



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



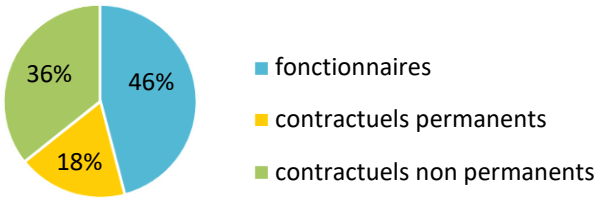
COMMUNAUTE INTERCOMMUNALE REUNION EST

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Réunion.

Effectifs

➔ 370 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 170 fonctionnaires
- > 68 contractuels permanents
- > 132 contractuels non permanents



➔ 29 % des contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

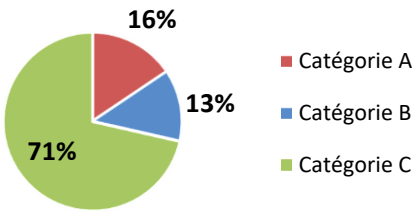
- ⇒ 97 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

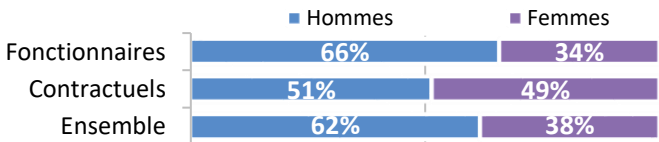
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	46%	50%	47%
Technique	53%	50%	53%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	1%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

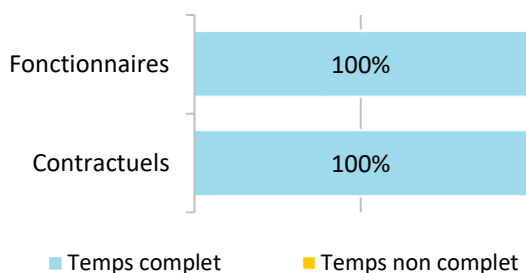


➔ Les principaux cadres d'emplois

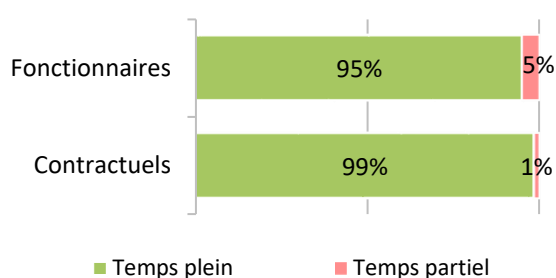
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes administratifs	34%
Adjointes techniques	34%
Ingénieurs	9%
Rédacteurs	7%
Attachés	6%

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



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

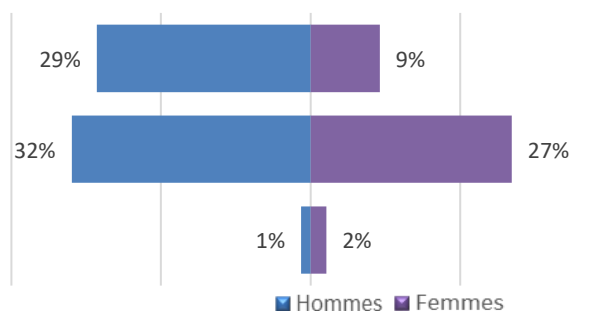
1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,00	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,57	
Ensemble des permanents	47,16	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	33,48	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

➔ 291,71 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 156,74 fonctionnaires
- > 66,13 contractuels permanents
- > 68,84 contractuels non permanents

530 912 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	34,66 ETPR
Catégorie B	27,15 ETPR
Catégorie C	161,06 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en disponibilité
- > 6 agents en détachement

Mouvements

- ➔ En 2024, 14 arrivées d'agents permanents et 12 départs

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
236 agents	238 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	4,9%
Contractuels	↘	-8,1%
Ensemble	↗	0,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	50%
Départ à la retraite	25%
Fin de contrats remplaçants	17%
Mise en disponibilité	8%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Voie de mutation	43%
Remplacements (contractuels)	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 3 lauréats d'un examen professionnel en attente de nomination

- ➔ 2 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

- ➔ Plusieurs agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (DRH)

- ➔ 71 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Pas de sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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 13,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	85 597 800 €	Charges de personnel*	14 715 738 €	➔	Soit 17,19 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 271 762 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	1 293 276 €	1 518 072 €
IFSE :	967 972 €	
CIA :	67 154 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	71 479 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	44 908 €	
Supplément familial de traitement :	64 679 €	
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	76 226 €	57 603 €	47 265 €	34 423 €	40 047 €	25 314 €
Technique	72 571 €	47 072 €	48 067 €	32 893 €	39 259 €	27 579 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	74 399€	52 338 €	47 666 €	33 658 €	39 653 €	26 447 €

*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 13,95 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	12,44%	➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	18,89%	➔ 3 848 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	13,95%	➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
		➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Contractuels sur emploi permanents

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires											
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	11 449 €	344 €	3%	6 190 €	475 €	7%	11 518 €	367 €	3%	19 151 €	465 €	2%
Catégorie B	4 941 €	265 €	5%	6 051 €	436 €	7%	5 577 €	383 €	6%	3 338 €	253 €	7%
Catégorie C	2 866 €	306 €	10%	2 987 €	275 €	8%	2 378 €	190 €	7%	2 815 €	235 €	8%

*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, 27,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 14,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,87%	3,97%	5,33%	0,75%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,56%	3,97%	6,53%	0,75%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,75%	4,03%	6,68%	0,78%

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)
- ➔ 33,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 4,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 92 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
10 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ **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 : 151 089 €
- ➔ **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.

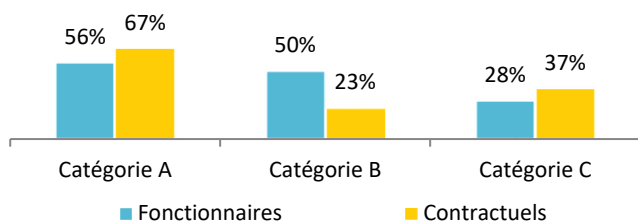
15 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Un travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 80 % sont en catégorie C*
- ⇒ 195 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 36,1% 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 2024



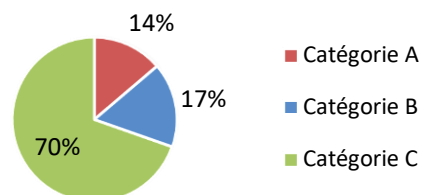
- ➔ 87 037 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Frais de déplacement	21 %
Autres organismes	13 %

- ➔ 596 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé de ses agents à hauteur de 30€ pour les contrats labellisés, et à hauteur de 7€ pour les contrats de prévoyance

- ➔ L'établissement est affilié au Comité National d'Action Sociale (CNAS) et dispose également d'un Comité d'œuvres Sociales (COS Est)

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

3 réunions de la Formation Spécialisée (F3SCT)
3 réunions du Comité Social Territorial (CST)

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 2025

Version 1