

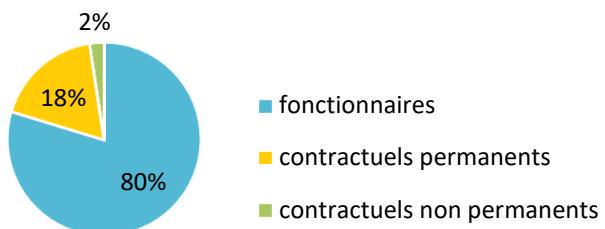


COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION COLMAR AGGLOMERATION

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.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Haut-Rhin.

Effectifs⇒ **128 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

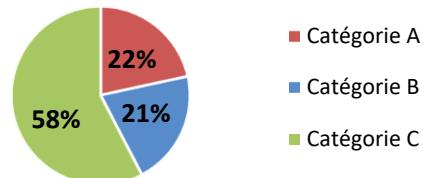
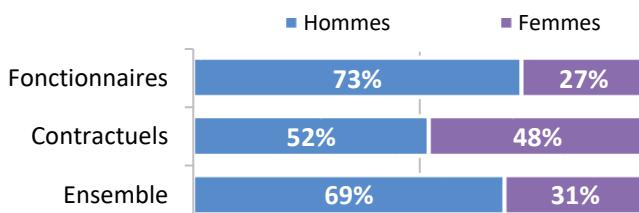
- > **102** fonctionnaires
- > **23** contractuels permanents
- > **3** contractuels non permanents

⇒ **4 contractuels permanents en CDI**⇒ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**⇒ **Précisions emplois non permanents**

- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 4 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents⇒ **Répartition par filière et par statut**

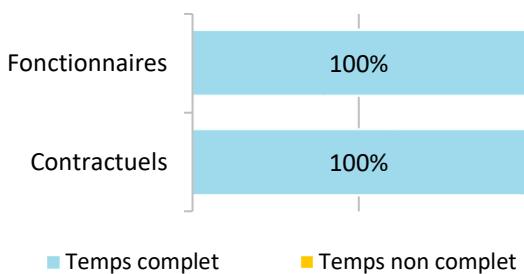
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	48%	30%
Technique	74%	52%	70%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

⇒ **Répartition des agents par catégorie**⇒ **Répartition par genre et par statut**⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

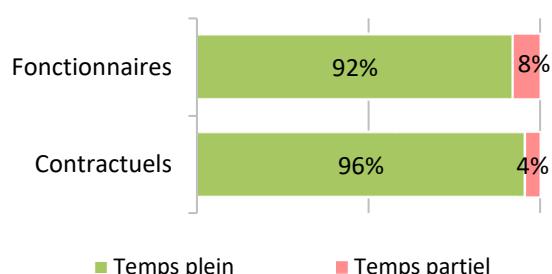
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Techniciens	13%
Attachés	11%
Adjointes administratives	11%
Ingénieurs	10%

— 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



► Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

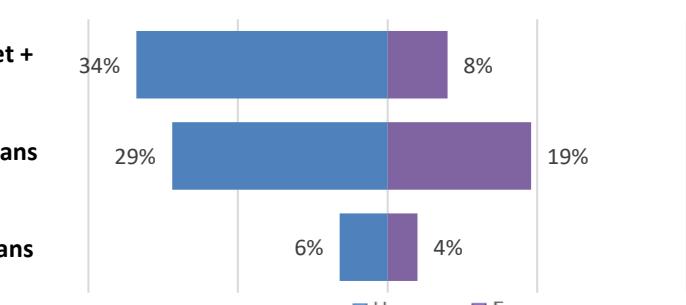
1% des hommes à temps partiel
21% des femmes à temps partiel

— Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,65
Contractuels permanents	39,02
Ensemble des permanents	46,06
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	49,17

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

— Équivalent temps plein rémunéré

► 146,70 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 121,00 fonctionnaires
- > 18,49 contractuels permanents
- > 7,21 contractuels non permanents

266 994 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	28,27 ETPR
Catégorie B	27,22 ETPR
Catégorie C	84,00 ETPR

— Positions particulières

- > 30 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 15 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 5 agents en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2023, 20 arrivées d'agents permanents et 20 départs

Aucun contratuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
125 agents	125 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-7,3%
Contractuels	↗	53,3%
Ensemble	↗	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	30%
Départ à la retraite	30%
Démission	20%
Fin de détachement	15%
Autres cas	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	55%
Voie de mutation	30%
Recrutement direct	10%
Voie de détachement	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

- 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

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

- 43 avancements d'échelon et 10 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

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Incivilités, violences, insultes, harcèlement moral	67%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	33%

Budget et rémunérations

► Les charges de personnel représentent 7,42 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	97 711 138 €	Charges de personnel*	7 253 276 €	→	Soit 7,42 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		4 128 791 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :		818 256 €		
IFSE :		526 082 €		156 719 €
CIA :		15 242 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		97 520 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :		18 159 €		
Supplément familial de traitement :		31 059 €		
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	42 976 €	39 138 €	24 850 €	5	25 379 €	
Technique	40 219 €	38 969 €	34 299 €	27 313 €	26 573 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	41 030 €	39 098 €	29 102 €	27 093 €	26 345 €	

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,82 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,91%
Contractuels sur emplois permanents	24,81%
Ensemble	19,82%

- ⇒ 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
- ⇒ 5801,87 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ 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

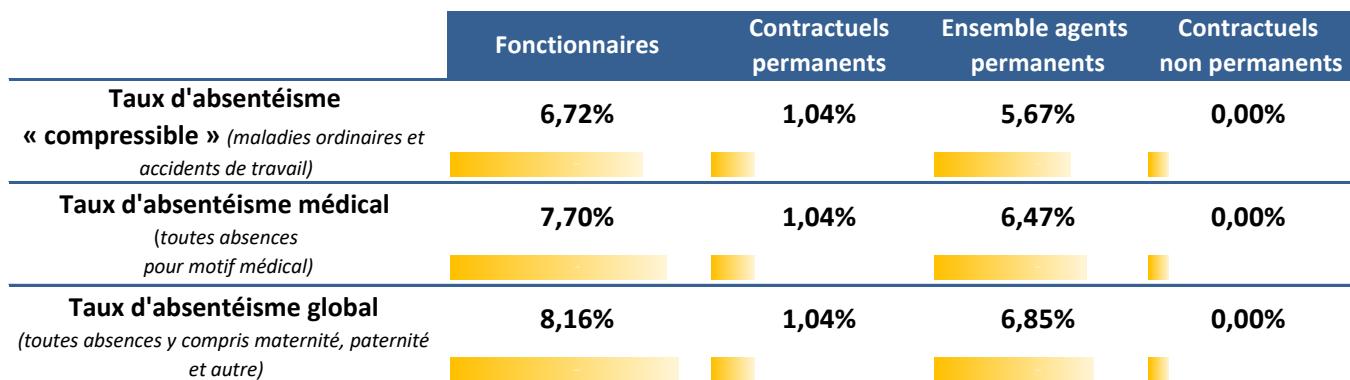
Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 969 €	95 €	1%	10 892 €	79 €	1%	6 669 €	97 €	1%	8 629 €	78 €	1%
Catégorie B	3 631 €	103 €	3%	4 335 €	121 €	3%	3 530 €	119 €	3%	3 867 €	78 €	2%
Catégorie C	2 115 €	108 €	5%	1 993 €	119 €	6%						

*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

► En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent



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)
- 37,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

► **6 accidents du travail déclarés au total en 2023**

> 4,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 10 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

► ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention

► FORMATION

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

Coût total des formations : **13 892 €**

Coût par jour de formation : **131 €**

► 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 : **51 840 €**

► DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour :

2015

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.

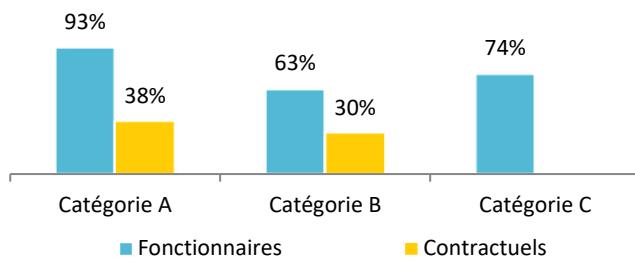
8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 88 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 75 % sont en catégorie C*

Formation

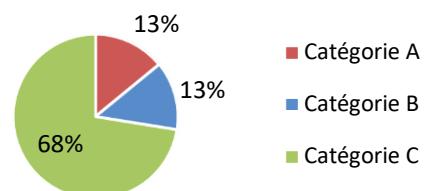
En 2023, 67,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



326 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

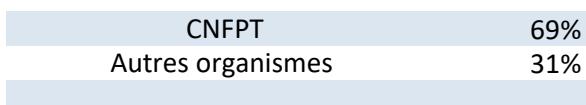


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,6 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



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	22 982 €	9 058 €
Montant moyen par bénéficiaire	239 €	102 €

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

Relations sociales

Jours de grève

80 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

— Précisions méthodologiques —

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

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

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + 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

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

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 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 permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.