



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



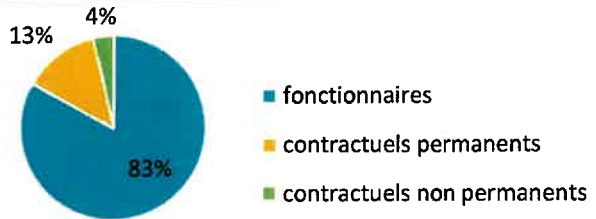
COMMUNE DE BRUMATH

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 du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ 83 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 69 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

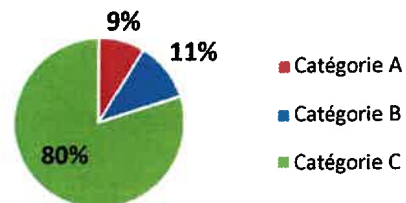
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

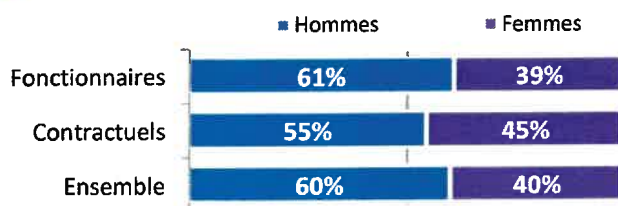
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	45%	31%
Technique	62%	55%	61%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	1%		1%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation			
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	33%
Adjoints administratifs	21%
Agents de maîtrise	21%
Rédacteurs	6%
Agents de police municipale	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021

Mouvements

- ➔ En 2021, 9 arrivées d'agents permanents et 10 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
81 agents	80 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	1,5%
Contractuels	↘	-15,4%
Ensemble	↘	-1,2%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	40%
Fin de contrats remplaçants	30%
Mise en disponibilité	20%
Démission	10%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Arrivées de contractuels	22%
Voie de détachement	11%

* 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

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

- ➔ 30 avancements d'échelon et 4 avancements de grade

- ➔ Un lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Absences

➤ En moyenne, 16,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 18,2 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)	4,47%	4,98%	4,54%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,47%	4,98%	4,54%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,56%	4,98%	6,35%	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)

- Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 59,6 % 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

➤ 2 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 2 accidents du travail pour 83 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

> En moyenne, 71 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➤ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➤ **FORMATION**
2 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

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 2 en catégorie B, 4 en catégorie C

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 : décembre 2022

Version 1