

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

-----  
**Séance du 30 novembre 2023**  
-----

**OBJET : AFFAIRE N° 3.1**

**Rapport Social Unique (RSU) 2022 –  
VILLE**

L'An Deux Mille Vingt-Trois, le Trente Novembre, 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 18h00, 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. VAITY Bruno (6<sup>ème</sup> Adjt) - Mme JANNIN Jocelyne (7<sup>ème</sup> Adjt) - Mme HOARAU Gertrude - M. LIN KWANG Joseph - Mme ZITTE Danielle - Mme FLORESTAN Nadine - Mme DE LAVERGNE Agathe - M. ZEPHIR Jackson - Mme AURE Jacqueline - M. LEBON Eddie - Mme FURCY Florelle - M. SADEYEN Frédéric - M. POTHIN Joseph - M. MAURIN Jorris - Mme RAMANY Nathalie - Mme FRUTEAU Nadège - Mme FAIN Marie Yveline.

**EXCUSES**

M. M'BAJOURMBE Bryan (Procuration donnée à M. VAITY Bruno)  
M. BOURGOGNE Pierre  
M. AURE Yves  
Mme DEPEHI Bernadette

**ABSENTS**

M. FONTAINE Christopher - Mme SANDANCE Chantal - 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 06 décembre 2023, que la convocation a été faite le 24 novembre 2023 et que le nombre de membres en exercice étant de 29 le nombre de membres présents est de 20.

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  
974-219740230-20231130-de-301123-3\_1-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2023  
Date de réception préfecture : 08/12/2023

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.

Le RSU a été présenté au Comité Social Territorial (CST) lors de sa séance du 14 novembre 2023.

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, sur la base du rapport en annexe.

### **Interventions :**

Le Maire demande au DGS, M. Jimmy TORPOS, de présenter le RSU 2022 à l'assemblée.

### **DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Le Conseil Municipal

- Vu l'article 9bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Vu le rapport présenté ;

Après en avoir délibéré :

- Prennent acte des débats : 19
- Ne souhaitent pas acter les débats : 00

**Pour extrait certifié conforme**

La secrétaire  
  
Gertrude HOARAU  
COMMUNE DE TROIS BASSENS  
REUNION

Le Maire  
  
Daniel PAUSEL  
COMMUNE DE TROIS BASSENS  
REUNION

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  
974-219740230-20231130-de-301123-3\_1-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2023  
Date de réception préfecture : 08/12/2023



## 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 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://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

#### ➔ 209 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 64 fonctionnaires
- > 43 contractuels permanents
- > 102 contractuels non permanents



#### ➔ 60 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

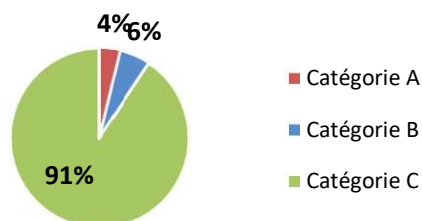
- ⇒ 91 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

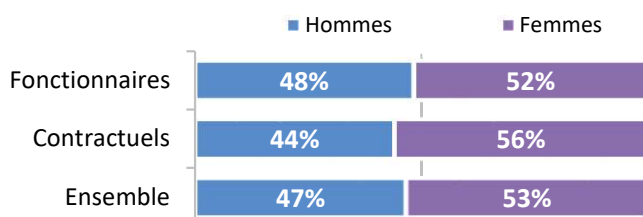
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	52%	23%	40%
Technique	41%	58%	48%
Culturelle	2%		1%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale		19%	7%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	3%		2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

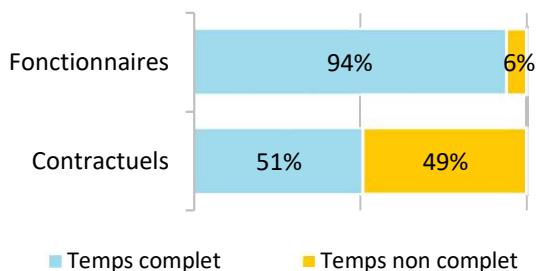


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

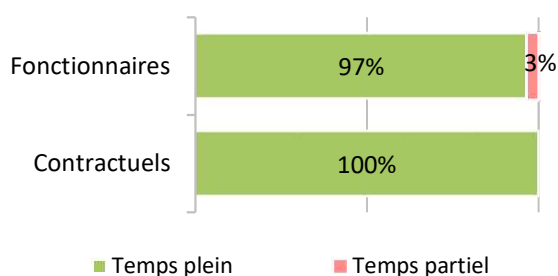
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	36%
ATSEM	7%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	3%

## 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
Technique	12%	52%
Administrative	3%	10%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

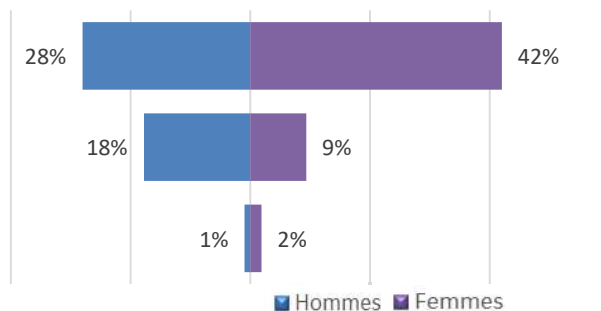
## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	54,53
Contractuels permanents	50,76
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>53,01</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,05

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

### ➔ 196,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 67,87 fonctionnaires
- > 35,82 contractuels permanents
- > 92,57 contractuels non permanents

357 193 heures travaillées rémunérées en 2022

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	4,46 ETPR
Catégorie B	6,26 ETPR
Catégorie C	92,97 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

### ➔ En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 16 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
117 agents	107 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-9,9%
Contractuels	↘	-6,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-8,5%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	44%
Fin de contrats remplaçants	25%
Mutation	19%
Démission	13%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	83%
Remplacements (contractuels)	17%

\* 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 examen professionnel

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

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

### ➔ 60 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

### ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20231130-de-301123-3\_1-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2023  
Date de réception préfecture : 08/12/2023

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 71,21 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>10 118 377 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>7 205 254 €</b>	➔	<b>Soit 71,21 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 636 574 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 964 280 €</b>
Primes et indemnités versées :	368 006 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	73 172 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	19 118 €		
Supplément familial de traitement :	6 274 €		
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	62 418 €	s	s	s	38 961 €	24 644 €
Technique	s		s	s	33 652 €	27 391 €
Culturelle			s			
Sportive			s			
Médico-sociale						24 990 €
Police					s	
Incendie						
Animation					41 150 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>68 629 €</b>	<b>s</b>	<b>48 338 €</b>	<b>31 984 €</b>	<b>36 878 €</b>	<b>26 260 €</b>

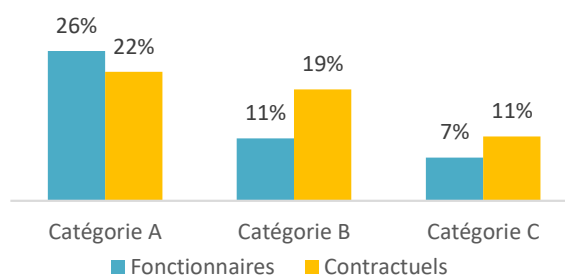
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,12 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>9,33%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>12,28%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,12%</b>

#### 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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 2805,23 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 269,51 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

## Absences

➔ En moyenne, 37,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 35,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,54%	3,74%	4,22%	0,68%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,30%	9,64%	10,04%	2,96%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,60%	9,91%	10,33%	3,35%

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)
- ➔ 94,7 % 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

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 1,4 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 111 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **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**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## 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.

**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

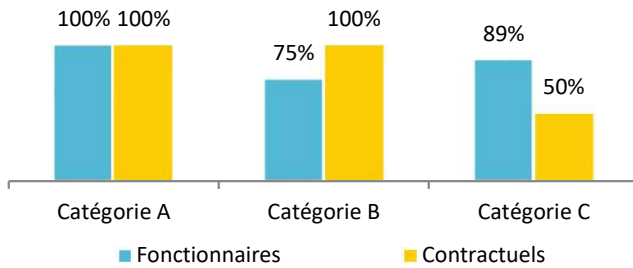
Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20231130-de-301123-3\_1-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2023  
Date de réception préfecture : 08/12/2023

## Formation

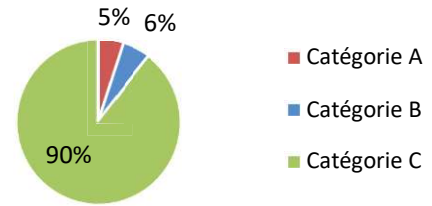
➔ En 2022, 74,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 287 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

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



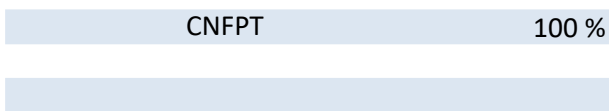
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



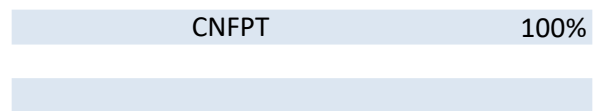
➔ 35 404 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,7 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	36 006 €
Montant moyen par bénéficiaire	462 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

4 réunions en 2022 dans la collectivité  
1 réunion du CHSCT



## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2023

Version 4

Accusé de réception en préfecture  
974-219740230-20231130-de-301123-3\_1-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2023  
Date de réception préfecture : 08/12/2023