

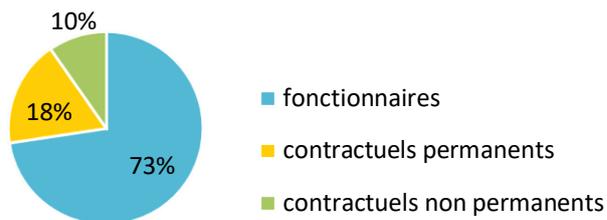
COMMUNE DE SARREGUEMINES

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 des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de la Moselle.

Effectifs

321 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 233 fonctionnaires
- > 57 contractuels permanents
- > 31 contractuels non permanents



16 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

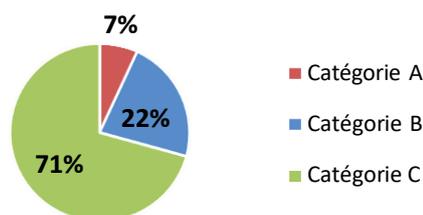
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2023 : 3 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

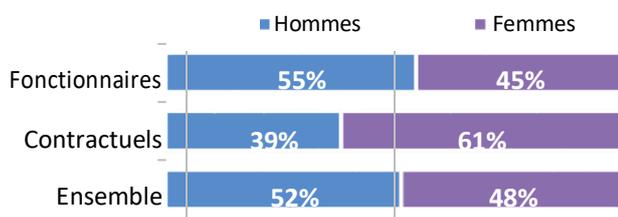
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	16%	28%
Technique	45%	26%	41%
Culturelle	9%	23%	12%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	9%		7%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	4%	35%	10%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

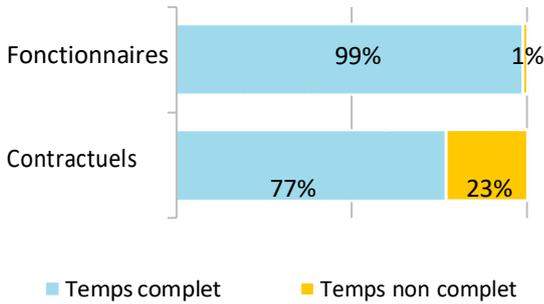


Les principaux cadres d'emplois

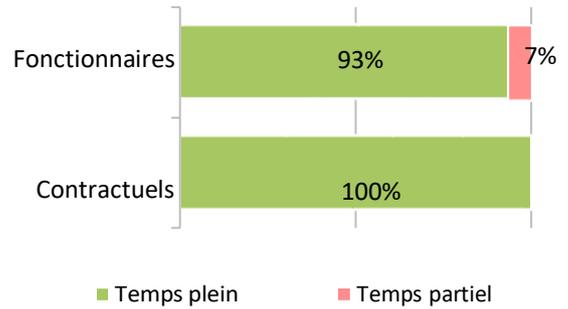
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	20%
Agents de maîtrise	16%
Adjointes administratifs	16%
Assistants d'enseignement artistique	9%
Adjointes d'animation	8%

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 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	5%	54%
Technique	2%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

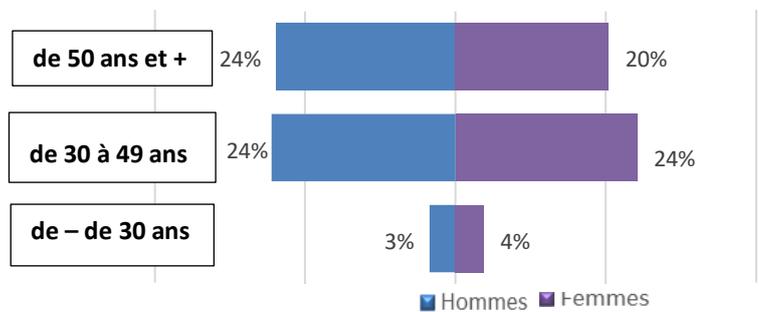
0% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,17
Contractuels permanents	40,66
Ensemble des permanents	47,50
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,24

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

292,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 232,7 fonctionnaires
- > 32,35 contractuels permanents
- > 27,01 contractuels non permanents

267 631 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	22,60 ETPR
Catégorie B	54,52 ETPR
Catégorie C	187,93 ETPR

Positions particulières

- > Un agent en congé parental
- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

En 2023, 14 arrivées d'agents permanents et 27 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires
Recrutement direct 8%

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
264 agents	290 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires  2,6%

Contractuels  54,1%

Ensemble  **9,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	60%
Fin de contrat	14%
Mutation	15%
Décès	7%
Démission	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	72%
Recrutement direct	28%

* 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

6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 3 n'ayant pas été nommé(s)

dont 33% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

92 avancements d'échelon et 16 avancements de grade

4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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 50,66 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	29 087 537 €	Charges de personnel*	14 736 460 €	➔	Soit 50,66 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	7 118 153 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	186 928 €
Primes et indemnités versées :	575 186 €		
IFSE :	841 435 €		
CIA :	207 930 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	321 974 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	92 701 €		
Supplément familial de traitement :	62 669 €		
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	48 941 €	32 708 €	42 464 €	26 284 €	27 917 €
Technique	s		32 885 €		27 276 €	27 500 €
Culturelle	s		30 512 €	32 500 €	s	27 500 €
Sportive			s			
Médico-sociale					26 557 €	
Police			s		s	
Incendie						
Animation			s	s	s	27 500 €
Toutes filières	46 908 €	48 941 €	32 359 €	34 134 €	26 600 €	27 548 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,83 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	24,35%
Contractuels sur emplois permanents	21,31%
Ensemble	22,83%

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 totalité en cas de congé de maladie ordinaire (demi-traitement à partir de 90 jours)

14 496,56 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

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	s	s	20%	7 835 €	1567 €	20%	s	s	20%	565 €	113 €	20%
Catégorie B	3 474 €	695 €	20%	2 797 €	559 €	20%	205 €	41 €	20%	s	s	20%
Catégorie C	1 578 €	316 €	20%	2 113 €	423 €	20%	227 €	45 €	20%	297 €	59 €	20%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 31,95 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,95%	1,59%	6,54%	0,58%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,36%	1,74%	7,1%	0,58%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,36%	2,06%	8,42%	0,58%

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)

69,2 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 4 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 44 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.

16 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 88 % sont fonctionnaires*
- 88 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

FORMATION

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

Coût total des formations : 19 478 €
Coût par jour de formation : 453 €

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 : 7 328 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

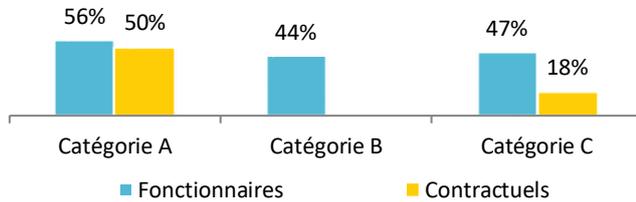
Dernière mise à jour :

2004

Formation

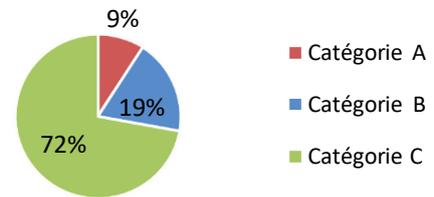
En 2023, 40,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



427 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



161 199 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	29 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation

par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%

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	189 745 €	21 203 €
Montant moyen par bénéficiaire	862 €	102 €

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

136 jours de grève recensés en 2023

Comité Social Territorial

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

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.



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

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.

Date de publication : novembre 2024

Version 1