



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

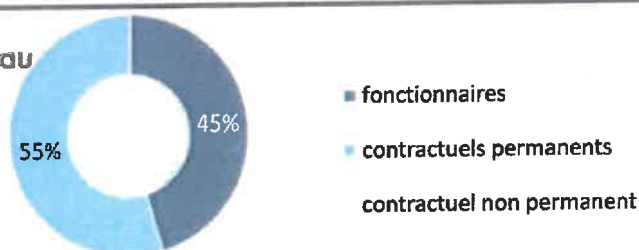
## COMMUNE DE OHNENHEIM

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](http://www.bs.donnees-sociales) 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

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

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

72,7%

#### Nombre de CDI

2 | 33%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

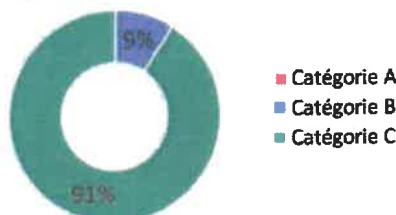
0 | 0%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	40%	33%	36%
Technique	20%	50%	36%
Culturelle		17%	9%
Sociale	40%		18%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

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

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

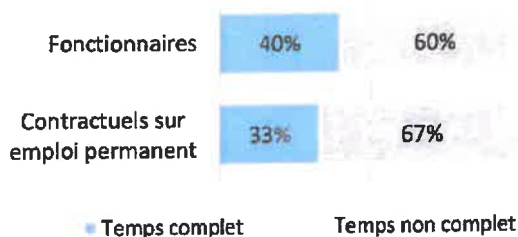
Fonctionnaire 80,0%  
Contractuel 66,7%

#### Les principaux cadres d'emplois

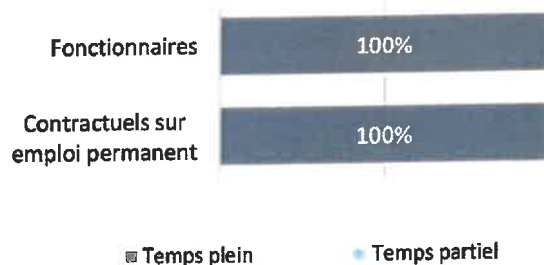
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	27%
ASEM	18%
Rédacteurs	9%
Adjoints territoriaux du patrimoine	9%

## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



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



### Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Filière	Contractuels
Sociale	100,0%	Culturelle	100,0%
Administrative	50,0%	Technique	66,7%
		Administrative	50,0%

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

Hommes	0,0%
Femmes	0,0%

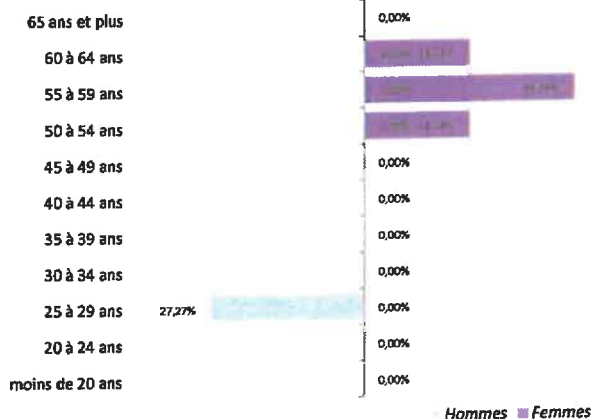
## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 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 Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

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

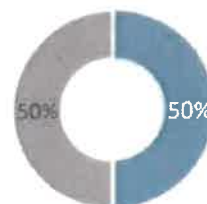
### Répartition des ETPR permanents par catégorie

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

## Positions particulières

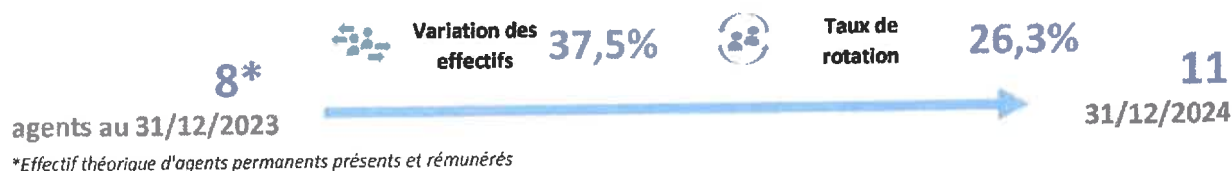
### 15,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents 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



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

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

- ➡ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

<b>Rémunération annuelle brute</b>	<b>172 189 €</b>	<b>Rémunération statutaire</b>	<b>146 412 €</b>
		<b>Primes</b>	<b>23 658 €</b>
		<b>SFT*</b>	<b>0 €</b>
		<b>HSC</b>	<b>346 €</b>
		<b>NBI*</b>	<b>1 772 €</b>

\*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 appliqué 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	<b>12,12%</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>15,86%</b>
Emplois permanents	<b>13,74%</b>

- ➡ 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 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	S	S	-
Catégorie C	2 176 €	253 €	10%	S	S	-	S	S	-	S	S	-

s : secret statistique appliqué 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,66%	2,56%	1,69%	-
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	0,66%	2,56%	1,69%	-
<b>Taux d'absentéisme global</b> (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

Type d'accident

0%

Genre

0%

Catégorie

0%

Trajet  
Service

Femmes  
Hommes

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## 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

Part des BOETH sur emploi permanent

Genre 0%

Femmes  
Hommes

Statut 0%

Titulaire  
Contractuel permanent

Catégorie 0%

Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

## Prévention et risques professionnels

Aucun agent affecté à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

0 €

Formations

0 €

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

0 €

- 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 ✓

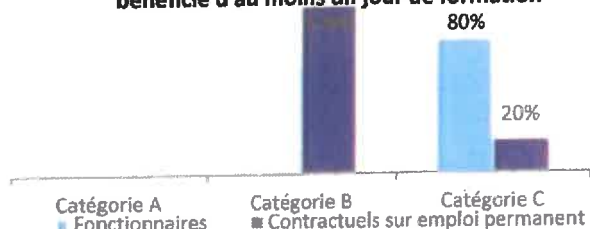
## Formation

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

Femmes 37,5%

Hommes 100,0%

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

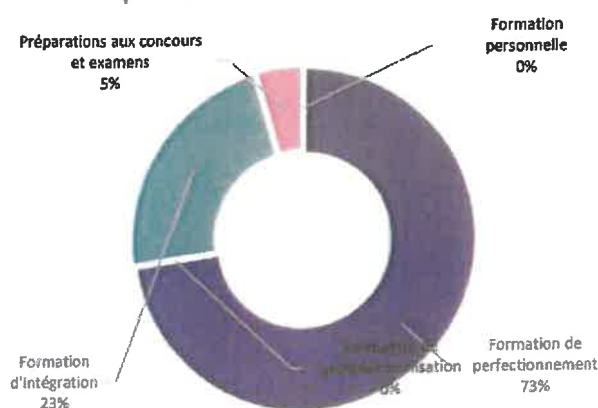


Le budget consacré à la formation est de 2 073 €

### 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	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	X
Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	X

## Relations sociales

- La collectivité n'a pas été concernée par des grèves
- La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives



## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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

