

Extrait du Registre des délibérations

Conseil Municipal du 25/01/2024 à 18 h 00

Présents :

Monsieur Marcel BAUER, Monsieur Jacques MEYER, Monsieur Philippe DESAINQUENTIN, Madame Geneviève MULLER-STEIN, Monsieur Claude SCHALLER, Madame Cathy OBERLIN-KUGLER, Monsieur Erick CAKPO, Madame Nadine MUNCH, Monsieur Eric CONRAD, Monsieur Stéphane ROMY, Madame Orianne HUMMEL, Monsieur Laurent GEYLLER, Monsieur Denis BARTHEL, Madame Birgül KARA, Monsieur Guillaume VETTER-GENOUD, Monsieur Hugo RAPP, Monsieur Denis DIGEL, Madame Frédérique MEYER, Madame Sylvie BERINGER-KUNTZ, Monsieur Yvan GIESSLER, Madame Caroline REYS, Monsieur Bertrand GAUDIN, Madame Sylvia HUMBRECHT

Absents ayant donné procuration :

Madame Nadège HORNBECK donne procuration à Monsieur Marcel BAUER, Monsieur Robert ENGEL donne procuration à Monsieur Claude SCHALLER, Madame Tania SCHEUER donne procuration à Madame Cathy OBERLIN-KUGLER, Madame Marion SENGLER donne procuration à Madame Geneviève MULLER-STEIN, Madame Mathilde FISCHER donne procuration à Monsieur Erick CAKPO, Madame Jennifer JUND donne procuration à Monsieur Stéphane ROMY, Madame Fadimé CALIK donne procuration à Monsieur Jacques MEYER, Madame Anne BALLAND-EGELE donne procuration à Madame Birgül KARA, Madame Emmanuelle PAGNIEZ donne procuration à Madame Frédérique MEYER, Monsieur Jean-Pierre HAAS donne procuration à Monsieur Denis DIGEL

Rapport Social Unique au titre de l'année 2022

N° DCM_002_2024

Domaine : Délibération
Sous-domaine : Organisation et Fonctionnement des services de la commune
Service instructeur : Direction des Ressources Humaines
Rapporteur : Monsieur Marcel BAUER

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est à l'origine de la création du Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport à présent annuel remplace, depuis le 1^{er} janvier 2021, le bilan social que les collectivités devaient précédemment établir tous les deux ans.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, fixe les conditions de mise en œuvre du RSU. Chaque collectivité est tenue de renseigner une base de données sociales dématérialisée mise à disposition par les Centres de Gestion afin de collecter les données nécessaires à l'élaboration du rapport social unique.

Le RSU contient des indicateurs concernant l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social, la discipline.

Outil de dialogue social, le RSU a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le Rapport Social Unique a fait l'objet d'une consultation du Comité Social Territorial le 18 janvier 2024 sans émettre de remarques particulières.

LE CONSEIL MUNICIPAL

VU *le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.*

VU *l'avis des représentants de la collectivité et des*

*représentants du personnel lors du Comité Social
Territorial du 18 janvier 2024.*

PREND ACTE du Rapport Social Unique au titre de l'année 2022 et
de l'avis du Comité Social Territorial du 18 janvier
2024.

Le Conseil Municipal prend acte

Pour extrait conforme
Le Maire

Marcel BAUER

Le secrétaire de séance

Laurent GEYLLER

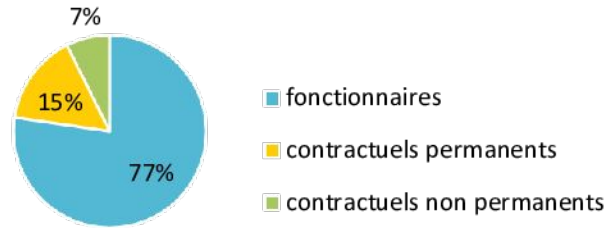
COMMUNE DE SELESTAT

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ **326 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022**

- > 252 fonctionnaires
- > 50 contractuels permanents
- > 24 contractuels non permanents



➔ **5 contractuels permanents en CDI**

➔ **Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

➔ **Précisions emplois non permanents**

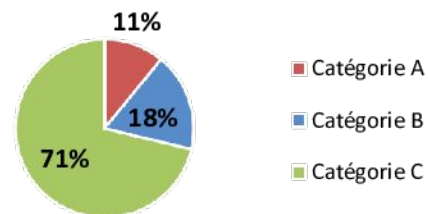
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

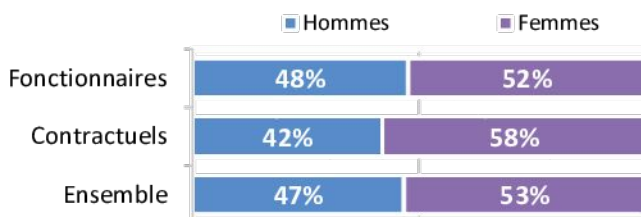
➔ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	24%	30%
Technique	48%	60%	50%
Culturelle	5%	2%	4%
Sportive	4%	6%	4%
Médico-sociale	7%	8%	7%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ **Répartition des agents par catégorie**



➔ **Répartition par genre et par statut**



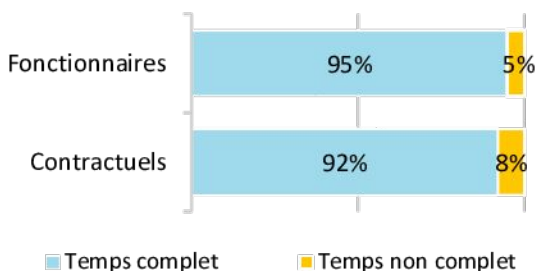
➔ **Les principaux cadres d'emplois**

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	16%
Rédacteurs	8%
ATSEM	7%
Attachés	6%

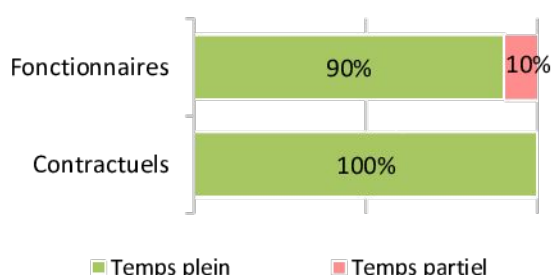
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	8%	13%
Médico-sociale	6%	0%
Administrative	4%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
 14% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

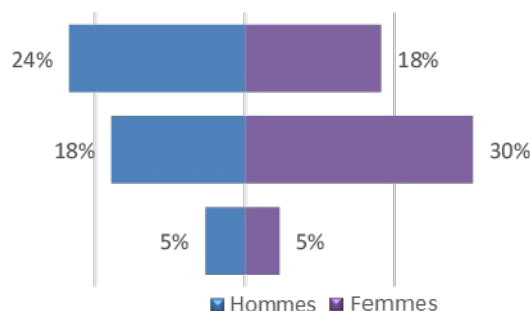
Âge moyen* des agents permanents

Fonctionnaires	47,42	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,80	
Ensemble des permanents	45,99	de 30 à 49 ans

Âge moyen* des agents non permanent

Contractuels non permanents	33,33	de - de 30 ans
-----------------------------	-------	----------------

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

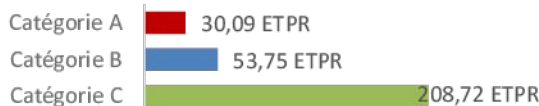
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 321,80 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 247,66 fonctionnaires
- > 44,90 contractuels permanents
- > 29,24 contractuels non permanents

585 676 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congés parental
- > 3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 13 agents en disponibilité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2022, 43 arrivées d'agents permanents et 38 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
297 agents	302 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	13,6%
Ensemble	↗	1,7%

Principales causes de départs permanents

1G	Fin de contrats remplaçants	39%
2G	Mutation	26%
3G	Départ à la retraite	18%
4G	Mise en disponibilité	8%
5G	Démission	3%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

1G	Arrivées de contractuels	56%
2G	Voie de mutation	19%
3G	Remplacements (contractuels)	16%
4G	Réintégration et retour	5%
5G	Recrutement direct	2%

* 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

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

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

176 avancements d'échelon et 8 avancements de grade

dont 100,0 % femmes
dont 0,0 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral 100%

➔ Les charges de personnel représentent 50,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	27 457 783 €	Charges de personnel*	13 830 512 €	➔	Soit 50,37 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	9 349 012 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	372 993 €
Primes et indemnités versées :	1 032 824 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	110 855 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	68 020 €		
Supplément familial de traitement :	72 045 €		
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	54 259 €	50 103 €	34 499 €	27 674 €	29 109 €	24 630 €
Technique	53 961 €	49 535 €	35 623 €	33 738 €	29 223 €	24 269 €
Culturelle	46 461 €	s	31 529 €		31 453 €	
Sportive			35 931 €	26 592 €		
Médico-sociale					28 891 €	19 455 €
Police			s		30 995 €	
Incendie						
Animation						
Toutes filières	53 358 €	48 852 €	34 868 €	29 406 €	29 326 €	23 376 €

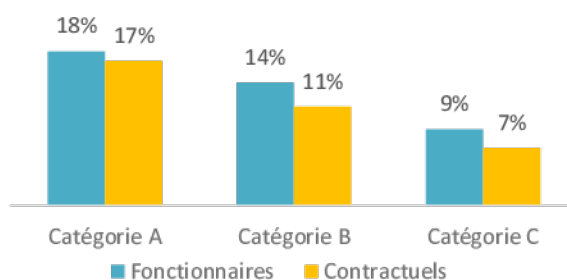
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,05 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,14%
Contractuels sur emplois permanents	10,49%
Ensemble	11,05%

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 sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 4829,66 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 481,5 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

Absences

➔ En moyenne, 22,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,88%	1,72%	4,36%	1,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,24%	1,72%	5,49%	1,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,40%	2,53%	6,60%	1,13%

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

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 36,2 % 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

➔ 15 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 4,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 11 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

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

Coût total des formations : 9 982 €
Coût par jour de formation : 125 €

➔ **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 : 18 848 €

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

Dernière mise à jour : 2019

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.

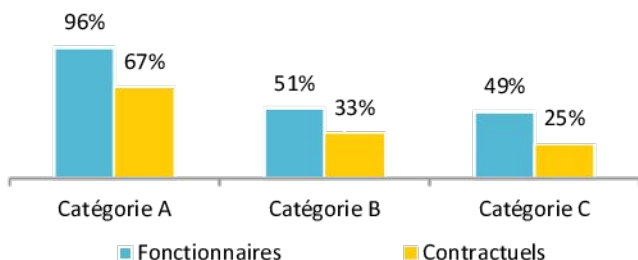
26 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 85 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C*
- ⇒ 7 513 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

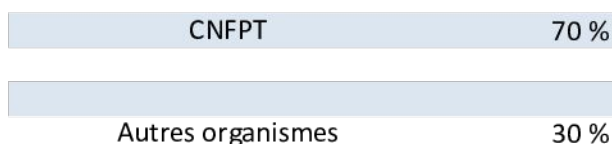
➔ En 2022, 50,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



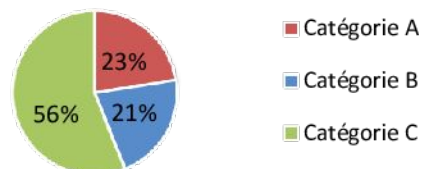
➔ 114 482 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



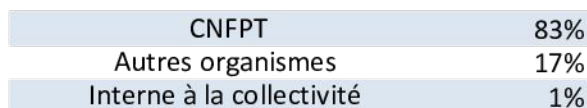
➔ 621 jours de formation ont été réalisés par 261 agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	122 892 €	43 511 €
Montant moyen par bénéficiaire	467 €	166 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- 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

39 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

6 réunions en 2022 dans la collectivité
6 réunions du CHSCT

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 : décembre 2023

Version 4