



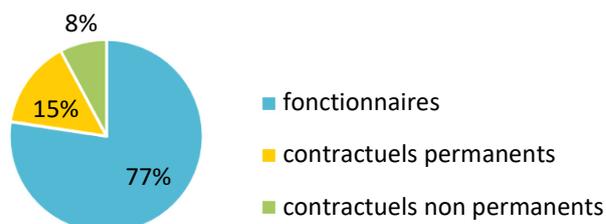
COMMUNE DE BISCHWILLER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ 155 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 120 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

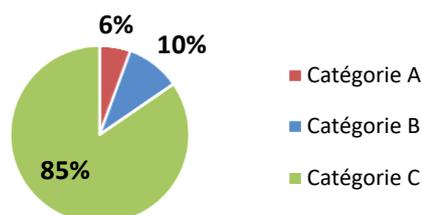
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

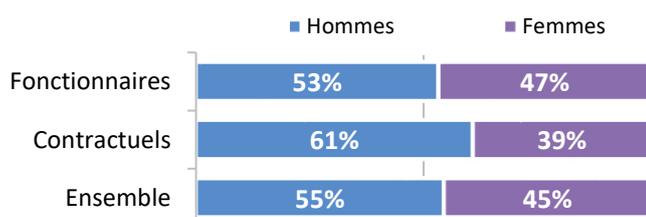
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	13%	27%
Technique	50%	78%	55%
Culturelle	1%	4%	1%
Sportive	3%	4%	3%
Médico-sociale	10%		8%
Police	7%		6%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

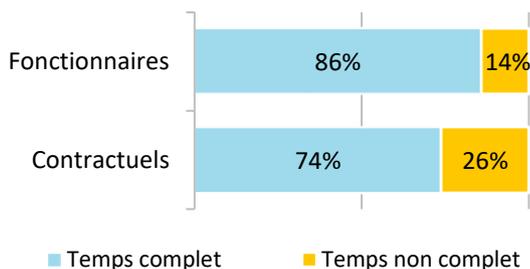


➔ Les principaux cadres d'emplois

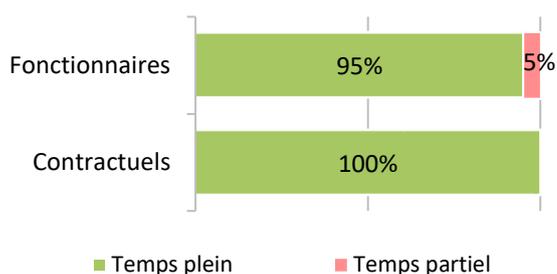
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	21%
Agents de maîtrise	14%
ATSEM	8%
Agents de police municipale	4%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	92%	
Technique	7%	33%
Administrative	6%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

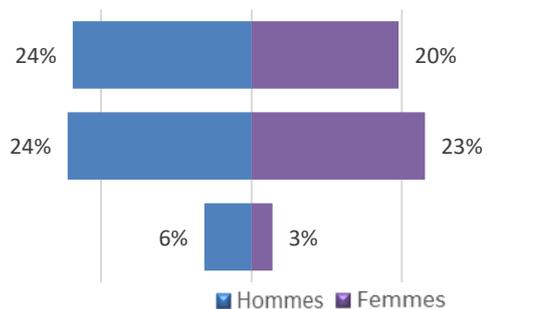
1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,13	de 50 ans et +
Contractuels permanents	43,59	
Ensemble des permanents	46,56	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	43,75	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 149,48 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 114,75 fonctionnaires
- > 19,75 contractuels permanents
- > 14,98 contractuels non permanents

272 054 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,75 ETPR
Catégorie B	12,88 ETPR
Catégorie C	113,87 ETPR

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en disponibilité

Mouvements

➔ En 2021, 23 arrivées d'agents permanents et 14 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
134 agents	143 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	5,3%
Contractuels	↗	15,0%
Ensemble	↗	6,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	43%
Départ à la retraite	29%
Mutation	14%
Démission	14%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	48%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	13%
Remplacements (contractuels)	13%
Voie de concours, sélection professionnelle	9%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

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

Aucune nomination concerne des femmes

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

➔ 40 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 51,85 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	12 091 849 €	Charges de personnel*	6 269 756 €	➔	Soit 51,85 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 072 547 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	290 997 €
Primes et indemnités versées :	1 628 630 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	68 485 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 588 €		
Supplément familial de traitement :	17 590 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 593 €	s	34 436 €		28 118 €	24 485 €
Technique	s		50 289 €	s	29 962 €	22 399 €
Culturelle		s			s	
Sportive	s		32 533 €	s		
Médico-sociale					28 684 €	
Police			45 799 €		30 259 €	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	50 908 €	37 836 €	39 859 €	26 591 €	29 229 €	22 694 €

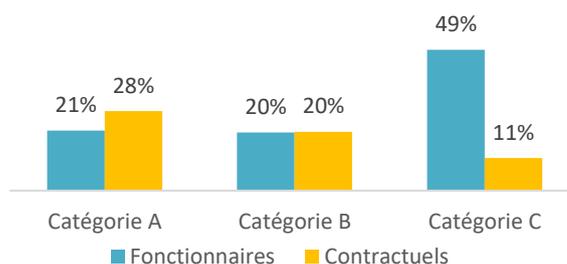
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 39,99 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	43,37%
Contractuels sur emplois permanents	15,83%
Ensemble	39,99%

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 3497 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 174 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 32,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,66%	3,82%	7,04%	0,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,94%	8,17%	8,82%	0,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,26%	8,17%	9,08%	0,34%

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

- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 74,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 8 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 5,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 381 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

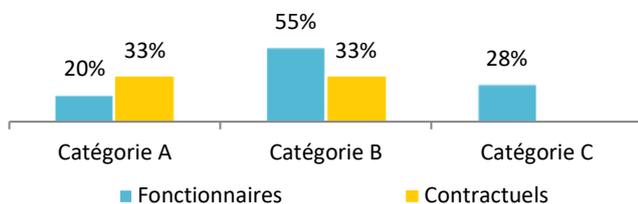
Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
47 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : 7 848 €
Coût par jour de formation : 167 €
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail
Total des dépenses : 35 000 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
Dernière mise à jour : 2020

Formation

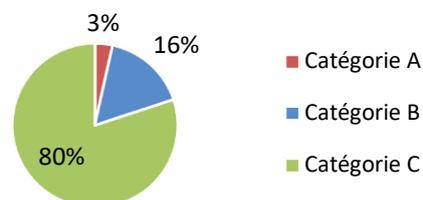
➔ En 2021, 26,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 201 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 69 436 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	10 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	11 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	36%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	36 703 €	25 159 €
Montant moyen par bénéficiaire	360 €	208 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

3 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1