



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 22 DECEMBRE 2022

L'an deux mille vingt-deux et le jeudi vingt-deux Décembre à dix-huit heures et trente-quatre minutes, les membres du conseil municipal, dûment convoqués le vendredi 16 Décembre 2022, se sont réunis dans la salle des délibérations de la Mairie, sous la présidence de Madame le Maire.

Etaient présents : MM. Jean ANZALA, Betty ARMOUGON, Pierre PORLON, Marcelin CHINGAN, Sylvia SERMANSON, Michel SURET, Rose-Marie LOQUES, Thierry FULBERT, Nadia OUJAGIR, José OUANA, Sandra SERMANSON, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Jérôme CHOUNI, Justine BENIN, Pinchard DEROS, Ingrid FOSTIN, Yvane RHINAN, Hermann SAINT-JULIEN.

Etaient représentés : MM. Gabrielle LOUIS-CARABIN (Jean ANZALA), Marie-Michelle HILDEBERT ((Michel SURET), Elsa SUARES (Pierre PORLON), Evelyne CLOTILDE (José OUANA), Joseph HILL (Daniel DULAC), Gina THOMAR (Annick CARMONT), Alina GORDON (Thierry FULBERT), Jacques RAMAYE (Rose-Marie LOQUES), Rosette GRADEL (Marcelin CHINGAN)

Etaient absents excusés : MM. Patrick PELAGE, Grégory MANICOM, Bernard RAYAPIN

Etaient absents : MM. Bernard SAINT-JULIEN, Marie-Alice RUSCADE, Joël TAVARS, Seetha DOULAYRAM

Membres en exercice :	Membres présents :	Membres Représentés :	Absents Excusés :	Absents :
35	19	09	03	04

Le quorum étant atteint, dix-neuf (19) Conseillers étant présents, neuf (09) représentés, trois (03) absents excusés et quatre (04) absents, le Maire déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Thierry FULBERT est désigné pour assurer le Secrétariat de séance.

Présentation du Rapport Social Unique (RSU)

5/DCM2022/171

Le Conseil Municipal,

Vu le Code des Collectivités Territoriales,

Considérant l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique qui instaure l'obligation pour les Collectivités Territoriales et les Etablissements Publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, le Rapport Social Unique (RSU).

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Notifiée et publiée le 28/12/2022

Considérant que le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les **Lignes Directrices de Gestion** et qu'il s'articule autour de **plusieurs thématiques** (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, l'organisation du travail, les rémunérations, santé sécurité au travail, droits sociaux, la formation, handitorial et la Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences).

Considérant que pour la campagne 2021, le questionnaire est enrichi de 27 nouveaux indicateurs par rapport à la campagne 2020.

Considérant qu'à l'instar du bilan social, le RSU permet :

- d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents.
- de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation.
- d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Considérant qu'il a pour vocation de rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports tels que : le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Considérant que ces synthèses sont de **véritables outils de dialogue social et de communication**.

Considérant que le compte rendu des données collectées est soumis à l'avis du Comité Technique (CT) puis transmis automatiquement à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Considérant que le RSU a été présenté aux membres du CT le 29 novembre 2022 et que ces derniers ont émis un avis favorable à l'unanimité, suite à la présentation des indicateurs RSU.

Considérant que l'autorité territoriale propose à l'assemblée de prendre acte du Rapport Social Unique 2021 pour les 3 établissements.

*Où le Maire en son exposé,
Après discussion et échanges des vues,
DÉCIDE A L'UNANIMITE
Vote à scrutin public*

Article 1 : De prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique 2021 pour la Ville, la Caisse des Ecoles et le Centre Communal d'Action Sociale.

Article 2 : Le Maire et le Directeur Général des Services sont, chacun, en ce qui le concerne, responsables de l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application informatique « Télérecours citoyens » (www.telerecours.fr)

Fait à Le Moule, le 22 Décembre 2022

Pour extrait conforme

Le Maire,



Pour Le Maire,
Le 1^{er} Maire-Adjoint:

Jean.ANZALA

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Notifiée et publiée le 28/12/2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



COMMUNE DU MOULE

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

➔ 514 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 378 fonctionnaires
- > 8 contractuels permanents
- > 128 contractuels non permanents



➔ 75 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

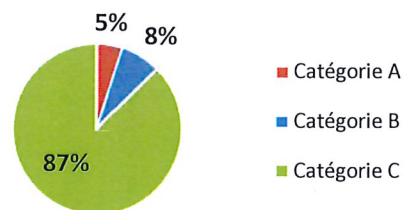
- ⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 92 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

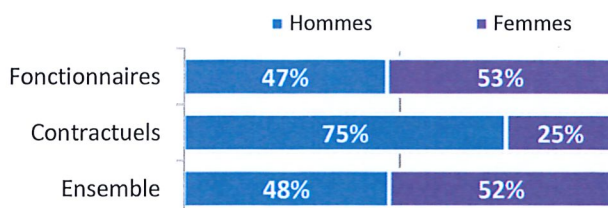
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	13%	23%
Technique	49%	38%	49%
Culturelle	2%		2%
Sportive	1%	25%	2%
Médico-sociale	6%		6%
Police	5%		5%
Incendie			
Animation	12%	25%	12%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	12%
ATSEM	6%
Agents de police municipale	5%

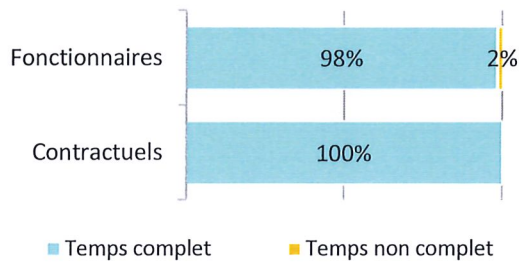
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
 Date de télétransmission : 28/12/2022
 Date de réception préfecture : 28/12/2022

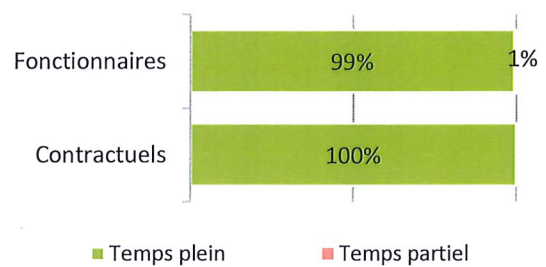
Notifiée et publiée le 28/12/2022

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	Contractuels
Animation	4%	0%
Administrative	3%	0%
Technique	1%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

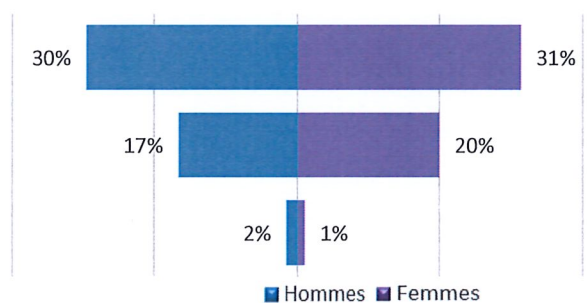
0% des hommes à temps partiel
1% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	51,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	52,50	
Ensemble des permanents	51,92	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	40,31	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

➔ 456,87 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 364,59 fonctionnaires
- > 7,99 contractuels permanents
- > 84,29 contractuels non permanents

831 503 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	18,83 ETPR
Catégorie B	30,36 ETPR
Catégorie C	323,39 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2021, 25 arrivées d'agents permanents et 19 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
380 agents	386 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,1%
Contractuels	↗	33,3%
Ensemble	↗	1,6%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	47%
Décès	21%
Mutation	16%
Détachement	5%
Mise en disponibilité	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	52%
Voie de mutation	20%
Voie de concours, sélection professionnelle	8%
Intégration directe	8%
Réintégration et retour	4%

* 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

➔ 214 avancements d'échelon et aucun avancement 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 67,78 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	30 023 846 €	Charges de personnel*	20 351 256 €	➔	Soit 67,78 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	--------------	-----------------------	--------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	13 144 320 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 618 075 €
Primes et indemnités versées :	1 187 742 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	101 557 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	129 786 €		
Supplément familial de traitement :	66 953 €		
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	62 984 €	s	43 388 €	s	35 028 €	
Technique	60 700 €	s	42 573 €		32 091 €	s
Culturelle	s		46 486 €		34 281 €	
Sportive	s		39 925 €	32 244 €		
Médico-sociale	s				35 244 €	
Police			s		41 445 €	
Incendie						
Animation			36 141 €		31 693 €	24 415 €
Toutes filières	60 745 €	54 992 €	42 716 €	29 545 €	33 327 €	25 134 €

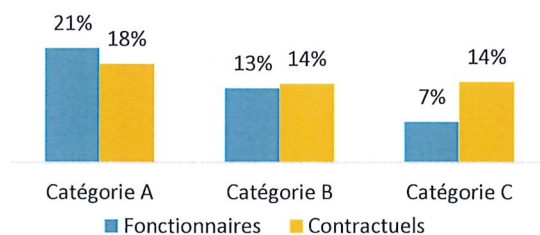
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,04 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,90%
Contractuels sur emplois permanents	15,67%
Ensemble	9,04%

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
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 4615 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

En 2021, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Absences

➔ En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,02%	1,16%	2,98%	0,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,98%	1,16%	6,86%	0,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,38%	1,16%	7,25%	0,64%

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

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

➔ 85,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

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.

12 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 100 % sont en catégorie C*

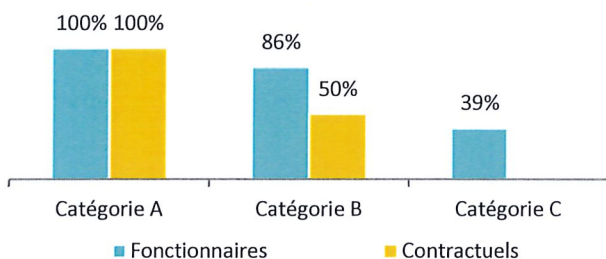
⇒ 1 666 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Formation

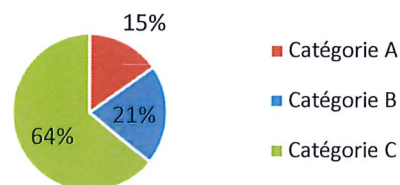
➔ En 2021, 45,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



➔ 1 018 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 167 848 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	39 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	38%
Autres organismes	62%

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

71 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

4 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.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



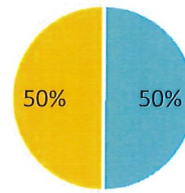
CAISSE DES ECOLES DU MOULE

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

➔ 2 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 fonctionnaire
- > 1 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

➔ 1 contractuel permanent en CDI

Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

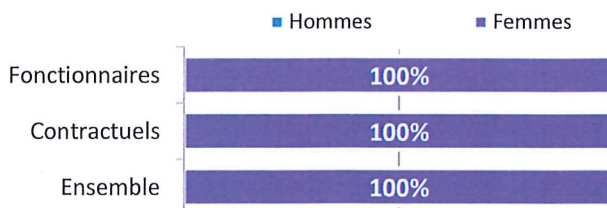
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique	100%	100%	100%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents de maîtrise	50%
Adjointes techniques	50%

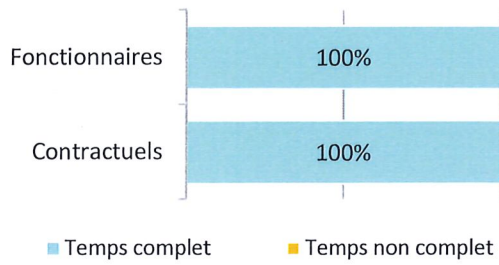
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
 Date de télétransmission : 28/12/2022
 Date de réception préfecture : 28/12/2022

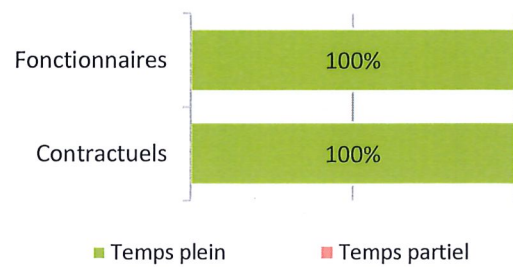
Notifiée et publiée le 28/12/2022

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

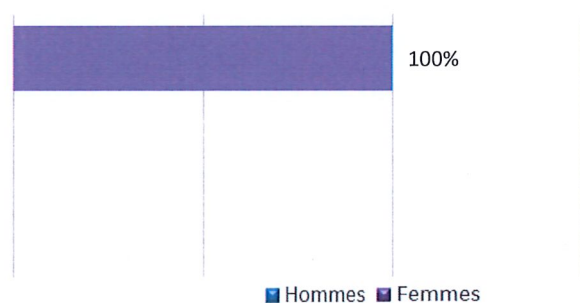


Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 63 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaire	de 55 à 60	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 65 à 70	
Ensemble des permanents	62,50	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1,94 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 0,94 fonctionnaire
- > 1,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

3 531 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	1,94 ETPR

Positions particulières

> 18 agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
2 agents	2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaire	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2021

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

* 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

- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement 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 8,67 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	971 698 €	Charges de personnel*	84 235 €	➔	Soit 8,67 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	----------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	61 359 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	5 887 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €		
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						
Technique					S	S
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					S	S

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

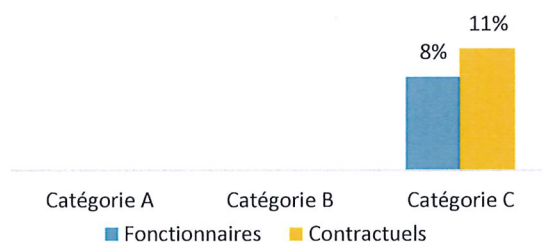
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	8,38%
Contractuels sur emplois permanents	10,93%
Ensemble	9,59%

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

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



Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

➔ En moyenne, 87 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 30 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	23,84%	8,22%	16,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	23,84%	8,22%	16,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	23,84%	8,22%	16,03%

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

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

➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 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

➔ **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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

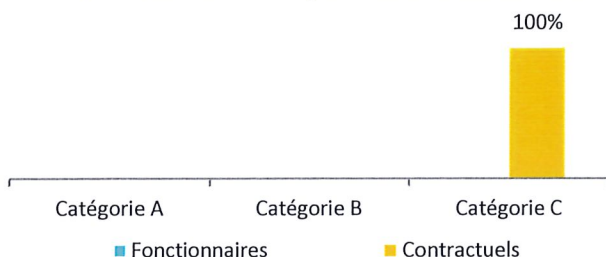
Dernière mise à jour : 2021

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Formation

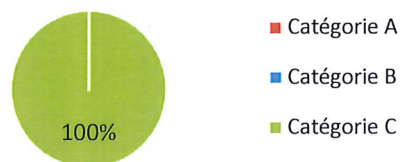
➔ En 2021, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



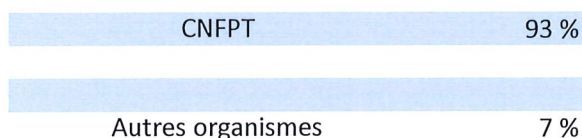
➔ 2 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



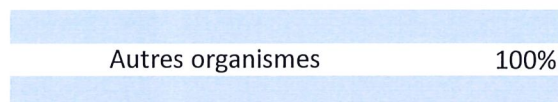
➔ 488 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 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
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

71 jours de grève recensés en 2021

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 : novembre 2022

Version 1

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



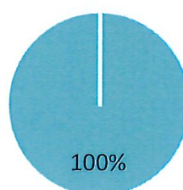
CTRE COM ACTION SOCIALE DU MOULE

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

➔ 1 agent employé par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 1 fonctionnaire
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuel permanent
- contractuel non permanent

Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière

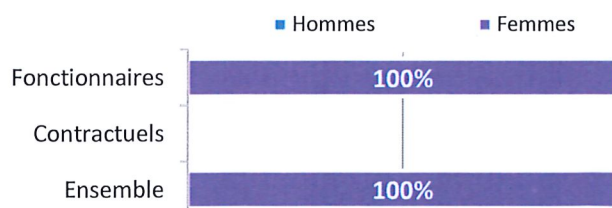
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative			
Technique			
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	100%		100%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➔ Répartition par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Cadre d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	100%

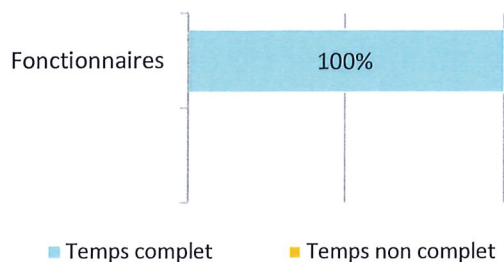
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
 Date de télétransmission : 28/12/2022
 Date de réception préfecture : 28/12/2022

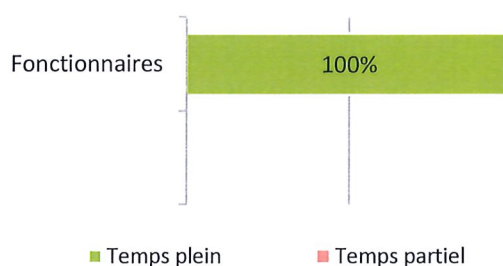
Notifiée et publiée le 28/12/2022

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition par temps de travail, complet ou non complet



➔ Répartition des temps travail, temps plein ou temps partiel

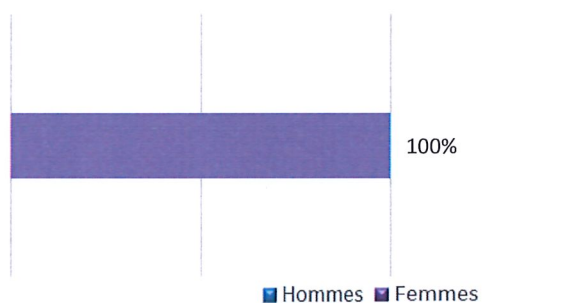


Pyramide des âges

➔ L'agent employé a de 40 à 45 ans

Tranche d'âge	
Fonctionnaire	de 40 à 45
	de 50 ans et +
	de 30 à 49 ans
	de - de 30 ans
Tranche d'âge	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1,00 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 1,00 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

1 820 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	,00 ETPR
Catégorie C	1,00 ETPR

Positions particulières

> 8 agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

- ➔ En 2021, aucune arrivée d'agent permanent et 1 départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
2 agents	1 agent

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaire	↘	-50,0%
Contractuel		
Ensemble	↘	-50,0%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission 100%

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2021

* 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 concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ Aucun avancement d'échelon et aucun avancement 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 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 6,23 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	753 499 €	Charges de personnel*	46 962 €	➔	Soit 6,23 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	----------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	35 931 €	Rémunération - emploi non permanent :	0 €
Primes et indemnités versées :	3 517 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	598 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 125 €		
Supplément familial de traitement :	3 772 €		
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale					s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières					s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité consacre 4,8 % de son budget de fonctionnement à la rémunération de l'agent permanent

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,79%
Ensemble	9,79%

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

26 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

- ➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2021**

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%

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

- ➔ 12 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

- ➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2021**

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.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

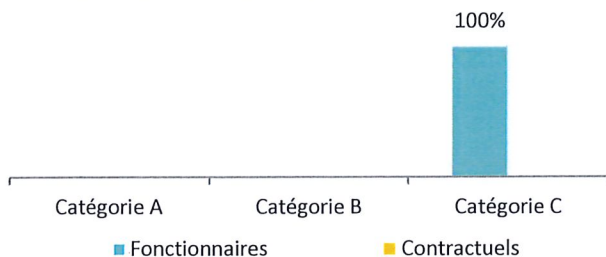
Dernière mise à jour : 2021

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022

Formation

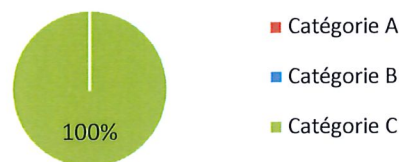
➔ En 2021, 100,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



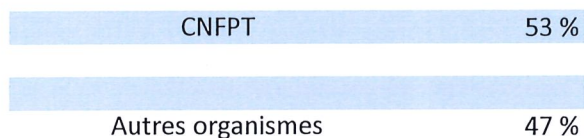
➔ 3 jours de formation suivis par l'agents permanents en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 341 € ont été consacrés à la formation en 2021

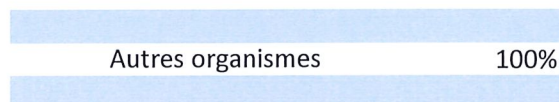
Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3 jours 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
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

77 jours de grève recensés en 2021

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 : novembre 2022

Version 1

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20221222-5DCM2022171-DE
Date de télétransmission : 28/12/2022
Date de réception préfecture : 28/12/2022