



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



COMMUNE DE PETIT CANAL

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-219711199-20230331-BI.MNA2023030331-DE

Accusé certifié exécutoire

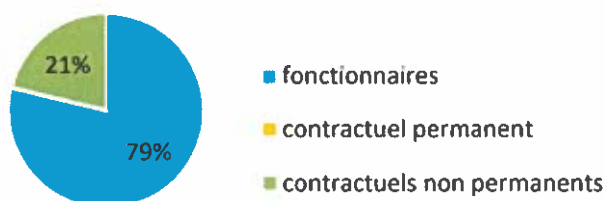
Réception par le préfet 13/04/2023

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Guadeloupe.

Effectifs

80 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 63 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 17 contractuels non permanents



Précisions emplois non permanents

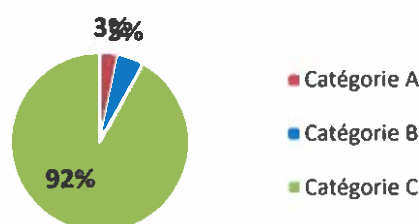
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

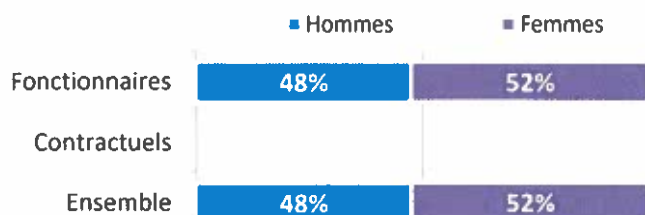
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%		33%
Technique	48%		48%
Culturelle	2%		2%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	8%		8%
Police	6%		6%
Incendie			
Animation	2%		2%
Total	100%	0%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

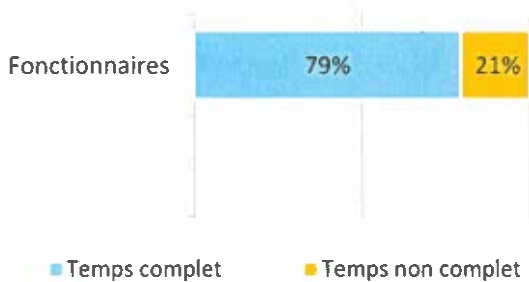


Les principaux cadres d'emplois

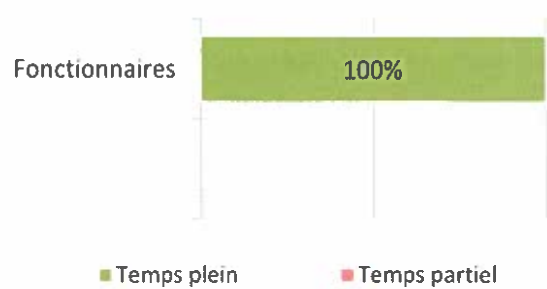
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	29%
ATSEM	8%
Agents de police municipale	5%
Attachés	3%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

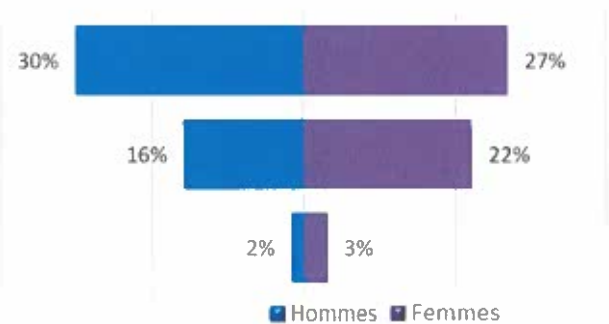
Filière	Fonctionnaires
Culturelle	100%
Animation	100%
Technique	30%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,23
de 50 ans et +	
Ensemble des permanents	51,23
de 30 à 49 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,85
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

➔ 74,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 60,64 fonctionnaires
- > 2,52 contractuels permanents
- > 11,17 contractuels non permanents

135 281 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	2,75 ETPR
Catégorie B	3,00 ETPR
Catégorie C	57,41 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 4 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
60 agents	63 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	8,6%
Contractuel	↘	-100,0%
Ensemble	↗	5,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Détachement	25%
Départ à la retraite	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	100%
--------------------	------

* Variation des effectifs

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

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
- 20 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 45,24 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	7 471 768 €	Charges de personnel*	3 380 307 €	➔	Soit 45,24 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 326 550 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		334 366 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	18 545 €		
Supplément familial de traitement :	0 €		
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	34 794 €		s		20 532 €	s
Technique					19 936 €	s
Culturelle					s	
Sportive			s			
Médico-sociale					20 813 €	
Police			s		20 174 €	
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	34 794 €		18 826 €		20 231 €	25 352 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 17,8 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	0,00%
Contractuels sur emplois permanents	0,00%
Ensemble	0,00%

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

0%	0%	0%	0%
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
■ Fonctionnaires	■ Contractuels		

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 301 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

- En moyenne, 26,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,64%	1,64%	0,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,19%	7,19%	0,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,19%	7,19%	0,74%

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)
- 66,7 % 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

- 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021
- > 1 accident du travail pour 80 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

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

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

- **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 24 057 €

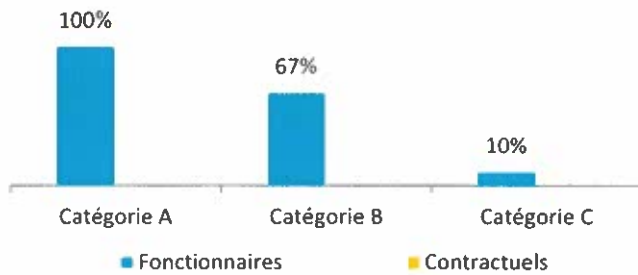
- **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

Formation

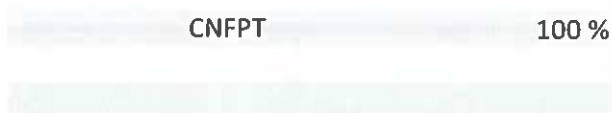
- En 2021, 15,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



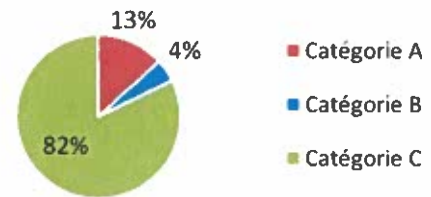
- 15 195 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



- 68 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

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 directement par la collectivité

Relations sociales

- Jours de grève

148 jours de grève recensés en 2021

- Comité Technique Territorial

3 réunions en 2021 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques

➤ ¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➤ ² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION**

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 : février 2023

Version 1

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-219711199-20230331-BI.INA2023030331-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet 13/04 2023