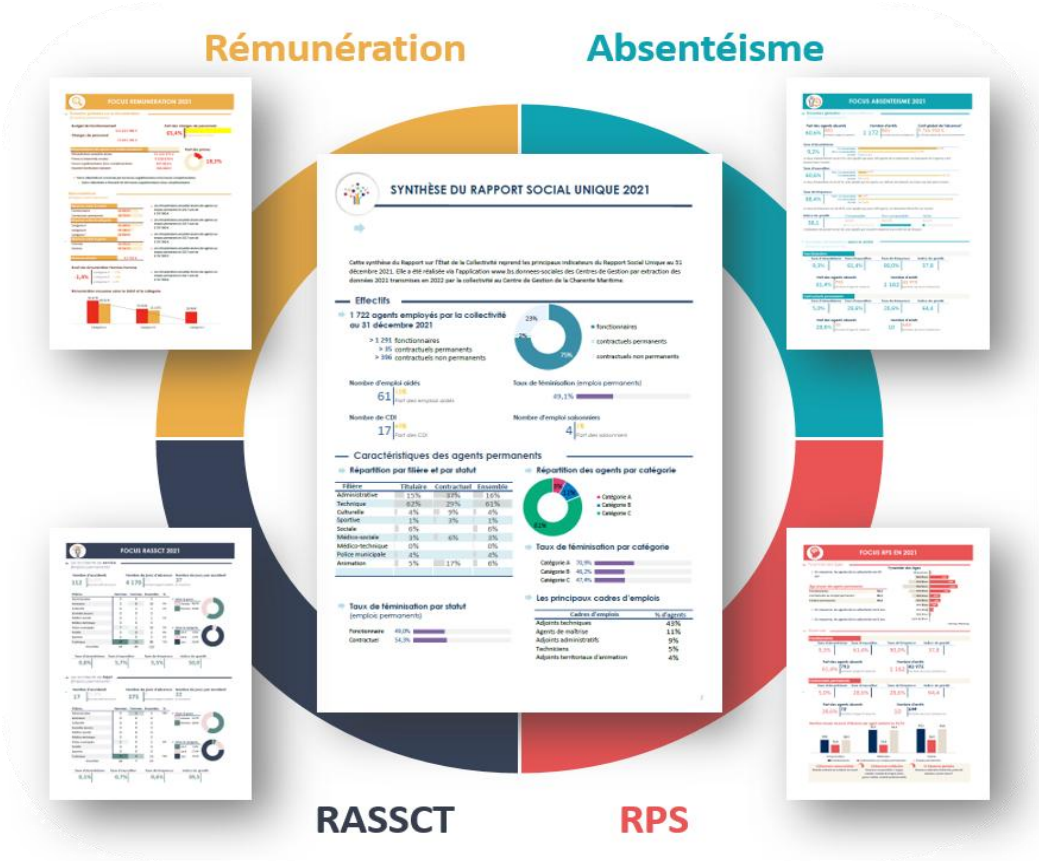
# La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle




COMMUNE DE OHNENHEIM

# 2025

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Date de publication : **30/07/2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

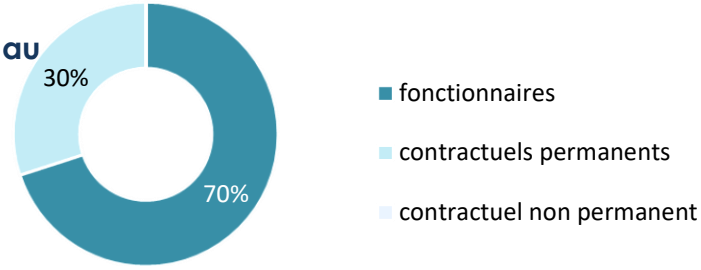
## COMMUNE DE OHNENHEIM

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

## Effectifs

### 10 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- **> 7** fonctionnaires
- **> 3** contractuels permanents
- **> 0** contractuel non permanent




**Nombre d'emploi aidé**

0 | 0% *Part des emplois aidés (tous emplois)*

**Taux de féminisation** (emplois permanents)

80,0%

**Nombre de CDI**

2 | 67% *Part des CDI (tous contrats)*

**Nombre d'emploi saisonnier ou accroissement**

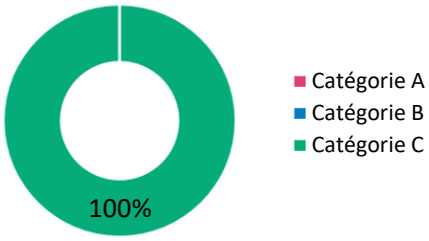
0 | 0% *Part des saisonniers (tous emplois)*

## Caractéristiques des agents permanents

### Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Ensemble |
|---|---|---|---|
| Administrative | 43% | | 30% |
| Technique | 29% | 67% | 40% |
| Culturelle | | 33% | 10% |
| Sociale | 29% | | 20% |

### Répartition des agents par catégorie




### Taux de féminisation par catégorie

| | |
|---|---|
| Catégorie A | |
| Catégorie B | |
| Catégorie C | 80,0% |

### Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

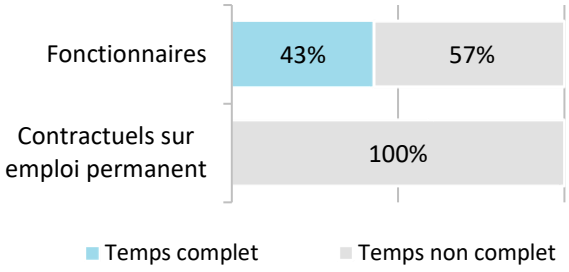
| | |
|---|---|
| Fonctionnaire | 71,4% |
| Contractuel | 100,0% |

### Les principaux cadres d'emplois

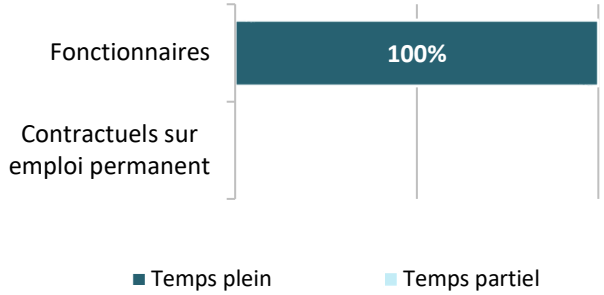
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|---|
| Adjoints techniques | 40% |
| Adjoints administratifs | 30% |
| ASEM | 20% |
| Adjoints territoriaux du patrimoine | 10% |

## 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 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|---|---|---|---|
| **Sociale** | **100,0%** | **Technique** | **100,0%** |
| **Administrative** | **66,7%** | **Culturelle** | **100,0%** |

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

| | |
|---|---|
| Hommes | 0,0% |
| Femmes | 0,0% |

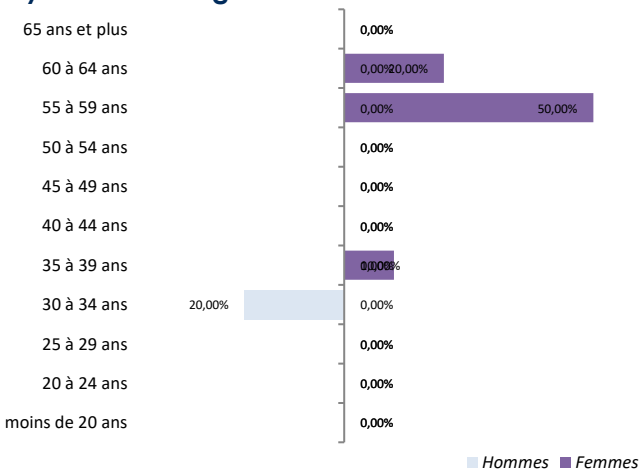
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

**Âge moyen des agents permanents**

| | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **47,5** |
| Contractuels sur emploi permanent | **60,8** |
| Emplois permanents | **51,5** |

### Pyramide des âges

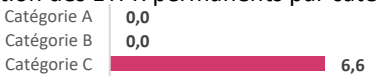



## Équivalent temps plein rémunéré

### 6,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

| | |
|---|---|
| > Fonctionnaires | **5,9** |
| > Contractuels sur emploi permanent | **0,7** |
| > Contractuels sur emploi non permanent | **0,1** |

Répartition des ETPR permanents par catégorie




## Positions particulières

**0% des agents permanents sont en position statutaire particulière**

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières

## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents

**10*** agents au 31/12/2024

Variation des effectifs **0,0%**

Taux de rotation **10,0%**

**10** 31/12/2025

**Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés*

**1** départ

**Principaux motifs (départs nets)**

| | |
|---|---|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | *100%* |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | |
| | |
| | |
| | |

**1** arrivée

**Principaux motifs (arrivées nettes)**

| | |
|---|---|
| Voie de mutation | *100%* |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | |
| | |
| | |
| | |

## Évolution professionnelle

**Part des agents avec avancement d'échelon**

42,9%

**Part des agents avec avancement de grade**

0,0%

**Part des agents avec promotion interne***

0,0%

**Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel*

**Aucune indemnité de fin de contrat n'a été versée par la collectivité**

**Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité**

## Sanctions disciplinaires

**0** **sanction disciplinaire prononcée dans l'année**

**Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires**

| | - | |
|---|---|---|
| Sanction 1er groupe | 0 | 0 |
| Sanction 2ème groupe | 0 | 0 |
| Sanction 3ème groupe | 0 | 0 |
| Sanction 4ème groupe | 0 | 0 |

**Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires**

**Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels**

**Principal motif des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)**

-

# Budget et rémunérations

## Les charges de personnel représentent 45% des dépenses de fonctionnement

| Budget de fonctionnement* | 599 988 € | Charges de personnel* | 268 927 € | Soit 44,82 % des dépenses de fonctionnement |
|---|---|---|---|---|

** Montant global*

## Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

**Rémunération annuelle brute**

167 469 €

| | |
|---|---|
| Rémunération statutaire | 142 828 € |
| Primes | 21 334 € |
| SFT* | 920 € |
| HSC | 615 € |
| NBI* | 1 772 € |

**uniquement des fonctionnaires*

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

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | - | - | - | - | 30 656 € | s |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | s |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | s | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | 19 526 € | s |
| **Moyenne toute filière** | **-** | **-** | **-** | **-** | **25 330 €** | **s** |

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 12,74 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **13,22%** |
| Contractuels sur emploi permanent | **8,48%** |
| Emplois permanents | **12,74%** |

- 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
- 49,50 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- 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 | - | - | | - | - | | - | - | | - | - | |
| Catégorie B | - | - | | - | - | | - | - | | - | - | |
| Catégorie C | 3 167 € | 256 € | *7%* | 1 831 € | 250 € | *12%* | s | s | | s | s | |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

**En moyenne, 0,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire**

**En moyenne, 1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent**

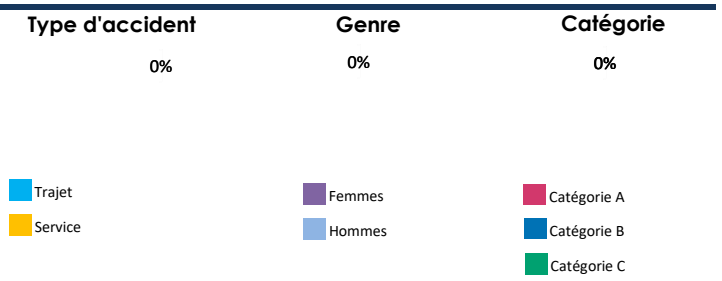
| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|---|---|---|---|---|
| **Taux d'absentéisme « compressible »** *(maladies ordinaires et accidents de travail)* | **0,12%** | **0,27%** | **0,16%** | **-** |
| **Taux d'absentéisme médical** *(toutes absences pour motif médical)* | **0,12%** | **0,27%** | **0,16%** | **-** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)* | **0,12%** | **0,27%** | **0,16%** | **-** |

*Cf. p8 méthodologie groupes d'absences* *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100*

**20 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année**

## Accidents du travail

**Aucun accident du travail déclaré**

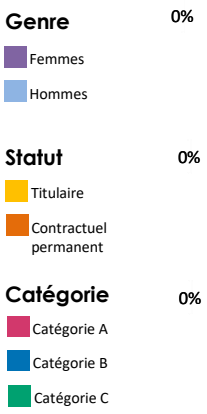



## Handicap

*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.*

**Nombre de BOETH sur emploi permanent**

0 | *0,0%*
*Part des BOETH sur emploi permanent*




## Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

| **Dépenses en matières de prévention :** | **3 779 €** |
|---|---|
| Formations | 0 € |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail | 3 779 € |

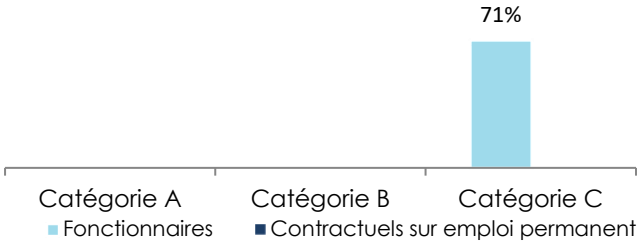
| | |
|---|---|
| Existence d'un **document unique (DUERP)** | ✓ |
| Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **TMS** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** | ✗ |
| Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** | ✗ |
| Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** | ✓ |

# Formation

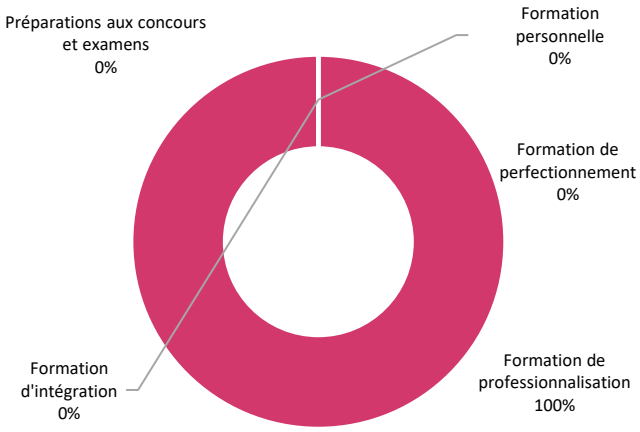
## 50% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 37,5%  Hommes 100,0%

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




## Répartition selon le type de formation




## Le budget consacré à la formation est de 2 042 €

### Répartition des dépenses par organisme

| | |
|---|---|
| CNFPT au titre de la cotisation | 73,1% |
| Autres organismes | 17,6% |
| Formation des apprentis | 0,0% |
| Frais de déplacement | 9,3% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

## Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 1,3 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---|---|
| CNFPT cotisation obligatoire | 100,0% |
| Autres organismes | 0,0% |
| Collectivité | 0,0% |
| CNFPT au-delà de la cotisation | 0,0% |

# Action sociale et protection sociale complémentaire

## Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

| | Santé | Prévoyance |
|---|---|---|
| Montant annuel moyen par bénéficiaire | 300 € | 350 € |
| Nombre de bénéficiaires | 2 | 5 |

## L'action sociale

| | |
|---|---|
| Prestations servies **directement par la collectivité** | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'**un centre de gestion** | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'**une association nationale** | ✗ |
| Prestations servies par l'intermédiaire d'**un organisme à but non lucratif ou d'une association locale** | ✗ |

# Relations sociales

## La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

## La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

### Nombre de réunions des instances

| | |
|---|---|
| CST | 5 |
| CAP | 0 |
| CCP | 0 |

# Précisions méthodologiques

## [1]Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ 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 31/12/2024
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

## [2]Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025 x 365}} \times 100$$

**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.

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

**3 « groupes d'absences »**

| 1. Absences compressibles : | 2. Absences médicales : | 3. Absences Globales : |
|---|---|---|
| Maladie ordinaire et accidents du travail | *Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | *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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2026 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

*Date de publication : juillet 2026* *Version 1*

# FOCUS ABSENTEISME 2025

*Emplois permanents uniquement*

## Données globales sur l'absentéisme *(emplois permanents)*

**Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs*

**Poids des agents absents***

20,0% | 2 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

2 | 6 *Nombre de jours d'absence*

**Coût global de l'absence tous statuts***

660 € *0,11% des dépenses de fonctionnement*

**Nb de jours d'absence total **X** le coût moyen d'un agent (Charges de personnel/ETPR)*

**Taux d'absentéisme**

0,2%

| | |
|---|---|
| Compressible | 0,2% |
| Non compressible | 0,0% |
| Autres | 0,0% |

*Le taux d'absentéisme est de 0,2 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 0,2 agent a été absent toute l'année.*

**Taux d'exposition**

20,0%

| | |
|---|---|
| Compressible | 20,0% |
| Non compressible | 0,0% |
| Autres | 0,0% |

*Le taux d'exposition est de 20 %, cela signifie que 20 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.*

**Taux de fréquence**

20,0%

| | |
|---|---|
| Compressible | 20,0% |
| Non compressible | 0,0% |
| Autres | 0,0% |

*Le taux de fréquence est de 20 %, cela signifie que pour 100 agents, on dénombre 20 arrêts sur l'année.*

**Indice de gravité***

3,0

| Compressible | Non compressible | Autre |
|---|---|---|
| 3,00 | 0,00 | 0,00 |

*L'indicateur de gravité est de 3, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 3 jours.*

## Données absentéisme selon le statut *(emplois permanents)*

### Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,1% | 14,3% | 14,3% | 3,0 |

**Durée moyenne des arrêts*

**Part des agents absents**

14,3% | 1 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

1 | 3 *Nombre de jours d'absence*

### Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,3% | 33,3% | 33,3% | 3,0 |

**Durée moyenne des arrêts*

**Part des agents absents**

33,3% | 1 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

1 | 3 *Nombre de jours d'absence*

## Données absentéisme selon les tranches d'âge *(emplois permanents)*

**Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs*

| Tranche d'âge | Taux d'absentéisme | Taux d'exposition* |
|---|---|---|
| 65 ans et plus | | |
| 60 à 64 ans | 0,0% | 0,0% |
| 55 à 59 ans | 0,2% | 20,0% |
| 50 à 54 ans | | |
| 45 à 49 ans | | |
| 40 à 44 ans | | |
| 35 à 39 ans | 0,8% | 100,0% |
| 30 à 34 ans | 0,0% | 0,0% |
| 25 à 29 ans | | |
| 20 à 24 ans | | |
| moins de 20 ans | | |

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 0,82%
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 100%

## Données absentéisme selon le motif d'absence *(emplois permanents)*

| Motif d'absence | Taux d'absentéisme | Taux de fréquence | Taux d'exposition | Indice de gravité |
|---|---|---|---|---|
| Pour maladie ordinaire | 0,2% | 20,0% | 20,0% | 3,0 |
| Pour accidents du travail imputables au service | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour maladie professionnelle ou contractée en service | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour congé de maladie longue durée | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour disponibilité d'office pour raison de santé | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour maternité et adoption (1) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

### Absences compressibles selon le nombre d'arrêt moyen par agent absent

*Selon le statut*

| Fonctionnaires | |
|---|---|
| Pour maladie ordinaire | 1 arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | Aucun arrêt |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | Aucun arrêt |

| Contractuels permanents | |
|---|---|
| Pour maladie ordinaire | 1 arrêt par agent absent |
| Pour accidents du travail imputables au service | Aucun arrêt |
| Pour accidents du travail imputables au trajet | Aucun arrêt |

## Zoom sur **la maladie ordinaire** *(emplois permanents)*

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,2%
- Taux d'exposition 20,0%
- Taux de fréquence 20,0%
- Gravité 3 jours par arrêt
- 2 agents absents pour maladie ordinaire

*1 fonctionnaire* *1 contractuel permanent*

**Part des agents absents**

20,0% | 2 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

2 | 6 *Nombre de jours d'absence*

**Part des agents absents pour maladie ordinaire**

**Selon le statut**

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|---|---|
| 14,29% | 33,33% |

**Selon le genre**

| Femmes | Hommes |
|---|---|
| 25,00% | 0,00% |

**Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

| | |
|---|---|
| *65 ans et plus* | 0,0% |
| *60 à 64 ans* | 0,0% |
| *55 à 59 ans* | 0,2% |
| *50 à 54 ans* | 0,0% |
| *45 à 49 ans* | 0,0% |
| *40 à 44 ans* | 0,0% |
| *35 à 39 ans* | 0,8% |
| *30 à 34 ans* | 0,0% |
| *25 à 29 ans* | 0,0% |
| *20 à 24 ans* | 0,0% |
| *Moins de 20 ans* | 0,0% |

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de 35 à 39 ans, soit 0,8%

## Zoom sur **les accidents de service et de trajet** *(Emplois permanents)*

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- 0 agent absent suite à des acccidents (service ou trajet)

**Part des agents absents**

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

**Part des agents absents pour accident de travail**

**Selon le statut**

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|---|---|
| 0,00% | 0,00% |

**Selon le genre**

| Femmes | Hommes |
|---|---|
| 0,00% | 0,00% |

**Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

| | |
|---|---|
| *65 ans et plus* | 0,0% |
| *60 à 64 ans* | 0,0% |
| *55 à 59 ans* | 0,0% |
| *50 à 54 ans* | 0,0% |
| *45 à 49 ans* | 0,0% |
| *40 à 44 ans* | 0,0% |
| *35 à 39 ans* | 0,0% |
| *30 à 34 ans* | 0,0% |
| *25 à 29 ans* | 0,0% |
| *20 à 24 ans* | 0,0% |
| *Moins de 20 ans* | 0,0% |

## Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%
- Gravité 0,0
- 0 agent absent

**Part des agents absents**

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

- **Part des agents absents**

**Selon le statut**

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|---|---|
| 0,00% | 0,00% |

**Selon le genre**

| Femmes | Hommes |
|---|---|
| 0,00% | 0,00% |

- **Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge**

| | |
|---|---|
| *65 ans et plus* | 0,0% |
| *60 à 64 ans* | 0,0% |
| *55 à 59 ans* | 0,0% |
| *50 à 54 ans* | 0,0% |
| *45 à 49 ans* | 0,0% |
| *40 à 44 ans* | 0,0% |
| *35 à 39 ans* | 0,0% |
| *30 à 34 ans* | 0,0% |
| *25 à 29 ans* | 0,0% |
| *20 à 24 ans* | 0,0% |
| *Moins de 20 ans* | 0,0% |

## Zoom sur les congés maternité et paternité *(y compris accueil de l'enfant et adoption)*

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%

**Part des agents absents**

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

*Nombre de jours d'absence:* 0

## Zoom sur les absences pour "autres raisons" *(hors motif syndical ou de représentation)*

### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme 0,0%
- Taux d'exposition 0,0%
- Taux de fréquence 0,0%

**Part des agents absents**

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

*Nombre de jours d'absence:* 0

## Zoom sur les emploi non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

- Taux d'absentéisme -
- Taux d'exposition -
- Taux de fréquence -
- Gravité -
- 0 agent absent

**Part des agents absents**

- | 0 *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

0 | 0 *Nombre de jours d'absence*

### Part des agents absents

**Selon le genre**

| Femmes | Hommes |
|---|---|
| 0,00% | 0,00% |

### Taux d'absentéisme selon la tranche d'âge

*65 ans et plus*
*60 à 64 ans*
*55 à 59 ans*
*50 à 54 ans*
*45 à 49 ans*
*40 à 44 ans*
*35 à 39 ans*
*30 à 34 ans*
*25 à 29 ans*
*20 à 24 ans*
*Moins de 20 ans*

## Zoom sur la maladie ordinaire

| Chiffres clés (non permanents) | |
|---|---|
| Taux d'absentéisme | 0,0% |
| Taux d'exposition | 0,0% |
| Taux de fréquence | 0,0% |
| Indice de gravité | 0,0 |

### Part des agents absents

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

*Nombre de jours d'absence:* 0

## Zoom sur les accidents de travail

| Chiffres clés (non permanents) | |
|---|---|
| Taux d'absentéisme | 0,0% |
| Taux d'exposition | 0,0% |
| Taux de fréquence | 0,0% |
| Indice de gravité | 0,0 |

### Part des agents absents

0,0% | 0 *Nombre d'agents absents*

*Nombre de jours d'absence:* 0

## Précisions méthodologiques

### Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution. Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du Rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion.

### 3 "groupes d'abences" identifiés

**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.*

### Les indicateurs d'absences

| Taux d'absentéisme | Note de lecture |
|---|---|
| (Nombre de jours calendaires d'absences x 100)<br>/<br>(Nombre d'agents au 31/12 x 365) | *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.* |

#### Le choix de la règle des 365ème

Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365ème retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7ème (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365ème présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein des collectivités et respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie (nombre de jours calendaires). De plus, cette formule de calcul est plus adaptée aux temps non complets, nombreux dans les collectivités, contrairement à la règle du 5/7ème qui applique 5 jours de travail sur 7 en ne retenant que les temps complets.

| Taux d'exposition | Note de lecture |
|---|---|
| (Nombre d'agents absents)*100<br>/<br>(Nombre d'agents au 31/12) | *Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.* |
| **Taux de fréquence** | **Note de lecture** |
| (Nombre d'arrêts x 100)<br>/<br>(Nombre d'agents au 31/12) | *Si le taux de fréquence est de 40 %, cela signifie que pour 100 agents présents au 31/12, on dénombre 40 arrêts sur l'année, soit 0,4 arrêt par agent* |
| **Gravité** | **Note de lecture** |
| Nombre de jours calendaires d'absences<br>/<br>Nombre d'arrêts | *Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.* |

*N.B. Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte, le statut et le profil des agents (âges, métiers…) pris en compte dans l'analyse.*

## Réalisation

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

# FOCUS RPS

## Pyramide des âges

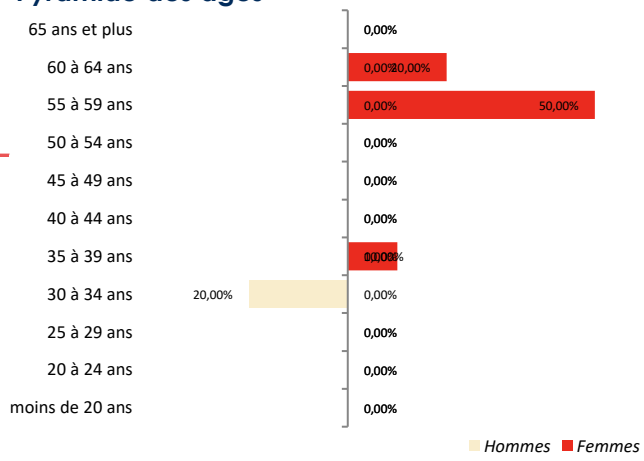
- En moyenne, les agents de la collectivité ont 52 ans

### Âge moyen des agents permanents

| | |
|---|---|
| Fonctionnaires | **47,5** |
| Contractuels sur emploi permanent | **60,8** |
| Emplois permanents | **51,5** |

- En moyenne, les fonctionnaires ont 48 ans
- En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 61 ans

### Pyramide des âges




## Absences

### Fonctionnaires

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,1% | 14,3% | 14,3% | 3,0 |

*Durée moyenne des arrêts

**Part des agents absents**

14,3% | **1** *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

1 | **3** *Nombre de jours d'absence*

### Contractuels permanents

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,3% | 33,3% | 33,3% | 3,0 |

*Durée moyenne des arrêts

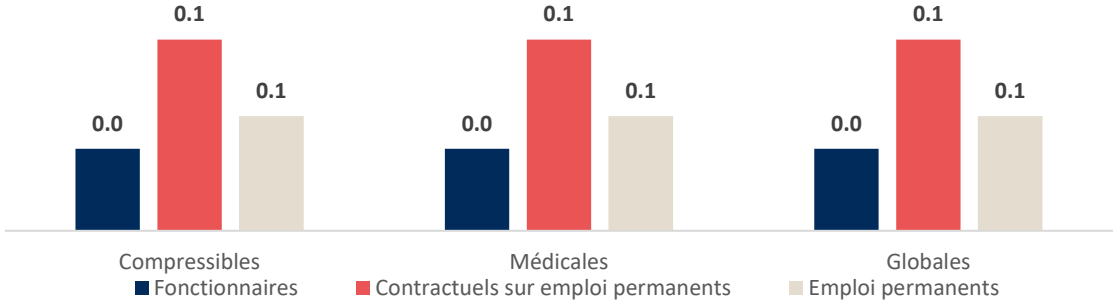
**Part des agents absents**

33,3% | **1** *Nombre d'agents absents*

**Nombre d'arrêts**

1 | **3** *Nombre de jours d'absence*

### Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12




**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 heures supplémentaires et complémentaires

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

| Nombre moyen d'heures réalisées par agent concerné ou non | |
|---|---|
| Sociale | 19,8 |
| Technique | 2,5 |

| | |
|---|---|
| Femmes | 6,2 |
| Hommes | 0,0 |
| Fonctionnaires | 5,6 |
| Contractuels permanents | 3,3 |

## Télétravail

- La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail

## Mouvements de personnel

### Evolution des effectifs permanents

**10*** agents au 31/12/2024 — **Variation des effectifs** 0,0% — **Taux de rotation** 10,0% — **10** 31/12/2025

**1** départ

**1** arrivée

- Le taux de rotation s'élève à 10%

## Accidents de travail et maladies professionnelles

### Le taux de fréquence des accidents de travail est de 0 pour 100 agents permanents

| | Nombre d'arrêts |
|---|---|
| Accident de service | 0 |
| Accident de trajet | 0 |
| Maladies professionnelles | 0 |
| ATI** au cours de l'année | 0 |

*** Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI)*

### Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail (selon le nb de jours d'arrêt)

| | % sur le total des jours d'arrêt | Nb moyen de jours |
|---|---|---|
| - | - | - |

## Documents et démarches de prévention

| | |
|---|---|
| Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024) | ✓ |
| Existence d'un **plan de prévention des RPS** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **TMS** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** | ✗ |
| Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** | ✗ |
| Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie** | ✓ |

## Dépenses, Formations liées à la prévention

**Nombre de jours de formation**

**0**

**0 €**
*Dépenses liées à la formation*

**Prévention**

**3 779 €**
*Dépenses liées à la prévention*

| Actions et dépenses de préventions | Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen |
|---|---|---|---|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention | 0 € | 0 | - |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 0 € | 0 | - |
| Formation dans le cadre des habilitations | 0 € | 0 | - |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*) | 0 € | | |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…) | 3 779 € | | |

## Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

**Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle**

**0**

**0,0%**
*des agents permanents*

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Caégorie A | 0 | 0 |
| Catégorie B | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 0 |

## Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassements

| | |
|---|---|
| Nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année | 0 |
| Nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 0 |
| Nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle | 0 |
| Nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail àu à une maladie professionnelle | 0 |

## Nombre de signalements

| | Nombre de signalements pour 1 000 agents permanents | Emanant des usagers avec arrêt de travail | Emanant des usagers sans arrêt de travail | Emanant du personnel avec arrêt de travail | Emanant du personnel sans arrêt de travail |
|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | Actes de violence physique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de violence sexuelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement moral | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement sexuel | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de discrimination | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Agissements sexistes | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Menaces et actes d'intimidation | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hommes | Actes de violence physique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de violence sexuelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement moral | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Harcelement sexuel | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Actes de discrimination | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Agissements sexistes | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Menaces et actes d'intimidation | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Droits sociaux

### La collectivité n'a pas été concernée par des grèves

| | Nombre de jours de grève |
|---|---|
| Sur mot d'ordre national | 0 |
| Sur mot d'ordre uniquement local | 0 |
| Non précisé, autres | 0 |

### Droits syndicaux

| | Heure de décharges d'activité de services |
|---|---|
| Auxquelles ont droit les organisations syndicales | - |
| Nombre d'heures effectivement utilisées | - |

## Zoom sur les indicateurs suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

**Taux de rotation des agents permanents**

**10,0%**

**Taux de visite sur demande au médecin de prévention**

**0,0** pour

**100 agents permanents**

**Nombre de signalements**

**0,0** signalements

**pour 1 000 agents permanents**

**Absentéisme pour raisons de santé**

**0,6** jours

**d'arrêt par agent permanent**

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ce document se compose de données de cadrage, d'indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement mais également des indicateurs de santé au travail. Pour répondre à cette obligation réglementaire, il convient de compléter cette synthèse quantitative des RPS par des éléments qualitatifs.

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

## Réalisation

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

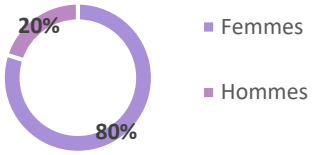
# FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du CGFP

## Conditions générales d'emploi *(Emplois permanents)*

**Au 31 décembre 2025, la collectivité employait 8 femmes et 2 hommes sur emploi permanent.**

**Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre**

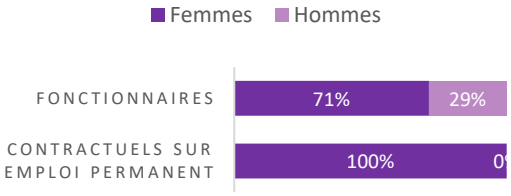



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

**Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :**

2,0 fonctionnaires hommes
3,9 fonctionnaires femmes
0,4 contractuel homme
0,3 contractuel femme

**Répartition par statut et par genre**




**Femmes**

63% titulaires 38% contractuelles permanentes

**Parmi les femmes contractuelles :**

33% CDD 67% CDI

**Hommes**

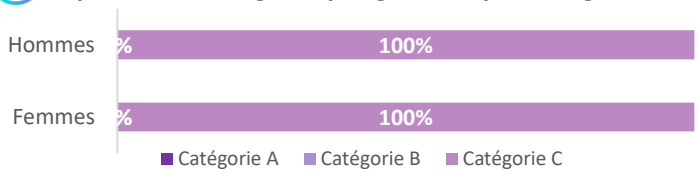
100% titulaires 0% contractuels permanents

**Parmi les hommes contractuels :**

**Taux de féminisation par statut**




**Répartition des agents par genre et par catégorie**




**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C 80%

**Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

| Filière | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Administrative | 100% | |
| Technique | 50% | 50% |
| Culturelle | 100% | |
| Sportive | | |
| Sociale | 100% | |
| Police municipale | | |
| Médico-sociale | | |
| Médico-technique | | |
| Animation | | |
| Incendie secours | | |

** Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents*

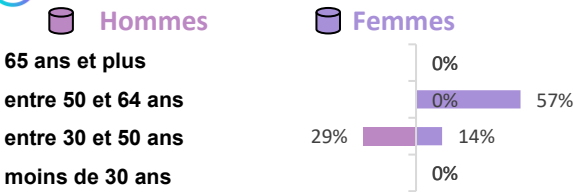
**Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des ***

**Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ***

## Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre | Fonctionnaires | Contractuels sur emploi permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|---|---|---|---|
| **Femmes** | 53,5 | 60,8 | 56,3 |
| **Hommes** | 32,5 | - | 32,5 |

## Pyramide des âges des fonctionnaires




## Pyramide des âges des contractuels permanents




## Focus sur les agents sur emploi non permanent

### Taux de féminisation

| | |
|---|---|
| Vacataires | - |
| Saisonniers* | |
| Apprentis | - |

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

### Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

- de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

## Evolution de carrière et titularisation

**Femmes** 0 — **Hommes** 1
*nommés stagiaires dans l'année*

**Femmes** 2 — **Hommes** 1
*ont bénéficié d'un avancement d'échelon*

**Femmes** 1 — **Hommes** 0
*ont été titularisés*

**Femmes** 0 — **Hommes** 0
*n'ont pas été titularisés*

## Organisation du temps de travail *(Emplois permanents)*

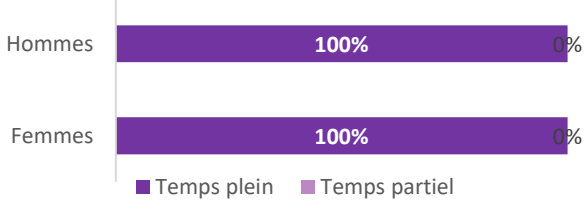
### Part des emplois à temps non complet selon le genre

**Femmes** 88%

**Hommes** 0%

La collectivité ne dispose pas de charte du temps

### Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel




### Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### Taux d'absentéisme des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| ***Taux d'absentéisme « compressible »*** *(maladies ordinaires et accidents de travail)* | **0,2%** | **0,0%** |
| | **Ensemble** | **0,2%** |
| **Taux d'absentéisme médical*** *(absences pour motif médical hors congés maternité)* | **0,2%** | **0,0%** |
| | **Ensemble** | **0,2%** |
| **Taux d'absentéisme global** *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)* | **0,2%** | **0,0%** |
| | **Ensemble** | **0,2%** |

*Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)*

### Taux d'absentéisme par motif

| | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Accidents de service | | |
| Accidents de trajet | | |
| ASA | | |
| Grave maladie | | |
| Longue, grave maladies | | |
| Maladie longue durée | | |
| Disponibilité d'office-santé | | |
| Maladie ordinaire | 0,2% | - |
| Maladie professionnelle | | |
| Maternité et adoption | | |
| Naissance ou adoption | | |

### Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2025

0,8 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

0,0 jour moyen d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

0 congé maternité ou adoption

0 congé paternité ou adoption

### Accidents du travail (AT) déclarés en 2025

0 accident de travail

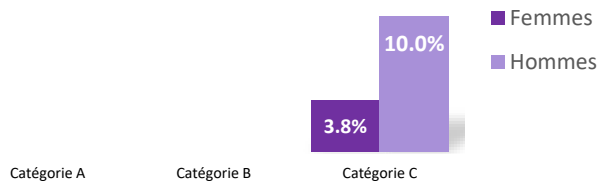
- Aucun accident de travail pour les femmes
- Aucun accident de travail pour les hommes

- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des femmes.
- Aucun jour d'arrêt à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### 5 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



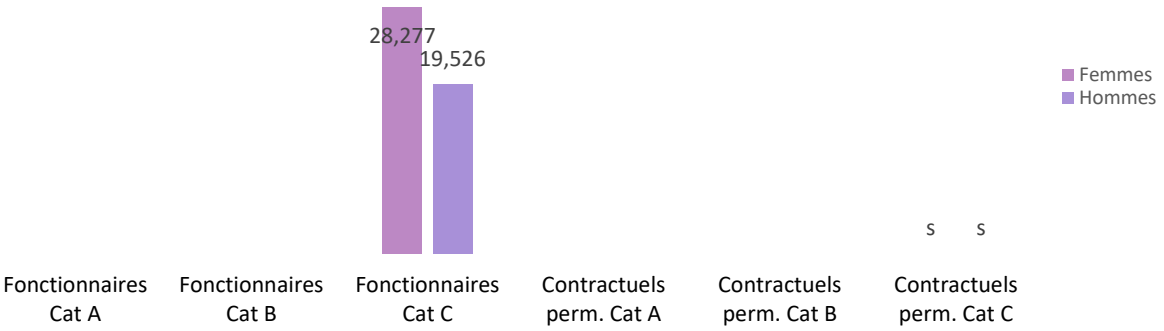

### Aucun départ en formation pour les agents non permanents

## Rémunérations (agents permanents)

### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)




### Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre (en euros)




### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Filières | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Administrative | - | - | - | - | - | 30 713 € |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | s |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | - | s |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | 19 950 € | s |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

**Fonctionnaires**

| | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Filières | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | - | 5 371 € | - | - | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | 856 € | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | - | 2 081 € |

**Contractuels sur emploi permanent**

| | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Filières | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | - | 4 821 € | - | - | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | 1 136 € | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | 3 016 € ↗ | - | - | 596 € |

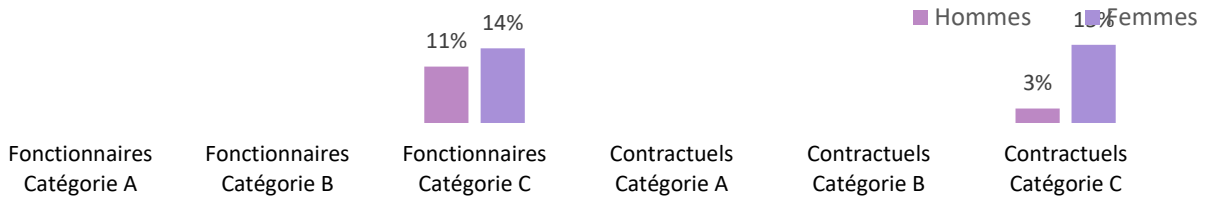
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

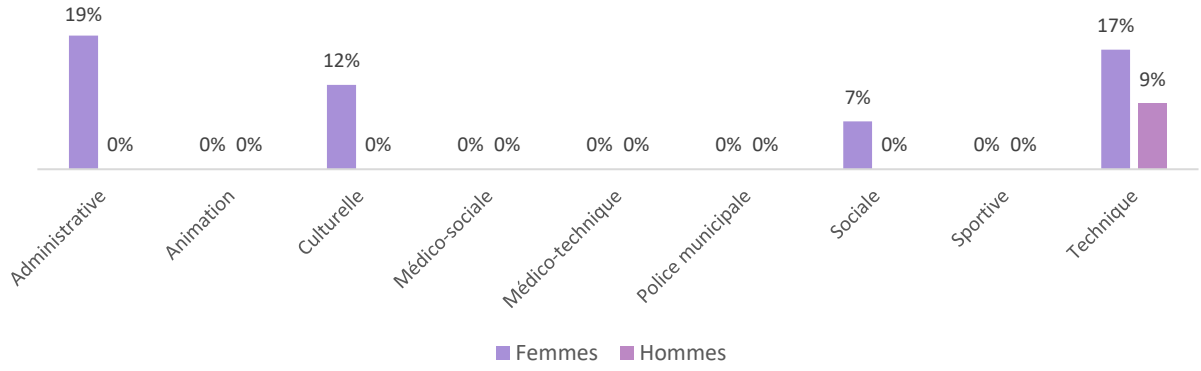
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | - | - | - | - | 19% | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | s | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | s | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | s | 9% |

**RIFSEEP (IFSE + CIA)** *(Emplois permanents)*

## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière




## Heures supplémentaires et complémentaires *(Emplois permanents)*

### Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

| | Fonctionnaires | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| Filières | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | - | - | - | - | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | 291 € | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | - | - |

| | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| Filières | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | - | - | - | - | - | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | - | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | 707 € | - | - | - |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : **juillet 2026**

# FOCUS REMUNERATION 2025

## Données globales sur la rémunération
*(Emplois permanents)*

**Budget de fonctionnement** 599 988 €

**Charges de personnel** 268 927 €

**Part des charges de personnels**

**44,8%** | 0,9% *Moyenne de la strate (2024)*

| Rémunérations des agents sur emploi permanent | |
|---|---|
| Rémunérations annuelles brutes | 167 469 € |
| Primes et indemnités versées | 21 334 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires | 615 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire | 1 772 € |

**Part des primes**



**12,7%**

- Votre collectivité est concernée par les heures supplémentaires et les heures complémentaires.
  - Votre colllectivité a rémunéré 50 heures supplémentaires et/ou complémentaires.

## Rémunérations
*(Emplois permanents)*

| Moyenne selon le statut | |
|---|---|
| Fonctionnaires | 25 330 € |
| Contractuels permanents | s |
| **Moyenne selon la catégorie** | |
| Catégorie A | - |
| Catégorie B | - |
| Catégorie C | 25 259 € |
| **Moyenne selon le genre** | |
| Hommes | 19 950 € |
| Femmes | 28 272 € |
| **Moyenne globale** | **25 259 €** |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 25330 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 25259 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 28272 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 25259 €

### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

*Catégorie A* -

*Catégorie B* -

*Catégorie C* **+29,4%**

- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie C

### Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



## Primes *(Emplois permanents)*

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

**Rémunération annuelle brute :**

**167 469 €**

| | |
|---|---|
| Rémunération statutaire | 142 828 € |
| Primes | 21 334 € |
| SFT* | 920 € |
| HSC | 615 € |
| NBI* | 1 772 € |

**uniquement des fonctionnaires*

### Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre

Fonctionnaires



**13%**

Contractuels permanents



**8%**

Femmes



**14%**

Hommes



**9%**

### Selon la catégorie

Catégorie A



**0%**

Catégorie B



**0%**

Catégorie C



**13%**

## Rémunérations et primes selon le genre *(Emplois permanents)*

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Filières** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Administrative | - | - | - | - | 30 713 € | - |
| Animation | - | - | - | - | - | - |
| Culturelle | - | - | - | - | s | - |
| Incendie secours | - | - | - | - | - | - |
| Médico-sociale | - | - | - | - | - | - |
| Médico-technique | - | - | - | - | - | - |
| Police municipale | - | - | - | - | - | - |
| Sociale | - | - | - | - | s | - |
| Sportive | - | - | - | - | - | - |
| Technique | - | - | - | - | s | 19 950 € |
| Moyenne toute filière | - | - | - | - | 28 272 € | 19 950 € |

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| **Part des primes** | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14,2% | 9,2% |

### Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

| | Nb h. | | Nb h. |
|---|---|---|---|
| Sociale | 19,75 | Femmes | 6,2 |
| Technique | 2,50 | Hommes | 0,0 |

## IFSE et CIA *(Emplois permanents)*

### **Montant moyen d'IFSE** par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

| | Fonctionnaires | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| **Filières** | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | | | 5 115 € | | | |
| Sociale | | | 600 € | | | |
| Technique | | | | | | 1 831 € |

| | Contractuels sur emploi permanent | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | | | Hommes | | |
| **Filières** | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Administrative | | | 4 821 € | | | |
| Sociale | | | | | | |
| Technique | | | 1 545 € | | | 596 € |

### **Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA** selon statut, catégorie et filière

| | IFSE | | | | | | CIA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Fonctionnaires | | | Contractuels | | |
| **Filières** | A | B | C | A | B | C | A | B | C | A | B | C |
| Technique | | | | | | 949 € | | | | | | |

## Réalisation

Cette synthèse sur la rémunération reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : **juillet 2026**
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1

# FOCUS RASSCT 2025

## Les accidents de **service**

| Nombre d'accidents | | Nombre de jours d'absence | | Nombre de jours par accident |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 0,0% *Part sans arrêt de travail* | 0 | 0 *Nombre d'agents arrêtés* | 0 *en moyenne* |

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 0 | 0 | 0 | |
| Ensemble | 0 | 0 | 0 | |

**Selon le genre**

| | |
|---|---|
| *Femmes* | - |
| *Hommes* | - |

**Selon la catégorie**

| | |
|---|---|
| *Cat A* | - |
| *Cat B* | - |
| *Cat C* | - |

EMPLOIS PERMANENTS

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

*Durée moyenne des arrêts

## Les accidents de **trajet**

| Nombre d'accidents | | Nombre de jours d'absence | | Nombre de jours par accident |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 0,0% *Part sans arrêt de travail* | 0 | 0 *Nombre d'agents arrêtés* | 0 *en moyenne* |

| Filières | Hommes | Femmes | Ensemble | % |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 0 | 0 | 0 | |
| Ensemble | 0 | 0 | 0 | |

**Selon le genre**

| | |
|---|---|
| *Femmes* | - |
| *Hommes* | - |

**Selon la catégorie**

| | |
|---|---|
| *Cat A* | - |
| *Cat B* | - |
| *Cat C* | - |

EMPLOIS PERMANENTS

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

*Durée moyenne des arrêts

## Les **maladies professionnelles**

| Nombre de maladies | Nombre de jours d'absence | Nombre de jours par maladie |
|---|---|---|
| 0 | 0 | - *en moyenne* |

| Filières | Femmes | Hommes | Ensemble | % |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 0 | 0 | 0 | |
| Animation | 0 | 0 | 0 | |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 | |
| Incendie secours | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | |
| Police municipale | 0 | 0 | 0 | |
| Sociale | 0 | 0 | 0 | |
| Sportive | 0 | 0 | 0 | |
| Technique | 0 | 0 | 0 | |
| Ensemble | 0 | 0 | 0 | |

**Selon le genre**

| | |
|---|---|
| *Femmes* | - |
| *Hommes* | - |

**Selon la catégorie**

| | |
|---|---|
| *Cat A* | - |
| *Cat B* | - |
| *Cat C* | - |

EMPLOIS PERMANENTS

| Taux d'absentéisme | Taux d'exposition | Taux de fréquence | Indice de gravité* |
|---|---|---|---|
| 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |

**Durée moyenne des arrêts*

## Inaptitudes

| Demandes de reclassement au cours de l'année | Périodes de préparation au reclassement |
|---|---|
| 0 | 0 demande |
| - *suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnellle* | - *% des propositions acceptées* |

### Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

| | - |
|---|---|
| Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme | 0 |
| Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 0 |
| Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées | 0 |
| Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs | 0 |
| Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle | 0 |
| Mises en disponibilité d'office | 0 |
| Retraite pour invalidité | 0 |
| Licenciement pour inaptitude physique | 0 |

## Agents affectés à la prévention

| Agents affectés à la prévention | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 *en ETPR* | Assistants de prévention* | 0 | Médecins de prévention** 0 |
| | | Conseillers de prévention* | 0 | Infirmiers** 0 |
| | | ACFI* | 0 | Autres personnels* 0 |

**en nombre d'agents*

***en ETPR*

## Actions liées à la prévention

### Nombre de jours de formation

**0**

3 779 €

*Dépenses liées à la prévention*

| Actions et dépenses de préventions | Montant en € | Nombre de jours | Coût moyen |
|---|---|---|---|
| Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention | 0 € | 0 | - |
| Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 0 € | 0 | - |
| Formation dans le cadre des habilitations | 0 € | 0 | - |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*) | 0 € | | |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle…) | 3 779 € | | |

## Documents et démarches de prévention

| | |
|---|---|
| Existence d'un **document unique (DUERP)** (Mis à jour en 2024) | ✓ |
| Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **TMS** | ✗ |
| Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** | ✗ |
| Existence d'un r**egistre de santé et de sécurité au travail** | ✗ |
| Adhésion à un **contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie** | ✓ |

## Réunions statutaires

### Nombre de réunions statutaires

**5**

### Nombre de réunions du FSSSCT

**0**

0

*Nb de jours cumulés d'activité des représentants*

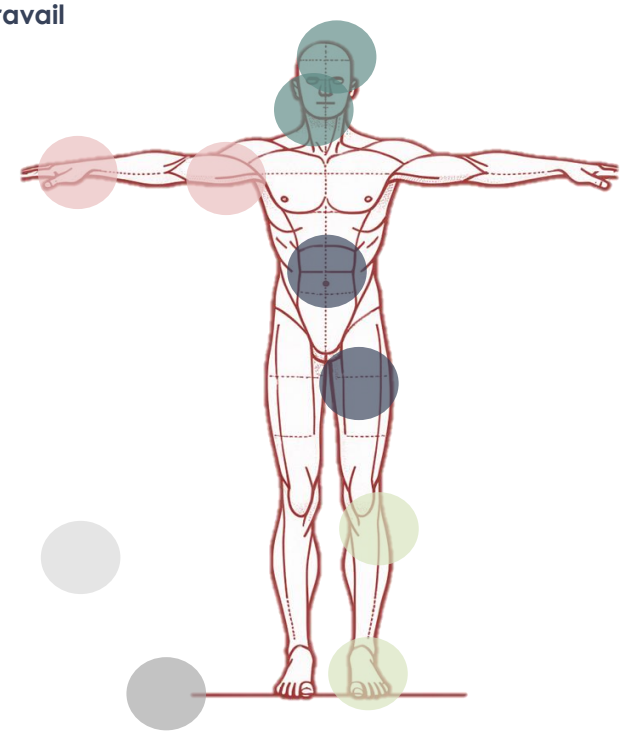
## **Accidents de travail par** types d'activités, sièges et nature des lésions et les éléments matériels

### Principaux types d'activités* exercées lors de **l'accident de travail**




### Principaux sièges de lésions des **accidents de travail**

| | | National* |
|---|---|---|
| *Yeux* | 0,0% | 0,4% |
| *Tête* | 0,0% | 22,7% |
| *Membres supérieurs* | 0,0% | 13,2% |
| *Main* | 0,0% | 14,7% |
| *Tronc* | 0,0% | 6,1% |
| *Colonne vertébrale* | 0,0% | 5,7% |
| *Membres inférieurs* | 0,0% | 2,8% |
| *Pied* | 0,0% | 6,9% |
| *Localisation multiple* | 0,0% | 6,5% |
| *Autres* | 0,0% | 4,5% |



*Données FPT RSU 2022

## Principaux éléments matériels liés aux **accidents de travail**




## Principales natures de lésions liées aux **accidents de travail**

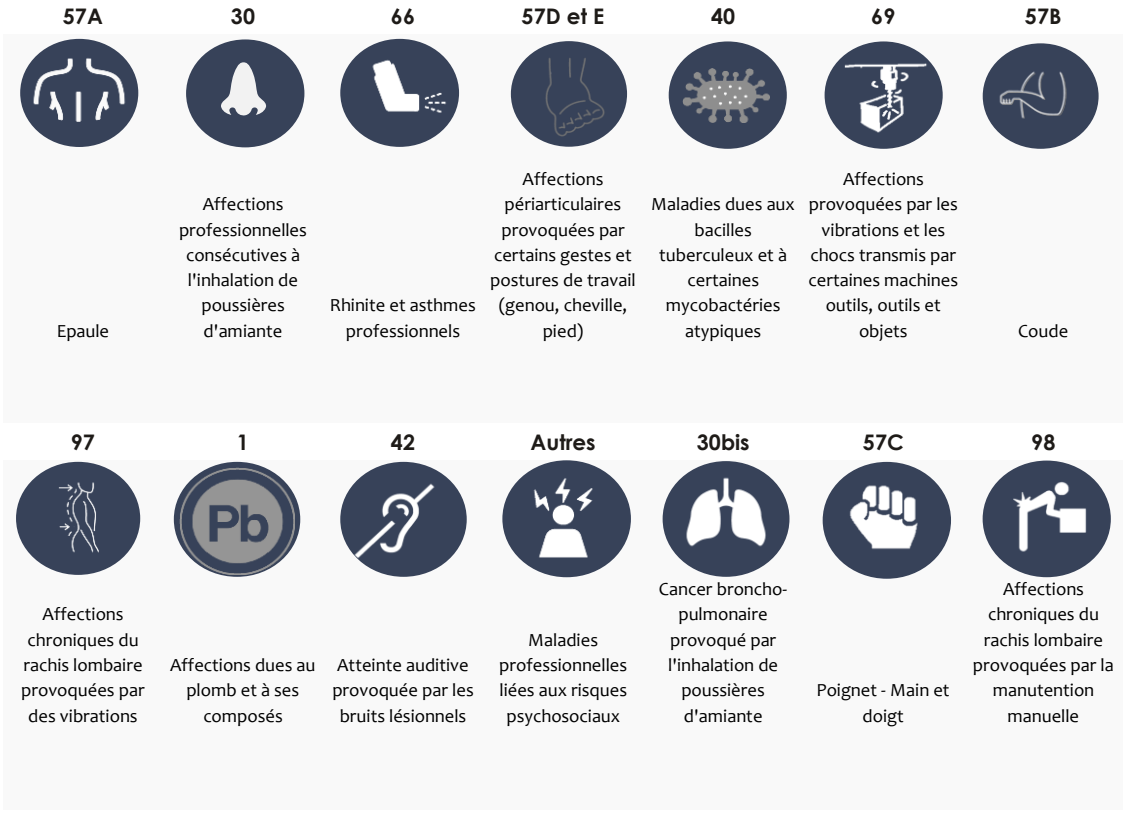


# Les maladies professionnelles

## Principaux types d'activités* liées aux **maladies professionnelles**




## Principaux types de **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année



## Documents et démarches de prévention complémentaires

| | |
|---|---|
| Existence d'une évaluation des risques psychosociaux par service | ✗ |
| Existence d'un diagnostic RPS | ✗ |
| Existence d'un programme annuel de prévention ou un plan d'action santé sécurité | ✗ |
| Dispose du rapport d'activités de la médecine préventive | ✗ |
| Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) désigné | ✗ |
| Nombre de visite(s) de l'ACFI dans l'année | 0 |
| Nombre de saisines du CST/F3SCT pour l'exercice du **droit d'alerte ou de retrait** | 0 |
| Existence d'un diagnostic de pénibilité annexé au document unique | ✗ |
| Existence de fiches individuelles de suivi des facteurs de pénibilité | ✗ |
| Existence de fiches d'exposition à la pénibilité réalisées dans l'année | ✗ |
| Existence de fiches d'exposition à l'amiante | ✗ |
| Existence de fiches d'exposition à l'amiante réalisées dans l'année | ✗ |
| Existence d'un plan de prévention des entreprises extérieures | ✗ |

## Réalisation

Cette synthèse sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail reprend les principaux indicateurs de cette thématique présents dans le Rapport Social Unique. L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

Date de publication : **juillet 2026**

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Bas-Rhin

Version 1