

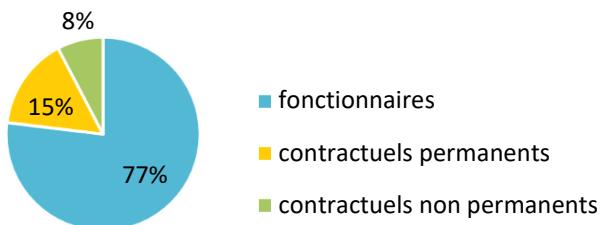
## COMMUNE DE SAINTE MARIE DE RE



Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Charente Maritime.

**Effectifs**⇒ **52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

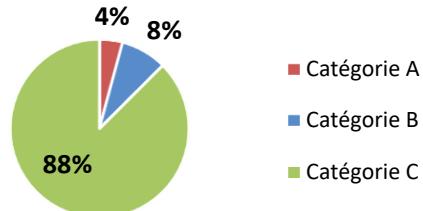
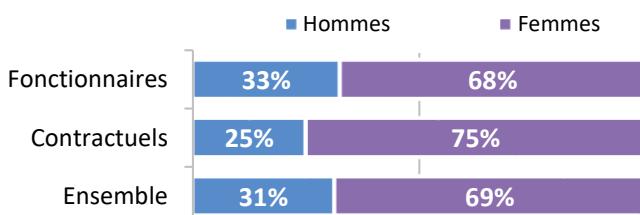
- > **40** fonctionnaires
- > **8** contractuels permanents
- > **4** contractuels non permanents

⇒ **Aucun contractuel permanent en CDI**⇒ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

**Caractéristiques des agents permanents**⇒ **Répartition par filière et par statut**

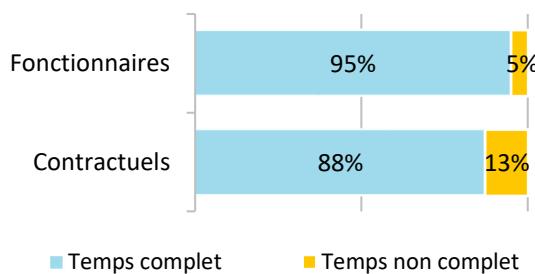
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	38%	27%
Technique	40%	13%	35%
Culturelle	10%	13%	10%
Sportive			
Médico-sociale	3%		2%
Police	8%		6%
Incendie			
Animation	15%	38%	19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

⇒ **Répartition des agents par catégorie**⇒ **Répartition par genre et par statut**⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

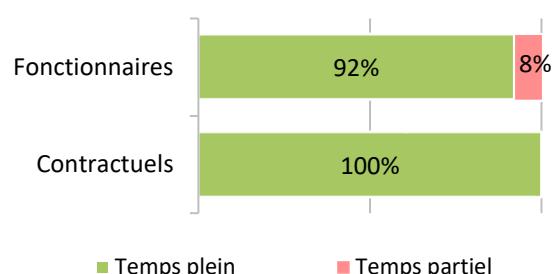
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	29%
Adjointes administratifs	19%
Adjointes d'animation	17%
Adjointes du patrimoine	8%
Agents de maîtrise	6%

## — 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
Administrative	10%	33%
Technique	6%	0%

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

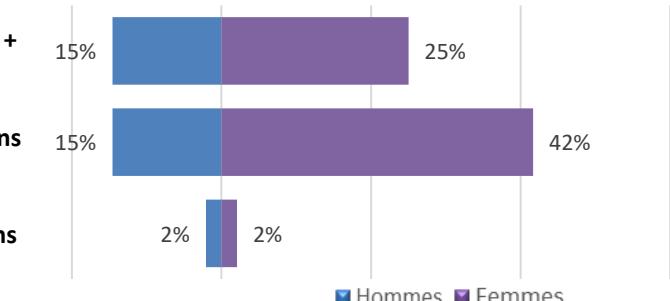
0% des hommes à temps partiel  
10% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,25
Contractuels permanents	38,13
Ensemble des permanents	46,56
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,50

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

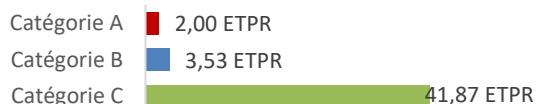
## — Équivalent temps plein rémunéré

### ► 52,35 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 38,45 fonctionnaires
- > 8,95 contractuels permanents
- > 4,95 contractuels non permanents

95 277 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières

> 4 agents en disponibilité

## Mouvements

- En 2023, 11 arrivées d'agents permanents et 13 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
50 agents	48 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	-20,0%
Ensemble	➔	-4,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	54%
Mutation	31%
Licenciement	8%
Autres cas	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	73%
Voie de mutation	27%

\* Variation des effectifs :  
(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /  
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

- 23 avancements d'échelon et 4 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 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 45,57 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 679 699 €	Charges de personnel*	2 132 658 €	Soit 45,57 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 362 857 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	204 436 €	
IFSE :	172 654 €	97 005 €
CIA :	9 344 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 633 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 088 €	
Supplément familial de traitement :	10 247 €	
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	64 824 €			S	29 232 €	S
Technique					25 872 €	24 265 €
Culturelle			S		27 388 €	S
Sportive						
Médico-sociale					S	
Police					31 409 €	
Incendie						
Animation			S		24 328 €	S
<b>Toutes filières</b>	<b>64 824 €</b>		<b>37 988 €</b>		<b>27 023 €</b>	<b>23 408 €</b>

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

### ► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>17,72%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,06%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,00%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 389 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### ► IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	16 712 €	1 139 €	6%									
Catégorie B	10 186 €	432 €	4%									
Catégorie C	3 031 €	175 €	5%	3 298 €	158 €	5%						

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

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

## Absences

► En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,3 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>2,66%</b>	<b>0,07%</b>	<b>2,23%</b>	<b>0,48%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>5,28%</b>	<b>0,07%</b>	<b>4,41%</b>	<b>0,48%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>5,28%</b>	<b>0,07%</b>	<b>4,41%</b>	<b>0,48%</b>

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)
- 90,3 % 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

► **4 accidents du travail déclarés au total en 2023**

- > 4 accidents du travail pour 52 agents en position d'activité au 31 décembre 2023
- > En moyenne, 1 jour d'absence consécutif par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

### ► ASSISTANTS DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

### ► FORMATION

7 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

### ► 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.

### 3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

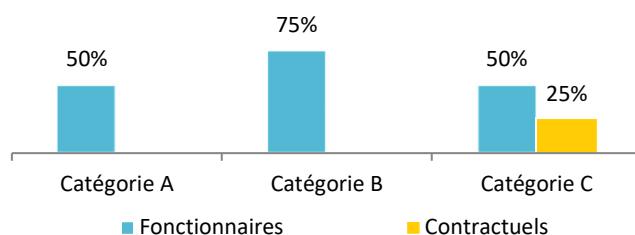
Dernière mise à jour :

2023

## Formation

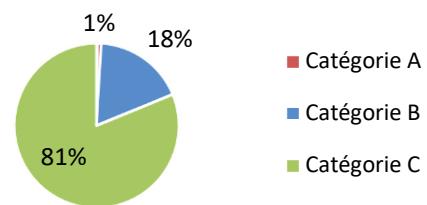
► En 2023, 47,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



► 101 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

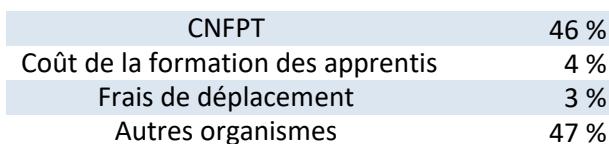
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



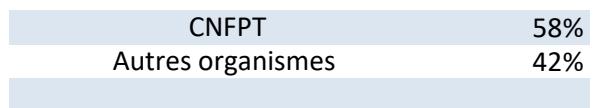
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

► L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

► Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

## — Précisions méthodologiques —

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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.