

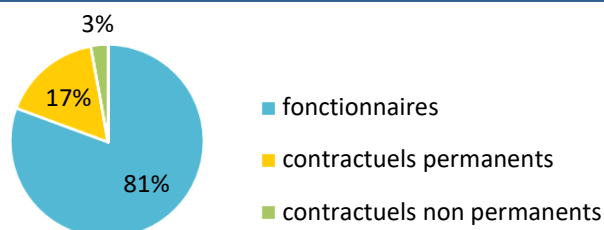
➔ COMMUNE DE BISCHWILLER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ 150 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 121 fonctionnaires
- > 25 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

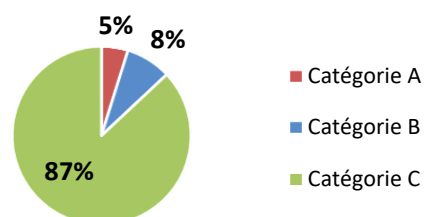
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

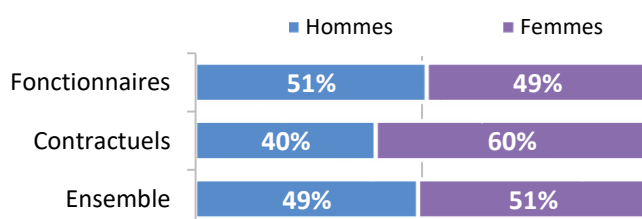
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	12%	27%
Technique	51%	84%	57%
Culturelle	1%	4%	1%
Sportive	2%		2%
Médico-sociale	11%		9%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

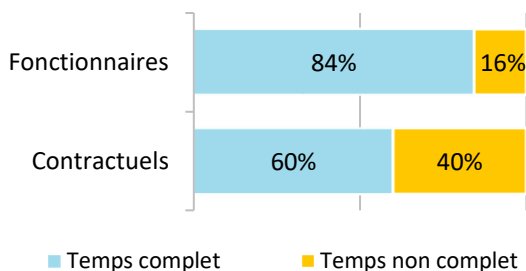


➔ Les principaux cadres d'emplois

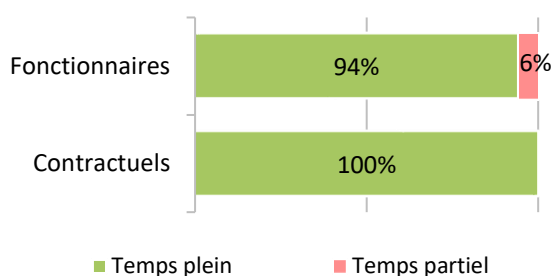
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratifs	21%
Agents de maîtrise	15%
ATSEM	9%
Attachés	3%

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	10%	48%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

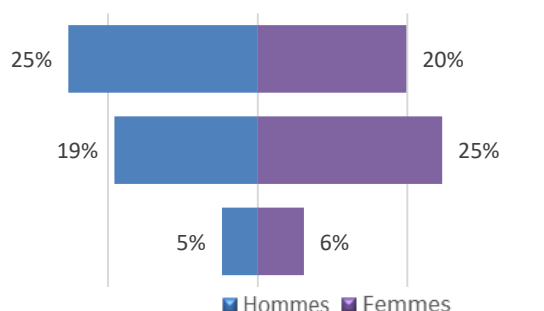
1% des hommes à temps partiel
11% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,83	de 50 ans et +
Contractuels permanents	41,30	
Ensemble des permanents	46,71	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	27,50	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

➔ 150,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 120,33 fonctionnaires
- > 18,72 contractuels permanents
- > 10,99 contractuels non permanents

273 073 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,80 ETPR
Catégorie B	11,73 ETPR
Catégorie C	119,52 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2020, 16 arrivées d'agents permanents et 17 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
147 agents	146 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-4,0%
Contractuels	↗	19,0%
Ensemble	↘	-0,7%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	29%
Mise en disponibilité	18%
Mutation	18%
Démission	18%
Détachement	6%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	63%
Intégration directe	19%
Remplacements (contractuels)	13%
Recrutement direct	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

Aucune nomination concerne des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

dont 100,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

- ➔ 56 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

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

100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 59,65 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	10 755 198 €	Charges de personnel*	6 415 332 €	➔	Soit 59,65 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 252 442 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	946 527 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	66 380 €		146 127 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 261 €		
Supplément familial de traitement :	17 647 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 470 €	s	36 069 €		28 135 €	s
Technique	s		49 900 €	s	29 042 €	23 258 €
Culturelle	s	s			s	
Sportive	s		32 047 €			
Médico-sociale					30 318 €	s
Police			44 744 €		30 249 €	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	55 795 €	s	39 992 €	s	29 316 €	23 055 €

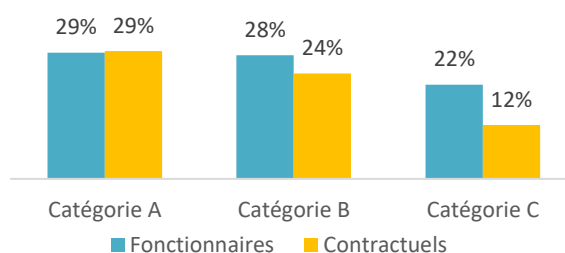
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,26 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	23,07%
Contractuels sur emplois permanents	15,44%
Ensemble	22,26%

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

- ⇒ 2560 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 288 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

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

Absences

➔ En moyenne, 40,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 16,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,63%	0,54%	7,25%	2,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,12%	4,54%	9,99%	2,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,31%	4,54%	10,98%	2,12%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 32,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 1,3 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 42 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

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.

7 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 2 travailleurs handicapés en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 3 381 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

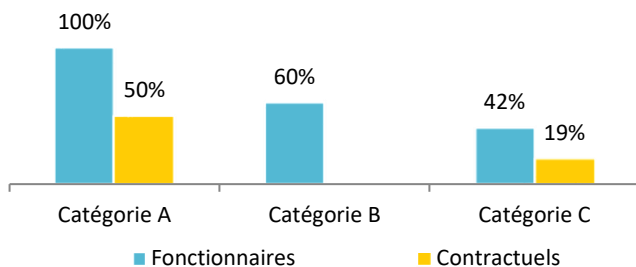
Total des dépenses : **70 164 €**

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

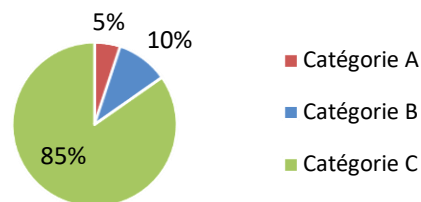
➔ en 2020, 41,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 157 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 47 535 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	16 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	96%
Autres organismes	1%
Interne à la collectivité	3%

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	28 365 €	24 859 €
Montant moyen par bénéficiaire	273 €	202 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2020

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 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 : septembre 2021

Version 3