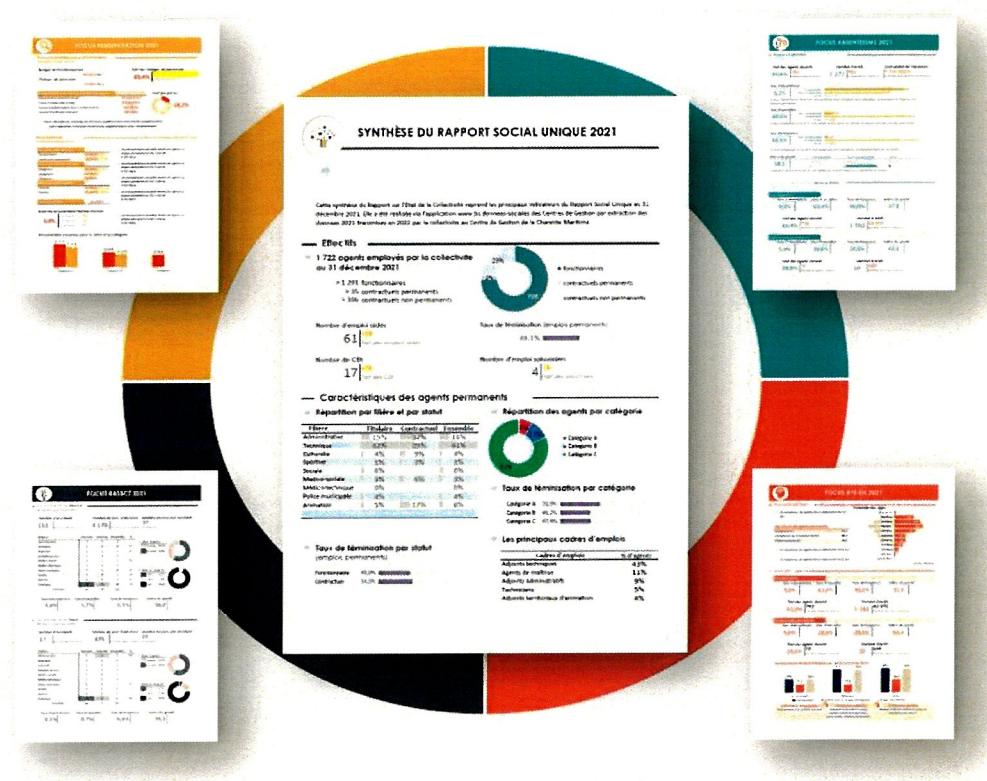


# RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE BRUMATH

2024



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



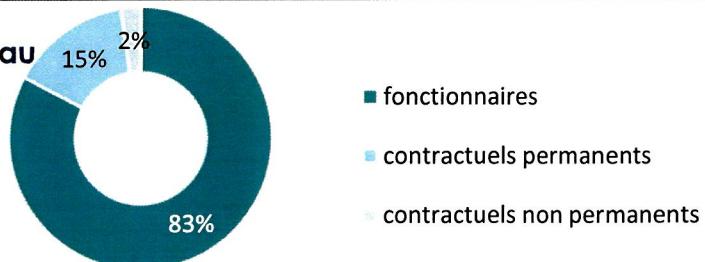
## COMMUNE DE BRUMATH

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 du Bas-Rhin.

### Effectifs

- **81 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024**

- > 67 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidé



#### Taux de féminisation (emplois permanents)



#### Nombre de CDI



#### Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement

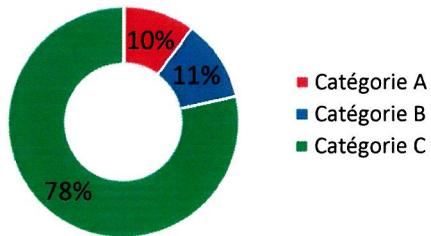


### Caractéristiques des agents permanents

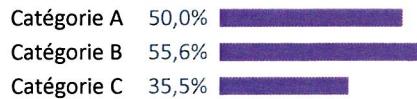
- **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	30%	25%	29%
Technique	60%	75%	62%
Sociale	1%		1%
Police municipale	7%		6%
Animation	1%		1%

- **Répartition des agents par catégorie**



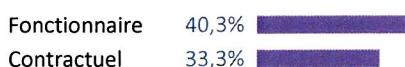
- **Taux de féminisation par catégorie**



- **Les principaux cadres d'emplois**

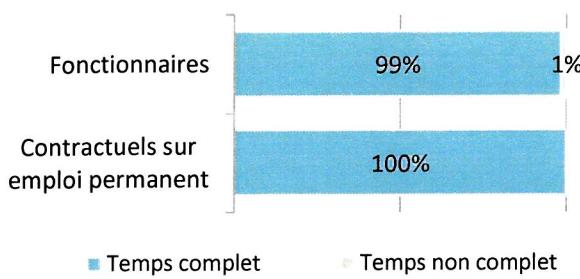
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Agents de maîtrise	23%
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	8%
Agents de police municipale	6%

- **Taux de féminisation par statut (emplois permanents)**

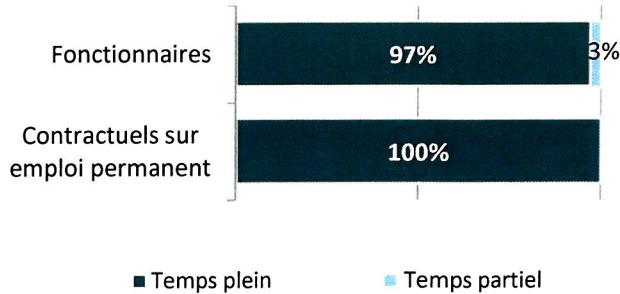


## — Temps de travail des agents permanents

### ➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



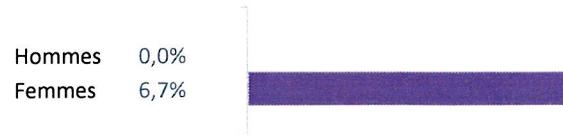
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➡ La filière concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contratuel
Technique	2,5%	-	-

### ➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



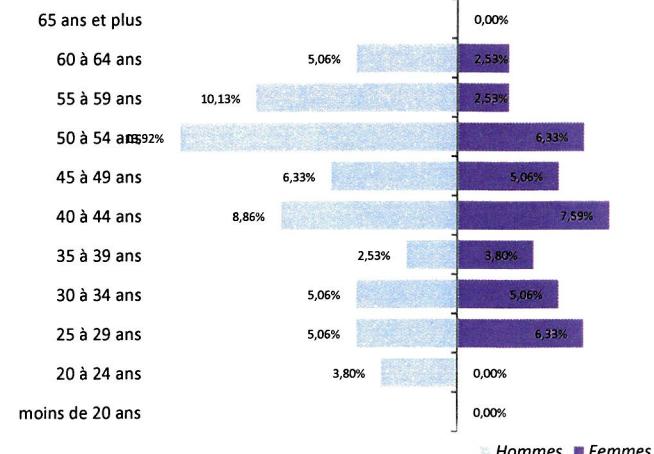
## — Pyramide des âges

### ➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

#### Âge moyen des agents permanents

	Age moyen
Fonctionnaires	46,5
Contractuels sur emploi permanent	35,0
Emplois permanents	44,7

### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 80,3 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

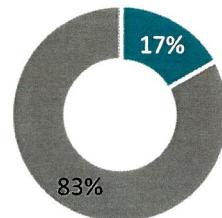
> Fonctionnaires	65,3
> Contractuels sur emploi permanent	11,2
> Contractuels sur emploi non permanent	3,8



## — Positions particulières

### 7,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents

76\*  
agents au 31/12/2023



Variation des effectifs

3,9%



Taux de rotation

11,0%

79

31/12/2024

\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

7 départs

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Décès	14%
Démission	14%
Départ à la retraite	14%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière : article 64 de la loi du 26 janvier)	14%

10 arrivées

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	60%
Voie de mutation	20%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	10%
Remplaçants	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

52,2%

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

Part des agents avec avancement de grade

10,4%

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

Part des agents avec promotion interne\*

1,5%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant  
les fonctionnaires

	Hommes	
Sanction 1er groupe	1	0
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

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

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 57% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 865 872 €	Charges de personnel*	3 912 406 €		Soit 56,98 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 1 936 699 €
	Primes 578 950 €
	SFT* 20 982 €
	HSC 40 267 €
	NBI* 21 248 €

\*uniquement des fonctionnaires

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	65 981 €	-	36 160 €	s	29 671 €	s
Animation	-	-	s	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	36 773 €	-
Sociale	s	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	48 867 €	47 642 €	42 800 €	-	31 743 €	26 303 €
Moyenne toute filière	54 140 €	47 642 €	38 309 €	s	31 818 €	26 476 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,28 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	<b>22,45%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>21,20%</b>
Emplois permanents	<b>22,28%</b>

- ⇒ 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
- ⇒ 1 737,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	12 757 €	729 €	5%	12 780 €	575 €	4%	-	-	-	9 030 €	600 €	6%
Catégorie B	6 767 €	487 €	7%	7 360 €	478 €	6%	s	s	-	-	-	-
Catégorie C	2 434 €	248 €	9%	2 535 €	318 €	11%	1 620 €	160 €	9%	2 343 €	117 €	5%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 1,9 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)	2,84%	0,53%	2,49%	0,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,98%	0,53%	4,30%	0,41%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,52%	0,62%	4,78%	0,55%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)\*100

41,98 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

5 accidents du travail déclarés

6,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

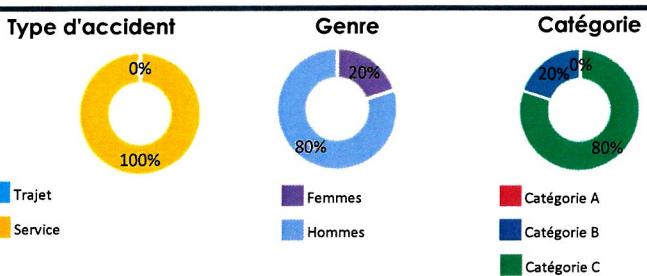
2 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

80% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière



■ Technique ■ Police municipale ■ 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



## Prévention et risques professionnels

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

Formations 0 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail 0 €

Existence d'un document unique (DUERP) ✓

Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux En cours

Existence d'une démarche de prévention des TMS ✗

Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR) ✗

Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail ✓

Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie ✓

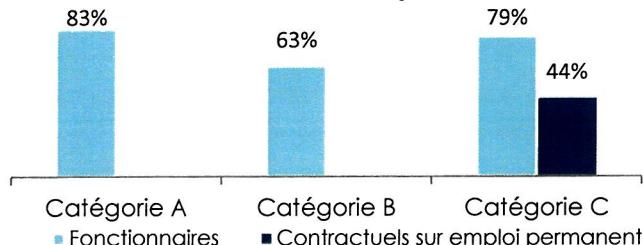
## Formation

71% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

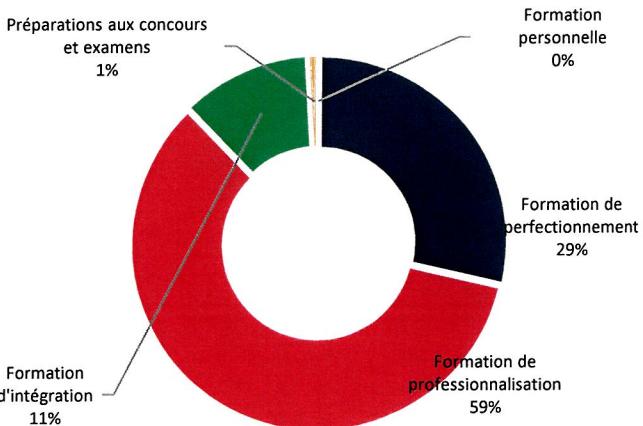
Femmes 61,3%

Hommes 77,1%

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



Répartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 48 911 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	42,1%
Autres organismes	30,2%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	7,9%
CNFPT au-delà de la cotisation	19,8%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	64,2%
Autres organismes	17,9%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	17,9%

## 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	223 €	111 €
Nombre de bénéficiaires	63	73

### 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 a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

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 31/12/2023

- + 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 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 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 : octobre 2025

Version 1