ans.

Les tranches d'âge qui concentre le plus d'effectifs sont :

- 40-44 ans : 15 agents ;
- 45-49 ans : 12 agents ;
- 50-54 ans : 28 agents.

### IV. Ensemble personnels

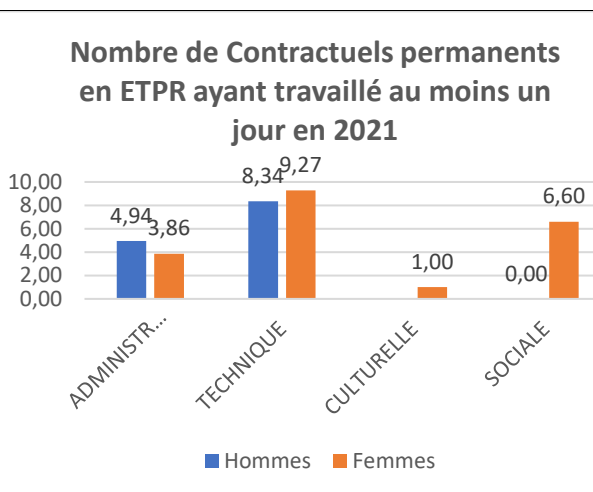
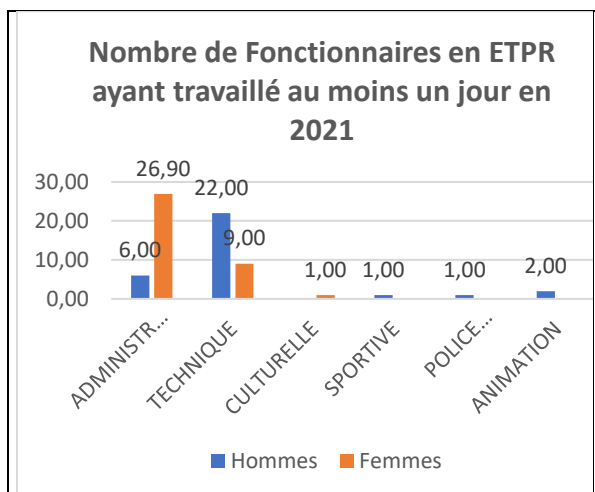


L'âge moyen de l'effectif de la commune est de 50 ans.

Les tranches d'âge qui concentre le plus d'effectifs sont :

- 50-54 ans : 44 agents ;
- 55-59 ans : 42 agents ;
- 60-64 ans : 34 agents.

### E. Equivalent temps plein rémunéré



## F. Positions particulières

Aucun agent originaire de la collectivité n'est pris en charge par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale.

1 agent en détachement direct au sein de la commune de Trois Bassins occupe un emploi fonctionnel (DGS)

1 agent originaire de la Fonction Publique Hospitalière est en détachement à la commune de Trois Bassins

2 agents originaires de la Fonction Publique de l'Etat sont en détachement à la commune de Trois Bassins.

## G. Mouvements

### I. En 2021, arrivées d'agents permanents

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
221	222

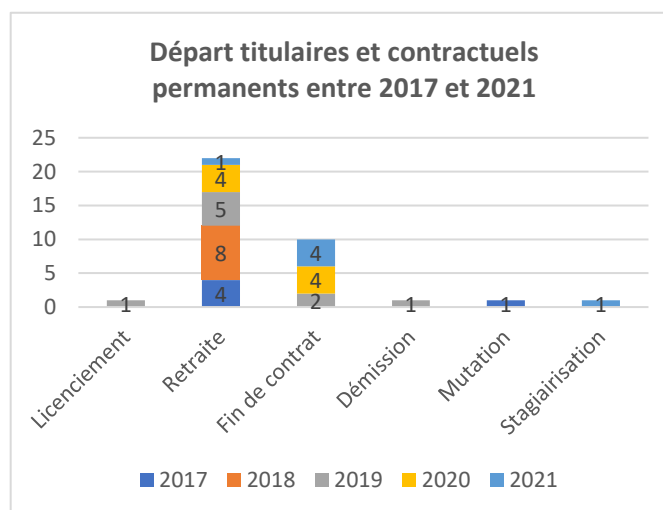
#### Variation des effectifs\*

Entre 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	1.45%
Contractuels (permanents)	18.92%
Ensemble	0.45%

• Variation des effectifs :  
(effectif rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique rémunéré au 31/12/2020) / Effectif physique rémunéré au 31/12/2020

### II. En 2021, sorties d'agents permanents



<p><b>III. Principaux modes d'arrivée d'agents permanents</b></p> <p>Le recrutement</p>	<p><b>IV. Principales causes de départ d'agents permanents</b></p> <p>La retraite est la principale cause de départ des agents entre 2017 et 2021.</p>
---	--

➤ Précisions

- Depuis 2017, on note que la principale cause de départ des agents est le départ à la retraite.

## H. Evolution professionnelle

<p><b>I. Progression de carrière et titularisation des fonctionnaires</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> <th></th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avancement de grade</td> <td>2</td> <td>5</td> <td></td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Avancement d'échelon</td> <td>12</td> <td>13</td> <td></td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Promotion interne</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Hommes	Femmes		Total	Avancement de grade	2	5		7	Avancement d'échelon	12	13		25	Promotion interne					<p><b>II. Bénéficiaires d'un accompagnement en évolution professionnelle</b></p> <p>Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2021</p>
	Hommes	Femmes		Total																	
Avancement de grade	2	5		7																	
Avancement d'échelon	12	13		25																	
Promotion interne																					
<p><b>III. Lauréat d'un examen professionnel</b></p> <p>La collectivité n'a pas fait appel à du personnel temporaire en 2021</p>																					

## I. Sanctions disciplinaires

➤ Sanction disciplinaires prononcées en 2021		
Nombre de sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels 2021		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires</li> <li>➤ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires</li> </ul>
	HOMMES	FEMMES
Sanct 1 <sup>er</sup> grpe		
Sanct 2 <sup>ème</sup> grpe		
Sanct 3 <sup>ème</sup> grpe		
Sanct 4 <sup>ème</sup> grpe		

## J. Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent

Budget de fonctionnement	9 271 256,44	Charges de personnel	6 580 088,27	➔	Soit 70,97% des dépenses de fonctionnement
--------------------------	--------------	----------------------	--------------	---	--

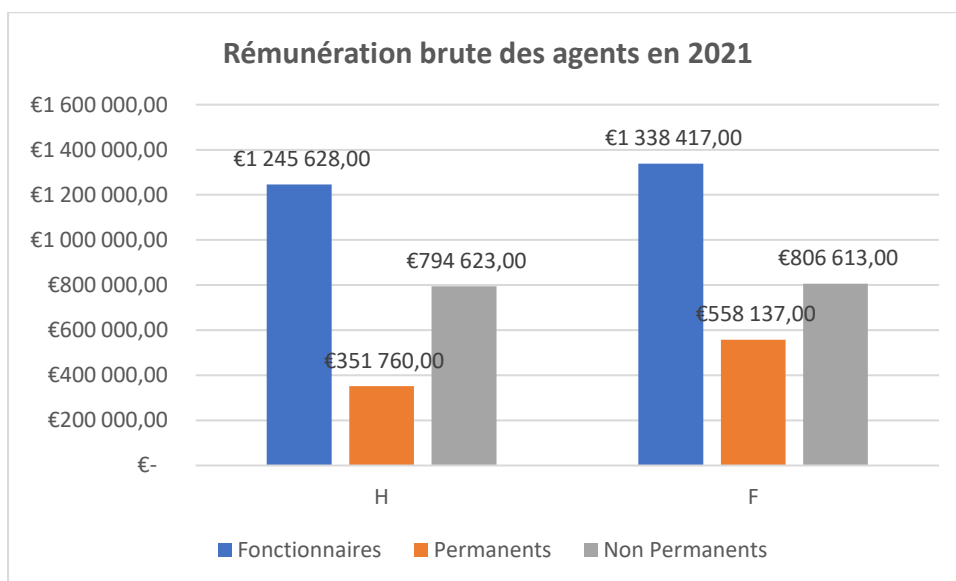
Fonctionnaires	Rémunération annuelles brutes		Primes et indemnités versées		NBI		HS et HC		SFT	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Filière Administrative</b>										
A		118 036,00		22 213,00		2 813,00				32,00
B	49 804,00		7 210,00		1 407,00		729,00			32,00
C	188 923,00	893 710,00	27 422,00	92 207,00	1 967,00	8 266,00	1 336,00	10 117,00	1 102,00	558,00
<b>TOTAL</b>	<b>238 727,00</b>	<b>1 011 746,00</b>	<b>34 632,00</b>	<b>114 420,00</b>	<b>3 374,00</b>	<b>11 079,00</b>	<b>2 065,00</b>	<b>10 117,00</b>	<b>1 134,00</b>	<b>590,00</b>
<b>Filière Technique</b>										
A	85 858,00	44 555,00	34 664,00	11 333,00	1 687,00					32,00
B	51 142,00		8 949,00		843,00		1 548,00			
C	703 719,00	233 922,00	52 530,00	17 315,00	1 125,00		15 444,00	354,00	125,00	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>840 719,00</b>	<b>278 477,00</b>	<b>96 143,00</b>	<b>28 648,00</b>	<b>3 655,00</b>	<b>-</b>	<b>16 992,00</b>	<b>354,00</b>	<b>157,00</b>	<b>50,00</b>
<b>Filière Culturelle</b>										
A										
B		48 194,00		7 072,00				714,00		1 034,00
C										
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>48 194,00</b>	<b>-</b>	<b>7 072,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>714,00</b>	<b>-</b>	<b>1 034,00</b>
<b>Filière Sportive</b>										
A										
B	48 538,00		7 790,00				694,00			
C										
<b>TOTAL</b>	<b>48 538,00</b>	<b>-</b>	<b>7 790,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>694,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Filière Police Municipale</b>										
A										
B										
C	44 492,00		5 287,00				721,00		1 092,00	
<b>TOTAL</b>	<b>44 492,00</b>	<b>-</b>	<b>5 287,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>721,00</b>	<b>-</b>	<b>1 092,00</b>	<b>-</b>
<b>Filière Animation</b>										
A										
B										
C	73 152,00		11 000,00		562,00		669,00		1 039,00	
<b>TOTAL</b>	<b>73 152,00</b>	<b>-</b>	<b>11 000,00</b>	<b>-</b>	<b>562,00</b>	<b>-</b>	<b>669,00</b>	<b>-</b>	<b>1 039,00</b>	<b>-</b>

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023



Emplois Permanents	Rémunération annuelles brutes		Primes et indemnités versées		HS et HC	
	H	F	H	F	H	F
<b>Filière Administrative</b>						
<b>A</b>	48 352,00		10 820,00			
<b>B</b>		24 234,00		4 531,00		560,00
<b>C</b>	83 787,00	95 940,00	10 784,00	8 919,00	1 572,00	2 082,00
<b>TOTAL</b>	132 139,00	120 174,00	21 604,00	13 450,00	1 572,00	2 642,00
<b>Filière Technique</b>						
<b>A</b>						
<b>B</b>	10 548,00		1 937,00			
<b>C</b>	209 073,00	211 049,00	36 678,00	24 769,00	6 716,00	880,00
<b>TOTAL</b>	219 621,00	211 049,00	38 615,00	24 769,00	6 716,00	880,00
<b>Filière Culturelle</b>						
<b>A</b>						
<b>B</b>		26 841,00		6 348,00		
<b>C</b>		37 463,00		2 499,00		
<b>TOTAL</b>	-	64 304,00	-	8 847,00	-	-
<b>Filière Sociale</b>						
<b>A</b>						
<b>B</b>						
<b>C</b>		162 610,00		20 401,00		46,00
<b>TOTAL</b>	-	162 610,00	-	20 401,00	-	46,00

Agents sur emploi non permanents	H	F
	794 623,00	806 613,00



La rémunération des fonctionnaires représente la part la plus importante dans le budget rémunération.

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

Rémunération brute mensuelle d'un fonctionnaire : 3 080.64 €

Rémunération brute mensuelle d'un contractuel permanent : 2 229.48 €


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12.38 %

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

Part du régime indemnitaire sur la rémunération brute	
Fonctionnaires	11.80 %
Contractuels	14.03 %
<b>Ensemble</b>	<b>12.38 %</b>

12.38 %

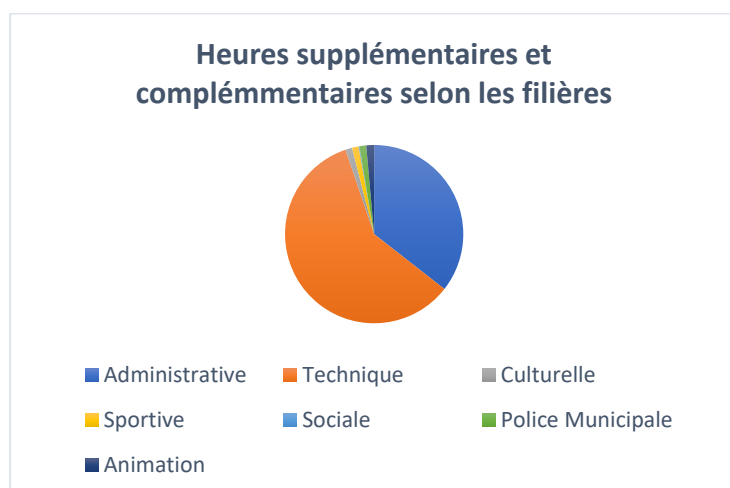


■ Remuneration brute ■ RIFSEEP

➤ Le RIFSEEP a été mis en place en 2019 pour les fonctionnaires et pour les contractuels	➤ En 2021, 1 607,79 heures supplémentaires ont été réalisées et rémunérées.
➤ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire	➤ En 2021, 429 heures complémentaires ont été réalisées et rémunérées.

1 785,45 HS ont été réalisées par les agents fonctionnaires.

Les filières qui concentrent le plus d'heures supplémentaires et complémentaires sont la filière technique (59,24 %) et la filière administratif (35,56 %).



➤ **Assurances Chômage**

La collectivité n'a pas mis en place :

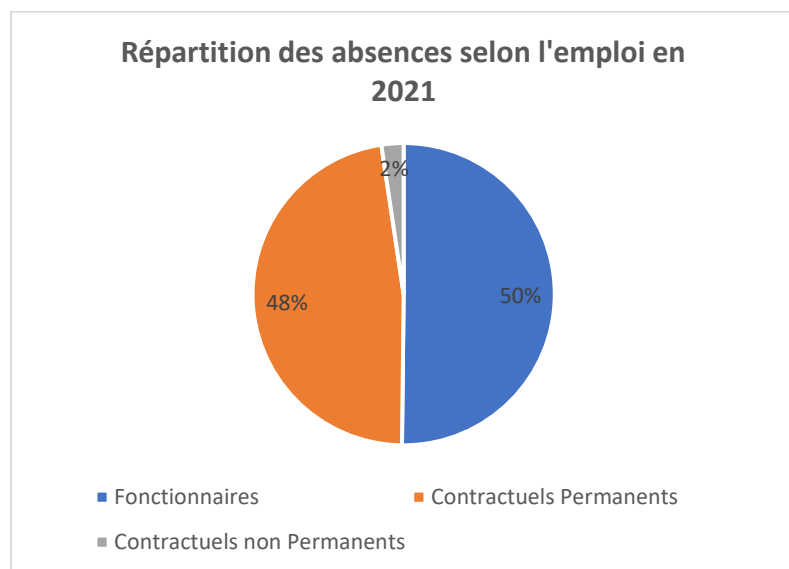
- Des modalités d'indemnisation du chômage pour les titulaires et contractuels
- Des modalités de versement d'indemnisation du chômage aux anciens contractuels

Accuse de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

## K. Absences

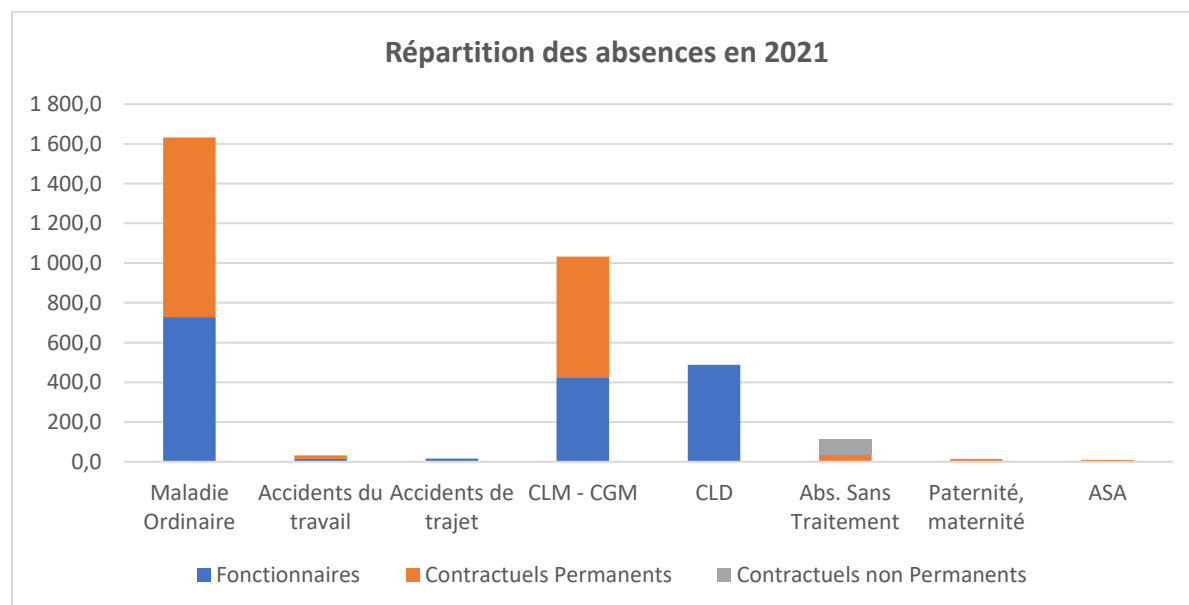
### I. Données globales sur l'absentéisme

#### ➤ Répartition des absences par emplois



Les fonctionnaires représentent la moitié des absences de l'année 2021. Sur 70 fonctionnaires, 46 ont eu au moins un jour d'absence pour raison de santé ou ASA en 2021.

Pour les contractuels permanents, nous avons 31 agents sur 44 qui ont eu au moins un jour d'absence pour raison de santé ou ASA en 2021.



#### ➤ Nombre de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2021

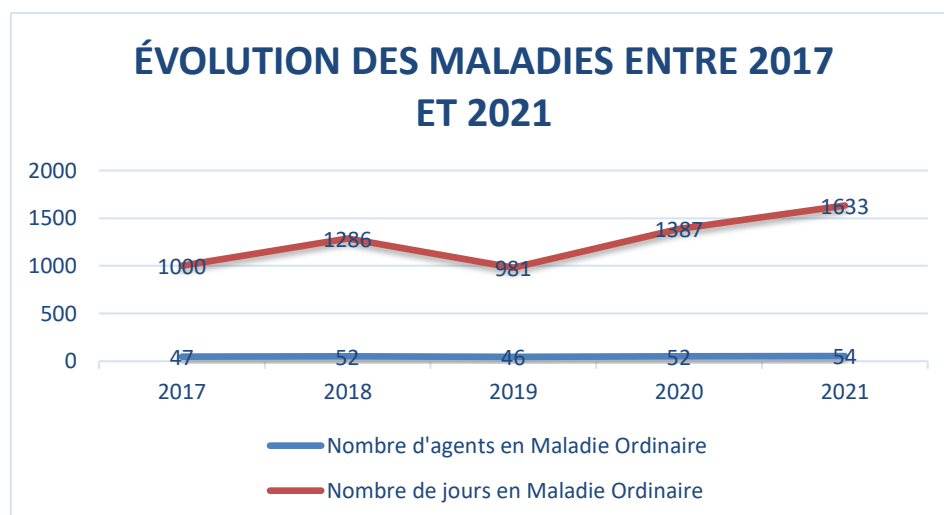
	Fonctionnaires	Contractuels Permanents	Contractuels non Permanents	Total
Maladie Ordinaire	729,0	904,0		1 633,0
Accidents du travail	15,0	17,0		32,0
Accidents de trajet	16,0	0,0		16,0
CLM, CGM et disponibilité	426,0	607,0		1 033,0
CLD	488,0			488,0
Absences sans traitement		36,0	79,0	115,0
Paternité, maternité		14,0		14,0
ASA (enfant malade, décès, concours...)	2,0	7,0		9,0
	<b>1 676,0</b>	<b>1 585,0</b>	<b>79,0</b>	<b>3 340,0</b>

On note :

- La grande partie des absences est liée à la maladie ordinaire. Nous comptabilisons 1 633 journées d'absence soit 57 % des absences totales des contractuels.
- Les agents qui se trouvent dans la tranche d'âge entre 60 et 64 ans sont les plus concernés par les arrêts maladie ordinaire soit 1 321 jours d'arrêt.
- ~~— Par rapport à l'année 2020, on constate une forte augmentation de jours d'arrêt maladie ordinaire soit de 265 %.~~

Le tableau ci-dessous a été modifié suite à une erreur matérielle pour les périodes 2017 à 2020. Les agents contractuels permanents n'ont pas été pris en compte.

	2017	2018	2019	2020	2021
Jours d'arrêt maladie	1000	1286	981	1387	1633



Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

Par rapport à l'année 2020, on constate une augmentation de jours d'arrêt maladie ordinaire soit de 17,70%. Cette évolution est à prendre avec mesure, la période de 2020 ayant été très impactée par les mesures spécifiques liées à la COVID 19.

## II. Zoom sur la maladie ordinaire

	Fonctionnaires	Contractuels Permanents	Contractuels non Permanents	Total
Maladie Ordinaire	729,0	904,0		1 633,0
Absences sans traitement		36,0	79,0	115,0
<b>Total</b>	<b>729,0</b>	<b>940,0</b>	<b>79,0</b>	<b>1 748,0</b>

## III. Zoom sur la longue maladie, la disponibilité, la grave maladie et maladie de longue durée

	Fonctionnaires	Contractuels Permanents	Total
CLM, CGM et disponibilité	426,0	607,0	1 033,0
CLD	488,0		488,0
<b>Total</b>	<b>914,0</b>	<b>607,0</b>	<b>1 521,0</b>

En 2021, nous avons constaté 7 agents en congé pour longue maladie, grave maladie et longue durée, soit 4 agents de plus qu'en 2020.

## L. Accidents de travail

	Fonctionnaires	Contractuels Permanents	Total
Accidents du travail	15,0	17,0	32,0
Accidents de trajet	16,0	0,0	16,0
<b>Total</b>	<b>31,0</b>	<b>17,0</b>	<b>48,0</b>

- En 2021, nous avons eu 4 accidents de travail et un de trajet.  
Ces derniers ont généré 48 jours d'arrêt.

## **M. Maladies professionnelles**

En 2021, aucun agent a eu :

- Des maladies professionnelles à caractère professionnel
- Des maladies professionnelles contractées en service
- Des arrêts de travail en lien avec les maladies professionnelles

### **I. Inaptitudes : agents titulaires et stagiaires, contractuels sur emplois permanent**

En 2021, aucun agent n'a été déclaré inapte

### **II. Contrat d'assurance**

La collectivité a adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2021

Aucun Signalement des actes de violences physiques et pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2021

## **N. Prévention et risques professionnels**

### **I. Risques professionnels et mesures en matière de sécurité (décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié)**

#### **1) Agents affectés**

<b>Agents affectés à la prévention</b>	<b>Effectifs au 31/12/2021</b>
Assistants et conseillers de prévention (Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	0
Médecin de prévention	0
Autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, conseillers en prévention,...)	0

#### **2) Coût de la formation**

<b>Cout de la formation des agents chargés de la prévention</b>	<b>Montant</b>	<b>Nombre de jours</b>
Assistants et conseillers de prévention (Assistants chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	0	0
Des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	0	0
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	0	
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail.(autres formations, investissements, EPI...)	0	0

### 3) Nombre de visites médicales (par sexe) sur demande de l'agent

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2021	0	1

### 4) Indication de l'existence des éléments cités dans le tableau

Indication de l'existence des éléments suivants	O/N
Document unique d'évaluation des risques professionnels	En cours
Registre de santé et de sécurité au travail	En cours
Plan de prévention des risques psycho-sociaux	N
Démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)	N
Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)	N
Autres démarches de prévention de risques	N

## O. Handicap

Rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (qui s'applique aux collectivités de plus de 20 agents) ne sont pas constitués ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. Les BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- Les victimes d'accidents de travail ou maladies professionnelles (IP = 10% et titulaire d'une rente)
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les anciens militaires et assimilés, titulaire d'une pension militaire d'invalidité
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Les agents reclassés portant dispositions statutaires relatives à la FPE et de la FPT
- Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
- 

## I. Les agents concernés

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	0	0	0	0
C	0	2	0	1

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
5	2	0	0

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

## II. Taux d'emploi

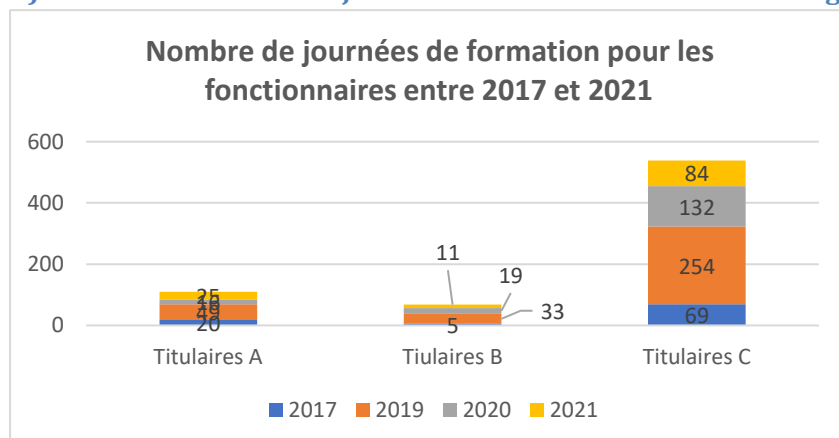
Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2021	3
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	2,63
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	2,63

En 2021, la collectivité comporte 10 agents en situation de handicap soit 5% du total des effectifs.

## P. Formation

### I. Répartition des journées par types de formation et par catégorie hiérarchique

#### 1) Fonctionnaires : 120 journées de formations ont été enregistrées



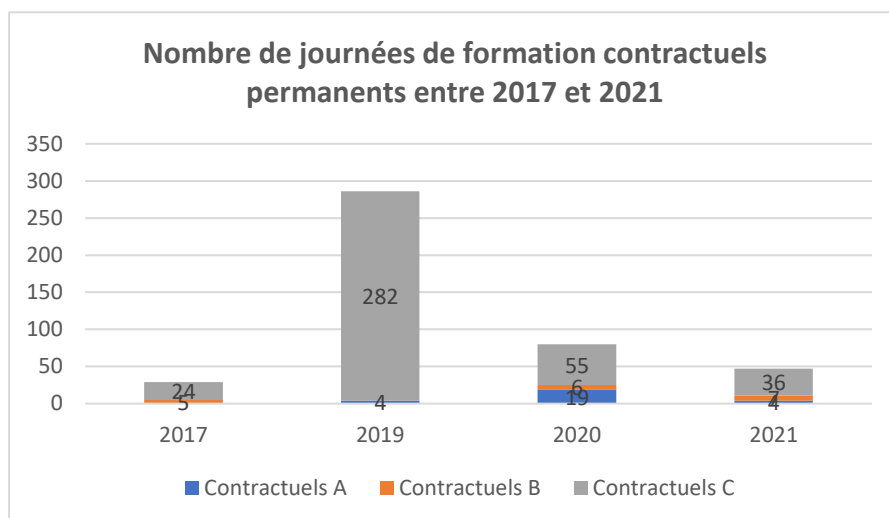
Le nombre de journées de formation a baissé par rapport à l'année 2020.

Cette baisse est due à l'annulation de formations dispensées en présentiel en raison du contexte sanitaire.

Quelques offres de formation proposées en présentiel ont été transformées en formation à distance.



## 2) Contractuels sur emploi permanent : 47 journées de formations enregistrées



Le nombre de journées de formation a baissé par rapport à l'année 2020.

Cette baisse est due à l'annulation de formation dispensée en présentiel en raison du contexte sanitaire.

## 3) Agents sur emploi non permanent : 103 journées de formations enregistrées

50 agents non permanents ont participé au moins à une action de formation dans l'année 2021.

## 4) Autres

Aucun agent n'a bénéficié d'un congé de formation

Aucun bilan de compétences n'a été financé par la collectivité (fonctionnaire et contractuels)

## 5) Coût de la formation

Libellé	Montant 2017	Montant 2019	Montant 2020	Montant 2021
Cotisation obligatoire versée au CNFPT	29 000,00€	28 503,00€	24 437,00	29 992,00
Actions de formation prises en charge par la collectivité territoriale	3 000,00€	1 444,00€	2 000,00	3 953.72
Frais de déplacement des stagiaires				
<b>Total</b>	<b>32 000,00€</b>	<b>29 947,00€</b>	<b>26 437,00€</b>	<b>33 945,72 €</b>

En 2021, 39 945,72 € ont été consacrées à la formation.

## **Q. Action sociale et protection complémentaire**

### **I. Actions sociales**

Subventions versées au comité d'œuvres sociales locales : 28 500€

Des prestations ont été servies par la collectivité territoriale via le Comité d'Œuvres sociales

Aucun dispositif d'action sociale pour la garde d'enfant n'a été mis en place

### **II. Droits sociaux**

	Nombre de réunions
Du comité technique	3
Du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3

### **III. Protection sociale complémentaire**

	Nombre de bénéficiaires	Montant des dépenses
Santé	67	15 066
Prévoyance	84	21 801
Total	151	36 867

La collectivité participe à hauteur de 30 euros par mois aux mutuelles labellisées.

## **R. Relations sociales**

### **I. Grève**

La collectivité n'est pas concernée par les grèves en 2021.

# SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

## COMMUNE DE TROIS-BASSINS

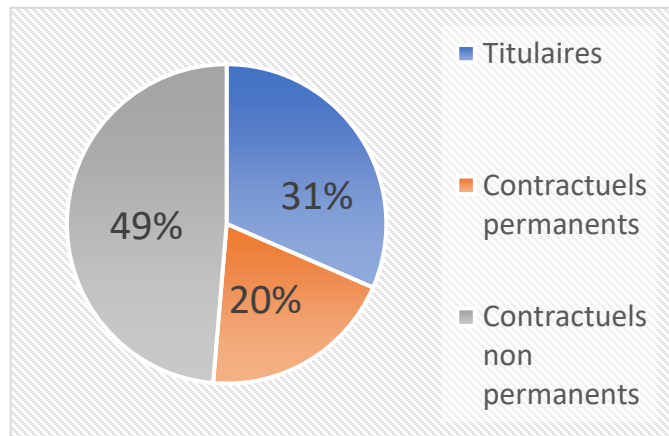
Cette synthèse du Rapport sur l'état de la collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021.

### Effectifs

➔ 222 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- 70 fonctionnaires
- 44 contractuels permanents
- 108 contractuels non permanents

➔ 64% des contractuels permanents en CDI

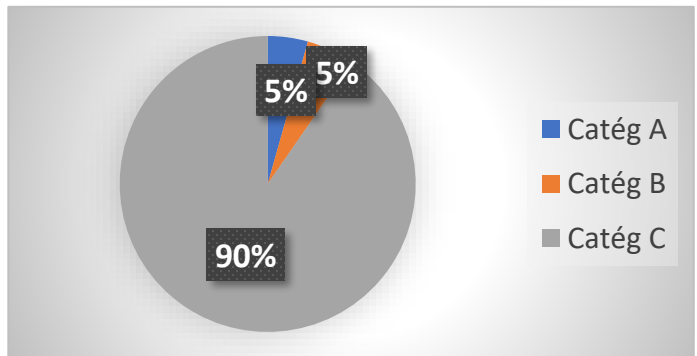


### Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

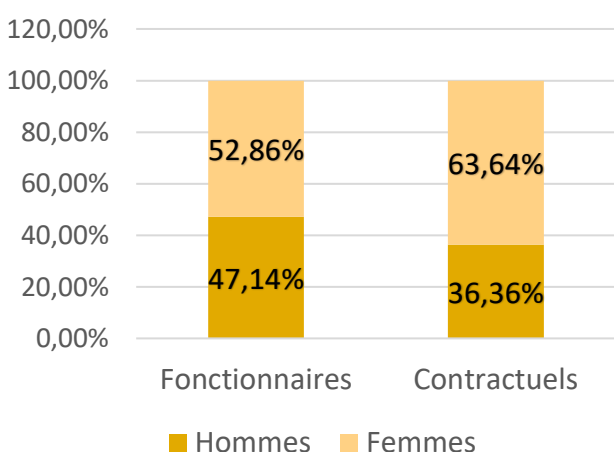
Filière	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Total
Administrative	31	11	45
Sociale	0	8	8
Culturelle	1	1	2
Technique	31	24	55
Animation	2	0	2
Sportive	1	0	1
Police Municipale	1	0	1
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>114</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



Les contractuels non permanents ne sont pas pris en compte dans ce graphique.

➔ Répartition par genre et par statut

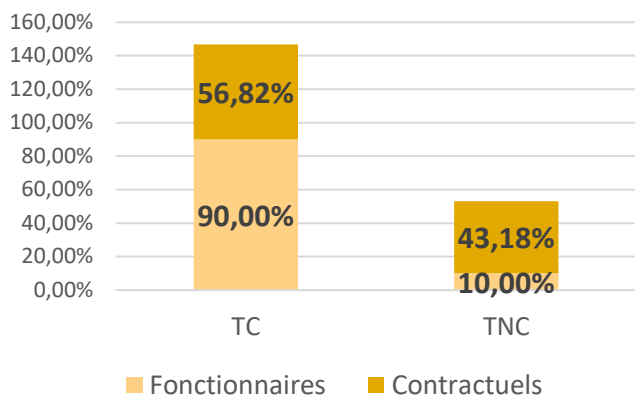


➔ Principaux cadres d'emplois

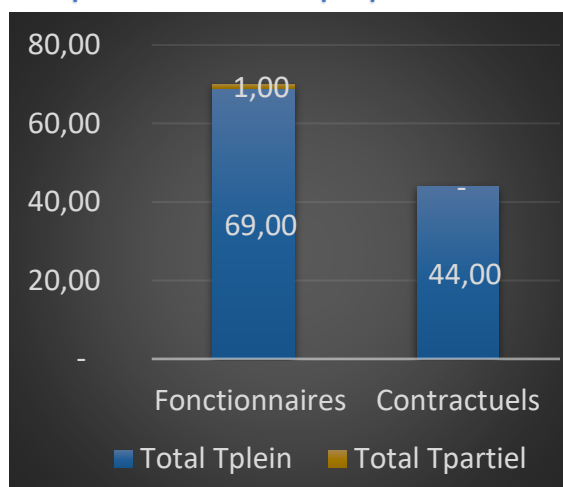
Cadres d'emplois	Nb fonctionnaires	Nb contractuels	Total
Adjoints administratifs	31	9	40
Adjoints d'animation	2	0	2
Adjoints techniques	25	23	48
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	1	1
ATSEM	8	0	8
Attachés	2	1	3
Techniciens	1	1	2
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>104</b>

## 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



## Pyramide de âges

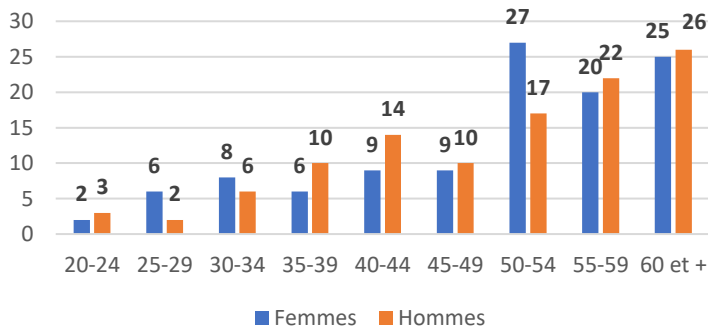
### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	54
Contractuels permanents	51

### Âge moyen des agents non permanents

Contractuels non permanents	47
-----------------------------	----

### Effectifs de la commune en 2021

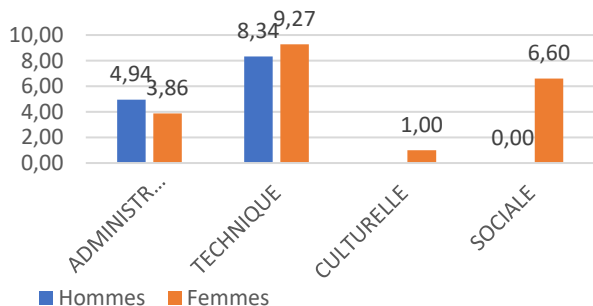


## Equivalent temps plein rémunéré

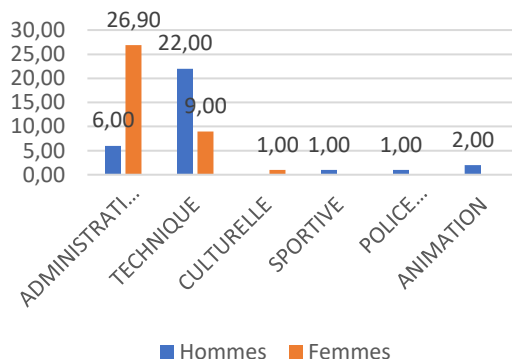
### 181,74 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- 68,90 fonctionnaires
- 34,01 contractuels permanents
- 78,83 contractuels non permanents

### Nombre de Contractuels permanents en ETPR ayant travaillé au moins un jour en 2021



### Nombre de Fonctionnaires en ETPR ayant travaillé au moins un jour en 2021



## Positions particulières

- 1 agent en détachement direct au sein de la commune de Trois Bassins occupe un emploi fonctionnel (DGS)
- 1 agent originaire de la Fonction Publique Hospitalière en détachement à la commune
- 2 agents originaires de la Fonction Publique de l'Etat en détachement à la commune

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

## Mouvements

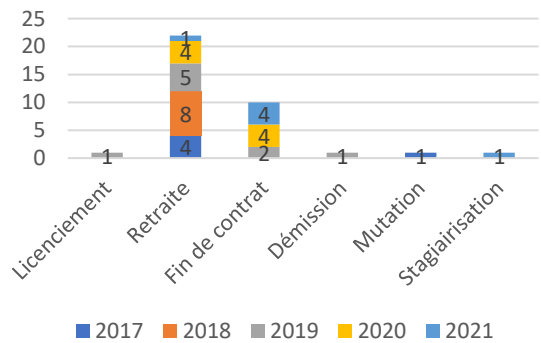
➡ En 2021, arrivée d'un agent permanent

### Variation des effectifs\*

Entre 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	1.45%
Contractuels (permanents)	18.92%
<b>Ensemble</b>	<b>0.45%</b>

➡ Principale cause de départ : Retraite



## Evolution professionnelle

➡ Progression de carrière et titularisation des fonctionnaires

	Hommes	Femmes	Total
Avancement de grade	2	5	7
Avancement d'échelon	12	13	25
Promotion interne	0	0	0

➡ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2021

➡ La collectivité n'a pas fait appel à du personnel temporaire en 2021

## Sanctions disciplinaires

➡ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

➡ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

## Budget et rémunérations

➡ Les charges de personnel représentent 70,97% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement	9 271 256,44€	Charges de personnel	6 580 088,27€
--------------------------	---------------	----------------------	---------------



Soit 70,97% des dépenses de fonctionnement

Moyenne nationale: 53,9%

Moyenne départementale: 65%

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

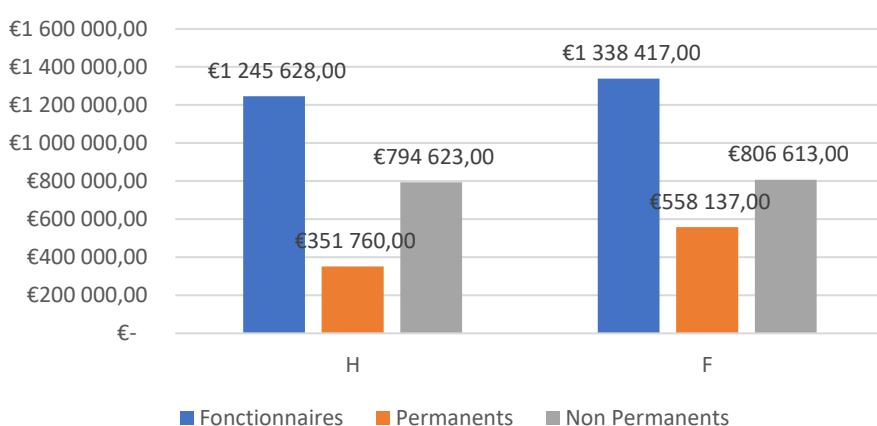
<b>Rémunérations annuelles brutes – fonctionnaires/emplois permanents:</b>	<b>3 493 942 €</b>
Primes et indemnités versées:	432 678 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires:	44 182 €
Nouvelle bonification indiciaire:	18 670 €
Supplément familial de traitement:	5 096 €

<b>Rémunérations annuelles brutes –emplois non permanents:</b>	<b>1 601 236 €</b>
--	--------------------

## ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

→ Rémunération brute mensuelle d'un fonctionnaire : 3 080.64 €

→ Rémunération brute mensuelle d'un contractuel permanent : 2 229.48 €



## ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,38%

### Part du régime indemnitaire sur la rémunération brute

Fonctionnaires 11,80%

Contractuels 14,03%

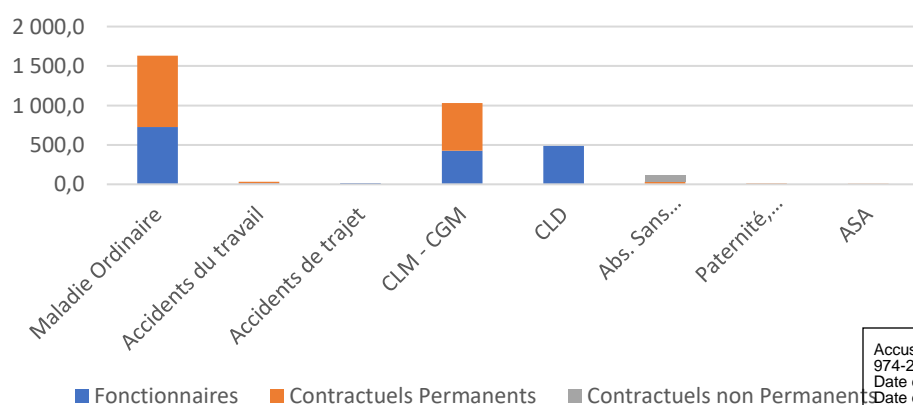
**Ensemble 12,38%**

→ Le RIFSEEP a été mis en place en 2019 pour les fonctionnaires et les contractuels

→ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

## Absences

### Jours



→ La grande partie des absences est liée à la maladie ordinaire

→ Sur 70 fonctionnaires, 46 ont eu au moins un jour d'absence

→ Sur 44 contractuels permanents, 31 ont eu

**au moins un jour d'absence**

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 09/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023

➤ En 2021, 17 agents ont plus de 30 jours d'absences en Maladie Ordinaire. Ces agents totalisent 1269 jours soit 77,70% du total.

## Accident de travail - Maladie professionnelle

➡ 4 accidents de travail et 1 accident de trajet déclarés

→ Ces derniers ont généré 48 jours d'arrêt au total

➡ Aucunes maladies professionnelles déclarées

➡ Aucun agent déclaré inapte

➡ Aucun signalement

## Prévention et risques professionnels

➡ Assistants de prévention

→ **Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité**  
→ 1 conseiller de prévention

➡ Document de prévention

→ **Document unique et registre de santé et de sécurité au travail en cours**

## 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

➡ 10 travailleurs handicapés employés dans la collectivité

2 femmes titulaires

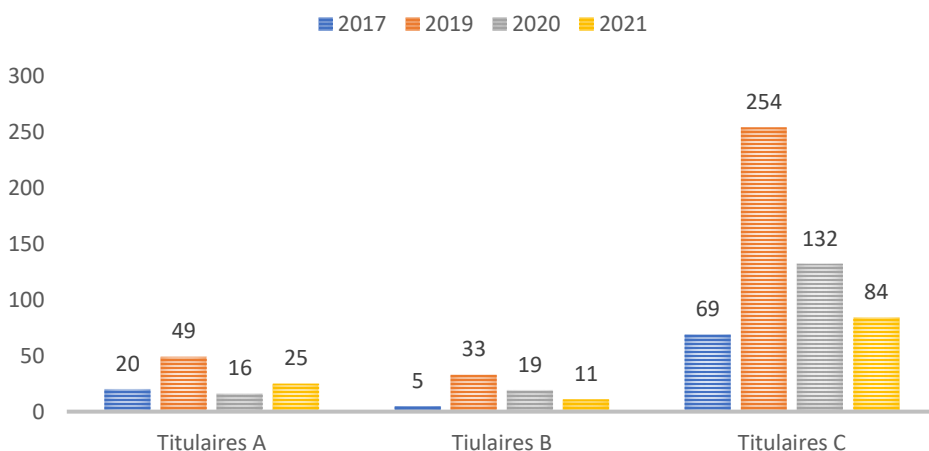
1 femme contractuel sur emploi permanent

5 hommes et 2 femmes contractuel sur emploi non permanent

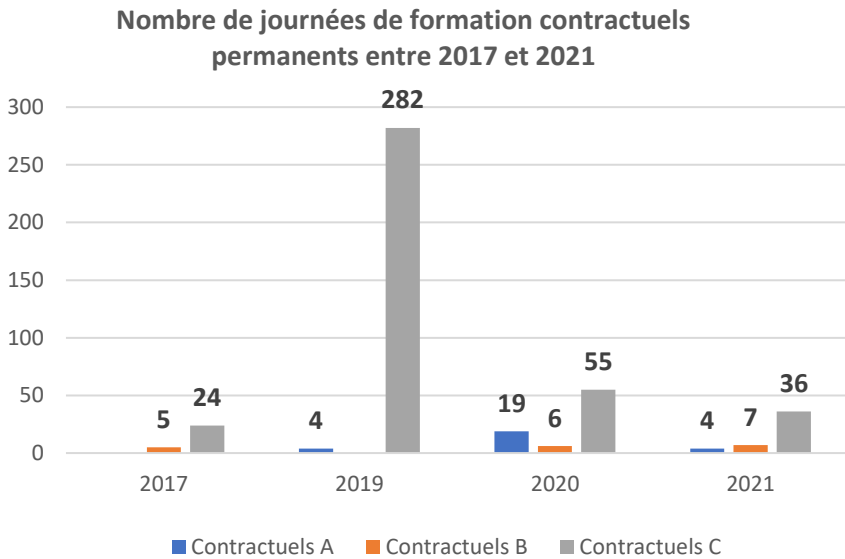
## Formation

➡ Fonctionnaires: 120 journées de formation enregistrées

NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION POUR LES FONCTIONNAIRES ENTRE 2017 ET 2021



## Contractuel sur emploi permanent: 47 journées de formation enregistrées



- Le nombre de journées de formation a baissé par rapport à l'année 2020.
- Cette baisse est due à l'annulation de formations dispensée en présentiel en raison du contexte sanitaire.
- Quelques offres de formation proposées en présentiel ont été transformées en formation à distance.

Contractuel sur emploi non permanent: 103 journées de formations enregistrées

Aucun agent n'a bénéficié d'un congé de formation

39 945,72 € ont été consacrés à la formation en 2021

Aucun bilan de compétences financé par la collectivité

## Action sociale et protection sociale complémentaire

Subventions versées au Comité d'Œuvres Sociales à hauteur de 28 500 €

La collectivité participe à hauteur de 30 € par mois aux mutuelles labellisées.

	Nombre de bénéficiaires	Montant des dépenses
Santé	67	15 066
Prévoyance	84	21 801
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>36 867</b>

## Relations sociales

Jour de grève

La collectivité n'est pas concerné par les grèves en 2021

Comité technique

Nombre de réunions: 3

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Nombre de réunions: 3

Accès de l'ordonnance préfectorale  
974-219740230-20230309-de-09032023-09-DE  
Date de télétransmission : 21/03/2023  
Date de réception préfecture : 21/03/2023