



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



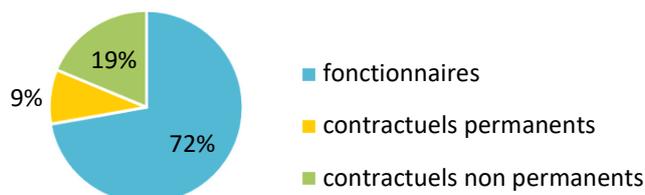
## COLLECTIVITE EUROPEENNE D'ALSACE

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

### Effectifs

#### ➔ 6 150 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 4 441 fonctionnaires
- > 561 contractuels permanents
- > 1 148 contractuels non permanents



#### ➔ 15 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

#### ➔ Précisions emplois non permanents

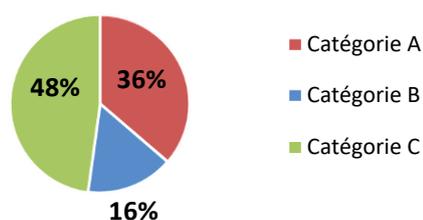
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 29 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

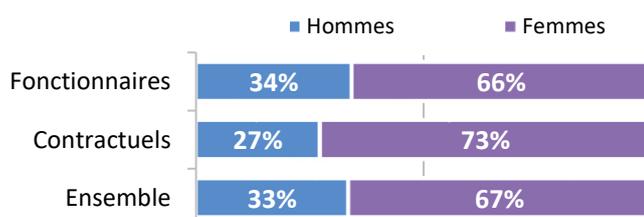
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	45%	33%
Technique	47%	15%	44%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive		0%	0%
Médico-sociale	18%	37%	20%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

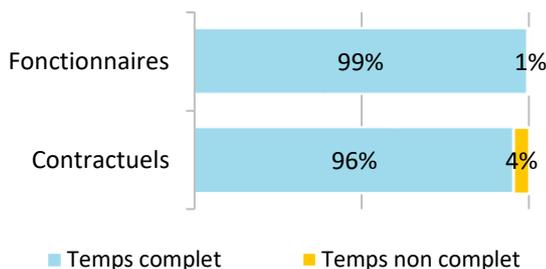


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

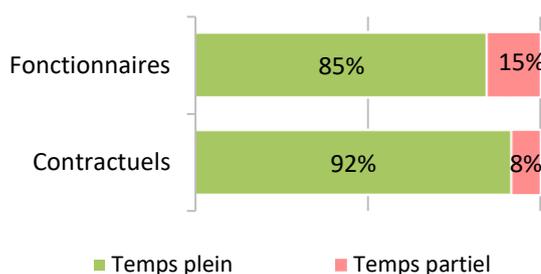
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	20%
Assistants socio-éducatifs	13%
Adjoints administratifs	13%
Attachés	11%
Adjoints techniques	10%

## 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
Animation	10%	0%
Technique	1%	9%
Administrative	0%	4%

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

2% des hommes à temps partiel  
21% des femmes à temps partiel

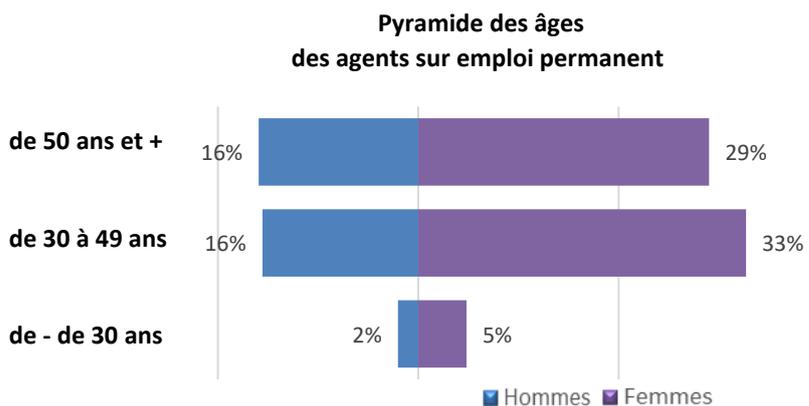
## Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,19
Contractuels permanents	37,60
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,01</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,11



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

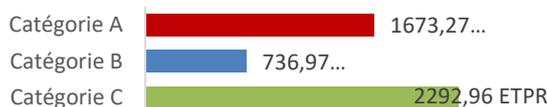
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 5 748,20 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 4 225,03 fonctionnaires
- > 478,17 contractuels permanents
- > 1 045,00 contractuels non permanents

**10 461 724 heures travaillées rémunérées en 2022**

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 148 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 139 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 9 agents en congés parental
- > 248 agents en disponibilité

- > 115 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 16 agents détachés au sein de la collectivité
- > 84 agents détachés dans une autre structure
- > 21 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 563 arrivées d'agents permanents et 539 départs

46 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
4 978 agents	5 002 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	12,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,5%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Mutation	17%
Fin de contrats remplaçants	14%
Mise en disponibilité	12%
Démission	10%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	36%
Recrutement direct	23%
Voie de mutation	13%
Réintégration et retour	10%
Voie de détachement	8%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

### ➔ 43 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 49% des nominations concernent des femmes

### ➔ 39 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 74% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2011 avancements d'échelon et 411 avancements de grade

### ➔ 8 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

### ➔ 45 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 77,8 % femmes

dont 24,4 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 20 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	4
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

9 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	40%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	10%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 18,46 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>1 549 231 787 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>286 042 745 €</b>	➔	<b>Soit 18,46 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	------------------------	------------------------------	----------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>172 043 877 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>33 728 193 €</b>
Primes et indemnités versées :	41 280 637 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 049 666 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 127 598 €		
Supplément familial de traitement :	1 235 761 €		
Indemnité de résidence :	731 833 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 252 952 €		

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

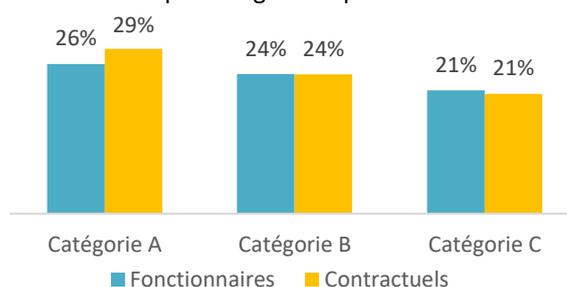
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 129 €	40 955 €	35 921 €	27 119 €	29 917 €	25 532 €
Technique	57 296 €	43 938 €	38 942 €	28 784 €	29 644 €	22 423 €
Culturelle	46 876 €	31 180 €	35 477 €	27 315 €	29 662 €	s
Sportive				s		
México-sociale	44 510 €	34 147 €	41 479 €	35 991 €		
Police						
Incendie						
Animation			31 771 €	27 775 €	29 011 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>48 758 €</b>	<b>37 521 €</b>	<b>37 008 €</b>	<b>27 842 €</b>	<b>29 716 €</b>	<b>24 062 €</b>

\*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 23,99 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>23,65%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>27,27%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>23,99%</b>

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



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 40641,84 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 244,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

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

En 2022, 8 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 29,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,76%	3,10%	4,57%	1,29%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,20%	3,83%	7,71%	1,29%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,99%	5,18%	8,56%	1,63%

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)

➔ 39,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 202 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 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.

**357 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 43 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires\*

⇒ 68 % sont en catégorie C\*

⇒ 167 593 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
141 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
10 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
697 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 32 434 €

Coût par jour de formation : 47 €

➔ **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 : 29 888 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

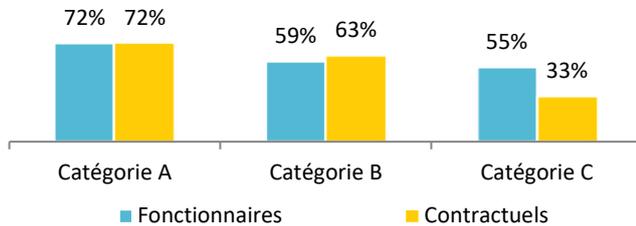
Dernière mise à jour : 2020

## Formation

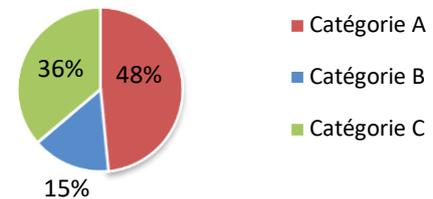
➔ En 2022, 61,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 17 244 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 2 153 710 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	32 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 3,4 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	35%
Interne à la collectivité	7%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	626 338 €	549 991 €
Montant moyen par bénéficiaire	290 €	278 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

➔ Jours de grève

1081 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité  
4 réunions du CHSCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 2 réunions en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2022 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

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

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

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

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

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

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

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2024

Version 4