



SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



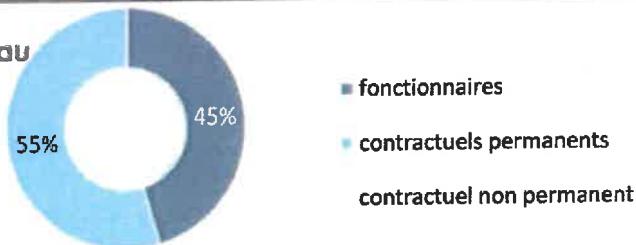
COMMUNE DE OHNNENHEIM

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

- 11 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 5 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



Nombre d'emploi aidés



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de CDI

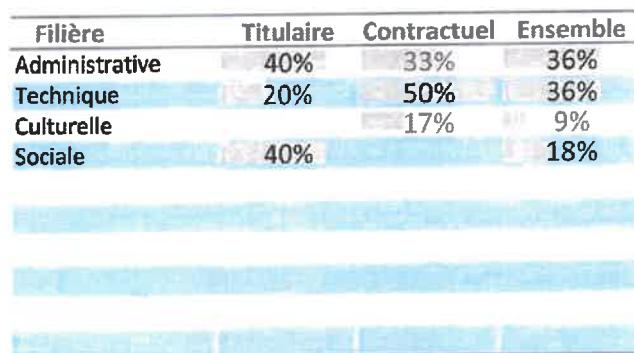


Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement



Caractéristiques des agents permanents

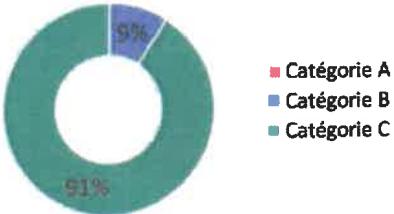
- Répartition par filière et par statut



- Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



- Répartition des agents par catégorie



- Taux de féminisation par catégorie

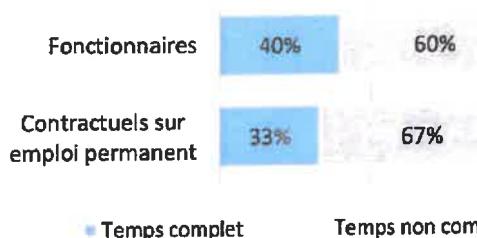


- Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	27%
ASEM	18%
Rédacteurs	9%
Adjoints territoriaux du patrimoine	9%

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



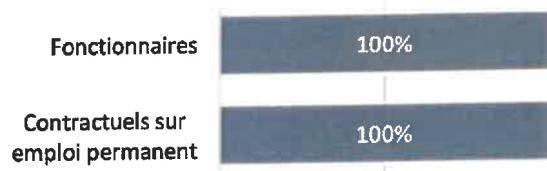
■ Temps complet ■ Temps non complet

Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Équivalents temps plein	Filière	Équivalents temps plein
Sociale	100,0%	Culturelle	100,0%
Administrative	50,0%	Technique	66,7%

Administrative 50,0%

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



■ Temps plein ■ Temps partiel

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

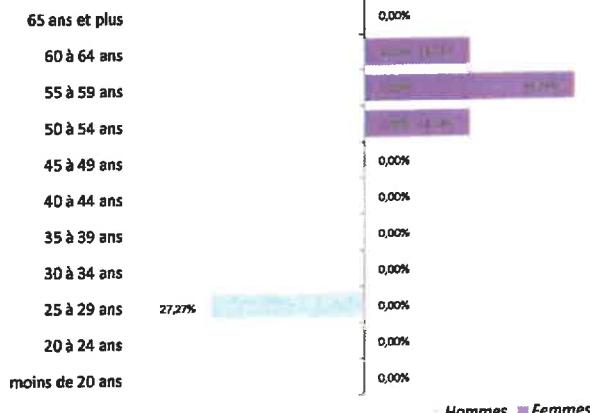
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	51,5
Contractuels sur emploi permanent	47,5
Emplois permanents	49,3

Pyramide des âges



Équivalent temps plein rémunéré

6,3 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	3,7
> Contractuels sur emploi permanent	2,6
> Contractuels sur emploi non permanent	0,0

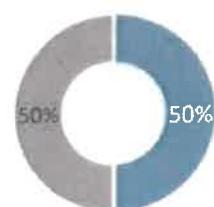
Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,8
Catégorie C	5,4

Positions particulières

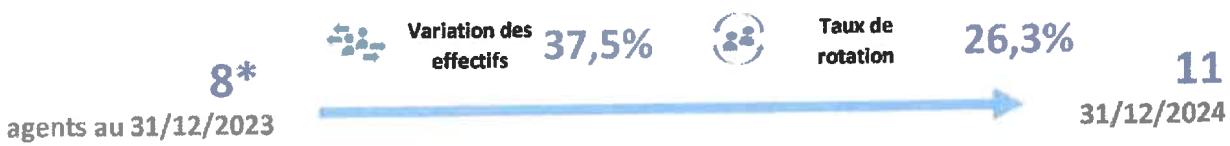
15,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

Evolution des effectifs permanents



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	

4 arrivées

Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	75%
Remplaçants	25%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

Évolution professionnelle

Part des agents avec avancement d'échelon

0,0%

- Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

Part des agents avec avancement de grade

0,0%

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

Part des agents avec promotion interne*

0,0%

*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	-	-
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

- Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

- Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Budget et rémunérations

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

Budget de fonctionnement*	599 987 €	Charges de personnel*	268 926 €		Soit 44,82 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

- Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 146 412 €
	Primes 23 658 €
172 189 €	SFT* 0 €
	HSC 346 €
	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	-	-	-	s	s	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	s	s
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	s	s
Moyenne toute filière	-	-	s	s	26 638 €	s

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	12,12%
Contractuels sur emploi permanent	15,86%
Emplois permanents	13,74%

- 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
- 28,00 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 permanent					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	s	s	-
Catégorie C	2 176 €	253 €	10%	s	s	-	s	s	-	s	s	-

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Absences

- En moyenne, 2,4 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

- En moyenne, 9,3 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)	0,66%	2,56%	1,69%	-
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,66%	2,56%	1,69%	-
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,66%	2,56%	1,69%	-

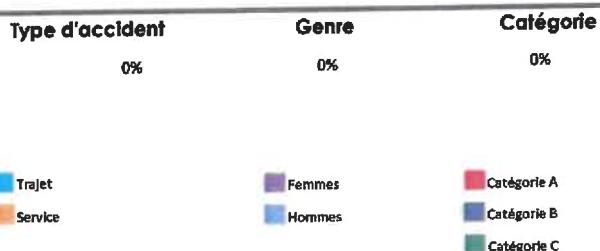
Cf. p8 *Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences*

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- 27,27 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

Accidents du travail

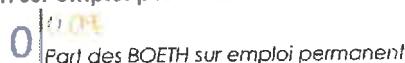
- Aucun accident du travail déclaré



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



Genre 0%



Statut 0%



Catégorie 0%



Prévention et risques professionnels

- Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matière de prévention :

0 €
0 €
0 €

Formations
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

- 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

- 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

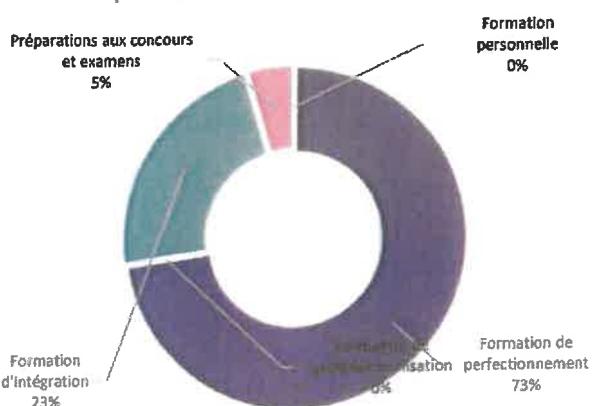


Le budget consacré à la formation est de 2 073 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	79,7%
Autres organismes	0,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	20,3%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2 jours 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	280 €	213 €
Nombre de bénéficiaires	2	6

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

— Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 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 2025

Version 1

