



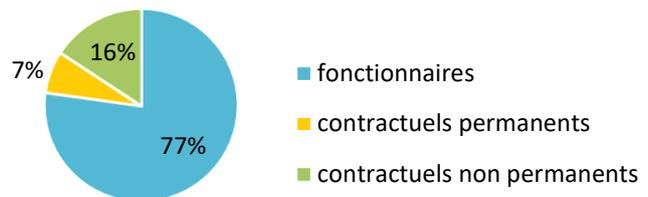
COMMUNE DE WASSELONNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Effectifs

➔ 57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 44 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

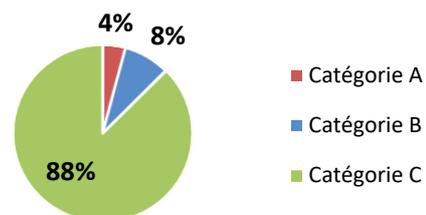
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

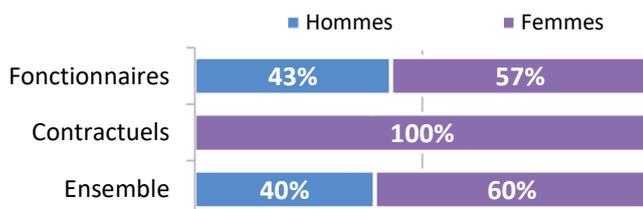
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	25%	31%
Technique	55%	25%	52%
Culturelle	2%		2%
Sportive			
Médico-sociale	9%	25%	10%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation		25%	2%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

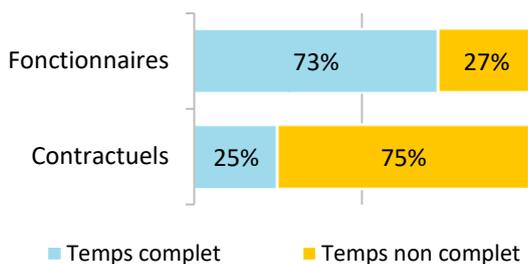


➔ Les principaux cadres d'emplois

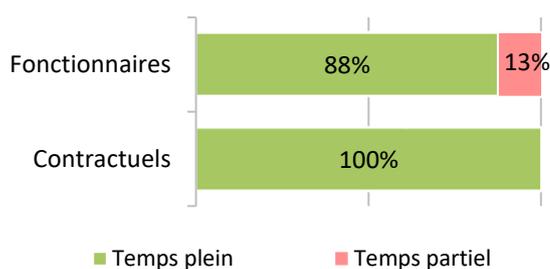
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	10%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	6%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	100%
Technique	25%	100%
Administrative	14%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

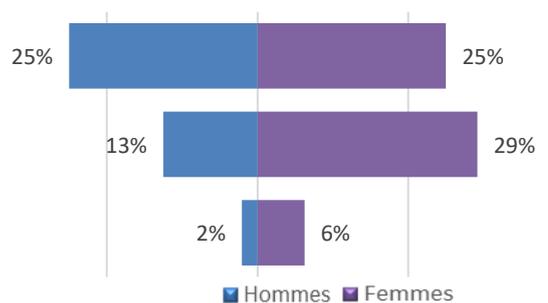
6% des hommes à temps partiel
13% ~~20%~~ des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,98	de 50 ans et +
Contractuels permanents	32,50	
Ensemble des permanents	47,60	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	32,50	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 45,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 38,18 fonctionnaires
- > 2,87 contractuels permanents
- > 4,37 contractuels non permanents

82 664 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	1,90 ETPR
Catégorie B	4,01 ETPR
Catégorie C	35,14 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2021, 15 arrivées d'agents permanents et 14 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
47 agents	48 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↗	2,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	71%
Autres cas	14%
Mutation	7%
Départ à la retraite	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	87%
Recrutement direct	7%
Arrivées de contractuels	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

Aucune nomination concerne des femmes

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

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 16 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 43,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 853 869 €	Charges de personnel*	1 657 534 €	➔	Soit 43,01 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	--------------------	------------------------------	--------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 136 971 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	67 202 €
Primes et indemnités versées :	153 723 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	18 612 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 804 €		
Supplément familial de traitement :	8 142 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		31 976 €		24 761 €	s
Technique				s	26 174 €	s
Culturelle					s	
Sportive						
Médico-sociale					24 200 €	s
Police					s	
Incendie						
Animation						s
Toutes filières	s		32 855 €		25 973 €	20 976 €

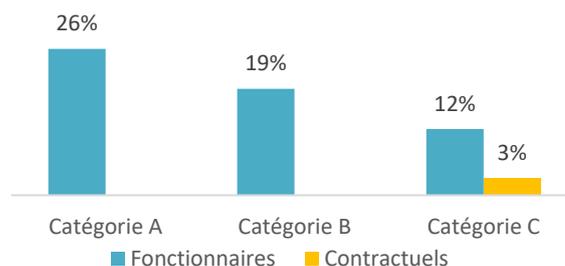
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,52 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	14,10%
Contractuels sur emplois permanents	3,10%
Ensemble	13,52%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 486 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 932 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 39,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,8 jour d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,85%	0,21%	4,46%	0,09%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,93%	0,21%	10,04%	0,09%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,19%	0,38%	10,29%	0,09%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 65,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 3 accidents du travail pour 57 agents en position d'activité au 31 décembre 2021
- > En moyenne, 110 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 41 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

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

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

Coût total des formations : 1 597 €
Coût par jour de formation : 80 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 90 979 €

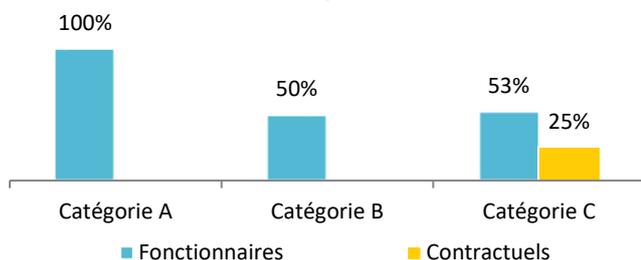
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

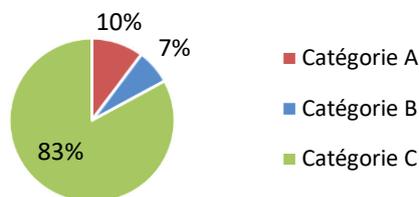
➔ En 2021, 52,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 88 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 12 920 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	77 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	20 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	84%
Autres organismes	16%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 972 €	8 508 €
Montant moyen par bénéficiaire	199 €	198 €

➔ L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2022

Version 1