



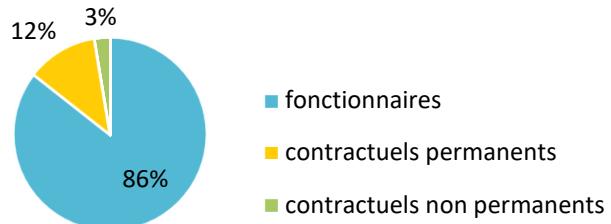
## COMMUNE DE COLMAR

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion du Haut-Rhin.

**Effectifs**

⇒ **1 075 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023**

- > 920 fonctionnaires
- > 127 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



⇒ **13 % des contractuels permanents en CDI**

⇒ **4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité**

⇒ **Précisions emplois non permanents**

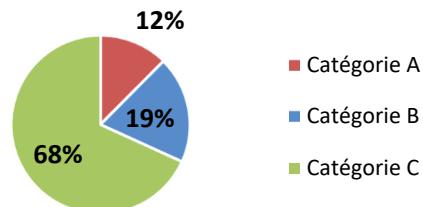
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : 93 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

**Caractéristiques des agents permanents**

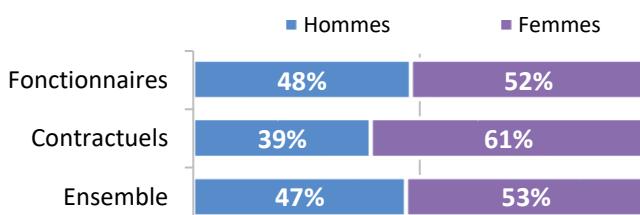
⇒ **Répartition par filière et par statut**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	17%	22%
Technique	40%	15%	37%
Culturelle	12%	24%	14%
Sportive	2%	1%	1%
Médico-sociale	9%	13%	10%
Police	3%	10%	4%
Incendie			
Animation	12%	20%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

⇒ **Répartition des agents par catégorie**



⇒ **Répartition par genre et par statut**

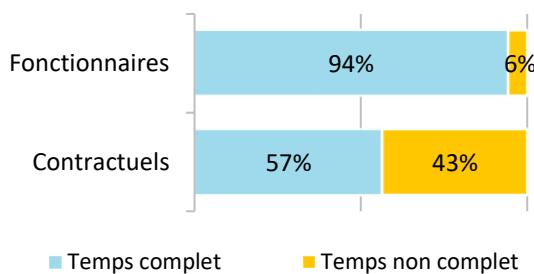


⇒ **Les principaux cadres d'emplois**

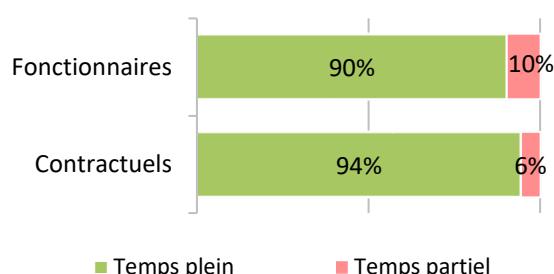
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Adjointes administratifs	13%
Adjointes d'animation	12%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	5%

## — 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
Animation	20%	88%
Culturelle	9%	61%
Médico-sociale	5%	0%

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

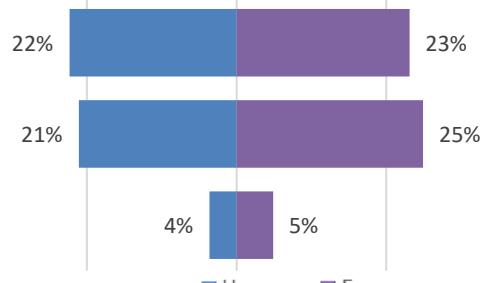
2% des hommes à temps partiel  
16% des femmes à temps partiel

## — Pyramide des âges —

### ► En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,03
Contractuels permanents	42,07
Ensemble des permanents	47,30
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	24,64

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

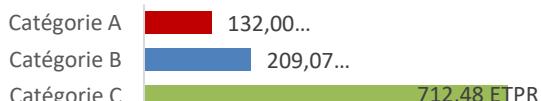
## — Équivalent temps plein rémunéré —

### ► 1 075,50 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 963,00 fonctionnaires
- > 90,55 contractuels permanents
- > 21,95 contractuels non permanents

1 957 410 heures travaillées rémunérées en 2023

### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## — Positions particulières —

- > 75 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en congés parental
- > 37 agents en disponibilité

- > 15 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 7 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2023, 69 arrivées d'agents permanents et 57 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
1 035 agents	1 047 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↗	8,5%
Ensemble	↗	1,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	26%
Démission	23%
Mutation	21%
Congé parental	9%
Fin de contrats remplacants	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	43%
Arrivées de contractuels	36%
Voie de mutation	13%
Voie de détachement	3%
Réintégration et retour	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 17% des nominations concernent des femmes

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

- 423 avancements d'échelon et 68 avancements de grade

- 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

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

## Sanctions disciplinaires

- 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	1

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 50%

Incroctions, violences, insultes, harcèlement moral 30%

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 20%

## Budget et rémunérations

### ► Les charges de personnel représentent 43,08 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	102 955 625 €	Charges de personnel*	44 351 074 €	Soit 43,08 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	30 631 429 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :		
IFSE :	5 136 294 €	
CIA :	2 591 868 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	89 741 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	719 647 €	
Supplément familial de traitement :	233 313 €	
Supplément de traitement indiciaire (CTI)	241 050 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	30 816 €	

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 659 €	30 824 €	31 645 €	26 534 €	25 971 €	
Technique	57 734 €	38 594 €	35 121 €	24 664 €	27 441 €	
Culturelle	41 220 €	25 992 €	30 550 €	26 649 €	25 046 €	
Sportive	47 927 €		36 375 €		s	
Médico-sociale	34 196 €	24 439 €	25 676 €	22 752 €	26 804 €	
Police		s	45 032 €		36 895 €	25 031 €
Incendie						
Animation			35 965 €		23 690 €	25 571 €
<b>Toutes filières</b>	<b>42 743 €</b>	<b>30 200 €</b>	<b>31 978 €</b>	<b>25 494 €</b>	<b>26 713 €</b>	<b>27 184 €</b>

\*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### ► La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,77 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	<b>16,05%</b>
Contractuels sur emplois permanents	<b>24,92%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,77%</b>

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 29478,64 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 4371,76 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens 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	4 862 €	86 €	2%	6 877 €	74 €	1%	3 994 €	56 €	1%	5 625 €	68 €	1%
Catégorie B	2 764 €	99 €	3%	3 773 €	99 €	3%	2 652 €	49 €	2%	3 682 €	48 €	1%
Catégorie C	1 573 €	81 €	5%	1 825 €	93 €	5%	3 418 €			6 318 €	31 €	0%

\*s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

Cette année, 6 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

► En moyenne, 24,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>4,73%</b>	<b>1,55%</b>	<b>4,34%</b>	<b>0,22%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>6,73%</b>	<b>2,34%</b>	<b>6,20%</b>	<b>0,22%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>7,41%</b>	<b>2,84%</b>	<b>6,85%</b>	<b>0,22%</b>

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)
- 49,2 % 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

► **47 accidents du travail déclarés au total en 2023**

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 31 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

20 assistants de prévention désignés dans la collectivité

1 conseiller de prévention

### FORMATION

112 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 1 694 €

Coût par jour de formation : 15 €

### DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

## 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.

### 92 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 76 % sont en catégorie C\*

### DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

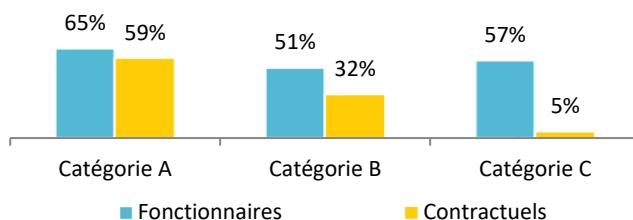
Dernière mise à jour :

2023

## Formation

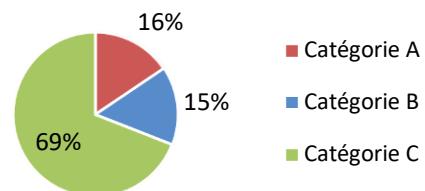
► En 2023, 53,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



► 2 241 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

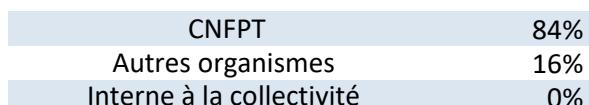


Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation



Répartition des jours de formation par organisme



## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
<b>Montant global des participations</b>	<b>185 930 €</b>	<b>95 659 €</b>
<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>	<b>310 €</b>	<b>140 €</b>

► L'action sociale de la collectivité

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

## Relations sociales

► Jours de grève

87 jours de grève recensés en 2023

► Comité Social Territorial

7 réunions en 2023 dans la collectivité  
3 réunions de la F3SCT

► Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2023 dans la collectivité

## — Précisions méthodologiques —

### ► 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ► 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.