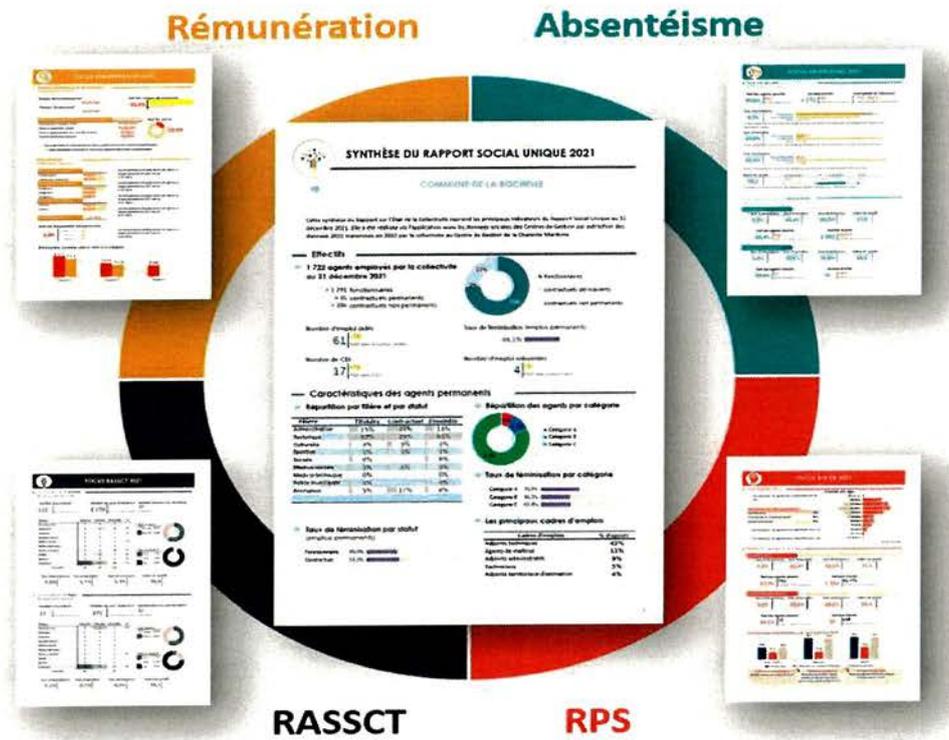


Les SYNTHÈSES du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE BRUMATH

2022



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



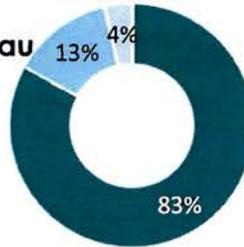
COMMUNE DE BRUMATH

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ **82 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 68 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (Tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

41,8%

Nombre de CDI

1 | 9%
Part des CDI (Tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

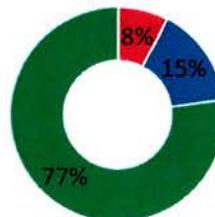
0 | 0%
Part des saisonniers (Tous emplois)

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	28%	36%	29%
Technique	62%	64%	62%
Sociale	1%		1%
Police municipale	7%		6%
Animation	1%		1%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 50,0%

Catégorie B 58,3%

Catégorie C 37,7%

➔ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire 42,6%

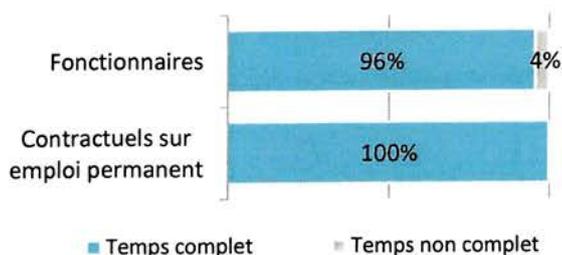
Contractuel 36,4%

➔ Les principaux cadres d'emplois

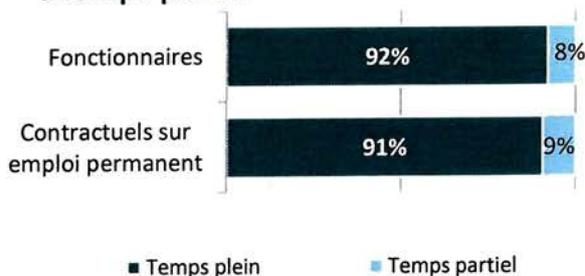
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Agents de maîtrise	22%
Adjoints administratifs	16%
Rédacteurs	10%
Agents de police municipale	6%

— 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 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	7%	-	-

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



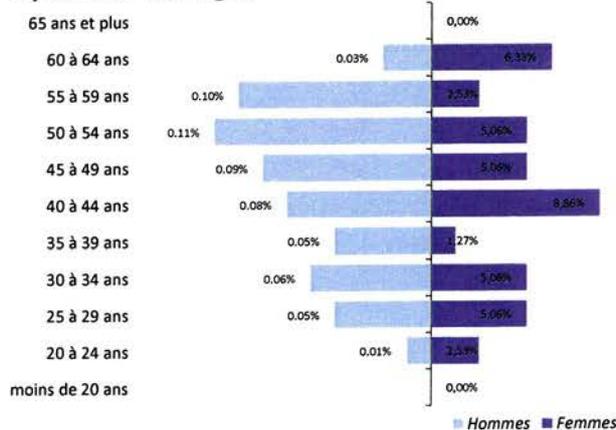
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	32,5
Emplois permanents	44,8

➔ Pyramide des âges



— Équivalent temps plein rémunéré

➔ 82,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	66,4
> Contractuels sur emploi permanent	11,0
> Contractuels sur emploi non permanent	4,8

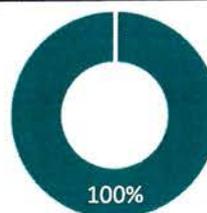
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,5
Catégorie B	11,0
Catégorie C	59,9

— Positions particulières

1,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



11 départs ↻

Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	50%
Mutation (changement de collectivité)	18%
Démission	9%
Congé parental	5%
Départ à la retraite	5%

13 arrivées ↻

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	31%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	25%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	19%
Voie de mutation	13%
Remplaçants	6%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

70,6%

➔ Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

➔ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Part des agents avec promotion interne

0,0%

Sanctions disciplinaires

➔ 0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

➔ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

➔ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 56% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 6 383 058 € Charges de personnel* 3 597 202 € ➔ Soit 56,36 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global

➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute 2 406 752 €

Rémunération statutaire 1 827 391 € 76%
Primes 507 852 € 21%
SFT 18 633 € 1%
HSC 31 666 € 1%
NBI 21 210 € 1%

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	63 483 €	-	32 615 €	25 547 €	26 323 €	24 478 €
Animation	-	-	s	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	34 033 €	-
Sociale	s	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	44 976 €	s	39 796 €	s	29 134 €	25 961 €
Moyenne toute filière	52 664 €	s	35 261 €	26 554 €	28 917 €	25 537 €

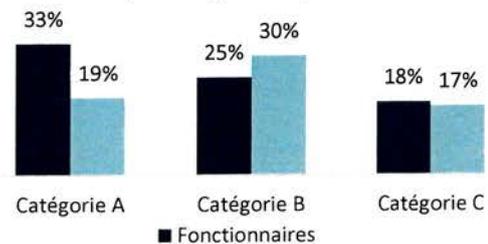
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,1 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	21,13%
Contractuels sur emploi permanent	20,88%
Emplois permanents	21,10%

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
- ➔ Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 1 631,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 9,3 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,43%	2,54%	4,17%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,43%	2,54%	4,17%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,23%	2,54%	4,86%	0,00%

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

53,66 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

8 accidents du travail déclarés

10,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

3 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

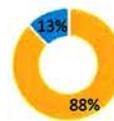
75% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



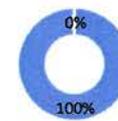
■ Technique ■ Administrative ■ Police municipale ■ ■ ■ ■ ■

Type d'accident



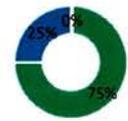
■ Trajet
■ Service

Genre



■ Femmes
■ Hommes

Catégorie



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Handicap

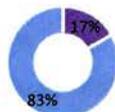
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

6 | 7,6%
Part des BOETH sur emploi permanent

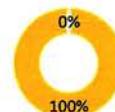
Genre

■ Femmes
■ Hommes



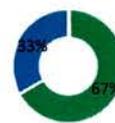
Statut

■ Titulaire
■ Contractuel permanent



Catégorie

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention
Dépenses en matières de prévention :

0 €

■ Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

■ Formations habilitations

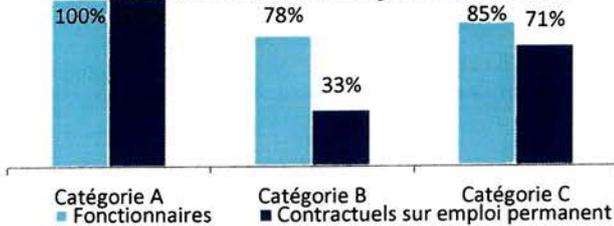
- ▶ Existence d'un document unique (DUERP) ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des TMS
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)
- ▶ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

Formation

➔ 82% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 66,7% Hommes 93,5%

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

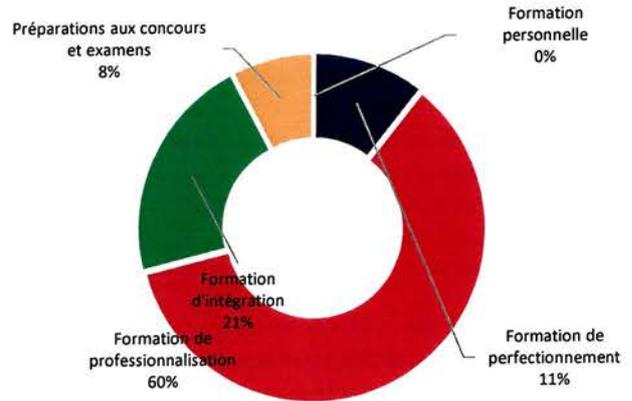


Le budget consacré à la formation est de **29 321 €**

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	62,6%
Autres organismes	27,7%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	4,7%
CNFPT au-delà de la cotisation	5,0%

➔ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 4,8 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	86,7%
Autres organismes	10,6%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	2,7%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	217 €	108 €
Nombre de bénéficiaires	71	76

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

➔ La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

➔ La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : novembre 2023

Version 1



FOCUS ABSENTEISME 2022

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme (Emplois permanents)

Part des agents absents	Nombre d'arrêts	Coût global de l'absence*
77,2% 61 <small>Nombre d'agents absents</small>	128 1 400 <small>Nombre de jours d'absence</small>	170 288 € <small>2,67% des dépenses de fonctionnement</small>

*Nb de jours d'absence total X le coût moyen journalier d'un agent permanent (Charges de personnel/ETPR)

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme est de 5 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 5 agents a été absent toute l'année.

Taux d'exposition



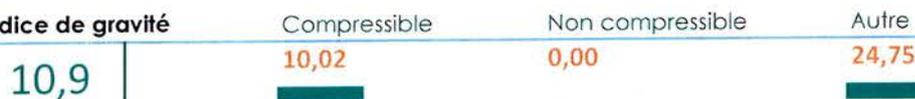
Le taux d'exposition est de 77 %, cela signifie que 77 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence



Le taux de fréquence est de 162 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 162 arrêts sur l'année.

Indice de gravité



L'indicateur de gravité est de 11, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 11 jours.

Données absentéisme selon le statut (Emplois permanents)

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,2%	79,4%	166,2%	11,5

Part des agents absents

79,4% | 54
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

113 | 1 298
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,5%	63,6%	136,4%	6,8

Part des agents absents

63,6% | 7
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

15 | 102
Nombre de jours d'absence

Données absentéisme selon les tranches d'âge

Données absentéisme selon les tranches d'âge (Emplois permanents)

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition
65 ans et plus	0,0%	0,0%
60 à 64 ans	2,7%	57,1%
55 à 59 ans	4,7%	80,0%
50 à 54 ans	3,6%	69,2%
45 à 49 ans	3,4%	72,7%
40 à 44 ans	5,1%	84,6%
35 à 39 ans	4,3%	120,0%
30 à 34 ans	8,8%	100,0%
25 à 29 ans	1,0%	50,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 30 à 34 ans avec 8,77%
 ▶ Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 120%

Données absentéisme selon le motif d'abences (Emplois permanents)

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	4,1%	146,8%	65,8%	10,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	3,8%	3,8%	7,3
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	1,3%	1,3%	1,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,6%	5,1%	3,8%	42,0
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	3,8%	1,3%	9,3

▶ Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

Selon le statut

Fonctionnaires

Pour maladie ordinaire	2,2 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 jour d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Contractuels permanents

Pour maladie ordinaire	2,3 jours d'arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 jour d'arrêt par agent absent

Zoom sur la maladie ordinaire (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **4,1%**
- ▶ Taux d'exposition **65,8%**
- ▶ Taux de fréquence **146,8%**
- ▶ Gravité **10,2 jours par arrêt**
- ▶ **52** agents absents pour maladie ordinaire
46 fonctionnaires 6 contractuels permanents

▶ Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires **67,65%** Contractuels permanents **54,55%**

Selon le genre

Femmes **60,61%** Hommes **69,57%**

Part des agents absents

65,8% | **52**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

116 | **1 179**
Nombre de jours d'absence

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	-
60 à 64 ans	2,7%
55 à 59 ans	4,1%
50 à 54 ans	3,6%
45 à 49 ans	2,7%
40 à 44 ans	4,8%
35 à 39 ans	2,7%
30 à 34 ans	4,9%
25 à 29 ans	1,0%
20 à 24 ans	1,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 30 à 34 ans, soit 4,9%

Zoom sur les accidents de service et de trajet (Emplois permanents)

Chiffres clés (emplois permanents)

- ▶ Taux d'absentéisme **0,1%**
- ▶ Taux d'exposition **5,1%**
- ▶ Taux de fréquence **5,1%**
- ▶ Gravité **5,8 jours par arrêt**
- ▶ **4** agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
3 fonctionnaires 1 Contractuel sur emploi permanent

▶ Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires **4,41%** Contractuels permanents **9,09%**

Selon le genre

Femmes **0,00%** Hommes **8,70%**

Part des agents absents

5,1% | **4**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

4 | **23**
Nombre de jours d'absence

▶ Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	0,5%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	0,0%
35 à 39 ans	0,0%
30 à 34 ans	0,0%
25 à 29 ans	0,0%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- ▶ Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 55 à 59 ans, soit 0,5%

Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

Chiffres clés (emplois permanents)

Part des agents absents

- › Taux d'absentéisme 0,0%
- › Taux d'exposition 0,0%
- › Taux de fréquence 0,0%
- › Gravité 0,0
- › 0 agent absent

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le statut

Fonctionnaires 0,00% Contractuels permanents 0,00%

Selon le genre

Femmes 0,00% Hommes 0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus 0,0%
60 à 64 ans 0,0%
55 à 59 ans 0,0%
50 à 54 ans 0,0%
45 à 49 ans 0,0%
40 à 44 ans 0,0%
35 à 39 ans 0,0%
30 à 34 ans 0,0%
25 à 29 ans 0,0%
20 à 24 ans 0,0%
Moins de 20 ans 0,0%

Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,7%
- › Taux d'exposition 5,1%
- › Taux de fréquence 8,9%

Part des agents absents

5,1% | 4
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 196

Zoom sur les absences pour "autres raisons" (hors motif syndical ou de représentation)

Chiffres clés (emplois permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,0%
- › Taux d'exposition 1,3%
- › Taux de fréquence 1,3%

Part des agents absents

1,3% | 1
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 2

Précisions méthodologiques

› Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

Zoom sur les emplois non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,0%
- › Taux d'exposition 0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents

- › Taux de fréquence 0,0%
- › Gravité -
- › 0 agent absent

Nombre d'arrêts

0 | 0
Nombre de jours d'absence

› Part des agents absents

Selon le genre

Femmes 0,00% Hommes 0,00%

› Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans 0,0%
Moins de 20 ans 0,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,0%
- › Taux d'exposition 0,0%
- › Taux de fréquence 0,0%
- › Indice de gravité 0,0

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)

- › Taux d'absentéisme 0,0%
- › Taux d'exposition 0,0%
- › Taux de fréquence 0,0%
- › Indice de gravité 0,0

Part des agents absents

0,0% | 0
Nombre d'agents absents
Nombre de jours d'absence: 0

Précisions méthodologiques

› Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

› 3 "groupes d'abences" identifiés

- 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.

Les indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme

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

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.

Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

Taux d'exposition

$$\frac{(\text{Nombre d'agents absents}) \times 100}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Note de lecture

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

$$\frac{(\text{Nombre d'arrêts} \times 100)}{(\text{Nombre d'agents au 31/12})}$$

Note de lecture

Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent

Gravité

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

Note de lecture

Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1



FOCUS RPS

Pyramide des âges

▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

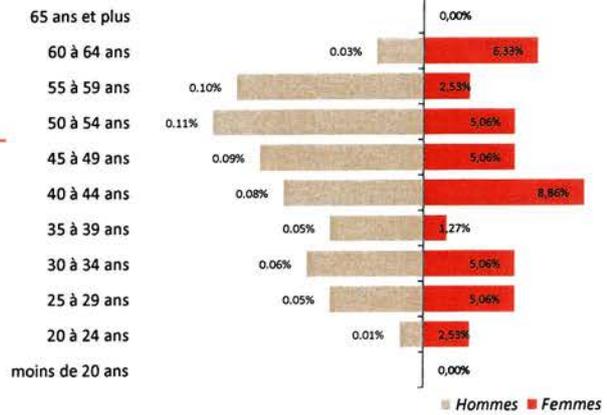
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,8
Contractuels sur emploi permanent	32,5
Emplois permanents	44,8

▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans

▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 33 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,2%	79,4%	166,2%	11,5

Part des agents absents

79,4% | **54**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

113 | **1 298**
Nombre de jours d'absence

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
2,5%	63,6%	136,4%	6,8

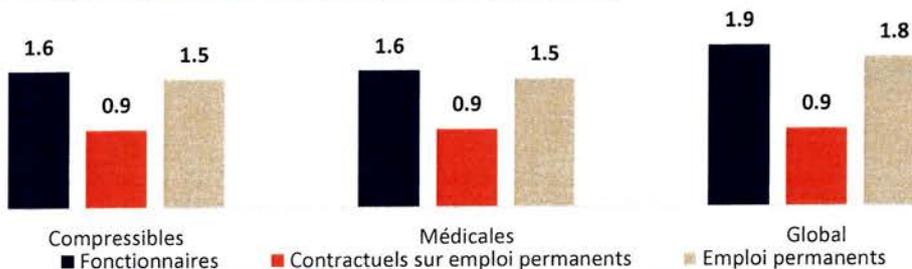
Part des agents absents

63,6% | **7**
Nombre d'agents absents

Nombre d'arrêts

15 | **102**
Nombre de jours d'absence

Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12



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 heures supplémentaires et complémentaires

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné	
Police municipale	66,0
Technique	20,3
Animation	20,0
Femmes	10,4
Hommes	26,3
Fonctionnaires	19,9
Contractuels permanents	25,0

Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail Nb agents

de manière régulière	11
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	11
sur des jours fixes	11
un jour par semaine	11
avec leur équipement personnel	2
Administrative	9
Technique	2

- Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents



Le taux de rotation s'élève à 15,4%

- Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 5,06 pour 100 agents permanents

Nombre d'arrêts	
Accident de service	3,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	0,0
ATI** au cours de l'année	0,0

** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

	% sur le total des jours d'arrêt	Nb moyen de jours
Rédacteurs	57,7%	15
Agents de maîtrise	38,5%	3
Adjointes techniques	3,8%	0

- Documents et démarches de prévention

Existence d'un document unique (DUERP) (Mis à jour en 2022)	✓
Existence d'un plan de prévention des RPS	✓
Existence d'une démarche de prévention des TMS	✓
Existence d'une démarche de prévention des risques cancérigènes (CMR)	✓
Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail	✓
Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie	✓

- Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

6

0 €

Dépenses liées à la formation

Prévention

0 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

Montant en € Nombre de jours Coût moyen

0 € 6 0 €

Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

0 € 0 -

Formation dans le cadre des habilitations

0 € 0 -

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)

0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

0 €

- Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0

0,0%

des agents permanents

Femmes Hommes

Catégorie A 0 0

Catégorie B 0 0

Catégorie C 0 0

- Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année

0

Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail

0

Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

0

- Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
		avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Femmes	Actes de violence physique	0	0	0	0
	Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
	Harcelement moral	0	0	0	0
	Harcelement sexuel	0	0	0	0
	Actes de discrimination	0	0	0	0
	Agissements sexistes	0	0	0	0
	Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0
	Hommes	Actes de violence physique	0	12,7	0
Actes de violence sexuelle		0	0	0	0
Harcelement moral		0	0	0	0
Harcelement sexuel		0	0	0	0
Actes de discrimination		0	0	0	0
Agissements sexistes		0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation		0	0	0	0

- Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Droits syndicaux

	Nombre de jours de grève		Heure de décharges d'activité de services
Sur mot d'ordre national	0	Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Sur mot d'ordre uniquement local	0	Nombre d'heures effectivement utilisées	-
Non précisé, autres	0		

- Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique



L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le

Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1



FOCUS REMUNERATION 2022

Données globales sur la rémunération (Emplois permanents)

Budget de fonctionnement

6 383 058 €

Charges de personnel

3 597 202 €

Part des charges de personnels

56,4% | 55,2%
Moyenne de la strate (2021)

Rémunérations des agents sur emploi permanent

Rémunérations annuelles brutes	2 406 752 €
Primes et indemnités versées	507 852 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	31 666 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	21 210 €

Part des primes



- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
- Votre collectivité a rémunéré 1 631 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut

Fonctionnaires	31 641 €
Contractuels permanents	27 914 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 641 €

Moyenne selon la catégorie

Catégorie A	52 040 €
Catégorie B	32 891 €
Catégorie C	28 522 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 522 €

Moyenne selon le genre

Hommes	32 162 €
Femmes	29 452 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29 452 €

Moyenne globale

31 111 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

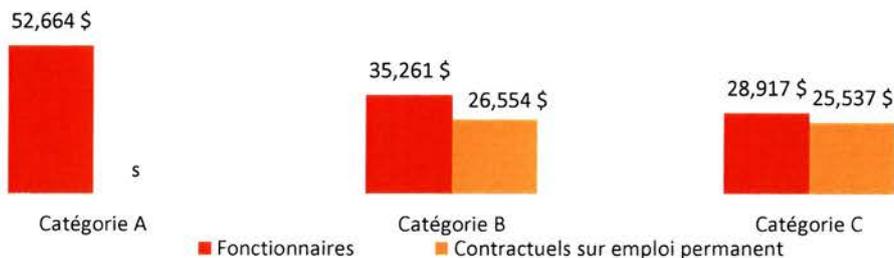
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 111 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	+13,7%
Catégorie B	-14,8%
Catégorie C	-18,3%

- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie

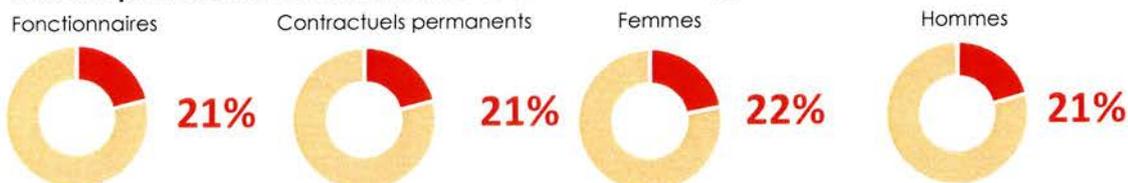


Primes (Emplois permanents)

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	1 827 391 €	76%
Primes	507 852 €	21%
SFT	18 633 €	1%
HSC	31 666 €	1%
NBI	21 210 €	1%
Rémunération annuelle brute :	2 406 752 €	

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Rémunérations et primes selon le genre

(Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	64 688 €	s	30 815 €	s	25 972 €	s
Animation	-	-	-	s	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	s	36 003 €
Sociale	s	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	46 195 €	-	36 331 €	24 066 €	29 822 €
Moyenne toute filière	56 426 €	48 694 €	30 815 €	35 390 €	25 498 €	30 177 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	34,3%	28,2%	25,5%	26,0%	17,0%	18,7%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

Filière	Nb h.	Genre	Nb h.
Police municipale	66,00	Femmes	10,4
Technique	20,33	Hommes	26,3
Animation	20,00		

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.



Date de publication : **novembre 2023**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1