CONSEIL MUNICIPAL DE BISCHWILLER DU 3 FÉVRIER 2025

PROCES-VERBAL

Ordre du jour

Affaires générales	Point n°1 DEL2025-001	DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE
Affaires générales	Point n° 2 DEL2025-002	ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 DECEMBRE 2024
Affaires générales	Point n° 3 DEL2025-003	DELEGATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL AU MAIRE : information sur les décisions prises
Affaires générales	Point n° 4 DEL2025-004	MISE A DISPOSITION GRACIEUSE DE L'ESPACE ADRIEN ZELLER POUR LA FEDERATION DES SAPEURS-POMPIERS DU BAS-RHIN
Affaires financières	Point n° 5 DEL2025-005	BUDGET PRINCIPAL ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF POUR L'EXERCICE 2025 ET AUTORISATION ACCORDEE A L EXECUTIF POUR REALISER DES VIREMENTS DE CREDITS DANS LE CADRE DE LA FONGIBILITE DES CREDITS AVEC LA NOMENCLATURE BUDGETAIRE ET COMPTABLE M 57
Affaires financières	Point n° 6 DEL2025-006	FIXATION DES TAUX DE FISCALITE 2025
Affaires financières	Point n° 7 DEL2025-007	5 RUE RAYMOND POINCARE : réduction de loyer
Affaires financières	Point n° 8 DEL2025-008	EVOLUTION DE LA BOURSE AU PERMIS DE CONDUIRE B
Affaires financières	Point n° 9 DEL2025-009	SOLIDARITE AVEC LA POPULATION DE MAYOTTE
Affaires financières	Point n° 10 DEL2025-010	SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS AFFILIEES A L'OSCL
Ressources humaines	Point n° 11 DEL2025-011	PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DE L'ANNÉE 2023
Point supplémentaire	Point n° 12 DEL2025-012	DIVERS TRAVAUX PREVUS AU BUDGET PRIMITIF 2025 : demandes de subvention - délibération rectificative

Nombre de conseillers municipaux présents à l'ouverture de la séance		
En exercice	Présents	Votants
33	21	25

L'an deux mille vingt-cinq, le 03 février à 19 h 00, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de M. Jean-Lucien NETZER, Maire.

Etaient présents :
M. Jean-Lucien NETZER, Mme Michèle MULLER, M. Patrick MERTZ, M. Jean-Pierre DATIN, Mme Sabine RECOLIN, M. Maxime VAN CAEMERBEKE, Mme Palmyre MAIRE, M. Gabriel BEYROUTHY, Mme Emmanuelle DARDANT, M. Guillaume NOTH, Mme Marie-Christine SCHERDING, M. Patrick WIRTH, M. Jonathan ANZIANO, M. Joseph BERNHARD, M. Denis DAMBACHER, Mme Valérie GROSSHOLTZ, M. Jean-Luc JAEGER, M. Christian MISCHLER, Mme Ruth MOERCKEL, Mme Marie-Claude PHILIPPS, M. Thierry SONNTAG.

Etaient excusés et représentés :
Mme Cathy KIENTZ à M. Guillaume NOTH, Mme Sophia VOGT à Mme Palmyre MAIRE, M. Yves KAHHALI à M. Jean-Lucien NETZER, M. Gilles WEISS à Mme Michèle MULLER.

Etaient excusées :
Mme Cemile BALTALI, Mme Valérie BAYE, Mme Hajar DJEBLI, Mme Safiye OZASLAN, Mme Michèle GRUNDER-RUBERT.

Etaient absents :
Mme Cathia CHRIST, M. Loïc SCHWEBEL **(arrivé au point n° 2)**, M. Hassan TEKERLEK **(arrivé au point n° 2)**.

Secrétaire de séance : Ruth MOERCKEL

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19 h en saluant l'assistance, et plus particulièrement Madame Amélie RIGO, journaliste des Dernières Nouvelles d'Alsace.

Puis il fait l'appel et propose ensuite l'ajout d'un point supplémentaire à l'ordre du jour, portant sur une demande de subvention pour travaux prévus au budget primitif 2025. Il s'agit de la désimperméabilisation de la cour de l'école des Fileurs, opération éligible au Fonds vert. Cette modification de l'ordre du jour est acceptée à l'unanimité.

DEL2025-001 - DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

Conformément à l'article L 2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales, le conseil municipal, lors de chacune de ses séances, désigne son secrétaire.

Le Conseil Municipal est appelé à :

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- DESIGNER Madame Ruth MOERCKEL, conseillère municipale du groupe « Unis pour Bischwiller », comme secrétaire de séance.

DEL2025-002 - ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 DECEMBRE 2024

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

Le procès-verbal de la séance du 16 décembre 2024 a été transmis à tous les conseillers municipaux.

Observations : néant.

Le Conseil Municipal est appelé à :

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- ADOPTER le procès-verbal de la séance du 16 décembre 2024.

DEL2025-003 - DELEGATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL AU MAIRE : information sur les décisions prises

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

Conformément à l'article L 2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales, il vous est rendu compte ci-après des décisions prises dans le cadre des délégations du Conseil Municipal au Maire.

Marchés à procédure adaptée passés du 26/11/2024 au 02/01/2025 :

Objet du marché	Intitulé des lots	Date de marché	Titulaire du marché	Montant T.T.C du marché
AMENAGEMENT DU PARKING FOYER ST LEON – RUE SAINT AUGUSTIN	Lot unique	04/12/2024	WILLEM ROUTES ET TRAVAUX PUBLICS 6, rue de l'Ecorçage 67590 SCHWEIGHOUSE SUR MODER	404 377,92 €

Conventions / baux :

Type	Locataire	Bâtiment / terrain	Durée	Conditions financières
Bail professionnel *Sous réserve de l'adoption de la délibération - point n° 7*	Mme KNOCHEL Maud	Local professionnel 5 rue Raymond Poincaré	9 ans Du 01/02/2025 au 31/01/2034	8 606,04 € / an 717,17 € /mois Réduction exceptionnelle au titre de la politique de soutien à la création d'entreprise : - 50% les 12 premiers mois - 25% du 13ème au 24ème mois

Le Conseil Municipal est appelé à :

Vu l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré,

- EN PRENDRE ACTE.

DEL2025-004 - MISE À DISPOSITION GRACIEUSE DE L'ESPACE ADRIEN ZELLER POUR L'AMICALE DES SAPEURS-POMPIERS DE BISCHWILLER

Rapporteur : Monsieur Jean-Pierre DATIN, Adjoint

L'Amicale des Sapeurs-Pompiers de Bischwiller a sollicité, à titre gracieux, l'utilisation d'une partie des locaux de l'Espace Adrien Zeller pour l'organisation de leur assemblée générale 2025.

Conformément à l'article L 2125-1 du code général de la propriété des personnes publiques, le conseil municipal peut, par dérogation, délivrer gratuitement une autorisation d'occupation du domaine public à des associations à but non lucratif qui concourent à la satisfaction d'un intérêt général.

À la vue de la nature du bénéficiaire, et dans le respect de la règlementation,

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'article L 2125-1 du code général de la propriété des personnes publiques,

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

VU la demande de l'Amicale des Sapeurs-Pompiers de Bischwiller,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- AUTORISER la mise à disposition, à titre exceptionnel, de l'Espace Adrien Zeller à l'Amicale des Sapeurs-pompiers de Bischwiller à titre gracieux, conformément aux conditions de l'article L2125-1 du Code de la propriété des personnes publiques, pour l'organisation de leur assemblée générale 2025,

- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à l'exécution de la présente délibération.

DISCUSSION

Monsieur le Maire précise qu'il s'agit d'accueillir l'assemblée générale de la Fédération des Sapeurs-Pompiers du Bas-Rhin qui va se tenir à l'Espace Adrien Zeller mais c'est l'Amicale des Sapeurs-Pompiers de Bischwiller qui porte la location. Il rappelle que c'est un corps dont la Ville a grandement besoin à chaque incident.

Monsieur Hassan TEKERLEK demande pourquoi un vote est nécessaire.

Monsieur le Maire explique qu'il souhaitait un vote solennel par le conseil municipal pour reconnaître le travail des sapeurs-pompiers. Il aurait pu prendre la décision en vertu des délégations que le conseil municipal lui a données. C'est une décision collégiale. Il précise que la dernière assemblée générale s'était

tenue en 2015 au Centre culturel Claude Vigée puis le repas avait été servi dans l'ancien hall Chrétien Kummer.

DEL2025-005 - BUDGET PRINCIPAL : adoption du budget primitif pour l'exercice 2025 et autorisation accordée à l'exécutif pour réaliser des virements de crédits dans le cadre de la fongibilité des crédits avec la nomenclature budgétaire et comptable M 57

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

Le vote du budget est un acte majeur pour les élus de la collectivité. Comme évoqué lors du débat d'orientations budgétaires, il a été élaboré avec prudence dans les recettes, contraint par les engagements en cours et raisonnable pour faire face aux besoins d'investissement.

Les principales dispositions consistent à :

- Ne pas augmenter la fiscalité,
- La seule nouvelle opération concernera une Halle Couverte Place la Liberté,
- Respecter les engagements pris, avec la concrétisation de chantiers majeurs (le foyer Saint Léon, Espace Charrons – Pharmaciens), et le programme d'amélioration des performances énergétiques des bâtiments avec notamment le centre sportif couvert, l'annexe du Lion et le Stade des Pins,
- Une étude pour la rénovation – réhabilitation de la MAC Robert Lieb et pour une signalétique de nos bâtiments cohérentes,
- Ne pas faire à l'emprunt,
- Réduire de 5 % les charges à caractère général grâce aux efforts des services, des utilisateurs de nos installations et de la mise en service du réseau de chaleur,
- Stabiliser les charges de personnel à un niveau important,
- Un effort particulier pour les subventions aux associations culturelles et sociales,
- Dégager une capacité d'autofinancement suffisante pour réaliser les investissements engagés,
- Une prudence en matière de dotations de l'État.

Ce budget intègre, comme les années précédentes, la reprise anticipée des résultats provisoires de l'exercice antérieur.

Les données de l'exercice 2024 ne sont pas certifiées par le comptable du Trésor.
Après le vote du compte administratif, nous ajusterons l'affectation des résultats.
Pour l'exercice 2024, l'excédent prévisionnel de fonctionnement s'élève à 2 476 840,67 €, l'excédent prévisionnel d'investissement à 2 164 993,95 €.

Pour 2025, il est proposé :

- de reprendre en recette d'investissement en 2025 l'excédent 2024 de 2 164 993,95 €,
- de reprendre en recette de fonctionnement en 2025 un montant de 700 000 € sur l'excédent prévisionnel 2024 de 2 476 840,67 €,

- considérant les reports de dépenses d'investissement pour 3 864 082,46 € et pour un montant de 2 076 459,91 € en recettes, il est proposé d'affecter le solde de l'excédent de la section de fonctionnement (2 476 840,67 €) au compte 1068 « Excédent de fonctionnement capitalisé » sur l'exercice 2025 soit 1 776 840,67 €.

Avec l'intégration par anticipation de ces résultats, le budget primitif 2025 de la Ville de Bischwiller se présente comme suit :

- Section de fonctionnement dépenses et recettes : 13 805 735 €
- Section d'investissement dépenses et recettes : 9 080 000 €

I. LA SECTION DE FONCTIONNEMENT

La section de fonctionnement s'élève à 13 805 735 € contre 14 812 800 € aux crédits 2024, soit une diminution de 6,80 %.

A l'intérieur de la section, les différents chapitres n'évoluent pas de la même façon.

I.1. Les recettes de fonctionnement

La prudence sur les dotations et compensations a été de mise comme annoncé lors du débat d'orientations budgétaires.

Financement FONCTIONNEMENT (hors reports)	**13 805 735,00 €**	**13 805 735,00 €**	en %	
Chapitres 70 Produits des services et du domaine	1 408 200,00 €	1 408 200,00 €	10,20%	
Chapitre 73 Trois taxes ménages	3 319 300,00 €	6 985 900,00 €	24,04%	50,60%
Chapitre 73 Attribution de compensation de la Communauté d'Agglomération de Haguenau (CFE+CVAE + IFER + TASCOM + Compensation parts salaires + divers transfert de compétences)	2 547 000,00 €		18,45%	
Chapitre 73 Compensations réforme de TP (FNGIR)	652 600,00 €		4,73%	
Chapitre 73 Autres impôts et taxes	467 000,00 €		3,38%	
Chapitre 74 Dotation Globale de Fonctionnement + Dotation de Solidarité Urbaine	3 320 000,00 €	4 263 900,00 €	24,05%	30,88%
Chapitre 74 Compensations de l'Etat (Impôts) et Dotation	620 900,00 €		4,50%	
Chapitre 74 Compensation réforme de TP (DCRTP)	323 000,00 €		2,34%	
Chapitre 75 Autres produits de gestion courante	319 135,00 €	319 135,00 €	2,31%	
Chapitre 013 Atténations de charges	127 500,00 €	127 500,00 €	0,92%	
Chapitre 76 Produits financiers	100,00 €	100,00 €	0,00%	
Chapitre 77 Produits exceptionnels	0,00 €	0,00 €	0,00%	
Chapitre 78 Reprises sur provisions	0,00 €	0,00 €	0,00%	
Chapitre 042 Opérations odre entree sections	1 000,00 €	1 000,00 €	0,01%	
Excédent reporté	700 000,00 €	700 000,00 €	5,07%	

1. Les produits des services et du domaine (chap 70) comprennent :

- ✓ Les ventes de produits divers (concessions cimetières 15 000 €, droit d'occupation du domaine public 59 200 €, droit de chasse 2 500 €, entrées piscine 70 000 €, occupation du centre sportif couvert 10 500 €, gravière 30 000 €, bornes 6 000 €, etc…) pour 198 200 €,
- ✓ Les recettes liées au remboursement des services partagés par la communauté d'agglomération pour 1 210 000 €.

2. Les recettes fiscales (chap 73) comprennent :

- ✓ Une recette prévisionnelle de 3 319 300 € des taxes ménages (taxe d'habitation des résidences secondaires, taxe sur le foncier bâti et taxe sur le foncier non bâti),

- ✓ L'attribution de compensation obligatoire versée par la CAH pour un montant annuel arrêté à 2 547 000 €, majorée par le financement du transport solidaire (40 000 €) à partir de 2022,

- ✓ Le Fonds National de Garantie Individuelle de Ressources (FNGIR) pour un montant de 652 600 €,

- ✓ Les autres impôts et taxes qui sont constitués par la taxe sur les droits de mutations (200 k€), la taxe sur l'électricité pour 225 k€, la taxe sur la publicité (12 k€) et les droits de place pour les marchés et les braderies (30 k€).

Le montant de ce chapitre est de 6 985 900 €, identique au BP 2024.

3. Les dotations, subventions et participations (chap 74)

Les dotations, subventions et participations sont inscrites à hauteur de 4 263 900 € contre 4 354 725 € aux crédits 2024.
La Dotations de Péréquation est attendue en baisse.
La prudence habituelle d'inscription budgétaire a prévalu sur les nombreuses dotations non notifiées à ce jour, mais avec une marge plus faible.

	Budget Primitif 2024	**Budget Primitif 2025**
Dotation Globale de Fonctionnement	1 488 400,00 €	1 450 000,00 €
Dotation de Solidarité Urbaine	1 884 300,00 €	1 870 000,00 €
Dotation de péréquation	130 000,00 €	115 000,00 €
Compensation réforme TP	328 600,00 €	323 000,00 €
Alloc compensatrices F.B.	470 675,00 €	470 000,00 €
Autres dotations, allocations	52 750,00 €	35 900,00 €
TOTAL	**4 354 725,00 €**	**4 263 900,00 €**

4. Les produits des services et du domaine et les autres produits de gestion courante (chap 75 à 77) et atténuations de charges (Chapitre 013)

Les recettes proviennent principalement des locations et charges du parc privé de la Ville (246 000 €) et des redevances des fermiers (ES, Gaz et réseau de chaleur) pour 73 135 €.
Les atténuations de charges concernent le remboursement de l'assurance pour arrêt de travail et des produits exceptionnels.

5. L'excédent de fonctionnement

Comme indiqué, il y a une reprise partielle de l'excédent de fonctionnement 2024 en section de fonctionnement 2025 pour 700 000 €.

I.2. Les dépenses de fonctionnement

- Les charges à caractère général (chapitre 011) représentent 2 876 870 € soit une baisse de 5,14 %.
- Les charges de personnel (chapitre 012) sont stables à un montant de 7 800 000 €.
- Le chapitre 65 : *charges de gestion courante* (principalement des subventions versées) diminuent de 58 500 €. Cette baisse est principalement due à trois postes :
  - à la non inscription de la subvention de fonctionnement à verser à l'OSCL pour l'organisation de la Fête des Fifres (75 000 € en 2024)
  - la baisse des subventions pour l'OSCL (- 6 000 €), l'Amicale des Pompiers (-1 500 €), l'Amicale du Personnel (- 4 000 €)
  - la progression des subventions d'accompagnement en matière de petite enfance auprès de la Maison de l'Enfant (+14 000 €) et pour le CASF (+20 000 €).
- Le chapitre 66 : *charges financières* est en diminution de 25,85 % par rapport aux crédits 2024, malgré le deuxième appel de fonds sur le contrat relavant de l'Intracting.
- Le montant du prélèvement (chapitre 023) est proposé à 504 750 € et la dotation aux amortissements s'élève à 500 000 €.
- La capacité d'autofinancement brute prévisionnelle s'élève ainsi à 1 004 750 €.

II. LA SECTION D'INVESTISSEMENT

II.1. Les dépenses d'investissement

Elles s'élèvent à 9 080 000 € (Budget Primitif + Reports) et sont composées de 4 grandes catégories.

La 1ère catégorie comprend les dépenses d'équipement inscrites au budget primitif, reports compris, (chapitres 20, 21 et 23) et s'élève à 7,913 M€ contre 9,490 M€ en 2024. Il est précisé que les reports correspondent aux actions engagées à ce jour. Plusieurs opérations majeures (Foyer Saint Léon, Place de la Liberté, etc.) font l'objet d'une proposition d'inscription budgétaire pluriannuelle.

Le chapitre 20 s'élève à 120 036 € au Budget primitif (+17 245 € en reports) et correspond notamment à l'acquisition de logiciels informatiques et aux frais d'études.

Le chapitre 21 avec 2 246 300 € au Budget primitif (+956 908,71 € en reports) comprend notamment :

- l'acquisition de matériel informatique pour 210 700 €, dont 38 700 € pour les Ecoles (PC, copieurs et VPI),
- les acquisitions de matériel roulant, mobilier et matériel divers pour le fonctionnement des services pour 749 200 €,
- une réserve pour des acquisitions foncières (terrains) pour 200 000 €,
- les travaux qui seront réalisés sur une échéance annuelle pour un montant de 1 086 400 €, avec notamment :
  - 394 100 € pour d'importants travaux d'amélioration dans les écoles primaires et maternelles (Ecole Foch travaux d'imperméabilisation de la cour pour 200 000 €, Ecole Hasenprung avec la rénovation des sanitaires pour 40 000 €, travaux d'Intracting sur divers bâtiments pour 100 000 €…)
  - 692 300 € pour d'importants travaux d'amélioration à la Mairie et dans les autres bâtiments publics (Église néo-Apostolique pour 277 500 €, Centre Sportif Couvert pour 106 000 €, Musée de la Laub pour 50 000 €, CASF pour 30 000 €, logement du parc privé pour 65 000 €

Le chapitre 23 (2 055 981,54 €) au Budget primitif (+ 2 516 574,98 € en reports) regroupe les travaux et comprend principalement :

- 850 000 € pour les travaux de réhabilitation du bâtiment à l'angle de la rue des Pharmaciens et de la rue des Charrons (reliquat de l'opération),
- 337 000 € pour les travaux au Foyer Saint Léon,
- 462 000 € pour les travaux liés à l'amélioration énergétique du Bâtiment Lion d'Or,
- 25 000 € pour le solde de la Halle couverte place de la Liberté,
- 100 000 € pour les dépenses initiales du projet de la restructuration de la MAC,
- 55 000 € pour des travaux d'aménagement Rue des Bosquets,
- 15 000 € pour le solde des accès de la Halle couverte place de la Liberté,
- 132 000 € pour la pose de la fibre optique (Rue du Ried, Rue de la Gravière, Rue du Moulin Rue Française) et la pose de vidéoprotection (Rue Poincaré et Rue de Gries).

La 2ème catégorie de dépenses d'investissement est constituée du remboursement de la dette en capital et des cautions des locataires pour 482 800 €, contre 522 300 € en 2024.

La 3ème catégorie concerne les aides versées et s'élève à 149 800 € au budget primitif et 356 016,77 € en reports au chapitre 204 « subventions d'équipements versés » affectés pour :

- 15 000 € aux ravalements de façades des particuliers et des artisans et commerçants et pour une opération patrimoniale exceptionnelle,
- 50 000 € pour l'aide exceptionnelle à l'équipement aux associations,
- 81 000 € pour l'opération OPAH – RU,
- 3 800 € pour la Fédération des Chasseurs.

La 4ème catégorie regroupe les écritures particulières :

- 150 000 € sur le chapitre des opérations d'ordre patrimoniales pour les écritures de transferts des frais d'études sur les comptes définitifs des bâtiments ou compétences,

- Crédits de 17 337,00 € (reports) pour solder l'opération des travaux rue des drapiers.

II.2. Les recettes d'investissement

Il y a 4 grandes catégories de recettes d'investissement :

1. L'autofinancement

- ✓ Le prélèvement sur la section de fonctionnement qui s'élève à 504 750 €,
- ✓ L'amortissement des équipements et de certaines charges financières, telles que les subventions d'équipement, qui représente 500 000 €,
- ✓ La capacité d'autofinancement brute s'élève ainsi à 1 004 750 €.

2. Les cessions d'immobilisations

Le budget primitif 2025 prévoit en prévision de cessions d'immobilisations des terrains Rue des Bosquets (628 000 €).

3. L'emprunt

Comme annoncé lors du débat d'orientations budgétaires, il n'y a pas de crédits prévus de nouveaux emprunts.

4. Les subventions et autres participations

Au chapitre 10 sont inscrits 2 247 765,14 €.
Ils se répartissent en 450 000 € pour le fonds de compensation de la TVA, 20 924,47 € pour la taxe d'aménagement et un montant provisoire de 1 776 840,67 € à l'article 1068 « Excédent de fonctionnement capitalisé ».

Les subventions notifiées au chapitre 13 s'élèvent à 737 317 € au Budget primitif (+ 1 937 658,21 € en reports). Seule la part justifiable dans l'année 2025 est inscrite au budget primitif.
Elles concernent :

- La subvention de l'État au titre du dispositif Fonds Vert pour les travaux de relamping complet + rénovation thermique + mise en conformité désenfumage sous-sol au Centre Sportif Couvert (180 052 €),
- La subvention de la CEA pour les travaux de la halle couverte de la Place de la Liberté pour 237 265 €,
- La participation de l'État au titre de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR) pour 300 000 € pour la halle Couverte Place de la Liberté,
- La dotation Amendes de police pour 20 000 €.

Au chapitre 27 « Autres immobilisations financières », le remboursement du capital de l'avance par la société SEREC s'élève à 70 714 € pour l'exercice 2025.

Enfin, 3 écritures particulières :

- ✓ L'excédent d'investissement de l'exercice 2024 reporté sur 2025 pour un montant de 2 164 993,95 €,
- ✓ Les écritures de transferts des frais d'études sur les comptes définitifs des bâtiments ou compétences (150 000 €).

Le conseil municipal est appelé à adopter le budget principal de la Ville de Bischwiller sur la base des éléments explicités ci-avant.

De plus, la nomenclature budgétaire et comptable M57 prévoit la possibilité, pour l'assemblée délibérante, d'autoriser l'exécutif à procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre (hors dépenses de

personnel), au sein de la section d'investissement et de la section de fonctionnement, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune de ces sections.

Cette autorisation de procéder à des virements doit être accordée pour l'exercice en cours.
Ces mouvements de crédits ne doivent pas entraîner une insuffisance de crédits nécessaires au règlement des dépenses obligatoires sur un chapitre.
Ces virements de crédits doivent faire l'objet d'une décision expresse de l'exécutif, qui doit être transmise au représentant de l'État pour être exécutoire dans les conditions de droit commun.

Cette décision doit également être notifiée au comptable.

L'exécutif de l'entité informe l'assemblée délibérante de ces mouvements de crédits, lors de sa plus proche séance.

Le conseil municipal est appelé à se prononcer sur l'autorisation au Maire à réaliser des virements de crédits dans le cadre de la fongibilité des crédits sur l'exercice 2025.

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- APPROUVER le budget primitif 2025 et les reports de crédits – "VILLE de BISCHWILLER", se décomposant comme suit :

SECTION D'INVESTISSEMENT			
	BUDGET PRIMITIF 2025	**REPORTS**	**VOTE DU CONSEIL MUNICIPAL**
Dépenses	5 215 917,54 €	3 864 082,46 €	9 080 000,00 €
Recettes	7 003 540,09 €	2 076 459,91 €	9 080 000,00 €
SECTION DE FONCTIONNEMENT			
	BUDGET PRIMITIF 2025	**REPORTS**	**VOTE DU CONSEIL MUNICIPAL**
Dépenses	13 805 735,00 €	0,00 €	13 805 735,00 €
Recettes	13 805 735,00 €	0,00 €	13 805 735,00 €

- VOTER les crédits des sections "Fonctionnement" et "Investissement" par chapitre,

- APPROUVER les subventions d'équipement et de fonctionnement inscrites dans l'annexe correspondante du budget,

- APPROUVER l'état des effectifs du personnel tel qu'annexé au budget,

- AUTORISER le Maire, ou son représentant, pour l'exercice 2025, procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre (hors dépenses de personnel), au sein de la section d'investissement et de la section de fonctionnement, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune de ces sections, sous réserve que ces mouvements de crédits n'entraînent pas une insuffisance de crédits nécessaires au règlement des dépenses obligatoires sur un chapitre,

- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à signer les décisions et documents utiles pour les transmettre au représentant de l'État, et les notifier au comptable assignataire de Haguenau pour mise en œuvre.

DISCUSSION

Monsieur le Maire présente en détails le budget pour l'exercice 2025.

Monsieur Hassan TEKERLEK demande ce qui s'est passé entre 2022 et 2023, car il n'y a plus de dette durant cette période.

Monsieur le Maire explique que c'est lié aux deux emprunts contractés par la Ville pendant que les taux d'intérêt étaient très bas et les conditions financières excellentes : celui concernant Idex et celui pour le compte de la Ville. À cette période, la Ville avait encore d'importants projets à réaliser (centre technique municipal, espace Adrien Zeller, place de la Liberté). Aujourd'hui, les taux d'intérêt sont multipliés par sept. Entre 2022 et 2024, 4 M€ de dette ont été ajoutés.

Monsieur TEKERLEK demande pour quel projet.

« On a toujours des projets », répond Monsieur le Maire. Dans la trésorerie de la Ville aujourd'hui, il y a les 2M€ empruntés.

Monsieur TEKERLEK demande à quel taux et quelle est la durée des emprunts.

Monsieur le Maire répond que le taux est de 0,55 % sur 15 ans. La Ville a re-prêté à un taux de 2 % à Idex, qui a demandé cette forme de participation, plus arrangeante en termes de présentation de bilan.

Monsieur Maxime VAN CAEMERBEKE :
« Monsieur le Maire, mes chers collègues,
En ces temps d'incertitude, il est crucial de nous appuyer sur une gestion financière rigoureuse et responsable. Je tiens à souligner votre engagement exemplaire, Monsieur le Maire, ainsi que la qualité remarquable du travail de nos services municipaux, qui, par leur professionnalisme, assurent une gestion optimale de nos ressources et garantissent la continuité des services indispensables à nos concitoyens.

Nos agents, par leur dévouement quotidien et avec le soutien des élus, contribuent de manière significative à la vie de notre commune. Leurs efforts constants renforcent non seulement la qualité de nos services, mais aussi la cohésion et le bien-être de notre population. C'est grâce à cette mobilisation collective que nous parvenons, même en période de défis économiques, à investir dans des projets utiles et porteurs pour l'avenir de Bischwiller.

Adopter ce budget, c'est affirmer notre volonté de préparer l'avenir de notre territoire. Une gestion prudente et concertée nous permet de poursuivre des investissements stratégiques dans des domaines essentiels tels que la culture, la sécurité, l'aménagement urbain, l'amélioration des services publics et le développement des infrastructures, afin de rendre Bischwiller toujours plus attractive. Tout cela, nous le faisons sans augmenter la fiscalité, respectant ainsi l'équilibre entre rigueur budgétaire et développement durable.

En votant en faveur de ce budget, nous consolidons la base sur laquelle repose notre ambition commune : faire de Bischwiller une ville dynamique, innovante et accueillante pour tous. C'est une démonstration claire de notre engagement envers la qualité de vie de nos administrés et notre volonté de bâtir ensemble un avenir prometteur pour notre territoire.

Je vous invite, chers collègues, à soutenir également ce budget, symbole de notre gestion responsable et de notre mobilisation collective, afin de continuer à offrir à notre population les investissements nécessaires et de faire de Bischwiller une ville exemplaire, sans alourdir la charge fiscale de nos concitoyens.

Je vous remercie. »

Monsieur le Maire remercie Monsieur VAN CAEMERBEKE pour son intervention. Il estime que c'est le reflet d'une ambition commune. Sur les 69 propositions du groupe majoritaire, 66 ont pu être réalisées. Certaines sont techniquement irréalisables, mais pour d'autres projets, le groupe est même allé plus loin sur certains aspects.
Préserver l'environnement est un objectif cher à Monsieur le Maire. Le fait d'avoir investi 500 000 € pour

améliorer l'isolation de l'annexe du Lion d'Or permet de réduire l'impact carbone de la Ville sur la planète. La politique menée est une politique écologique pour réduire l'impact carbone de la Ville. Il n'est pas question de faire de l'écologie politique.

Monsieur le Maire signale par ailleurs qu'en 2026, l'Agence de l'Eau Rhin Meuse prévoit la mise en place d'une nouvelle tarification de la taxe qui dépendra de la qualité des eaux traitées en station d'épuration. Si la station d'épuration n'est pas conforme, la taxe augmentera. Les problèmes de conformité sont liés aux eaux claires (eaux pluviales). Plus il y a d'eaux claires qui entrent dans la station d'épuration, moins bien elle fonctionne, ce qui est un motif de non-conformité. Il faut donc favoriser l'infiltration à la parcelle et déraccorder au maximum pour éviter les non-conformités. Les travaux à prévoir sont gigantesques et représentent 30 à 35 M€ d'investissement pour la Communauté d'Agglomération de Haguenau pour assurer cette conformité.

DEL2025-006 - FIXATION DES TAUX DE FISCALITE 2025

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

La commune ne souhaite pas augmenter la pression fiscale sur les contribuables.

Le taux de la taxe d'habitation pour les résidences secondaires (15,90 %) était figé jusqu'en 2023, suite à la réforme de la fiscalité directe locale. Son taux était automatiquement reporté. Le taux a été maintenu en 2024.

Il est nécessaire de le voter pour 2025 soit de le maintenir au taux de 2024, soit de le moduler, en référence à l'article 1636 B sexies du Code Général des Impôts. Il est proposé de le maintenir.

Il est proposé de maintenir en 2025 le taux voté en 2024 de la taxe foncière sur les propriétés bâties et non bâties et de la taxe d'habitation pour les résidences secondaires, moyennant l'application de la disposition légale exposée ci-avant.

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025

VU le budget primitif 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- FIXER les taux d'imposition 2025 comme suit :

- Taxe d'habitation sur les résidences secondaires :	15,90 %
- Taxe foncière sur les propriétés bâties :	26,88 %
- Taxe foncière sur les propriétés non bâties :	44,90 %

DISCUSSION

Monsieur le Maire communique, à titre comparatif, les taux moyens des communes du département (chiffres 2023) :

- Taxe d'habitation sur les résidences secondaires :	*30,13 %*
- Taxe foncière sur les propriétés bâties :	33,97 %
- Taxe foncière sur les propriétés non bâties :	66,68 %

DEL2025-007 - 5 RUE RAYMOND POINCARE : réduction de loyer

Rapporteur : Madame Michèle MULLER, Adjointe

Le bail commercial du local « Boutique de la Presse » situé dans la propriété communale 5 rue Raymond Poincaré a pris fin au 1er septembre 2024.

Un nouveau bail commercial a pris effet au 1er février 2025 par Madame Maud KNOCHEL, propriétaire de la société « L'ATELIER ». Madame KNOCHEL proposera une activité d'onglerie et de vente de bijoux fantaisie.

Dans le cadre de la politique de soutien aux entreprises menée par la Ville de Bischwiller, il est proposé d'appliquer une réduction de 50% du loyer sur les douze premiers mois à compter du 1er février 2025, puis une réduction de 25% du loyer du 13ème au 24ème mois. Le loyer de base est de 717,17 € (montant du dernier loyer révisé au 01.09.2024).

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- DONNER SON ACCORD pour appliquer une réduction du loyer commercial dû par Mme Maud KNOCHEL, gérante de la boutique « L'Atelier », comme suit :
  - Réduction de 50 % sur les douze premiers mois à compter du 1er février 2025,
  - Réduction de 25 % du 13ème au 24ème mois ;

- CHARGER le Maire, ou son représentant, de signer tout document concourant à l'exécution de la présente délibération.

DEL2025-008 - EVOLUTION DE LA BOURSE AU PERMIS DE CONDUIRE B

Rapporteur : Monsieur Maxime VAN CAEMERBEKE, Adjoint

Par délibération du 14 décembre 2015, le conseil municipal a validé la mise en place du dispositif de bourse au permis de conduire B, permettant à des personnes de moins de 30 ans, et répondant aux conditions définies, de bénéficier d'une aide de 600 € en échange d'un temps d'engagement citoyen de 70 h. En neuf ans de fonctionnement, le dispositif a permis d'aider plus de 50 jeunes et le nombre de structures accueillant les bénéficiaires s'est bien diversifié.

Pour autant, durant ce laps de temps, le coût de l'heure de conduite a augmenté de façon importante (jusqu'à +20 %). Au regard de l'évolution du coût de la vie et afin que cela ne devienne pas un frein au financement du permis de conduire B pour les jeunes, il est proposé d'augmenter l'aide de 200 € et donc d'attribuer une bourse de 800 € aux bénéficiaires retenus en commission d'attribution dès l'année 2025, dixième année de fonctionnement.

La Direction de l'Enfance, de l'Education et de la Prévention reste porteuse du dispositif, en collaboration étroite avec le Centre Communal d'Action Sociale.

L'État et la Communauté Européenne d'Alsace sont sollicités chaque année, afin de financer les jeunes issus du quartier prioritaire, dans le cadre du Contrat de Ville. La Ville finance les jeunes résidant dans les autres quartiers de la commune.

Les versements resteraient échelonnés de la manière suivante :

- 1er versement (400 €), suite à la réalisation de l'engagement citoyen, l'obtention du code et la réalisation de 5 heures de conduite (sur justificatifs)
- 2e versement (400 €), suite au 1er passage de l'épreuve pratique de conduite (avec ou sans réussite – sur justificatif).

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- VALIDER cet ajustement financier du dispositif dès 2025,
- CHARGER le Maire de toutes les démarches nécessaires,
- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à signer tout document nécessaire à l'évolution du dispositif.

DEL2025-009 - SOLIDARITE AVEC LA POPULATION DE MAYOTTE

Rapporteur : Monsieur Jean-Lucien NETZER, Maire

Face au passage du cyclone CHIDO, qui a dévasté l'île de Mayotte, l'Association des Maires de France (AMF), en partenariat avec les principales associations sur place (la Protection Civile, la Croix rouge, France Urbaine, l'Association Nationale des Élus des Littoraux (ANEL) et l'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale (UNCCAS), a appelé les communes et les intercommunalités à participer à la solidarité nationale pour soutenir la population de Mayotte, ses communes et ses élus. Le Gouvernement et l'ensemble des associations agréées de sécurité civile sont bien évidemment mobilisés pour accompagner la population frappée par cet évènement dramatique.

Sensible aux drames humains et aux dégâts matériels que cette catastrophe d'une ampleur exceptionnelle engendre, la commune de Bischwiller souhaite apporter son soutien et sa solidarité à la population de Mayotte.

Ainsi il est proposé au conseil municipal de contribuer à soutenir les victimes du cyclone Chido à Mayotte sous la forme d'une participation au fonds de concours dédié auprès du Ministère chargé des Outre-mer à hauteur de 2000 €. Les fonds reçus concourront aux dépenses publiques et seront mobilisés sur les actions d'urgence et de reconstruction de Mayotte.

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment l'article L.1111-1 du CGCT,

VU l'urgence de la situation,

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- APPROUVER ce soutien à la population de Mayotte, sous la forme d'un don d'un montant de

2000 € auprès du fonds de concours dédié au Ministère chargé des Outre-mer sous l'appellation suivante : « Contributions diverses au bénéfice des territoires et populations des outre-mer touchés par des calamités naturelles » auprès du Ministère des Outre-Mer, domicilié 27 rue Oudinot, 75007 Paris,

- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à l'exécution de la présente délibération,

- VOTER les crédits nécessaires dans le cadre du Budget Primitif 2025.

DISCUSSION

Monsieur le Maire note que les effets du dérèglement climatique se font de plus en plus ressentir (incendies, cyclones, sècheresse, pluies diluviennes, etc.), c'est pourquoi la Ville met l'accent sur les sources d'énergie qui permettent de réduire l'impact sur l'environnement.

Madame Ruth MOERCKEL espère que l'argent parviendra aux personnes qui en ont besoin.

Monsieur le Maire répond avoir confiance au ministère chargé des Outre-Mer. Le gros problème est la précarité des habitations à Mayotte. Il rappelle qu'il y a des concitoyens à Bischwiller qui sont originaires de Mayotte et des Comores. Il est important d'en tenir compte.

Monsieur Hassan TEKERLEK suggère d'augmenter le montant de l'aide, estimant que les finances de la Ville le permettent.

Monsieur le Maire prend note de la proposition généreuse de Monsieur TEKERLEK. Il estime néanmoins que si toutes les communes de France de la même taille que Bischwiller contribuent à hauteur de 2 000 €, l'aide peut atteindre 100 M€, en relevant que la population de Mayotte ne s'élève qu'à 300 000 habitants. C'est important d'agir, d'aider financièrement et de ne pas seulement faire de grands discours, peu importe le montant.

Monsieur TEKERLEK estime qu'un montant de 2 000 € est l'équivalent d'un salaire, alors que le budget de la Ville représente 4 à 5 M€. Comparé aux finances de la Ville, c'est peu.

Pour Monsieur Guillaume NOTH, il s'agit d'une action de solidarité à l'échelle nationale et les fonds accumulés sont centralisés par le gouvernement. Il rappelle que la Ville de Bischwiller, depuis 2020, s'est toujours investie en matière de solidarité, avec une aide matérielle apportée à l'Ukraine en partenariat avec Zgierz, l'aide à la Turquie suite au tremblement de terre à hauteur de 1 € par habitant. Bischwiller se démarque par cette solidarité, qu'importe le montant de l'aide. Il y a aussi le symbole qui est de dire que Bischwiller est aux côtés de ceux qui souffrent. La solidarité se joue également au sein de la commune avec tout ce qui est mis en œuvre par la Ville pour la culture, le sport, etc.

Monsieur le Maire fait remarquer que l'effort avait été plus conséquent pour la Turquie suite au tremblement de terre qui avait fait 40 000 morts. Ce ne sont pas les mêmes proportions.

Monsieur TEKERLEK estime que cette aide financière pour Mayotte est une bonne chose, mais la Ville pourrait faire mieux.

Monsieur le Maire répond qu'il y a différents canaux qui organisent l'aide à Mayotte (la Croix Rouge, etc.) Le même débat a eu lieu également en réunion de Bureau de la Communauté d'Agglomération de Haguenau. L'idée est de trouver un équilibre que les élus ont estimé entre 1 500 et 2 000 €. Si 10 communes de la CAH aident à hauteur de 2 000 €, le total représente 20 000 €.

Monsieur TEKERLEK demande le coût estimé des dégâts à Mayotte.

Monsieur le Maire répond qu'ils sont estimés entre 650 et 800 M€. Étant donné qu'à Mayotte, les constructions sont très précaires, on ne peut pas comparer avec des maisons en dur, ni d'ailleurs avec les dégâts provoqués par le séisme en Turquie, qui avaient été estimés à 100 milliards d'euros. Monsieur le Maire propose de maintenir le montant de l'aide à 2 000 €.

DEL2025-010 - SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS AFFILIEES A L'OSCL

Rapporteur : Monsieur Jean-Pierre DATIN, Adjoint

Le conseil municipal a délibéré le 5 février 2024 sur la modification des critères d'attribution de subventions aux associations affiliées à l'OSCL.

Les associations suivantes peuvent bénéficier de subventions, dont le montant total s'élève à 9 512,95 € :

- 90 € à l'Association Sportive Collège Maurois de subvention « *déplacements entre 40 et 300 km* »,
- 252 € au Cercle d'échecs, de subvention « *déplacements entre 40 et 300 km* »,
- 576 € au FCJAB basket de subvention « *déplacements entre 40 et 300 km* »,
- 1 766,44 € au Nanook club, dont :
  - 118,44 € de subvention « *équipements* »,
  - 382 € de subvention « *déplacements entre 40 et 300 km* »,
  - 1066 € de subvention « *déplacements au-delà de 300 km* »,
  - 200 € du subvention « *exceptionnelle pour résultat exceptionnel individuel* ».
- 3 074,91 € à la Société de Tir 1924, dont :
  - 954,91 € du subvention « *second œuvre d'une association propriétaire de ses murs* »,
  - 420 € de subvention « *journalière forfaitaire sport de haut-niveau* »,
  - 1700 € (plafond) de subvention « *équipements* ».
- 3 753,60 € au Tennis Club de subvention « *second œuvre d'une association propriétaire de ses murs* ».

Vous êtes invités à vous prononcer sur ces propositions.

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2025,

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- DONNER SON ACCORD pour l'octroi des subventions suivantes, représentant un montant total de 9 512,95 € :
  - 90 € à l'Association Sportive Collège Maurois,
  - 252 € au Cercle d'échecs,
  - 576 € au FCJAB basket,
  - 1 766,44 € au Nanook club,
  - 3 074,91 € à la Société de Tir 1924,
  - 3 753,60 € au Tennis Club ;

- IMPUTER ces montants à l'article 65748 « Subvention de fonctionnement aux associations » ;

- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à mandater les subventions ci-dessus.

DISCUSSION

Monsieur Jean-Pierre DATIN précise que le Nanook Club a obtenu la troisième place au championnat du monde qui s'est déroulé en Belgique.

DEL2025-011 - PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DE L'ANNÉE 2023

Rapporteur : Madame Michèle MULLER, Adjointe

1. Contexte et cadre réglementaire

Le Rapport Social Unique est une obligation introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et précisée par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Il regroupe les données sociales essentielles relatives aux agents publics de la collectivité.

Ce rapport vise à offrir une vision globale des politiques de gestion des ressources humaines, en mettant en avant des indicateurs clés tels que :

- Les effectifs,
- Les rémunérations,
- Les formations,
- Les conditions de travail,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Contenu du RSU de l'année 2023

Le RSU présenté comprend les éléments suivants :

1. Effectifs :
    - Nombre total d'agents, répartition par statut (titulaires, contractuels), âge, sexe.
2. Recrutement et départs :
    - Nombre d'embauches, types de contrats, départs en retraite ou autres motifs.
3. Conditions de travail :
    - Nombre d'accidents de travail.
4. Rémunération :
    - Montant des rémunérations globales, primes versées, disparités éventuelles.
5. Formation professionnelle :
    - Budget alloué, nombre de formations suivies,

3. Processus d'élaboration

Les données ont été collectées par les services RH de la Ville.

Une première version a été communiquée au Comité Social Territorial (CST) pour consultation le 26 novembre 2024.

4. Objectifs de la délibération

- Prendre acte de la présentation du RSU et de son contenu.
- Assurer la transparence auprès des élus et du public.

5. Calendrier et obligations

La loi impose la présentation du RSU chaque année.

Le rapport sera rendu public conformément à la réglementation.

Le Conseil Municipal est appelé à :

VU le Comité Social Territorial réuni le 26 novembre 2024,

VU l'avis favorable de la commission des finances et des travaux du 16 janvier 2024,

APRÈS en avoir délibéré,

- PRENDRE ACTE de la présentation de ce rapport,
- CHARGER le Maire, ou son représentant, de toutes les formalités y afférentes.

DISCUSSION

Monsieur le Maire fait remarquer que les départs se font très souvent pour le secteur privé où la rémunération est plus intéressante que dans le secteur public.

DEL2025-012 - DIVERS TRAVAUX PREVUS AU BUDGET PRIMITIF 2025 : demande de subvention - délibération rectificative

Rapporteur : Madame Michèle MULLER, Adjointe

Le conseil municipal a validé, en séance du 16 décembre 2024, la liste des travaux pouvant bénéficier de subventions.

Concernant l'école Fileurs, il s'avère que l'opération est éligible au Fonds Vert.

Vous trouverez ci-joint le tableau actualisé.

Le Conseil Municipal est appelé à :

APRÈS en avoir délibéré, **à l'unanimité**

- DONNER SON ACCORD pour la réalisation des travaux figurant sur le tableau en annexe,
- SOLLICITER les participations financières de la part de l'État et de l'Agence de l'Eau Rhin-Meuse, aux taux les plus favorables,
- CHARGER le Maire, ou son représentant, de la consultation des entreprises, conformément au code des marchés publics,
- AUTORISER le Maire, ou son représentant, à signer les marchés de travaux et de fournitures correspondants,
- SOLLICITER les demandes d'urbanisme correspondantes et le charger de toutes les démarches nécessaires.

AGENDA

Prochaines séances :

- *Conseil municipal : lundi 31 mars à 19 h*
- *Conseil communautaire :*
  - jeudi 6 février à 19 h à l'Espace Concordia de Dauendorf
  - jeudi 20 mars à 19 h à la salle polyvalente de Batzendorf

Manifestations :

- *Mardi 18 février à 19 h au CASF : conférence-débat « Les émotions de l'autisme, apprendre à les comprendre pour mieux les gérer »*

- *Du 9 au 16 mars : 80ème anniversaire de la Libération (programme complet disponible prochainement sur le site Internet de la Ville)*
- *Lundi 10 mars de 16 h 30 à 19 h 30 à l'Espace Adrien Zeller : collecte de sang*
- *Vendredi 14 mars à 13 h à l'Espace Loisirs Nature : canibiathlon*
- *Samedi 15 mars : braderie*
- *Samedi 15 mars, de 9 h à 20 h au CCCV : animations autour du 25ème anniversaire du CCCV*
- *Dimanche 16 mars : commémoration du 80ème anniversaire de la Libération de Bischwiller*
  - À 9 h 30 à l'église catholique : office œcuménique
  - A 10 h 45 : marche patriotique au départ de l'église catholique
  - A 11 h au Monument aux Morts : cérémonie
- *Du 18 au 23 mars : semaine intergénérationnelle (programme complet disponible prochainement sur le site Internet de la Ville)*
- *Samedi 22 mars de 8 h 30 à 11 h 30 à l'Espace Adrien Zeller : marche découverte, repas et après-midi festif avec animations dans le cadre de la semaine intergénérationnelle*
- *Samedi 22/03, dimanche 23/03, vendredi 28/03, samedi 29/03, dimanche 30/04, vendredi 04/04, samedi 05/04 et dimanche 06/04 à 15 h : théâtre alsacien (FCJAB) à la salle des fêtes d'Oberhoffen-sur-Moder*
- *Dimanche 30 mars à 14 h à l'Espace Adrien Zeller : thé dansant des aînés.*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20 h 45.

Bischwiller, le 7 mars 2025.

Jean-Lucien NETZER, Maire

Ruth MOERCKEL, Secrétaire de séance

Annexe au point n° 5

BALANCE GENERALE DU BUDGET PRIMITIF 2025 - VOTE PAR NATURE

VILLE de BISCHWILLER

Répartition des crédits par Opératrions réelles, d'ordre et de reports

Cpte	LIBELLES	DEPENSES			RECETTES		
		Opérations Réelles	Opérations d'Ordre	Reports	Opérations Réelles	Opérations d'Ordre	Reports
10	DOTATIONS & FONDS DIVERS				2 247 765,14 €		
	dont Affectation règlementaire				1 776 840,67 €		
	dont FCTVA				450 000,00 €		
	dont Taxe Aménagement	10 000,00 €			20 924,47 €		
13	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT				737 317,00 €		1 937 658,21 €
	dont Transfert de compétences HT						
14	PROVISIONS REGLEMENTEES						
15	PROVISIONS POUR RISQUES & CHARGES						
16	EMPRUNTS & DETTES ASSIMILEES	482 800,00 €					0,00 €
16	Ecriture interne cession 5A Rue des Casernes						
19	DIFF/REALISATION IMMOBILISATION NON FINANC.						
20	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	120 036,00 €		17 245,00 €			
204	SUBV.EQUIPEMENTS VERSEES	149 800,00 €		356 016,77 €			
21	IMMOBILISATIONS CORPORELLES	2 246 300,00 €		956 908,71 €			
22	IMMOBILISATIONS MISE EN CONCES. OU A DISPO.						
23	IMMOBILISATIONS EN COURS	2 055 981,54 €		2 516 574,98 €			
24	IMMOBILISATIONS AFFECTEES						
26	PARTICIPATIONS ET CREANCES RATTACHEES						
27	AUTRES IMMOBILISATIONS FINANCIERES				70 714,00 €		
28	AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS						
29	PROVISIONS POUR DEPRECIATION DES IMMO.						
39	PROVISION POUR DEPRECIATION DES STOCKS						
45415	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS DEPENSES						
45417	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS DEPENSES			17 337,00 €			
45825	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS RECETTES						138 801,70 €
45427	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS RECETTES						
456	OPERATIONS D'INVESTISSEMENT REGION						
458	OPERATIONS SOUS MANDATS						
49	PROVISIONS DEPRECIATION COMPTES DE TIERS						
59	PROVISION DEPRECIATION COMPTES FINANCIERS						
481	CHARGES A REPARTIR SUR PLUSIEURS EXERCICES						
001	RESULTAT D'INVESTISSEMENT REPORTE				2 164 993,95 €		
020	DEPENSES IMPREVUES						
021	VIREMENT DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT					504 750,00 €	
040	OPERATIONS D ORDRE ENTRES LES SECTIONS		1 000,00 €			500 000,00 €	
041	OPERATIONS D ORDRE PATRIMONIALES		150 000,00 €			150 000,00 €	
024	PRODUITS DES CESSIONS D'IMMOBILISATIONS				628 000,00 €		
024	Cession 5A Rue des Casernes						
	INVESTISSEMENT	**5 064 917,54 €**	**151 000,00 €**	**3 864 082,46 €**	**5 848 790,09 €**	**1 154 750,00 €**	**2 076 459,91 €**
			5 215 917,54 €	**3 864 082,46 €**		**7 003 540,09 €**	**2 076 459,91 €**
			9 080 000,00 €			***9 080 000,00 €***	
	Hors dépenses imprévues et virement de la section de fonctionnement		***9 080 000,00 €***			***9 080 000,00 €***	
011	CHARGES A CARACTERE GENERAL	2 876 870,00 €					
	dont Transfert de compétences						
012	CHARGES DE PERSONNEL - FRAIS ASSIMILES	7 800 000,00 €					
	dont Transfert de compétences						
014	ATTENUATION DE PRODUITS	0,00 €					
65	CHARGES DE GESTION COURANTE	2 041 615,00 €					
	dont Transfert de compétences						
66	CHARGES FINANCIERES	35 000,00 €					
67	CHARGES EXCEPTIONNELLES	10 000,00 €					
68	DOTATIONS AUX PROVISIONS	37 500,00 €					
73	REVERSEMENTS						
022	DEPENSES IMPREVUES						
023	VIREMENT A LA SECTION D'INVESTISSEMENT		504 750,00 €				
042	OPERATIONS D ORDRE ENTRES LES SECTIONS		500 000,00 €			1 000,00 €	
70	PRODUITS DES SERVICES ET DU DOMAINE				1 408 200,00 €		
	dont Transfert de compétences						
72	TRAVAUX EN REGIE						
73	IMPOTS				6 985 900,00 €		
	dont Fiscalité				3 319 300,00 €		
	dont Attribution de compensation				2 547 000,00 €		
	dont Compensation réforme Taxe professionnelle				652 600,00 €		
	dont AUTRES IMPOTS ET TAXES				467 000,00 €		
74	DOTATIONS ET PARTICIPATIONS				4 263 900,00 €		
75	AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE				319 135,00 €		
013	ATTENUATION DE CHARGES				127 500,00 €		
76	PRODUITS FINANCIERS				100,00 €		
77	PRODUITS EXCEPTIONNELS				0,00 €		
77	Produits exceptionnels liés aux cessions						
78	REPRISES SUR AMORTISSEMENT ET PROVISIONS						
79	TRANSFERTS DE CHARGES						
002	EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT REPORTE				700 000,00 €		
	AJUSTEMENTS BUDGETAIRES NECESSAIRES						
	FONCTIONNEMENT	**12 800 985,00 €**	**1 004 750,00 €**	**0,00 €**	**13 804 735,00 €**	**1 000,00 €**	**0,00 €**
			13 805 735,00 €			***13 805 735,00 €***	
	Hors dépenses imprévues et virement à la section d'Investissement		***13 300 985,00 €***			***13 805 735,00 €***	
	TOTAL	**17 865 902,54 €**	**1 155 750,00 €**	**3 864 082,46 €**	**19 653 525,09 €**	**1 155 750,00 €**	**2 076 459,91 €**
			22 885 735,00 €			**22 885 735,00 €**	
	Hors dépenses imprévues et virement à la section d'Investissement		**22 380 985,00 €**			**22 885 735,00 €**	

14/01/2025

BALANCE GENERALE DU BUDGET PRIMITIF 2025 - VOTE PAR NATURE

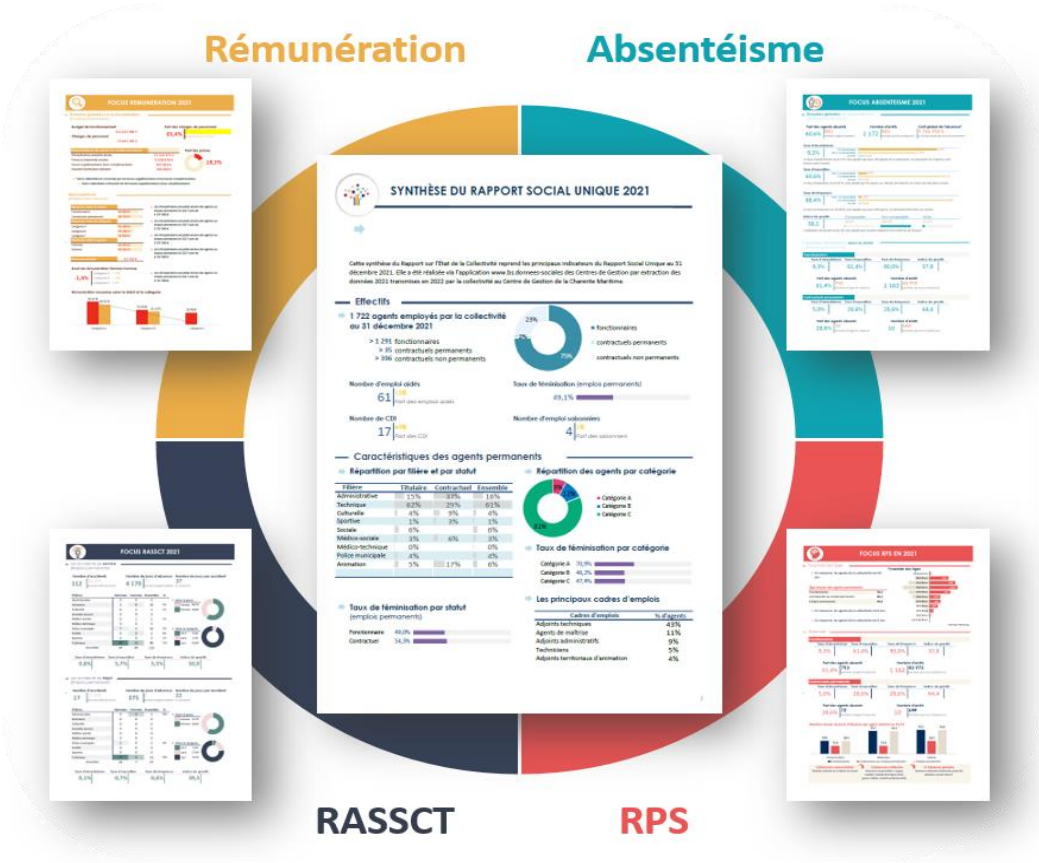
VILLE de BISCHWILLER

Variation du B.P. 2025 par rapport au B.P. 2024

Cpte	LIBELLES	DEPENSES			RECETTES		
		B.P. 2024+Reports	B.P. 2025+Reports	% Var.	B.P. 2024+Reports	B.P. 2025+Reports	% Var.
10	DOTATION & FONDS DIVERS		10 000,00 €		3 493 648,28 €	2 247 765,14 €	-35,66%
13	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT				3 182 219,60 €	2 674 975,21 €	-15,94%
	dont Transfert de compétences HT				0,00 €	0,00 €	
14	PROVISIONS REGLEMENTEES						
15	PROVISIONS POUR RISQUES & CHARGES						
16	EMPRUNTS & DETTES ASSIMILEES	522 300,00 €	482 800,00 €	-7,56%	180 000,00 €	0,00 €	-100,00%
16	Ecriture interne cession 5A Rue des Casernes	0,00 €	0,00 €				
19	DIFF/REALISATION IMMOBILISATION NON FINANC.	0,00 €	0,00 €				
20	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	140 257,20 €	137 281,00 €	-2,12%			
204	SUBV.EQUIPEMENTS VERSEES	1 613 782,15 €	505 816,77 €	-68,66%			
21	IMMOBILISATIONS CORPORELLES	2 980 476,09 €	3 203 208,71 €	7,47%			
22	IMMOBILISATIONS MISE EN CONCES. OU A DISPO.						
23	IMMOBILISATIONS EN COURS	6 369 847,56 €	4 572 556,52 €	-28,22%			
	dont Transfert de compétences HT						
24	IMMOBILISATIONS AFFECTEES						
26	PARTICIPATIONS ET CREANCES RATTACHEES						
27	AUTRES IMMOBILISATIONS FINANCIERES				121 230,00 €	70 714,00 €	-41,67%
28	AMORTISSEMENTS DES IMMOBILISATIONS						
29	PROVISIONS POUR DEPRECIATION DES IMMO.						
39	PROVISION POUR DEPRECIATION DES STOCKS						
45415	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS DEPENSES	0,00 €	0,00 €				
45417	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS DEPENSES	17 337,00 €	17 337,00 €	0,00%			
45427	OPERATIONS D'INVEST. COMPTE DE TIERS RECETTES				138 801,70 €	138 801,70 €	0,00%
456	OPERATIONS D'INVESTISSEMENT REGION						
458	OPERATIONS SOUS MANDATS						
49	PROVISIONS DEPRECIATION COMPTES DE TIERS						
59	PROVISION DEPRECIATION COMPTES FINANCIERS						
481	CHARGES A REPARTIR SUR PLUSIEURS EXERCICES						
001	RESULTAT D'INVESTISSEMENT REPORTE				2 421 490,42 €	2 164 993,95 €	-10,59%
020	DEPENSES IMPREVUES						
021	VIREMENT DE LA SECTION DE FONCTIONNEMENT				1 257 610,00 €	504 750,00 €	
040	OPERATIONS D ORDRE ENTRES LES SECTIONS	1 000,00 €	1 000,00 €	0,00%	550 000,00 €	500 000,00 €	-9,09%
041	OPERATIONS D ORDRE PATRIMONIALES	150 000,00 €	150 000,00 €	0,00%	150 000,00 €	150 000,00 €	0,00%
024	PRODUITS DES CESSIONS D'IMMOBILISATIONS				300 000,00 €	628 000,00 €	109,33%
024	Cession 5A Rue des Casernes						
	INVESTISSEMENT	**11 795 000,00 €**	**9 080 000,00 €**	**-23,02%**	**11 795 000,00 €**	**9 080 000,00 €**	**-23,02%**
011	CHARGES A CARACTERE GENERAL	3 032 875,00 €	2 876 870,00 €	-5,14%			
	dont Transfert de compétences						
012	CHARGES DE PERSONNEL - FRAIS ASSIMILES	7 800 000,00 €	7 800 000,00 €	0,00%			
	dont Transfert de compétences						
014	ATTENUATION DE PRODUITS	20 000,00 €	0,00 €	-100,00%			
65	CHARGES DE GESTION COURANTE	2 100 115,00 €	2 041 615,00 €	-2,79%			
	dont Transfert de compétences						
66	CHARGES FINANCIERES	47 200,00 €	35 000,00 €	-25,85%			
67	CHARGES EXCEPTIONNELLES	5 000,00 €	10 000,00 €	100,00%			
68	DOTATIONS AUX PROVISIONS	0,00 €	37 500,00 €				
73	REVERSEMENTS	0,00 €	0,00 €				
022	DEPENSES IMPREVUES	0,00 €	0,00 €				
023	VIREMENT A LA SECTION D'INVESTISSEMENT	1 257 610,00 €	504 750,00 €	-59,86%			
042	OPERATIONS D ORDRE ENTRES LES SECTIONS	550 000,00 €	500 000,00 €	-9,09%	1 000,00 €	1 000,00 €	0,00%
70	PRODUITS DES SERVICES ET DU DOMAINE				3 006 600,00 €	1 408 200,00 €	-53,16%
	dont Transfert de compétences						
72	TRAVAUX EN REGIE						
73	IMPOTS				6 985 900,00 €	6 985 900,00 €	0,00%
	dont Fiscalité				3 319 300,00 €	3 319 300,00 €	0,00%
	dont Attribution de compensation				2 547 000,00 €	2 547 000,00 €	0,00%
	Compensation réforme Taxe professionnelle				652 600,00 €	652 600,00 €	0,00%
	AUTRES IMPOTS ET TAXES				467 000,00 €	467 000,00 €	0,00%
74	DOTATIONS ET PARTICIPATIONS				4 354 725,00 €	4 263 900,00 €	-2,09%
75	AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE				297 758,00 €	319 135,00 €	7,18%
013	ATTENUATION DE CHARGES				129 200,00 €	127 500,00 €	-1,32%
76	PRODUITS FINANCIERS				117,00 €	100,00 €	-14,53%
77	PRODUITS EXCEPTIONNELS				0,00 €	0,00 €	
77	Produits exceptionnels liés aux cessions				0,00 €	0,00 €	
78	REPRISES SUR AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS				37 500,00 €	0,00 €	
79	TRANSFERTS DE CHARGES				0,00 €	0,00 €	
002	EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT REPORTE				0,00 €	700 000,00 €	
	FONCTIONNEMENT	**14 812 800,00 €**	**13 805 735,00 €**	**-6,80%**	**14 812 800,00 €**	**13 805 735,00 €**	**-6,80%**
	TOTAL	**26 607 800,00 €**	**22 885 735,00 €**	**-13,99%**	**26 607 800,00 €**	**22 885 735,00 €**	**-13,99%**

Annexe au point n° 11

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



COMMUNE DE BISCHWILLER

2023

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **21/10/2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

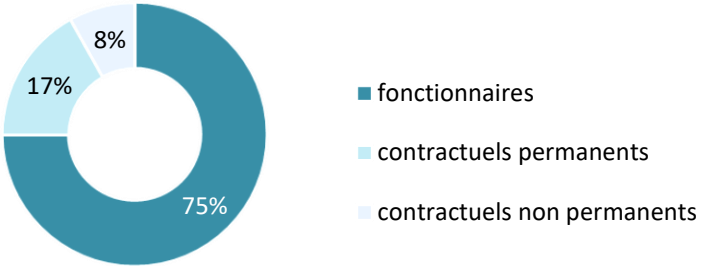
COMMUNE DE BISCHWILLER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

160 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> 120 fonctionnaires
> 27 contractuels permanents
> 13 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0% *Part des emplois aidés (tous emplois)*

Taux de féminisation (emplois permanents)

46,9%

Nombre de CDI

2 | 7% *Part des CDI (tous contrats)*

Nombre d'emploi saisonniers ou accroisssement

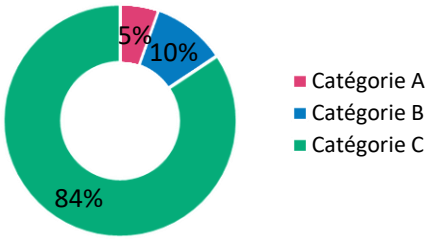
2 | 1% *Part des saisonniers (tous emplois)*

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	29%	30%	29%
Technique	48%	67%	51%
Culturelle	2%	4%	2%
Sportive	3%		3%
Sociale	12%		10%
Police municipale	7%		5%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	62,5%
Catégorie B	40,0%
Catégorie C	46,8%

Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

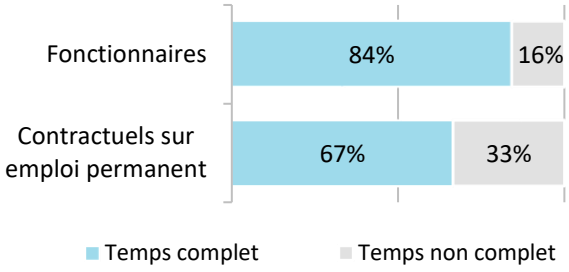
Fonctionnaire	45,8%
Contractuel	51,9%

Les principaux cadres d'emplois

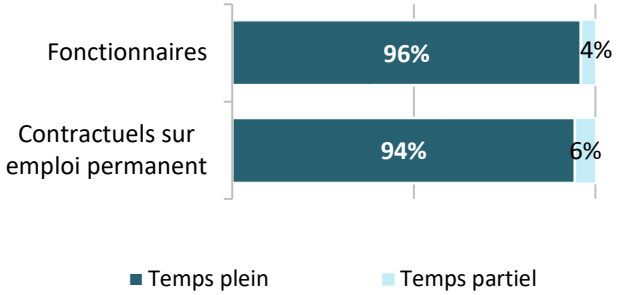
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	22%
Agents de maîtrise	13%
ASEM	10%
Agents de police municipale	4%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



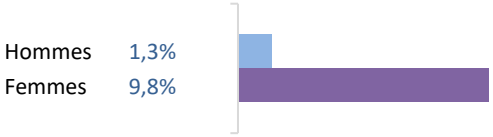
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	**100,0%**	**Technique**	**44,4%**
Administrative	**5,7%**	**Administrative**	**12,5%**
Technique	**5,3%**		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



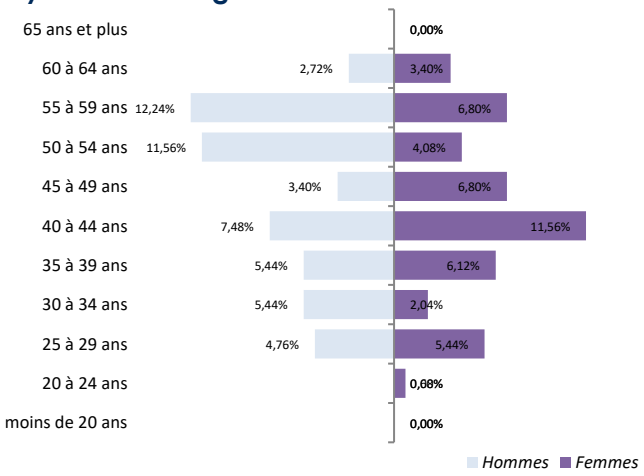
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**46,9**
Contractuels sur emploi permanent	**40,3**
Emplois permanents	**45,7**

Pyramide des âges

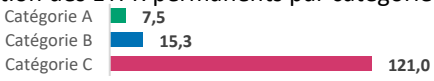


Équivalent temps plein rémunéré

154,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	**115,4**
> Contractuels sur emploi permanent	**28,4**
> Contractuels sur emploi non permanent	**10,5**

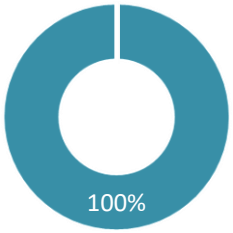
Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

0,7% 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

143* agents au 31/12/2022

Variation des effectifs **2,8%**

Taux de rotation **15,2%**

147 31/12/2023

**Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés*

20 départs

Principaux motifs

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	26%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	22%
Démission	11%
Départ à la retraite	11%
Mutation (changement de collectivité)	11%

24 arrivées

Principaux motifs

Voie de mutation	29%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	26%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	19%
Remplaçants	19%
Par voie de détachement d'agents de la FPH	3%

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

46,7%

Part des agents avec avancement de grade

7,5%

Part des agents avec promotion interne

0,0%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

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

Sanctions disciplinaires

0 **sanction disciplinaire prononcée dans l'année**

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	
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 62% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	11 823 399 €	Charges de personnel*	7 311 584 €	Soit 61,84 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute

4 755 334 €

Rémunération statutaire	3 456 672 €
Primes	1 169 328 €
SFT	22 907 €
HSC	77 736 €
NBI	28 692 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 563 €	s	38 201 €	s	30 753 €	26 028 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	s	-	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	48 710 €	-	35 615 €	-
Sociale	-	-	-	-	31 661 €	-
Sportive	s	-	34 600 €	-	-	-
Technique	s	-	51 048 €	s	32 421 €	24 516 €
Moyenne toute filière	**59 595 €**	**45 709 €**	**42 772 €**	**33 803 €**	**32 048 €**	**24 921 €**

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 24,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**25,20%**
Contractuels sur emploi permanent	**21,46%**
Emplois permanents	**24,59%**

- 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
- 4 070,00 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

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	4 201 €	9 484 €	*69%*	4 024 €	9 836 €	*71%*	s	s		s	s	
Catégorie B	2 687 €	4 077 €	*60%*	2 138 €	4 866 €	*69%*	s	s		s	s	
Catégorie C	1 584 €	2 645 €	*63%*	1 825 €	2 454 €	*57%*	1 238 €	1 273 €	*51%*	1 461 €	1 380 €	*49%*

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 16,6 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 6,3 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)*	**4,55%**	**1,73%**	**4,03%**	**1,92%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**5,53%**	**1,73%**	**4,83%**	**1,92%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,79%**	**1,73%**	**5,04%**	**1,92%**

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

53,13 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

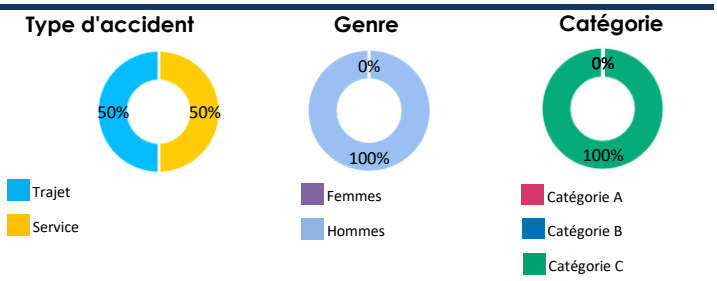
Accidents du travail

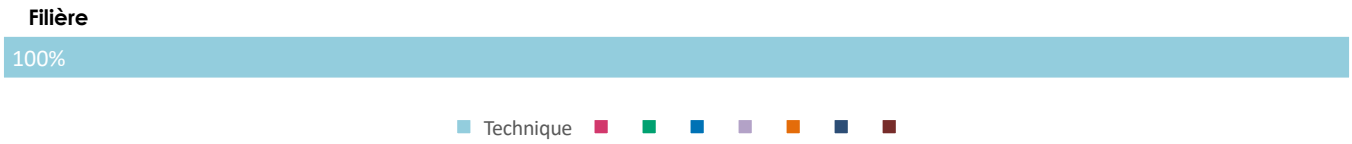
4 accidents du travail déclarés

2,7 accidents du travail pour 100 agents permanents

65 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Technique



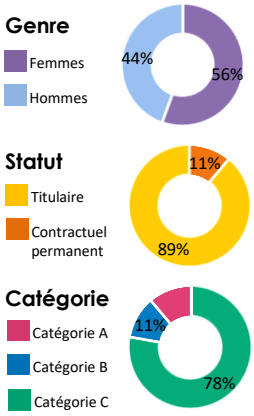


Handicap

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

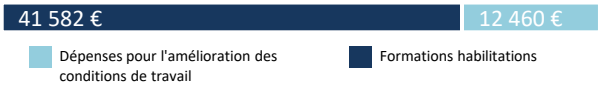
9 | 6,1%
Part des BOETH sur emploi permanent



Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention : **54 042 €**



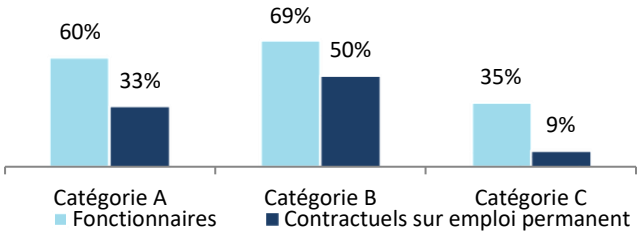
Existence d'un **document unique (DUERP)**	✓
Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux**	✓
Existence d'une démarche de prévention des **TMS**	✗
Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail**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

Formation

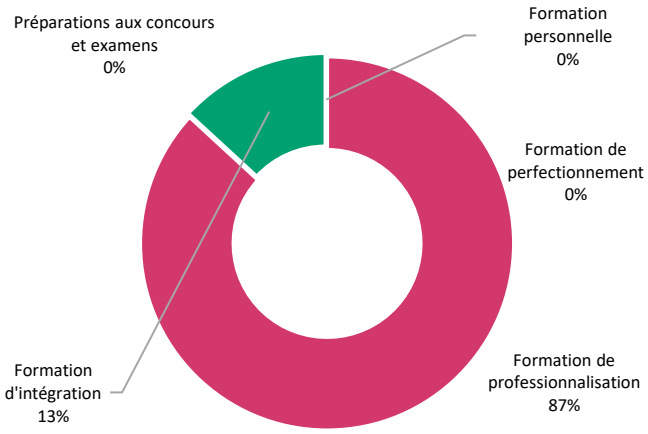
35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 33,3% Hommes 37,2%

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 80 891 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	46,3%
Autres organismes	41,8%
Formation des apprentis	4,9%
Frais de déplacement	0,4%
CNFPT au-delà de la cotisation	6,7%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	49,6%
Autres organismes	34,6%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	15,8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	333 €	230 €
Nombre de bénéficiaires	93	115

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%

Nombre de réunions des instances

CST	2
CAP	0
CCP	0

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

[1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022
+ 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 31/12/2022
+ 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 31/12/2022
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

[2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 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 2024 *Version 1*

FOCUS ABSENTEISME 2023

Emplois permanents uniquement

Données globales sur l'absentéisme *(emplois permanents)*

**Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs*

Poids des agents absents*

56,5% | 83 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

212 | 2 706 *Nombre de jours d'absence*

Coût global de l'absence tout statut*

583 068 € *3,01% des dépenses de fonctionnement*

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

Taux d'absentéisme

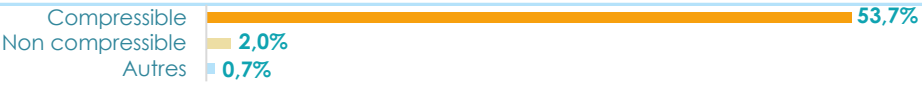
5,0%



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

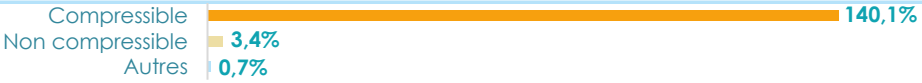
56,5%



Le taux d'exposition est de 56 %, cela signifie que 56 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Taux de fréquence

144,2%



Le taux de fréquence est de 144 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 144 arrêts sur l'année.

Indice de gravité

12,8



L'indicateur de gravité est de 13, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 13 jours.

Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,8%	58,3%	151,7%	13,9

Part des agents absents

58,3% | 70 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

182 | 2 536 *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,7%	48,1%	111,1%	5,7

Part des agents absents

48,1% | 13 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

30 | 170 *Nombre de jours d'absence*

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	21,8%	122,2%
55 à 59 ans	2,8%	46,4%
50 à 54 ans	2,4%	39,1%
45 à 49 ans	3,1%	53,3%
40 à 44 ans	8,8%	57,1%
35 à 39 ans	2,0%	52,9%
30 à 34 ans	6,2%	90,9%
25 à 29 ans	1,0%	40,0%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 21,77%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 60 à 64 ans avec 122,22%

Données absentéisme selon le motif d'absences *(emplois permanents)*

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,6%	138,1%	51,7%	9,6
Pour accidents du travail imputables au service	0,1%	1,4%	1,4%	35,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,3%	0,7%	0,7%	137,0
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0%	0,7%	0,7%	13,0
Pour congé de maladie longue durée	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,8%	2,7%	1,4%	104,5
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	0,7%	0,7%	112,0
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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0

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

Selon le statut

Fonctionnaires	
Pour maladie ordinaire	2,7 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	1 arrêt par agent absent
Pour accidents du travail imputables au trajet	1 arrêt par agent absent

Contractuels permanents	
Pour maladie ordinaire	2,3 arrêts par agent absent
Pour accidents du travail imputables au service	Aucun arrêt
Pour accidents du travail imputables au trajet	Aucun arrêt

Zoom sur la maladie ordinaire *(emplois permanents)*

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 3,6%
- Taux d'exposition 51,7%
- Taux de fréquence 138,1%
- Gravité 9,6 jours par arrêt
- 76 agents absents pour maladie ordinaire

63 fonctionnaires *13 contractuels permanents*

Part des agents absents

51,7% | 76 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

203 | 1 955 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour maladie ordinaire

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
52,50%	48,15%

Selon le genre

Femmes	Hommes
56,52%	47,44%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	-
60 à 64 ans	18,1%
55 à 59 ans	1,5%
50 à 54 ans	1,8%
45 à 49 ans	3,1%
40 à 44 ans	4,7%
35 à 39 ans	2,0%
30 à 34 ans	6,2%
25 à 29 ans	0,6%
20 à 24 ans	0,0%
Moins de 20 ans	0,0%

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 60 à 64 ans, soit 18,1%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,4%
- Taux d'exposition 2,0%
- Taux de fréquence 2,0%
- Gravité 69,3 jours par arrêt
- 3 agents absents suite à des acccidents (service ou trajet)

3 fonctionnaires

Part des agents absents

2,0% | 3 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

3 | 208 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents pour accident de travail

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,50%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	3,85%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	0,0%
55 à 59 ans	1,3%
50 à 54 ans	0,6%
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	0,4%
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 1,3%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,8%
- Taux d'exposition 1,4%
- Taux de fréquence 2,7%
- Gravité 104,5 jours par arrêt
- 2 agents absents

2 fonctionnaires

Part des agents absents

1,4% | 2 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

4 | 418 *Nombre de jours d'absence*

- **Part des agents absents**

Selon le statut

Fonctionnaires	Contractuels permanents
1,67%	0,00%

Selon le genre

Femmes	Hommes
2,90%	0,00%

- **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	3,7%
55 à 59 ans	0,0%
50 à 54 ans	0,0%
45 à 49 ans	0,0%
40 à 44 ans	2,9%
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 60 à 64 ans, soit 3,7%

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,2%
- Taux d'exposition 0,7%
- Taux de fréquence 0,7%

Part des agents absents

0,7% | 1 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 112

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

Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%

Part des agents absents

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 0

Zoom sur les emploi non permanents

Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme 1,9%
- Taux d'exposition 0,1%
- Taux de fréquence 0,3%
- Gravité 7,0
- 5 agents absents

Part des agents absents

38,5% | 5 *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

13 | 91 *Nombre de jours d'absence*

Part des agents absents

Selon le genre

Femmes	Hommes
0,00%	62,50%

Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

65 ans et plus	0,0%
60 à 64 ans	
55 à 59 ans	
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	
25 à 29 ans	
20 à 24 ans	
Moins de 20 ans	6,0%

Zoom sur la maladie ordinaire

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	0,8%
Taux d'exposition	0,1%
Taux de fréquence	0,3%
Indice de gravité	3,3

Part des agents absents

30,8% | 4 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 40

Zoom sur les accidents de travail

Chiffres clés (non permanents)	
Taux d'absentéisme	1,1%
Taux d'exposition	0,0%
Taux de fréquence	0,0%
Indice de gravité	51,0

Part des agents absents

7,7% | 1 *Nombre d'agents absents*

Nombre de jours d'absence: 51

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	Note de lecture
(Nombre de jours calendaires d'absences x 100) / (Nombre d'agents au 31/12 x 365)	*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	Note de lecture
(Nombre d'agents absents)*100 / (Nombre d'agents au 31/12)	*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	**Note de lecture**
(Nombre d'arrêts x 100) / (Nombre d'agents au 31/12)	*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	**Note de lecture**
Nombre de jours calendaires d'absences / Nombre d'arrêts	*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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

FOCUS RPS

Pyramide des âges

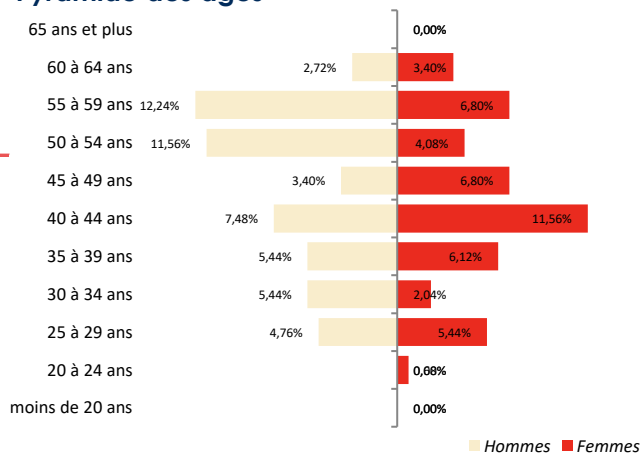
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	**46,9**
Contractuels sur emploi permanent	**40,3**
Emplois permanents	**45,7**

- En moyenne, les fonctionnaires ont 47 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 40 ans

Pyramide des âges



Absences

Fonctionnaires

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
5,8%	58,3%	151,7%	13,9

Part des agents absents

58,3% | **70** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

182 | **2 536** *Nombre de jours d'absence*

Contractuels permanents

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
1,7%	48,1%	111,1%	5,7

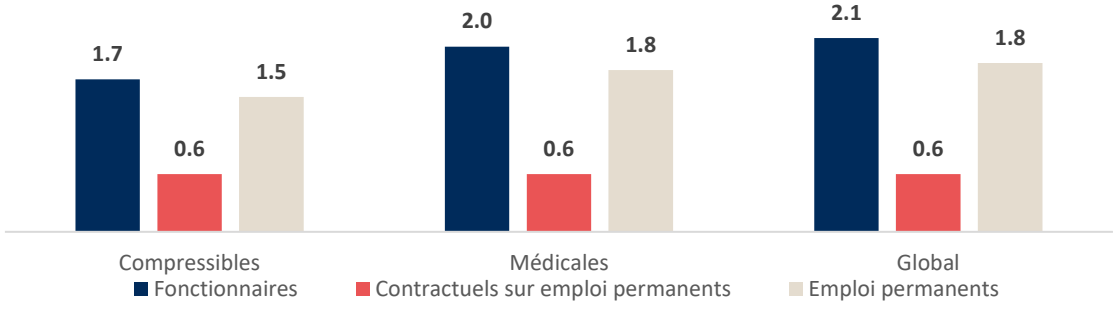
Part des agents absents

48,1% | **13** *Nombre d'agents absents*

Nombre d'arrêts

30 | **170** *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	159,9
Sportive	40,8
Technique	30,1
Femmes	10,8
Hommes	38,0
Fonctionnaires	30,1
Contractuels permanents	17,0

Télétravail

- La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

Les principales modalités de télétravail	Nb agents
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	18
un jour par semaine	18
sur des jours fixes	16
de manière régulière	11
de manière ponctuelle	7
Administrative	12
Culturelle	2
Technique	1

Mouvements de personnel

Evolution des effectifs permanents

143* agents au 31/12/2022 → **147** au 31/12/2023

Variation des effectifs 2,8% | **Taux de rotation** 15,2%

20 départs | **24** arrivées

- Le taux de rotation s'élève à 15,2%

Accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,04 pour 100 agents permanents

	Nombre d'arrêts
Accident de service	2,0
Accident de trajet	1,0
Maladies professionnelles	1,0
ATI** au cours de l'année	2,0

*** 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
Agents de maîtrise	52,9%	137
Adjoints techniques	47,1%	41

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2019)	✓
Existence d'un **plan de prévention des RPS**	✓
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**	✓

Dépenses, Formations liées à la prévention

Nombre de jours de formation

113

12 460 €
Dépenses liées à la formation

Prévention

41 582 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	12 460 €	113	110 €
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…)	41 582 €		

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

1

0,7%
des agents permanents

	Femmes	Hommes
Caégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	1

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 àu à une maladie professionnelle	0

Nombre de signalements

	Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents	Emanant des usagers avec arrêt de travail	Emanant des usagers sans arrêt de travail	Emanant du personnel avec arrêt de travail	Emanant du personnel 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	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

Droits sociaux

La collectivité a été concernée par des grèves

Nombre de jours de grève	
Sur mot d'ordre national	7
Sur mot d'ordre uniquement local	0
Non précisé, autres	0

Droits syndicaux

Heure de décharges d'activité de services	
Auxquelles ont droit les organisations syndicales	-
Nombre d'heures effectivement utilisées	-

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

Taux de rotation des agents permanents

15,2%

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

0,0 pour **100 agents permanents**

Nombre d'actes de violences envers le personnel

0,0 actes **pour 1 000 agents permanents**

Absentéisme pour raisons de santé

17,6 jours **d'arrêt par agent permanent**

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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

FOCUS REMUNERATION 2023

Données globales sur la rémunération
(Emplois permanents)

Budget de fonctionnement 11 823 399 €

Charges de personnel 7 311 584 €

Part des charges de personnels

61,8% | 55,0% *Moyenne de la strate (2022)*

Rémunérations des agents sur emploi permanent	
Rémunérations annuelles brutes	4 755 334 €
Primes et indemnités versées	1 169 328 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires	77 736 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	28 692 €

Part des primes



24,6%

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 4 070 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Rémunérations
(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	34 448 €
Contractuels permanents	27 483 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	54 966 €
Catégorie B	41 408 €
Catégorie C	30 661 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	33 922 €
Femmes	32 005 €
Moyenne globale	33 074 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

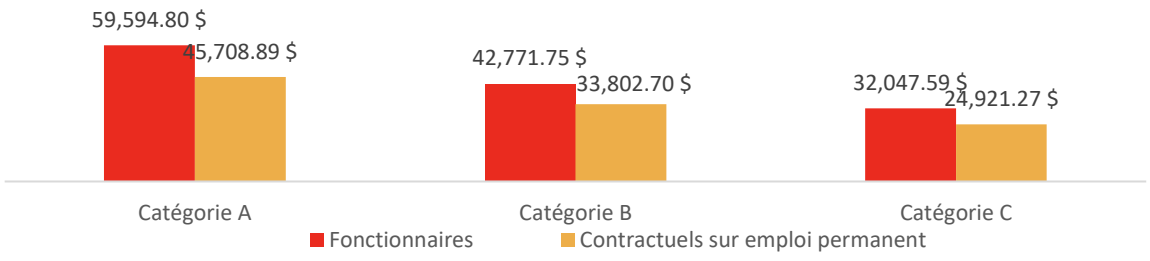
- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 34 448 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30 661 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 32 005 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 33 074 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A **-7,7%**
Catégorie B **-22,3%**
Catégorie C **-5,8%**

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

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Primes *(Emplois permanents)*

Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute :

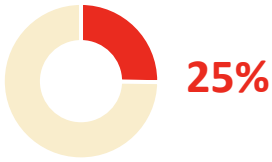
4 755 334 €

Rémunération statutaire	3 456 672 €
Primes	1 169 328 €
SFT*	22 907 €
HSC	77 736 €
NBI	28 692 €

**SFT uniquement des fonctionnaires*

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

Fonctionnaires



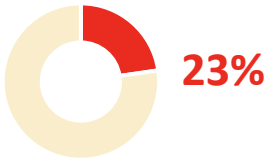
25%

Contractuels permanents



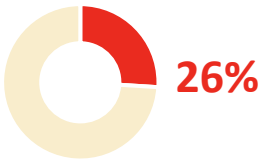
21%

Femmes



23%

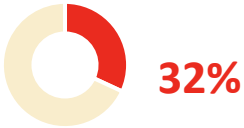
Hommes



26%

Selon la catégorie

Catégorie A



32%

Catégorie B



28%

Catégorie C



23%

Rémunérations et primes selon le genre *(Emplois permanents)*

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	56 088 €	54 772 €	36 862 €	-	29 713 €	30 237 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	s	-	-	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	48 710 €	s	34 881 €
Sociale	-	-	-	-	31 661 €	-
Sportive	-	s	s	34 651 €	-	-
Technique	s	-	-	46 931 €	26 100 €	31 335 €
Moyenne toute filière	53 315 €	57 443 €	36 465 €	44 607 €	29 692 €	31 418 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	31,5%	32,5%	25,5%	29,7%	21,0%	24,7%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.
Police municipale	159,88
Sportive	40,75
Technique	30,15

	Nb h.
Femmes	10,8
Hommes	38,0



IFSE et CIA *(Emplois permanents)*

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	4 086 €	2 830 €	1 799 €	4 106 €		1 566 €
Culturelle			2 288 €			1 107 €
Sociale			1 487 €			
Sportive		2 118 €		3 941 €	2 256 €	
Technique	4 431 €		1 496 €		3 355 €	2 008 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	3 899 €	2 802 €	2 023 €	4 187 €		1 595 €
Culturelle	4 475 €					
Sociale						
Sportive						
Technique			690 €		3 428 €	1 442 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
Filières	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-21 €		233 €	-288 €		428 €	-5 895 €		-1 231 €	4 433 €		#####
Culturelle			1 181 €						874 €			
Sportive		-138 €						547 €				
Technique			-512 €			-752 €			-1 243 €			-101 €

Réalisation

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 : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

FOCUS RASSCT 2023

Les accidents de **service** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
2	0,0% *Part sans arrêt de travail*	71	2 *Nombre d'agents arrêtés*	36 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

Selon le genre

Femmes	0,0%
Hommes	100,0%

Selon la catégorie

Cat A	0,0%
Cat B	0,0%
Cat C	100,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,1%	1,4%	1,4%	35,5

Les accidents de **trajet** *(Emplois permanents)*

Nombre d'accidents		Nombre de jours d'absence		Nombre de jours par accident
2	0,0% *Part sans arrêt de travail*	188	1 *Nombre d'agents arrêtés*	94 *en moyenne*

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

Selon le genre

Femmes	0,0%
Hommes	100,0%

Selon la catégorie

Cat A	0,0%
Cat B	0,0%
Cat C	100,0%

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,3%	0,7%	0,7%	137,0

Les **maladies professionnelles**

Nombre de maladies	Nombre de jours d'absence	Nombre de jours par maladie
1	13	13 *en moyenne*

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	1	1	100%
Ensemble	0	1	1	

Selon le genre

Femmes	*0,0%*
Hommes	*100,0%*

Selon la catégorie

Cat A	*0,0%*
Cat B	*0,0%*
Cat C	*100,0%*

Taux d'absentéisme	Taux d'exposition	Taux de fréquence	Indice de gravité
0,0%	0,7%	0,7%	13,0

Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année	Périodes de préparation au reclassement
1	0 demande
#VALEUR! *suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnellle*	- *% des propositions acceptées*

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Mises en disponibilité d'office	0
Retraite pour invalidité	0
Licenciement pour inaptitude physique	0

Agents affectés à la prévention

Agents affectés à la prévention	
1	0 *en ETPR*

Assistants de prévention*	1	Médecins de prévention**	0
Conseillers de prévention*	0	Infirmiers**	0
ACFI*	0	Autres personnels*	0

*en nombre d'agents

**en ETPR

Actions liées à la prévention

Nombre de jours de formation

113

54 042 €
Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	-
Formation dans le cadre des habilitations	12 460 €	113	110 €
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…)	41 582 €		

Documents et démarches de prévention

Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2019)	✓
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 cancérogènes (CMR)**	✗
Existence d'un r**egistre de santé et de sécurité au travail**	✓
Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie**	✓

Réunions statutaires

Nombre de réunions statutaires

2

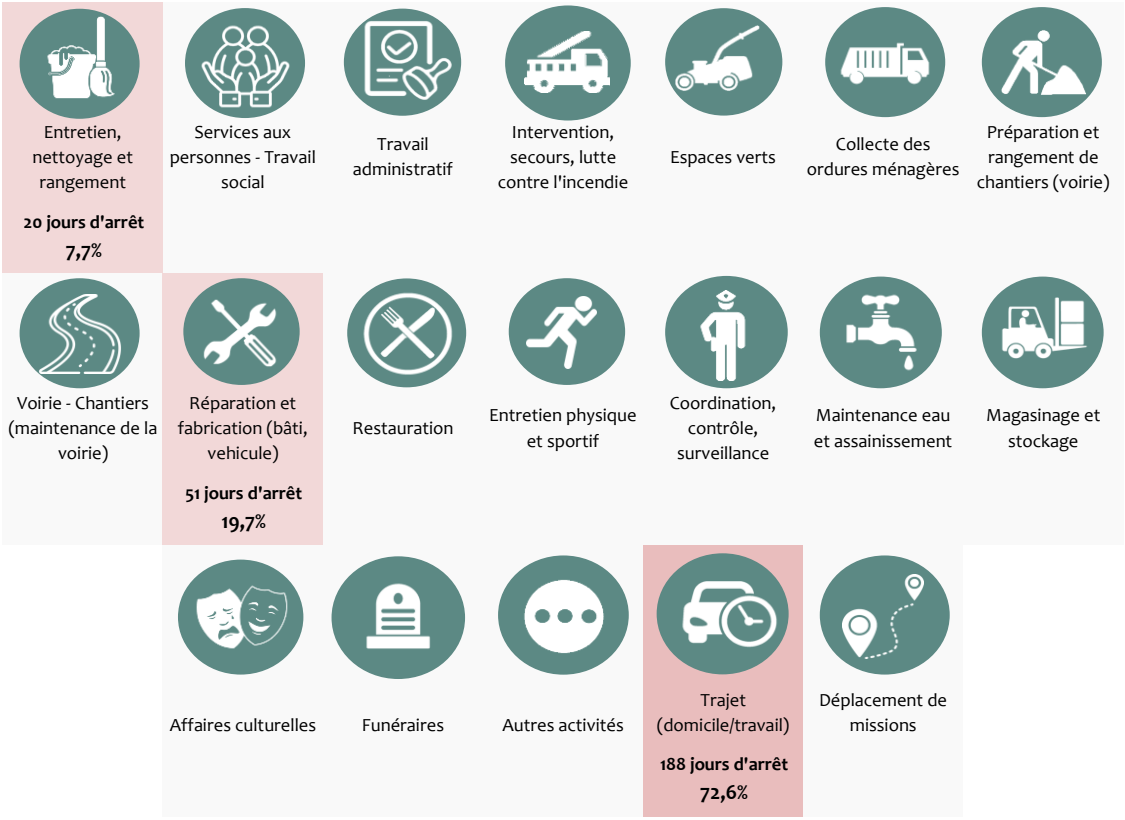
Nombre de réunions du FSSSCT

0

0
Nb de jours cumulés d'activité des représentants

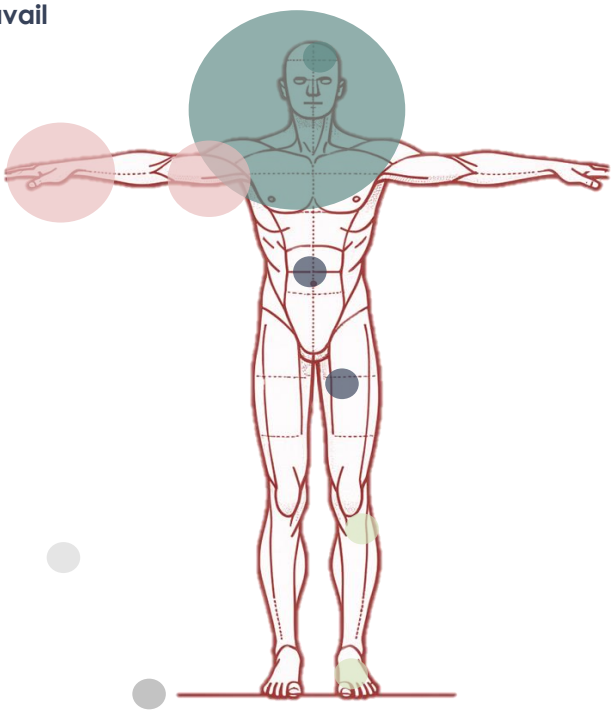
Accidents de travail par types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

Principaux types d'activités* exercées lors de **l'accident de travail**



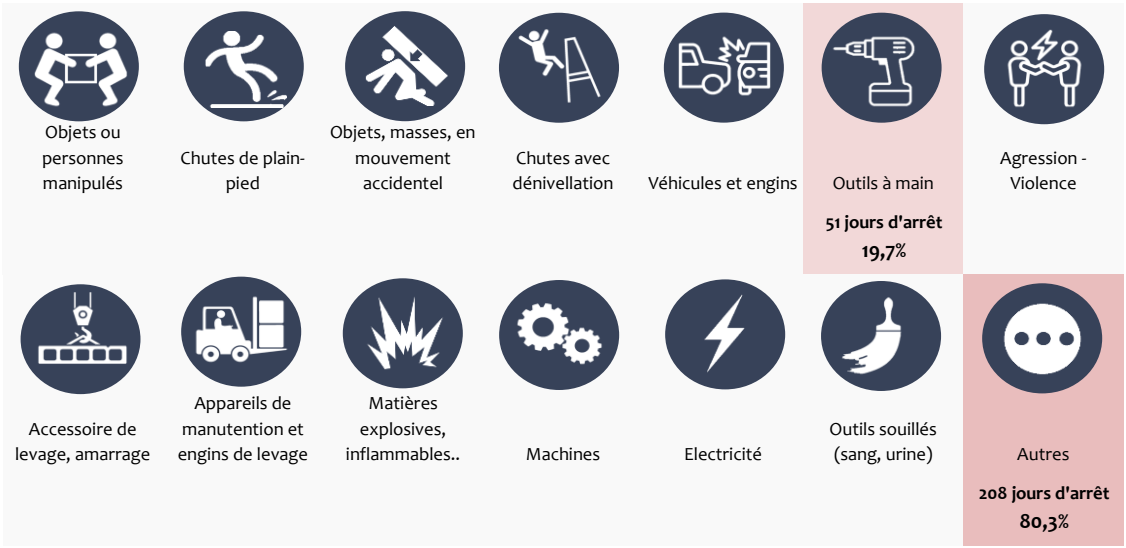
Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**

		National
Yeux	0,0%	0,4%
Tête	52,9%	22,7%
Membres supérieurs	19,7%	13,2%
Main	27,4%	14,7%
Tronc	0,0%	6,1%
Colonne vertébrale	0,0%	5,7%
Membres inférieurs	0,0%	2,8%
Pied	0,0%	6,9%
Localisation multiple	0,0%	6,5%
Autres	0,0%	4,5%

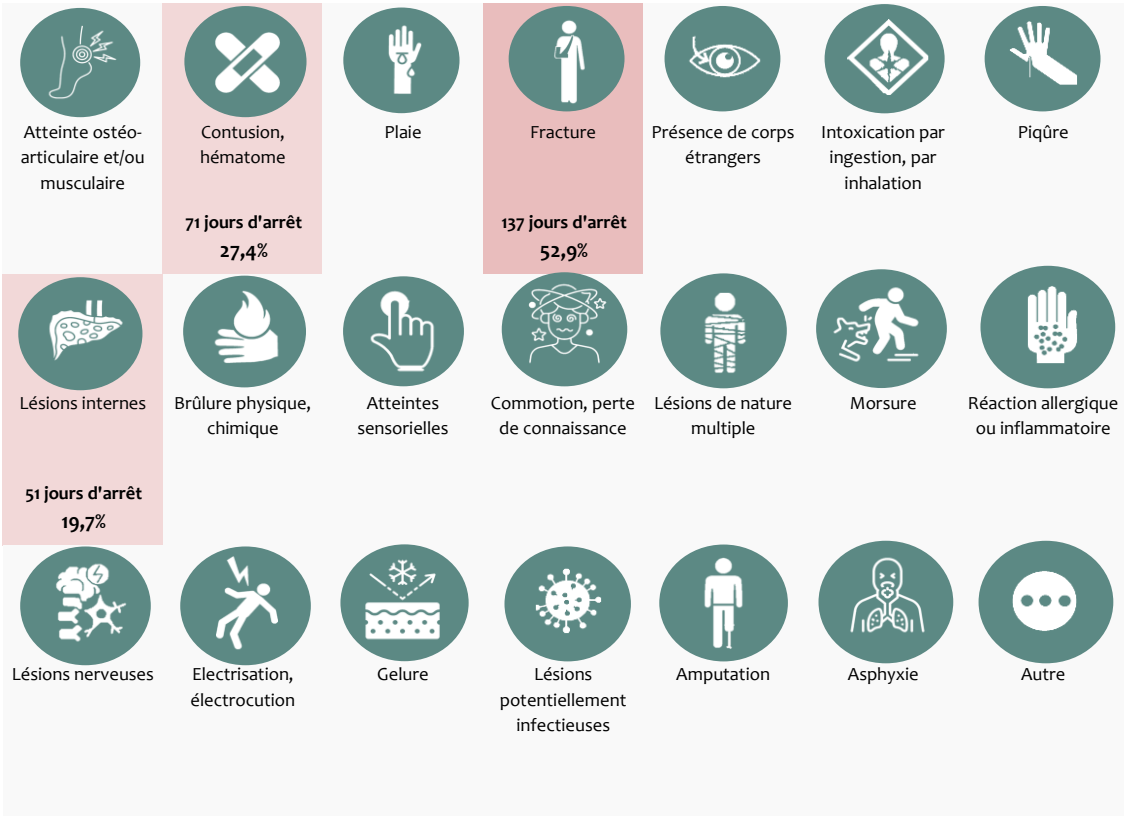


- Le siège principal de lésions des accidents de travail se situe à la tête représentants 52,9% des jours d'arrêts liés aux accidents de travail.

Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**



Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**



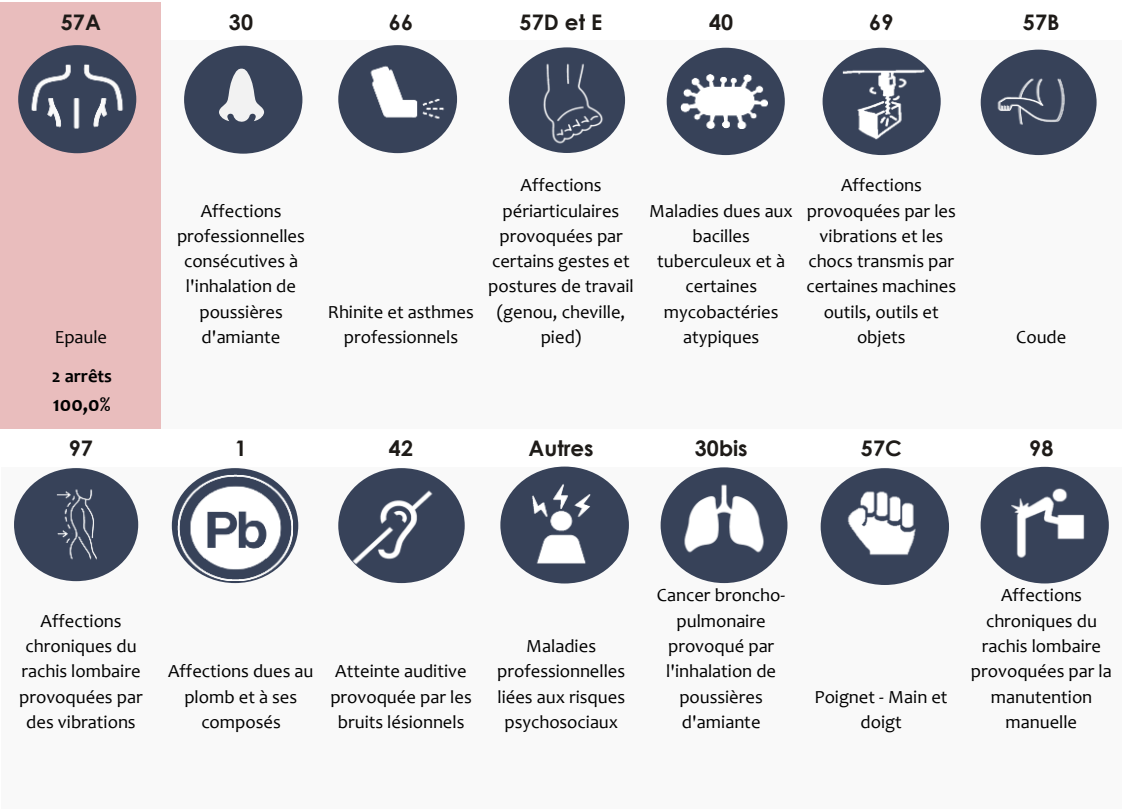
- La principale nature de lésions liée aux accidents est la fracture (52,9% des jours d'arrêts)

Les maladies professionnelles

Principaux types d'activités* liées aux **maladies professionnelles**



Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



- Le principal type de maladie professionnelle est l'épaule (100% des arrêts)

Documents et démarches de prévention complémentaires

Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service	✓
Existence d'un diagnostic RPS	✓
Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité	✗
Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive	✓
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné	✗
Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année	0
Nombre de saisines du CST/CHSCT pour l'exercice du **droit d'alerte ou de retrait**	0
Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique	✗
Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité	✗
Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante	✗
Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année	✗
Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures	✓

Réalisation

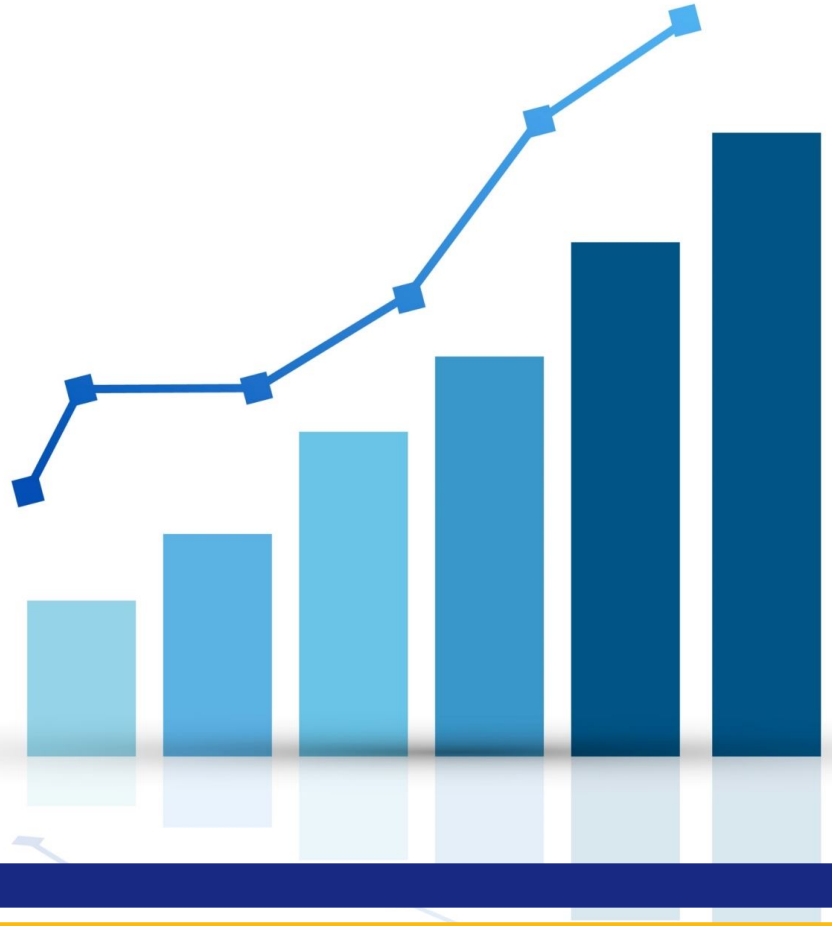
Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine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

Date de publication : **octobre 2024**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

Synthèse **évolution annuelle**

Rapports sociaux uniques



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Collectivité sélectionnée

COMMUNE DE BISCHWILLER

Etat de la saisie des BS/RSU

Année de campagne (ma collectivité)	Réalisation du BS/RSU	Nb de BS/RSU validés
Totaux		**2**
2022	Oui	1
2023	Oui	1

- Effectifs
- Caractéristiques des agents permanents
- Temps de travail
- Âge des agents
- Equivalent temps plein rémunéré
- Positions particulières
- Mouvements
- Evolution professionnelle
- Sanctions disciplinaires
- Budget et rémunérations
- Heures supplémentaires/complémentaires
- Absences
- Accident de travail
- Formation

Evolution du nb d'agents selon le statut

Statut	Année de campa... 2022	2023
Contractuels sur emploi non permanent	15	13
Contractuels sur emploi permanent	19	27
Fonctionnaires	117	120

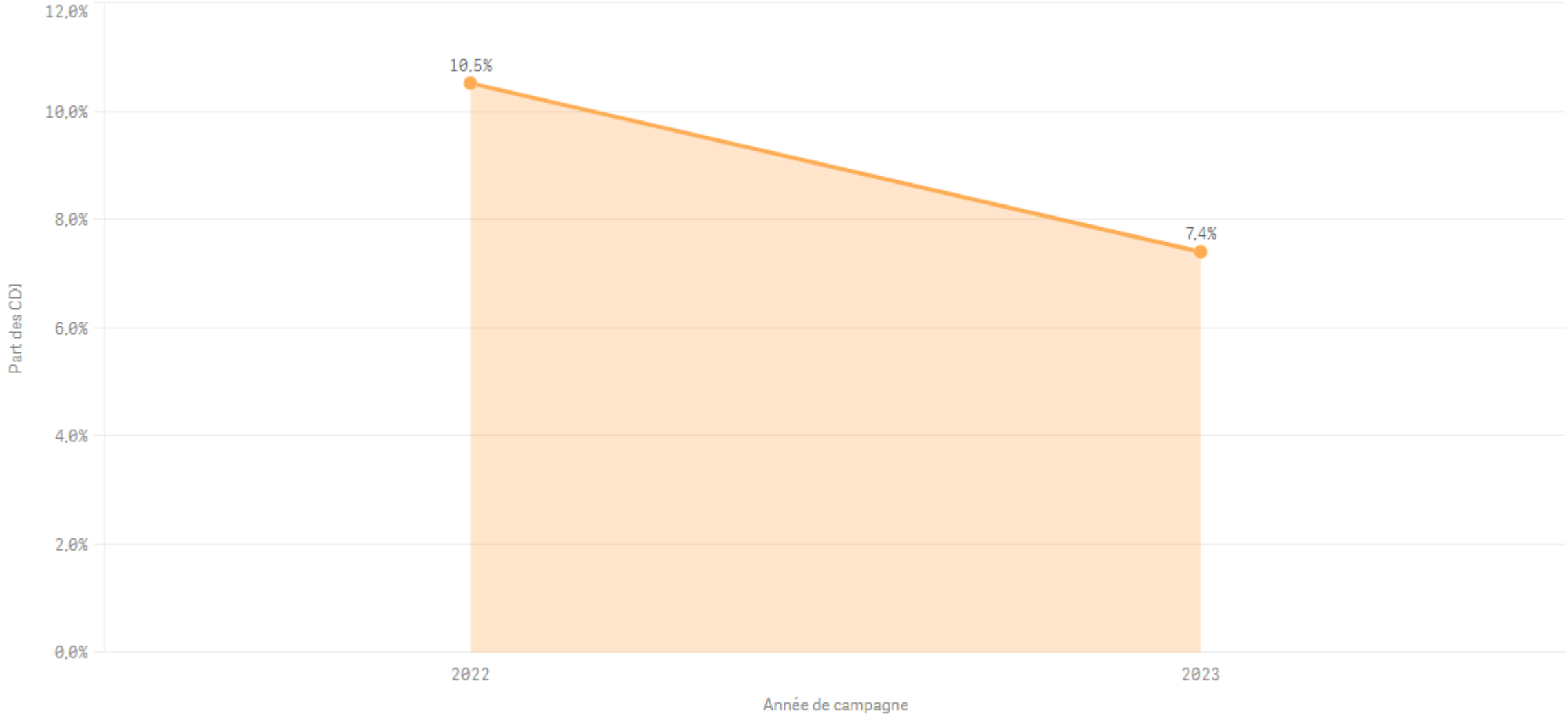
Evolution du nb d'agents selon le statut



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Effectifs

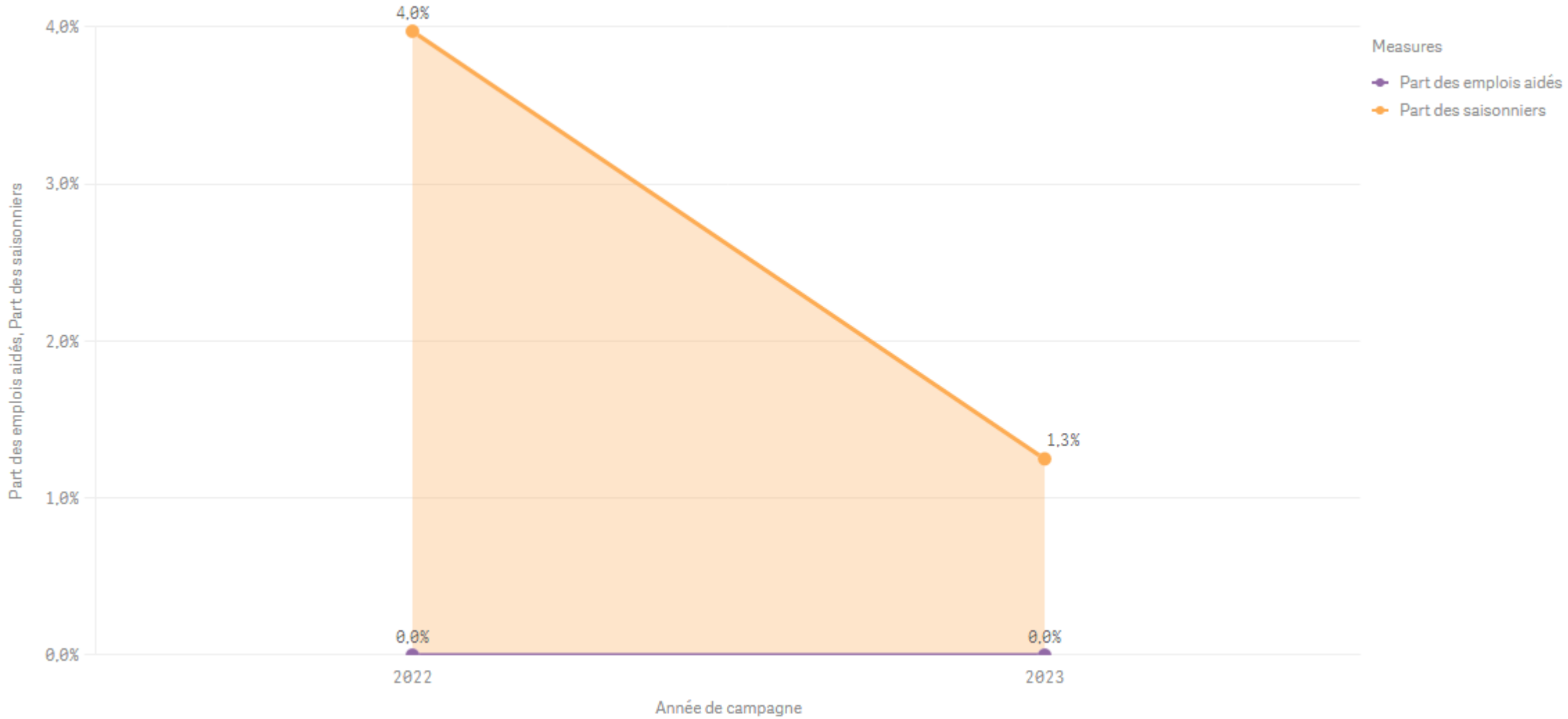
Evolution de la part de CDI



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Effectifs

Evolution de la part de saisonniers et de la part de contrats aidés

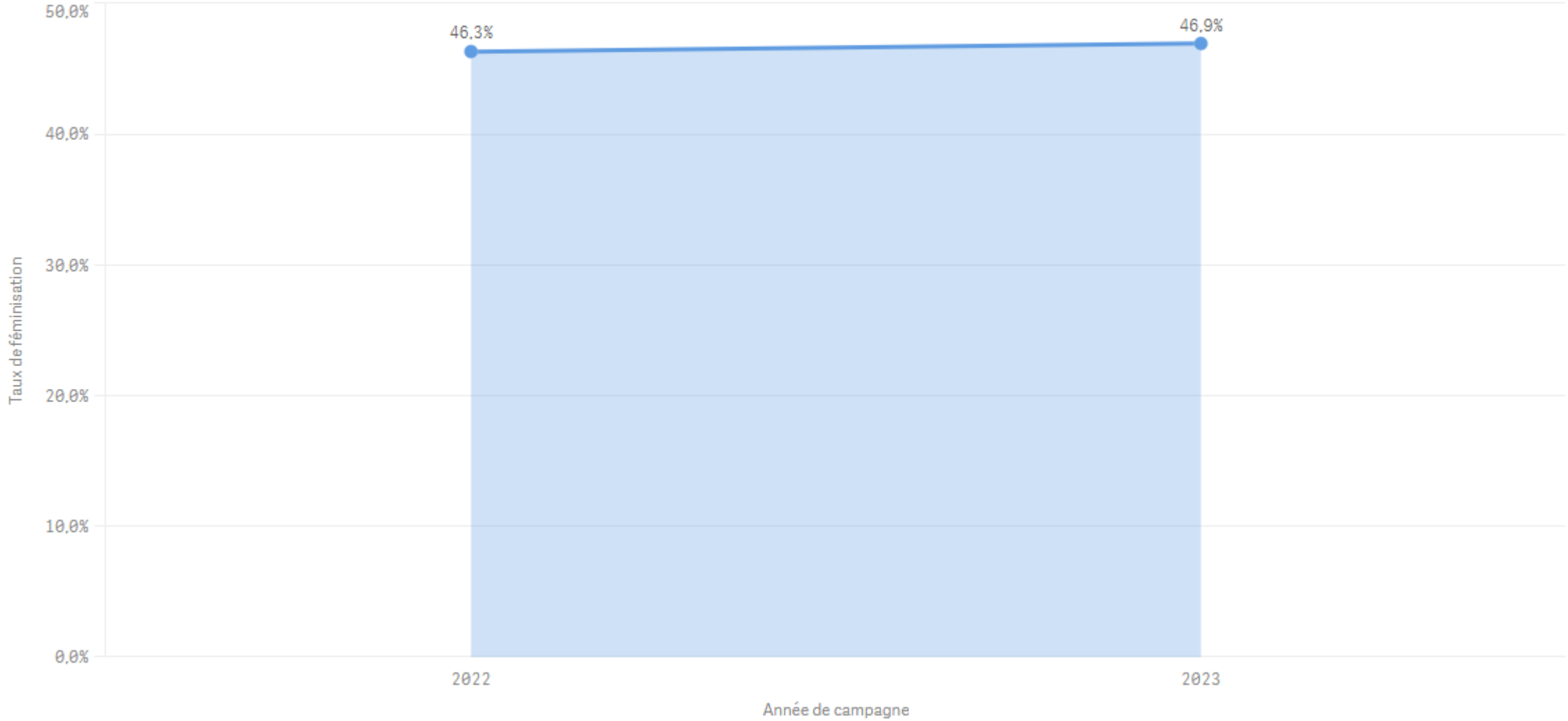


DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la répartition des agents selon la filière et le statut

Filière	Année de campa... 2022	2023
Administrative	38	43
Technique	69	75
Culturelle	2	3
Sportive	4	4
Sociale	15	14
Police municipale	8	8

Evolution du taux de féminisation

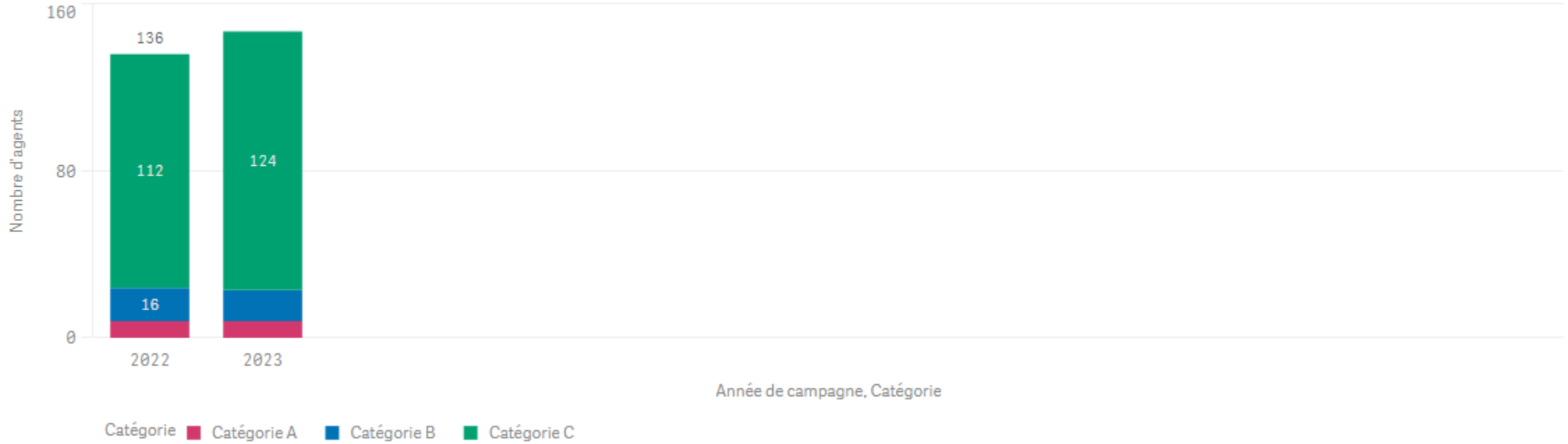


DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la répartition par catégorie

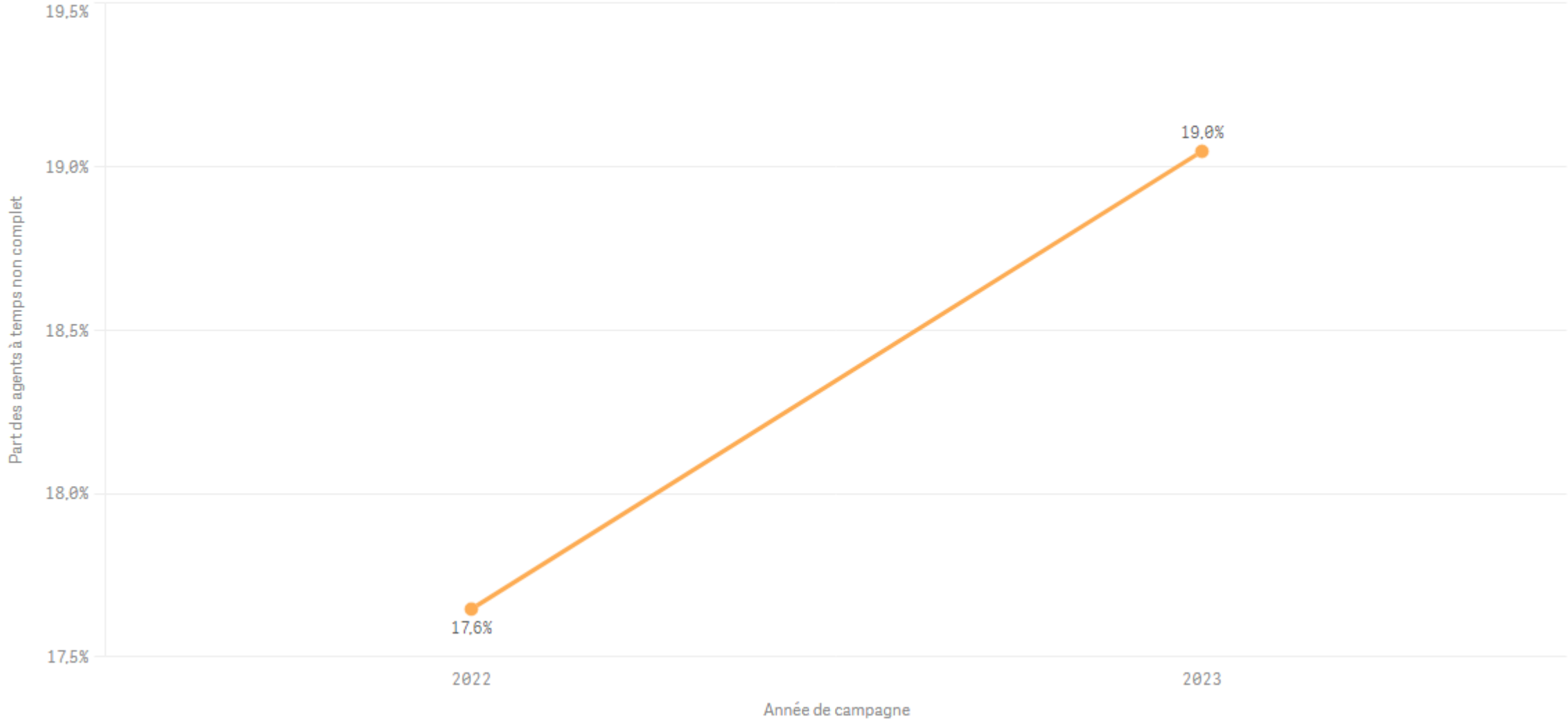
Catégorie	Année de campa... 2022	2023
Catégorie A	8	8
Catégorie B	16	15
Catégorie C	112	124

Evolution de la répartition par catégorie



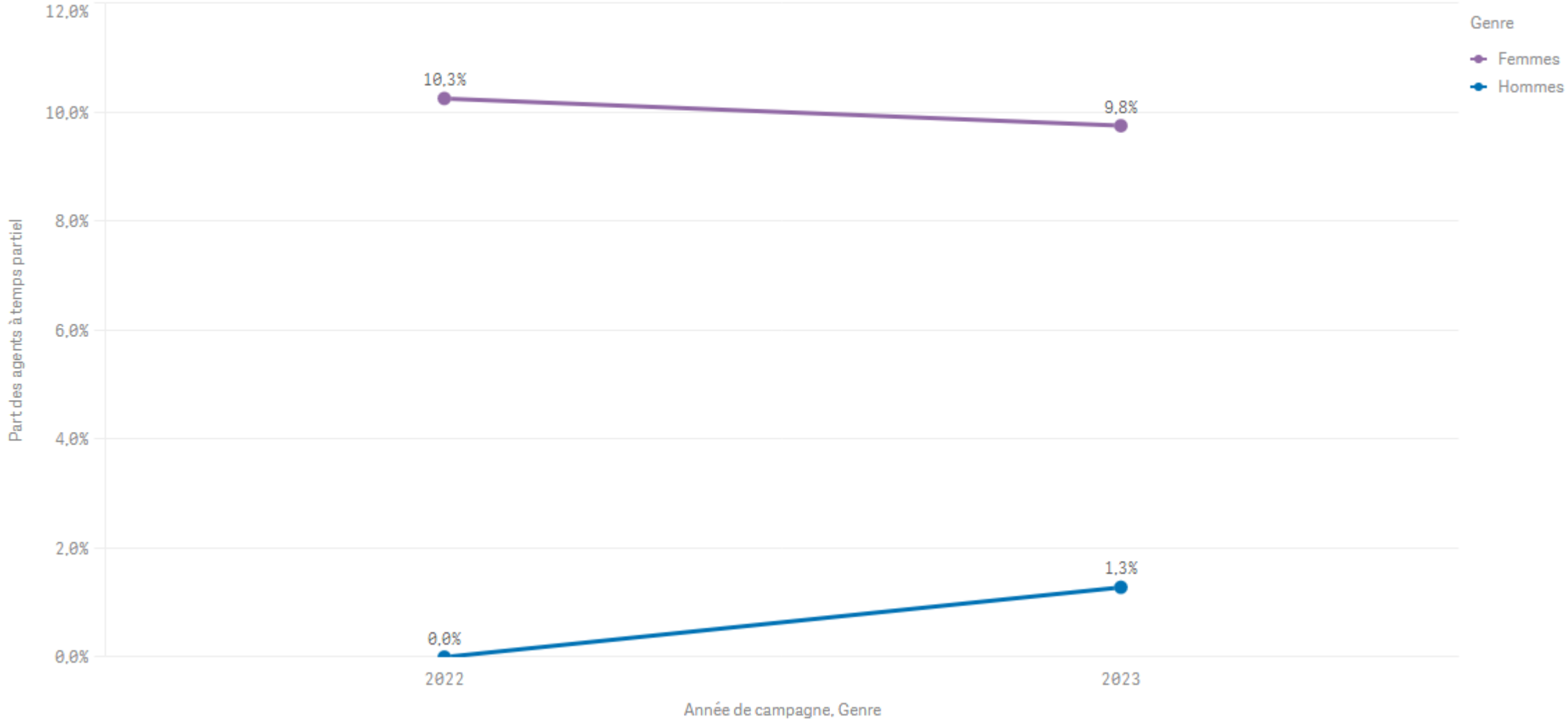
Temps de travail des agents permanents

Evolution de la part des agents permanent à temps non complet



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

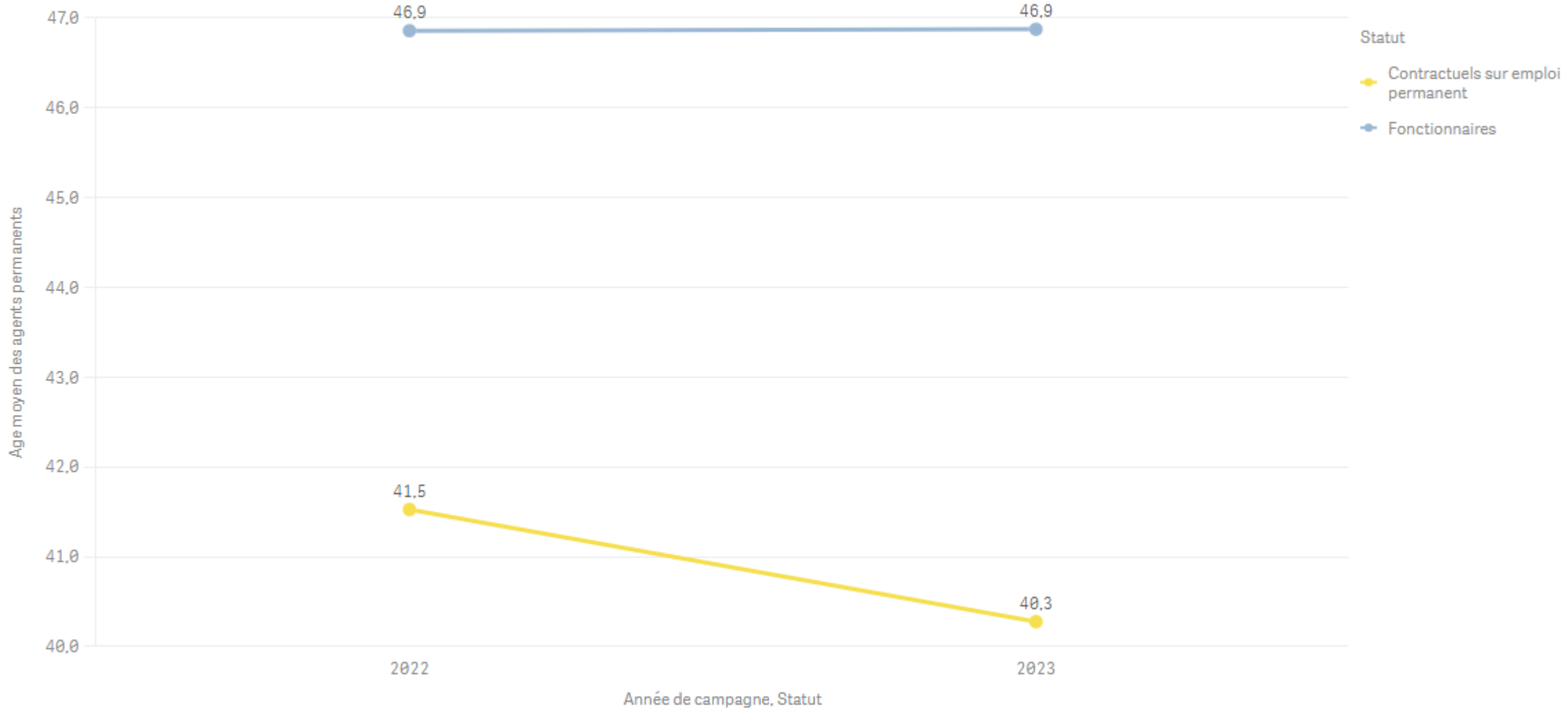
Evolution de la part des agents permanents à temps partiel selon le genre



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

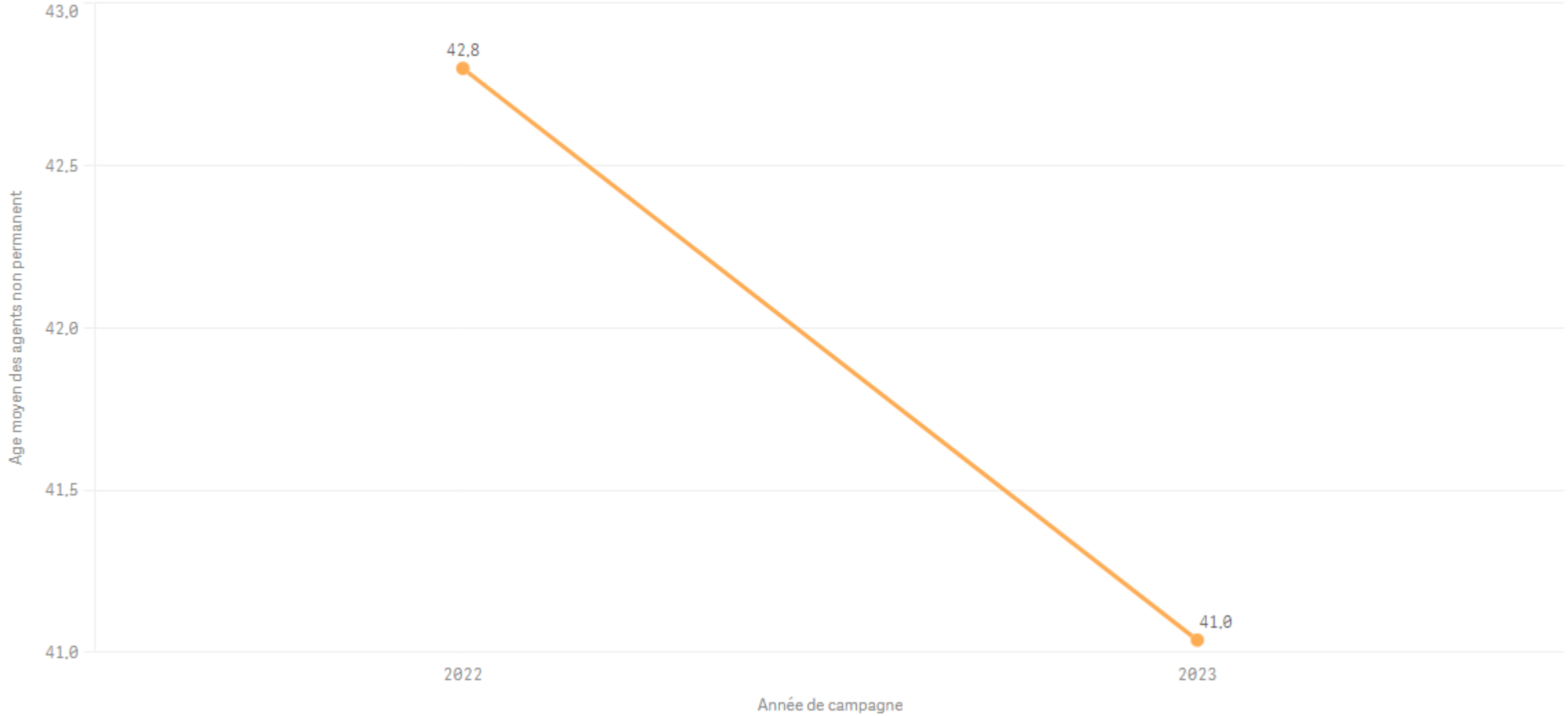
Âge des agents

Evolution de l'âge moyen des agents permanents



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

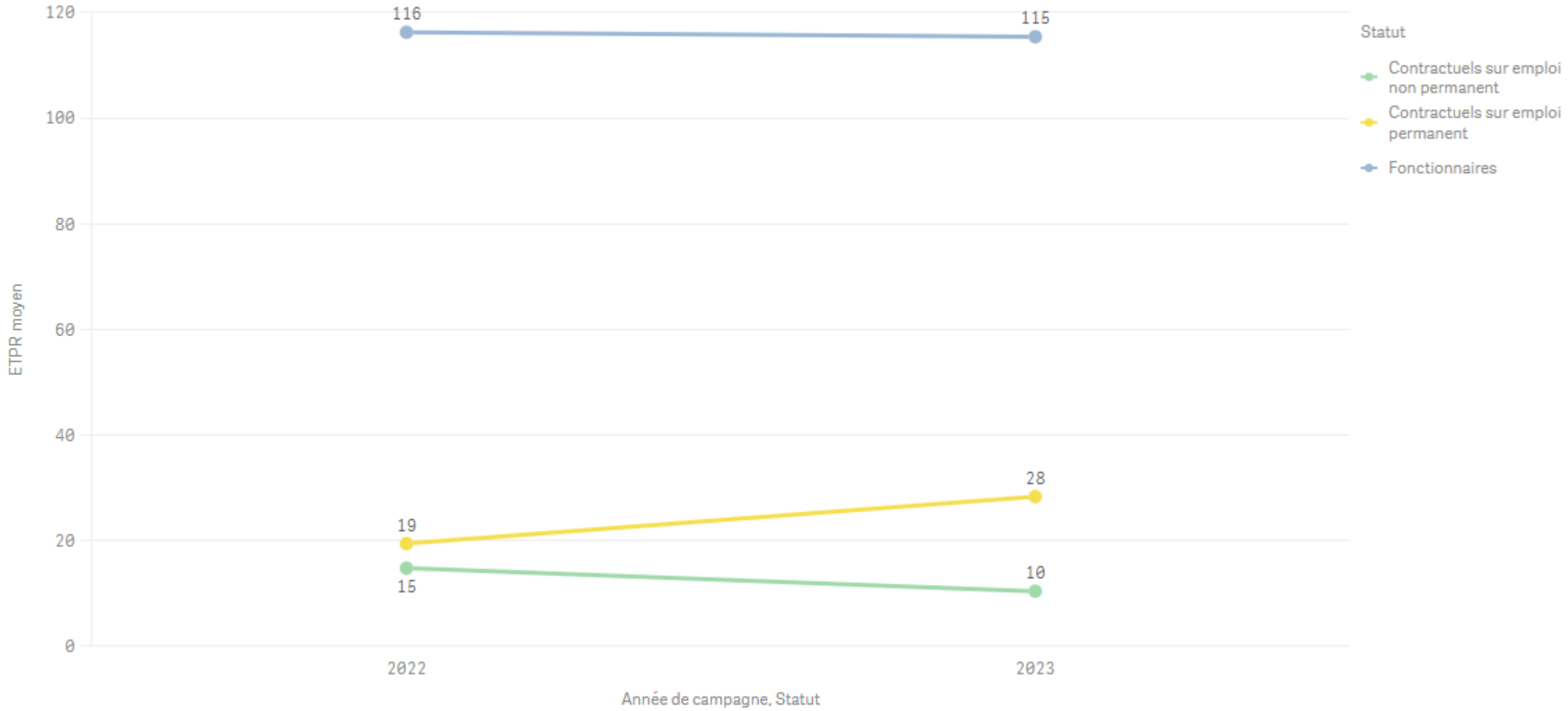
Evolution de l'âge moyen des agents non permanents



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Equivalent temps plein rémunéré

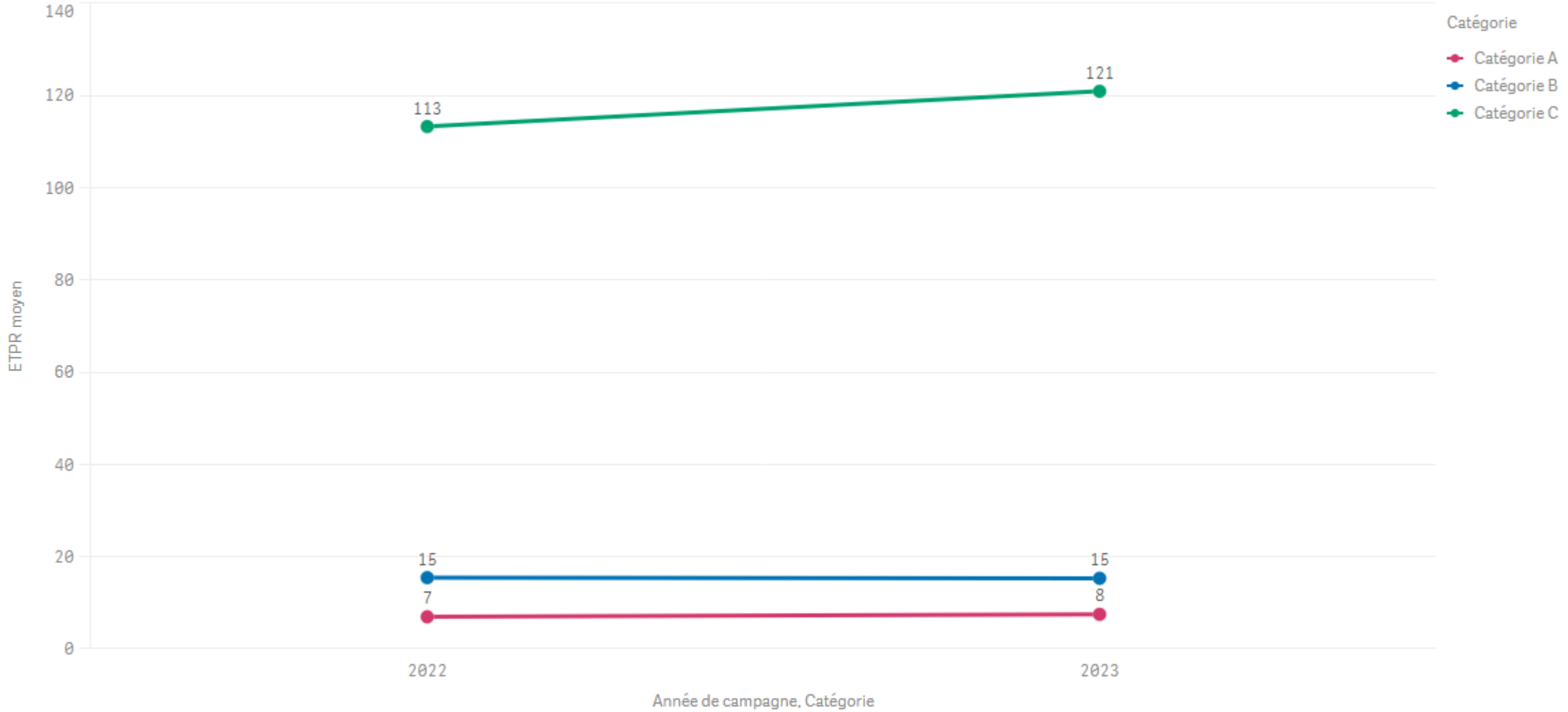
Evolution du nombre d'ETPR selon le statut



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Equivalent temps plein rémunéré

Evolution du nombre d'ETPR selon la catégorie



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Positions particulières

Groupe Position ...	Année de campa... 2022	2023
Autres positions particulières	8	7
Détachés dans une autre structure	-	1

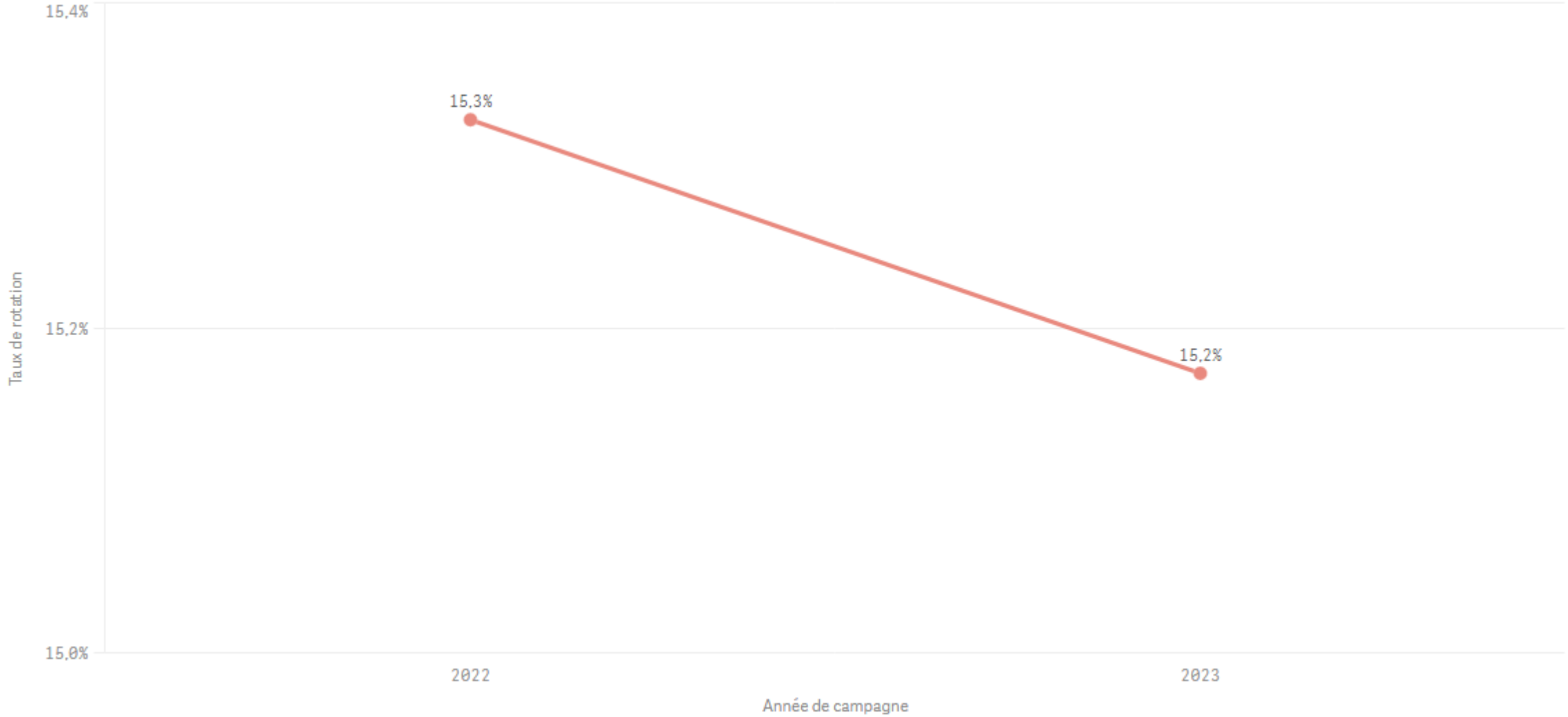
Groupe Position ...	Année de campa...
-	0

Evolution de la variation des effectifs permanents



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

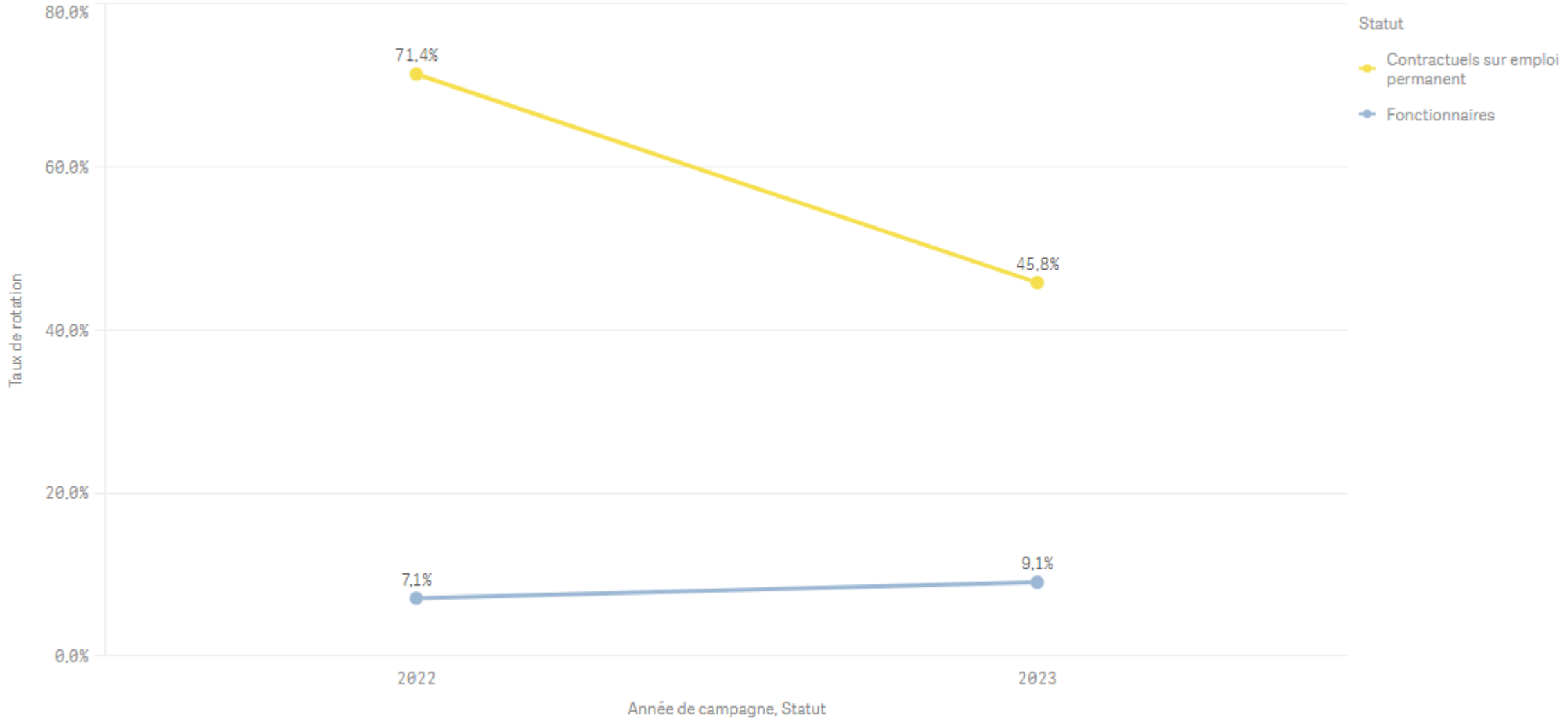
Evolution du taux de rotation des agents permanents



Evolution de la variation des effectifs permanents selon le statut

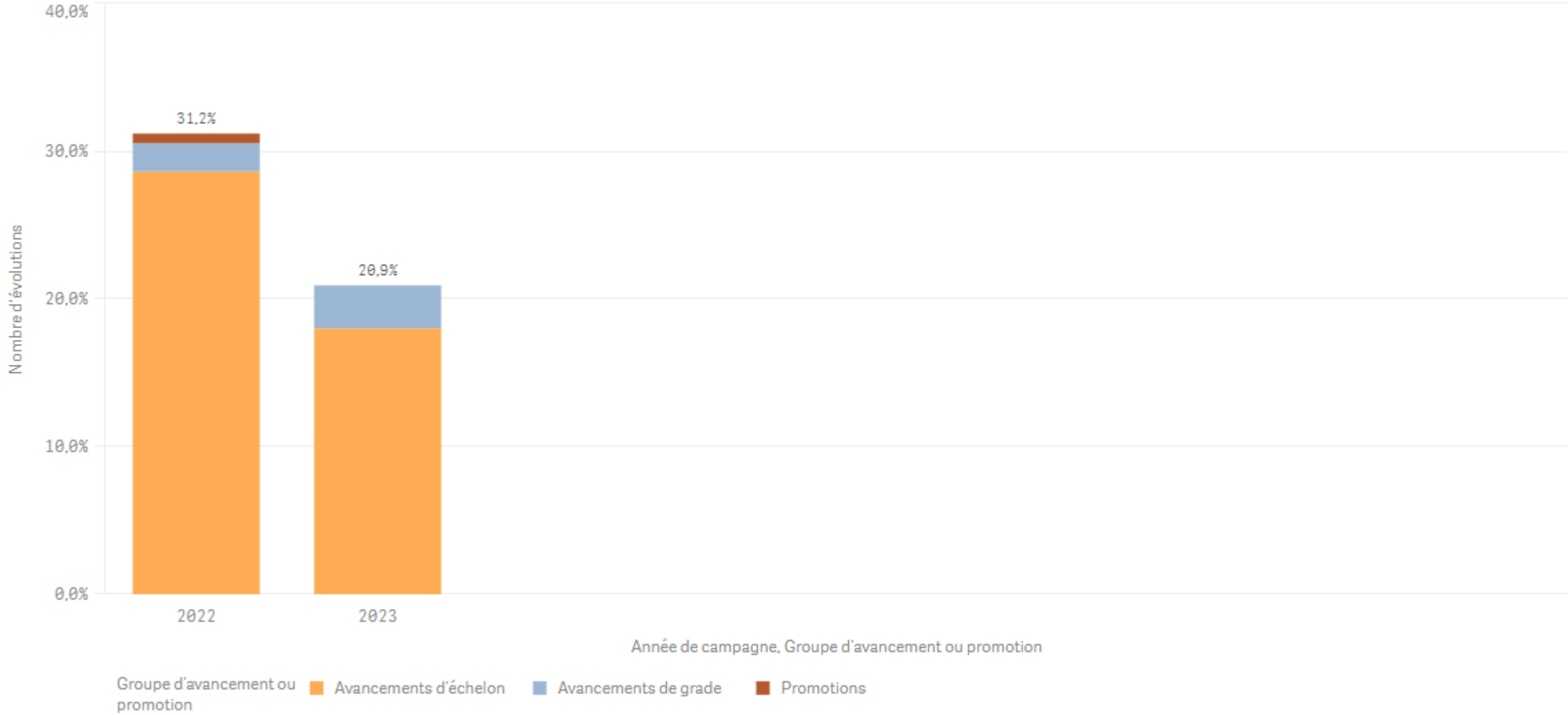


Evolution du taux de rotation selon le statut



Evolution professionnelle

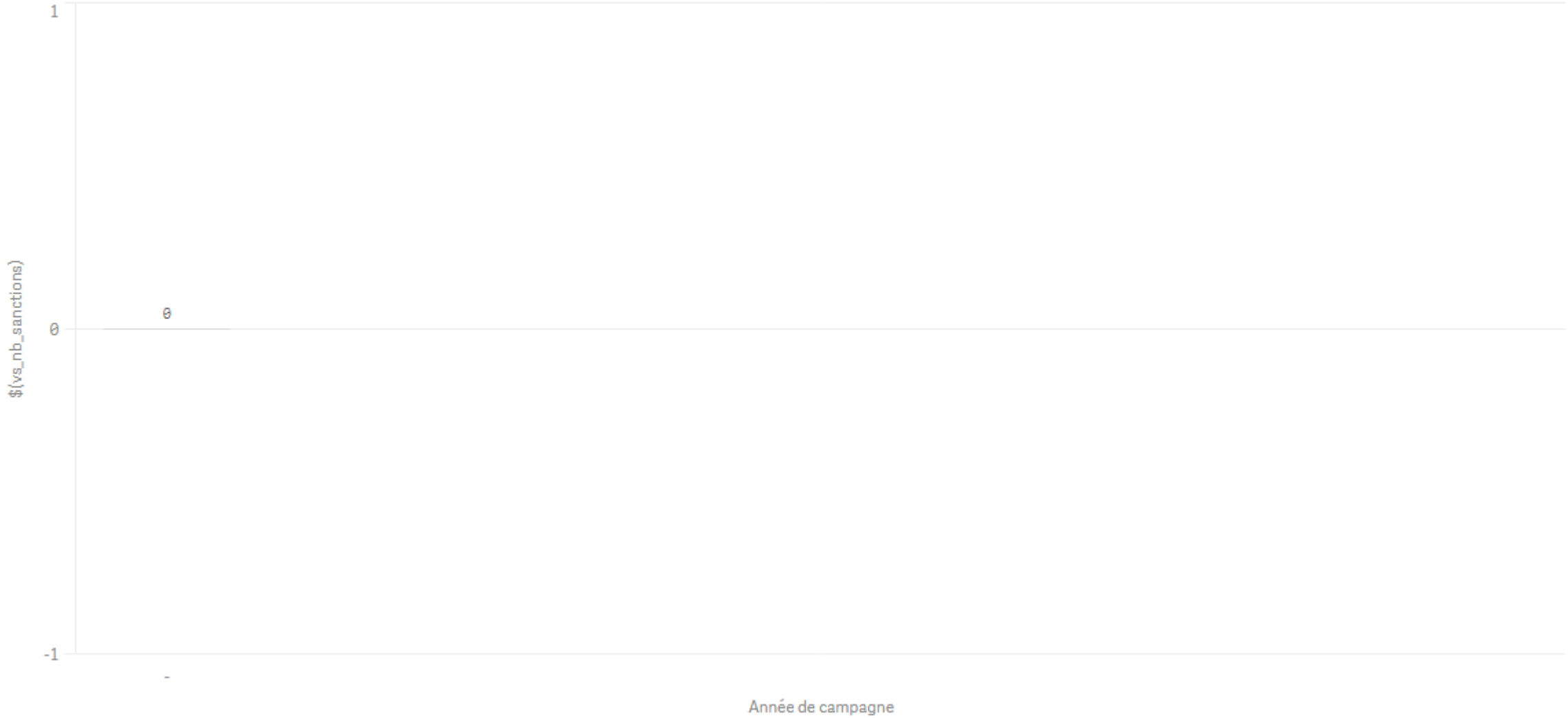
Evolution de la part des agents ayant eu un avancement ou une promotion



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

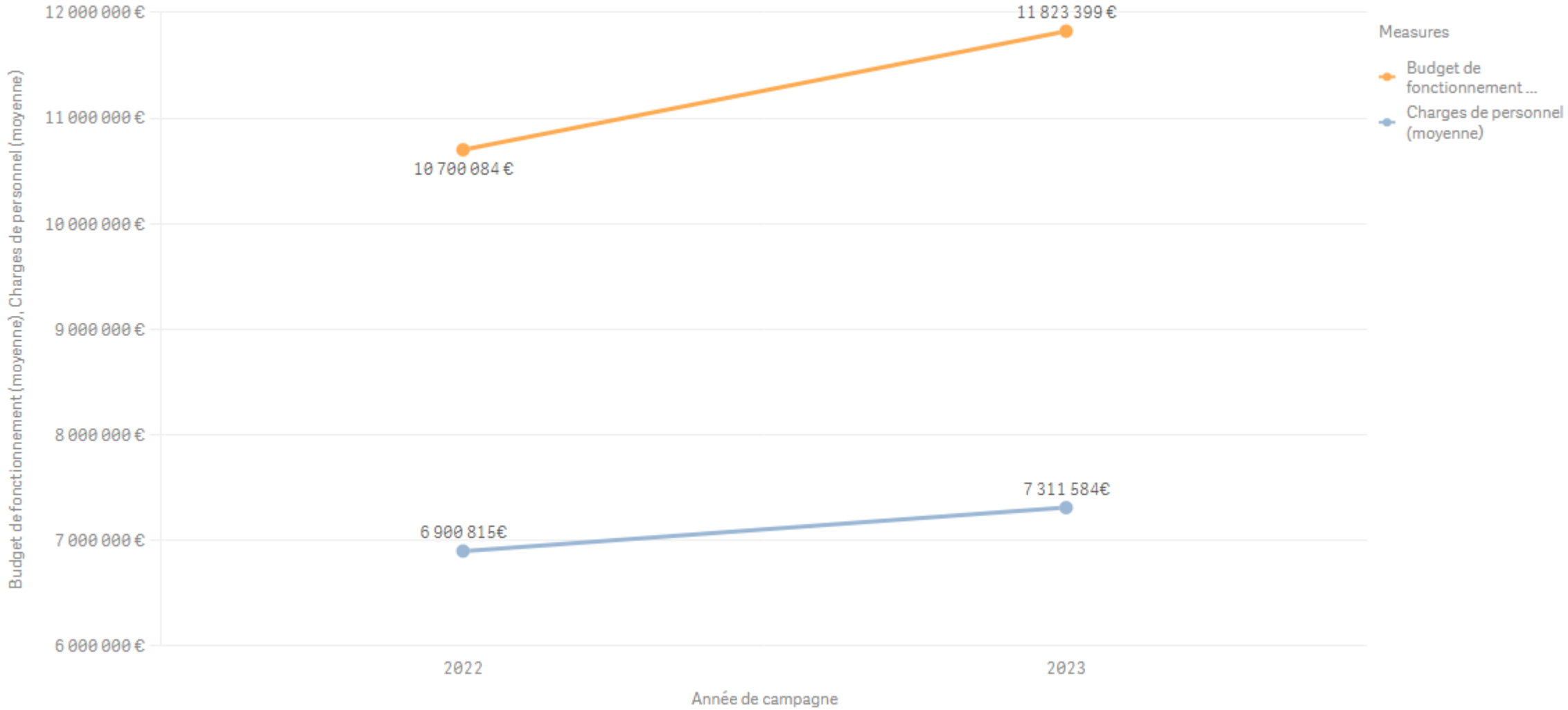
Sanctions disciplinaires

Evolution du nombre de sanction disciplinaire



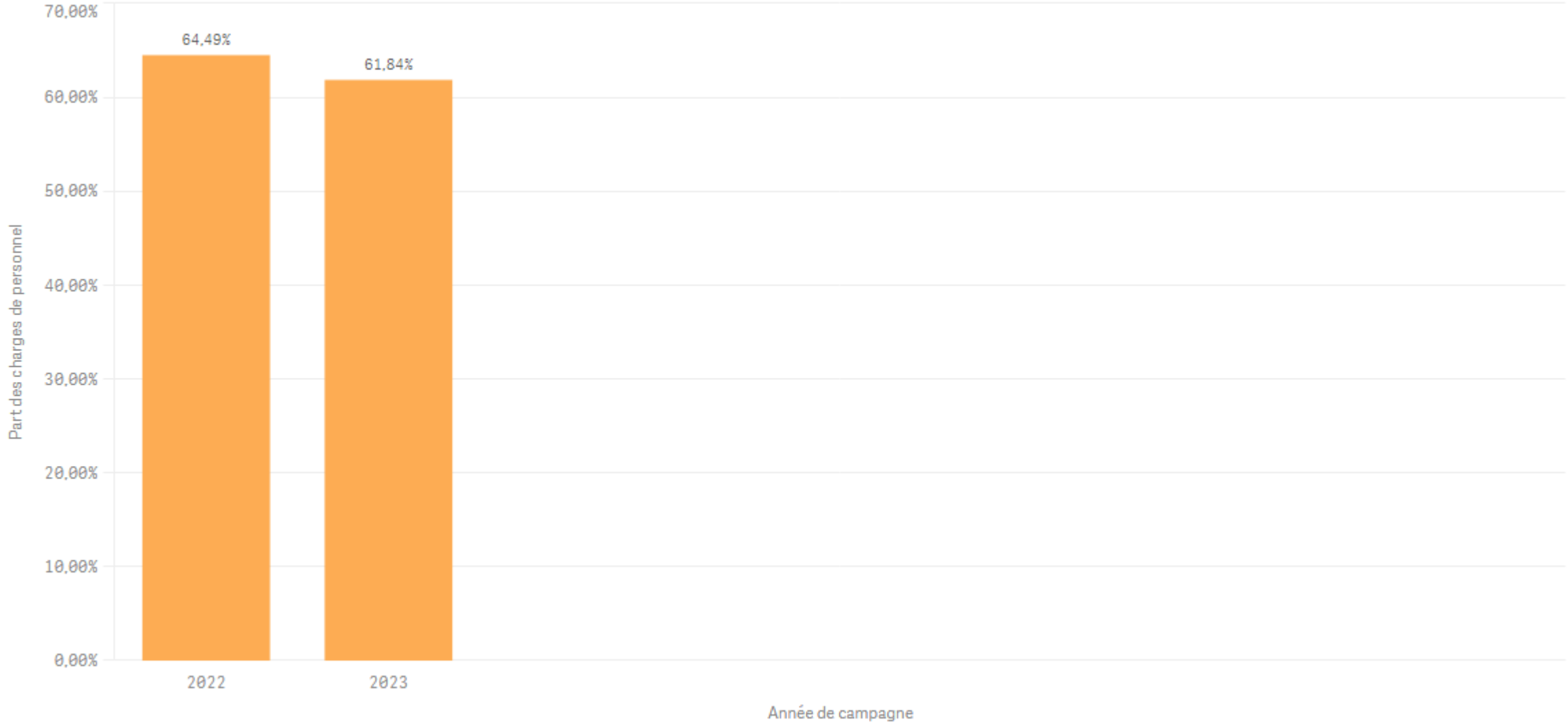
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution du budget de fonctionnement et des charges de personnel

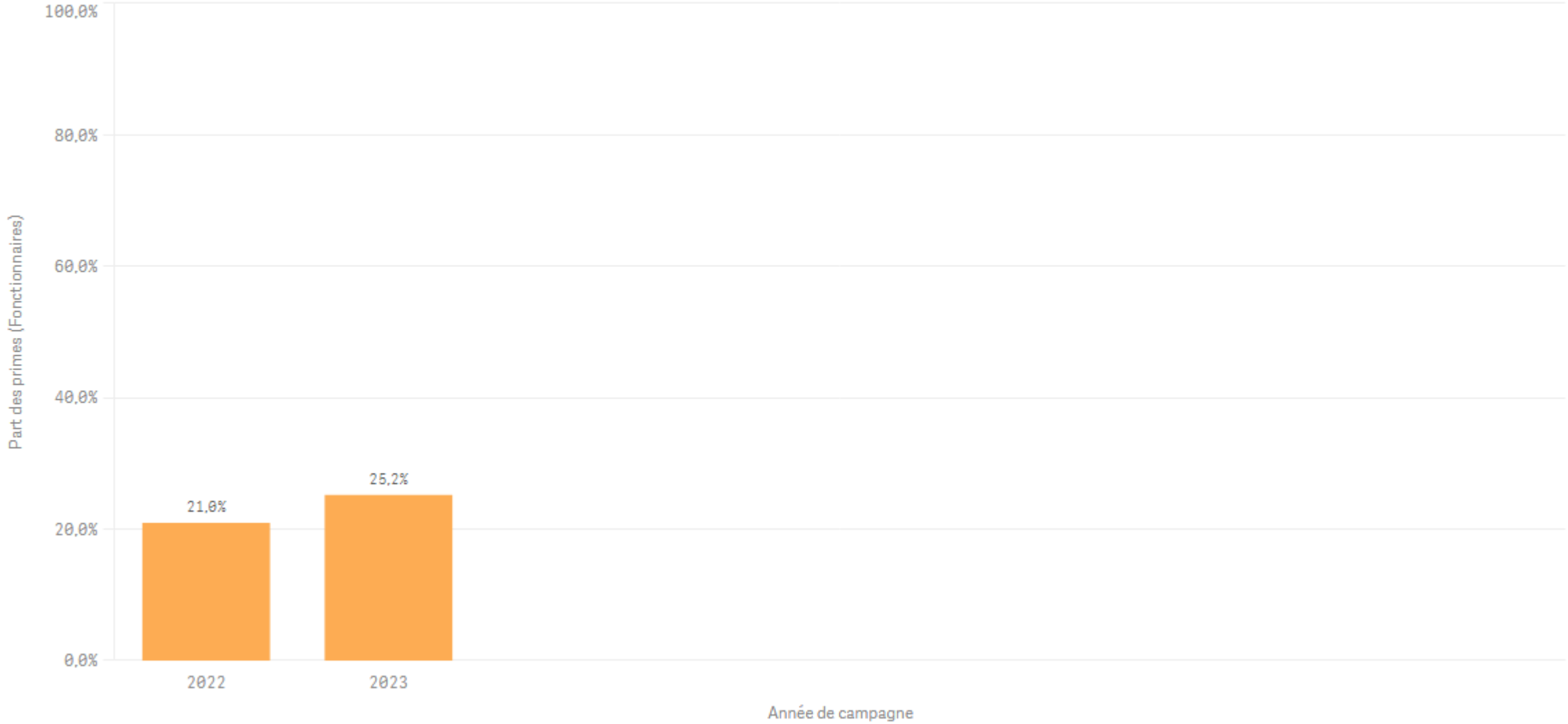


DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la part des charges de personnel



Evolution de la part du régime indemnitaire par catégorie (Fonctionnaires)



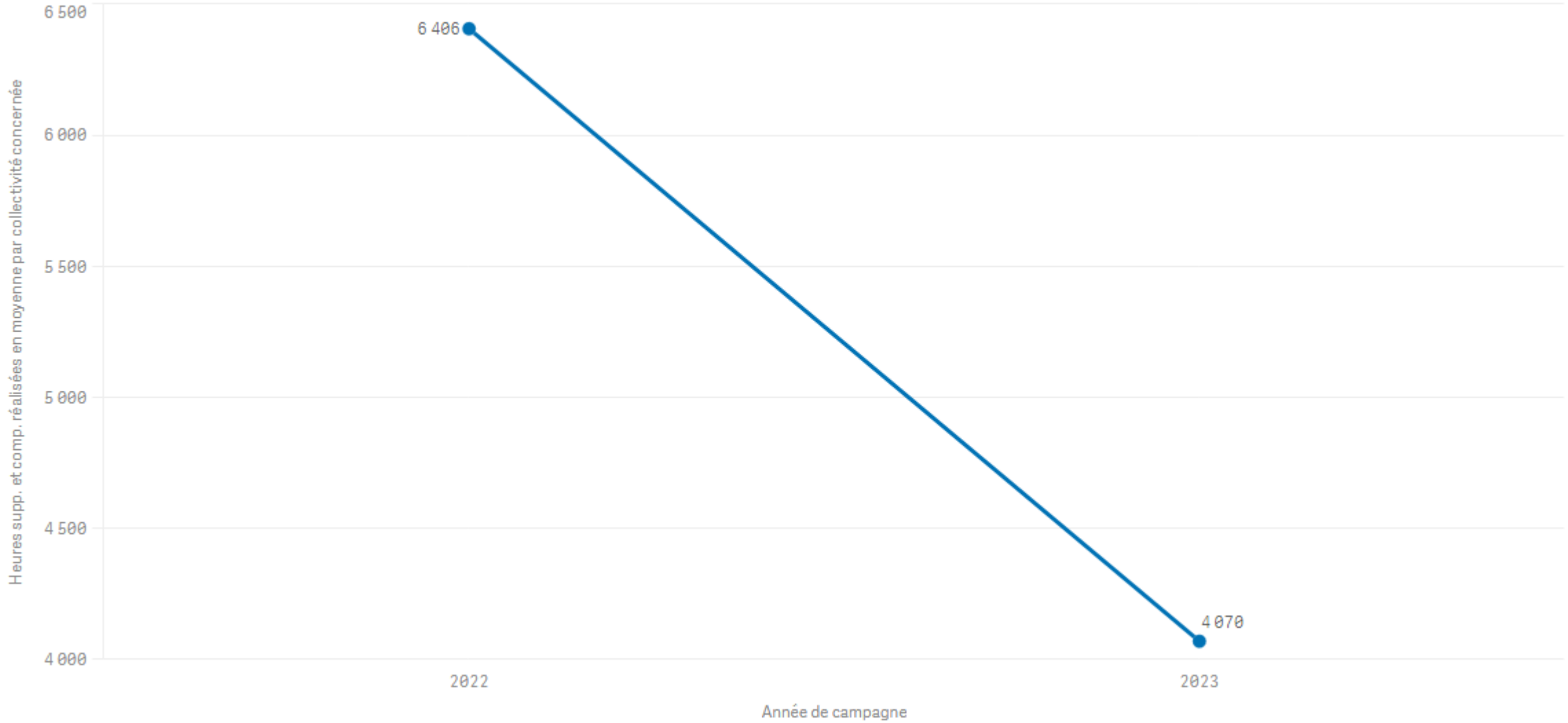
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la part du régime indemnitaire par catégorie (contractuels permanents)



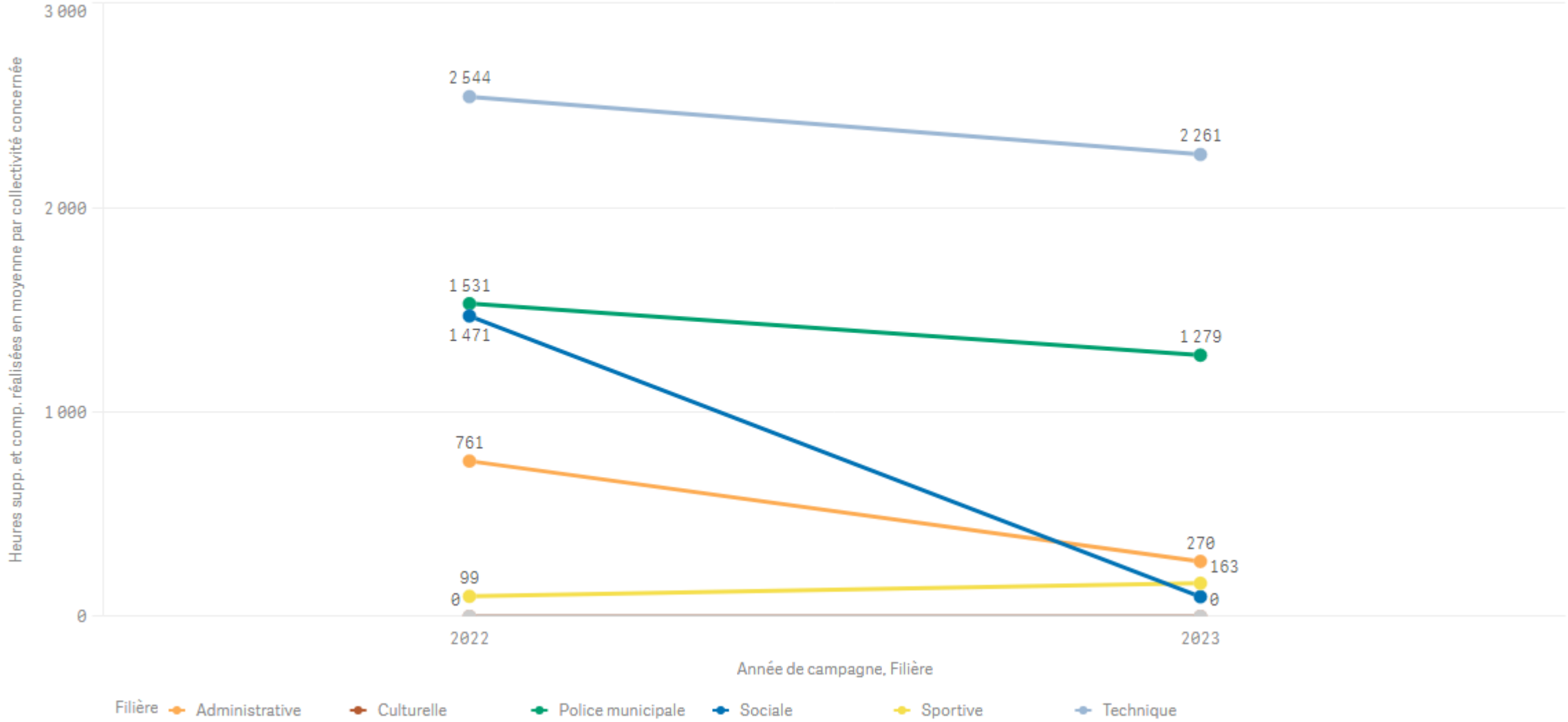
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution du nb d'heures supp. et comp. réalisées



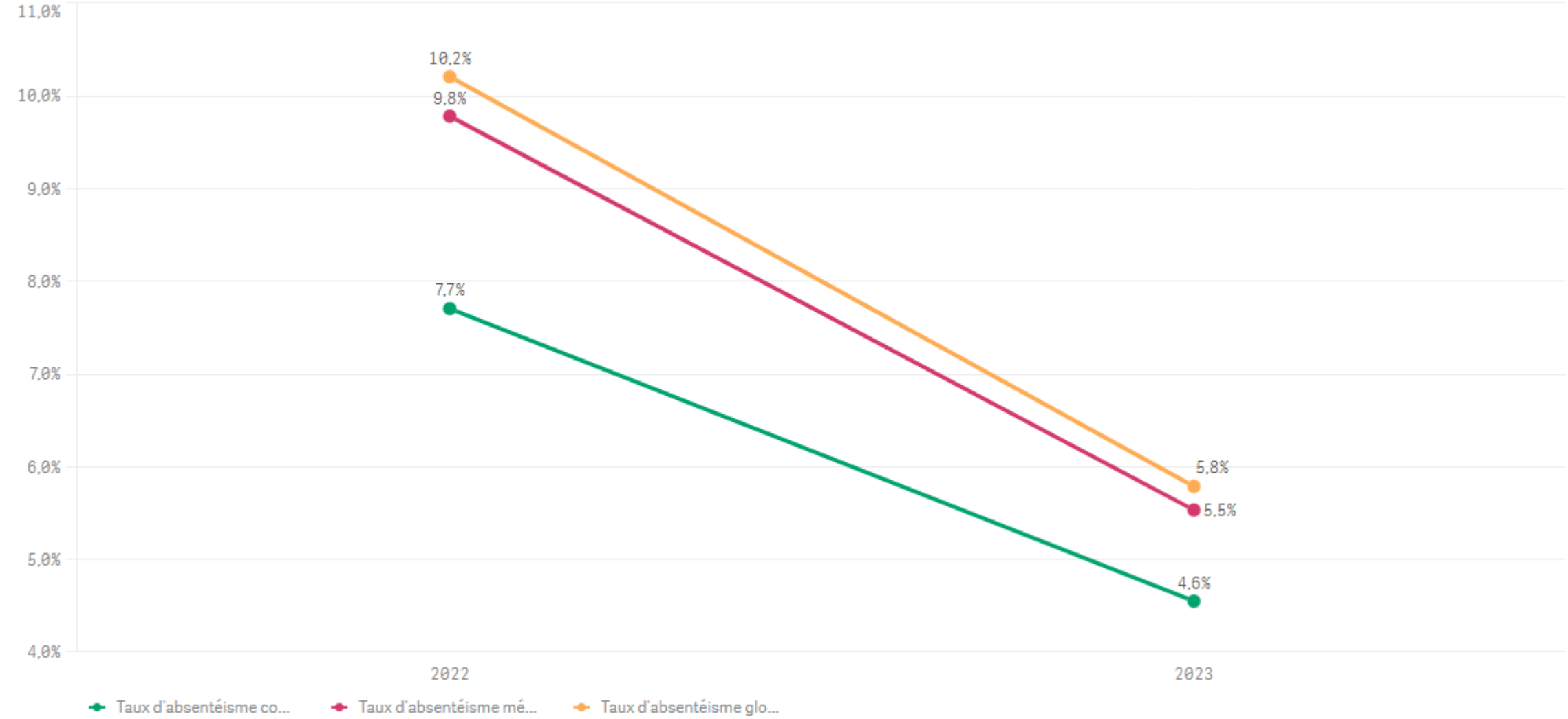
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution du nb d'heures supp. et comp. réalisées



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

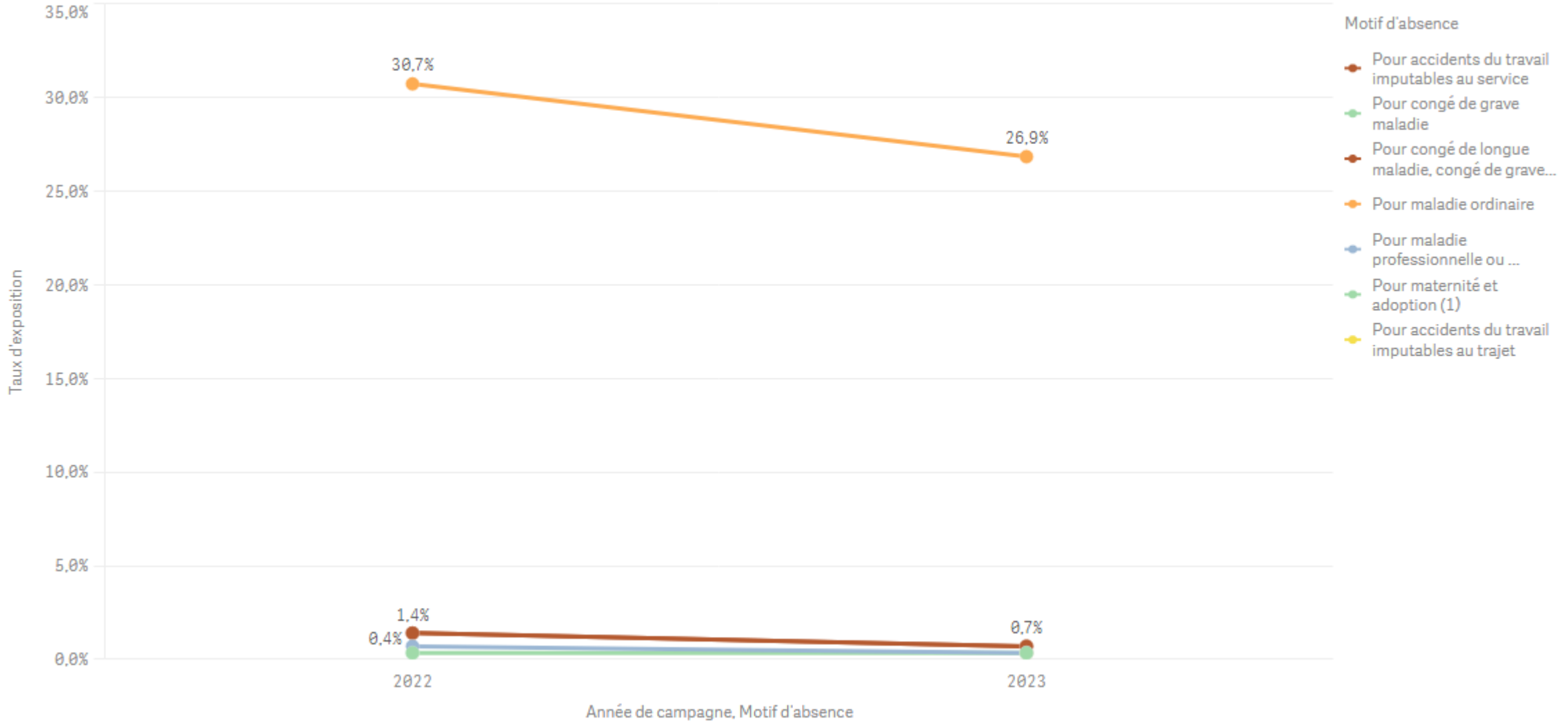
Evolution du taux d'absentéisme (Fonctionnaires)



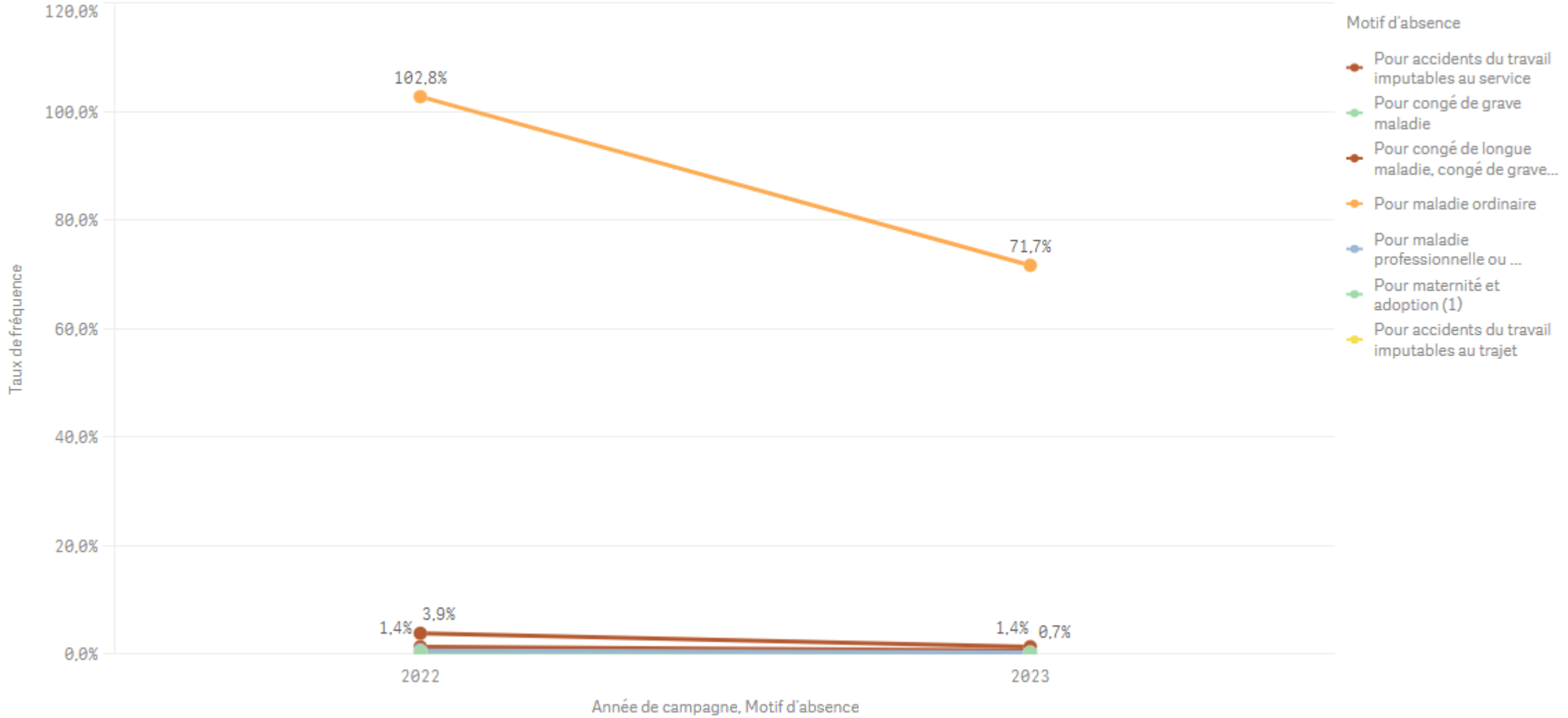
Evolution du taux d'absentéisme (Contractuels permanents)



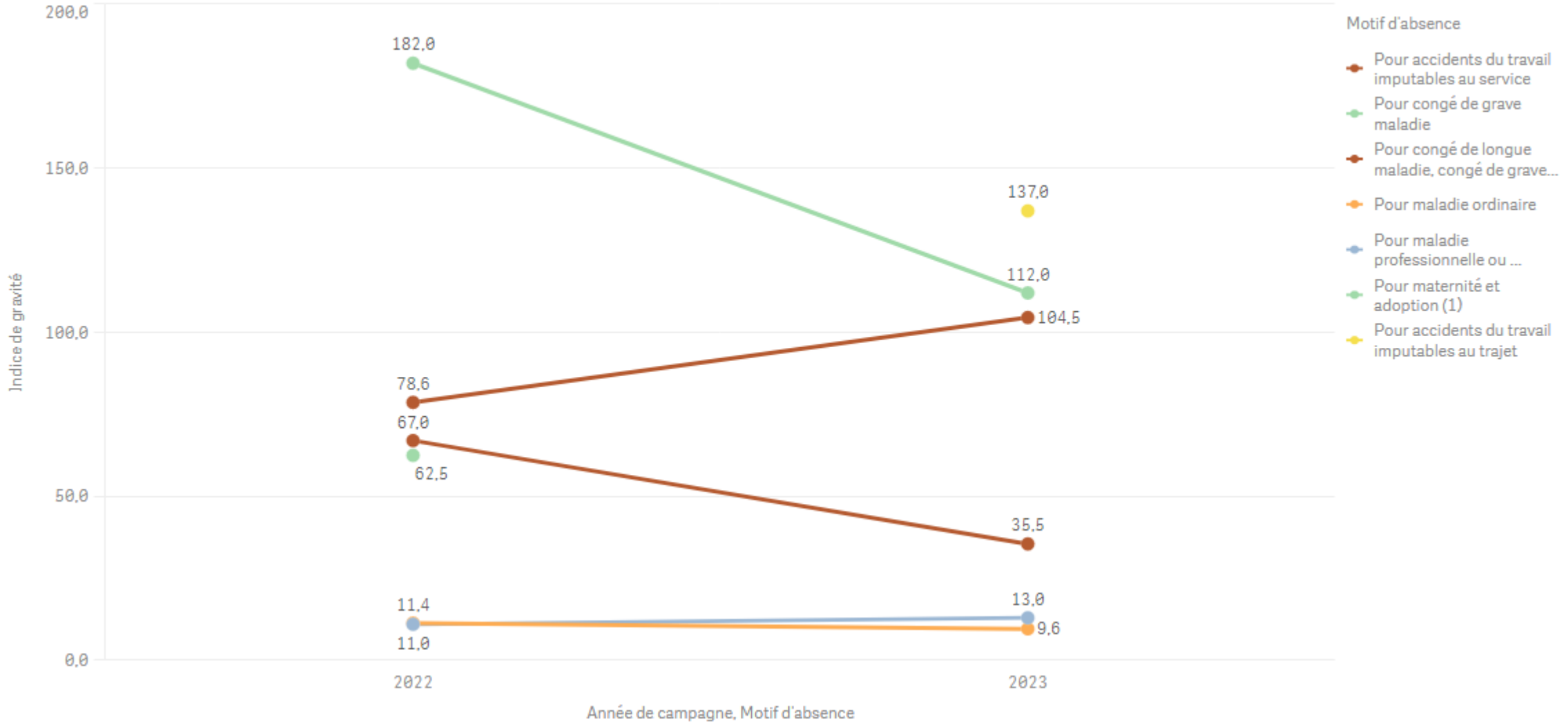
Evolution du taux d'exposition selon le motif d'absence



Evolution du taux de fréquence selon le motif d'absence



Evolution de l'indice de gravité selon le motif d'absence

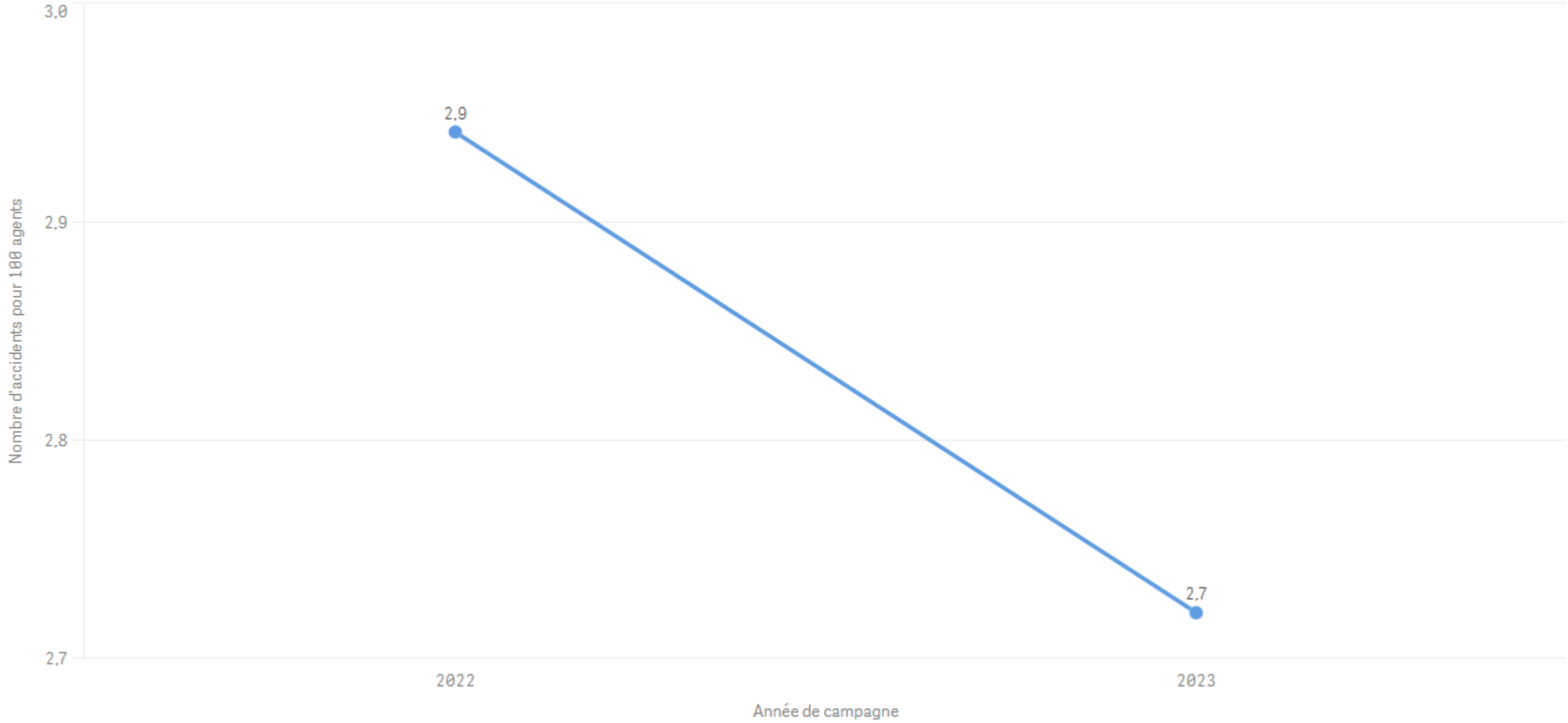


Accidents du travail

Année de campagne	Nombre d'accidents	Part sans arrêt	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours par accident	Nombre d'accidents pour 100 agents
Totaux	**8**	**0,0%**	**537**	**67,1**	**2,8**
2022	4	0,0%	278	69,5	2,9
2023	4	0,0%	259	64,8	2,7

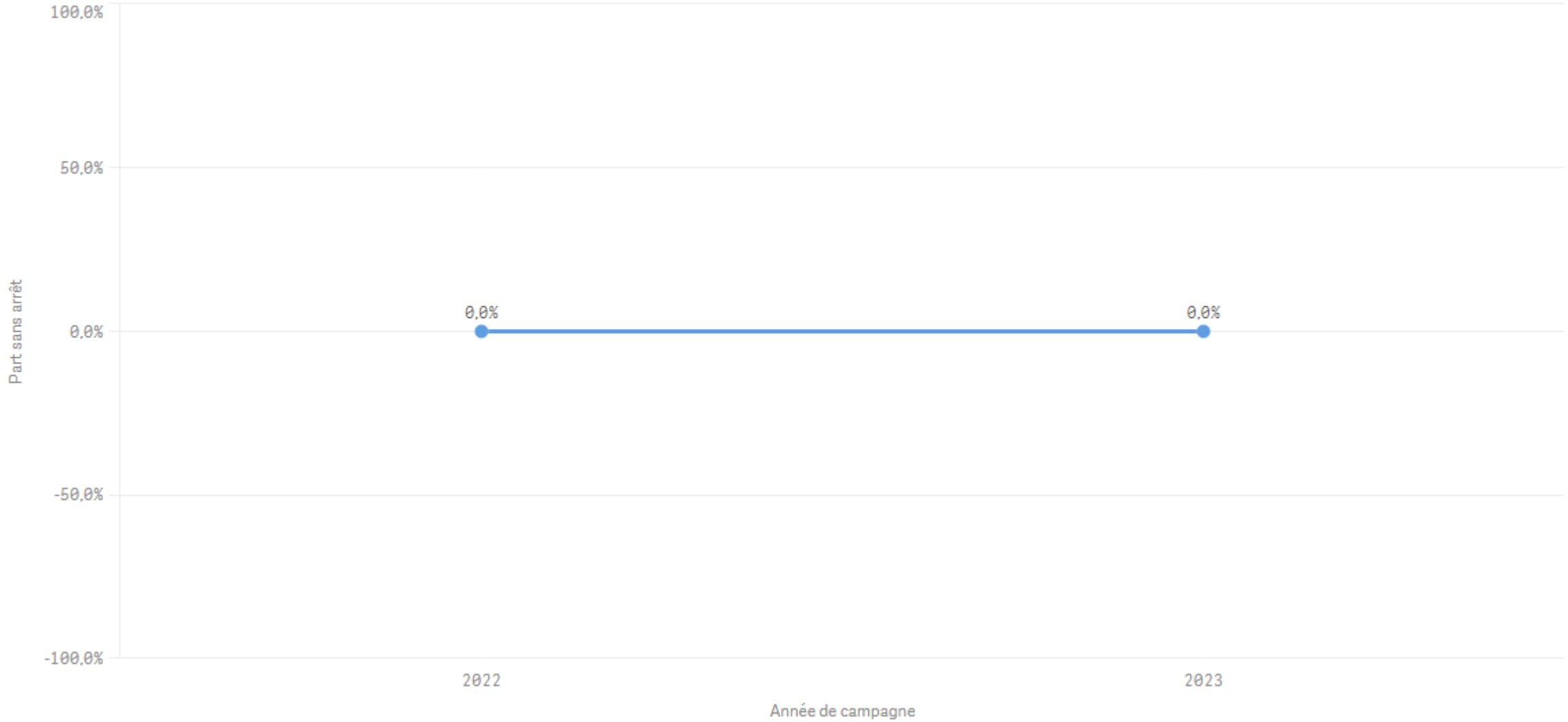
Accidents de travail

Evolution du nb d'accidents pour 100 agents



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

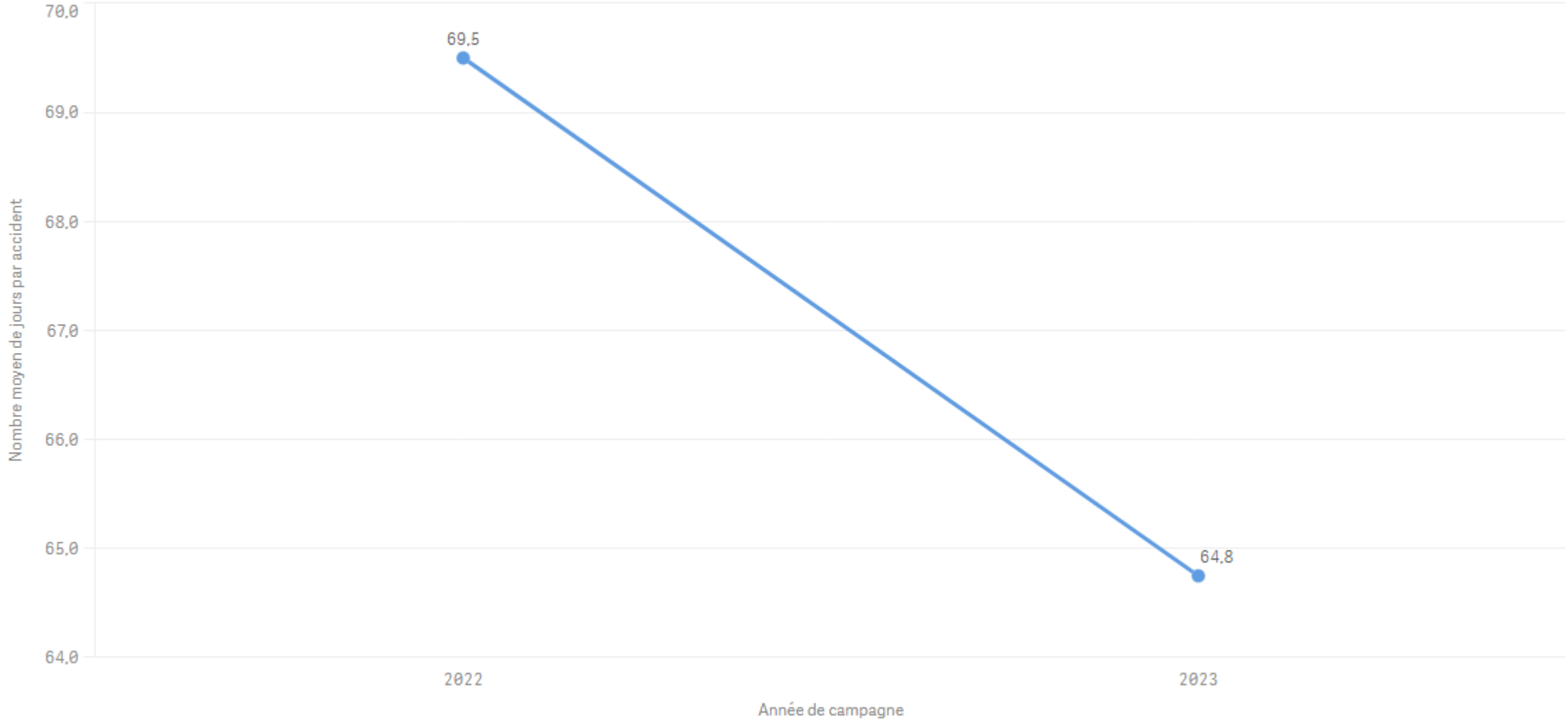
Evolution de la part d'accident sans arrêt



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Accidents de travail

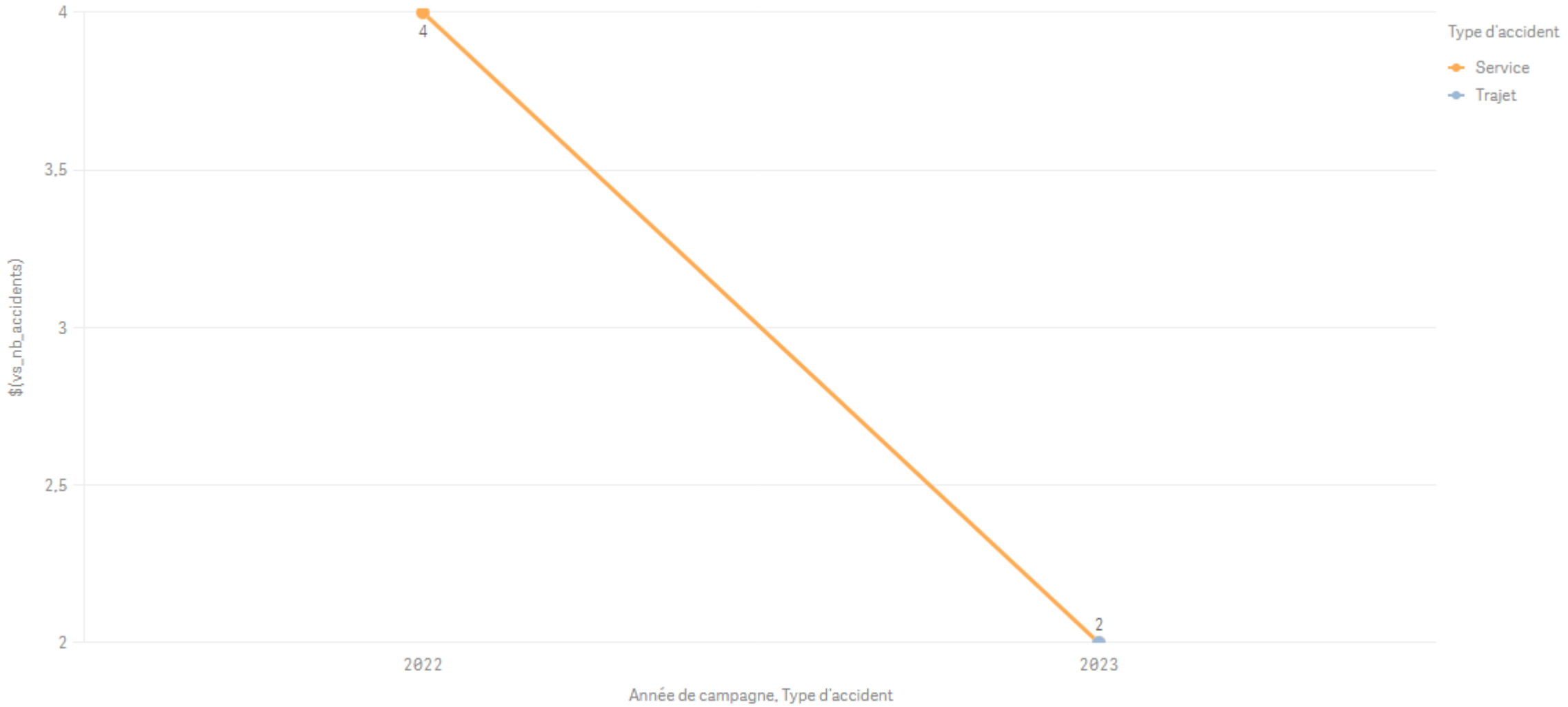
Evolution du nb moyen de jours par accident



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Accidents de travail

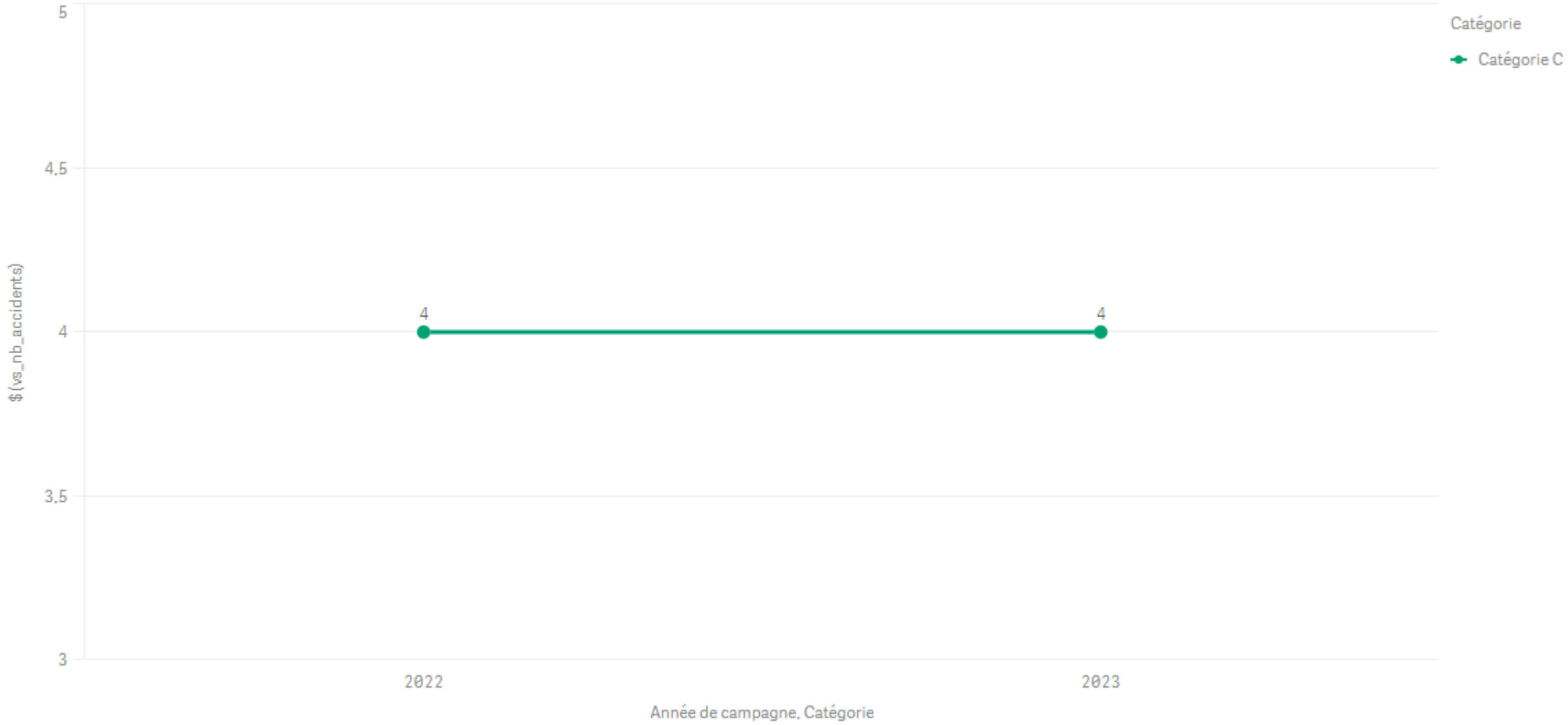
Evolution des accidents selon le type



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Accidents de travail

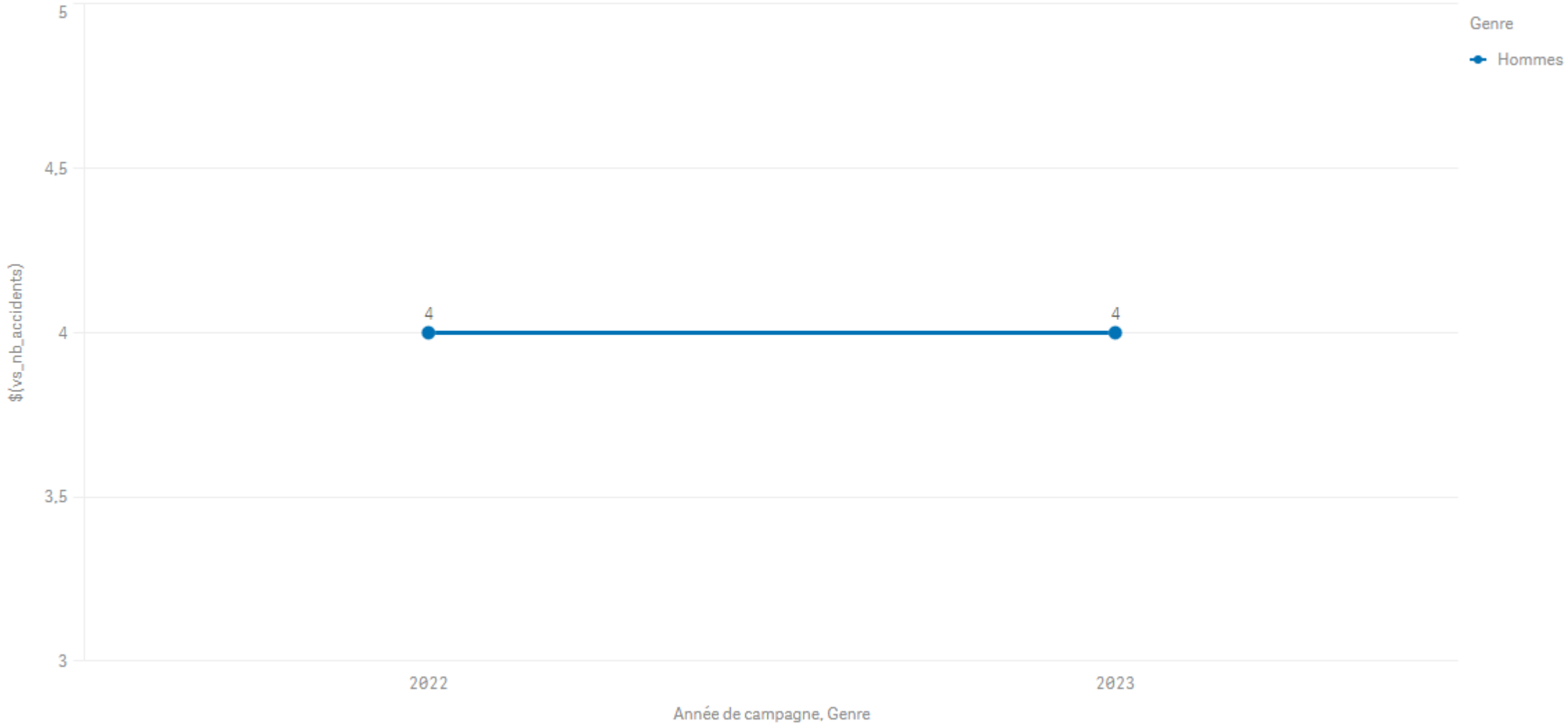
Evolution des accidents selon la catégorie



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Accidents de travail

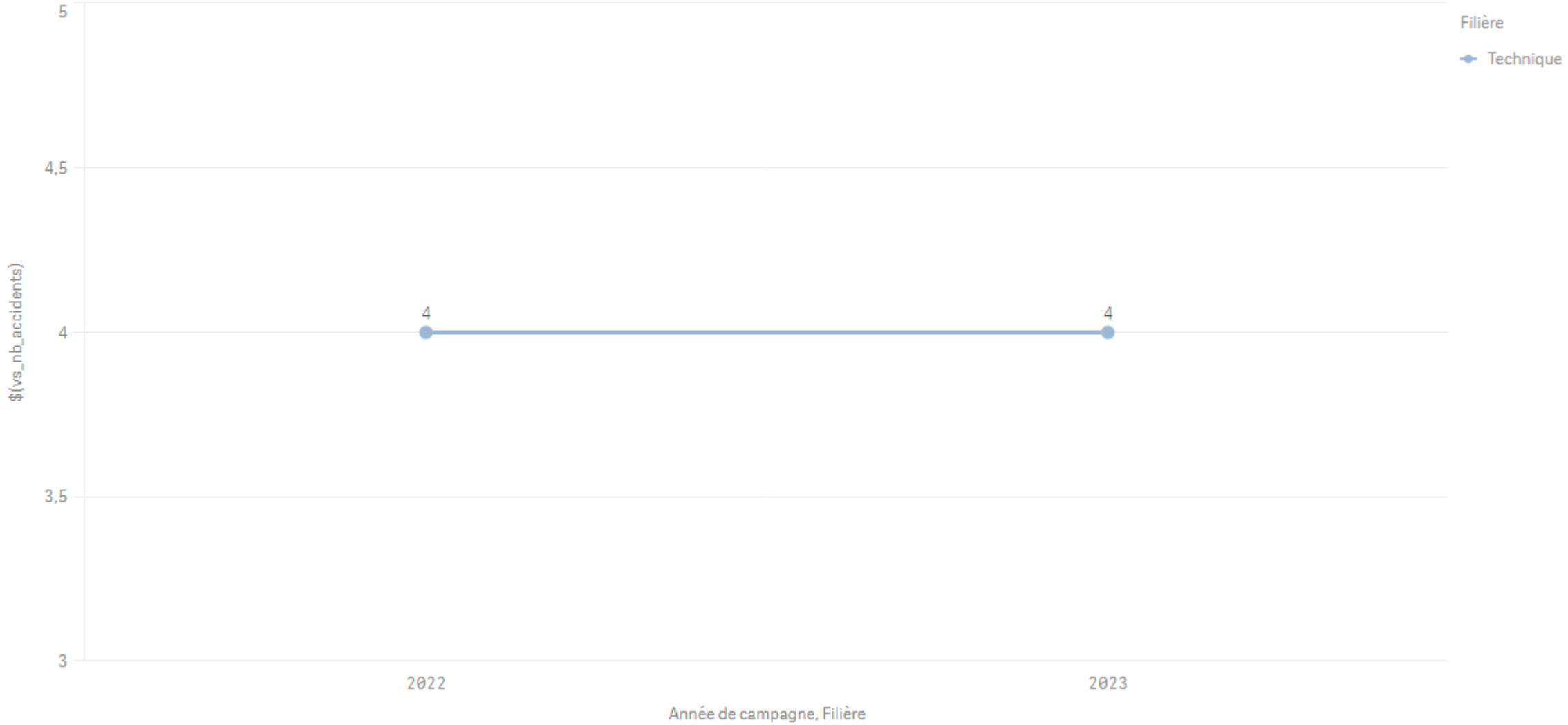
Evolution des accidents selon le genre



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

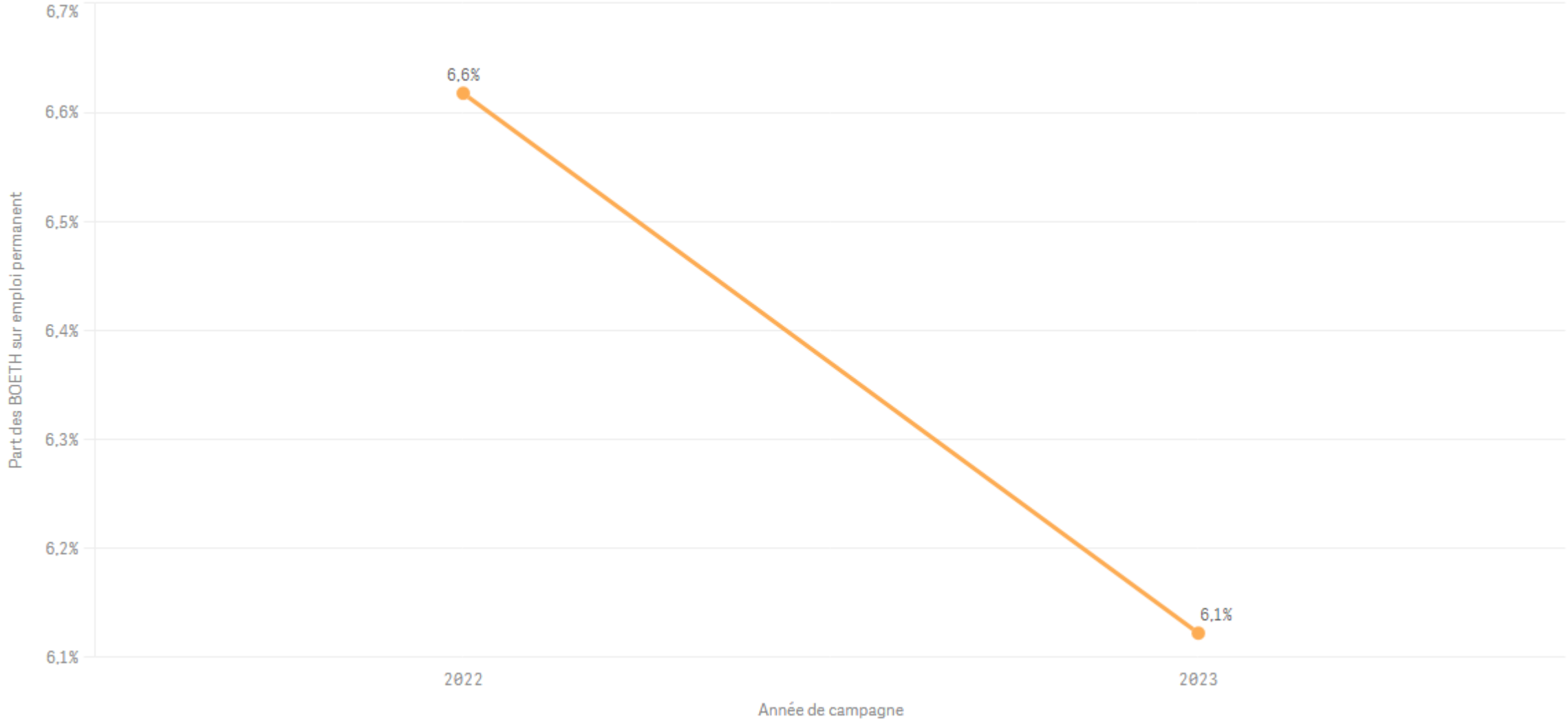
Accidents de travail

Evolution des accidents selon la filière



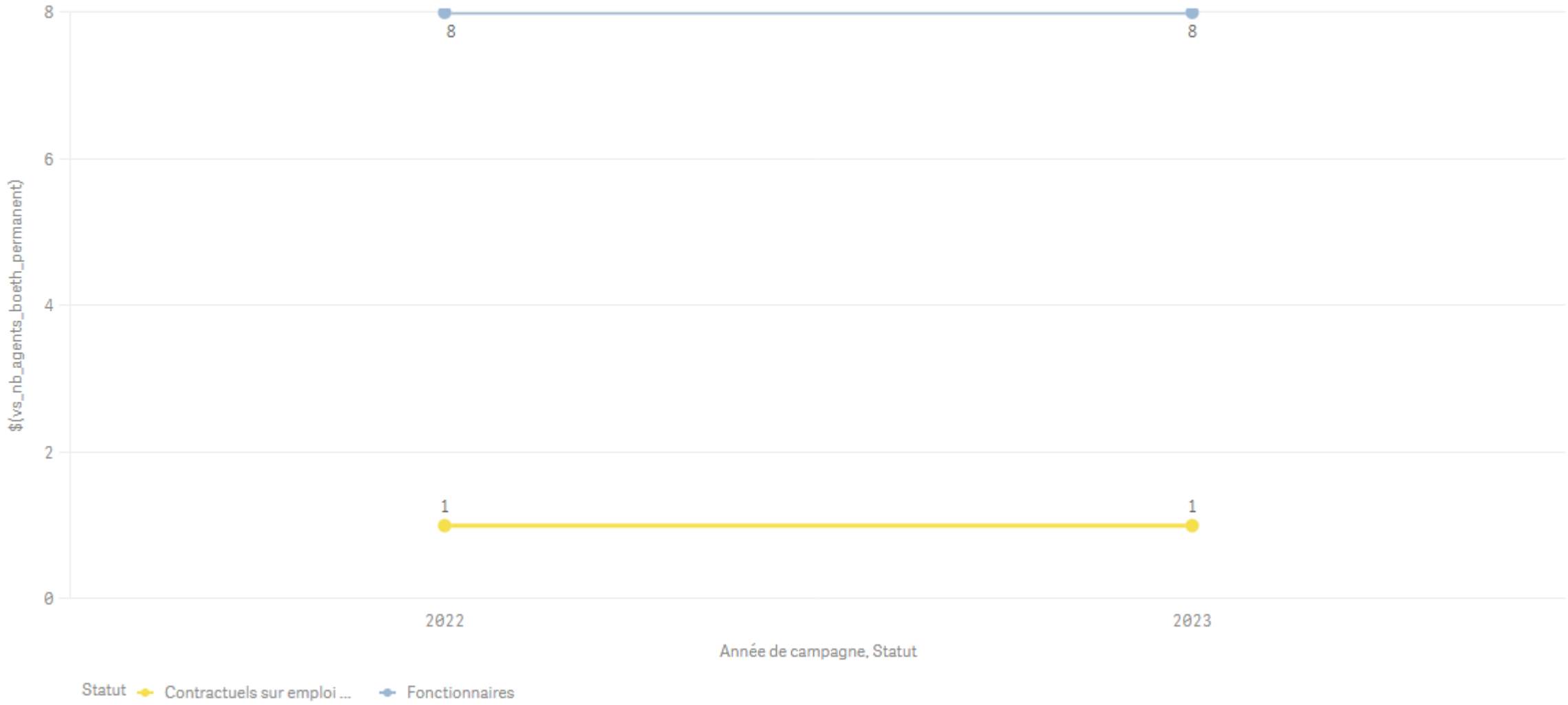
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la part des BOETH sur emploi permanent



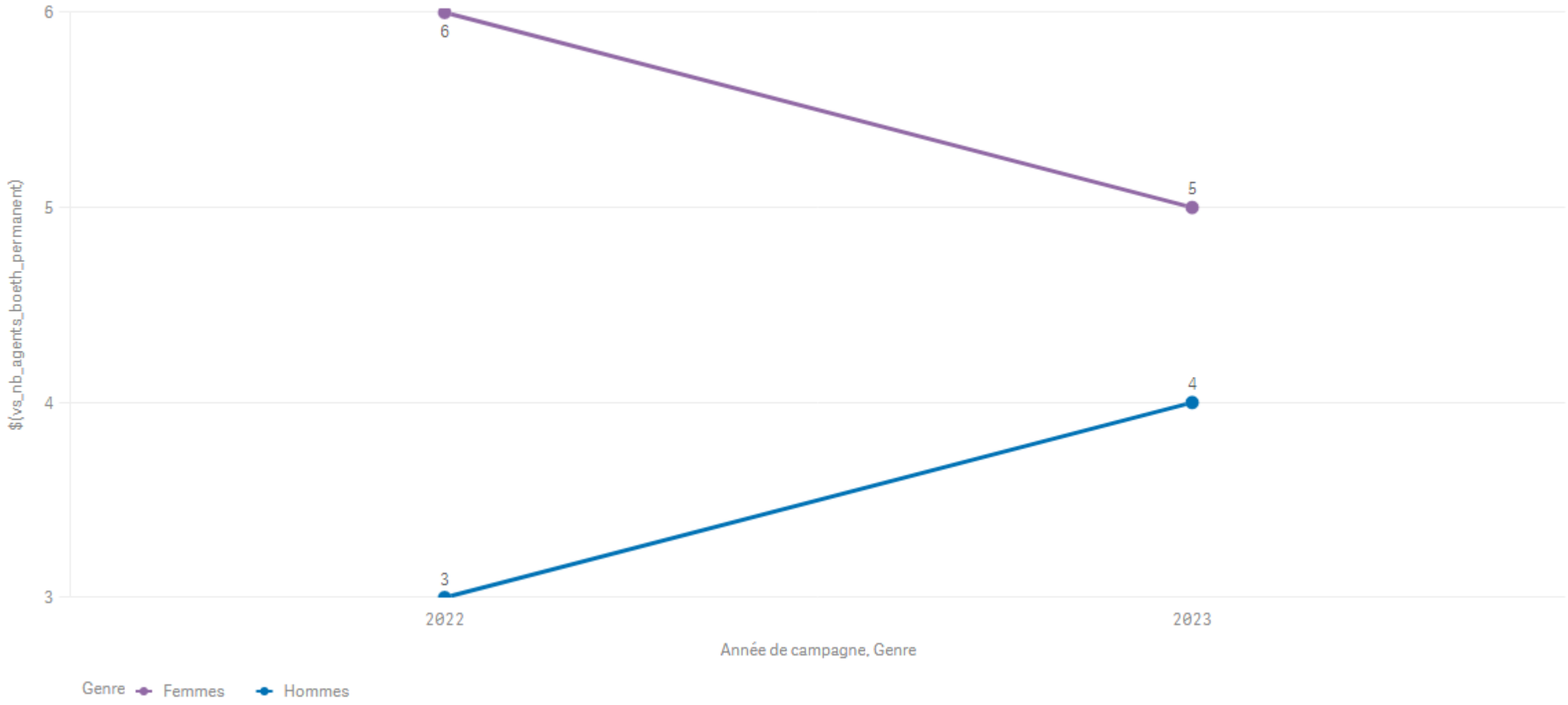
Handicap

Evolution de la répartition des BOETH selon le statut



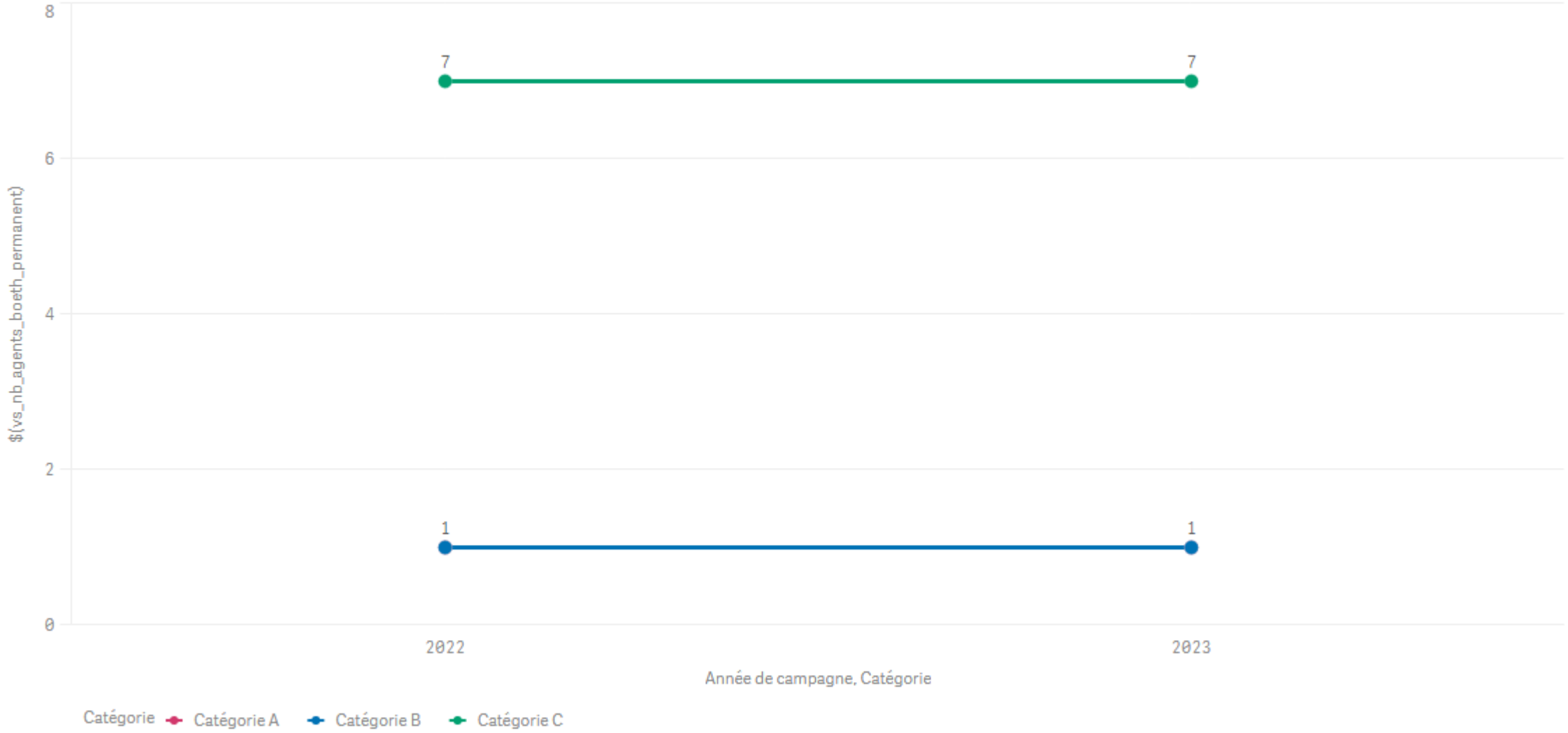
DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Evolution de la répartition des BOETH par genre



Handicap

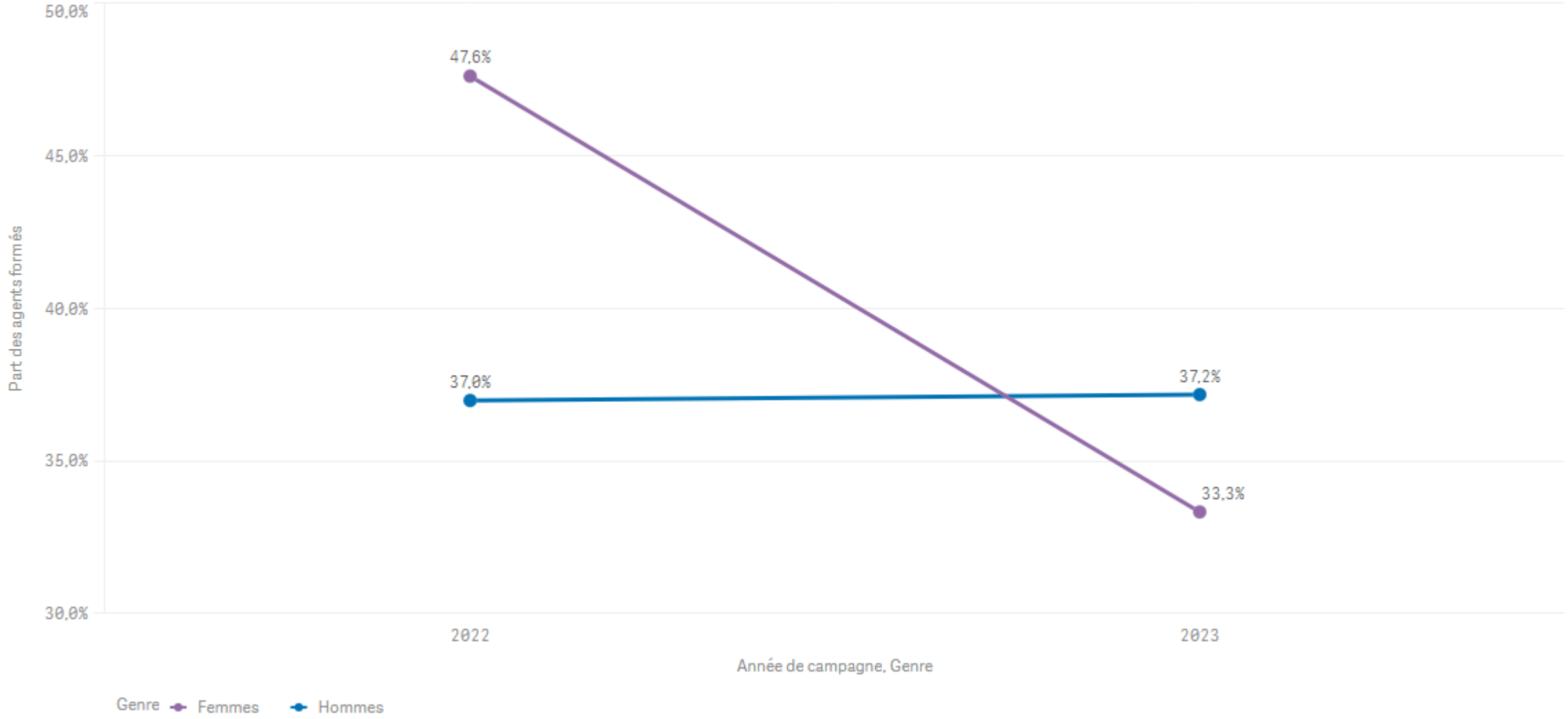
Evolution de la répartition des BOETH selon la catégorie



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

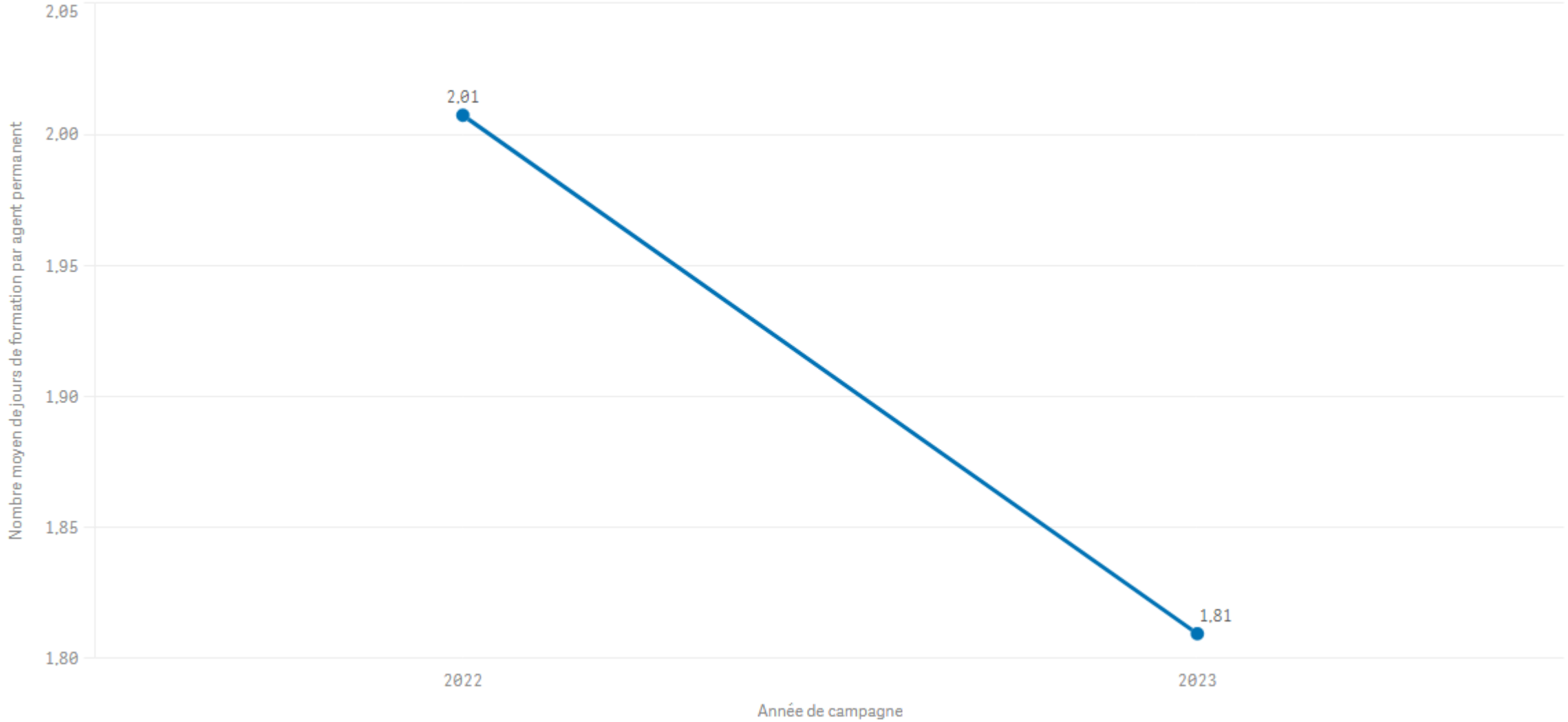
Formation (agents présents au 31/12)

Evolution de la part des agents formés selon le genre



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

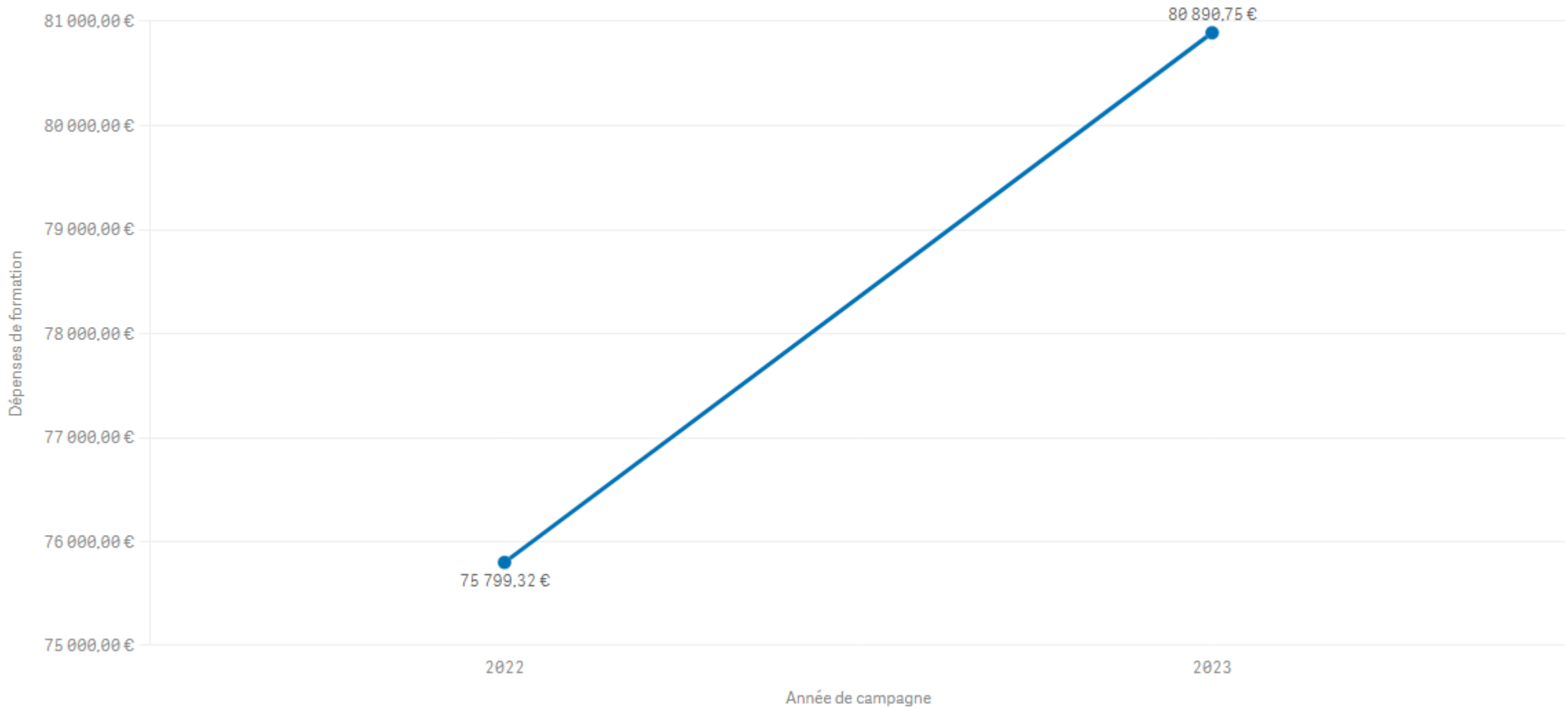
Evolution du nombre moyen de jour de formation par agent permanent



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Formation (agents présents au 31/12)

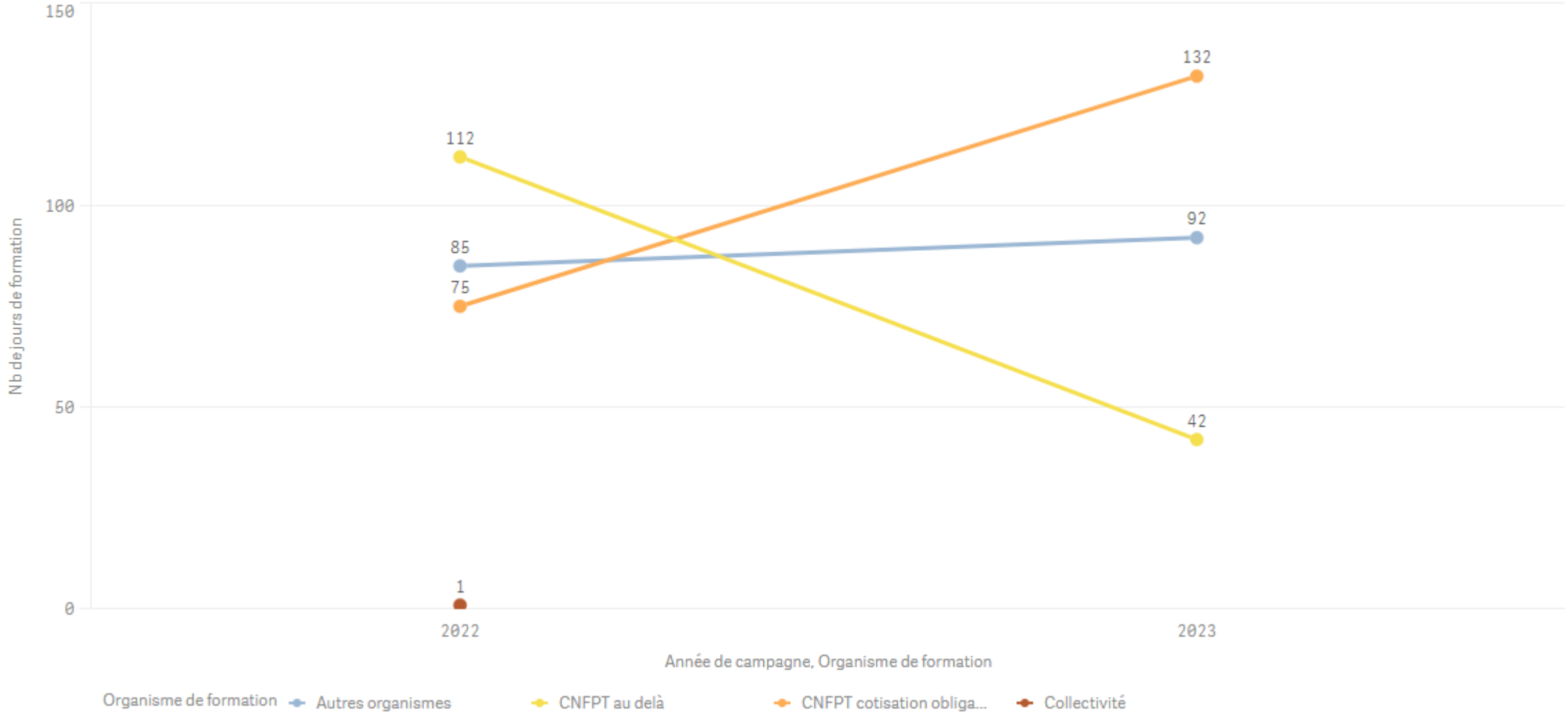
Evolution des dépenses de formation



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

Formation (agents présents au 31/12)

Evolution du nombre de jours de formation selon l'organisme



DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

FICHE REPÈRES DU RSU 2023 (Données nationales)

Echantillon comparatif de 44 communes disposant d'un CST local employant entre 130 et 190 agents et recensant entre 10000 et 49999 habitants

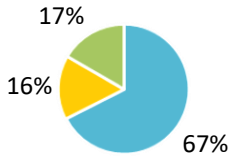
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique…). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 44 collectivités composent l'échantillon

> 8 534 agents recensés dans ces collectivités dont 5 760 fonctionnaires, 1 361 contractuels permanents et 1 413 contractuels non permanents

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	66	182	131	44
Contractuels permanents	2	72	32	44
Contractuels non permanents	1	126	33	43

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

7,13 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇨ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

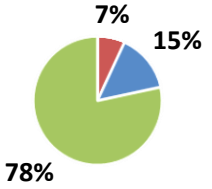
⇨ 11 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

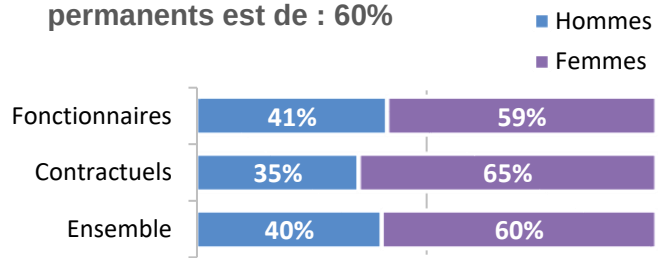
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,0%	18,7%	23,8%	38,5
Technique	48,0%	41,2%	46,7%	75,6
Culturelle	4,6%	9,3%	5,5%	10,3
Sportive	1,4%	1,5%	1,4%	2,9
Sociale	6,0%	5,7%	6,0%	9,9
Médico-sociale	1,8%	2,0%	1,9%	6,0
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	5,1%	0,1%	4,2%	7,4
Animation	8,1%	21,5%	10,6%	17,6
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**163**

78% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	11,1
Catégorie B	23,9
Catégorie C	126,8

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 60%

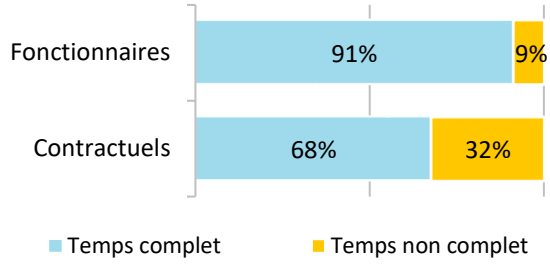


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 36% des agents

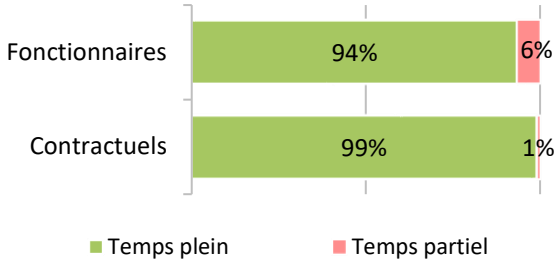
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**36%**
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 68% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	30%	Culturelle	78%
Animation	17%	Animation	52%
Sociale	17%	Sportive	40%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,6% des hommes à temps partiel
8,6% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

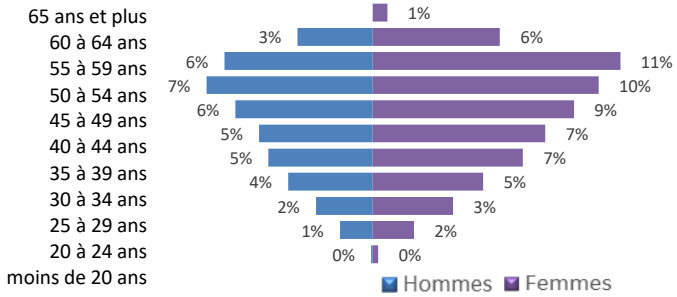
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,19**
Contractuels permanents	**39,39**
Ensemble des permanents	**46,51**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**37,63**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



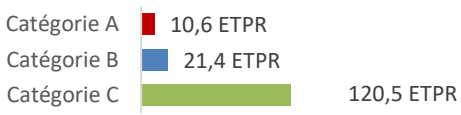
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 171,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

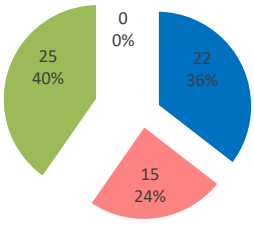
> 127,1 fonctionnaires
> 25,4 contractuels permanents
> 19,2 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière



- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	49,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
162,9 agents	**161,8 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	**-2,4%**
Contractuels	↗	**7,4%**
Ensemble	↘	**-0,6%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**42%**
Départ à la retraite	**14%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**12%**
Mutation (changement de collectivité)	**11%**
Démission	**8%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**33%**
Remplaçants	**27%**
Voie de mutation	**12%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	**10%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	**5%**

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

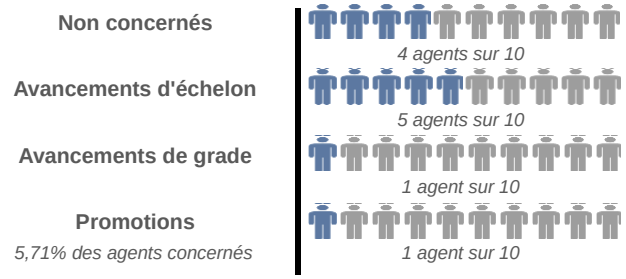
5 Ruptures conventionnelles actées en 2023

13,6% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

80% sont à l'initiative de l'agent

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

45% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	34	9
Sanctions 2ème groupe	2	-
Sanctions 3ème groupe	2	-
Sanctions 4ème groupe	1	1

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	63%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%
Autres	9%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 54,62 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	13 950 637 €	Charges de personnel	7 619 373 €	→	Soit 54,62 % des dépenses de fonctionnement

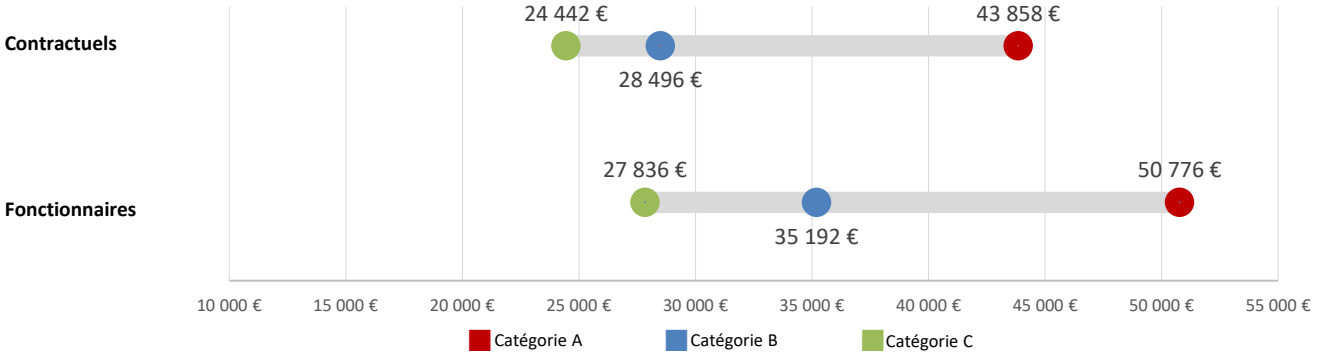
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



60% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

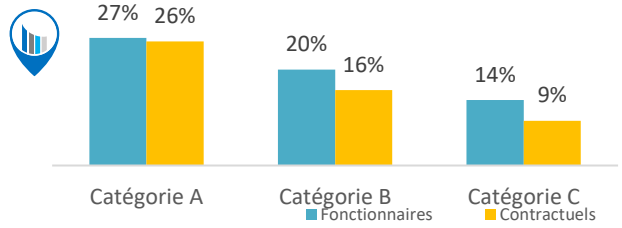
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,68 %

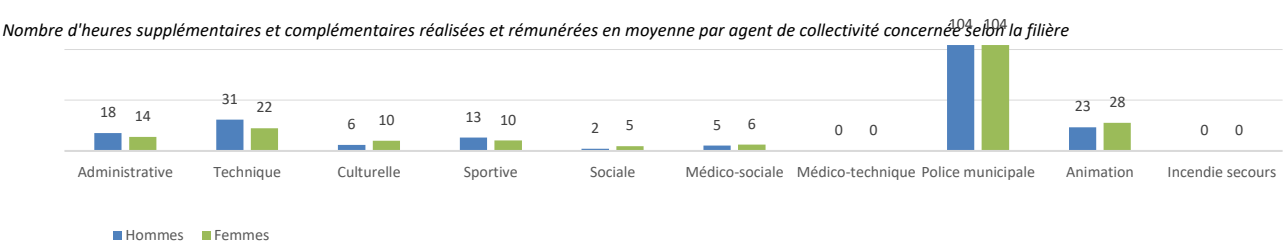
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,10%
Contractuels sur emplois permanents	13,31%
Ensemble	15,68%

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



En moyenne, 3928 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



69% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire**
- **En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,71%**	**1,96%**	**4,18%**	**1,60%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,49%**	**2,06%**	**6,45%**	**1,61%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**8,01%**	**2,56%**	**6,97%**	**1,83%**

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

> 42,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

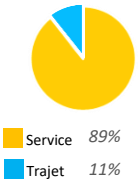
Accidents du travail

- **98% des collectivités concernées par des accidents de travail**

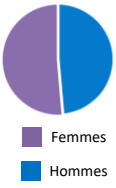
> 8,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

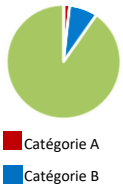
Type d'accident



Genre



Catégorie



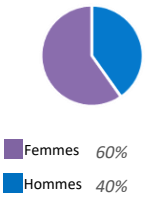
- **60% des accidents concernent la filière technique**

Handicap

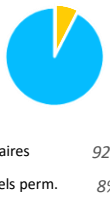
- **95% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 6,1%

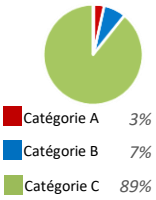
Genre



Statut



Catégorie



0,9 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi *(collectivités concernées)*

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	25 213 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	13 131 €

Prévention et risques professionnels

43 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : **11 476 €**
Coût par jour de formation : **265 €**

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

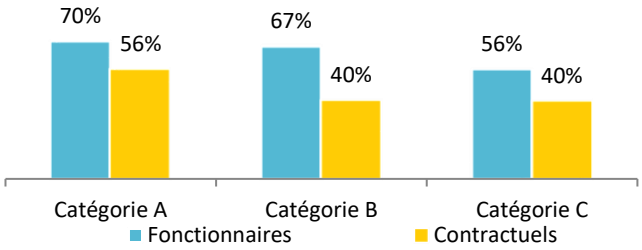
3,9% des femmes
3,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

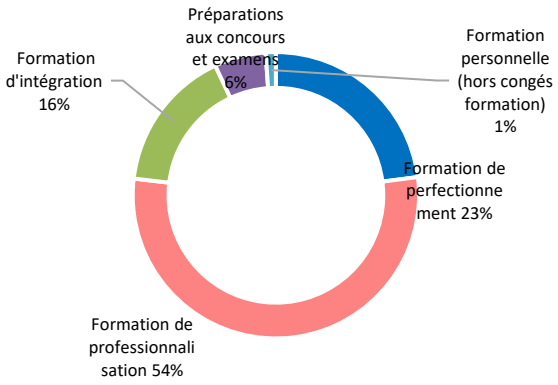
En 2023, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

55% des femmes et 56% des hommes

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 médian consacré à la formation est de 75 118 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,3 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	8%
Collectivité	2%

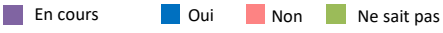
Action sociale et protection sociale complémentaire

57% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

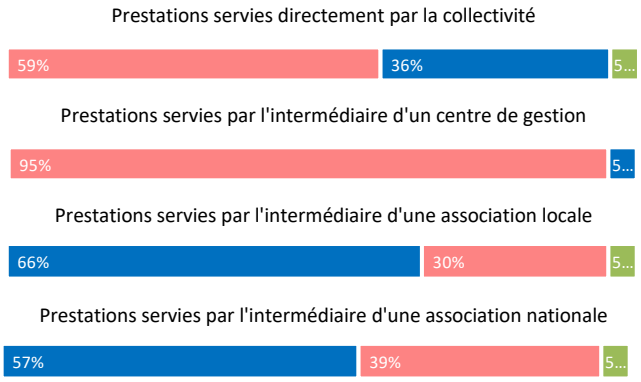


Dont 8,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	257 €	151 €



L'action sociale des collectivités



Relations sociales

89% des collectivités concernées par des grèves



83 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

23,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



20,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

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 31/12/2020
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 2024 *Version 1*

Annexe au point n° 12

Ville de Bischwiller Budget Primitif 2025 : demandes de subventions

Fonction	Détail du projet	Prix Estimatif		Plan de financement prévisionnel		% du HT
AERM : Travaux de gestion intégrée des eaux pluviales FONDS VERT : Travaux de rénovation thermique d'équipements publics	**Ecole Fileurs** Travaux de des-imperméabilisation de la cour + remplacement des menuiseries extérieures	TTC HT	240 000 € 200 000 €	AERM FONDS VERT (ETAT) Autofinancement *Total HT*	120 000 € 40 000 € 40 000 € *200 000 €*	60,0% 20,0% 20,0%