

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Ville & Eurométropole de Strasbourg

ÉDITION 2024



Le rapport social unique 2024 retrace les données sociales pour l'administration de l'Eurométropole de Strasbourg, employeur unique de l'ensemble du personnel de la Ville de Strasbourg et de l'Eurométropole de Strasbourg.

Table des matières

1 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	11
1.1 Conditions générales d'emploi.....	11
1.1.1 Effectifs.....	11
1.1.1.1 Effectifs physiques des titulaires et contractuel·les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuel·les par type de contrat.....	11
1.1.1.2 Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique	15
1.1.2 Durée et organisation du travail.....	17
1.1.2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps non complet	17
1.1.3 Comptes épargne-temps.....	18
1.1.3.1 Nombre d'agent·es ayant ouvert un CET en 2024 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés	18
1.1.4 Embauches et départs (agent·es permanent·es)	18
1.1.4.1 Répartition des agent·es recruté·es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique	18
1.1.4.2 Part d'embauche de travailleur·ses en situation de handicap.....	18
1.1.4.3 Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.	19
1.1.4.4 Effectif d'agent·es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2024 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)	19
1.1.5 Positionnement.....	20
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.....	20
1.1.5.2 Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).....	20
1.1.6 Promotions	21
1.1.6.1 Nombre d'agent·es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie.....	21
1.1.6.2 Répartition des agent·es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie	21
1.2 Rémunérations.....	22
1.2.1. Rémunérations annuelles des fonctionnaires et des contractuel·les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	22
1.2.2. Nombre de contractuel·les ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	23
1.2.3. Nombre de fonctionnaires et de contractuel·les occupant un emploi permanent en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)	24
1.2.4. Écarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.	26
1.2.5. Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agent·es de la Ville & de l'Eurométropole :.....	27
1.2.6. Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique	27

1.3. Formation	27
1.3.1. Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique	27
1.3.2. Nombre d'agent·es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.....	28
1.4 Conditions de travail	28
1.4.1 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2024 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	28
1.5 Congés	29
1.5.1 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre d'agents ayant pris ce type de congé	29
1.5.2 Nombre d'agent·es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).....	29
1.5.2.1 Nombre d'agent·es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24).....	30
1.5.2.2 Nombre d'agent·es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2024	30
1.6 Organisation du temps de travail	30
1.6.1 Organisation	30
1.6.1.1 Nombre de chartes du temps	30
1.6.1.2 Télétravail.....	31
1.6.1.3 Les heures écrêtées.....	31
1.6.2 Temps partiel qui n'est pas de droit	31
1.6.2.1 Nombre d'agent·es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique	32
1.6.2.2 Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agent·es à temps partiel....	32
1.6.2.3 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants	32
2 L'EMPLOI	33
2.1 Effectifs permanents.....	33
2.1.1 Évolution et répartition des effectifs et des postes	33
2.1.1.1 Évolution des effectifs de 2015 à 2024	33
2.1.1.2 Postes budgétaires	34
2.1.1.3 Répartition du personnel permanent en 2024	35
2.1.2 Mouvements.....	53
2.1.2.1 Entrées et sorties par mois.....	53
2.1.2.2 Entrées et sorties par motif et par catégorie	54
2.1.2.3 Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans	55
2.1.3 Positions statutaires particulières au 31/12/2024.....	57
2.1.3.1 Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg	57
2.1.3.2 Agent·es en activité originaires d'une autre structure	57
2.1.4 Temps partiel et temps non complet.....	58
2.1.4.1 Agent·es titulaires et contractuel·les à temps partiel.....	58
2.1.4.2 Temps non complet.....	59
2.1.5 Carrières	60
2.1.5.1 Titularisations.....	60

2.1.5.2	Avancements d'échelon	60
2.1.5.3	Avancements de grade.....	60
2.1.5.4	Promotions internes.....	61
2.2	Effectifs non permanents	62
2.2.1	Les intermittent·es du spectacle	62
2.2.2	Les saisonniers	63
2.2.2.1	Nombre de saisonniers par service	63
2.2.2.2	Dépenses globales.....	64
2.2.3	Les emplois d'insertion en 2024	64
2.2.3.1	Effectif présent par type de contrat sur un an.....	64
2.2.3.2	Recrutements réalisés au cours de l'année	64
2.2.3.3	Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2024	65
2.2.3.4	Accompagnement Formation	65
2.2.3.5	Suites de contrat	66
2.2.4	Les apprenti·es	67
2.2.4.1	Répartition des effectifs à la rentrée 2024/2025	67
2.2.4.2	Niveau de diplômes préparés	68
2.2.5	Les stagiaires.....	69
2.2.5.1	Evolution de l'effectif des stagiaires accueilli·es depuis 2018	69
2.2.5.2	Répartition des stagiaires par direction en 2024	69
2.2.5.3	Répartition par niveau de diplôme en 2024	70
2.2.5.4	Répartition par type de stage.....	70
2.2.6	Le service civique	71
3	LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION	73
3.1	Evolution des dépenses de fonctionnement	73
3.2	Evolution de la masse salariale.....	74
3.2.1	Évolution de 2015 à 2024.....	74
3.2.2	Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	75
3.3	Evolution des heures supplémentaires	76
3.3.1	Évolution depuis 2015	76
3.4	Evolution des pensions du régime local	77
3.4.1	Évolution de 2015 à 2024.....	77
3.5	Allocations retour à l'emploi	78
4	L'ABSENTEISME.....	79
4.1	L'absentéisme en 2024	79
4.1.1	Répartition des jours d'absence par motif.....	79
4.1.2	Évolution depuis 2015 des jours d'absence.....	80
4.2	Etude spécifique sur la maladie ordinaire en 2024.....	81
4.2.1	Définition.....	81
4.2.2	Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire	81
4.2.3	Taux d'absentéisme maladie ordinaire par direction	82

5 LA FORMATION.....	83
5.1 Budget de la formation	83
5.1.1 Budget formation 2024.....	83
5.1.2 Évolution du budget de la formation depuis 2015.....	83
5.2 Formations en jours et en effectifs	84
5.2.1 Journées de formation suivies au cours de l'année 2024.....	84
5.2.2 Consommation des heures DIF/CPF.....	85
5.2.3 Journées de formations suivies depuis 2015 par organisme	85
5.2.4 Effectifs des agents en formation.....	86
5.2.4.1 Nombre de participations à des formations en 2024	86
5.2.4.2 Agent·es parti·es en formation depuis 2015.....	87
5.2.5 Demandes formation continue/congés formation	87
5.2.5.1 Actions de formation continue en 2024	87
6 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	89
6.1 Statistiques des accidents de travail en 2024	89
6.1.1 Répartition des accidents	89
6.1.2 Répartition des jours d'arrêts de travail	89
6.1.3 Taux de fréquence et taux de gravité	90
6.1.3.1 Taux de fréquence (TFRAC)	90
6.1.3.2 Taux de gravité (TGRAC).....	90
6.1.4 Répartition des accidents selon divers critères	91
6.1.4.1 Répartition des accidents suivant le personnel concerné	91
6.1.4.2 Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt.....	91
6.1.4.3 Répartition des accidents suivant l'âge.....	92
6.1.4.4 Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes	93
6.1.4.5 Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux.....	94
6.1.4.6 Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions	94
6.1.4.7 Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions	95
6.2 Actions de prévention 2024	96
6.2.1 Actions de formation	96
6.2.2 Mesures diverses :.....	97
6.2.2.1 Mesures techniques	97
6.2.2.2 Mesures organisationnelles	98
6.2.2.3 Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)	98
6.2.2.4 Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes	98
6.3 Evolution des accidents du travail	98
6.3.1 Évolution des accidents de travail sur 10 ans	99
6.3.2 Évolution des accidents de trajet sur 10 ans	99
7 TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP	101
7.1 Stock et Répartition des travailleur·euses en situation de handicap.....	101
7.2 Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	102

7.3	Les accompagnements.....	103
7.4	L'employabilité des personnes en situation de handicap	103
7.5	les crédits handicaps 2024	103
8	LE RECLASSEMENT	105
8.1	Le dispositif de prévention de l'inaptitude et de reclassement	105
8.2	Les effectifs concernés.....	105
8.3	Les formations dans le cadre des parcours de reclassement.....	106
8.4	Les formations dans le cadre des parcours de reclassement (SUITE)	107
9	L'ACTIVITE MEDICALE.....	109
9.1	L'activité médicale clinique	109
9.1.1	Examens cliniques 2024.....	109
9.1.2	Évolution du nombre de visites médicales depuis 2015.....	110
9.2	Autres activités	112
9.2.1	Bilan infirmier - Urgences	112
9.2.2	Actions spécifiques.....	113
10	CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE	115
10.1	saisines et alertes.....	115
10.1.1	Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant-es pour les motifs prévus par le décret.....	115
10.1.2	Répartition des alertes recevables pour les motifs prévus par le décret par genre, âge, catégorie d'emploi et statut.....	115
10.2	répartition des alertes recevables par motif invoqué pour les motifs prévus par le décret.....	116
10.2.1	Répartition générale par genre et catégorie d'emploi.....	116
10.2.2	Répartition des alertes par critères de discrimination	117
10.2.3	Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel	117
10.3	Nombre d'actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée	118
11	LES ACTIVITES SOCIALES	119
11.1	Œuvres sociales.....	119
11.1.1	Dépenses sociales 2024	119
11.2	Evolution des dépenses sociales	119
11.2.1	Évolution de la participation financière aux agent-es adhérent-es à la santé et la prévoyance ..	120
11.2.2	Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel.....	121
11.2.3	Évolution de la participation aux frais de repas	121
11.2.4	Évolution de la participation aux chèques vacances.....	121
11.2.5	Évolution des autres dépenses sociales	122

11.2.6 Évolution du coût annuel du remboursement transport	122
12 LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	125
12.1 Composition possible des postes de permanent syndical : principe de fongibilité	125
12.1.1 Les Décharges d'activité à titre syndical de l'article 16 du décret 85-397	125
12.1.2 Les Autorisations spéciales d'absences de l'article 14 du décret 85-397.....	125
12.1.3 Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine	126
12.1.4 Nombre possible de postes de permanent syndical	126
12.2 Réunions des organes directeurs LOCAUX	127
12.3 Les heures dites de terrain.....	127
12.4 Autorisations spéciales d'absence.....	128
12.5 Formation syndicale.....	128
12.6 Conflits dU travail.....	129
12.7 Réunions avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.....	131
12.7.1 Nombre de réunions en 2024.....	131
12.7.1.1 Commissions administratives paritaires	131
12.7.1.2 Commissions consultatives paritaires	131
12.7.1.3 Comité social territorial.....	131
12.7.1.4 Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail	132
12.7.2 Comparaison depuis 2015.....	132
12.8 Réunions intersyndicales 2024.....	133
13. Sanctions disciplinaires	135

Chiffres clés

	2024	Pour mémoire 2023
Effectif total :	8 414	8 448
Effectif permanent :	6 761	6 716
ETP	6 588,92	6 475,07
Effectif non permanent * :	1 653	1 732
Postes budgétaires	7 327	7 291
<i>Les effectifs sont arrêtés au 31/12/2024</i>		
Femmes	53,39 %	53,56 %
Hommes	46,61 %	46,44 %
 Coût moyen annuel d'1 ETP		
	A : 71 027 €	A : 67 927 €
	B : 51 481 €	B : 50 229 €
	C : 45 335 €	C : 44 589 €
 Catégories statutaires		
	A :	23,23 %
	B :	17,75 %
	C :	59,02 %
 Age moyen	46 ans et 2 mois	45 ans et 11 mois
Taux d'absentéisme maladie ordinaire :	5,3 %	5,2 %
 Dépenses de personnel :	383,5 M€	372,6 M€
Masse salariale :	373,4 M€	362,4 M€
 <i>Formation</i>		
Journées :	20 490 jours	20 271 jours
Coût :	7 386 448 €	6 830 376 €
Coût moyen d'une journée	361 €	337 €

* L'effectif non permanent au 31/12/2024 totalise 1 297 vacataires et 170 agent·es occasionnel·les, 23 intermittent·es du spectacle, 46 personnes en emplois aidés (CAE, emplois d'avenir), 88 apprenti·es, 12 contrats de projet, 10 collaborateur·trices de cabinet et 7 collaborateur·trices de groupe d'élu·es

1 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

1.1.1 Effectifs

1.1.1.1 Effectifs physiques des titulaires et contractuel·les par catégorie hiérarchique, par filière et pour les contractuel·les par type de contrat

NB : Les contractuel·les sont classés par type de contrat selon la typologie Eurométropole de Strasbourg puis selon le Livre I (droits, obligations et protection) du Code général de la fonction publique qui encadre les contractuel·les.

↳ *Table des correspondances :*

Article L.332-13	Article L.332-14	Article L. 332-8 1°	Article L. 332-8 2°	Autres contractuel·les (articles L352-4 et suivants, L343-1 ...)
Remplaçant·es	Affecté·es sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi existant	Catégorie A selon les fonctions ou pour besoins de service	
CONTRACT REMPLAC. TITULAIRE	CONTRACT SUR POSTE VACANT	CONTRACT ABS CADRE D'EMPLOI CONTRACT ABS CADRE D'EMPLOI CDI	CONTRACT BESOIN DE SERVICE CONTRACT C.D.I.	CONTRACT PERSONNES HANDICAPEES CONTRACT EMPLOIS DE DIRECTION

Abréviations :

BDS = besoin de service

ABS = absence

Contract = contractuel·le

Rempl. = remplaçant·e

Tit. = titulaire

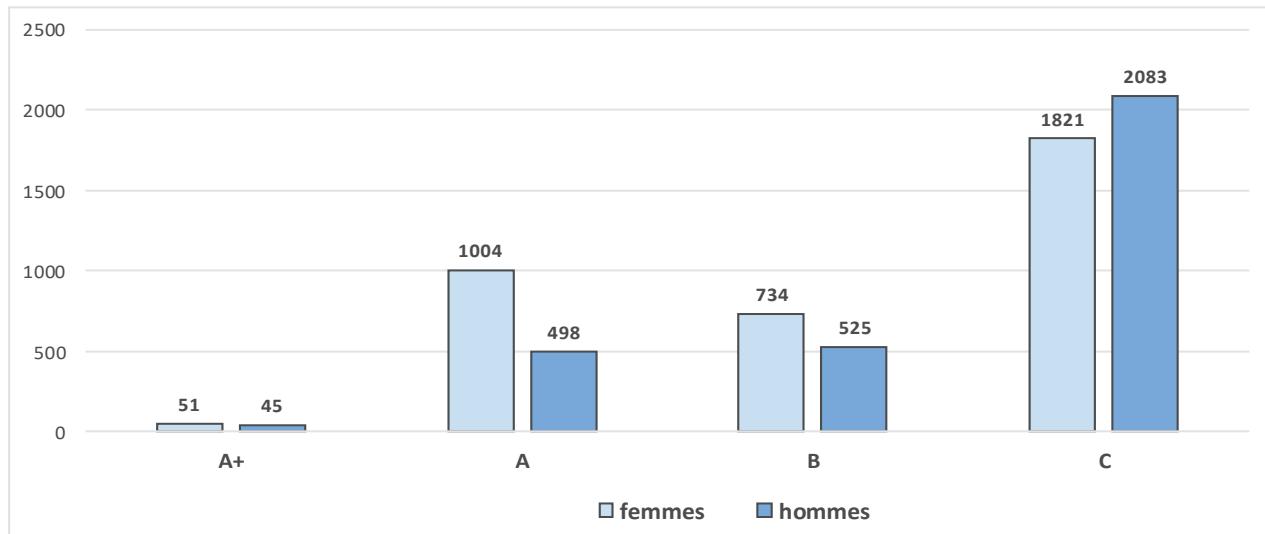
↳ *Détail des grades, par filière, constituant la catégorie A+*

Filière administrative	Filière Technique	Filière culturelle	Filière Sanitaire et sociale
Administrateur-trice hors classe	Ingénieur-e en chef hors classe	Conserveur-trice en chef de bibliothèque	Médecin hors classe
Administrateur-trice	Ingénieur-e en chef	Conserveur-trice de bibliothèque	Médecin 1 ^{ère} cl
		Conserveur-trice en chef de patrimoine	Médecin 2 ^{ème} cl
		Conserveur-trice de patrimoine	
		Directeur-trice 1 ^{ère} cat. Etab. Art*	

* A considérer comme A+, même si son grade ne figure pas dans la liste généralement retenue, sa mission le porte à ce niveau

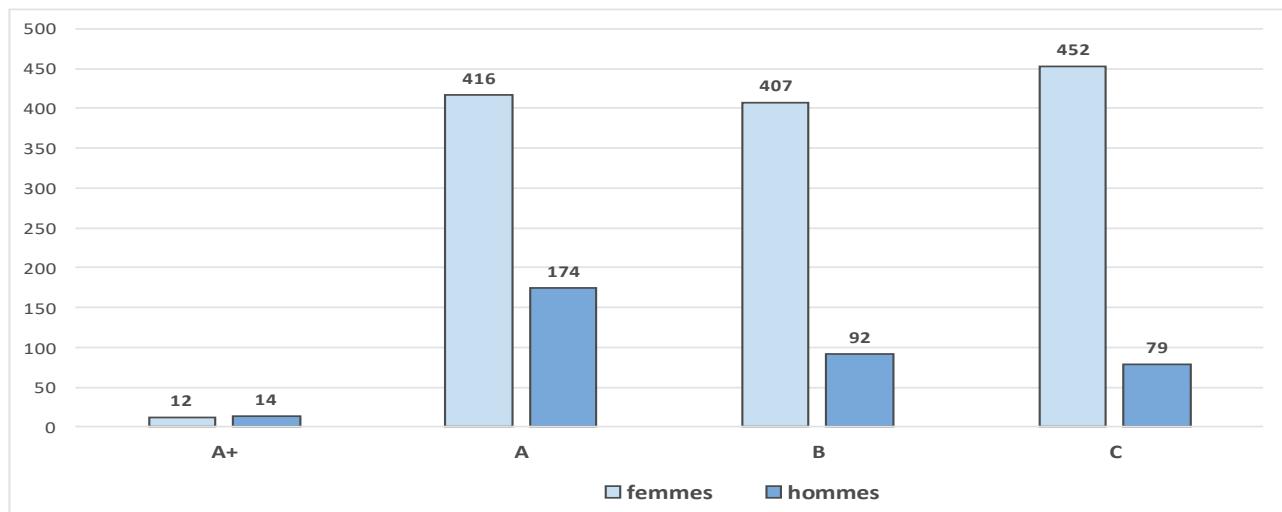
1.1.1.1.1 Toutes filières – en nombre d'agent·es

Femmes						Hommes						
Titulaires	Contractuel·le par type de contrat					Titulaires	Contractuel·le par type de contrat					
	Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
	Autres contract	cat A selon les fonct ^e s ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant	Total	Autres contract	cat A et B selon les fonct ^e s		rempl tit.	poste vacant	
A+	43		6	2			51	36		1	8	
A	739	7	175	45	12	26	1004	373		80	33	3
B	566	5	93	6	21	43	734	385	3	86	7	5
C	1648		38	1	112	22	1821	2020		17	3	24
Total	2996	12	312	54	145	91	3610	2814	3	184	51	32
												67
												3151

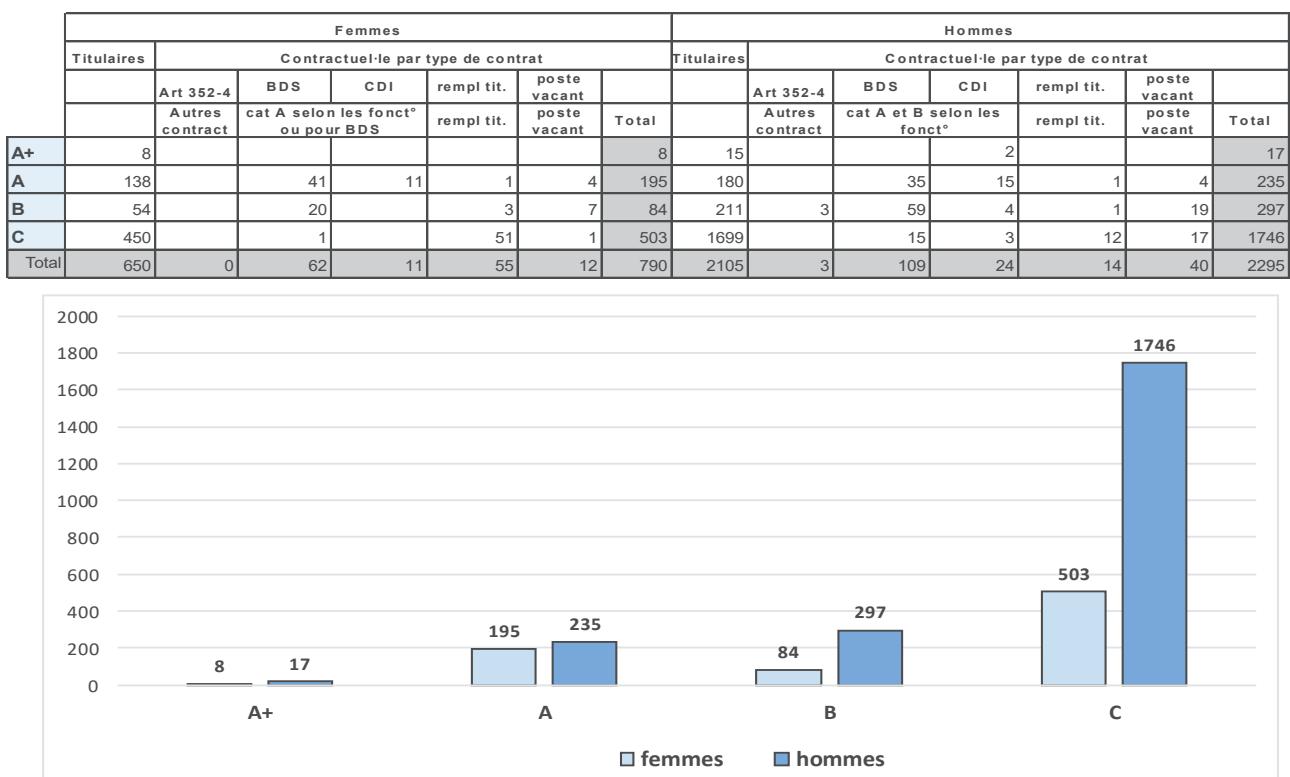


1.1.1.1.2 Filière administrative – en nombre d'agent·es

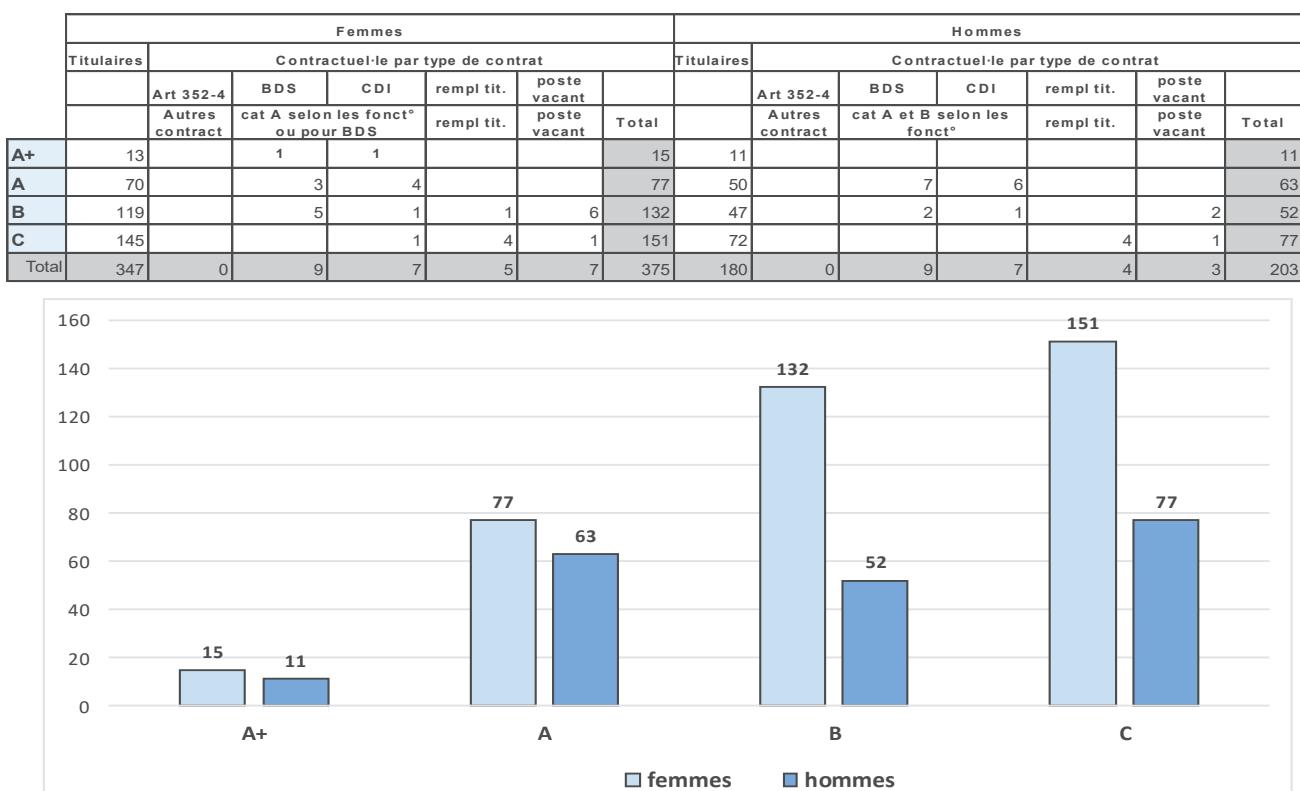
Femmes						Hommes						
Titulaires	Contractuel·le par type de contrat					Titulaires	Contractuel·le par type de contrat					
	Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant		Art 352-4	BDS	CDI	rempl tit.	poste vacant	
	Autres contract	cat A selon les fonct ^e s ou pour BDS		rempl tit.	poste vacant	Total	Autres contract	cat A et B selon les fonct ^e s		rempl tit.	poste vacant	
A+	11		1				12	8		1	5	
A	283	4	79	29	4	17	416	122		34	12	2
B	299	5	58	2	14	29	407	55		16	2	4
C	444		1		4	3	452	76				2
Total	1037	9	139	31	22	49	1287	261	0	51	19	8
												20
												359



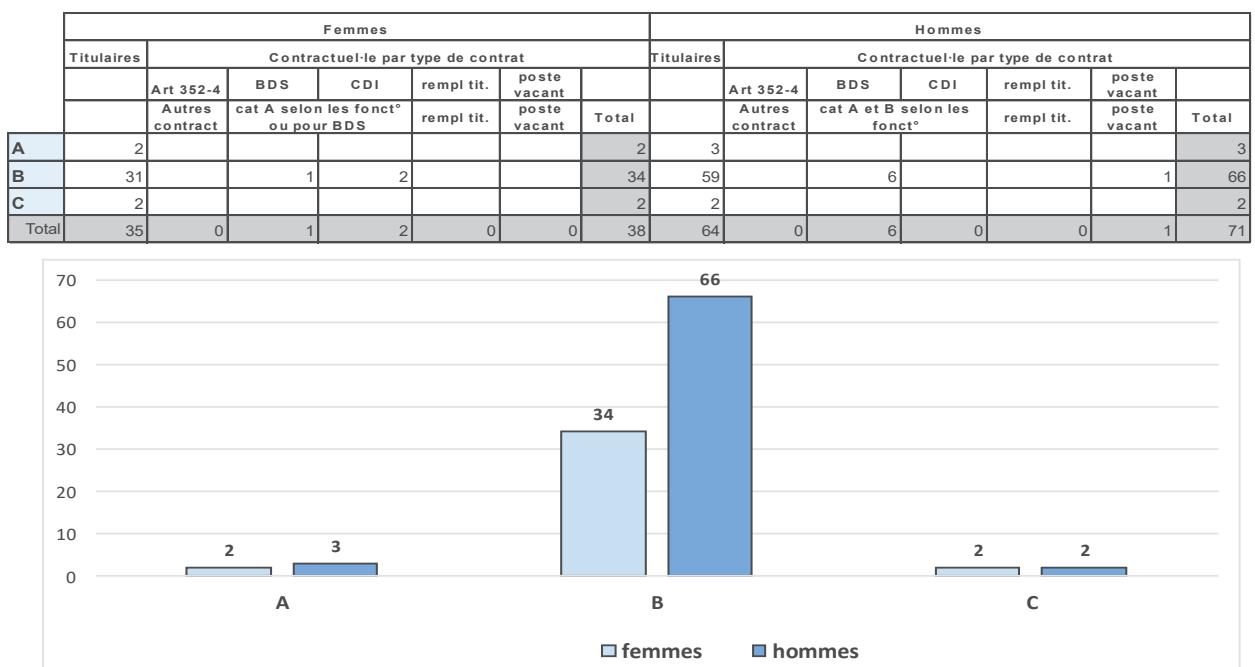
1.1.1.1.3 Filière technique - en nombre d'agent·es



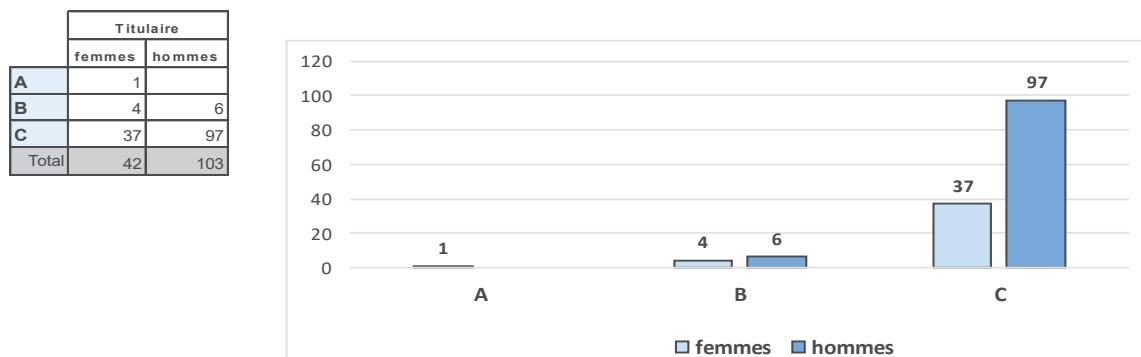
1.1.1.1.4 Filière culturelle - en nombre d'agent·es



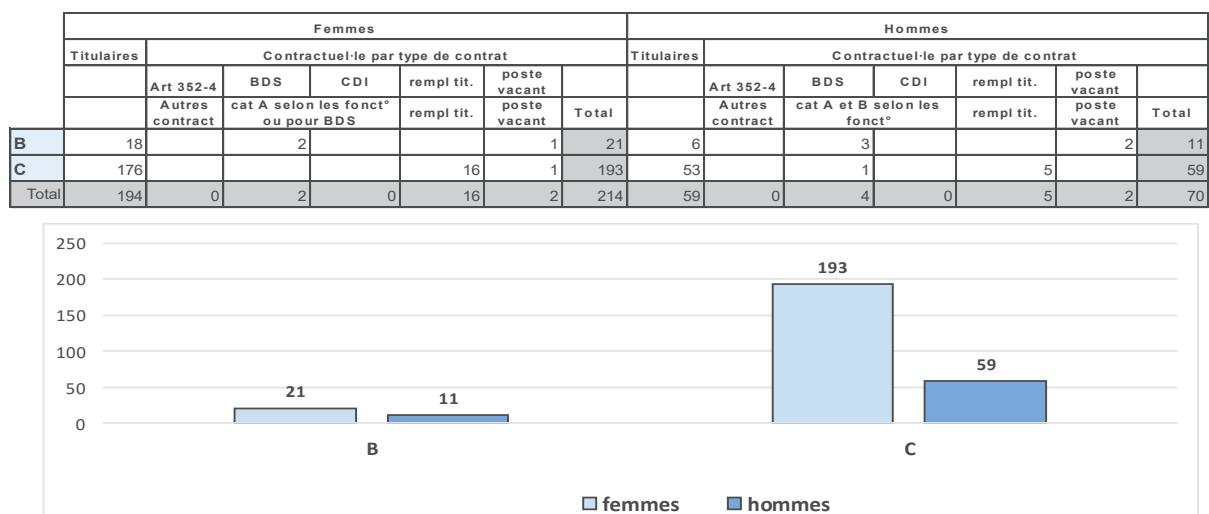
1.1.1.1.5 Filière sportive - en nombre d'agent·es



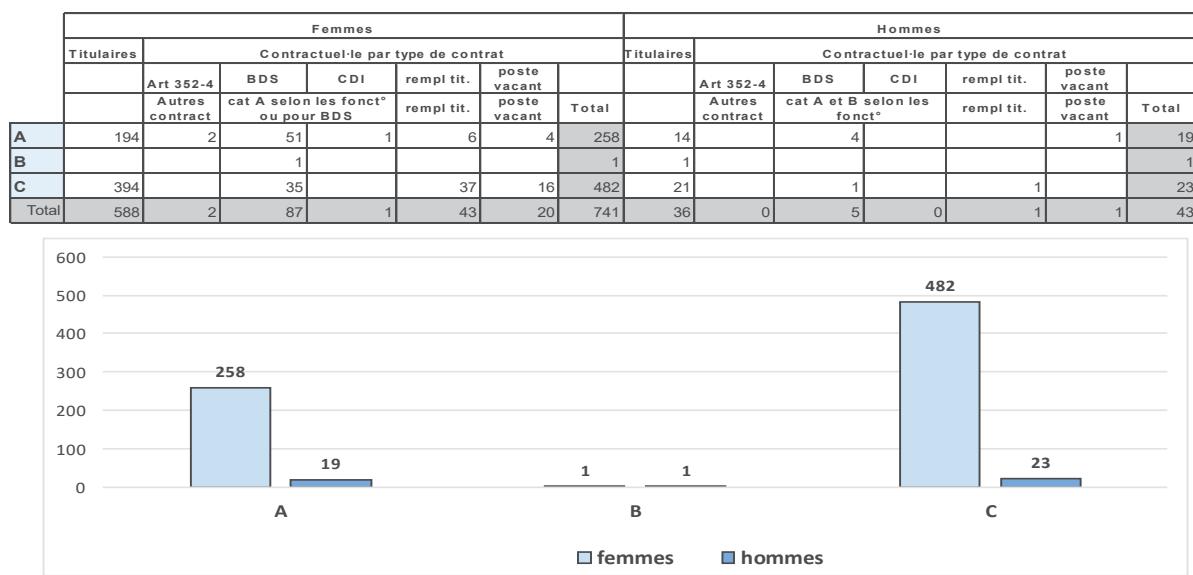
1.1.1.1.6 Filière sécurité - en nombre d'agent·es



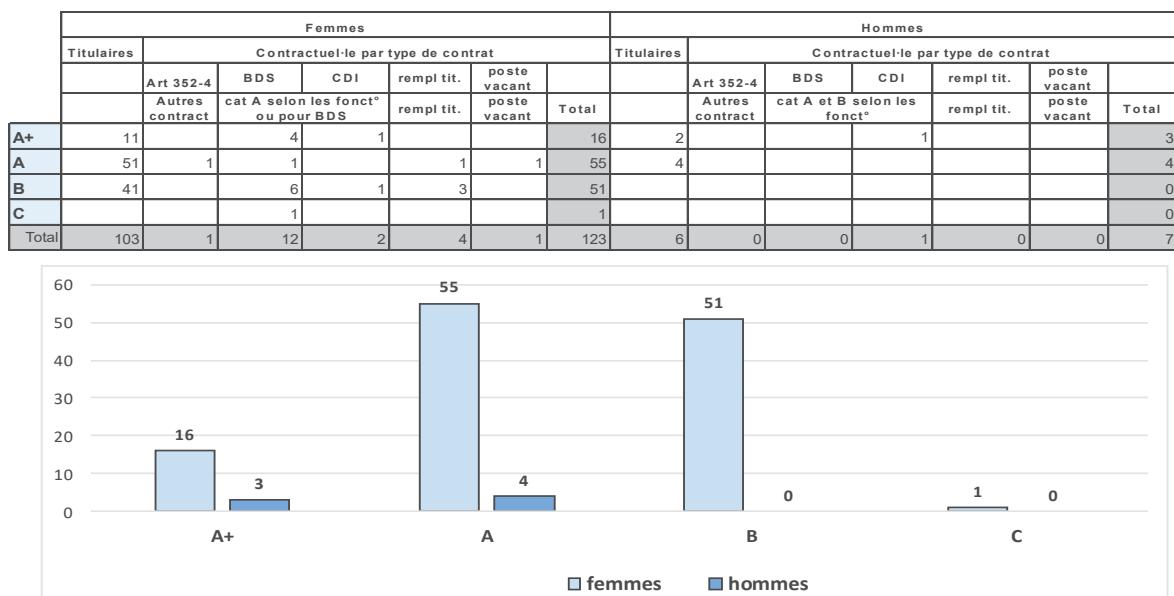
1.1.1.1.7 Filière animation - en nombre d'agent·es



1.1.1.1.8 Filière sociale - en nombre d'agent·es



1.1.1.1.9 Filière médico-sociale et médico-technique - en nombre d'agent·es



1.1.1.2 Âge moyen et médian par statut, par filière et par catégorie hiérarchique

1.1.1.2.1 Filière administrative

	âge moyen				âge médian			
	titulaires		Contractuels		titulaires		Contractuels	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
A+	42	48	47	56	40	45	47	60
A	47	48	38	41	47	49	36	39
B	49	47	35	40	50	46	31	39
C	47	48	38	35	48	49	38	26
	48	48	37	42	45	47	40	43

1.1.1.2.2 Filière technique

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
A+		51	52			60		55	52		
A		45	48	38	44			44	49	35	42
B		44	48	34	38			46	49	29	37
C		50	47	41	46			51	48	39	51
Total		48	47	38	42			45	47	40	45

1.1.1.2.3 Filière culturelle

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
A+		45	49	47				47	50	47	
A		49	55	44	50			50	56	45	49
B		46	47	34	37			45	47	29	31
C		50	49	35	33			53	50	31	33
Total		48	50	38	43			47	50	35	44

1.1.1.2.4 Filière sportive

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
A		57	46					57	47		
B		46	50	36	37			48	50	36	32
C		45	49					45	49		
Total		47	49	36	37			48	49	36	38

1.1.1.2.5 Filière animation

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
B		48	52	36	33			47	53	31	30
C		42	40	35	37			42	38	34	37
Total		43	41	35	35			44	45	34	33

1.1.1.2.6 Filière sociale

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
A		47	52	33	40			49	53	32	38
B			57	47					57	47	
C		45	51	35	35			46	53	34	34
Total		46	52	34	37			45	53	37	38

1.1.1.2.7 Filière médico-sociale

		âge moyen						âge médian			
		titulaires		Contractuels				titulaires		Contractuels	
		femmes	hommes	femmes	hommes			femmes	hommes	femmes	hommes
A+		51	51	40	35			55	51	38	35
A		45	53	39	33			46	51	36	33
B		46		25					46	25	
Total		46	52	35	33			46	51	33	35

1.1.1.2.8 Filière sécurité

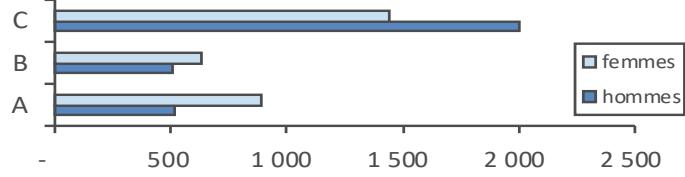
	âge moyen		âge médian	
	titulaires		titulaires	
	femmes	hommes	femmes	hommes
A	47		47	
B	47	48	46	46
C	42	47	44	47
Total	43	47	44	44

1.1.2 Durée et organisation du travail

1.1.2.1 Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps non complet

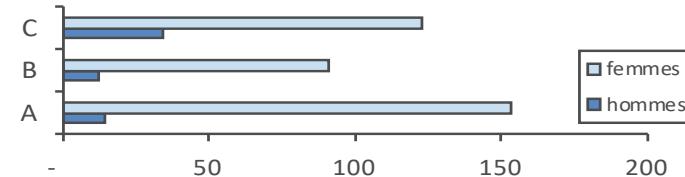
Temps complet

	femmes	hommes	Total
A	895	519	1 414
B	634	509	1 143
C	1 441	1 995	3 436
Total	2 970	3 023	5 993



Temps partiel

	femmes	hommes	Total
A	153	14	167
B	91	12	103
C	123	34	157
Total	367	60	427

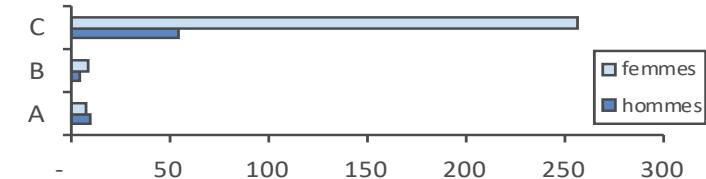


Évolution du nombre d'agent·es à temps partiel depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	521	483	483	475	433	410	367
Hommes	51	56	56	57	54	44	60
Total	572	539	539	532	487	454	427

Temps non complet

	femmes	hommes	Total
A	7	10	17
B	9	4	13
C	257	54	311
Total	273	68	341



Évolution du nombre d'agent·es à temps non complet depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	270	275	283	277	267	293	273
Hommes	66	70	63	62	66	74	68
Total	336	345	346	339	333	367	341

1.1.3 Comptes épargne-temps

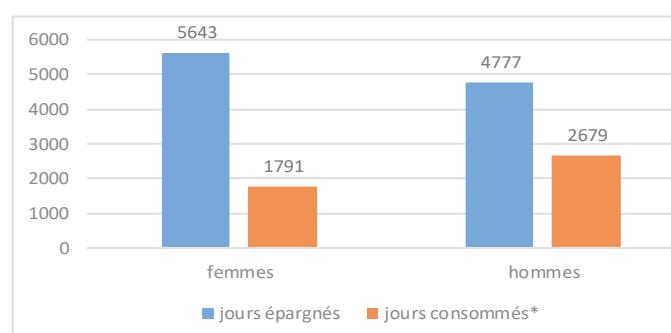
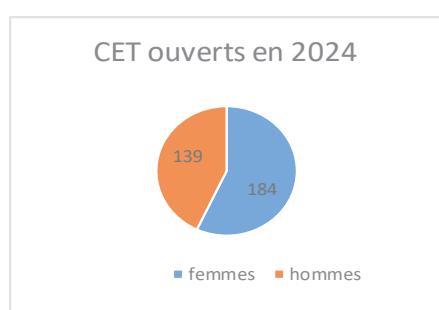
1.1.3.1 Nombre d'agent·es ayant ouvert un CET en 2024 ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés

Nombre en 2024	femmes	hommes	total
CET AU 31/12/2024	2681	2441	5122
CET ouverts en 2024	184	139	323
jours épargnés	5643	4777	10420
jours consommés*	1791	2679	4470

* dont 66 dons solidaires (47 jours pour les femmes et 19 jours pour les hommes)

Nombre de jours épargnés et consommés en 2024

Nombre de CET ouverts en 2024



1.1.4 Embauches et départs (agent·es permanent·es)

1.1.4.1 Répartition des agent·es recruté·es selon le statut par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Concours			1		3	2	5	1	12
Détachement	2	2	12	2	6	7	10	10	51
Mutation	2	1	9	7	5	6	10	11	51
Recrutement			75	33	85	67	152	96	510
Réintégration	2		25	5	19	9	43	25	128
Total	6	3	122	47	118	91	221	144	752

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2024 : 400 contractuel·les, 108 statutaires (recrutements directs).

1.1.4.2 Part d'embauche de travailleur·ses en situation de handicap

Parmi les agent·es relevant de l'obligation d'emploi (579 BOE au 31/12/2024), la part totale des agent·es devenu·es BOE en 2024 s'élève à 31 agent·es (soit 5,35% de l'effectif BOE) :

- 21 agent·es non permanents (10 apprenti·es et 11 contrats aidés) ;
- 10 contractuel·les engagé·es au titre de l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (recrutement dérogatoire offrant une perspective de titularisation si l'aptitude professionnelle est confirmée).

Parmi les 8 personnes ainsi recrutées en 2023, 6 d'entre elles ont été titularisées ou prolongées en 2024.

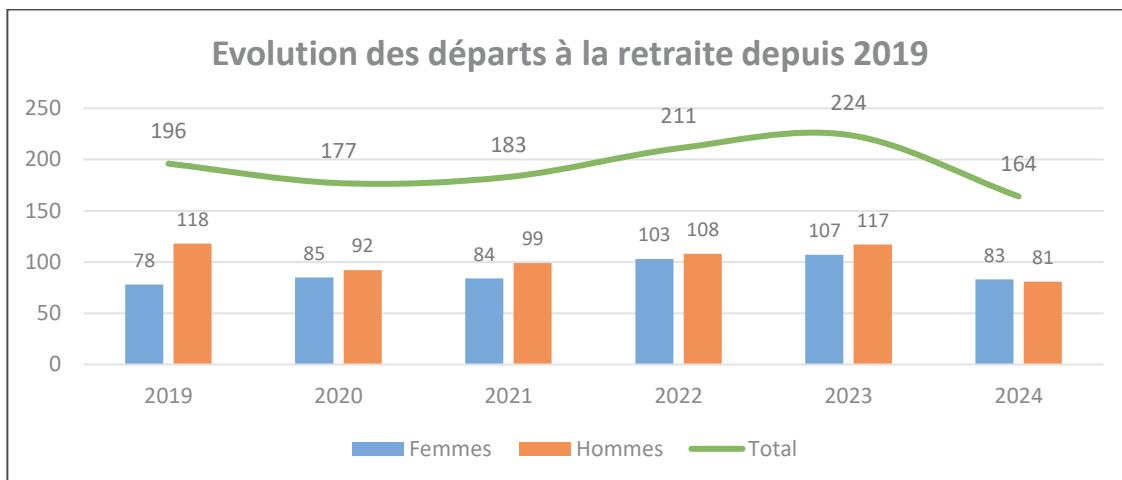
Par ailleurs, 10 personnes ont choisi l'Eurométropole (qui a publié 28 offres d'accueil) pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2024. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes en situation de handicap : les préjugés.

1.1.4.3 Répartition des départs par catégorie hiérarchique et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.

Motifs	A+		A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Sorties définitives	4	4	90	30	71	42	149	122	514
Décès			1	1		1	1	4	8
Démission	2		30	4	10	10	12	11	79
Fin de Contrat			14	4	20	11	77	16	142
Fin de détachement			1		1	3	5		10
Licenciement				1	5		2	3	11
Mutation	1	1	23	9	6	5	10	15	70
Rupture conventionnelle			1		2	1	4	5	13
Radiation des cadres			1			2	2	12	17
Retraite	1	3	19	11	27	9	36	58	164
Sorties provisoires	5	1	39	7	19	9	71	42	193
Congé parental			12		4		21		37
Congé formation			1				4		5
Congés (sans solde, proche aidant, de mobilité)							1		1
Détachement	1	1	15	3	4	4	2	1	31
Disponibilité	4		11	4	11	5	43	41	119
Total	9	5	129	37	90	51	220	164	707

1.1.4.4 Effectif d'agent·es titulaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année 2024 ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives)

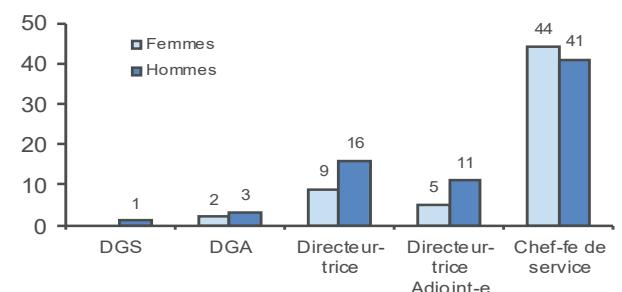
Catégories	femmes		hommes	
	sédentaires	actives	sédentaires	actives
nbre d'agent·es dont la pension est entrée en paiement en 2024	83	0	78	3
Sous-Total	83		81	
Total	164			
âge moyen	62	0	62	61
Total	62		61,96	



1.1.5 Positionnement

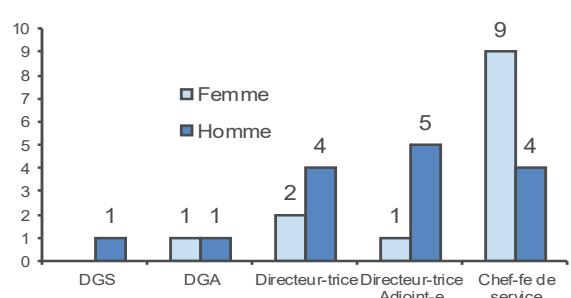
1.1.5.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	Femmes	Hommes	Total
DGS		1	1
DGA	2	3	5
Directeur-trice	9	16	25
Directeur-trice Adjoint-e	5	11	16
Chef-fe de service	44	41	85
Total	60	72	132



1.1.5.2 Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

	Femme	Homme	Total
DGS		1	1
DGA	1	1	2
Directeur-trice	2	4	6
Directeur-trice Adjoint-e	1	5	6
Chef-fe de service	9	4	13
Total	13	15	28

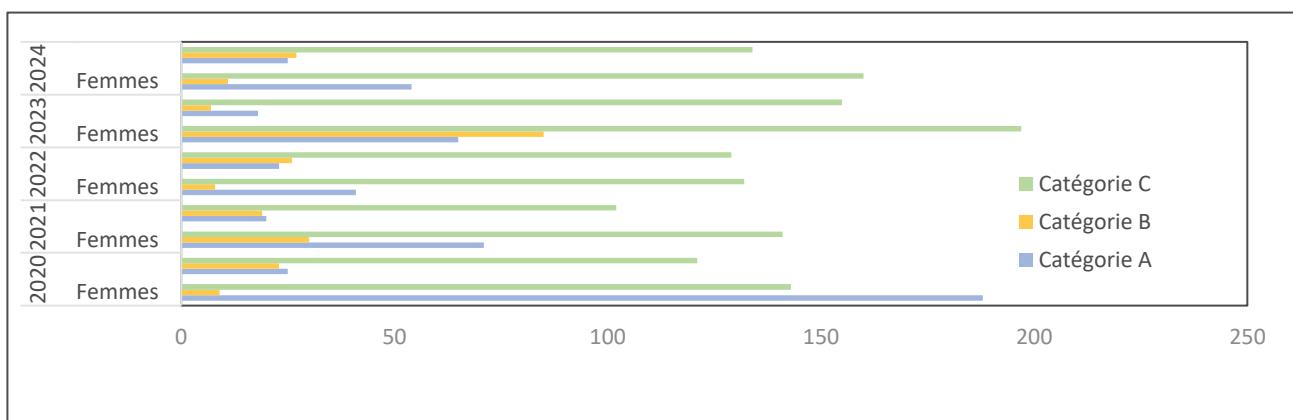


1.1.6 Promotions

1.1.6.1 Nombre d'agent·es ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes								
Catégorie A	188	25	71	20	41	23	65	18	54	25
Catégorie B	9	23	30	19	8	26	85	7	11	27
Catégorie C	143	121	141	102	132	129	197	155	160	134
Total	509		383		359		527		411	

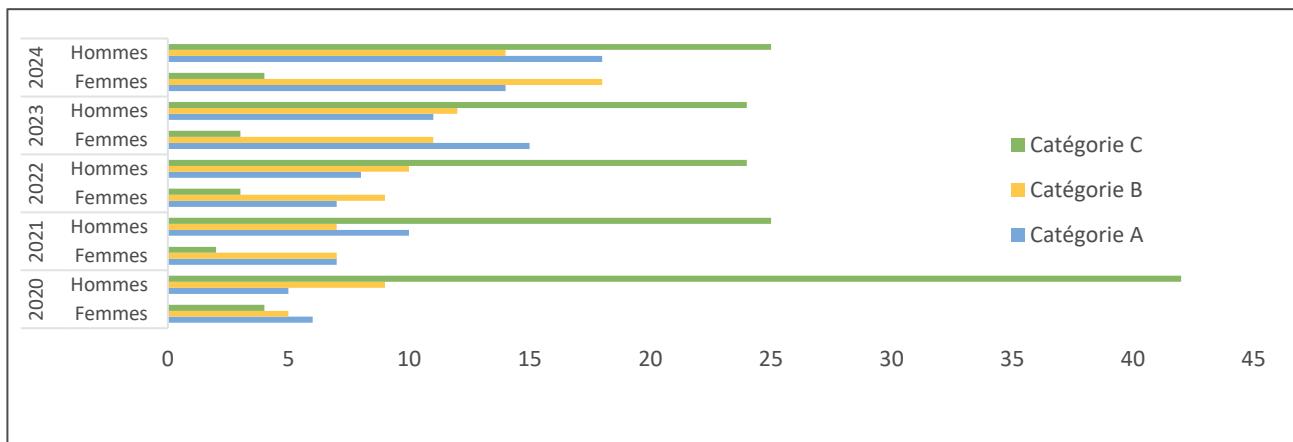
Le nombre d'agent·es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2024 est de 411/843 (soit 48,70% de promus)



1.1.6.2 Répartition des agent·es ayant bénéficié d'une promotion interne par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes								
Catégorie A	6	5	7	10	7	8	15	11	14	18
Catégorie B	5	9	7	7	9	10	11	12	18	14
Catégorie C	4	42	2	25	3	24	3	24	4	25
Total	71		58		61		76		93	

Le nombre d'agent·es ayant bénéficié d'une promotion interne en 2024 est de 93/4092 (soit 2,27% de promu·es)



1.2 RÉMUNÉRATIONS

1.2.1. Rémunérations annuelles des fonctionnaires et des contractuel·les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	12 210 714	40 397 214	3 020 957	8 957 043	123 700	298 993	1 894	0	34 243	217 284	85 301	269 980	86 637	295 989
Catégorie A	7 491 025	14 847 322	2 048 715	3 784 431	84 499	135 310	0	0	1 304	1 864	54 906	99 583	51 667	105 674
Catégorie B	2 149 743	11 324 693	474 617	2 467 628	12 139	51 830	0	0	7 588	116 194	9 559	67 712	15 619	83 358
Catégorie C	2 569 945	14 225 199	497 625	2 704 985	27 062	111 853	1 894	0	25 350	99 226	20 836	102 685	19 351	106 958
FILIÈRE TECHNIQUE	80 104 330	23 092 596	17 728 673	5 042 378	368 611	162 920	2 870	0	2 072 204	138 043	808 556	146 432	560 867	170 284
Catégorie A	11 095 151	7 529 200	3 197 577	2 192 292	34 001	27 653	0	0	1 378	1 527	95 151	55 300	74 163	50 801
Catégorie B	8 723 556	2 086 043	2 022 507	485 622	36 272	6 420	0	0	119 569	20 320	71 401	14 507	60 654	14 755
Catégorie C	60 285 623	13 477 353	12 508 589	2 364 464	298 338	128 847	2 870	0	1 951 257	116 195	642 004	76 625	426 050	104 728
FILIÈRE CULTURELLE	6 770 478	12 602 502	1 275 959	2 539 637	63 962	150 559	0	0	23 277	27 372	31 208	52 942	52 758	96 160
Catégorie A	3 046 926	4 092 978	562 602	897 977	13 587	18 730	0	0	0	129	9 219	25 092	23 900	30 754
Catégorie B	1 601 638	4 244 775	310 875	853 340	15 545	55 871	0	0	2 591	9 698	7 260	15 696	12 323	32 396
Catégorie C	2 121 915	4 264 749	402 483	788 321	34 830	75 959	0	0	20 686	17 545	14 729	12 154	16 534	33 009
FILIÈRE SPORTIVE	2 489 556	1 325 852	576 887	299 215	44 281	21 062	0	0	1 175	635	19 579	4 717	18 176	9 752
Catégorie A	142 576	119 043	35 606	26 582	0	1 329	0	0	0	0	731	0	987	894
Catégorie B	2 276 200	1 133 685	523 917	256 362	44 281	19 733	0	0	1 175	635	18 848	2 389	16 675	8 354
Catégorie C	70 780	73 123	17 364	16 273	0	0	0	0	0	0	0	2 328	514	505
FILIÈRE SOCIALE	1 483 747	20 336 072	340 296	3 578 328	33 430	358 965	79 179	317 465	0	1 791	19 056	212 551	9 887	155 919
Catégorie A	639 608	8 614 498	116 788	1 729 149	19 787	200 859	31 122	303 056	0	0	2 575	50 764	4 739	62 871
Catégorie B	44 002	9 645	0	1 477			2 895		0		27		285	
Catégorie C	800 137	11 721 578	213 863	1 849 179	12 167	158 106	45 163	14 408	0	1 791	16 454	161 787	4 864	93 047
FILIÈRE MEDICO-SOCIALE	366 530	4 651 637	99 378	1 074 444	6 601	74 586	7 845	93 649	0	403	1 733	40 293	2 501	33 714
Catégorie A	366 530	3 300 801	99 378	797 872	6 601	55 658	7 845	93 649	0	0	1 733	31 343	2 501	23 303
Catégorie B	1 350 836	0	276 571			18 928			0	403		8 950		10 410
FILIÈRE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE ANIMATION	1 688 910	4 803 256	342 597	847 186	30 601	85 522	0	0	398	13 887	10 121	23 092	13 007	37 464
Catégorie B	223 997	669 027	48 226	142 705	4 069	19 460	0	0	96	8 068	2 459	8 269	1 655	4 738
Catégorie C	1 464 913	4 134 230	294 371	704 481	26 532	66 062	0	0	302	5 819	7 662	14 823	11 352	32 725
Total	110 137 561	109 039 685	24 948 758	22 909 744	671 776	1 154 260	91 789	411 114	2 805 808	603 611	1 016 861	758 952	770 127	809 496

3.2.1 - CONTRACTUEL·LES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires							
	3.2.1.1		3.2.1.2		3.2.1.3		3.2.1.4		3.2.1.5		3.2.1.6		3.2.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	3 895 648	9 316 404	569 333	1 425 218	0	0	5 812	19 961						
Catégorie A	2 795 105	5 943 873	399 590	900 126			0	32						
Catégorie B	1 036 170	3 150 499	157 233	487 271			4 574	17 687						
Catégorie C	64 372	222 032	12 510	37 821			1 237	2 242						
FILIÈRE TECHNIQUE	6 396 808	4 491 535	917 218	665 175	0	0	36 550	3 101						
Catégorie A	2 637 414	2 449 870	384 514	343 973			1 374	409						
Catégorie B	2 438 075	804 261	316 955	100 285			7 530	1 841						
Catégorie C	1 321 318	1 237 404	215 749	220 917			27 647	851						
FILIÈRE CULTURELLE	824 721	841 521	166 529	124 266	0	0	1 404	987						
Catégorie A	537 445	399 709	113 612	54 082			0	0						
Catégorie B	182 349	287 364	39 036	48 292			1 404	735						
Catégorie C	104 927	154 448	13 881	21 933			0	251						
FILIÈRE SPORTIVE	185 265	73 707	32 430	11 979	0	0	38	0						
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE SOCIALE	244 043	4 430 054	29 900	583 610	0	0	0	0						
Catégorie A	188 270	2 045 622	22 264	248 078										
Catégorie B	38 843	0	6 535											
Catégorie C	55 774	2 345 589	7 635	329 027										
FILIÈRE MEDICO-SOCIALE	87 303	755 169	21 870	131 734	0	0	0	0						
Catégorie A	87 303	505 504	21 870	99 388										
Catégorie B	227 746	0	27 883											
Catégorie C	21 919	0	4 463											
FILIÈRE MEDICO-TECHNIQUE	0	49 999	0	6 861	0	0	0	0						
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0						
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0						
Catégorie A														
Catégorie B														
Catégorie C														
FILIÈRE ANIMATION	265 502	410 749	40 698	50 648	0	0	30	0						
Catégorie B	145 647	88 766	22 404	12 472			0	0						
Catégorie C	119 855	321 983	18 294	38 176			30	0						
Total	11 899 289	20 369 137	1 777 978	2 999 492	0	0	43 834	24 049			</			

1.2.2 Nombre de contractuel·les ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement				Total du nombre de contractuel·les	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,2°			
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Les besoins des services			
Attachés	8	1	3	0	12	2	10
Rédacteurs	17	3	5	0	25	7	18
Adjoint·es administratifs	15	3	0	0	18	1	17
FILIERE ADMINISTRATIVE	40	7	8	0	55	10	45
Ingénieurs	1	0	0	0	1	0	1
Techniciens	3	0	2	0	5	4	1
Agent·es de maîtrise	2	0	0	0	2	2	0
Adjoint·es techniques	36	32	0	1	69	13	56
FILIERE TECHNIQUE	42	32	2	1	77	19	58
Assistant·es de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	0	0	0	2	0	2
Adjoint·es territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	1	0	1
FILIERE CULTURELLE	3	0	0	0	3	0	3
Educateur·trices des APS	1	0	0	0	1	1	0
Opérateur·trices des APS	2	0	0	0	2	1	1
FILIERE SPORTIVE	3	0	0	0	3	2	1
Assistant·es socio-éducatifs	2	1	0	0	3	0	3
Educateur·trices de jeunes enfants	1	1	0	0	2	0	2
Agent·es spécialisé·es des écoles maternelles (ASEM)	4	4	0	0	8	1	7
FILIERE SOCIALE	7	6	0	0	13	1	12
Puéricultrices*	1	0	0	0	1	0	1
Auxiliaires de puériculture	0	1	0	0	1	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	1	0	0	2	0	2
Animateurs	1	2	1	0	4	2	2
Adjoint·es d'animation	11	5	0	0	16	3	13
FILIERE ANIMATION	12	7	1	0	20	5	15
TOTAL	108	53	11	1	173	37	136

1.2.3. Nombre de fonctionnaires et de contractuel·les occupant un emploi permanent en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Fonctionnaires	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	268,06	1 043,60
Catégorie A	131,33	292,84
Catégorie B	56,54	303,83
Catégorie C	80,20	446,93
FILIERE TECHNIQUE	2 144,06	645,91
Catégorie A	199,50	146,18
Catégorie B	216,67	55,24
Catégorie C	1 727,89	444,49
FILIERE CULTURELLE	146,90	317,64
Catégorie A	39,24	66,57
Catégorie B	39,70	111,52
Catégorie C	67,96	139,54
FILIERE SPORTIVE	63,72	33,86
Catégorie A	3,25	2,00
Catégorie B	58,46	29,85
Catégorie C	2,01	2,01
FILIERE SOCIALE	37,20	580,36
Catégorie A	13,70	194,89
Catégorie B	1,00	
Catégorie C	22,50	385,47
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5,71	99,64
Catégorie A	5,71	59,21
Catégorie B		40,43
FILIERE POLICE MUNICIPALE	103,23	41,25
Catégorie A		1,00
Catégorie B	5,57	4,02
Catégorie C	97,66	36,23
FILIERE ANIMATION	55,40	162,65
Catégorie B	5,86	18,01
Catégorie C	49,55	144,64
TOTAL	2 824,27	2 924,91

Contractuel·les permanent·es	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	89,80	246,37
Catégorie A	54,93	137,79
Catégorie B	32,65	100,54
Catégorie C	2,22	8,05
FILIERE TECHNIQUE	164,67	123,20
Catégorie A	49,68	54,51
Catégorie B	72,79	25,14
Catégorie C	42,20	43,55
FILIERE CULTURELLE	14,27	21,79
Catégorie A	6,06	8,51
Catégorie B	4,09	7,43
Catégorie C	4,13	5,86
FILIERE SPORTIVE	6,23	2,52
Catégorie B	6,23	2,52
FILIERE SOCIALE	7,21	148,06
Catégorie A	5,10	57,88
Catégorie B		1,00
Catégorie C	2,11	89,17
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1,00	17,62
Catégorie A	1,00	8,46
Catégorie B		8,41
Catégorie C		0,75
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	1,00
Catégorie B		1,00
FILIERE ANIMATION	9,24	15,40
Catégorie B	4,73	2,96
Catégorie C	4,51	12,45
TOTAL	292,43	575,97

1.2.4. Écarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie et par filière.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	45 552	38 709	15,02
Catégorie A	57 041	50 701	11,11
Catégorie B	38 024	37 273	1,98
Catégorie C	32 044	31 829	0,67
FILIERE TECHNIQUE	37 361	35 752	4,31
Catégorie A	55 616	51 507	7,39
Catégorie B	40 262	37 763	6,21
Catégorie C	34 890	30 321	13,10
FILIERE CULTURELLE	46 089	39 676	13,91
Catégorie A	77 643	61 481	20,82
Catégorie B	40 343	38 062	5,65
Catégorie C	31 225	30 562	2,12
FILIERE SPORTIVE	39 073	39 153	-0,20
Catégorie A	43 870	59 522	-35,68
Catégorie B	38 939	37 975	2,48
Catégorie C	35 214	36 380	-3,31
FILIERE SOCIALE	39 885	35 040	12,15
Catégorie A	46 687	44 201	5,32
Catégorie B	44 002		
Catégorie C	35 561	30 409	14,49
FILIERE MEDICO-SOCIALE	64 210	46 686	27,29
Catégorie A	64 210	55 750	13,18
Catégorie B		33 412	
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE	48 663	44 372	8,82
Catégorie A		58 356	
Catégorie B	50 109	50 885	-1,55
Catégorie C	48 580	43 264	10,94
FILIERE ANIMATION	30 484	29 531	3,13
Catégorie B	38 256	37 148	2,90
Catégorie C	29 566	28 583	3,32
Total	38 997	37 280	4,40

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	43 380	37 815	12,83
Catégorie A	50 886	43 139	15,22
Catégorie B	31 733	31 337	1,25
Catégorie C	28 973	27 590	4,77
FILIERE TECHNIQUE	38 845	36 457	6,15
Catégorie A	53 087	44 947	15,33
Catégorie B	33 493	31 986	4,50
Catégorie C	31 311	28 412	9,26
FILIERE CULTURELLE	57 776	38 620	33,16
Catégorie A	88 747	46 989	47,05
Catégorie B	44 564	38 689	13,18
Catégorie C	25 426	26 376	-3,74
FILIERE SPORTIVE	29 737	29 215	1,76
Catégorie A			
Catégorie B	29 737	29 215	1,76
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	33 825	29 920	11,54
Catégorie A	36 896	35 340	4,22
Catégorie B		38 650	
Catégorie C	26 407	26 304	0,39
FILIERE MEDICO-SOCIALE	87 303	42 864	50,90
Catégorie A	87 303	59 777	31,53
Catégorie B		27 077	
Catégorie C		29 226	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		49 999	
Catégorie A			
Catégorie B		49 999	
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	28 745	26 671	7,22
Catégorie B	30 795	30 039	2,45
Catégorie C	26 594	25 871	2,72
Total	40 691	35 365	13,09

1.2.5. Publication du montant global et de la répartition entre femmes et hommes des dix rémunérations les plus élevées des agent·es de la Ville & de l'Eurométropole :

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2024	1 160 353,38	1	9	120	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2023	1 109 916,24	2	8	117,5	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2022	1 107 674,34	2	8	120	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2021	1 090 518,86	3	7	120	
24670048800017	Eurométropole & Ville de Strasbourg	2020	1 179 075,96	3	7	105,2	3 agent·es ont perçu une indemnité de départ volontaire

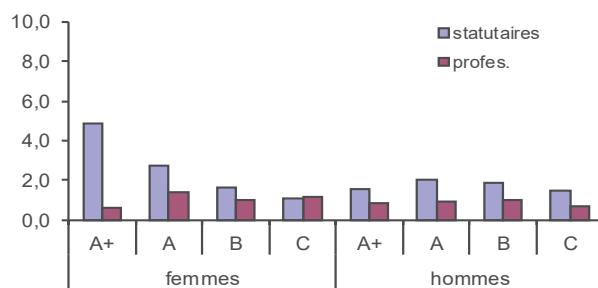
1.2.6. Part du régime indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
A+	30%	32%	31%
A	18%	19%	18%
B	16%	17%	16%
C	12%	16%	14%
Total	15%	17%	16%

1.3 FORMATION

1.3.1. Nombre de jours de formations statutaires (suite à concours ou changement de cadre d'emploi), formations professionnelles par Catégorie hiérarchique

	en nombre de jours moyen							
	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	4,8	2,7	1,7	1,1	1,5	2,0	1,8	1,5
formations professionnelles	0,6	1,4	1,0	1,1	0,8	0,9	1,0	0,7

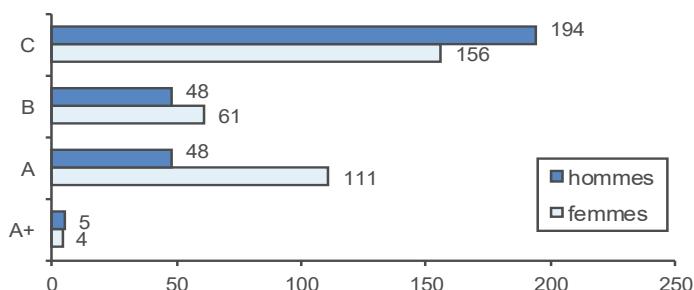


1.3.2. Nombre d'agent·es bénéficiant de congés de formations professionnelles et formations suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi

- 1 femme a bénéficié de congés de formation en 2024

	en nombre d'agents							
	femmes				hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
formations statutaires	3	56	35	69	2	28	23	89
formations professionnelles	1	55	26	87	3	20	25	105

Nombre d'agent·es bénéficiant de formation suite à concours interne ou changement de cadre d'emploi.



1.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

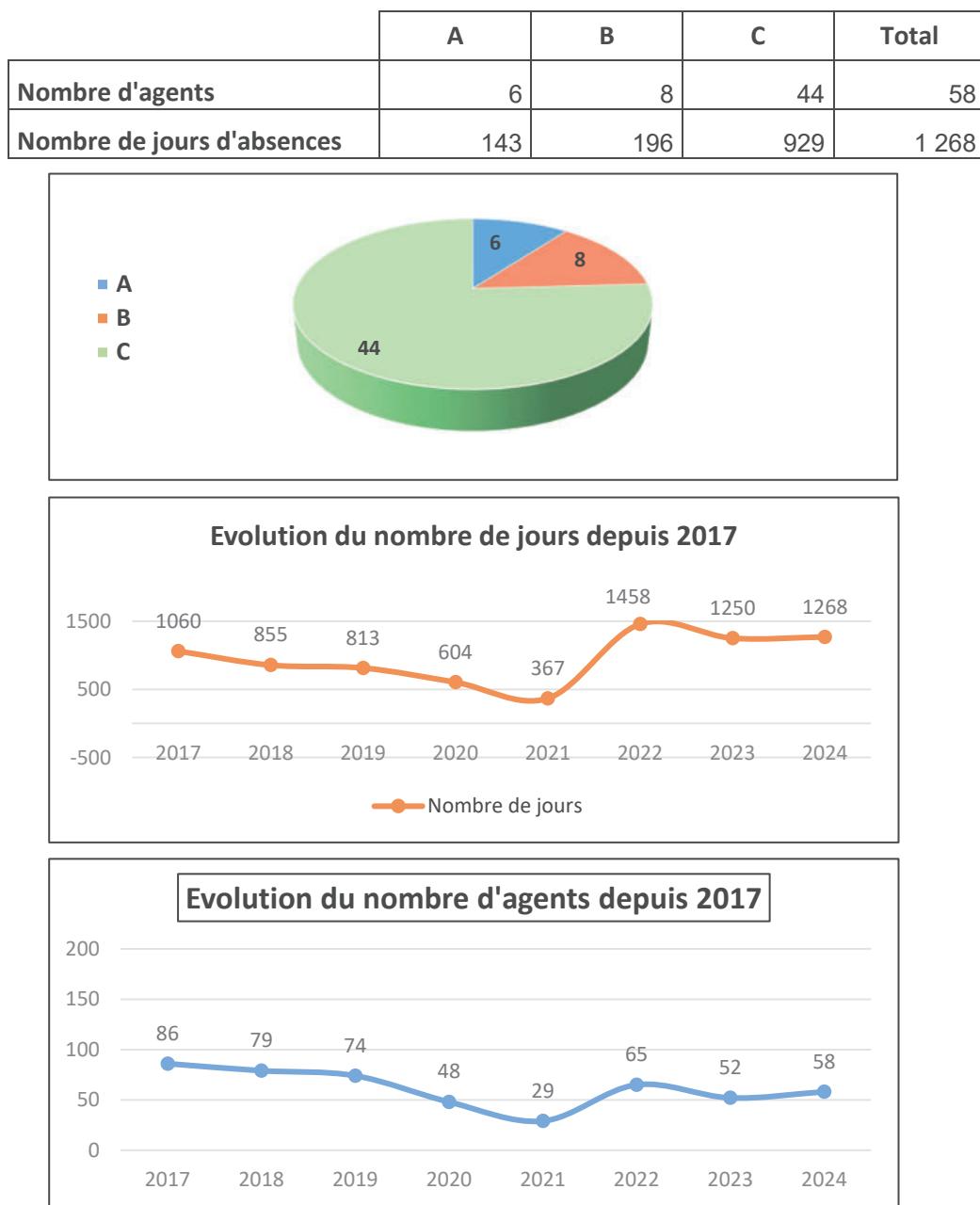
1.4.1 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2024 ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Agents permanents		Total
	Hommes	Femmes	
Pour accidents du travail (y compris accidents de trajet)	120	172	292
Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service	14	6	20
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées	3	0	3



1.5 CONGÉS

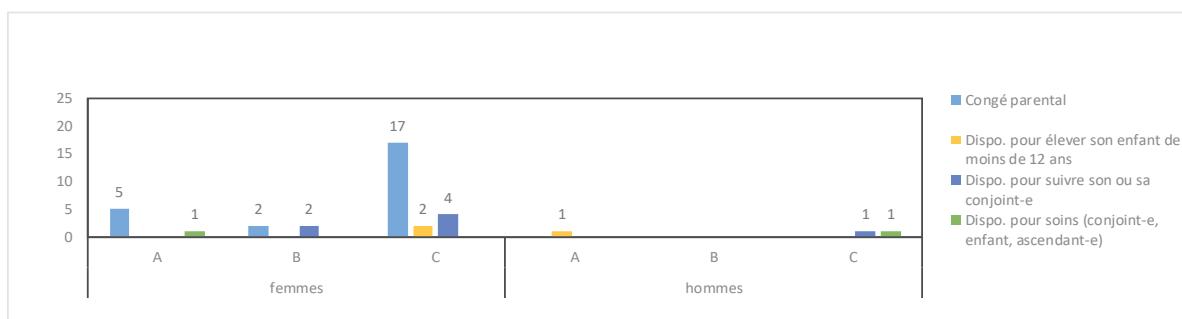
1.5.1 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique : nombre d'agents ayant pris ce type de congé



1.5.2 Nombre d'agent·es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille, mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle).

1.5.2.1 Nombre d'agent·es ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : pour congé parental et autres congés liés à la famille (art 24)

	femmes					hommes				
	A+	A	B	C	total	A+	A	B	C	total
Congé parental		5	2	17	24					0
Dispo. pour éllever son enfant de moins de 12 ans				2	2		1			1
Dispo. pour suivre son ou sa conjoint-e	1		2	4	7				1	1
Dispo. pour soins (conjoint-e, enfant, ascendant-e)			1		1				1	1
total	1	6	4	23	34	0	1	0	2	3



1.5.2.2 Nombre d'agent·es comptant au moins une absence pour motif familial sur l'année 2024

	Femmes					Hommes					
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Congé de présence parentale		1	2	4	7					1	1
Congé parental	1	14	5	31	51						
Dispo pour éllever son enfant		1	1	11	13		1	2	3	6	
Dispo pour suivre son conjoint	1	4	4	8	17				3	3	
Dispo pour soins		0	1	1	2				1	1	
Total	2	21	12	54	89	0	1	2	8	11	

1.6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.6.1 Organisation

1.6.1.1 Nombre de chartes du temps

Une réforme de notre cadre général du temps de travail a été menée tout au long de l'année 2023, validée par une délibération du 6 octobre 2023, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

1.6.1.2 Télétravail

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de femmes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	1 050	698	495	2 243
Nombre d'hommes exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	473	378	237	1 088
	1 523	1 076	732	3 331

1.6.1.3 Les heures écrêtées

Agent·es fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrêtées	5 207	3 799	2 113	5 387	7 567	5 242	29 315
Nombre d'agent·es	82	126	171	159	227	290	1 055

Agent·es contractuel·les permanent·es

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'heures écrêtées	1 179	604	300	921	1 048	64	4 116
Nombre d'agent·es	23	30	13	42	51	8	167

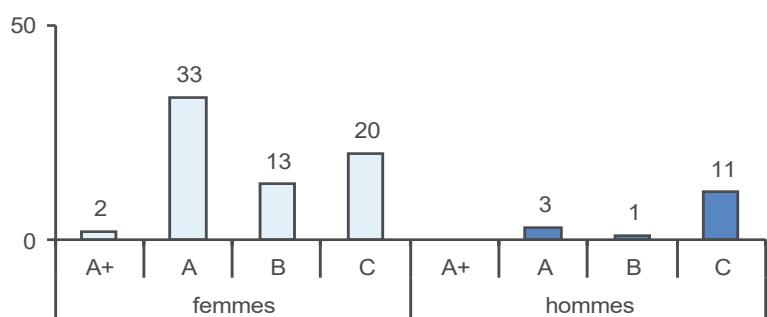
La réforme du temps de travail ayant rendu cet indicateur non pertinent, il n'apparaîtra plus dans les versions ultérieures du RSU.

1.6.2 Temps partiel qui n'est pas de droit

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	15	69	84
Nombre de demandes acceptées	15	68	83
Nombre de premières demandes satisfaites	15	68	83
Nombre de modifications de quotités	2	15	17
Nombre de retours au temps plein	4	81	85

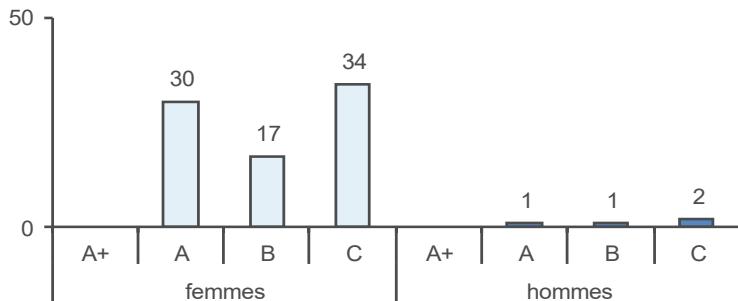
1.6.2.1 Nombre d'agent·es sur des postes à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique

en nombre d'agent·es							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
2	33	13	20		3	1	11



1.6.2.2 Demande de retour à temps plein par catégorie hiérarchique des agent·es à temps partiel

en nombre d'agent·es							
femmes				hommes			
A+	A	B	C	A+	A	B	C
	30	17	34		1	1	2



1.6.2.3 Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants

Allocation garde d'enfants versée en 2024 : 1 889 € (6 agentes concernées).

L'adhésion au CNAS ayant rendu cet indicateur non pertinent, il n'apparaîtra plus dans les versions ultérieures du RSU.

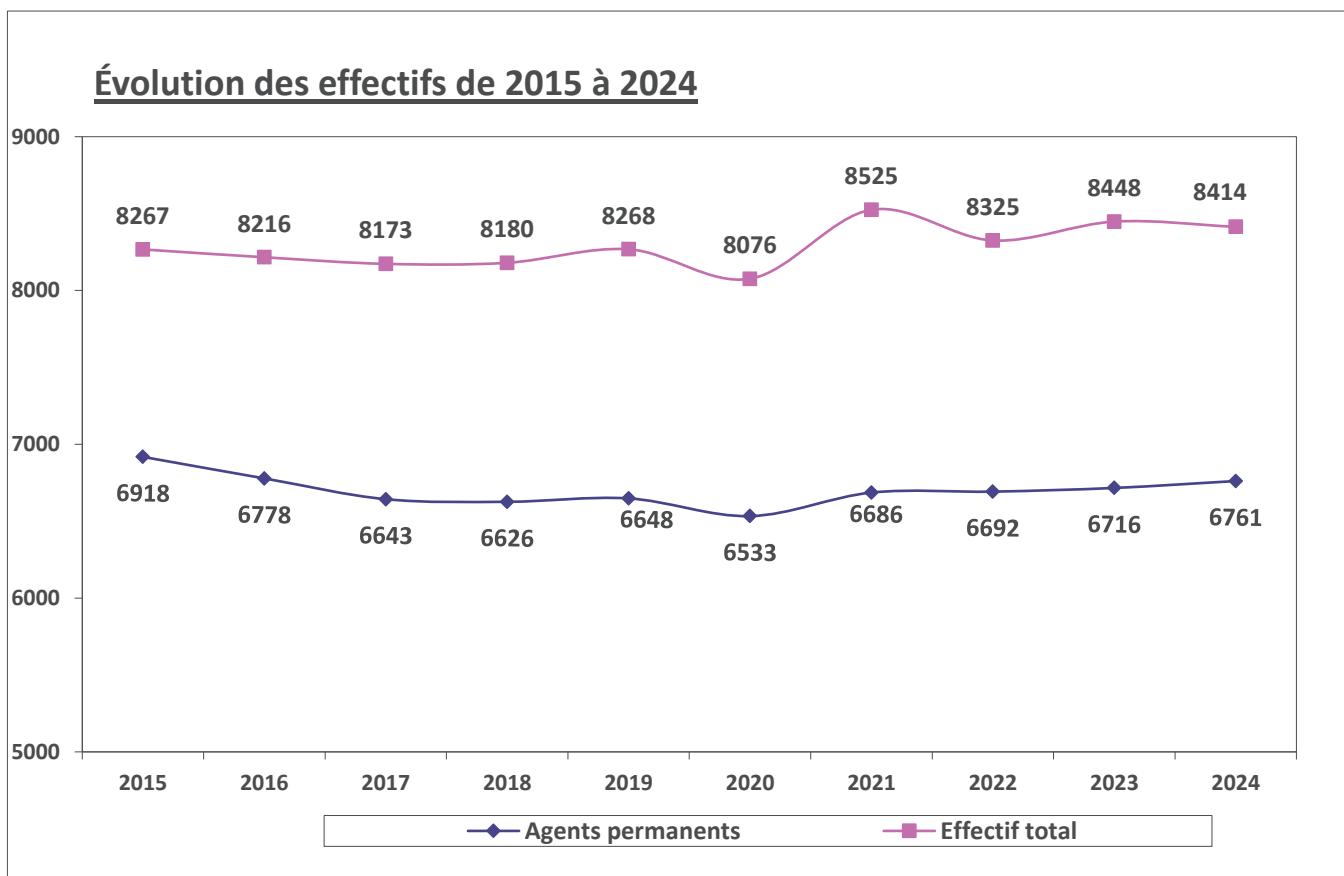
2 L'EMPLOI

2.1 EFFECTIFS PERMANENTS

2.1.1 Évolution et répartition des effectifs et des postes

2.1.1.1 Évolution des effectifs de 2015 à 2024

L'effectif permanent de l'Eurométropole de Strasbourg rémunéré au 31/12/2024 est de 6 761 agents. Cet effectif se compose de fonctionnaires titulaires et stagiaires (5 810), de contractuel·les en contrat à durée déterminée (846) et de contractuel·les en contrat à durée indéterminée (105).



L'effectif total cumule les agent·es permanent·es (6 761) et non permanent·es avec les vacataires (1 297), les surcroûts occasionnels (170), les intermittents (23), les emplois aidés comme les emplois d'avenir et contrats uniques d'insertion (46), ainsi que les apprenti·es (88), les contrats de projet (12), les collaborateur·trices de cabinet (10) et les collaborateur·trices de groupe d'élu·es (7).

2.1.1.2 Postes budgétaires

Au 31 décembre 2024, on pouvait compter 7 327 postes budgétaires au sein de l'Eurométropole.

DG - DGA	Direction	Nombre de postes
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	Direction accompagnement projets innovation équipe	19
	Direction architecture patrimoine	233
	Direction commande publique responsable	33
	Direction communication	38
	Direction des finances	39
	Direction numérique systèmes informations	89
	Direction ressources humaines	158
	Direction ressources logistiques	335
	DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	7
	SAGR AHTI	20
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire et Prévention	DGA Transformation Démocratique Europe TerritoireP	4
	Direction intercommunalité	7
	Direction participation citoyenne	14
	Direction réglementation urbaine	59
	Direction relations européennes internationales	30
	Direction sécurité	206
	Direction territoires	66
	Service information régulation autom circulation	60
	Service prévention urbaine	46
	Mission sécurité civile	4
	SAGR TDETP	19
DGA Transformation Écologique et Économique	DGA Transformation Écologique et Économique	5
	Direction développement économique et attractivité	56
	Direction eau et risques environnementaux	329
	Direction espaces publics naturels	652
	Direction mobilités	65
	Direction propreté et gestion des déchets	867
	Direction transitions énergie climat	38
	Direction urbanisme territoires	221
DGA Transformation Sociale et Sociétale	Direction culture	898
	Direction enfance éducation	1457
	Direction évènements vie associative	54
	Direction population élections cultes	184
	Direction solidarités santé, jeunesse	544
	Direction sports	332
	DGA Transformation Sociale et Sociétale	6
	Mission droits des femmes égalité de genres	3
Direction générale des services	Direction générale des Services	1
	Secrétariat général	29
	Service protocole	22
	Administration direction générale	8
	Affectations périphériques DRH*	14
	Cabinet eurométropole	56
	Total général	7327

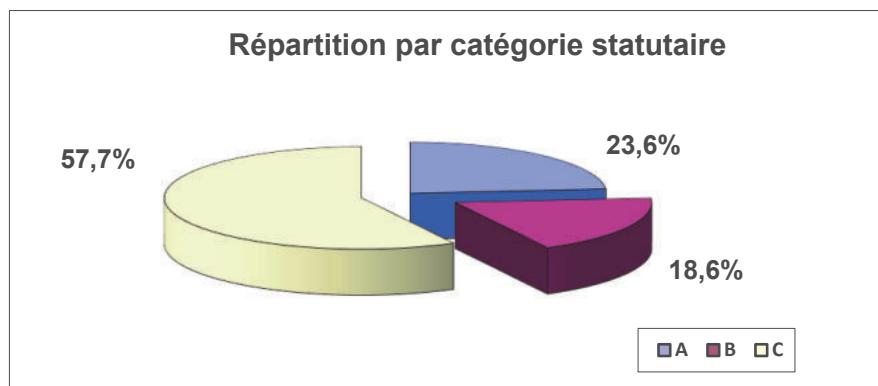
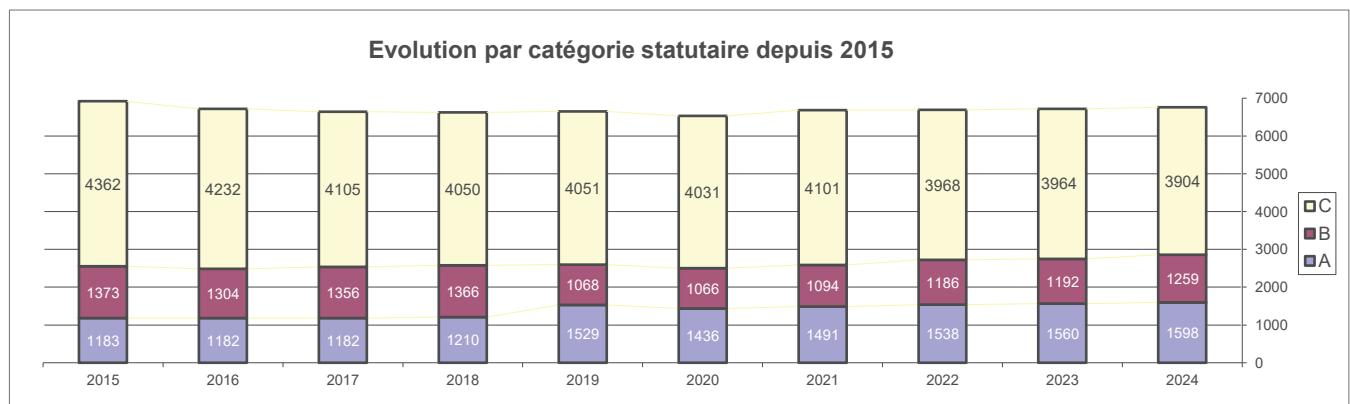
* Correspond à des postes sans affectation (chargés de mission, GIP Maison Sport Santé de Strasbourg)

2.1.1.3 Répartition du personnel permanent en 2024

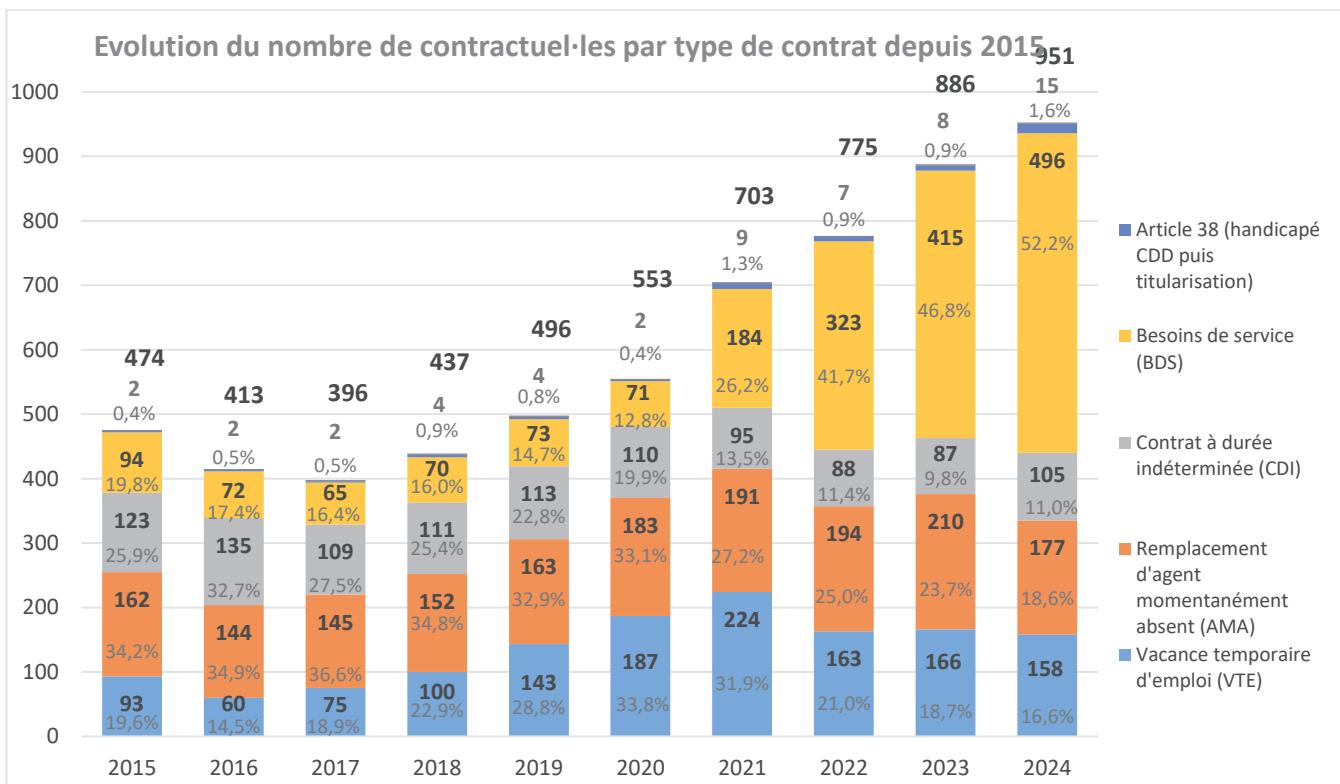
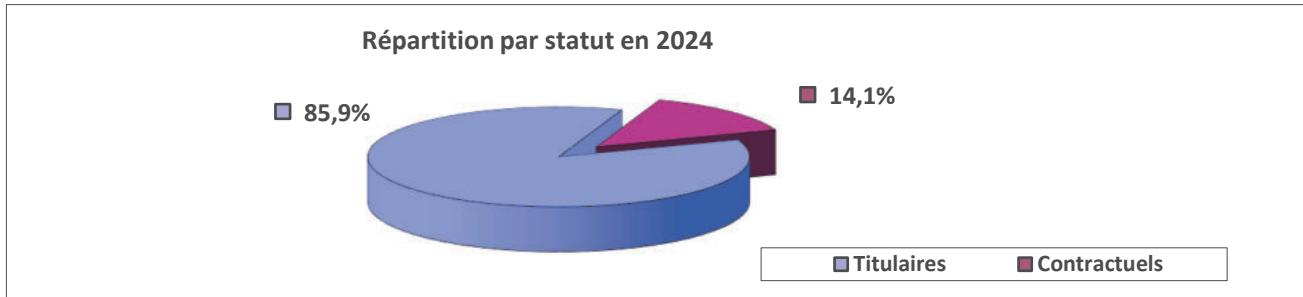
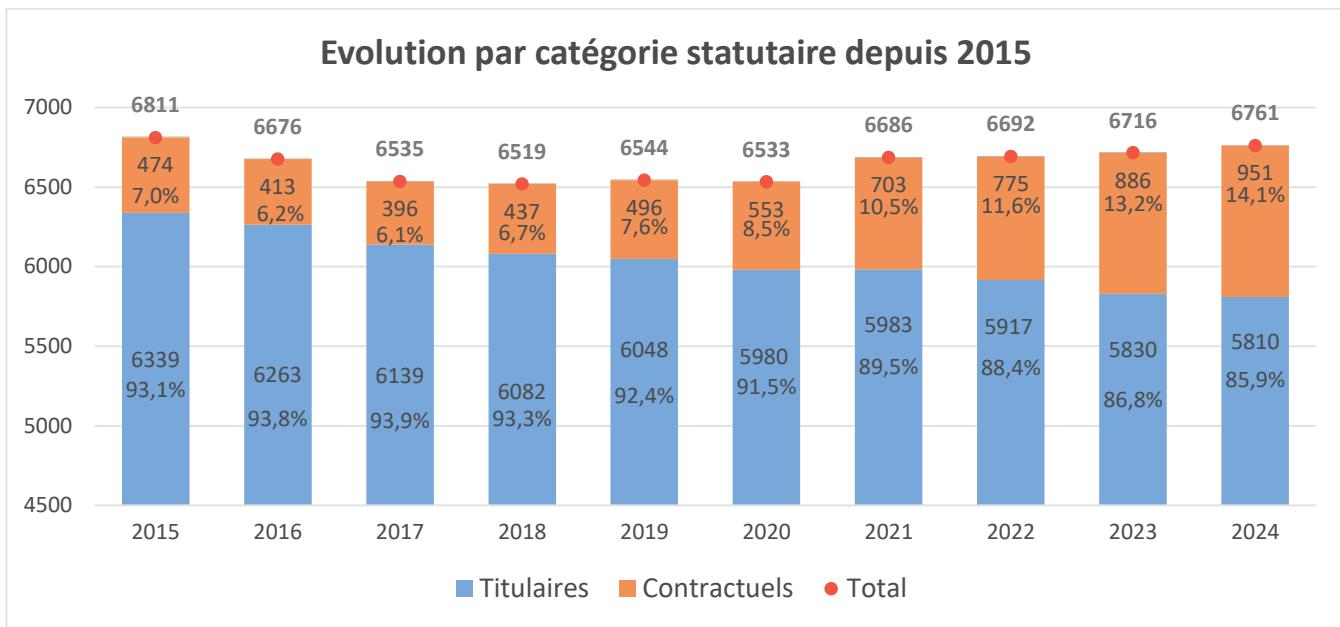
2.1.1.3.1 Répartition par catégorie hiérarchique

2.1.1.3.1.1 Répartition par catégorie hiérarchique et statut

Catégorie	Titulaire	Contractuel·le	dont VTE	dont BDS	dont CDI	Total	soit en %
A	1 191	407	35	262	88	1 598	23,6%
B	951	308	82	179	13	1 259	18,6%
C	3 668	236	41	55	4	3 904	57,8%
Total	5 810	951	158	496	105	6 761	100%
Soit en %	85,93	14,07	2,34	7,34	1,55	100,00	
Soit Equivalent temps plein	5 661,11	927,81	156,94	491,25	102,70	6 588,92	



Nombre d'agent·es permanent·es	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Titulaires	6339	6263	6139	6082	6048	5980	5983	5917	5830	5810
Contractuels	474	413	396	437	496	553	703	775	886	951
Total	6811	6676	6535	6519	6544	6533	6686	6692	6716	6761



2.1.1.3.1.2 Répartition par catégorie hiérarchique et par âge

Age	A	B	C	Total	Total
- de 25 ans	15	29	106	150	2,2%
25 à 29 ans	114	102	214	430	6,4%
30 à 34 ans	160	102	316	578	8,5%
35 à 39 ans	178	132	449	759	11,2%
40 à 44 ans	240	167	511	918	13,6%
45 à 49 ans	233	208	522	963	14,2%
50 à 54 ans	283	218	673	1 174	17,4%
55 à 59 ans	211	189	680	1 080	16,0%
60 ans et +	164	112	433	709	10,5%
TOTAL AGENT·ES	1 598	1 259	3 904	6 761	100%

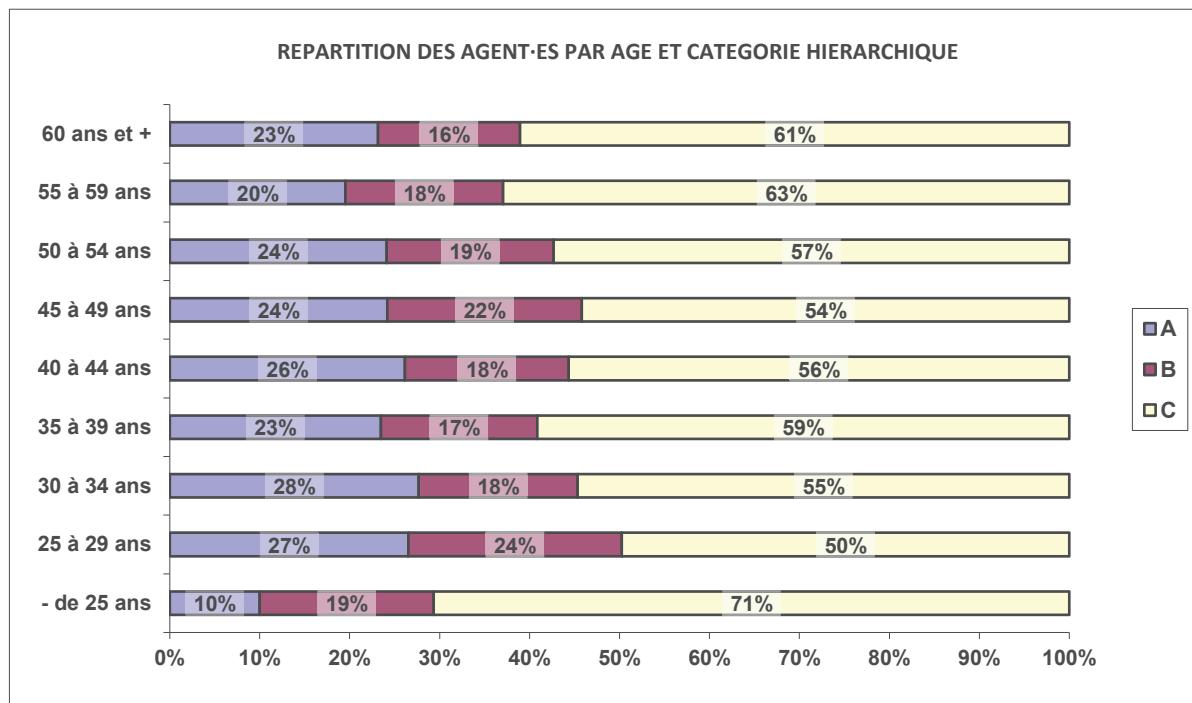
L'âge moyen dans notre administration en 2024 est de 46 ans et 2 mois. Il était de 45 ans et 11 mois en 2023. L'âge médian est de 47 ans en 2024 (47 ans et 8 mois en 2023).

Les moyennes par catégorie hiérarchique s'établissent ainsi :

Agent·es de catégorie A = 45 ans et 9 mois

Agent·es de catégorie B = 45 ans et 8 mois

Agent·es de catégorie C = 46 ans et 6 mois



2.1.1.3.2 Répartition par filière

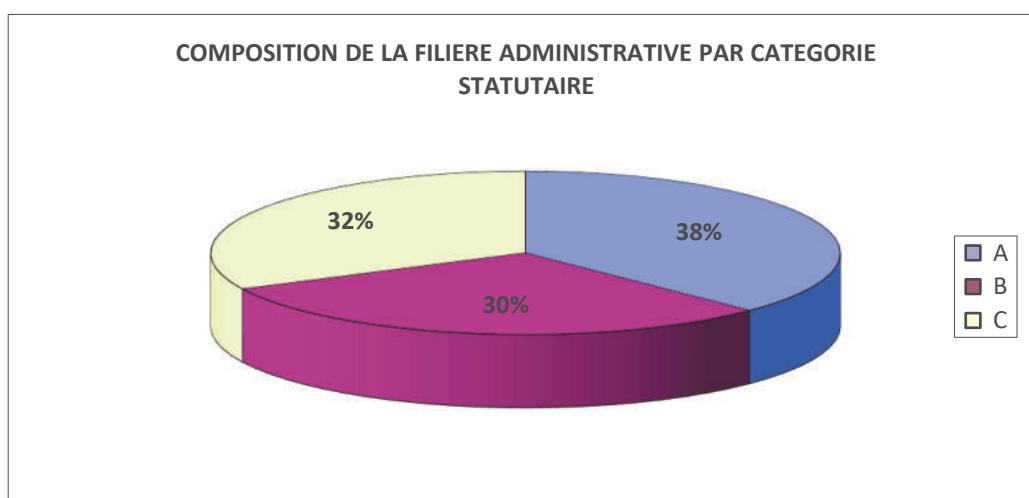
2.1.1.3.2.1 Répartition par filière, par catégorie hiérarchique et par grade

2.1.1.3.2.1.1 Filière administrative

	Filière administrative	Titulaire	Contractuel·le	Total	Femme	Homme	% *
A	Directeur général	1		1		1	0,1%
	Directeur général adjoint	4		4	1	3	0,2%
	Administrateur hors classe	5	4	9	4	5	0,5%
	Administrateur	9	3	12	7	5	0,7%
	Attaché Hors classe	25	1	26	13	13	1,6%
	Directeur Territorial	13	3	16	7	9	1,0%
	Attaché principal	161	25	186	121	65	11,3%
	Attaché Territorial	206	156	362	275	87	22,0%
	Total A en nombre d'agent·es	424	192	616	428	188	37,4%
	Total A en ETP	418,40	190,70	609,10	421,40	187,70	37,57%
B	Rédacteur Principal 1ère cl	136	3	139	117	22	8,4%
	Rédacteur Principal 2ème cl.	90	14	104	82	22	6,3%
	Rédacteur Territorial	128	128	256	208	48	15,6%
	Total B en nombre d'agent·es	354	145	499	407	92	30,3%
	Total B en ETP	347,60	143,80	491,40	399,50	91,90	30,31%
C	Adjoint adm principal 1ère cl	323		323	276	47	19,6%
	Adjoint adm principal 2ème cl	90	6	96	86	10	5,8%
	Adjoint administratif	107	5	112	90	22	6,8%
	Total C en nombre d'agent·es	520	11	531	452	79	32,3%
	Total C en ETP	509,60	11,00	520,60	442,70	77,90	32,11%
	Total Administrative en nombre d'agent·es	1298	348	1646	1287	359	100%
	Total ETP	1275,60	345,5	1621,1	1263,6	357,5	100%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière

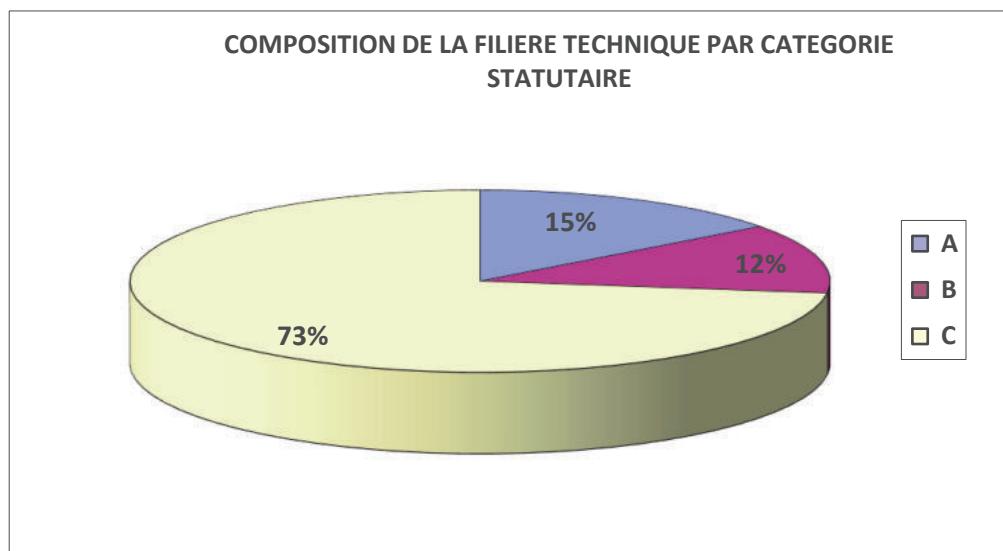
À noter, les effectifs de contractuel·les mentionnés intègrent les agent·es en CDI.



2.1.1.3.2.1.2 Filière technique

	<i>Filière technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel·le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Ingénieur général	1		1		1	0,0%
	Ingénieur chef hors classe	8	2	10	1	9	0,3%
	Ingénieur en chef	14		14	7	7	0,5%
	Ingénieur hors classe	6		6	3	3	0,2%
	Ingénieur principal	191	22	213	91	122	6,9%
	Ingénieur	121	90	211	101	110	6,8%
	Total A en nombre d'agent·es	341	114	455	203	252	14,7%
	Total A en ETP	334,90	113,90	448,80	197,90	250,90	14,78%
B	Technicien principal 1ère Cl	125	7	132	29	103	4,3%
	Technicien principal 2ème Cl	91	90	181	43	138	5,9%
	Technicien territorial	49	19	68	12	56	2,2%
	Total B en nombre d'agent·es	265	116	381	84	297	12,4%
	Total B en ETP	261,70	115,80	377,50	82,20	295,30	12,4%
C	Agent de maîtrise principal	427	8	435	30	405	14,1%
	Agent de maîtrise	139	20	159	18	141	5,2%
	Adjoint techn. princ 1ère cl	794		794	190	604	25,7%
	Adjoint techn. princ 2ème cl	258	2	260	106	154	8,4%
	Adjoint technique	531	70	601	159	442	19,5%
	Total C en nombre d'agents	2 149	100	2 249	503	1 746	72,9%
	Total C en ETP	2116,99	92,40	2 209,39	469,19	1 740,20	72,78%
Total Technique en nombre d'agent·es		2 755	330	3 085	790	2 295	100%
Total ETP		2 713,59	322,10	3 035,69	749,29	2 286,40	100%

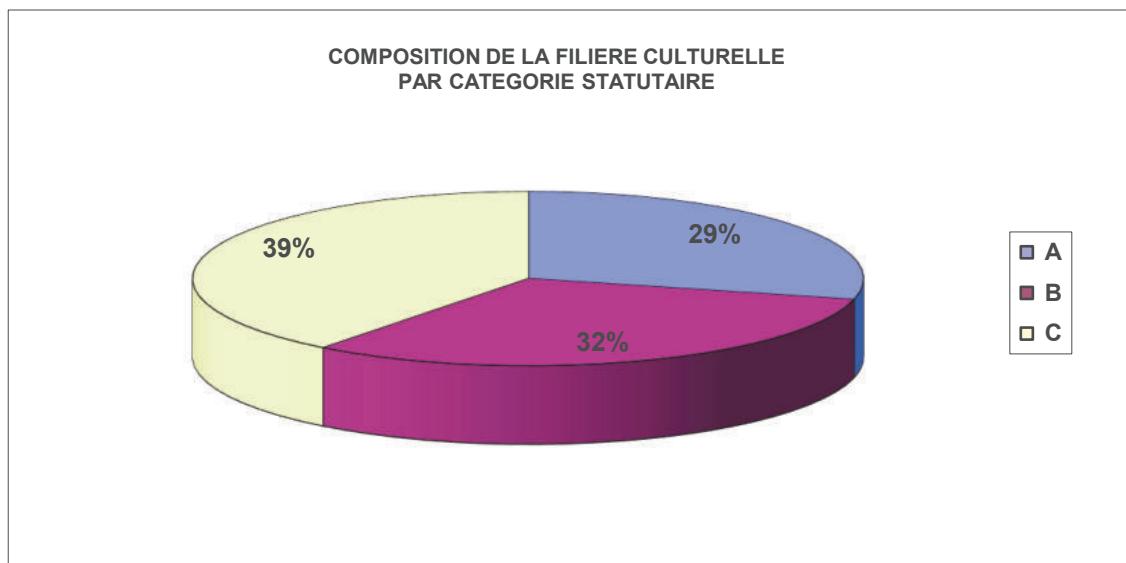
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



2.1.1.3.2.1.3 Filière culturelle

	<i>Filière culturelle</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel·le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conservateur en Chef Patrim.	9		9	6	3	1,6%
	Conservateur du patrimoine	5	2	7	3	4	1,2%
	Conservateur Bibl. Chef	5		5	3	2	0,9%
	Conservateur Bibli.	5		5	3	2	0,9%
	Attaché Conservat. Ppal Patrimoine	11		11	7	4	1,9%
	Attaché Conservat. Patrimoine	17	8	25	18	7	4,3%
	Bibliothécaire principal	10		10	9	1	1,7%
	Bibliothécaire Territorial	9		9	9		1,6%
	Professeur Enseig. Art. H. Cl.	57	7	64	24	40	11,1%
	Professeur Enseig. Art. Cl. N.	16	5	21	10	11	3,6%
Total A en nombre d'agent·es		144	22	166	92	74	28,7%
Total A en ETP		138,06	19	157,06	88,97	68,09	28,69%
B	Assist. Conserv princ. 1ere cl.	60		60	46	14	10,4%
	Assist. Conserv princ. 2eme cl.	47	1	48	39	9	8,3%
	Assistant de conservation	26	5	31	22	9	5,4%
	Assistants Ens Art princ.1ere cl.	22		22	14	8	3,8%
	Assistants Ens Art princ.2eme cl.	7	9	16	8	8	2,8%
	Assistants Ens Art	4	3	7	3	4	1,2%
	Total B en nombre d'agent·es	166	18	184	132	52	31,8%
Total B en ETP		160,40	16,95	177,35	127,00	50,35	32,392%
C	Adjoint pat principal 1ère cl	105		105	74	31	18,2%
	Adjoint pat principal 2ème cl	52	1	53	34	19	9,2%
	Adjoint patrimoine	60	10	70	43	27	12,1%
	Total C en nombre d'agent·es	217	11	228	151	77	39,4%
	Total C en ETP	203,70	9,40	213,10	141,10	72,00	38,92%
Total Culturel en nombre d'agent·es		527	51	578	375	203	100%
Total ETP		502,16	45,35	547,51	357,07	190,44	100%

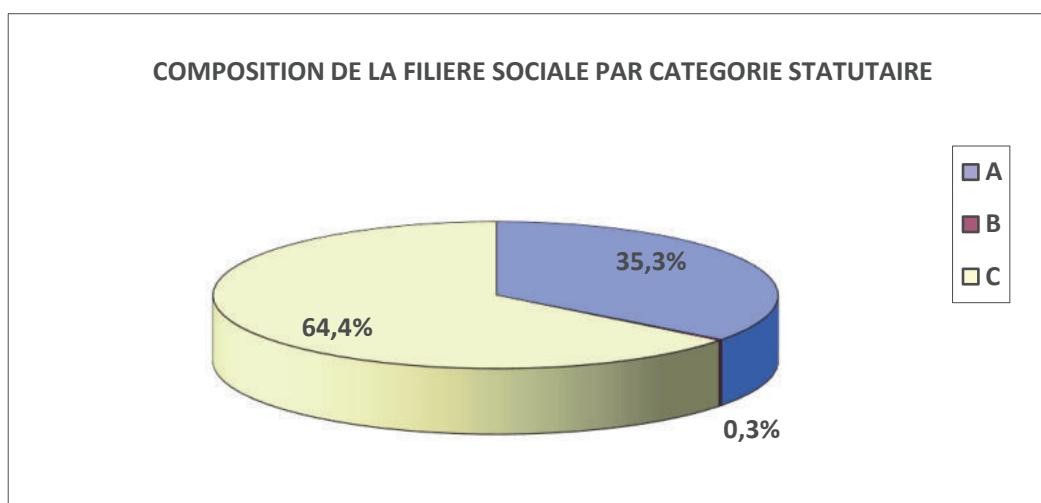
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



2.1.1.3.2.1.4 Filière sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller supérieur socio-éd	2		2	2		0,3%
	Conseiller socio-éducatif		1	1	1		0,1%
	Educateur jnes enfts cl exc A	65		65	64	1	8,3%
	Educateur jeunes enfants	15	15	30	28	2	3,8%
	Assistant socio-éd cl except A	89		89	78	11	11,4%
	Assistant socio-éducatif	37	53	90	85	5	11,5%
	Total A en nombre d'agent·es	208	69	277	258	19	35,3%
	Total A en ETP	202,20	68,60	270,80	252,10	18,70	35,22%
B	Moniteur éduc interv fam princ	1		1		1	0,1%
	Moniteur éduc interv familial		1	1	1		0,1%
	Total B en nombre d'agent·es	1	1	2	1	1	0,3%
	Total B en ETP	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	0,3%
C	ATSEM principal 1ère classe	246	1	247	247		31,5%
	ATSEM principal 2ème classe	118	82	200	195	5	25,5%
	Agent social principal 1ère cl	10		10	4	6	1,3%
	Agent social principal 2ème cl	16	1	17	12	5	2,2%
	Agent social	25	6	31	24	7	4,0%
	Total C en nombre d'agent·es	415	90	505	482	23	64,4%
	Total C en ETP	406,10	90,00	496,10	473,10	23,00	64,5%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agent·es	624	160	784	741	43	100,0%
	Total ETP	609,30	159,60	768,90	726,20	42,70	100,0%

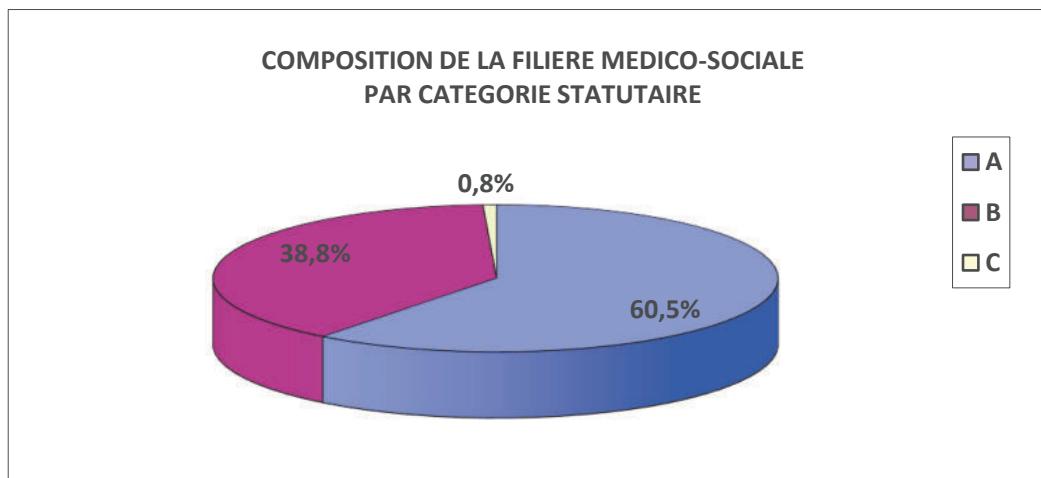
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



2.1.1.3.2.1.5 Filière médico-sociale

	<i>Filière sanitaire-sociale</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Médecin Hors classe	4		4	4		3,1%
	Médecin de 1ère classe	6	3	9	6	3	7,0%
	Médecin 2ème Classe	3	3	6	6		4,7%
	Psychologue Hors classe	5		5	4	1	3,9%
	Psychologue	2	1	3	3		2,3%
	Sage-femme hors classe	3		3	3		2,3%
	Cadre de santé	2		2	2		1,6%
	Puéricultrice hors classe	10		10	10		7,8%
	Puéricultrice	16	2	18	18		14,0%
	Infirmier soins gx hors classe	11		11	9	2	8,5%
	Infirmier soins gx	6	1	7	6	1	5,4%
	Total A en nombre d'agent·es	68	10	78	71	7	60,5%
	Total A en ETP	64,06	8,50	72,56	65,86	6,70	59,74%
B	Auxiliaire de puériculture classe sup.	31		31	31		24,0%
	Auxiliaire de puériculture classe norm.	10	9	19	19		14,7%
	Total B en nombre d'agent·es	41	9	50	50	0	38,8%
	Total B en ETP	38,90	9,00	47,90	47,90		39,4%
	Auxiliaire de soins principal de 2ème			1,00	1	1	0,8%
	Total C en nombre d'agent·es	0,00		1,00	1,00	0,00	0,8%
	Total C en ETP			1,00	1,00		0,8%
	Total Sanitaire Sociale nombre d'agent·es	294		19	129	121	7 100,0%
	Total ETP	102,96		18,50	121,46	114,76	6,70 100,0%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



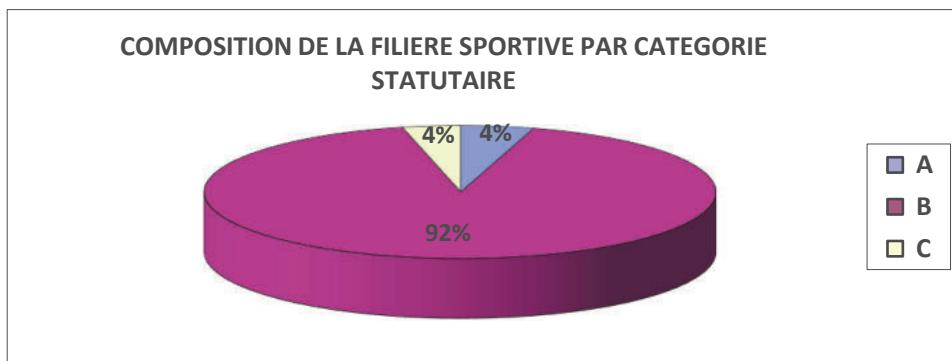
2.1.1.3.2.1.6 Filière médico-technique

	<i>Filière médico-technique</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>% *</i>
B	Technicien paramédical classe sup.		1	1	1		100,0%
	Total Médico_tech en nombre d'agent·es	0	1	1	1	0	100,0%
	Total ETP	0	1,00	1,00	1,00	0,00	100,00%

2.1.1.3.2.1.7 Filière sportive

	<i>Filière Sportive</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel·le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Conseiller Territorial APS ppal	2		2	2		1,8%
	Conseiller Territorial APS	3		3		3	2,8%
	Total A en nombre d'agent·es	5	0	5	2	3	4,6%
	Total A en ETP	5,00		5,00	2,00	3,00	4,64%
B	Éducateur APS ppal 1ere cl	59		59	20	39	54,1%
	Éducateur APS ppal 2eme cl	13		13	4	9	11,9%
	Éducateur APS	18	10	28	10	18	25,7%
	Total B en nombre d'agent·es	90	10	100	34	66	91,7%
	Total B en ETP	88,70	10,00	98,70	32,90	65,80	91,64%
C	Opérateur Act. Sportives Ppal	4		4	2	2	3,7%
	Total C en nombre d'agent·es	4	0	4	2	2	3,7%
	Total C en ETP	4,00		4,00	2,00	2,00	3,71%
	Total Activité Phys. Sport. nbre agent·es	99	10	109	38	71	100%
	Total ETP	97,70	10,00	107,70	36,90	70,80	100%

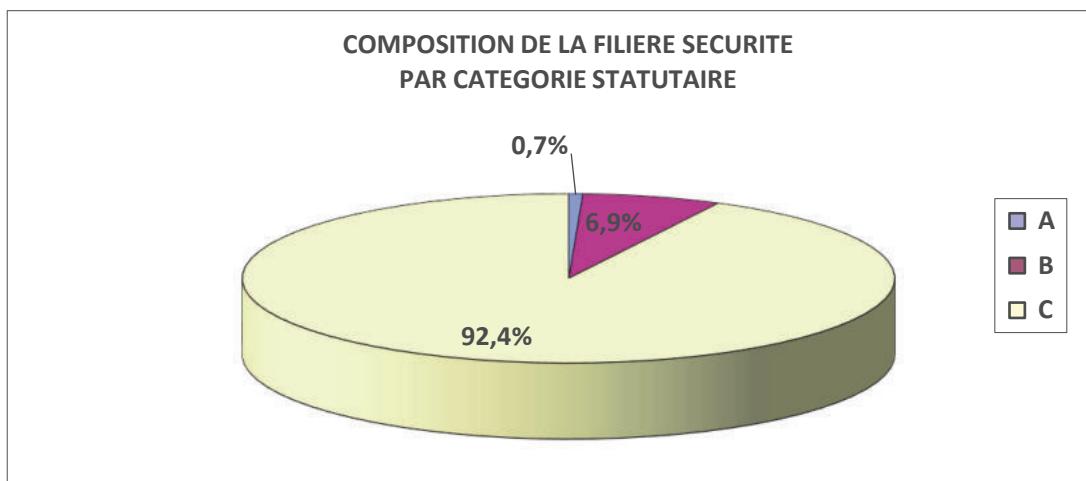
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



2.1.1.3.2.1.8 Filière sécurité

	<i>Filière sécurité</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel·le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
A	Directeur principal police municipale	1		1	1		0,7%
	Total A en nombre d'agent·es	1	0	1	1	0	0,7%
	Total A en ETP	1	0	1	1	0	0,69%
	Chef serv. Principal 1ère cl	2		2	1	1	1,4%
B	Chef serv. Principal 2ème cl	1		1	1		0,7%
	Chef de service police municipale	7		7	2	5	4,8%
	Total B en nombre d'agent·es	10	0	10	4	6	6,9%
	Total B en ETP	10	0	10	4	6	6,91%
	Chef police municipale (prov)	1		1		1	0,7%
C	Brigadier chef principal	111		111	27	84	76,6%
	Gardien-brigadier	22		22	10	12	15,2%
	Total C en nombre d'agent·es	134	0	134	37	97	92,4%
	Total C en ETP	133,80		133,80	36,80	97,00	92,4%
	Total Police Municipale nombre d'agent·es	145	0	145	42	103	100%
	Total ETP	144,80	0,00	144,80	41,80	103,00	100%

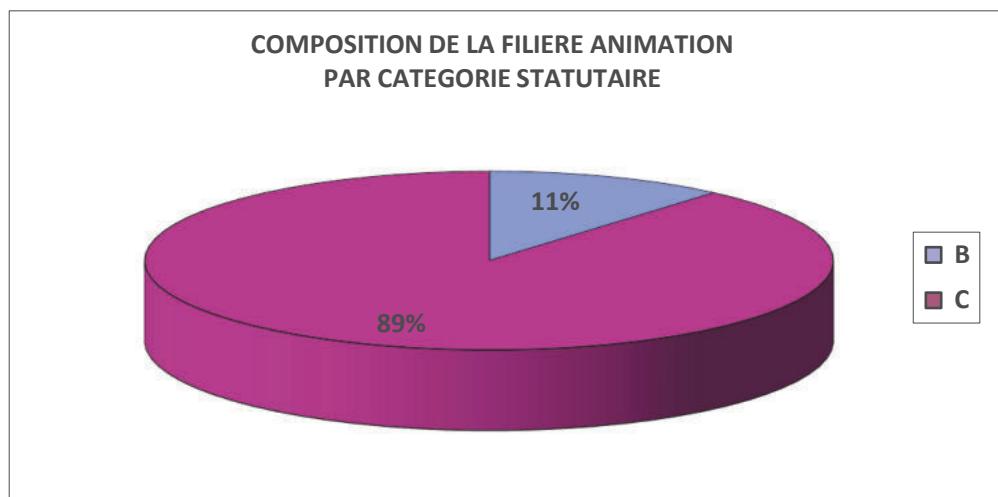
* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



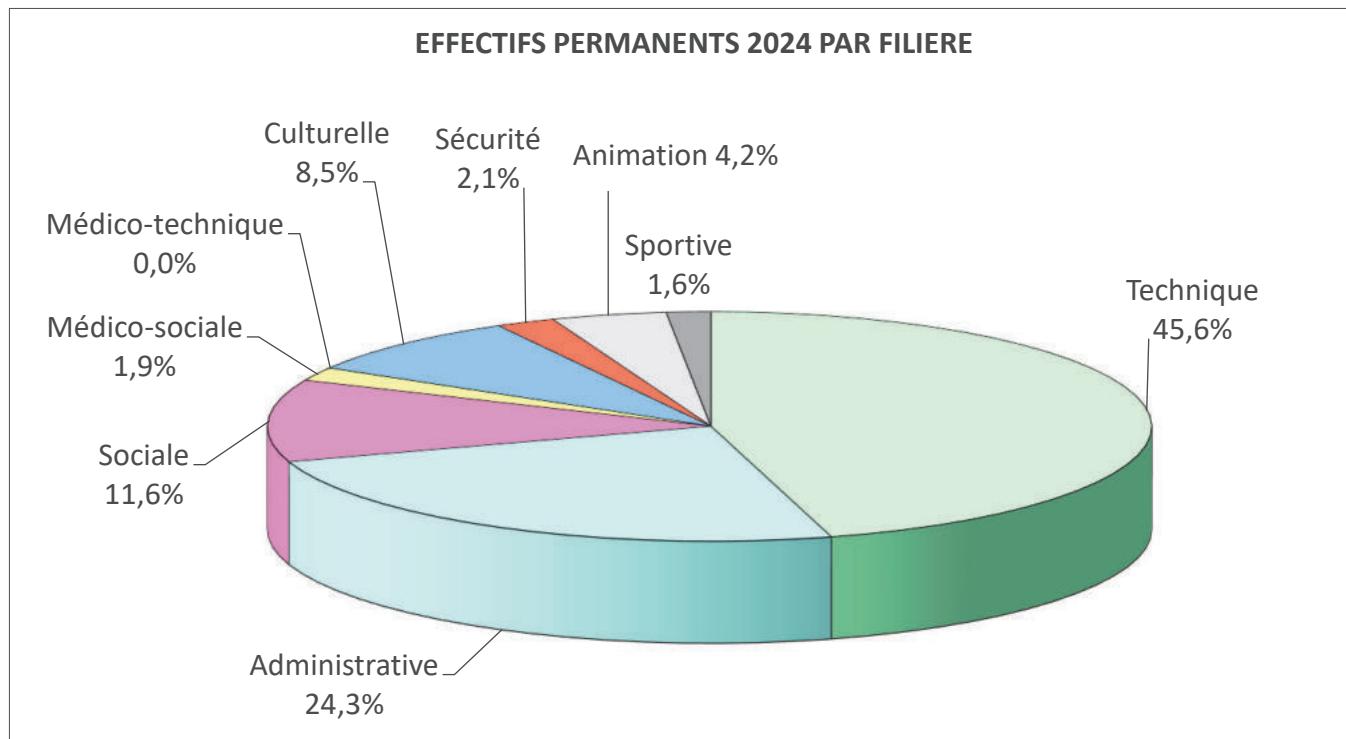
2.1.1.3.2.1.9 Filière animation

	<i>Filière animation</i>	<i>Titulaire</i>	<i>Contractuel-le</i>	<i>Total</i>	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>% *</i>
B	Animateur Principal 1ère cl	4		4	2	2	1,4%
	Animateur Principal 2ème cl	2	2	4		4	1,4%
	Animateur	18	6	24	19	5	8,5%
	Total B en nombre d'agent·es	24	8	32	21	11	11,3%
	Total B en ETP	23,70	8,00	31,70	21,00	10,70	13,2%
C	Adjoint anim principal 1ère cl	34		34	23	11	12,0%
	Adjoint anim principal 2ème cl	89		89	71	18	31,3%
	Adjoint animation	106	23	129	99	30	45,4%
	Total C en nombre d'agent·es	229	23	252	193	59	88,7%
	Total C en ETP	191,30	17,76	209,06	157,54	51,52	86,8%
	Total Animation en nombre d'agent·es	253	31	284	214	70	100%
Total ETP		215,00	25,76	240,76	178,54	62,22	100%

* Pourcentage par rapport au nombre total d'agent·es présent·es dans la filière



2.1.1.3.2.1.10 Bilan synthétique



Évolution du nombre d'agent·es

Filière	Nombre d'agent·es permanent·es 2023	soit en %	Nombre d'agent·es permanent·es 2024	soit en %	F en %	H en %	Écart du nombre d'agent·es 2023-2024
Technique	3 069	45,70%	3 085	45,63%	25,61%	74,39%	16
Administrative	1 601	23,84%	1 646	24,35%	78,19%	21,81%	45
Sociale	784	11,67%	784	11,60%	94,52%	5,48%	0
Médico-sociale	135	2,01%	129	1,91%	94,57%	5,43%	-6
Médico-technique	0	0,00%	1	0,01%	100,00%	0,00%	1
Culturelle	579	8,62%	578	8,55%	64,88%	35,12%	-1
Sécurité	144	2,14%	145	2,14%	28,97%	71,03%	1
Animation	292	4,35%	284	4,20%	75,35%	24,65%	-8
Sportive	112	1,67%	109	1,61%	34,86%	65,14%	-3
TOTAL	6 716	100,00%	6 761	100,00%	53,39%	46,61%	45

Évolution du nombre d'ETP

Filière	Nombre d'ETP en 2023	soit en %	Nombre d'ETP en 2024	soit en %	F en %	H en %	Écart d'ETP 2023-2024
Technique	2 992,99	46,22	3 035,69	46,07	24,68%	75,32%	42,70
Administrative	1 560,44	24,10	1 621,10	24,60	77,95%	22,05%	60,66
Sociale	755,50	11,67	768,90	11,67	94,45%	5,55%	13,40
Médico-sociale	126,46	1,95	121,46	1,84	94,48%	5,52%	-5,00
Médico-technique	0,00	0,00	1,00	0,01	100,00%	0,00%	1,00
Culturelle	539,36	8,33	547,51	8,31	65,22%	34,78%	8,15
Sécurité	143,30	2,21	144,80	2,20	28,87%	71,13%	1,50
Animation	246,52	3,81	240,76	3,65	74,16%	25,84%	-5,76
Sportive	110,50	1,71	107,70	1,63	34,26%	65,74%	-2,80
TOTAL	6 475,07	100,00	6 588,92	100,00	52,65%	47,35%	113,85

2.1.1.3.3 Répartition par genre et par filière

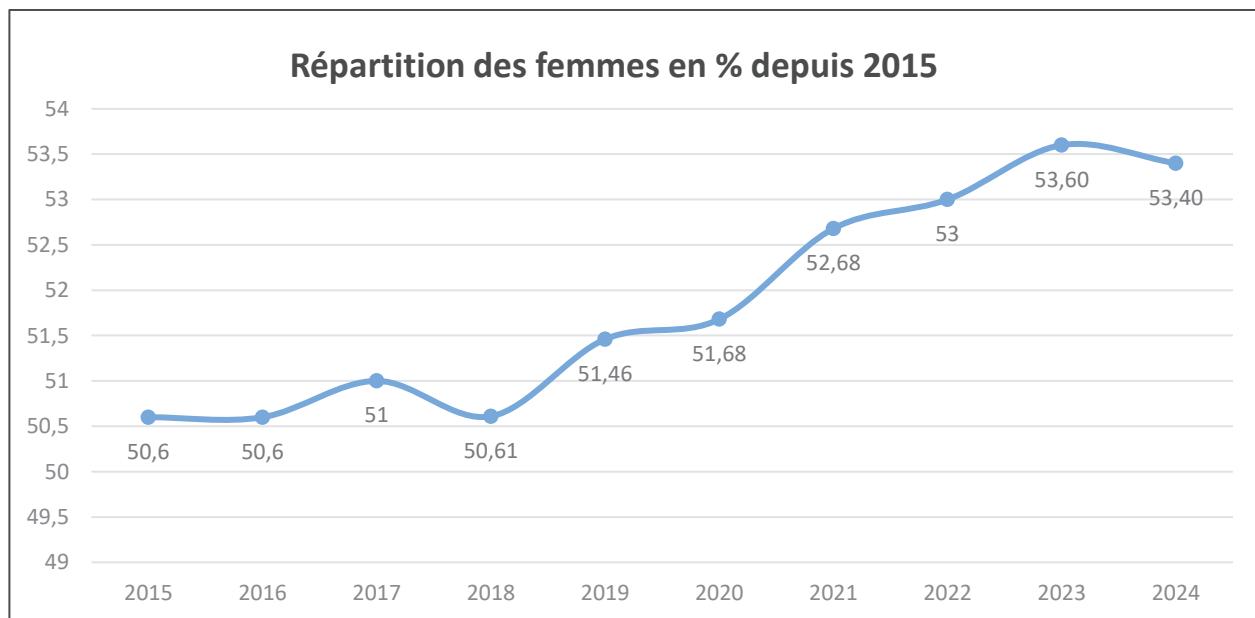
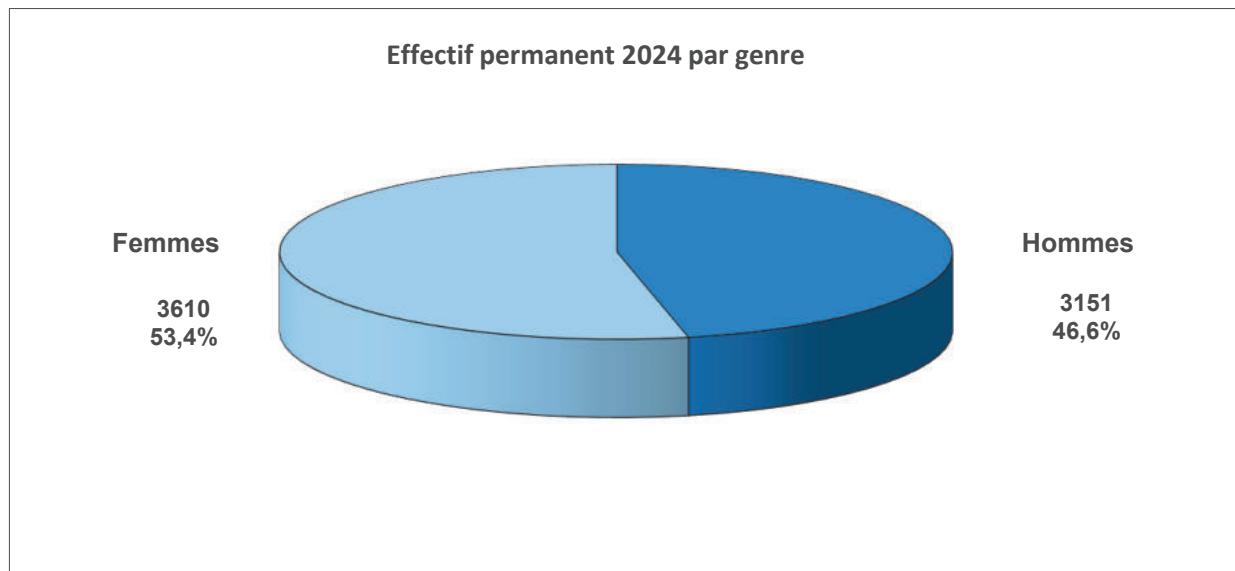
- Les filières les plus féminisées sont :
 - 1) La filière sociale = 94,45%
 - 2) La filière médico-sociale = 94,48%
 - 3) La filière administrative = 77,95%
 - 4) La filière animation = 74,16%
 - 5) La filière culturelle = 65,22%
- Les filières les plus masculinisées sont :
 - 1) La filière technique = 75,32%
 - 2) La filière sécurité = 71,13%
 - 3) La filière sportive = 65,74%

Tableau synthétique par filière, par catégorie hiérarchique et par genre (en %)

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	69,5	30,5	81,6	18,4	85,1	14,9
Technique	44,6	55,4	22,0	78,0	22,4	77,6
Culturelle	55,4	44,6	71,7	28,3	66,2	33,8
Sociale	93,1	6,9	50,0	50,0	95,4	4,6
Médico-sociale	91,0	9,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Médico-technique	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Sportive	40,0	60,0	34,0	66,0	50,0	50,0
Sécurité	100,0	0,0	40,0	60,0	27,6	72,4
Animation	0,0	0,0	65,6	34,4	76,6	23,4
Total	66,0	34,0	58,3	41,7	46,6	53,4

2.1.1.3.4 Répartition par genre et par âge

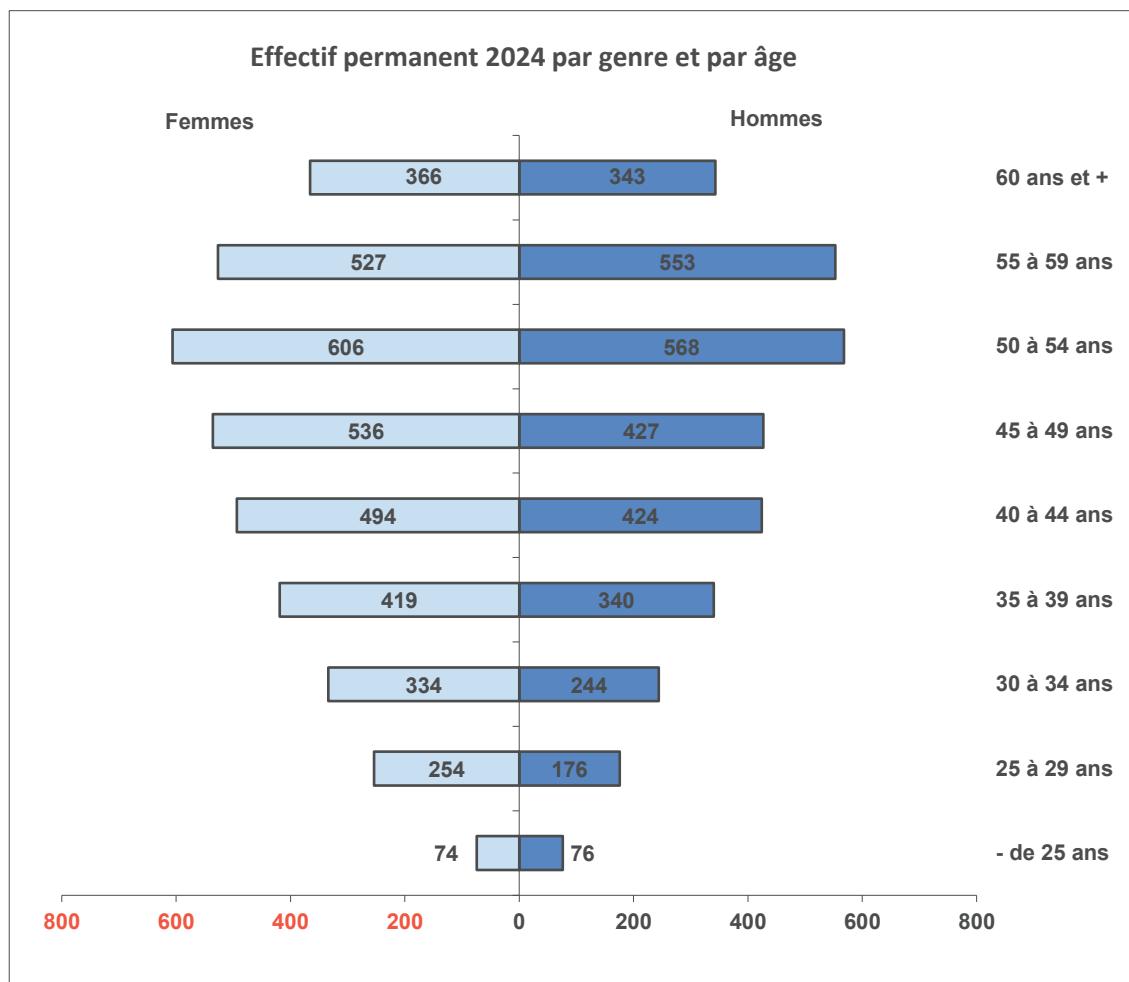
Le personnel féminin représente **53,4 %** de l'effectif global permanent (6 761) en 2024.



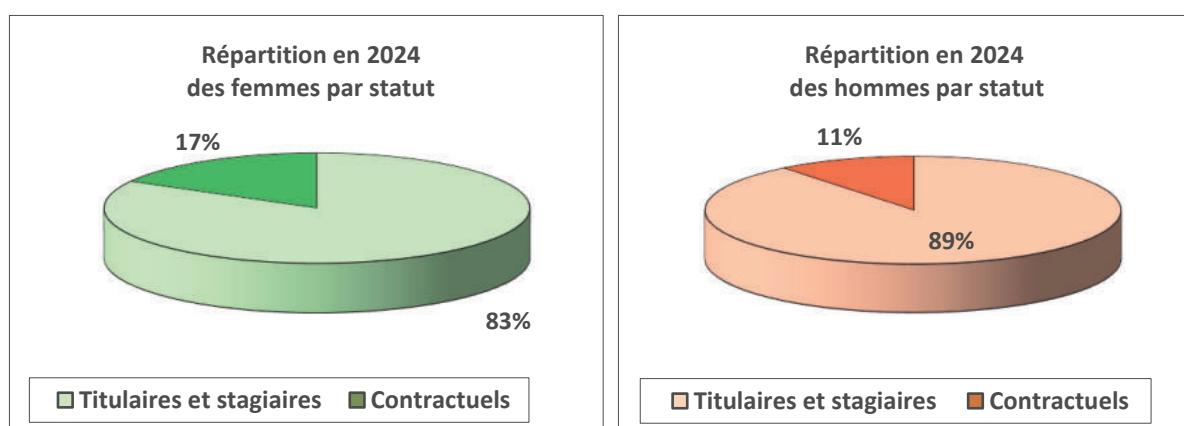
L'âge moyen en 2024 est de 46 ans et 2 mois.

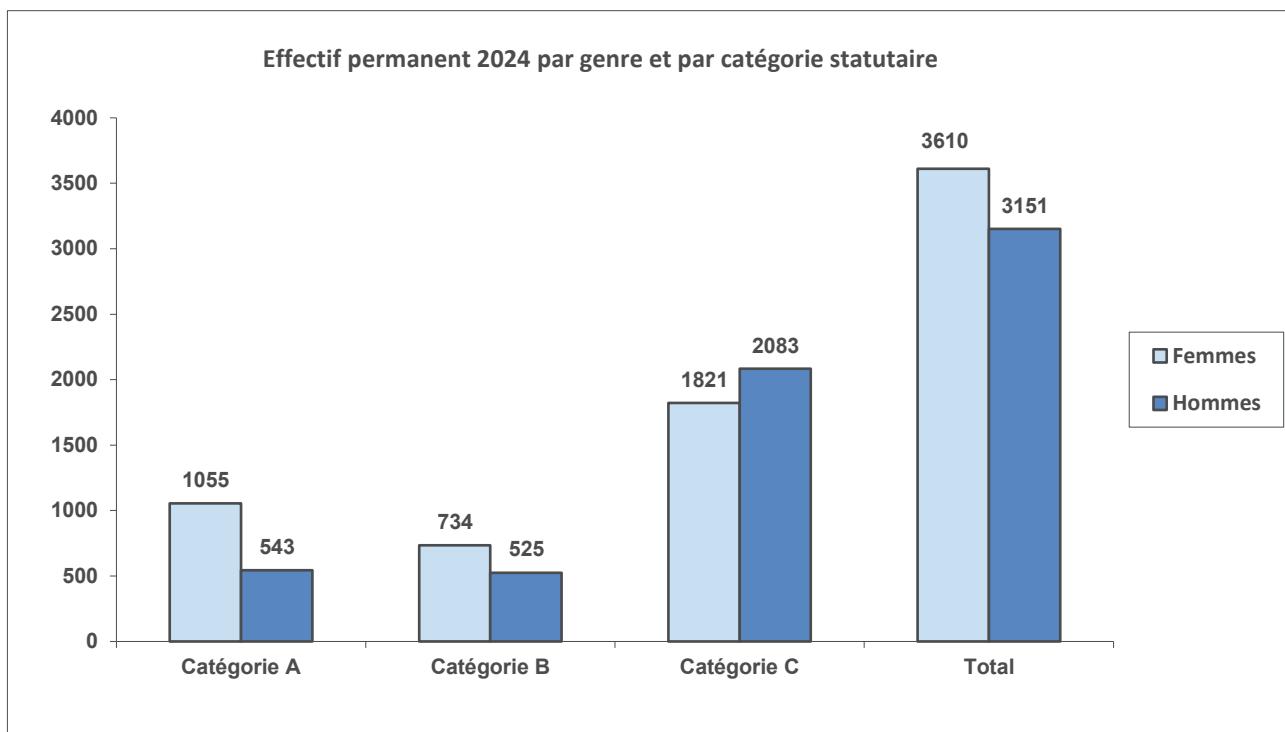
L'âge moyen des hommes est de 46 ans et 9 mois et celui des femmes de 45 ans et 8 mois.

En 2023 : l'âge moyen des hommes était de 46 ans et 8 mois et celui des femmes de 45 ans et 4 mois.



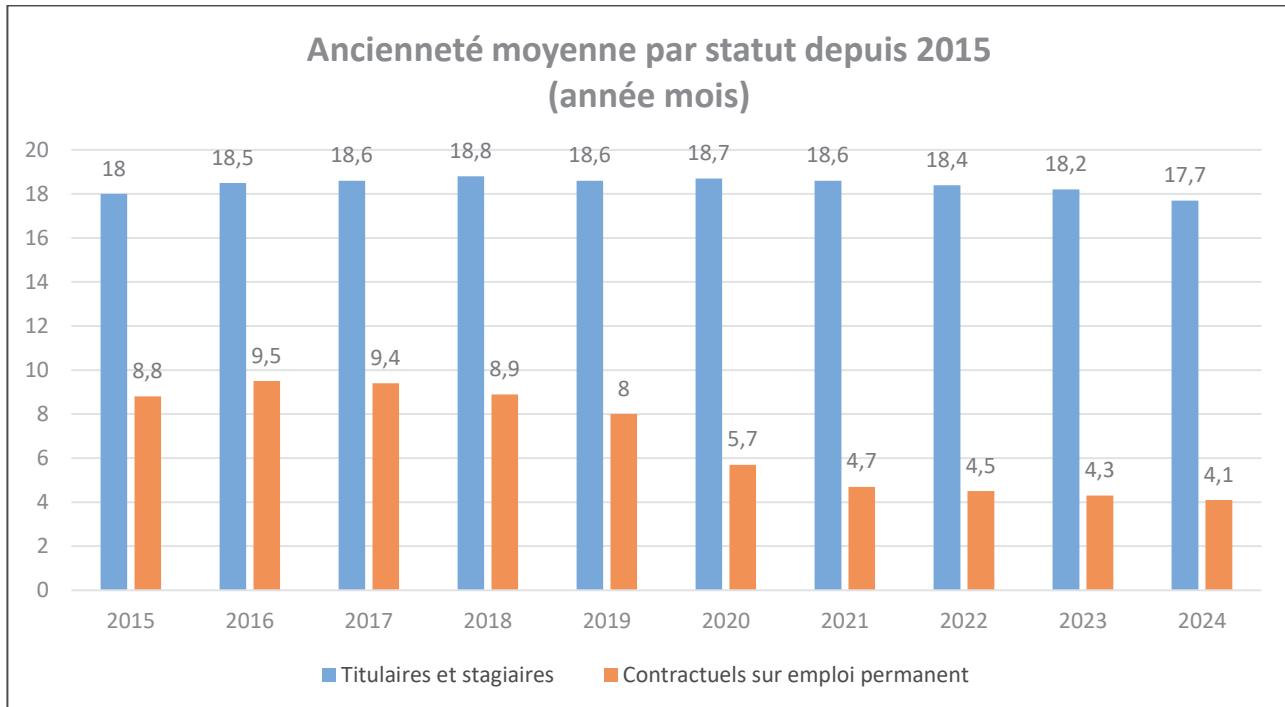
2.1.1.3.4.1 Répartition par genre, par statut et par catégorie hiérarchique





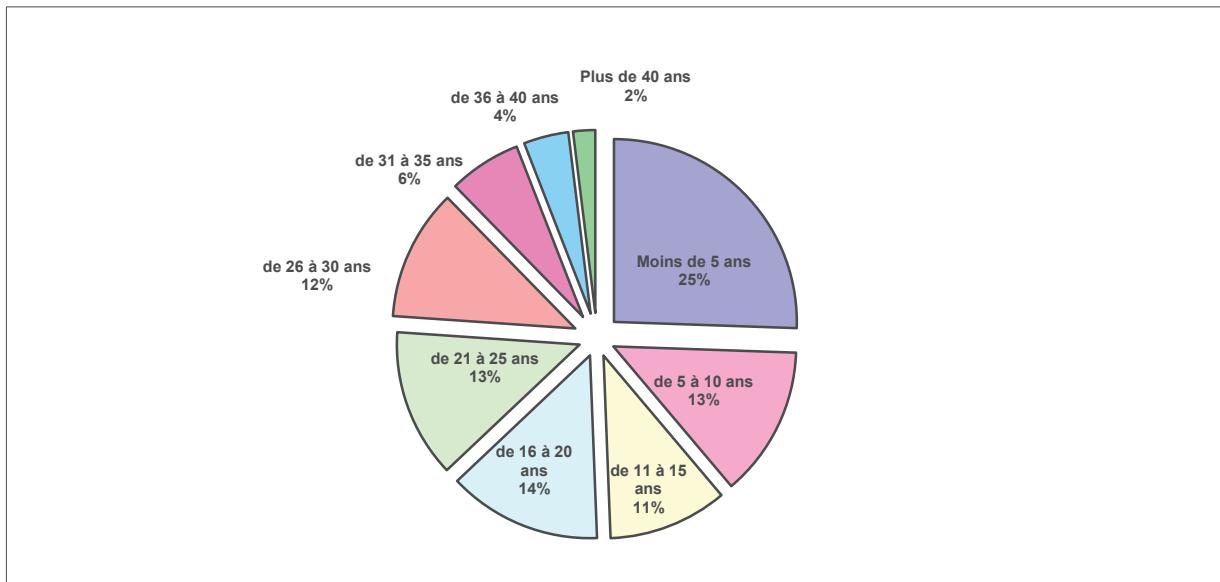
2.1.1.3.5 Ancienneté moyenne à l'Eurométropole de Strasbourg

2.1.1.3.5.1 Ancienneté moyenne par statut

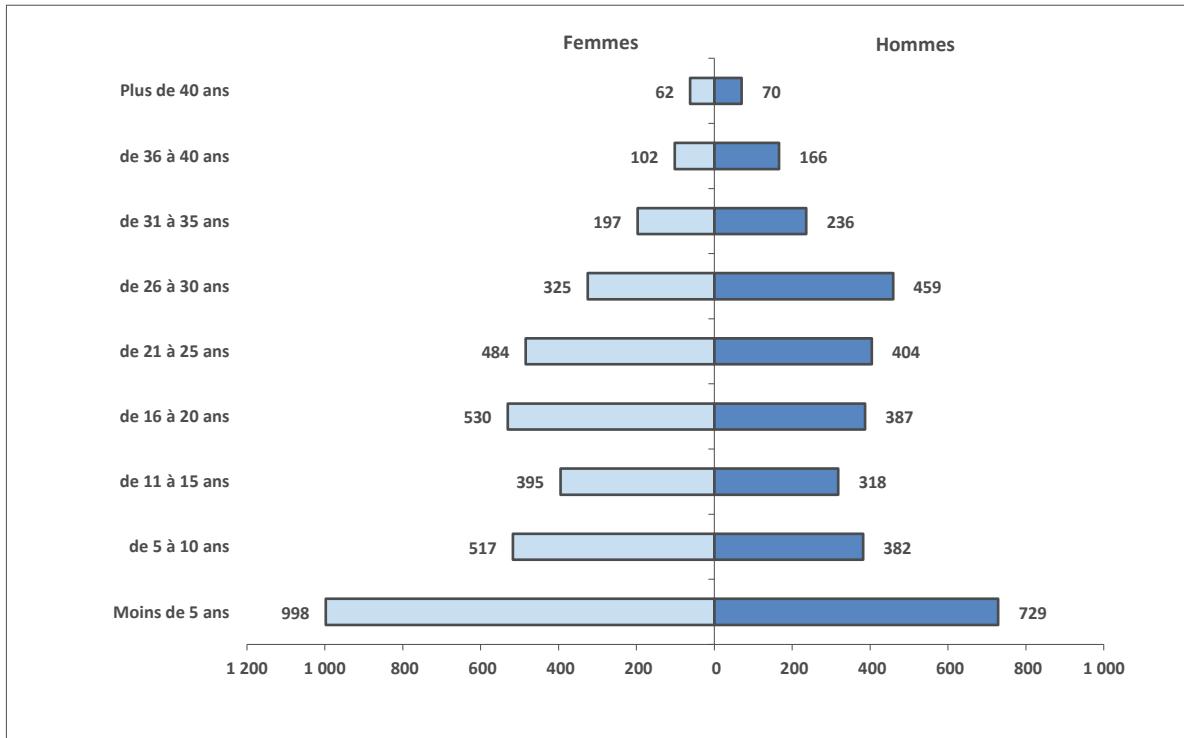


2.1.1.3.5.2 Répartition par ancienneté

En 2024, 37,05% des effectifs sont présents dans l'effectif depuis plus de 20 ans



2.1.1.3.5.3 Répartition par ancienneté et par genre



L'ancienneté moyenne des hommes est de 17 ans celle des femmes est de 14 ans et 7 mois.

27,65 % des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans (hommes 23,14 %).

42,37 % des hommes sont présents depuis plus de 20 ans contre 32,41 % des femmes.

2.1.1.3.6 Répartition des agent·es par direction

DIRECTIONS	Total 2023	Cadres A	Cadres B	Cadres C	Total 2024	Évolution 2023/2024	%	ETP 2024
Affectations Périphériques	19	4	6	9	19	0	0,28%	18,8
Cabinet	52	2	25	26	53	1	0,78%	52,1
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	23	10	9	7	26	3	0,38%	25,9
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire Prévention	113	26	28	69	123	10	1,82%	122,5
DGA Transformation Écologique et Économique	3	2	1		3	0	0,04%	3
DGA Transformation Sociale et Sociétale	4	3	2		5	1	0,07%	4,9
Direction Accompagnement Projet Innov Équipe	14	13	1	1	15	1	0,22%	15
Direction architecture patrimoine	209	77	55	77	209	0	3,09%	207,7
Direction Commande Publique Responsable	34	15	12	4	31	-3	0,46%	29,6
Direction Communication	37	29	4	1	34	-3	0,50%	33,8
Direction de la Culture	831	217	260	349	826	-5	12,22%	793,21
Direction des finances	35	13	8	14	35	0	0,52%	34,7
Direction Développement Économique et Attractivité	59	48	4	2	54	-5	0,80%	53,4
Direction Eau et Risques Environnementaux	277	44	43	186	273	-4	4,04%	269,6
Direction Enfance et Education	1 396	164	125	1 145	1 434	38	21,21%	1340,69
Direction Espaces publics et naturels	555	103	153	316	572	17	8,46%	566,8
Direction Évènements Vie Associative	44	7	4	31	42	-2	0,62%	41,8
Direction Générale des Services	16	2	2	1	5	-11	0,07%	5
Direction intercommunalité	4	3	1		4	0	0,06%	4
Direction Mobilités	57	41	11	8	60	3	0,89%	59,2
Direction numérique systèmes informations	70	55	18	9	82	12	1,21%	81,3
Direction participation citoyenne	8	11	1		12	4	0,18%	12
Direction Population Élections Culte	179	15	23	139	177	-2	2,62%	176,2
Direction Propreté et Gestion des Déchets	806	36	37	740	813	7	12,02%	810,4
Direction Réglementation Urbaine	65	13	20	24	57	-8	0,84%	56,4
Direction Relations européennes et internationales	28	18	9	4	31	3	0,46%	30,1
Direction ressources humaines	152	59	60	30	149	-3	2,20%	146,7
Direction ressources logistiques	304	28	26	224	278	-26	4,11%	275,02
Direction Sécurité	191	4	11	164	179	-12	2,65%	178,5
Direction solidarités santé jeunesse	499	295	84	115	494	-5	7,31%	482,6
Direction Sports	306	39	131	144	314	8	4,64%	311,8
Direction Territoires	63	39	15	8	62	-1	0,92%	61,7
Direction transitions énergie climat	19	30	2	3	35	16	0,52%	34,5
Direction Urbanisme et Territoires	203	114	63	33	210	7	3,11%	206,4
Secrétariat Général	19	16		8	24	5	0,35%	22,6
Service Protocole	22	3	5	13	21	-1	0,31%	21
TOTAL GENERAL	6 716	1 598	1 259	3 904	6 761	45	100,00%	6588,92

2.1.1.3.7 Répartition par direction, par catégorie hiérarchique et par genre

(Les pourcentages représentent les parts respectives de femmes et d'hommes, par catégorie hiérarchique et direction)

Directions	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Femme	Total Homme
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Affectations périphériques	50,00%	50,00%	83,33%	16,67%	77,78%	22,22%	73,68%	26,32%
Cabinet eurométropole	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	88,46%	11,54%	94,34%	5,66%
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	60,00%	40,00%	100,00%	0,00%	85,71%	14,29%	80,77%	19,23%
DGA Transformation Démocratique Europe Territoire Prévention	50,00%	50,00%	57,14%	42,86%	24,64%	75,36%	37,40%	62,60%
DGA Transformation Écologique et Économique	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
DGA Transformation Sociale et Sociétale	66,67%	33,33%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Direction accompagnement projets innovation équipe	84,62%	15,38%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	86,67%	13,33%
Direction architecture patrimoine	49,35%	50,65%	49,09%	50,91%	22,08%	77,92%	39,23%	60,77%
Direction commande publique responsable	73,33%	26,67%	58,33%	41,67%	100,00%	0,00%	70,97%	29,03%
Direction communication	82,76%	17,24%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	79,41%	20,59%
Direction culture	60,37%	39,63%	68,08%	31,92%	59,60%	40,40%	62,47%	37,53%
Direction des finances	38,46%	61,54%	87,50%	12,50%	85,71%	14,29%	68,57%	31,43%
Direction développement économique et attractivité	75,00%	25,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	77,78%	22,22%
Direction eau et risques environnementaux	31,82%	68,18%	30,23%	69,77%	9,68%	90,32%	16,48%	83,52%
Direction enfance éducation	87,20%	12,80%	76,80%	23,20%	86,90%	13,10%	86,05%	13,95%
Direction espaces publics naturels	43,69%	56,31%	31,37%	68,63%	16,77%	83,23%	25,52%	74,48%
Direction évènements vie associative	57,14%	42,86%	50,00%	50,00%	19,35%	80,65%	28,57%	71,43%
Direction générale des services	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Direction intercommunalité	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Direction mobilités	48,78%	51,22%	54,55%	45,45%	87,50%	12,50%	55,00%	45,00%
Direction numérique systèmes informations	40,00%	60,00%	27,78%	72,22%	22,22%	77,78%	35,37%	64,63%
Direction participation citoyenne	54,55%	45,45%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	58,33%	41,67%
Direction population élections cultes	53,33%	46,67%	65,22%	34,78%	64,03%	35,97%	63,28%	36,72%
Direction propriété et gestion des déchets	75,00%	25,00%	40,54%	59,46%	5,95%	94,05%	10,58%	89,42%
Direction réglementation urbaine	46,15%	53,85%	50,00%	50,00%	33,33%	66,67%	42,11%	57,89%
Direction relations européennes internationales	66,67%	33,33%	77,78%	22,22%	50,00%	50,00%	67,74%	32,26%
Direction ressources humaines	83,05%	16,95%	86,67%	13,33%	96,67%	3,33%	87,25%	12,75%
Direction ressources logistiques	60,71%	39,29%	42,31%	57,69%	29,91%	70,09%	34,17%	65,83%
Direction sécurité	75,00%	25,00%	36,36%	63,64%	33,54%	66,46%	34,64%	65,36%
Direction solidarités santé jeunesse	86,78%	13,22%	77,38%	22,62%	53,04%	46,96%	77,33%	22,67%
Direction sports	38,46%	61,54%	33,59%	66,41%	29,86%	70,14%	32,48%	67,52%
Direction territoires	66,67%	33,33%	60,00%	40,00%	87,50%	12,50%	67,74%	32,26%
Direction transitions énergie climat	63,33%	36,67%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	68,57%	31,43%
Direction urbanisme territoires	58,77%	41,23%	60,32%	39,68%	63,64%	36,36%	60,00%	40,00%
Secrétariat général	62,50%	37,50%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%
Service protocole	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	30,77%	69,23%	47,62%	52,38%
Total	66,02%	33,98%	58,30%	41,70%	46,64%	69,23%	53,39%	46,61%

2.1.2 Mouvements

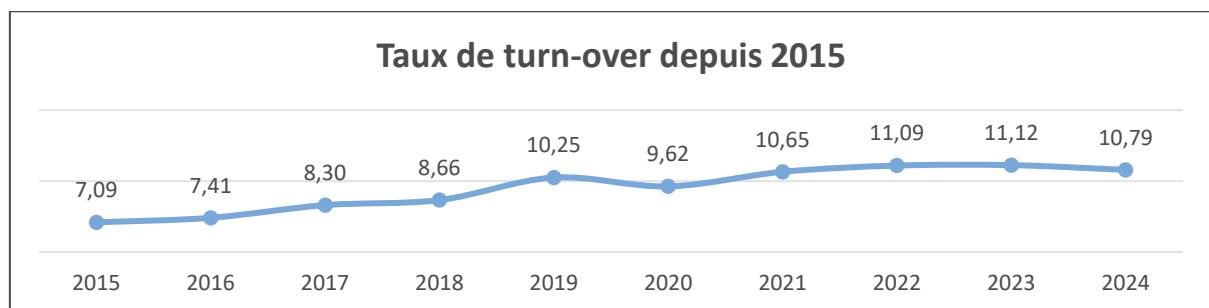
2.1.2.1 Entrées et sorties par mois

L'année 2024 comptabilise :

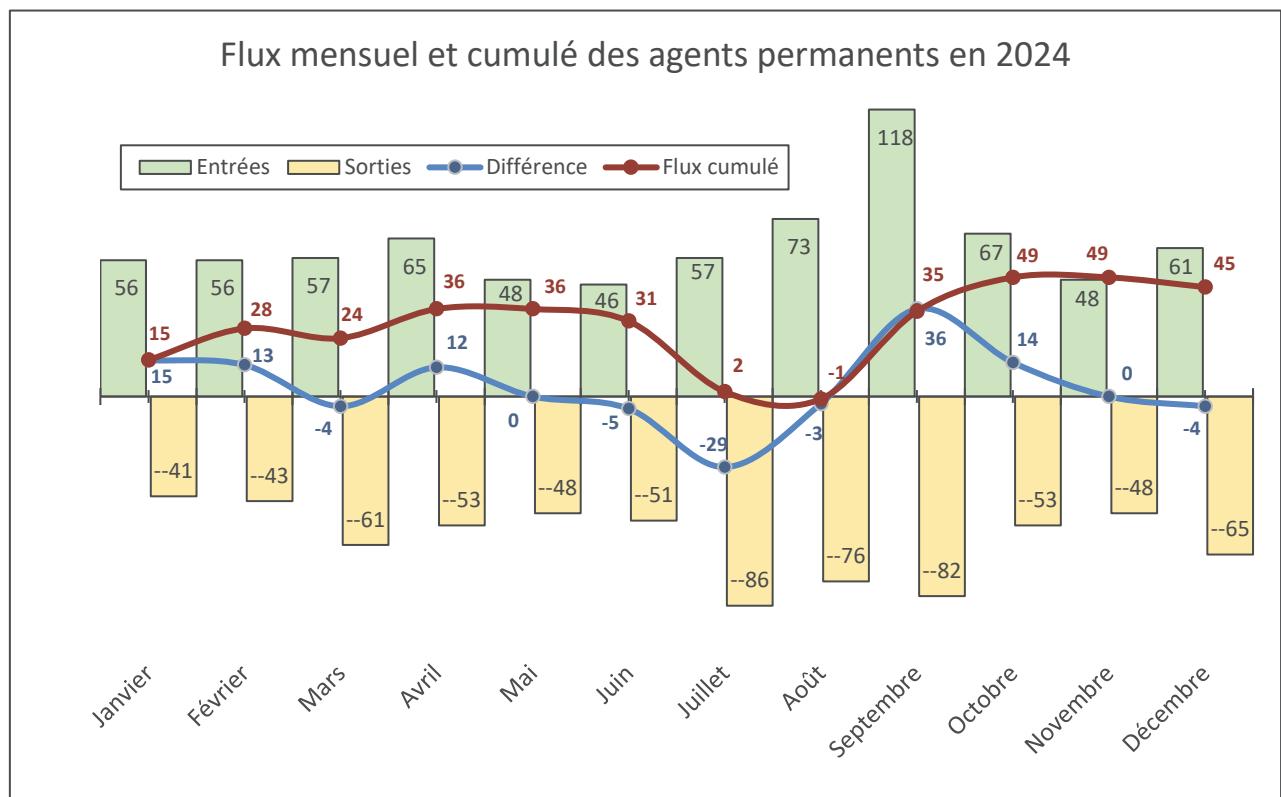
- 752 entrées
- 707 sorties

Soit un solde positif de 45 agent·es permanent·es

Le turn-over ((entrées + sorties) x 100 / effectifs /2), qui mesure le rythme selon lequel une organisation renouvelle ses effectifs, est de 10,79 %.



Mensuellement et en flux cumulé ces mouvements se chiffrent ainsi :



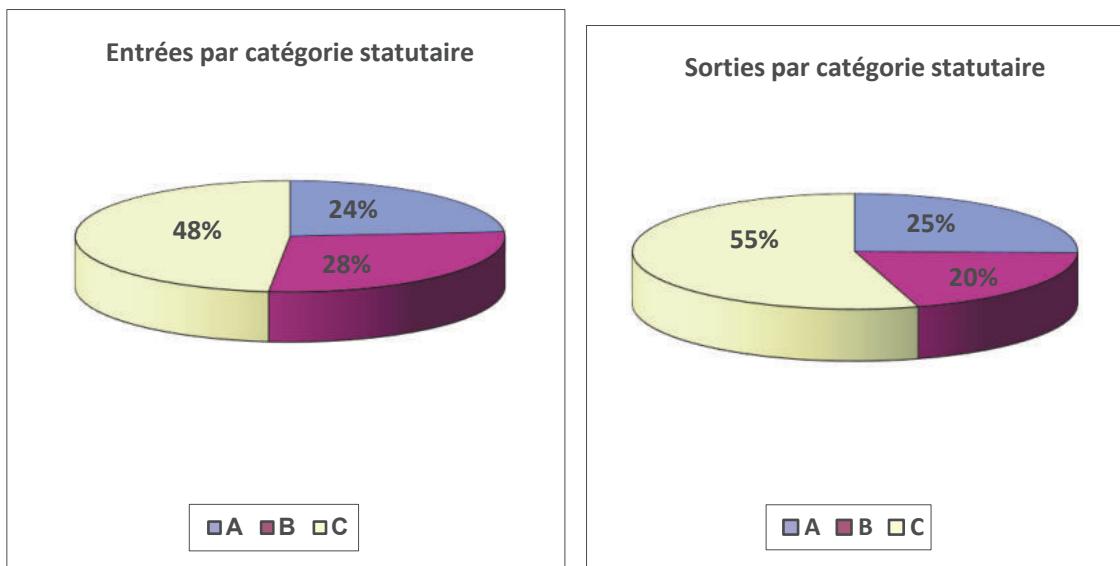
2.1.2.2 Entrées et sorties par motif et par catégorie

ENTREES						
Motifs	A	B	C	Total	%	
Concours	1	5	6	12	1%	
Détachement	18	13	20	51	7%	
Mutation	19	11	21	51	7%	
Recrutement*	108	152	250	510	68%	
Réintégration	32	28	68	128	17%	
Total Entrées	178	209	365	752	100%	
SORTIES						
<i>Sorties définitives</i>	128	113	273	514	73%	
Décès	2	1	5	8	1%	
Démission	36	20	23	79	11%	
Fin de Contrat	18	31	93	142	20%	
Fin de détachement	1	4	5	10	1%	
Licenciement	1	5	5	11	2%	
Mutation	34	11	25	70	10%	
Rupture conventionnelle**	1	3	9	13	2%	
Radiation des cadres	1	2	14	17	2%	
Retraite	34	36	94	164	23%	
<i>Sorties provisoires</i>	52	28	113	193	27%	
Congé parental	12	4	21	37	5%	
Congé présence parentale	1		4	5	1%	
Congés (sans solde, proche aidant, ...)			1	1	0%	
Détachement	20	8	3	31	4%	
Disponibilité	19	16	84	119	17%	
Total Sorties	180	141	384	707	100%	
Flux Entrées-Sorties	-2	68	-21	45		

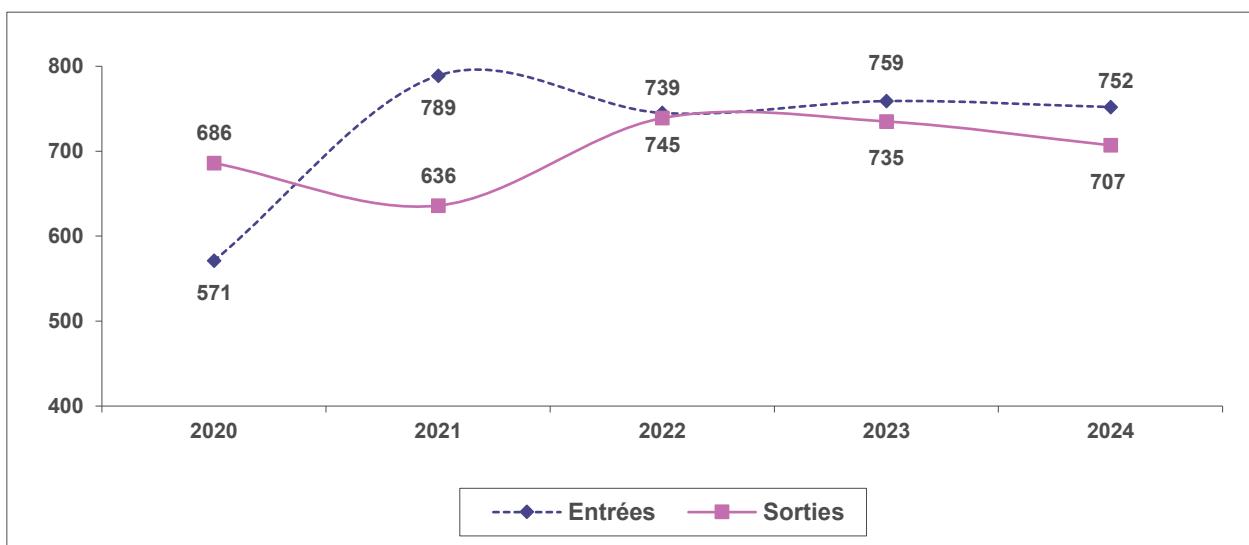
*Les recrutements se décomposent comme suit en 2024 : 402 contractuel·les, 108 statutaires (recrutements directs).

** La rupture conventionnelle a été instaurée en 2022 à l'EMS.

2.1.2.2.1 Entrées et sorties par catégorie statutaire



2.1.2.3 Comparaison des entrées et sorties sur 5 ans



2.1.2.3.1 Flux et motifs des entrées et sorties sur 5 ans

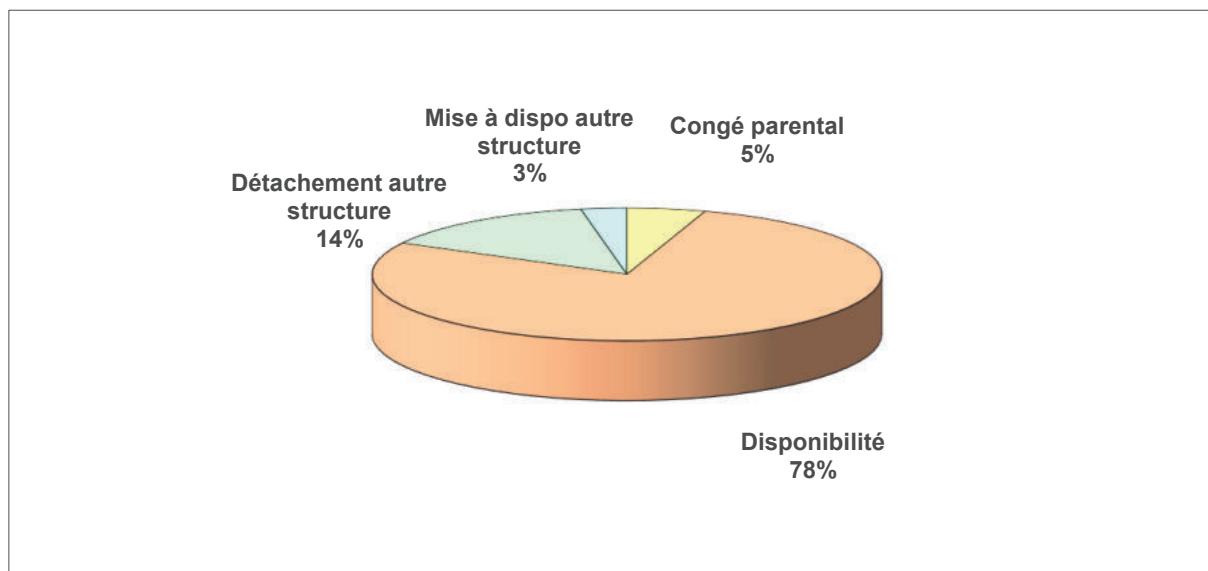
ENTREES					
MOTIFS	2020	2021	2022	2023	2024
Concours	28	23	24	17	12
Détachement	31	45	35	40	51
Mutation	52	84	75	60	51
Recrutements*	387	565	533	552	510
Réintégration	73	72	78	90	128
Total	571	789	745	759	752
SORTIES					
DEFINITIVES	562	489	550	555	514
Décès	9	10	12	9	8
Démission	55	44	71	76	79
Fin de contrat	262	186	188	152	142
Fin de détachement	7	8	9	11	10
Licenciement	2	6	3	10	11
Mutation	57	59	59	77	70
Rupture conventionnelle			6	9	13
Radiation	6	6	6	7	17
Retraite	164	170	197	204	164
PROVISOIRES	124	147	198	180	193
Congé parental/sans solde	33	31	35	31	43
Détachement/mise à dispo.	16	26	19	27	31
Disponibilité	71	84	134	122	119
Suspension/exclusion	4	6	1	0	0
Total	686	636	739	735	707
ECART ENTREES/SORTIES	-115	153	6	24	45

*Les recrutements se décomposent comme suit en 2024 : 402 contractuel·les, 108 statutaires (recrutements directs et intégrations).

2.1.3 Positions statutaires particulières au 31/12/2024

2.1.3.1 Agents, hors positions d'activité, originaires de l'Eurométropole de Strasbourg

	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	soit en % sur l'effectif permanent
Congé parental	24	0	24	0,35
Disponibilité	220	156	376	5,56
Détachement dans une autre structure	46	23	69	1,02
- Fonction publique de l'Etat	17	8	25	0,37
- Fonction publique Hospitalière	12		12	0,18
- Autres	17	15	32	0,47
Mise à disposition dans une autre structure	5	9	14	0,21
TOTAL	295	188	483	7,14



2.1.3.2 Agent·es en activité originaires d'une autre structure

	Femmes	Hommes	Total	Soit en % de l'effectif permanent
Fonction publique d'État	19	14	33	0,49%
Fonction publique Hospitalière	1	0	1	0,01%
Autres	38	23	61	0,90%
Total	58	37	95	1,41%

2.1.4 Temps partiel et temps non complet

2.1.4.1 Agent·es titulaires et contractuel·les à temps partiel

2.1.4.1.1 Répartition par catégorie statutaire et genre

Les agent·es titulaires à temps partiel (427) représentent 5,98 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 761) et 6,95 % de l'ensemble des agent·es titulaires (5 810).

Les agent·es contractuel·les à temps partiel (23) représentent 0,34 % de l'ensemble des effectifs permanents et 2,42% de l'ensemble des agent·es contractuel·les (951).

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	14	3,28%	153	35,83%	167
Catégorie B	12	2,81%	91	21,31%	103
Catégorie C	34	7,96%	123	28,81%	157
Total	60	14,05%	367	85,95%	427

Les femmes représentent 85,95 % de l'ensemble des agent·es à temps partiel.

Pour mémoire : 90,31 % en 2023.

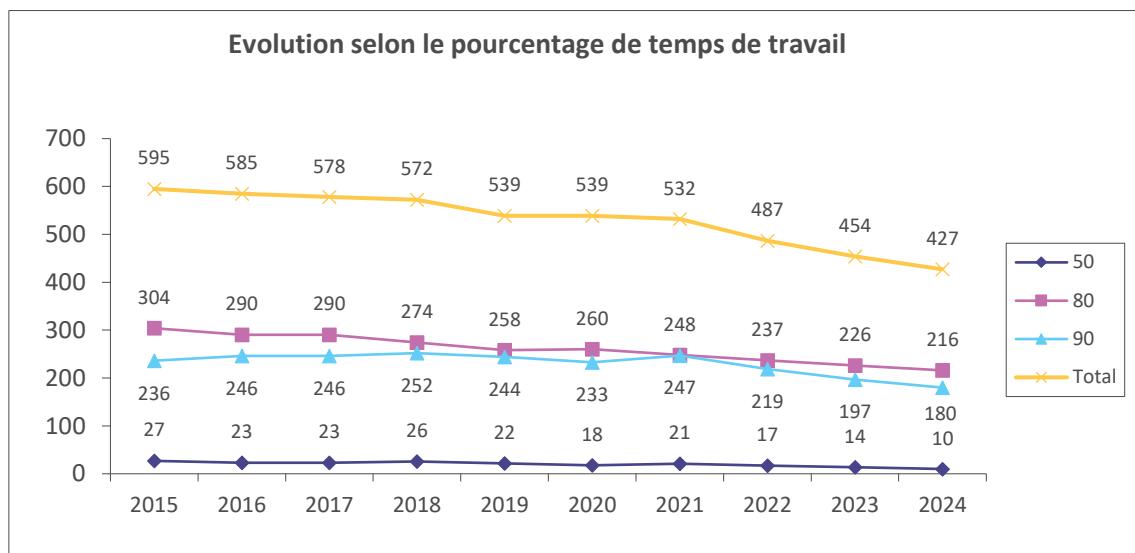
2.1.4.1.2 Répartition selon le pourcentage du temps de travail

Les tranches de 80 % et 90% rassemblent 92,74 % de l'ensemble des temps partiels des agent·es titulaires et contractuel·les.

Taux	A		B		C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50%	1				2	7	10
60%	2	3			2		7
70%	3	5	2		1	3	14
80%	5	59	8	50	23	71	216
90%	3	86	2	41	6	42	180
Total	14	153	12	91	34	123	427

Les temps partiels de droit, compris dans les chiffres ci-dessus, regroupent les agent·es exerçant à temps partiel sous les formes particulières :

- Raison familiale (élever un enfant, donner des soins à son conjoint, enfant ou ascendant à charge atteint d'un handicap) ;
- Certains travailleurs handicapés.

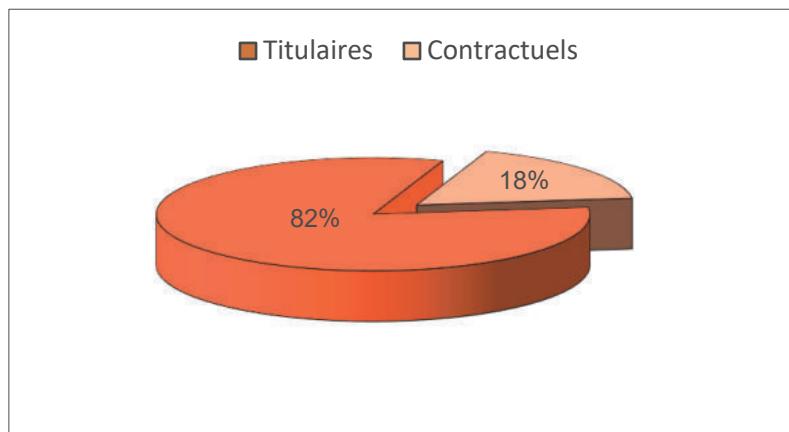


2.1.4.2 Temps non complet

2.1.4.2.1 Répartition par catégorie statutaire et statut

Les agent·es à temps non complet représentent 5,06 % de l'ensemble des effectifs permanents (6 761).

	Titulaires	Contractuel·les	Total
Catégorie A	10	7	17
Catégorie B	8	5	13
Catégorie C	263	49	312
Total	281	61	342



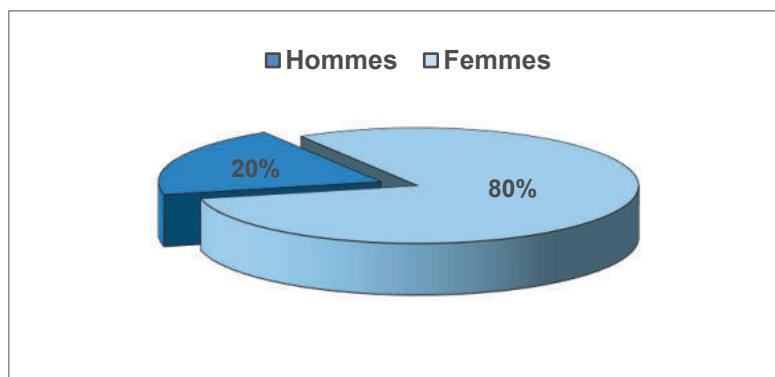
Pour mémoire 2023 : titulaires 81 % - contractuel·les 19 %

Les agent·es titulaires à temps non complet représentent 4,84 % de l'ensemble des agent·es titulaires (5 810).

Les agent·es contractuel·les à temps non complet représentent 6,41 % de l'ensemble des agent·es contractuel·les (951).

2.1.4.2.2 Répartition par catégorie statutaire et par genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	10	7	17
Catégorie B	4	9	13
Catégorie C	54	258	312
Total	68	274	342



2.1.5 Carrières

2.1.5.1 Titularisations

Le nombre d'agent·es titularisés à l'issue de leur stage en 2024 est de 215 :

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes																
Catégorie A	29	21	12	9	42	19	18	25	24	13	23	17	25	12	28	20	27	8
Catégorie B	23	17	26	9	23	7	22	11	15	23	22	7	14	17	29	25	14	18
Catégorie C	52	25	42	21	20	30	50	48	42	64	42	55	50	80	67	46	63	85
Total	167		119		141		174		181		166		198		215		215	

2.1.5.2 Avancements d'échelon

Le nombre d'agent·es qui ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2024 est de 2 320 :

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes																
Catégorie A	167	141	125	71	208	135	247	143	281	146	239	124	219	133	266	120	255	128
Catégorie B	187	102	403	220	312	146	207	151	199	145	247	143	109	99	265	181	208	143
Catégorie C	872	947	744	835	932	971	657	778	846	822	686	797	665	731	894	920	761	825
Total	2416		2398		2704		2183		2439		2236		1956		2646		2320	

2.1.5.3 Avancements de grade

Le nombre d'agent·es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2024 est de 411 :

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes																
Catégorie A	36	28	48	23	18	10	22	10	188	25	71	20	41	23	65	18	54	25
Catégorie B	35	50	58	24	24	35	69	16	9	23	30	19	8	26	85	7	11	27
Catégorie C	178	170	176	230	425	295	309	231	143	121	141	102	132	129	197	155	160	134
Total	497		559		807		657		509		383		359		527		411	

2.1.5.4 Promotions internes

Le total des agent·es promu·es en 2024 est de 93 agent·es qui se répartissent comme suit :

	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes																
Catégorie A	4	6	7	6	10	6	6	11	6	5	7	10	7	8	15	11	14	18
Catégorie B	11	9	8	7	8	5	7	5	5	9	7	7	9	10	11	12	18	14
Catégorie C	2	17	2	31	4	34	4	32	4	42	2	25	3	24	3	24	4	25
Total	49		61		67		65		71		58		61		76		93	

RAPPROCHEMENT AVEC L'ENSEMBLE DES AGENT·ES TITULAIRES POUR 2024

Catégorie	Effectif	Nombre d'avancements d'échelon	% catégorie	Nombre d'avancements de grade	% catégorie	Nombre de Promotions internes	% catégorie
A	1191	383	32,16	79	6,63	32	2,69
B	951	351	36,91	38	4,00	32	3,36
C	3668	1586	43,24	294	8,02	29	0,79
Total	5810	2320	39,93	411	7,07	93	1,60

2.2 EFFECTIFS NON PERMANENTS

L'effectif non permanent de l'Eurométropole de Strasbourg au 31/12/2024 est de 1 653 agent·es

Cet effectif comprend :

- | | |
|---|-------|
| - Les agent·es vacataires : | 1 297 |
| - Les agent·es contractuel·les surcroîts occasionnels : | 170 |
| - Les intermittent·es du spectacle : | 23 |
| - Les contrats de projet : | 12 |

Et les personnes en contrat de droit privé :

- | | |
|---|----|
| – Les CUI CEC (Contrats Emploi Compétences) : | 46 |
| – Les apprenti·es : | 88 |

Ainsi que :

- | | |
|--|----|
| – Les collaborateur·trices de cabinet : | 10 |
| – Les collaborateur·trices de groupes d'élu·es : | 7 |

2.2.1 Les intermittent·es du spectacle

Au 31 décembre 2024, l'Eurométropole de Strasbourg employait 23 intermittents du spectacle mais au cours de l'année ce sont au total 434 intermittent·es du spectacle qui ont été employés.

Ci-dessous la répartition des intermittent·es par « structure employeuse ».

Structures	DC / Capitale Mondiale du Livre	DC / Conservatoire	DC / Développement culturel et artistique	Direction du développement économique et de l'attractivité	Direction des Evénements et de la vie associative	Direction des relations européennes et internationales	Direction de la santé, de la solidarité et de la jeunesse	Espaces Verts	DC / Médiathèques	DC / Musées	Service Protocole	DC / TAPS	Direction des Sports	Nombre d'intervenants
TOTAUX	38	128	57	3	28	8	4	1	50	41	38	37	1	434
Nombre d'hommes	24	81	42	3	19	5	3	0	30	23	26	26	1	283
Nombre de femmes	14	47	15	0	9	3	1	1	20	18	12	11	0	151

Le coût employeur total des interventions pour l'année 2024 est de 827 104,24 €.

2.2.2 Les saisonniers

2.2.2.1 Nombre de saisonniers par service

Chaque année l'Eurométropole de Strasbourg a recours à des emplois saisonniers pour mettre en place des activités estivales (ouvertures des centres de loisirs, des piscines et des plans d'eau) et pour les absences liées aux congés d'été.

La Direction des Ressources Humaines a enregistré pour la saison 2024 :

- 3 191 candidatures
- 29 désistements
- 1 démission
- 1 licenciement pour abandon de poste

Aucune fin de contrat après période d'essai.

Ce sont au final 455 collaborateur·trices occasionnel·les qui ont travaillé dans les services suivants :

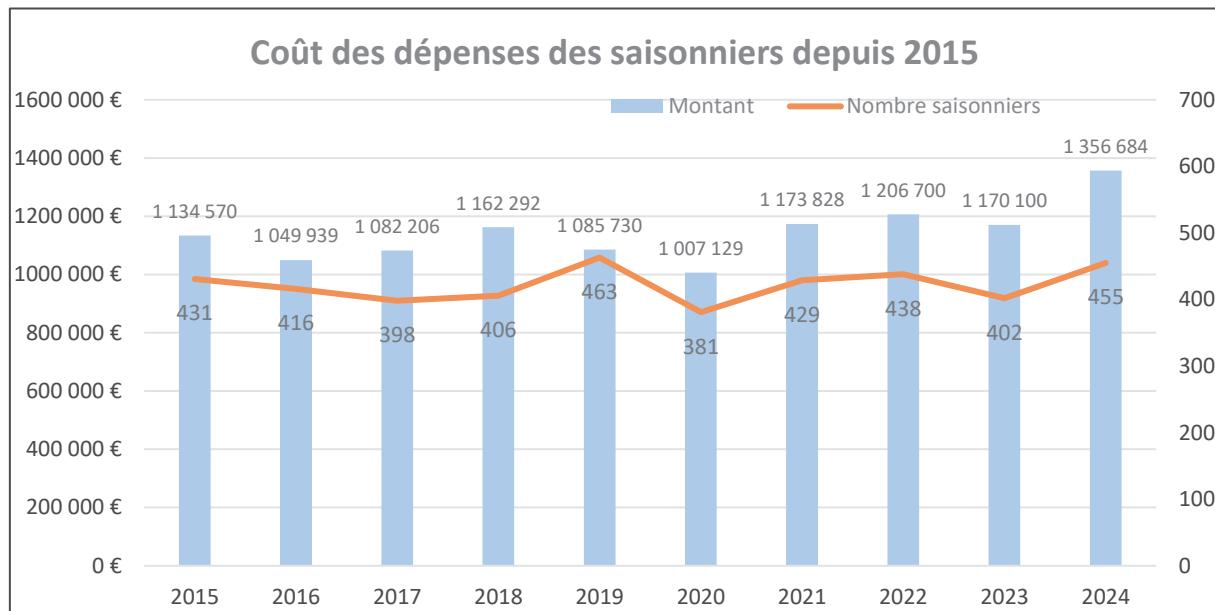
Services	Nbre de saisonniers	Fonctions
Périscolaire et éducatif Famille petite enfance Patrimoine pour l'enfance et l'éducation	51	- Animateur périscolaire - Aide à l'entretien - Aide au responsable technique de site - surveillant des cours d'école
Collecte et valorisation des déchets	66	- Éboueur - Agent déchèterie
Propreté urbaine	41	- Balayeuse - Gardien de toilettes publics
Musées	43	- Agent d'accueil et de surveillance
Administration générale et ressources Aquaglisse Vie sportive	218	- Maitre-nageur sauveteur - Surveillant sauveteur aquatique - Médiateur - Agent administratif - Agent d'accueil et d'entretien - Animateur - Educateur
Santé et autonomie	1	- Agent canicule
Évènements et vie associative	24	- Agent d'accueil - Agent logistique et technique
Funéraire	11	- Aide à l'entretien des cimetières
TOTAL	455	

Pour mémoire: en 2023, le nombre de saisonniers était de 394.

Tous les saisonniers n'effectuent pas un mois de travail complet, mais certains travaillent deux mois.

2.2.2.2 Dépenses globales

Le coût total 2024 des dépenses de saisonniers est de 1 356 684 €.



2.2.3 Les emplois d'insertion en 2024

Sous cette dénomination sont aujourd'hui concernés les contrats uniques d'insertion dits Contrats Emploi Compétences (CUI-CEC).

2.2.3.1 Effectif présent par type de contrat sur un an

	CUI CEC
Salariés en insertion présents au cours de l'année 2024	74
Hommes	37
Femmes	37

* sur les deux années scolaires

Rappel : 76 salariés présent·es en 2023 en CUI CAE.

La baisse d'effectifs de cette année s'explique par des quotas de contrat de plus en plus faibles de la part de l'État.

2.2.3.2 Recrutements réalisés au cours de l'année

31 contrats CUI-CEC signés en cours d'année en 2024 (renouvellements non compris).

Rappel : 30 contrats signés en cours d'année 2023.

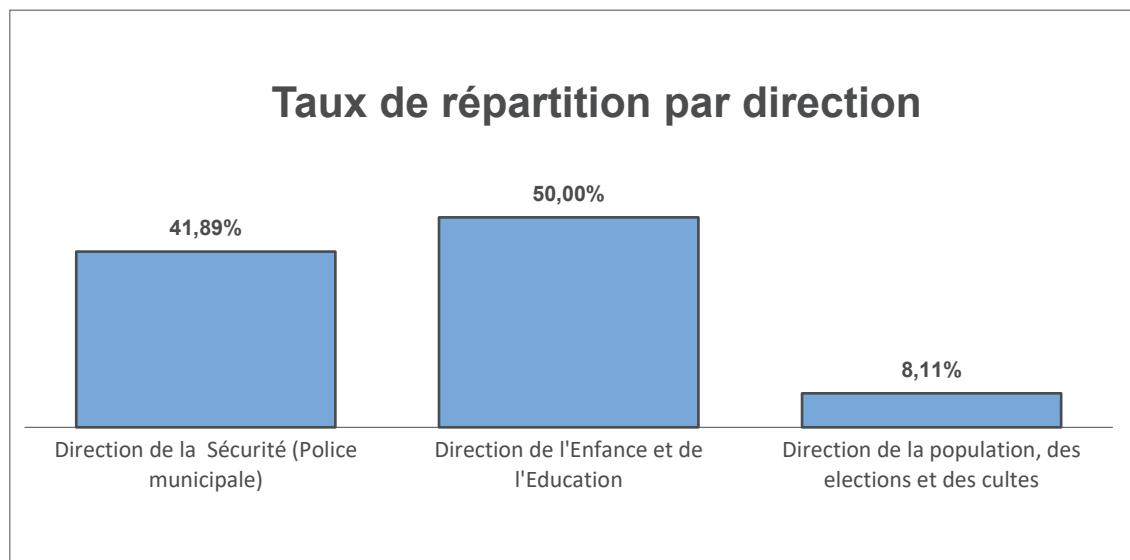
2.2.3.3 Répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2024

Les effectifs se répartissent prioritairement entre la DEE et la PM de la façon suivante :

DEE : 37 CUI CEC

PMS : 31 CUI/CEC

Soit 92 % des salarié·es en contrat CUI CEC présent·es dans ces 2 directions.



2.2.3.4 Accompagnement Formation

Budget de formation alloué aux emplois d'insertion

Le budget total de formation consacré aux contrats d'insertion était de **7590 € (hors cotisation au CNFPT à hauteur de 0,2% pour les CUI-CEC)**.

Les salarié·es en insertion ont bénéficié de **36 actions de formations** soit 34 externes et 2 stages pratiques BAFA en interne EMS.

La formation a représenté 102 jours de formations (79 externes et 23 internes).

La baisse des actions de formation s'explique par l'absence de personne en charge de l'accompagnement des salarié·es en insertion au 1er semestre.

7 immersions ont aussi été mises en place afin de confirmer un projet professionnel, de découvrir un autre domaine d'activités, de développer de nouvelles compétences ou initier un recrutement.

Rappel en 2023 :

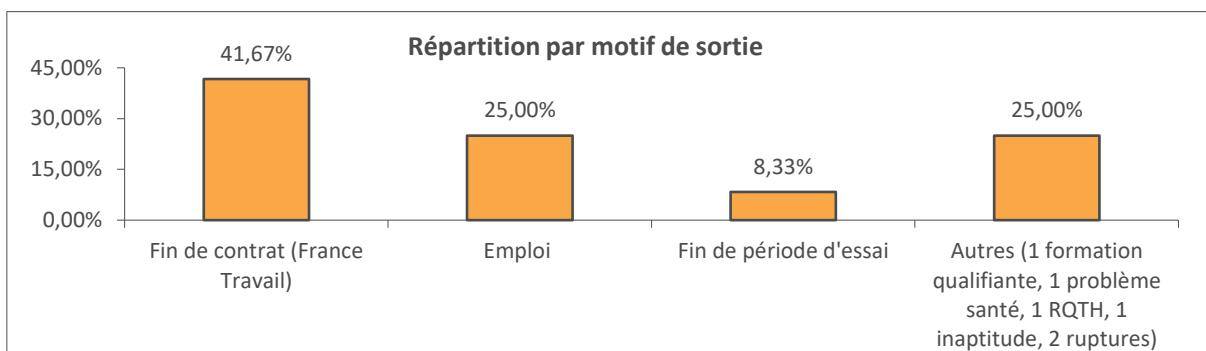
Les salarié·es en insertion ont bénéficié de 61 actions de formation soit 55 externes et 6 internes.

La formation a représenté 158 jours de formations (externes + internes) dont 152 journées de formation externe et 6 journées de formation interne.

En 2023, il y a eu une diminution des formations pour des raisons diverses : offre de formation du CNFPT complète ou en décalage par rapport au déroulement du contrat des salarié·es, absences et renouvellement de marchés formation.

Type de formation	Nb d'actions de formation réalisées en 2024	%
qualifiante	6	16,67%
d'adaptation	13	36,11%
Prépa concours	0	0,00%
Remise à niveau	0	0,00%
FLE	4	11,11%
TRE	0	0,00%
SST/1er secours	12	33,33%
prestation d'orientation professionnelle	1	2,78%
Total	36	100,00%

2.2.3.5 Suites de contrat



La répartition de l'effectif des contrats d'insertion en 2024 (à l'issue du contrat)

Motif de sortie	Nb de salarié·es	en %
Fin de contrat (France Travail)	10	41,67%
Emploi	6	25,00%
Fin de période d'essai	2	8,33%
Autres (1 formation qualifiante, 1 problème de santé, 1 RQTH, 1 inaptitude et 2 ruptures)	6	25,00%
Total	24	100,00%

Rappel : 45 sorties CUI-CAE ou CUI-CEC en 2023.

La répartition de l'effectif des contrats d'insertion par motif de sortie positive en 2024 en CUI-CEC

Motif de sortie 2024	Nb salarié·es	% CUI-CEC
Emplois internes : Emploi CDD / recruté stagiaire	2	28,57%
Emplois externes	4	57,14%
Maternité -Retraite -Apprentissage-Réussite concours	1	14,29%
Total	7	100,00%

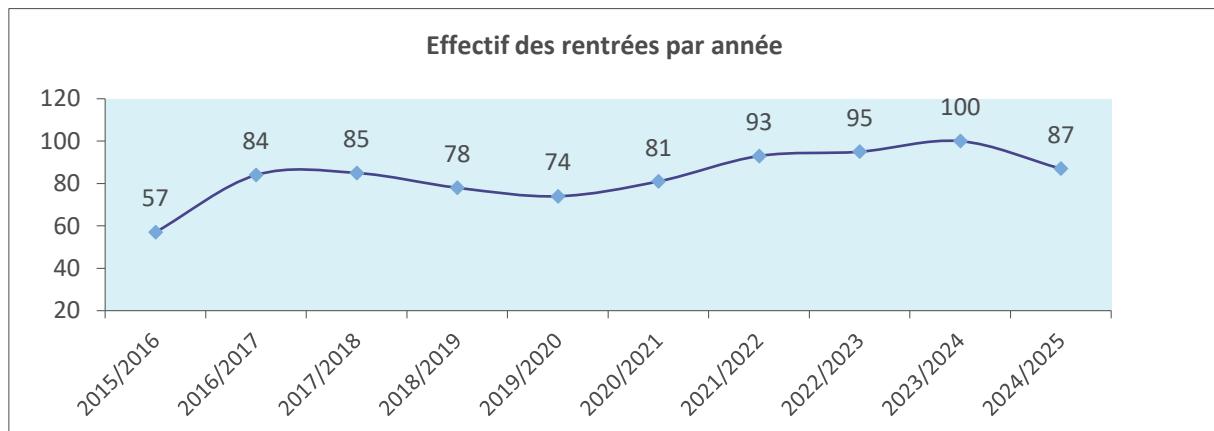
Rappel : 18 sorties positives en 2023 (sur 45 sorties au total) dont 12 internes

Par comparaison, les sorties pour emplois internes étaient de 62,50% en 2023 et de 12,50% pour les emplois externes.

Il convient de noter que les règles de renouvellement de contrat sont moins favorables à des parcours qualifiants menant plus régulièrement à l'emploi.

2.2.4 Les apprenti·es

2.2.4.1 Répartition des effectifs à la rentrée 2024/2025



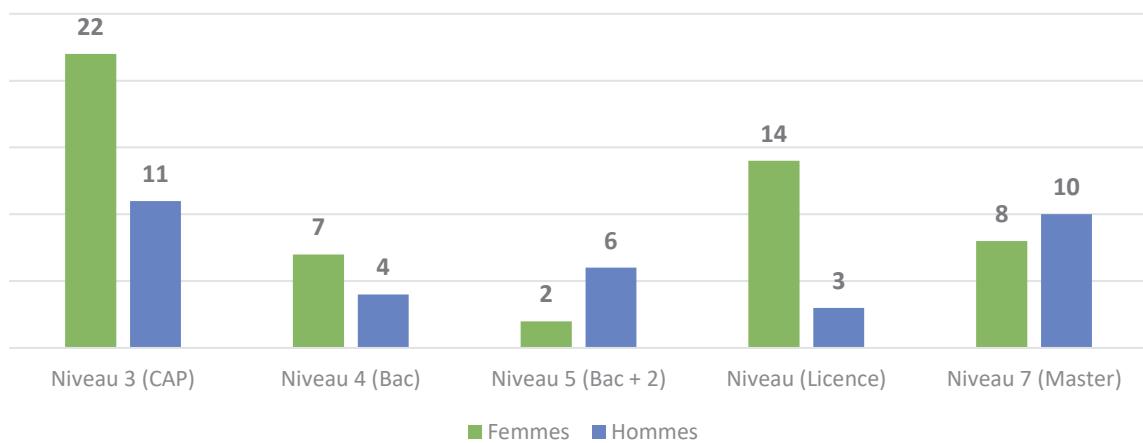
13 formations n'ont pas pu être pourvues faute de candidat·es ou de candidat·es au profil adéquat.

Direction d'affectation	Apprenti·es			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Direction générale des services	1	0	1	1,89	0,00	1,15
Secrétariat général - service Juridique	1	0	1	1,89	0,00	1,15
Direction architecture et patrimoine	0	1	1	0,00	2,94	1,15
Direction de la Culture	2	2	4	3,77	5,88	4,60
Direction de la réglementation urbaine	0	1	1	0,00	2,94	1,15
Direction de la sécurité	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction de l'Enfance et de l'Education	34	3	37	64,15	8,82	42,53
Direction des ressources logistique	0	2	2	0,00	5,88	2,30
Direction des Sports	1	2	3	1,89	5,88	3,45
Direction du développement économique	0	1	1	0,00	2,94	1,15
Direction Espaces Publics et Naturels	0	8	8	0,00	23,53	9,20
Direction des Mobilités	0	1	1	0,00	2,94	1,15
Direction Solidarités santé jeunesse	4	1	5	7,55	2,94	5,75
Direction Urbanismes et Territoires	3	1	4	5,66	2,94	4,60
Direction de Territoires	0	1	1	0,00	2,94	1,15
Direction des ressources humaines	2	0	2	3,77	0,00	2,30
Direction du numérique et des systèmes	1	4	5	1,89	11,76	5,75
Direction des relations européennes et	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction de la Communication	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Mission énergie	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Direction de l'Eau et des risques	2	4	6	3,77	11,76	6,90
Direction Propreté et gestion des déchets	1	0	1	1,89	0,00	1,15
Direction Transition énergie climat	1	0	1	1,89	0,00	1,15
DM Terre	0	2	2	0,00	5,88	2,30
Total	53	34	87	100	100	100

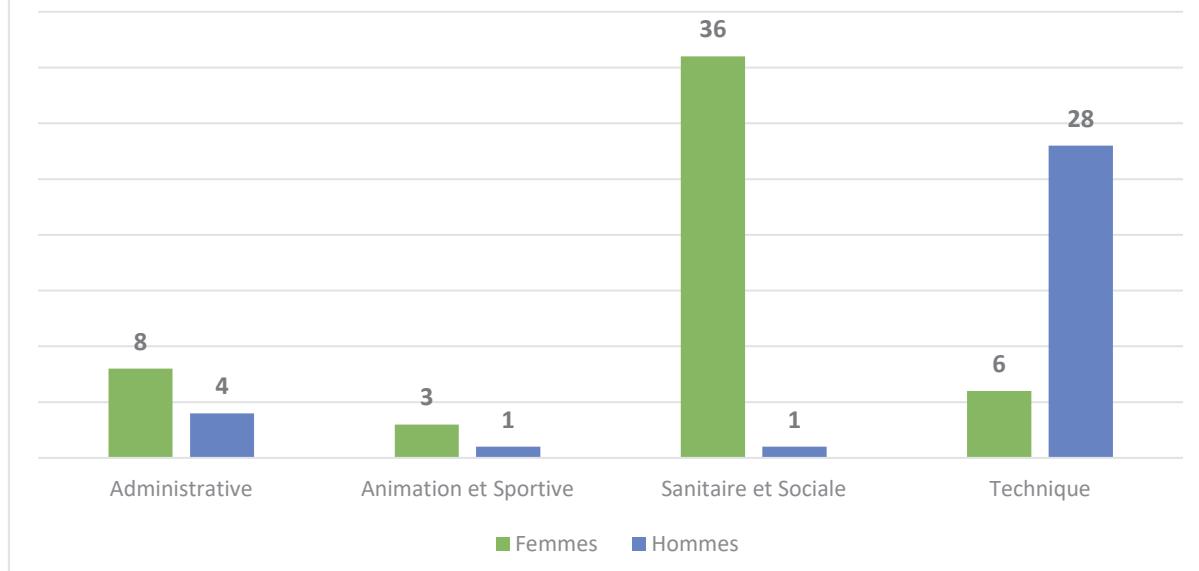
2.2.4.2 Niveau de diplômes préparés

Niveaux de diplômes	Niveau	2016/2017		2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024		2023/2024	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
C.A.P., B.E.P., C.T.M., B.E.P.A., C.A.P.A.	3	20	7	21	8	19	6	18	4	21	6	21	10	22	9	25	9	22	11
BAC PRO, B.E., B.P., B.T.M., MC	4	2	11	2	15	3	14	4	11	3	8	1	7	6	14	10	6	7	4
B.T.S., B.T.S.A., D.U.T., C.S., D.E.	5	19	5	19	6	17	3	20	3	18	3	18	5	7	3	6	5	2	6
Licence professionnelle	6	2	4	0	1	2	1	1	1	1	3	4	6	6	5	10	3	14	3
Master 1 et 2, Ingénieur	7	8	6	6	7	5	8	7	5	8	10	11	10	15	8	12	14	8	10
Total		84		85		78		74		81		93		95		100		87	

Répartition F/H par niveau de diplôme

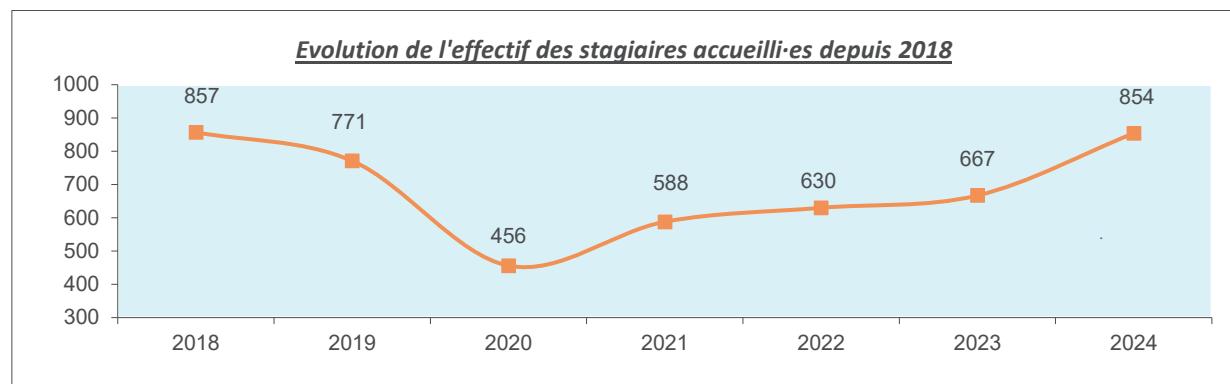


Nombre de F/H par filières



2.2.5 Les stagiaires

2.2.5.1 Evolution de l'effectif des stagiaires accueilli·es depuis 2018

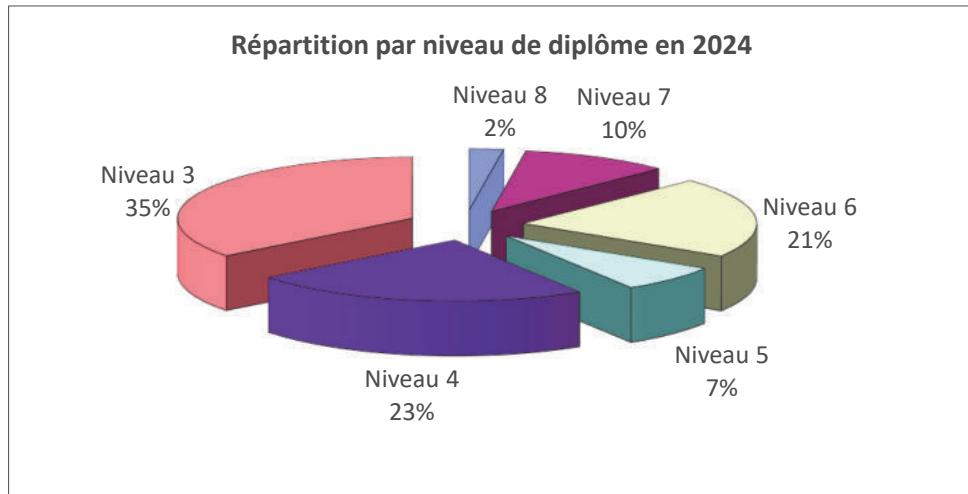


2.2.5.2 Répartition des stagiaires par direction en 2024

Direction	Total
Cabinet	2
Secrétariat Général / Service Juridique	9
Groupe Politique	5
Direction de l'Accomp. des Projets, Innov. et Équipes	1
Direction de l'Enfance et de l'Éducation	186
Direction de la Communication	3
Direction Architecture et Patrimoine	18
Direction de la Culture	236
Direction de l'Environnnt & des services publics urbains	1
Direction des Ressources Humaines	6
Direction des Solidarités, de la Santé et Jeunesse	88
Direction des Sports	51
Direction des Territoires	17
Direction Dév Eco et Attractivité	4
Direction Eau et Risques Environnementaux	15
Direction Espaces Publics et Nature	47
Direction Évènements et Vie Associative	3
Direction Finances Programmation	2
Direction Générale des Services	8
Direction Mobilité	9
Direction Numérique et Systèmes d'Information	7
Direction Participation Citoyenne	4
Direction Population Élections Cultes	24
Direction Propreté et Gestion des Déchets	6
Direction Réglementation Urbaine	5
Direction Rel Européennes, Internat. et Transfrontalières	6
Direction Ressources Logistiques	25
Direction Sécurité, Prévention	24
Direction Transitions Énergie Climat	8
Direction Urbanisme et Territoires	31
Protocole	3
Total	854

2.2.5.3 Répartition par niveau de diplôme en 2024

Niveaux de diplômes ou type de stages	Hommes	Femmes	Total	%
Doctorat, habilitation à diriger des recherches (Niveau 8)	6	14	20	2
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7)	23	65	88	10
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise, master 1 (Niveau 6)	40	142	182	21
DEUG, BTS, DUT, DEUST (Niveau 5)	22	39	61	7
Baccalauréat (Niveau 4)	94	106	200	23
CAP, BEP (Niveau 3)	110	193	303	35
Total	295	559	854	100



2.2.5.4 Répartition par type de stage

Type de stage	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Stage Étudiant	225	233	280	409	364	310	336	280	304	311
Stage Collège	189	150	120	96	79	52	34	112	80	173
Stage Lycée	142	168	176	166	157	34	83	84	95	183
BAFA	3	26	42	42	40	11	57	56	53	50
Découverte évaluation	27	26	24	19	29	10	37	20	71	24
Toutes formations professionnelles	218	201	172	102	91	21	30	67	50	89
Toutes formations fonction publique	9	9	18	23	11	18	11	11	14	24
TOTAL	813	813	832	857	771	456	588	630	667	854

108 stagiaires (30 hommes et 78 femmes) ont été indemnisé·es en 2024 (118 stagiaires en 2024), ce qui représente 285 723 € (+1,12 % par rapport à 2023).

2.2.6 Le service civique

Le service civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme : seuls comptent les savoir-être et la motivation. Le service civique peut être effectué auprès de collectivités territoriales sur une période de 6 à 12 mois, pour une mission d'au moins 24h par semaine. Un engagement de service civique n'est pas incompatible avec une poursuite d'études ou un emploi à temps partiel par ailleurs.

Par délibération du Conseil de Communauté le 28 janvier 2011 et par délibération au Conseil Municipal le 22 juin 2015, notre administration est mobilisée pour l'accueil de jeunes en service civique au sein des services. À ce titre, un agrément a été accordé le 11 août 2011 par la DRJSCS. Des avenants sont venus compléter et/ou modifier cet agrément triennal.

Les jeunes bénéficient au cours de leur contrat d'une formation PSC1 (secourisme) et d'une formation civique modulable. Ils obtiennent une attestation de compétences à l'issue de leur engagement.

En 2024, 45 volontaires de Service civique (31 femmes et 14 hommes) ont été présent·es au sein des services de l'Eurométropole de Strasbourg. Les missions s'effectuent sur une période de 6 à 9 mois.

Les directions d'accueil sont celles au contact du public pour des actions de sensibilisation, de médiation essentiellement. Pour les missions de 2024 les directions concernées sont les DEE, DUT, DS, DSSJ, DRU, DTEC et Culture.

3 LA MASSE SALARIALE ET LA RÉMUNÉRATION

3.1 EVOLUTION DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

La gestion de l'Eurométropole de Strasbourg et de la Ville de Strasbourg connaît une particularité.

En effet, par délibération des Conseils de la Ville et de la Communauté Urbaine de Strasbourg, les administrations des deux collectivités ont été fusionnées à partir de 1972. La convention de gestion, du 3 mars 1972, passée à cet effet prévoit l'inscription de la totalité des dépenses liées à la gestion commune au budget de l'ex CUS avec un remboursement proportionnel par la Ville. En vertu de cette convention, l'Eurométropole de Strasbourg prend en charge la totalité des rémunérations du personnel municipal et communautaire. La Ville assure le remboursement de sa quote-part, calculée mensuellement sur la base des salaires et charges effectivement payés et des répartitions des temps de travail des personnels entre les deux collectivités.

La Ville a, par contre, en totalité la charge des frais de pensions du régime local et c'est l'EMS qui assure le versement de sa quote-part qui représente pour l'exercice 2024 un montant de :

344 510 €

Les dépenses totales de fonctionnement de l'EMS s'élèvent, pour l'année 2024, à : 748 617 555 €

Les dépenses totales de la DRH s'élèvent, pour l'année 2024, à : 383 513 824 €

Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2024, à : 373 431 469 €

Les dépenses totales de fonctionnement de la ville s'élèvent, pour l'année 2024, à : 418 978 630 €

Les dépenses de charges salariales (012) s'élèvent, pour l'année 2024, à : 220 781 845 €

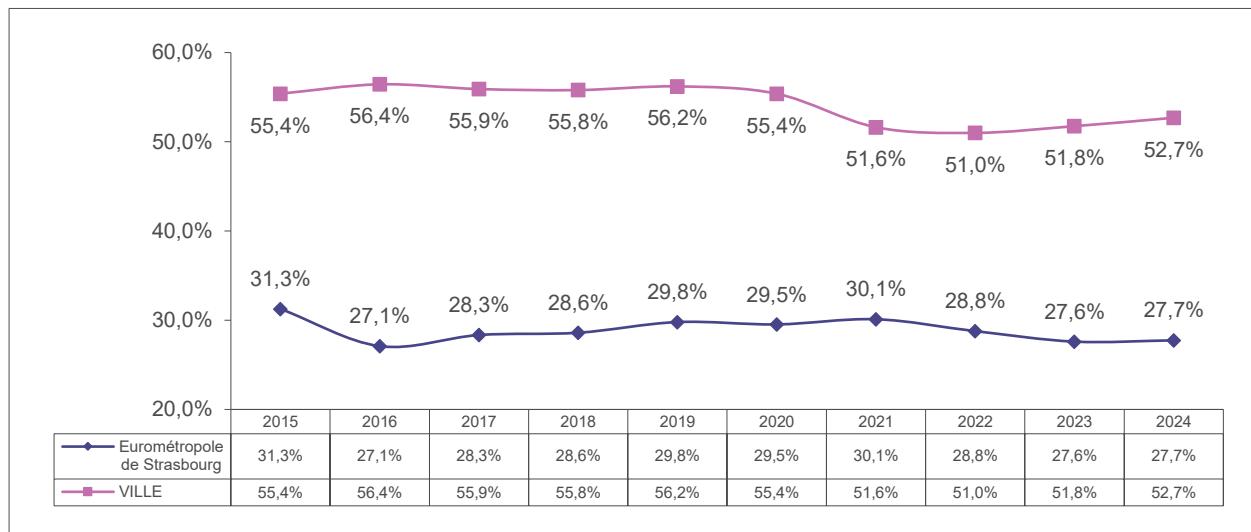
Le total du remboursement se monte à **243 302 001 €** dont :

pour la Ville	217 028 568 €
pour le budget annexe de l'Eau	8 062 748 €
pour le budget annexe de l'assainissement	7 306 138 €
pour le CCAS	4 460 154 €
pour le budget annexe Transport	2 327 311 €
pour l'Œuvre Notre Dame	1 771 083 €
pour la HEAR (EPCC)	1 112 913 €
pour la Caisse des Écoles	492 534 €
pour les frais de personnel de l'amicale	387 174 €
pour les frais de personnel autres	247 482 €
pour les frais de personnel de l'EPLE	105 896 €

Ainsi la part de l'Eurométropole de Strasbourg est de **140 211 823 €**.

Le ratio légal depuis 2014 évolue selon le graphique ci-dessous

Ratio = Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement



3.2 EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

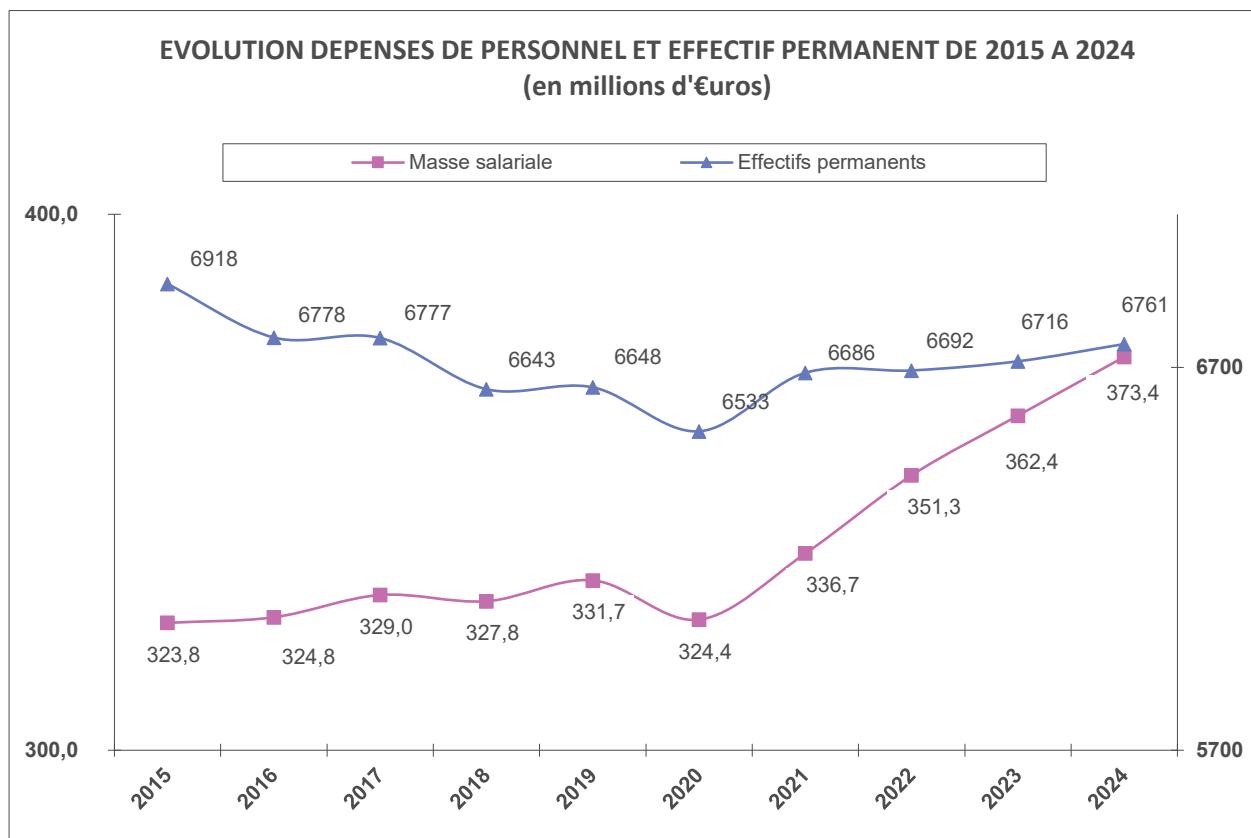
3.2.1 Évolution de 2015 à 2024

Afin de pouvoir analyser les chiffres de la masse salariale sur 10 ans, le graphique ci-dessous prend en compte les éléments suivants :

- les rémunérations, le traitement brut indiciaire ;
- les heures supplémentaires ;
- le régime indemnitaire, la prime de fin d'année ;
- les charges patronales.

Elle porte sur l'ensemble des statuts (titulaire, contractuel, non permanent et emplois d'insertion).

Ce qui porte le montant total de cet agrégat à **373 431 469 €** en 2024.



Les facteurs d'évolution de la réalisation de la masse salariale 2024 concernent plus particulièrement :

* Facteurs exogènes :

- ⇒ Mesure nationale 5 pts suppl. (effet au 01/01/2024) : +3 M€ ;
- ⇒ Effet année pleine de la hausse de la valeur du point d'indice (effet au 01/07/2023) : 2,4 M€ ;
- ⇒ Abandon de la GIPA : -750 k€ ;
- ⇒ Effet année pleine de l'extension du Ségur (effet au 01/07/2023) : 300 k€ ;
- ⇒ Effet année pleine de la modification des grilles catégories B et C : +200 k€.

* Facteurs internes :

- ⇒ GVT « glissement vieillesse technicité » : + 2,3 M€ ;
- ⇒ Enveloppe déconcentrée (moyens non permanents alloués) : +3,7 M€ / 2023 (dont coût des 3 tours d'élection 600 k€) ;

3.2.2 Coût de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

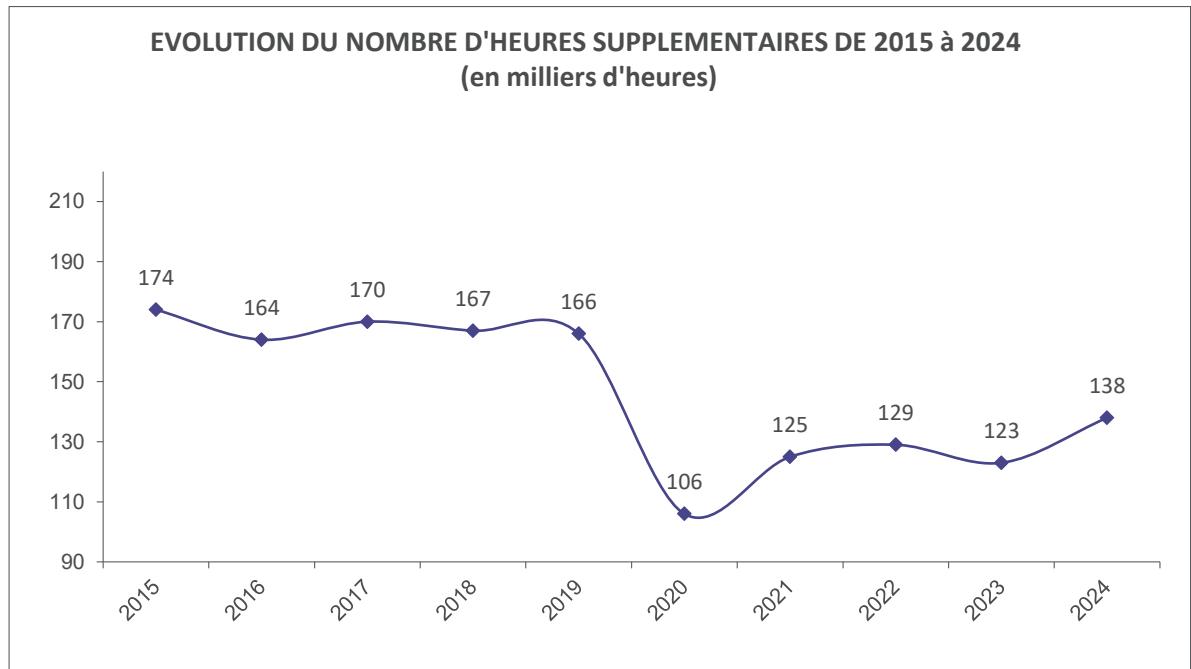
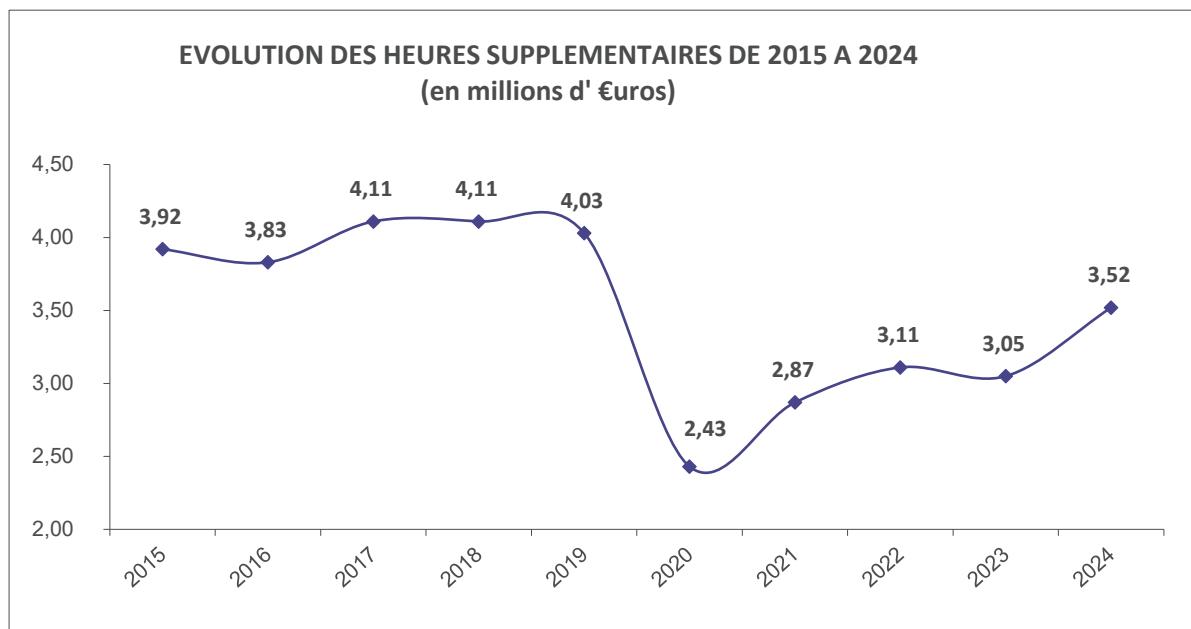
En 2024, 2 677 agent·es ont bénéficié d'une nouvelle bonification indiciaire pour un coût total de 1 848 052 €.

3.3 EVOLUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

3.3.1 Évolution depuis 2015

Sont prises en compte toutes les heures supplémentaires payées au cours de l'année, aussi bien en montant qu'en volume.

Populations concernées : statutaires, contractuels et agents non permanents.



3.4 EVOLUTION DES PENSIONS DU RÉGIME LOCAL

3.4.1 Évolution de 2015 à 2024

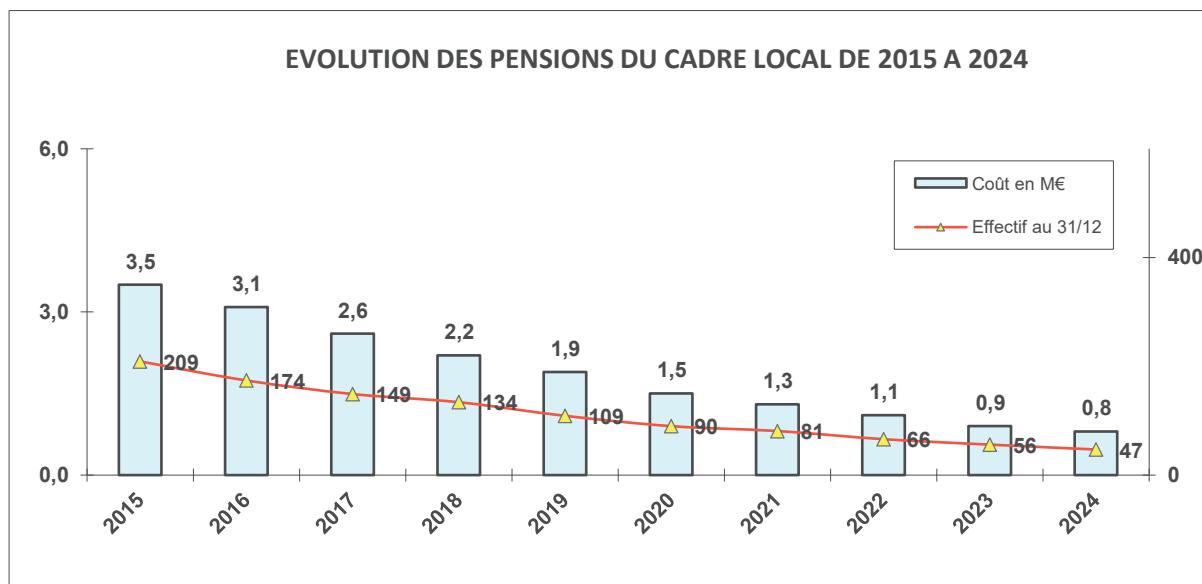
Le régime du cadre local a été instauré par la Ville de Strasbourg en 1935, pour les employés municipaux et en 1937, pour les ouvriers municipaux, afin de leur garantir la couverture retraite au moment de leur départ.

Suite à la création de la CNRACL en 1947, ces personnels pouvaient choisir, en 1953, soit de conserver le bénéfice du statut local, soit de relever du régime de la CNRACL.

Compte tenu des avantages liés à ce statut particulier, rares ont été ceux qui, à l'époque, ont fait le choix de la retraite auprès de la CNRACL.

Début 2024, 56 ancien·es agent·es de la Collectivité (retraités ou réversion aux veuves) bénéficient d'une pension de retraite versée directement par la Ville pour un coût total annuel de 0,8 M€ (l'Eurométropole rembourse une partie de ces retraites à la Ville).

	Coût en M€	Effectif au 31/12
2015	3,5	209
2016	3,1	174
2017	2,6	149
2018	2,2	134
2019	1,9	109
2020	1,5	90
2021	1,3	81
2022	1,1	66
2023	0,9	56
2024	0,8	47



3.5 ALLOCATIONS RETOUR À L'EMPLOI

L'Eurométropole de Strasbourg a adhéré à l'URSSAF depuis le 1er janvier 2022. Après une période de « carence » de 6 mois, Pôle Emploi assure désormais depuis le 1er juillet 2022 l'indemnisation des nouveaux·nouvelles agent·es contractuel·les en fin de contrat.

En revanche, l'Eurométropole de Strasbourg continue à indemniser, en auto-assurance, les ancien·nes agent·es titulaires.

Répartition depuis l'année 2017 par nombre d'agents et par budget

Année	Nombre d'agents concernés	Budget (en €)
2017	607	2 802 714
2018	634	2 782 710
2019	608	2 475 320
2020	559	2 453 359
2021	511	2 530 478
2022	484	2 148 629
2023	337	1 512 669
2024	226	1 033 585

Répartition par catégorie d'agents

Année	Stagiaires/Titulaires	Contractuels
2017	20	587
2018	12	622
2019	13	595
2020	9	550
2021	10	501
2022	28	456
2023	33	304
2024	19	207

4 L'ABSENTEISME

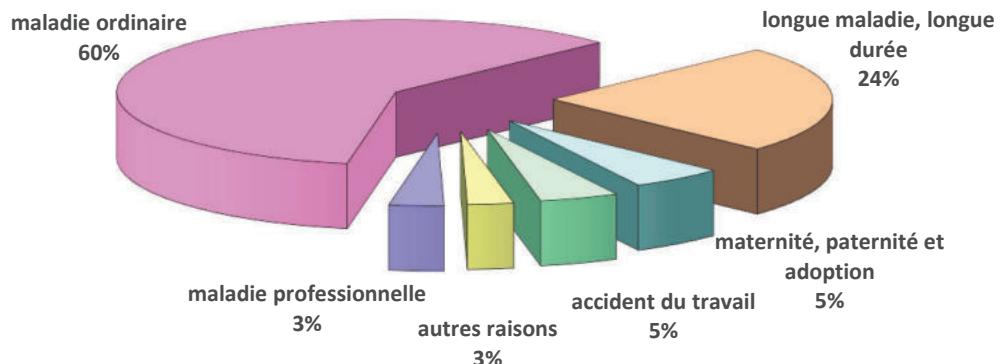
Les chiffres de ce chapitre ne concernent que les agent·es permanent·es.

4.1 L'ABSENTÉISME EN 2024

4.1.1 Répartition des jours d'absence par motif

Nombre de journées d'absence en 2024	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	soit en %	ETP
	Homme	Femme	Homme	Femme			
maladie ordinaire	58 280	63 843	1 527	6 686	130 336	60,25%	357,08
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	15 863	35 211	427	366	51 867	23,98%	142,10
accident du travail (y compris accident de trajet)	5 079	4 058	260	493	9 890	4,57%	27,10
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	3 830	2 997			6 827	3,16%	18,70
maternité, paternité et adoption	1 059	7 492	174	2 946	11 671	5,39%	31,98
autres raisons (formation personnelle, autorisation d'absence pour évènements familiaux, COVID, pour fonctions électives, œuvres sociales, ...)	2 717	2 353	293	687	6 050	2,65%	15,73
TOTAL	86 798	115 915	2 588	11 032	216 332	100%	592,69

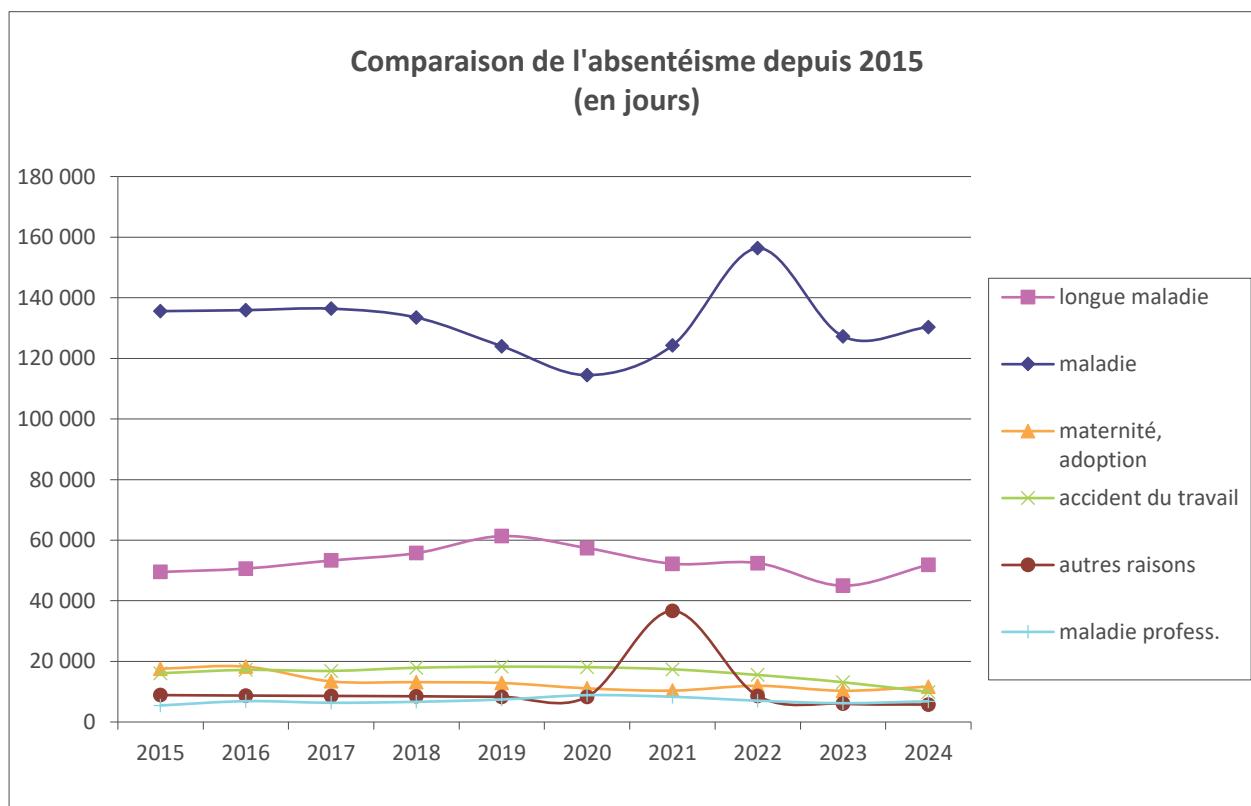
Nombre de journées d'absence en %



4.1.2 Évolution depuis 2015 des jours d'absence

Nombre de journées d'absence	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
maladie ordinaire	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240	130 336
longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	49 496	50 639	53 297	55 728	61 361	57 400	55 222	52 441	44 967	51 867
accident du travail (y compris accident de trajet)	16 093	17 190	16 853	17 907	18 260	18 093	17 385	15 517	13 116	9 890
maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	5 460	6 869	6 340	6 661	7 429	8 858	8 319	7 027	6 198	6 827
Taux d'absentéisme (MO, LM, MLD, GM, AT, MP)	8,2%	8,5%	8,8%	8,8%	8,7%	8,3%	8,3%	9,5%	7,8%	8,1%
maternité, paternité et adoption	17 573	18 259	13 387	13 151	12 866	11 097	10 355	11 945	10 308	11 671
autres raisons* (formation personnelle, autorisation d'absence pour événements familiaux, pour fonctions électives, COVID, etc.)	8 872	8 720	8 604	8 486	8 310	5 032	37 274	8 622	6 050	5 741
TOTAL	233 073	237 581	234 873	235 401	232 228	214 948	249 812	251 883	207 879	216 332

*Prise en compte de l'ASA COVID en 2021 ce qui explique l'explosion du nombre de jours d'absence en 2021



4.2 ETUDE SPÉCIFIQUE SUR LA MALADIE ORDINAIRE EN 2024

4.2.1 Définition

La maladie ordinaire prend en compte les congés suivants :

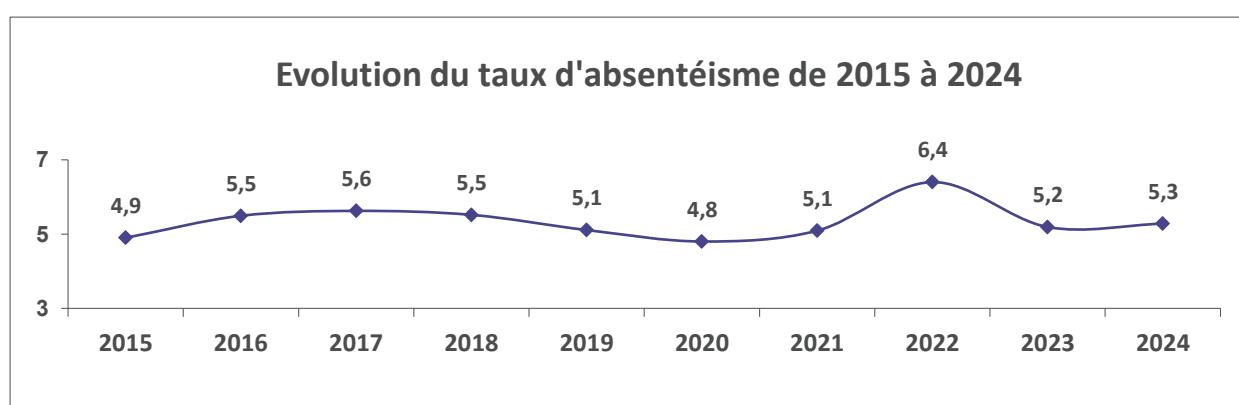
- Congés de maladie ordinaire
- Congés de maladie ordinaire suite à décision du comité médical départemental
- Cures
- Hospitalisations

4.2.2 Taux d'absentéisme global au titre de la maladie ordinaire

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours de maladie ordinaire	135 579	135 904	136 392	133 468	124 002	114 468	124 257	156 331	127 240	130 336
Effectif permanent au 31/12	6 918	6 778	6 643	6 626	6 648	6 533	6 686	6 692	6 716	6 761
Taux d'absentéisme	5,4%	5,5%	5,6%	5,5%	5,1%	4,8%	5,1%	6,4%	5,2%	5,3%
Absentéisme en E.T.P.	371,4	372,3	373,7	365,7	339,7	313,6	340,4	428,3	348,6	357,1
Nombre d'agents malades	4 783	4 633	4 557	3 890	3 774	3 339	3 753	4 859	3 724	3 760
Ratio du nombre de jours de maladies ordinaires / nombre d'agents permanents	16,98	20,05	20,53	20,14	18,65	17,52	18,58	23,36	18,95	19,28
Ratio du nombre de jours maladies ordinaires / nombre agent malade	29,08	29,33	29,93	34,31	32,86	34,28	33,11	32,17	34,17	34,83

Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence * 100 / effectif permanent au 31/12 * 365

Équivalent temps plein = nombre de jours d'absence / 365



4.2.3 Taux d'absentéisme maladie ordinaire par direction

Direction	Effectif	Nombre Agents malades	Nombre de jours maladie ordinaire	Nombre de jours maladie ordinaire par agent	Nombre de jours maladie ordinaire par agent malade	Taux d'absentéisme
Cabinet eurométropole	53	26	575	10,85	22,12	2,97%
DGA Accompagnement Humain Ressources et Patrimoine	26	10	218	8,38	21,80	2,30%
DGA Transformation Démocratique Europe TerritoireP	123	54	1141	9,28	21,13	2,54%
DGA Transformation Ecologique et Economique	3	0	0	0,00	0,00	0,00%
DGA Transformation Sociale et Sociétale	5	4	47	9,40	11,75	2,58%
Direction accompagnement projets innovation équipe	15	5	276	18,40	55,20	5,04%
Direction architecture patrimoine	209	101	2960	14,16	29,31	3,88%
Direction commande publique responsable	31	11	160	5,16	14,55	1,41%
Direction communication	34	20	698	20,53	34,90	5,62%
Direction culture	826	439	15 192	18,39	34,61	5,04%
Direction des finances	35	7	105	3,00	15,00	0,82%
Direction développement économique et attractivité	54	20	381	7,06	19,05	1,93%
Direction eau et risques environnementaux	273	135	4 841	17,73	35,86	4,86%
Direction enfance éducation	1434	941	30 285	21,12	32,18	5,79%
Direction espaces publics naturels	572	265	9085	15,88	34,28	4,35%
Direction évènements vie associative	42	19	709	16,88	37,32	4,62%
Direction générale des services	45	14	516	11,47	36,86	3,14%
Direction intercommunalité	4	1	5	1,25	5,00	0,34%
Direction mobilités	60	23	552	9,20	24,00	2,52%
Direction numérique systèmes informations	82	13	203	2,48	15,62	0,68%
Direction participation citoyenne	12	6	57	4,75	9,50	1,30%
Direction population élections cultes	177	117	5072	28,66	43,35	7,85%
Direction propreté et gestion des déchets	813	550	25918	31,88	47,12	8,73%
Direction réglementation urbaine	57	19	741	13,00	39,00	3,56%
Direction relations européennes internationales	31	17	451	14,55	26,53	3,99%
Direction ressources humaines	149	67	1 855	12,45	27,69	3,41%
Direction ressources logistiques	278	151	6 766	24,34	44,81	6,67%
Direction sécurité	179	102	3719	20,78	36,46	5,69%
Direction solidarités santé jeunesse	494	306	8884	17,98	29,03	4,93%
Direction sports	314	174	6629	21,11	38,10	5,78%
Direction territoires	62	30	855	13,79	28,50	3,78%
Direction transitions énergie climat	35	12	95	2,71	7,92	0,74%
Direction urbanisme territoires	210	91	1179	5,61	12,96	1,54%
Secrétariat général	24	10	166	6,92	16,60	1,89%
TOTAL GENERAL	6 761	3 760	130 336	19,28	34,66	5,28%

5 LA FORMATION

5.1 BUDGET DE LA FORMATION

5.1.1 Budget formation 2024

Montant de la cotisation CNFPT	2 019 589 €
Coût des actions de formation prises en charge par l'Eurométropole de Strasbourg	1 330 600 €
Frais de déplacement et d'hébergement	215 874 €
Total	3 556 063 €

Ce total représente :

1,77 % de la masse salariale servant à calculer le montant de la cotisation obligatoire CNFPT

(201 199 184 €)

5.1.2 Évolution du budget de la formation depuis 2015

	Cotisations CNFPT ¹	Formations commandées à d'autres organismes	Frais hébergement	Montant des salaires des agents en formation ²	Montant des salaires service formation ³	Total
2015	1 723 688 €	1 275 859 €	153 202 €	3 889 085 €	729 876 €	7 771 710 €
2016	1 551 593 €	1 273 999 €	148 246 €	4 037 311 €	736 971 €	7 748 120 €
2017	1 581 154 €	1 365 468 €	91 030 €	3 664 894 €	655 252 €	7 357 798 €
2018	1 587 082 €	1 228 745 €	93 363 €	3 959 058 €	679 349 €	7 547 595 €
2019	1 589 126 €	1 329 806 €	77 978 €	3 304 087 €	616 173 €	6 917 170 €
2020	1 275 114 €	1 009 049 €	41 180 €	1 806 062 €	641 718 €	4 773 123 €
2021	1 631 028 €	1 337 270 €	62 792 €	2 683 777 €	742 910 €	6 457 778 €
2022	1 694 957 €	1 286 562 €	90 145 €	2 590 750 €	772 723 €	6 435 137 €
2023	1 736 982 €	1 288 798 €	95 800 €	3 199 242 €	509 554 €	6 830 376 €
2024	2 019 589 €	1 330 600 €	215 874 €	3 185 463 €	634 922 €	7 386 448 €

¹ Le montant de la cotisation annuelle versé correspondant à 0,9 % de la masse salariale

² Salaires stagiaires : concernent les salaires des agents partis en formation

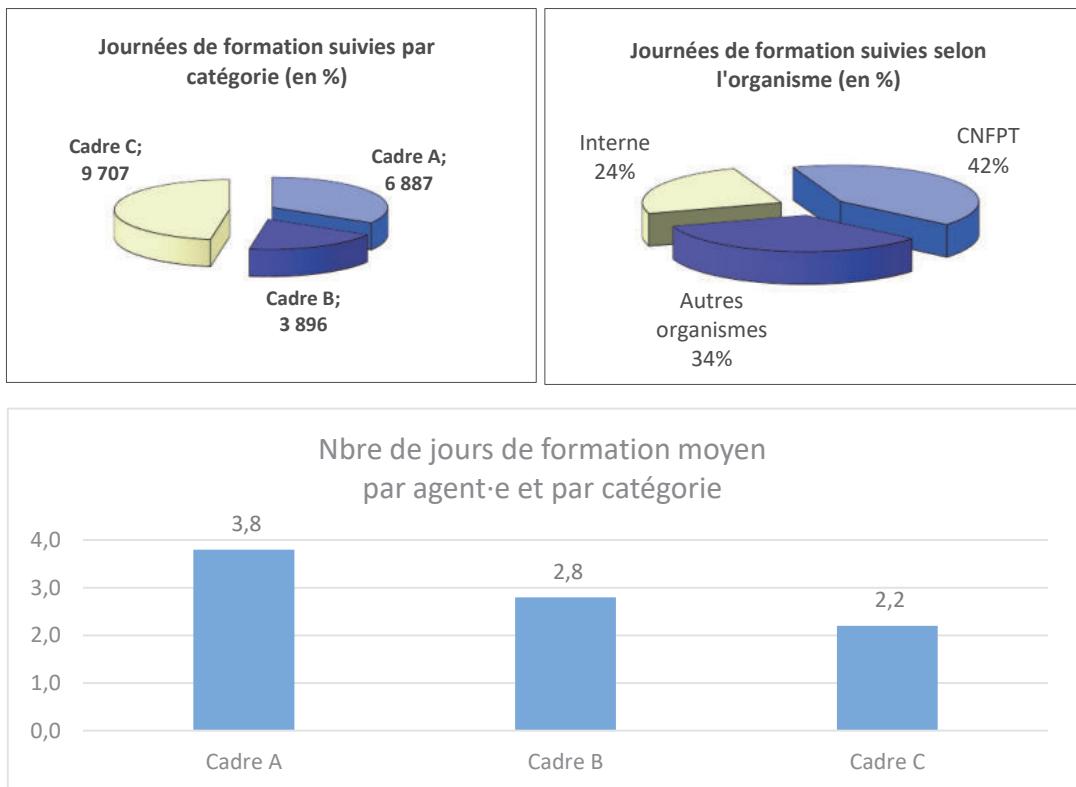
³ Salaires département formation : concerne les salaires des agents du département formation qui gèrent le dispositif de formation

5.2 FORMATIONS EN JOURS ET EN EFFECTIFS

5.2.1 Journées de formation suivies au cours de l'année 2024

Ces chiffres concernent les agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les

	Type formation	Autres organismes	CNFPT Cotisation obligatoire	CNFPT Partenariat	Collectivité	Total
A	Formation de perfectionnement	2 212	544	91	1 365	4 212
	Formation intégration & professionnalisation	117	1 537	193	356	2 203
	Formation personnelle	178	-	-	-	178
	Formation Statuts Particuliers	-	4	6	-	10
	Préparations Concours & Examens	-	276	-	8	284
Total A		2 507	2 361	290	1 729	6 887
B	Formation de perfectionnement	966	408	69	686	2 129
	Formation intégration & professionnalisation	67	1 027	135	156	1 385
	Formation personnelle	99	-	-	-	99
	Formation Statuts Particuliers	-	-	48	-	48
	Préparations Concours & Examens	33	197	-	5	235
Total B		1 165	1 632	252	847	3 896
C	Formation de perfectionnement	3 049	479	285	1 615	5 428
	Formation intégration & professionnalisation	144	2 197	609	783	3 733
	Formation personnelle	99	9	-	10	118
	Préparations Concours & Examens	2	212	209	5	428
Total C		3 294	2 897	1 103	2 413	9 707
Total		6 966	6 890	1 645	4 989	20 490



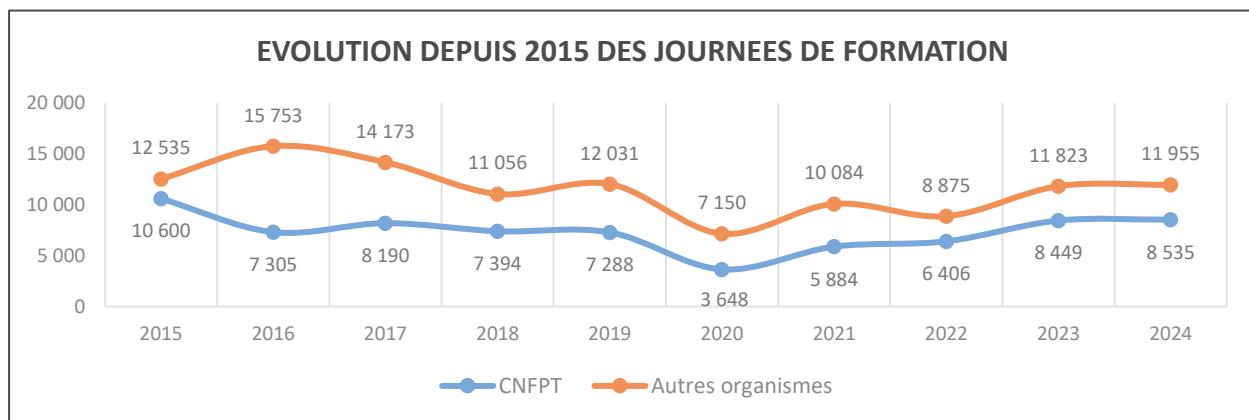
5.2.2 Consommation des heures DIF/CPF

Une délibération du 5 avril 2019 a posé les règles de l'utilisation du CPF par les agent·es de l'Eurométropole de Strasbourg sur la base des règles et des principes de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017. Le cadre juridique ayant évolué avec la publication de la loi de transformation de la fonction publique, une nouvelle délibération a été adoptée le 25 juin 2021. Désormais le compte est crédité de 25 heures par an jusqu'à l'acquisition de 150 heures.

En 2024 1798 heures (soit 214 jours) ont été utilisées par les agent·es dans le cadre de leur projet professionnel.

5.2.3 Journées de formations suivies depuis 2015 par organisme

	Nombre total de journées de formation			En pourcentage	
	CNFPT	Autres organismes	Total	CNFPT	Autres organismes
2015	10 600	12 535	23 135	45,82	54,18
2016	7 305	15 759	23 064	31,67	68,33
2017	8 190	14 173	22 363	36,62	63,38
2018	7 394	11 056	18 450	40,08	59,92
2019	7 288	12 031	19 318	37,72	62,28
2020	3 648	7 150	10 797	33,78	66,22
2021	5 884	10 084	15 967	36,85	63,15
2022	6 406	8 875	15 281	41,92	58,08
2023	8 449	11 823	20 272	41,68	58,32
2024	8 535	11 955	20 490	41,65	58,35



5.2.4 Effectifs des agents en formation

5.2.4.1 Nombre de participations à des formations en 2024

Ces chiffres concernent les agent·es titulaires, stagiaires et contractuel·les sur postes permanents.

Un agent est comptabilisé à chaque fois qu'il effectue une formation de l'un ou l'autre type (à noter : un·e agent·e peut donc être compté·e plusieurs fois)

Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation de perfectionnement	846	387	1 233
Formation intégration & professionnalisation	458	178	636
Formation personnelle	9	2	11
Formation Statuts Particuliers	2	-	2
Préparations Concours & Examens	47	16	63
Total A	1 362	513	1 945
Formation de perfectionnement	535	340	875
Formation intégration & professionnalisation	259	135	394
Formation personnelle	7	5	12
Formation Statuts Particuliers	3	3	6
Préparations Concours & Examens	47	30	77
Total B	851	513	1 364
Formation de perfectionnement	1 005	1 045	2 050
Formation intégration & professionnalisation	653	448	1 101
Formation personnelle	6	3	9
Formation Statuts Particuliers	10	28	38
Préparations Concours & Examens	81	63	144
Total C	1 755	1 587	3 342
Total Général	3 968	2 683	6 651

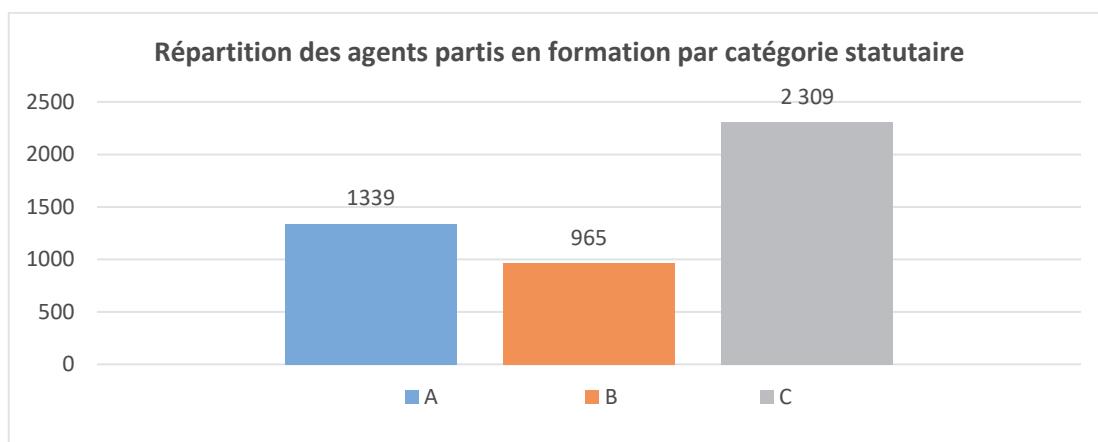
5.2.4.2 Agent·es parti·es en formation depuis 2015

L'agent·e n'est comptabilisé·e qu'une fois quel que soit le type de formation suivie.

	AGENTS PARTIS EN FORMATION			
	A	B	C	Total
2015	907	1 115	2 858	4 880
2016	958	1 242	2 835	5 035
2017	934	1 224	2 985	5 143
2018	1 130	861	2 464	4 455
2019	1 228	849	2 531	4 608
2020	833	623	1 777	3 233
2021	1 074	739	2 053	3 866
2022	1 084	858	2 134	4 076
2023	1 210	940	2 383	4 533
2024	1 339	965	2 309	4 613

En 2024, 4 613 agent·es sont parti·es au moins une fois en formation, ce qui représente 68,2 % de l'effectif permanents.

1 174 agent·es n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans (174 en catégorie A, 111 en B et 889 en C).



5.2.5 Demandes formation continue/congés formation

5.2.5.1 Actions de formation continue en 2024

Nombre de demandes présentées lors de l'élaboration du plan : **16 713**

Nombre de demandes acceptées lors de l'élaboration du plan : **14 795**

Demandes refusées lors de l'élaboration du plan : **1 918**

Nombre de demandes réalisées au cours de l'année : **12 660**

Les demandes des agent·es au moment de l'élaboration du plan sont acceptées ou refusées. Durant l'année de mise en œuvre, certains agent·es peuvent renoncer à des formations inscrites au plan pour différents motifs :

désistement, changement de missions, départ de la collectivité, problème de calendrier, formation considérée comme non adaptée par la Direction ou la DRH.

Des formations sont aussi annulées ou reportées par les organismes le plus souvent faute de participants.

6 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

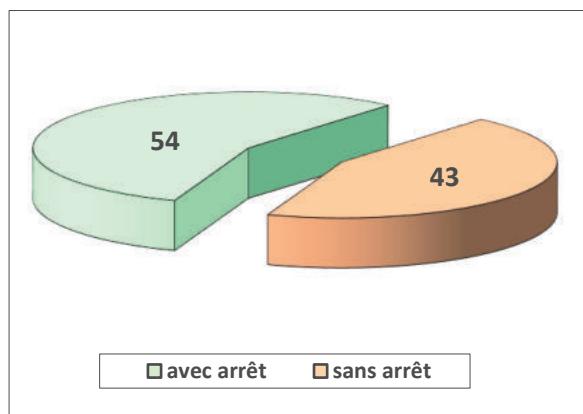
6.1 STATISTIQUES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2024

Ces statistiques sont issues du rapport sur l'évolution des risques professionnels. La saisie des déclarations d'accident du travail a été arrêtée le 25/05/2025. Une centaine de dossiers reste à traiter pour 2024.

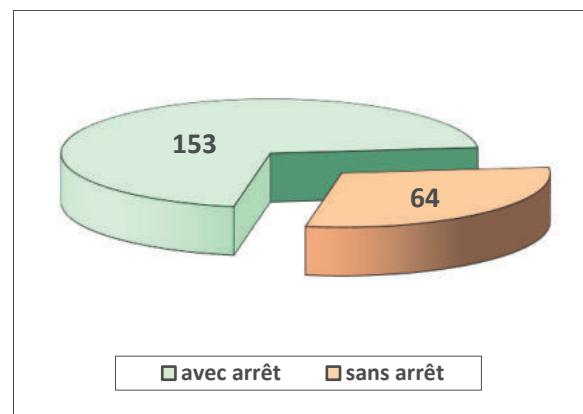
6.1.1 Répartition des accidents

Le nombre total d'accidents de travail et de trajet à l'Eurométropole de Strasbourg en 2024 est de 314

Accidents de trajet : 97

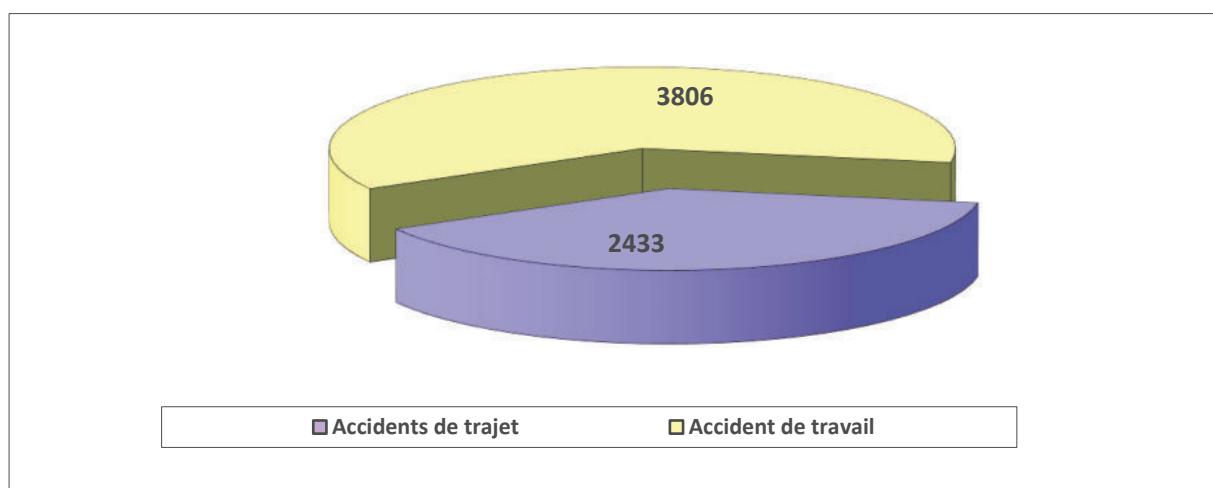


Accident de travail : 217



6.1.2 Répartition des jours d'arrêts de travail

Le nombre de jours d'arrêt de travail générés par les accidents de 2024 est de 6239 (samedi et dimanche inclus).



6.1.3 Taux de fréquence et taux de gravité

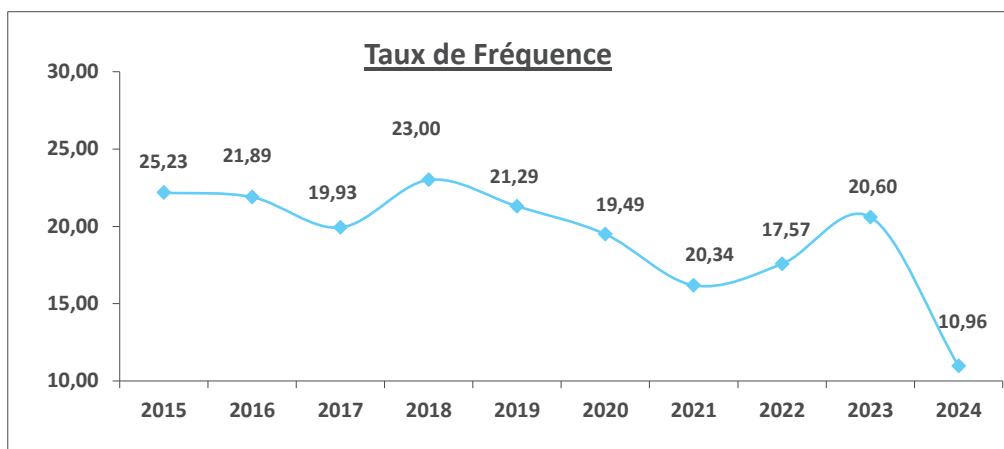
Le taux de fréquence et le taux de gravité sont deux indicateurs statistiques quantitatifs permettant d'effectuer un suivi d'une année sur l'autre et d'une collectivité à l'autre de la fréquence et de la gravité des accidents du travail.

6.1.3.1 Taux de fréquence (TFRAC)

Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors accidents de trajet) X 1 000 000

Nombre total d'heures travaillées dans l'année dans la collectivité

TFRAC = 10,96

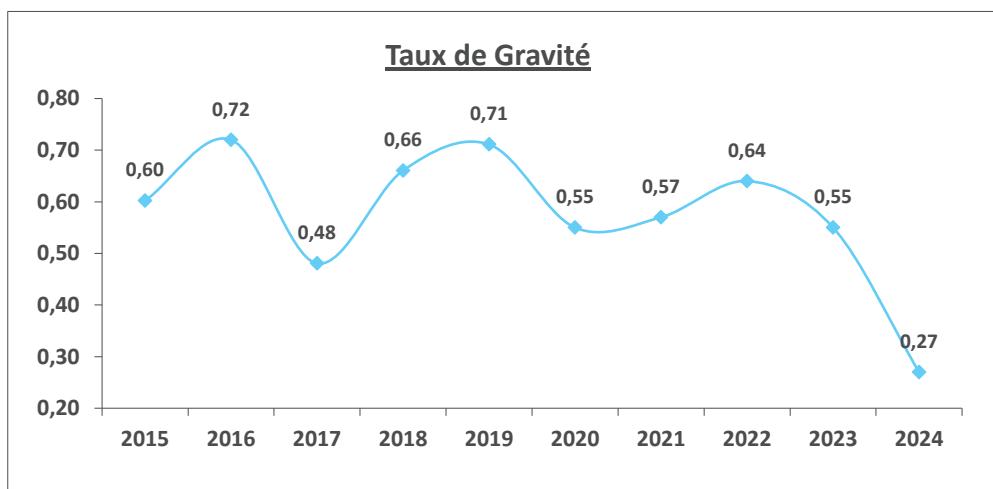


6.1.3.2 Taux de gravité (TGRAC)

Nombre de journées d'arrêt de travail (hors arrêt pour accidents de trajet) X 1 000

Nombre total d'heures travaillées dans l'année dans la collectivité

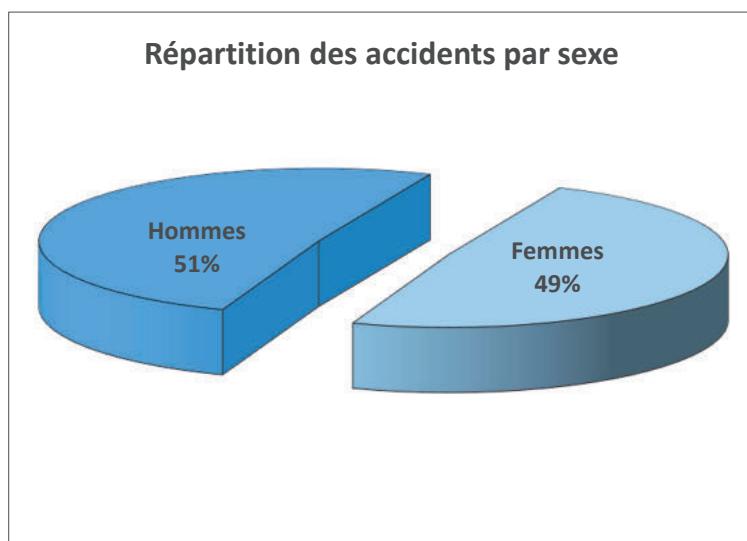
TGRAC = 0,27



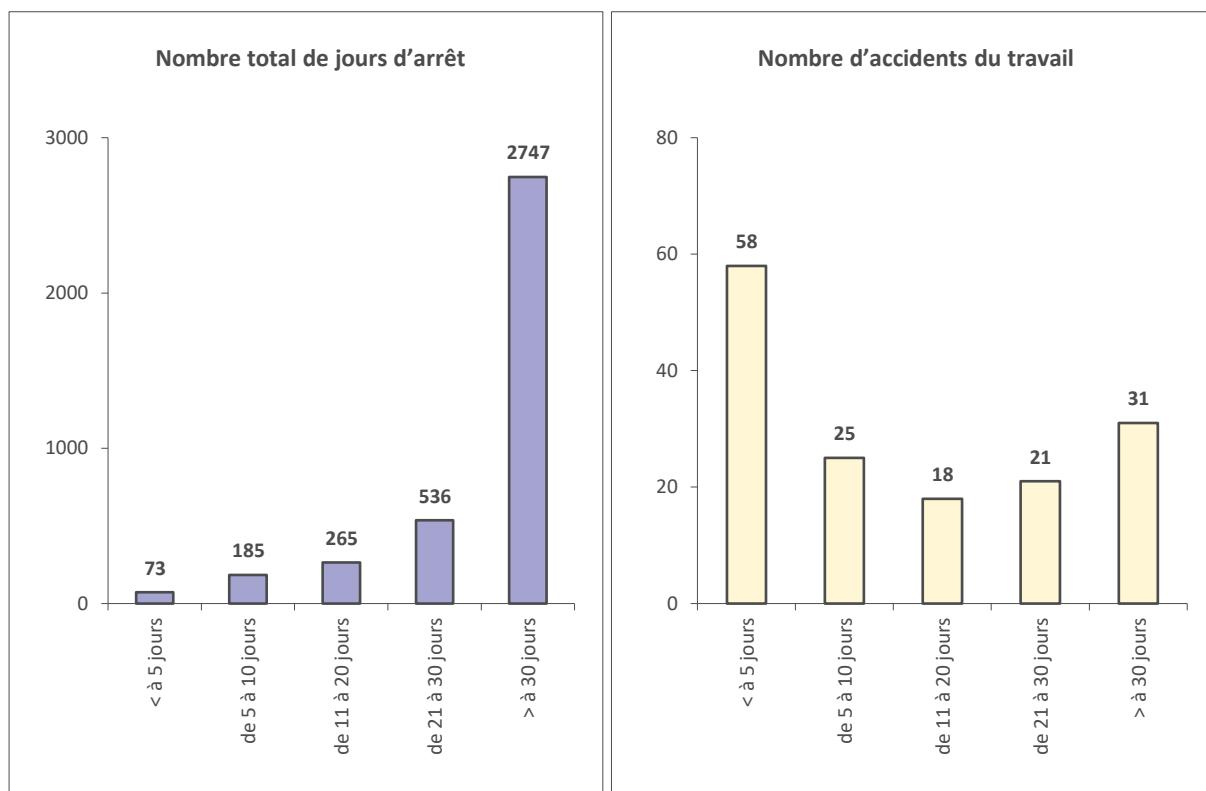
6.1.4 Répartition des accidents selon divers critères

Les tableaux qui suivent présentent la répartition des accidents suivant plusieurs critères. Seuls sont pris en compte les accidents de travail avec arrêt (les accidents de trajet ne sont pas retenus).

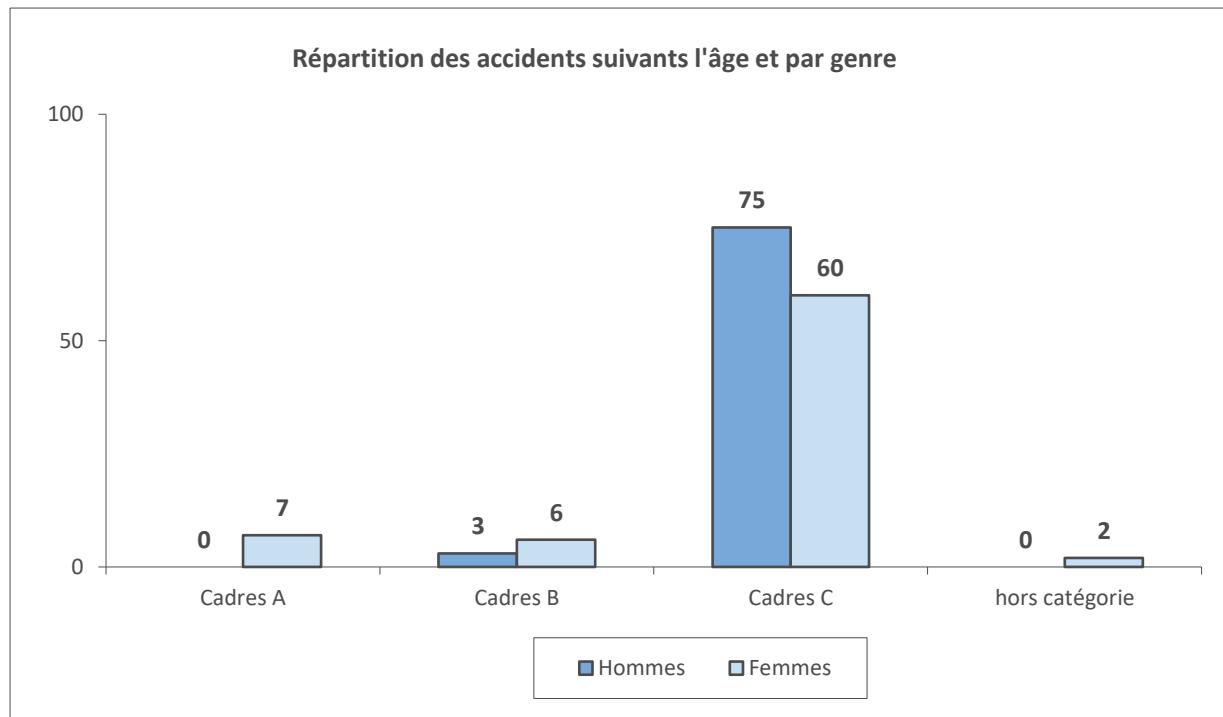
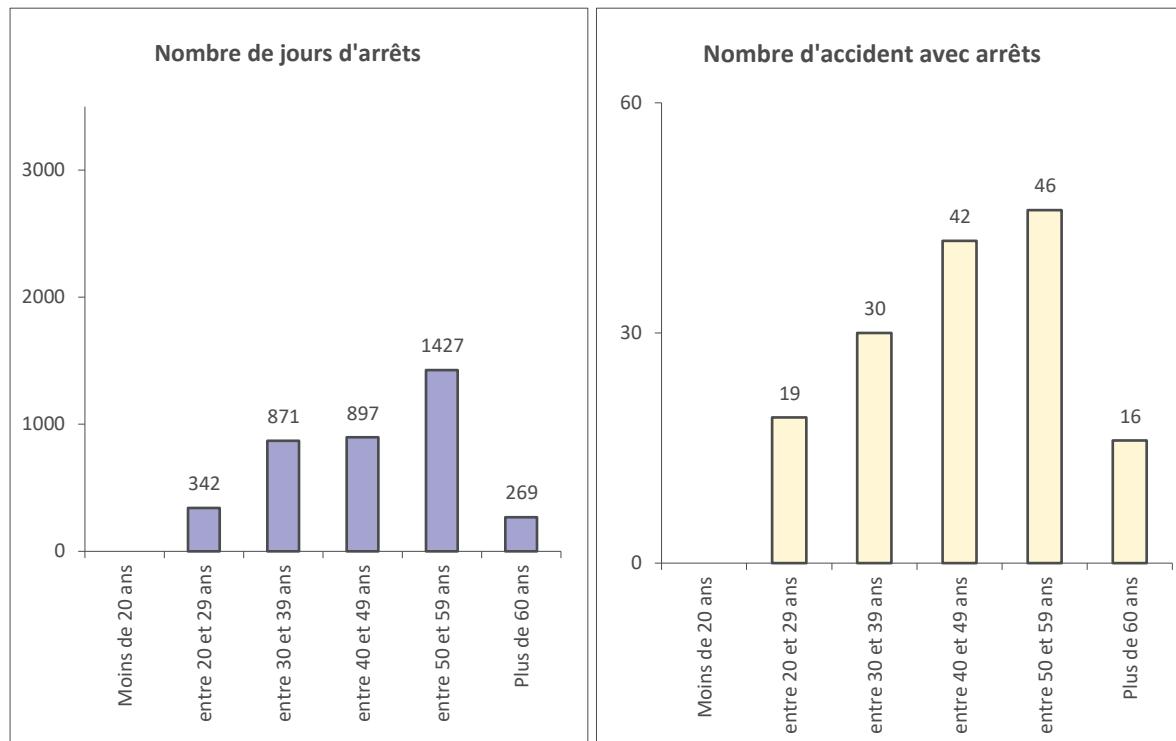
6.1.4.1 Répartition des accidents suivant le personnel concerné

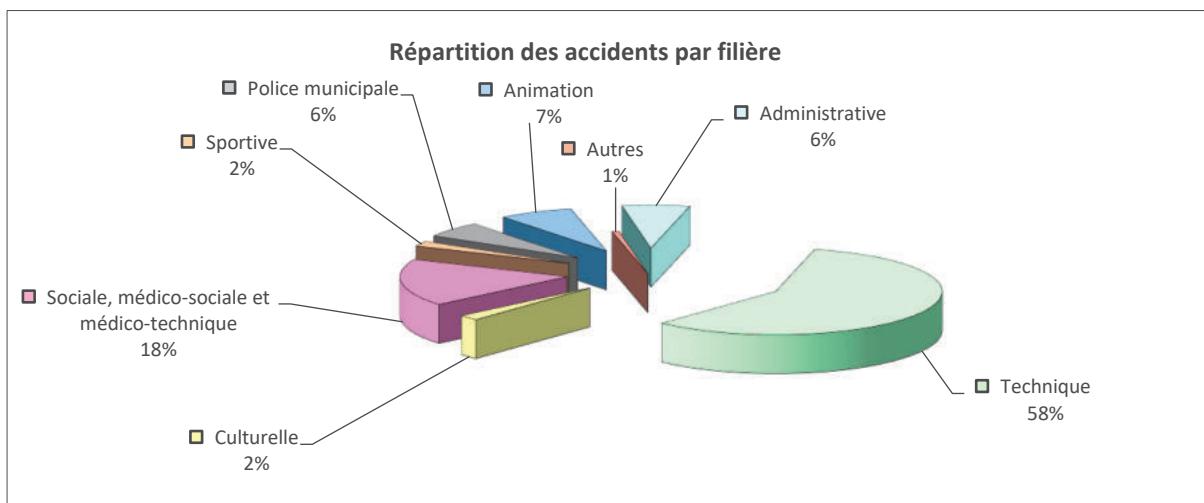


6.1.4.2 Répartition des accidents suivant le nombre de jours d'arrêt



6.1.4.3 Répartition des accidents suivant l'âge





6.1.4.4 Répartition des accidents avec arrêts suivant les causes

Causes	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agression animale		1	1		5	5
Agression, violence, malade agité	4	2	6	65	0	65
Brûlure	2		2	18		18
chute	17	17	34	204	395	599
Effort de soulèvement, manutention de charge		11	11		479	479
Effort intense	3	5	8	13	143	156
Électricité	1		1	4		4
glissade	2	6	8	16	137	153
Instruments coupants, piquants, tranchants propres	2	3	5	17	48	65
Instruments coupants, piquants, tranchants souillés			1	1	0	0
Machine et appareil	1	1	2	4	283	287
Objet ou masse en mouvement	4	9	13	113	64	177
Outil à main			2	2	93	93
Produits toxiques, nocifs ou irritants	1		1	14		14
Projection de matières			1	1	1	1
Véhicule ou engin	2	4	6	0	52	52
Autres	39	18	57	959	679	1638
Total	78	81	159	1428	2378	3806

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs causes, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.1.4.5 Répartition des accidents avec arrêts suivant les lieux

Lieu de travail	Nombre d'accidents du travail			Jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Déplacement professionnel	2	2	4	3	24	27
Lieu de repas		2	2		106	106
Lieu de travail habituel	59	56	115	959	1759	2718
Lieu de travail occasionnel	4	15	19	327	449	776
Trajet domicile - lieu de repas	1		1	21		21
Trajet lieu de travail - lieu de repas	1		1	36		36
Autre lieu	8	3	11	82	40	122
Total	75	78	153	1428	2378	3806

6.1.4.6 Répartition des accidents avec arrêts suivant la nature des lésions

Lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Brûlure	2		2	18		18
Contusions	11	13	24	125	800	925
Entorse	11	15	26	329	409	738
Fracture	3	2	5	16	21	37
Lésion interne	4	7	11	66	188	254
Lésion nerveuse ou neurologique	1		1	30		30
Lésions multiples	1	1	2	0	30	30
Lumbago	2	4	6	25	107	132
Malaise avec perte de connaissance		1	1		5	5
Plaie	2	8	10	17	66	83
Polytraumatisme	3	3	6	36	71	107
Réaction allergique ou inflammatoire, cutanée ou muqueuse	1		1	15		15
Sciatique, hernie discale, tassement vertébral	1	1	2	19	80	99
Tendinite, arthrite		3	3		71	71
Troubles psychologiques	2	1	3	17	0	17
Troubles sensoriels	1		1	4		4
Autres (à préciser)	34	24	58	711	530	1241
Total	79	83	162	1428	2378	3806

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs natures de lésions, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.1.4.7 Répartition des accidents avec arrêts suivant le siège des lésions

Siège des lésions	Nombre d'accidents du travail			Nombre de jours d'arrêt de travail		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avant-bras droit	1		1	9		9
Bassin, périnée	1		1	0		0
Bouche	1		1	32		32
Bras droit	1	1	2	0	8	8
Cheville droite	7	3	10	65	41	106
Cheville gauche	2	5	7	87	72	159
Colonne vertébrale: cervicales	1	1	2	0	5	5
Colonne vertébrale: dorsolombaires	2	2	4	2	56	58
Colonne vertébrale: sacrococcygien			1		27	27
Cou	1	2	3	0	0	0
Coude droit	3		3	13		13
Coude gauche	1	2	3	1	47	48
Cuisse droite			2		17	17
Cuisse gauche			1		13	13
Dents			1		1	1
Dos (sauf colonne vertébrale)	5	8	13	50	289	339
Épaule droite	8	4	12	88	120	208
Épaule gauche			2		49	49
Genou droit	8	4	12	198	101	299
Genou gauche	1	5	6	18	54	72
Hanche	1	1	2	0	11	11
Jambe droite	4	3	7	42	19	61
Jambe Gauche			2		33	33
Main droite	4	2	6	53	5	58
Main gauche	4	5	9	24	369	393
Main: autres doigts (droit)	1		1	4		4
Main: autres doigts (gauche)			2		46	46
Main: index et/ou pouce droits			1		0	0
Main: index et/ou pouce gauches	1	1	2	7	0	7
Membres supérieurs			1		40	40
Multiples			1		27	27
Pied Droit			3		30	30
Pied gauche	1		1	0		0
Pied: orteil droit	1	1	2	0	0	0
Pied: orteil gauche	2		2	36		36
Poignet droit	4	2	6	53	177	230
Poignet gauche			3		252	252
Région lombaire (sauf colonne vertébrale)			1		0	0
Siège interne			1		30	30
Tête	3	3	6	79	15	94
Thorax	1		1	0		0
Yeux	2		2	50		50
Autres	31	12	43	517	424	941
Total	103	89	192	1428	2378	3806

Les données peuvent comptabiliser les AT ayant plusieurs sièges de lésions, ce qui explique les chiffres plus importants.

6.2 ACTIONS DE PRÉVENTION 2024

6.2.1 Actions de formation

Thème de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Concepteur	55	6.5
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Encadrant	24	3
AIPR (préparation + test) Autorisation d'intervention à Proximité des Réseaux - Profil Opérateur	57	6.5
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole recyclage	1	2
Autorisation de conduite sur Tracteur Agricole débutant	32	7
CACES Chariot automoteur : plusieurs catégories	2	8
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Débutant	14	9
CACES Chariot automoteur de manutention Cat 3 - Recyclage	15	6
CACES Chariot automoteur de manutention et Gerbeur - Débutant/recyclage	1	3
CACES Engins de chantier Cat A - Débutant (ex Cat 1)	10	14.5
CACES Engins de chantier Cat A - Recyclage (ex Cat 1)	13	8
CACES Engins de chantier Cat C1 - Débutant (ex Cat 4)	1	4
CACES Engins de chantier Cat C1 - Recyclage (ex Cat 4)	7	6
CACES Engins de chantier Cat F - Débutant (ex Cat 9)	11	8
CACES Engins de chantier Cat F - Recyclage (ex Cat 9)	1	2
CACES Engins de chantier Cat G - Débutant (ex Cat 10)	2	4
CACES Engins de chantier Cat G - Recyclage (ex Cat 10)	9	4
CACES Engins de chantiers - plusieurs catégories	15	17
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Débutant	6	6
CACES Gerbeurs à conducteur accompagnant Cat 2 - Recyclage	1	2
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Débutant	17	16
CACES Grues Auxiliaires de chargement - Recyclage	27	16
CACES PEMP Cat A & B - Débutant (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	11	20
CACES PEMP Cat A & B - Recyclage (ex Cat 1A & 3A + 1B & 3B)	18	12
CACES PEMP Cat B - Recyclage (ex Cat 1B - 3B - 1B & 3B)	13	10
CACES PEMP Cat B - Débutant (ex Cat 1B - 3B - 1B et 3B)	11	9
CACES Ponts Roulants Cat 1 – Débutant	1	3
CATEC Initial avec prérequis (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	27	8
CATEC Initial sans prérequis (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	10	2
CATEC Recyclage (certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés)	19	3
Conduite en situations difficiles (hivernales routes glissante)	24	2
Formations CST	30	8
Gestion du stress	140	11
Guidage externe de véhicules	83	8

Habilitation électrique : B0 H0 HOV initial et recyclage exécutant et chargé de chantier	41	11.5
Habilitation électrique : Électricien recyclage B1(V), B2(V)B2V essais, BR, BC, B0, H0, HOV, BE essais, mesure, vérification	10	4.5
Habilitation électrique : initial B1 B1V B2 B2V B2V essais, BR, BE essais, mesure, vérification, BC, B0, H0, HOV	15	16
Habilitation électrique : initial B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, HOV	8	8
Habilitation électrique : initial BS, BE et/ou HE manœuvre, B0-H0-HOV	39	16
Habilitation électrique : recyclage B1/H1(V), B2/H2(V), B2/H2(V) essais, BR, BE/HE (essais, mesure, vérification), BC, HC, B0, H0, HOV	11	7.5
Habilitation électrique : recyclage BS, BE et/ou HE manœuvre B0, H0, HOV	90	27
Habilitation gaz GNV	23	10
Habilitation véhicule électrique	31	9.5
Le ressourcement, une étape indispensable pour se revitaliser professionnellement	28	8
Lutte contre l'incendie	143	5
Permis C – FIMO	4	80
PERMIS C – FCO	43	55
Permis C : sécurité routière et environnementale	54	24
PERMIS BE (Remorque)	9	27
PERMIS C (Poids lourds)	10	110
PERMIS C (Poids lourds)	5	49
Premiers Secours en Santé Mentale	5	6
PSC 1 (secourisme) : initial	319	34
PSC 1 (secourisme) : recyclage	374	23
PSE 1 (1er secours en équipe N1 - initial)	2	10
Santé et travail	4	1
Sensibilisation aux risques professionnels	205	17
SSIAP 1 - recyclage	4	2
SSIAP 1 – remise à niveau	2	6
SSIAP 1 (Ag. Service Sécurité Incend. & Assist. à Personnes)	1	10
SSIAP 3 Recyclage: Chef de service de sécurité incendie	4	6
SSIAP 3 remise à niveau: Chef de service sécurité incendie dans les ERP et IGH	1	5
Tests psychotechniques (adjoint technique territorial)	18	5
Total général	2211	787

Actions de formation : 2018 : 3 154 jours, 2019 : 3 883 jours, 2021 : 4 249 jours, 2022 : 2 458 jours, 2023 : 2 347 jours.

6.2.2 Mesures diverses :

6.2.2.1 Mesures techniques

- Gestion de l'habillement et des EPI (choix, test, vérification, formation au port...)
- Actions multiples conduites par les services dans le cadre des plans d'actions suite à l'évaluation des risques
- Fonctionnement optimisé du réseau des référents Habillement (activité définit par une lettre de mission et renforcée par une formation 'sensibilisation aux ports des EPI'

6.2.2.2 Mesures organisationnelles

- Réalisation ou mise à jour de l'évaluation des risques dans les services
- Développement des fiches de sécurité au poste

6.2.2.3 Actions spécifiques conduites par le service médecine professionnelle (voir l'indicateur 9.2.2 dans la partie L'activité Médicale)

6.2.2.4 Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes

- Animation mensuelle du réseau des préventeurs
- Animation mensuelle des séances des commissions thématiques du CST et du F3SCT
- L'élaboration d'un Programme Annuel de Préparation des Risques et d'Améliorations des Conditions de Travail (PAPRIPACT)
- Mise à jour des DUERP dans l'outil transversal RISQP (acquisition du logiciel en 2021)
- La révision des référentiels habillement et des équipements de protection individuelle
- Amélioration du dispositif de nettoyage des vêtements de travail

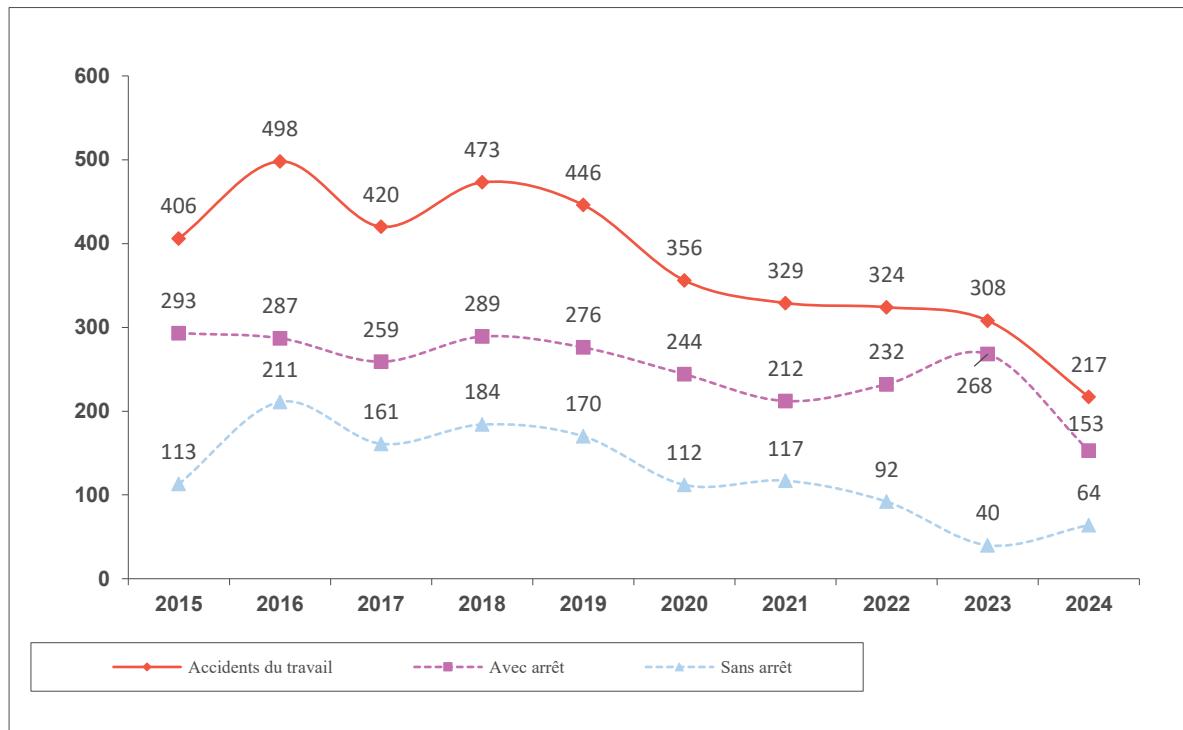
Prévision 2025 :

- La mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour la DRH ;
- Renouvellement d'un nombre important de marché AOO « EPI et effets d'habillement ».

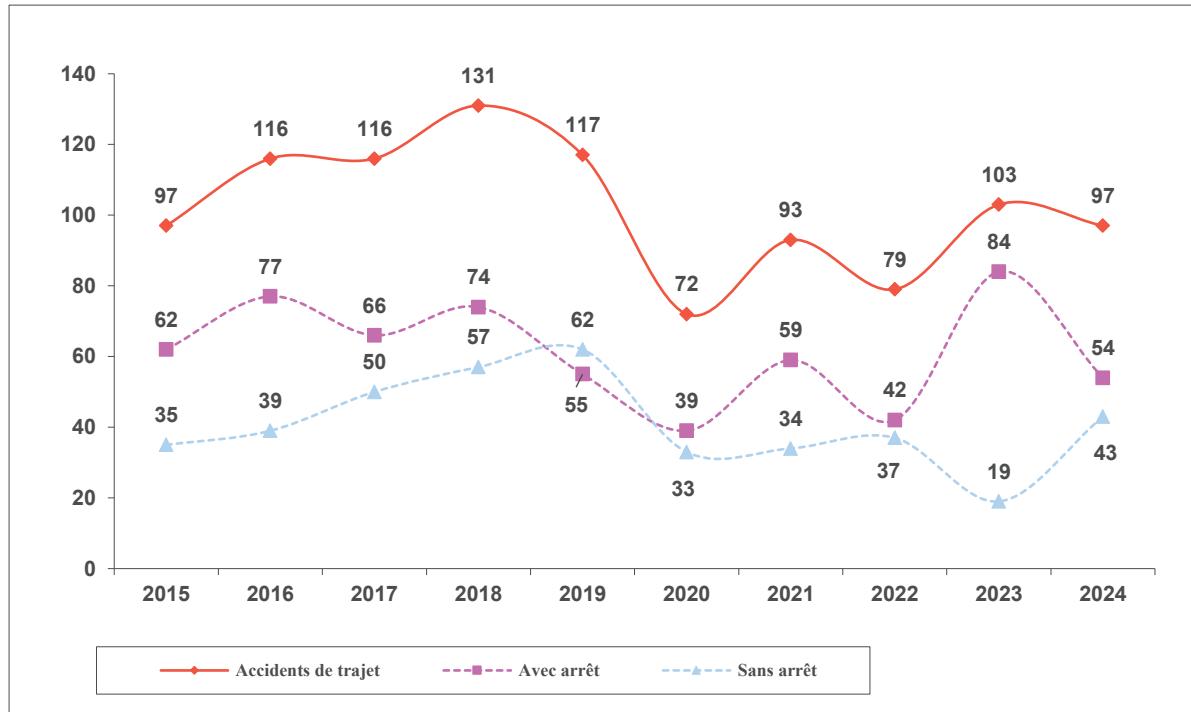
6.3 EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Déclarations	503	614	536	604	563	428	422	403	411	314
Accidents du travail	406	498	420	473	446	356	329	324	308	217
- avec arrêt	293	287	259	289	278	244	212	232	268	153
Accidents de trajet	97	116	116	131	117	72	93	79	103	97
- avec arrêt	62	77	66	74	55	39	59	42	84	54
Total accidents avec arrêt	355	364	325	363	331	283	267	274	352	207
% accidents avec arrêt	71%	59%	61%	60%	59%	66%	63%	68%	86%	66%

6.3.1 Évolution des accidents de travail sur 10 ans



6.3.2 Évolution des accidents de trajet sur 10 ans



7 TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP

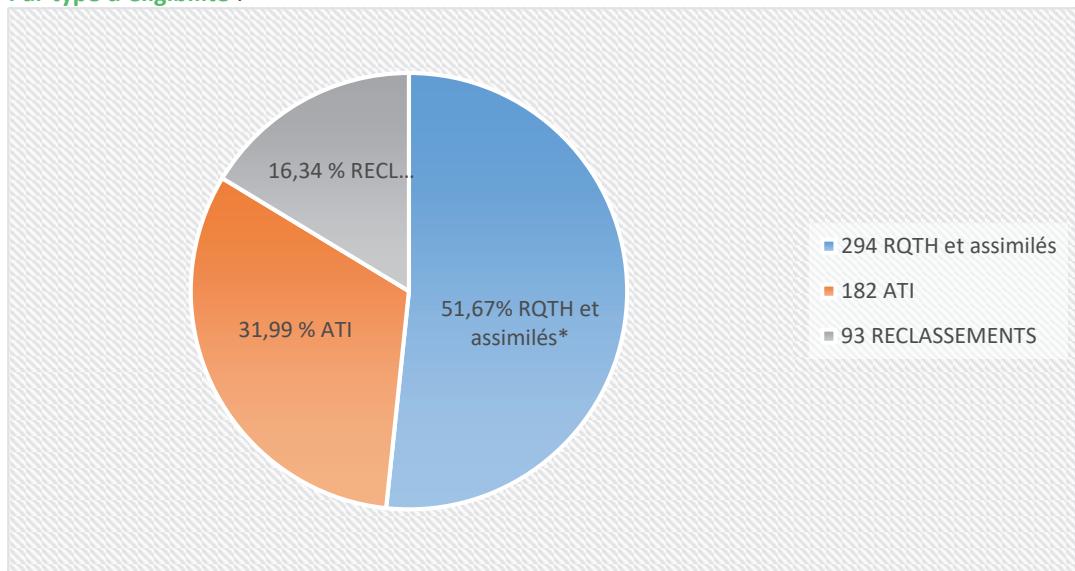
7.1 STOCK ET RÉPARTITION DES TRAVAILLEUR·EUSES EN SITUATION DE HANDICAP

Année	Effectif total rémunéré	Nombre légal de bénéficiaires (6% de l'ETR)	Nombre de bénéficiaires effectifs au 31/12/N-1	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal suite à valorisation des dépenses effectuées auprès du secteur adapté
2009	6682	400	396	5,93%	6,00%
2010	6809	408	409	6,01%	6,06%
2011	6929	415	416	6,00%	6,14%
2012	6975	418	435	6,24%	6,40%
2013	6938	416	479	6,90%	7,13%
2014	6921	415	507	7,33%	7,66%
2015	6921	415	515	7,44%	8,12%
2016	6871	412	529	7,70%	8,40%
2017	6834	410	547	8%	8,49%
2018	6824	409	571	8,37%	8,64%
2019	6689	401	560	8,37%	8,69%
2020	6623	397	528	7,97%	8,01%
2021	6443	386	510	7,92%	N'existe plus depuis 2021*
2022	7489	449	565	7,54%	
2023	7396	443	575	7,77%	
2024	7409	444	604	8,15%	
2025	7098	426	579	8,04%	

* les dépenses auprès du secteur adapté ne sont plus converties en unités. Les employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% peuvent toutefois les déduire de la contribution exigée mais ce n'est pas le cas pour l'EMS.

7.2 RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Par type d'éligibilité :



*Assimilés : Obligation d'emploi, allocation adulte handicapé, carte mobilité inclusion mention « invalidité », emploi réservé
* PPR : période de préparation au reclassement

Par genre

	Femmes	Hommes
RQTH et assimilés	180	114
ATI	78	104
RECLASSEMENTS et PPR	53	40
	311	258

Par âge

Moins de 25 ans	8
De 26 à 40 ans	71
De 41 à 55 ans	275
Plus de 55 ans	215

Par catégorie et genre

Par catégorie et genre	Titulaires Cat A	Titulaires Cat B	Titulaires Cat C	Non titulaires	Emplois particuliers (CEC et apprentis)
Femmes	30	36	224	16	5
Hommes	10	21	208	6	13

7.3 LES ACCOMPAGNEMENTS

190 dispositifs de compensation ont été mis en place par la mission handicap, sur préconisation médicale dans la majorité des cas : 115 aménagements matériels (matériels adaptés, remboursement du reste à charge suite à l'acquisition par exemple, de prothèses auditives ou verres correcteurs), 35 aménagements organisationnels transcriptions braille, interprétariat LSF, transport adapté) et 40 accompagnements spécifiques (apprentis en situation de handicap, prestations d'appui spécifique et études de poste portées par des partenaires externes spécialisés).

390 agent·es ont bénéficié du supplément handicap dans le cadre de la campagne « Chèques vacances ».

7.4 L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La mobilisation de dispositifs favorisant l'employabilité de personnes en situation de handicap se poursuit. On note ainsi dans les effectifs 2024 :

21 agent·es non permanents (10 apprenti·es et 11 contrats aidés)

10 contractuel·les engagé·es au titre de l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (recrutement dérogatoire offrant une perspective de titularisation si l'aptitude professionnelle est confirmée).

Parmi les 8 personnes ainsi recrutées en 2023, 6 d'entre elles ont été titularisées ou prolongées en 2024.

Par ailleurs, **10 personnes** ont choisi l'Eurométropole (qui a publié 28 offres d'accueil) pour réaliser une immersion professionnelle inclusive dans le cadre du Duoday 2024. Organisé lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), ce dispositif vise à lever le principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les préjugés.

7.5 LES CRÉDITS HANDICAPS 2024

Le financement des actions spécifiquement dédiées aux agents en situation de handicap s'élève à 161 375€.

En accord avec les termes de la convention EMS-FIPHFP, le cofinancement prévoit une part employeur pour un tiers et une part FIPHFP pour les 2 tiers restants.

8 LE RECLASSEMENT

8.1 LE DISPOSITIF DE PRÉVENTION DE L'INAPTITUDE ET DE RECLASSEMENT

Les objectifs du dispositif sont de :

- Permettre à un·e agent·e devenu·e inapte à son poste ou son grade d'avoir une deuxième carrière, et ce quel que soit le problème de santé ;
- Prévenir les inaptitudes le plus en amont possible, en mettant l'accent sur les métiers fragilisants ;
- Optimiser les ressources internes.

8.2 LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Toujours une majorité de femmes présentes dans le dispositif en 2024 (2/3) avec une prédominance de la filière technique (60,3%) et de la filière sanitaire et sociale (19,8%) relevant de la catégorie C à 85,5%.

Parmi cet effectif, 39 situations ont une ancienneté de plus de 5 ans en général avec des difficultés de reclassement multifactorielles.

SITUATIONS	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	31/12/20	31/12/21	31/12/22	31/12/23	31/12/24
Prévention	9	4	5	2	6	14	16	20	12	11
Repositionnement et/ou sinon reclassement								19	29	22
Reclassement	57	74	69	81	122	128	131	110	101	81
Autres (CLM/CLD, DOF, CMO, ...)	33	30	31	25					1	1
Equipe renfort	20	20	19	15	14	17	19	13	11	8
Régularisation*				-2						3
TOTAL	119	128	124	121	142*	159	166	162	154	126

* Informations connues l'année en cours avec effet rétroactif sur l'année précédente (retraites pour invalidité, retraites simples, licenciement ...)

NOUVELLES SITUATIONS	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prévention	3	1	2	2	9	14	9	13	4	4
Repositionnement et/ou sinon Reclassement								16	13	5
Reclassement/PPR	16	32	20	14	43	39	43	20	18	6
Autres				2						
TOTAL	19	33	22	18	52	53	52	49	35	15

Les nouvelles situations en 2024 relèvent principalement de la filière technique (8), de la filière sanitaire et sociale (4) quasi-exclusivement de la catégorie C (12). La baisse du nombre de situations prises en charge s'explique par les vacances de poste à tous les niveaux de la prise en charge des situations d'inaptitude, y compris au centre de gestion.

SITUATIONS FINALISEES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prévention*	0	1	0		2	5	4	6	3	2
Repositionnement	14	10	10	11	15	20	22	26	7	10
Reclassement avec ou sans PPR					0				8	18
Reclassement équipe renfort					0					
Sous-total avec équipe renfort	14	11	10	11	17	25	26	32	18	30
Retraites pour invalidité	8	6	4	5	1	4	5	2	7	5
Retraites	4	2	4		11	3	6	12	4	6
Aptes	3	3	4	3	0	0	1	1	2	
Aptes avec aménagement de poste	1	2	1		0	0	2		1	
Autres**	2		3	2	2	4	5	6	7	2
TOTAL	32	24	26	21	31	36	45	53	39	43

* en 2024 repositionnement d'agent·es initialement en prévention

** en 2023 : 1 décès, 1 mutation externe

30 situations ont pu être finalisées par le biais de 12 repositionnements dans le même cadre d'emplois et 18 reclassements (avec changement de cadres d'emplois) dont 13 finalisées après une PPR. Les reclassements interviennent principalement dans la filière administrative (50%) et dans la filière culturelle (27,7%).

8.3 LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT

En 2024, les actions de professionnalisation se sont poursuivies :

- Des formations dès l'entrée dans le dispositif d'accompagnement pour engager un parcours plus professionnel ;
- Des remises à niveau mobilisables en fonction des besoins ;
- Des formations métier favorisant la professionnalisation des agent·es dans le cadre de leur reconversion ;
- 64 agent·es ont bénéficié d'immersions pour un total de 11 452 jours.

8.4 LES FORMATIONS DANS LE CADRE DES PARCOURS DE RECLASSEMENT (SUITE)

			Nombre d'agents	Nombre de jours	coût pédagogique
1 Formations pour construire son projet professionnel et s'outiller en vue de sa mobilité	Mobilité : info mob - construire son projet pro en mobilité contrainte - Accompagnement au changement - construire ses CV et LM Réussir son entretien - Bilan de compétences/Bilan professionnel	43	126	85 608,00 €	
2 Formations pour évoluer	Tests d'orientation concours C et B, info'formation	4	16,5	240,00 €	
3 Formations de remise à niveau	Compétences + : tests de positionnement et/ou remises à niveau	11	61	39 257,00 €	
4 Formations métier	Parcours administratif (bureautique, accueil physique et téléphonique, rédaction d'une lettre ou d'un courrier et organisation du classement).	49	180	98 180,00 €	
	Formations liées à la sécurité et aux habilitations : Préventions aux risques routiers, PSC1, sensibilisation aux risques professionnels, habilitations électriques, PSC1, Conduite en sécurité, Lutte contre l'incendie, CACES, FC/FCO, risque amiante, Gestes qui sauvent	7	3,5	845,00 €	
	Formations professionnalisantes diverses : management, lutte contre les discriminations, prévention de la radicalisation, initiation aux marchés publics, logiciel métier, etc...	47	109,5	26 941,00 €	
	total catégorie 4		293	125 966,00 €	
TOTAL			496,5	251 071,00 €	

9 L'ACTIVITE MEDICALE

9.1 L'ACTIVITÉ MÉDICALE CLINIQUE

Les effectifs pris en charge en 2024 s'élèvent à 6 895 agents dont : 6 761 agent·es permanent·es (5810 agent·es titulaires, 846 agent·es contractuel·les et 105 agent·es en CDI) ainsi que 134 agent·es non permanent·es (88 apprenti·es et 46 contrats aidés).

L'effectif du service se compose de 4 médecins du travail et de 4 assistantes. Chaque médecin est assisté dans son activité par une assistante et chaque binôme assure le suivi des agents selon les services qui lui sont attribués. Sur le mois de décembre 2024, l'effectif de médecin est passé de 4 à 1 en raison d'un départ et de deux absences pour raison de santé.

9.1.1 Examens cliniques 2024

Embauche	Embauche et réintération	485	485
Examen de reprise	après maladie	901	961
	après maternité	12	
	après accident du travail	48	
Surveillance médicale systématique	annuelle		2 225
	- surveillance médicale non particulière	1 205	
	- surveillance médicale particulière*	1 020	
Surveillance médicale occasionnelle	à la demande de l'intéressé	652	1 546
	à la demande du médecin du travail	256	
	à la demande du service de l'agent	610	
	de pré-reprise	28	
		TOTAL	5 217

Le logiciel permet d'enregistrer plusieurs motifs de visite en même temps, ce qui permet d'expliquer que le nombre de visites enregistré est supérieur au nombre d'agents vus en consultation. Durant l'année 2024, nous avons enregistré 5217 types de visites ce qui correspond à 3179 agent·es vus en consultation. Bon nombre d'agents, par leur état de santé (agents en situation de handicap, femmes enceintes...) ou par leurs expositions professionnelles silice, amiante, poussières de bois, bitumes, travail posté, ...) sont soumis à une surveillance médicale particulière, soit par décret, soit à l'initiative du médecin de prévention.

Commentaires :

3179 agent·es ont passé une visite médicale en 2024. Il s'agit de :

1. Visites de reprise après CMO, CLM, CLD afin d'adapter si nécessaire le poste de travail à l'état de santé de l'agent,
2. Visites occasionnelles :

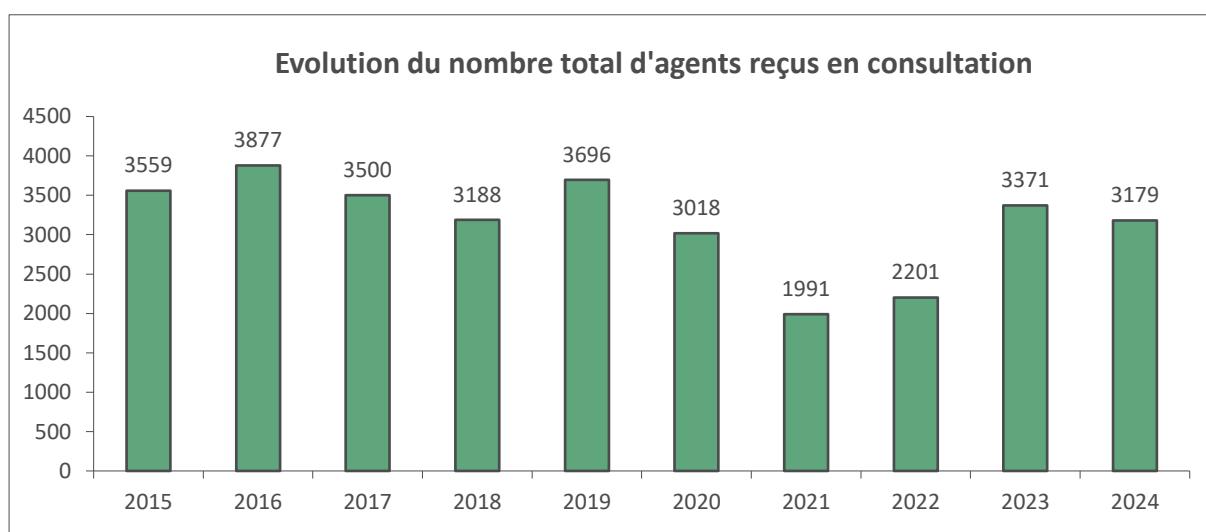
- de pré reprise de l'activité afin d'évaluer les aménagements de poste nécessaire au maintien de l'agent sur son poste ;
- à la demande des services suite à un signalement d'agent en difficultés, pour une réévaluation des restrictions d'aptitude au poste, pour des demandes d'aptitude à la conduite d'engins nécessitant un CACES, au certificat d'aptitude à travailler en milieu confiné ... ;
- à la demande du médecin de prévention dans le cadre d'un suivi rapproché de l'agent ou à la demande du médecin traitant ;
- à la demande des agent·es. Ces dernières sont les plus fréquentes et peuvent être en lien avec l'apparition de problèmes de santé impactant le travail, avec des difficultés professionnelles (conflits dans l'équipe soit horizontaux, soient verticaux, charge de travail trop importante, accentuation des TMS...). Ces visites ne débouchent pas toujours sur un avis d'aptitude destiné à l'administration.

Aptitudes :

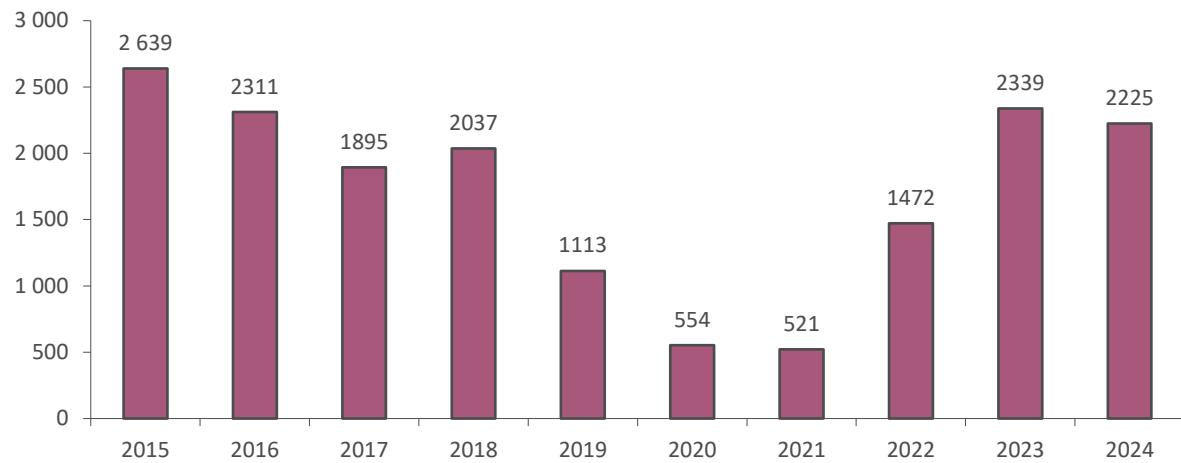
En 2024, 73% des visites n'ont donné lieu à aucune restriction d'aptitude, 9 % à des restrictions temporaires ou définitives, 2 % à une inaptitude au poste, 3 % à un essai sur le poste avec un suivi régulier et 13 % sont restés sans conclusion, en attente de résultats complémentaires.

Le nombre d'agent·es occupant un poste aménagé est en augmentation, l'aménagement du poste soit par des moyens matériels (fauteuil de bureau adapté, souris ergonomique, bureau à hauteur variable...), organisationnels (télétravail, changement d'équipe...) ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique), permet le plus souvent de maintenir l'agent à son poste de travail. Mais 10% des visites donnent lieu à des restrictions d'aptitude. Dans certains cas, les restrictions permettent difficilement le maintien de l'agent sur son poste de travail et nécessitent un reclassement sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent·e. La présence de plusieurs agent·es ayant des restrictions d'aptitude dans une équipe peut au long cours, fragiliser l'équipe et peser sur le collectif de travail. L'idéal serait de pouvoir redéfinir rapidement un projet professionnel pour un·e agent·e présentant des restrictions définitives.

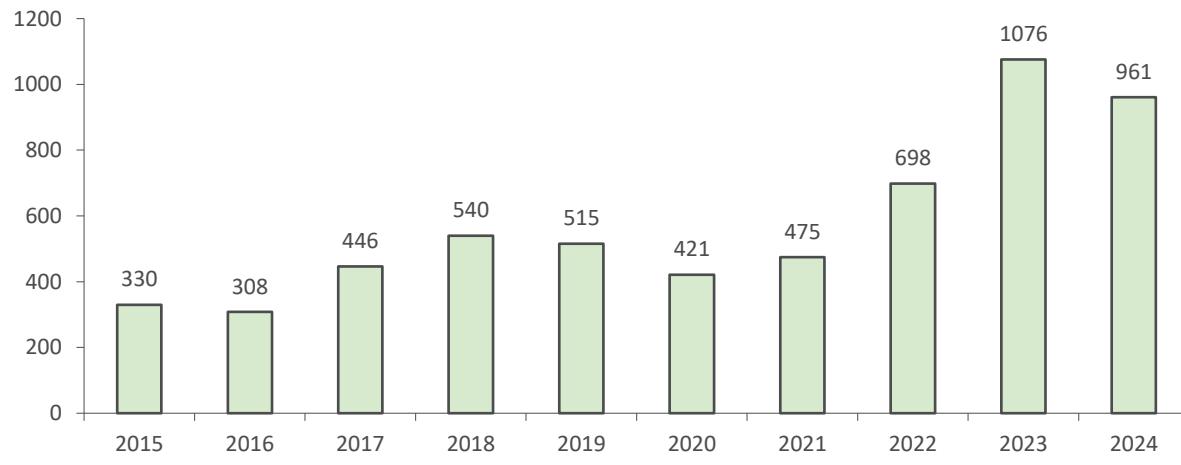
9.1.2 Évolution du nombre de visites médicales depuis 2015



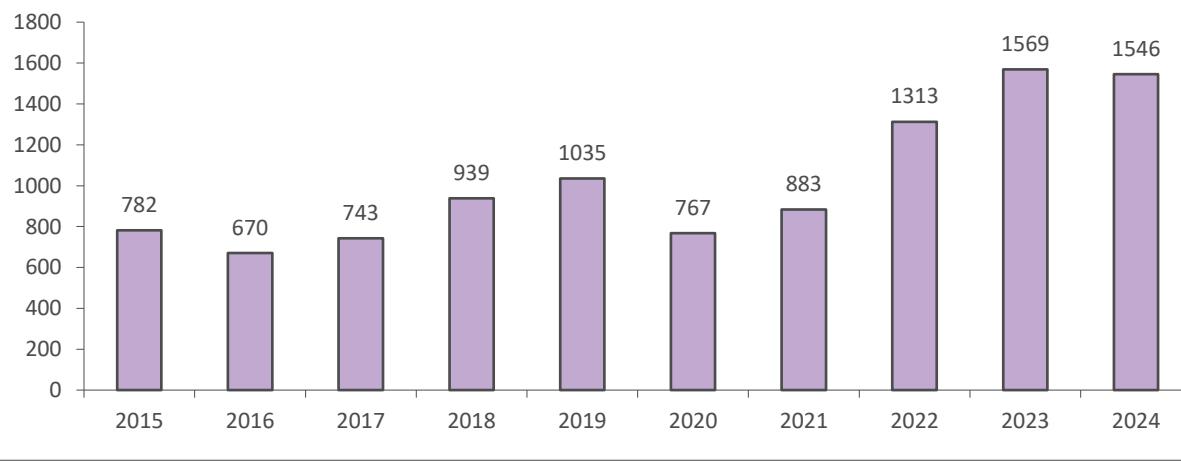
Evolution du nombre de visites médicales systématiques

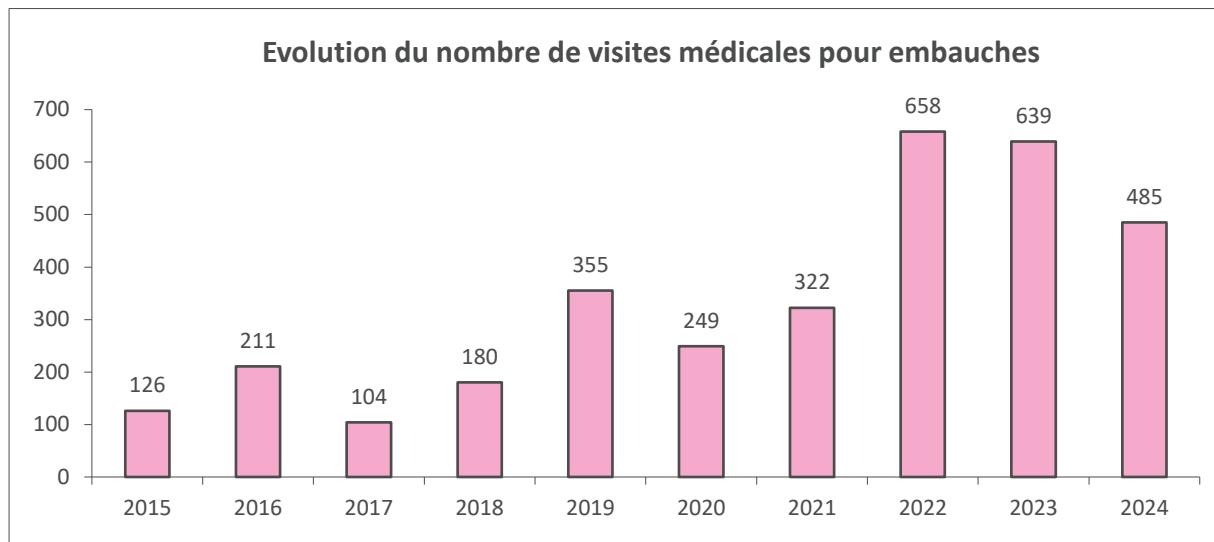


Evolution du nombre de visites médicales pour reprises



Evolution du nombre de visites occasionnelles



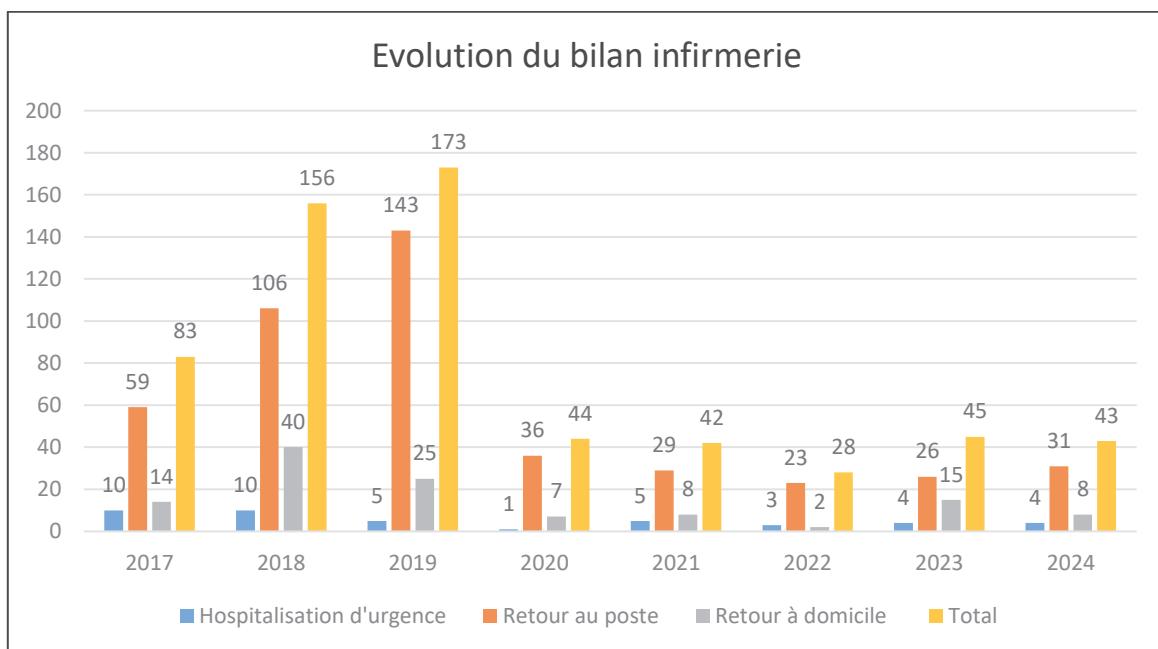


9.2 AUTRES ACTIVITÉS

9.2.1 Bilan infirmier - Urgences

Les médecins effectuent les soins de première nécessité et les orientations pour les agent·es se présentant spontanément à l'infirmérie avec des symptomatologies ne nécessitant pas une évacuation vers une structure médicalisée.

Ainsi pour 2024, 43 passages à l'infirmérie (40 agent·es de l'EMS et 3 usagers) sont enregistrés et ont permis pour la plupart un retour au service avec une orientation vers le médecin traitant, mais 4 personnes (1 agent de l'EMS et 3 usagers) ont été évacuées (pompiers ou SAMU) vers une structure hospitalière en vue d'un bilan médical complémentaire. Le nombre de consultations à l'infirmérie est stable depuis quelques années.



9.2.2 Actions spécifiques

L'action en milieu de travail se décompose en :

- Visite des sites de travail
- Études des possibilités d'aménagement des postes de travail pour des agent·es bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ceci en lien avec la chargée de mission handicap (aménagement matériel, aides techniques...).

Pour les aménagements complexes, des études ergonomiques par des prestataires spécialisés peuvent être envisagées.

- Participation aux réunions du F3SCT

Les médecins participent régulièrement à des réunions pluridisciplinaires avec les services selon leur disponibilité et le sujet de la réunion :

- Réunions pluridisciplinaires avec les services de la DRH (reclassement des agents en inaptitude, mise au point des nouvelles procédures ex : reprise en temps partiel, organisation du télétravail...)
- Réunions avec les services des agent·es soit pour traiter et solutionner une situation professionnelle complexe, soit pour une synthèse médicale de l'état de santé du service....
- Collaboration avec les assistantes sociales pour les situations nécessitant leurs compétences.
- Participation au suivi de la cellule d'alerte et d'écoute.

10 CELLULE D'ALERTE ET D'ECOUTE

La cellule d'alerte et d'écoute de l'Eurométropole de Strasbourg est mise en œuvre dans le cadre du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et de la délibération du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 17 décembre 2021. Ouverte à l'ensemble des agent·es de l'Eurométropole pour les motifs mentionnés dans le décret, elle présente la particularité d'être également ouverte aux signalements liés à des situations de souffrance au travail.

Le présent RSU ne reprend que les alertes pour les motifs prévus par le décret, à savoir : les actes de violence physique, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les menaces et les actes de discrimination.

10.1 SAISINES ET ALERTES

Répartition des saisines globales

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes irrecevables	Alertes recevables
77	7	7	63

Saisines non retenues : l'alertant·e ne donne pas suite à l'alerte (notamment pour conserver son anonymat ou pour refus de signalement auprès de la DRH).

Alertes irrecevables : déclarées irrecevables par le comité de suivi car la situation n'entre pas dans le champ de compétence de la cellule.

10.1.1 Répartition des saisines au titre de la recevabilité et de la qualité des alertant·es pour les motifs prévus par le décret

Répartition des saisines

Nombre de saisines	Saisines non retenues	Alertes recevables	Alertes irrecevables
23	0	23	0

Répartition par qualité des alertant·es et genre

	Femme	Homme	Total
Témoin	3	1	4
Victime	9	10	19
Total	12	11	23

10.1.2 Répartition des alertes recevables pour les motifs prévus par le décret par genre, âge, catégorie d'emploi et statut

Répartition par genre, catégorie d'emploi et statut

	Contractuel·le	Fonctionnaire	Total général
Femme	5	7	12
A	2	3	5
B	2	2	4
C	1	2	3
Homme	3	8	11
A	2	2	4
B		2	2
C	1	4	5
Total général	8	15	23

Répartition par genre, catégorie d'emploi et âge

	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total général
Femme									12
A	1	1	2			1			5
B	1		1		1		1		4
C			1			2			3
Homme									7
A	1			2	1				4
B					2				2
C				2		1	2		5
Total général	3	1	4	4	4	4	3		23

10.2 RÉPARTITION DES ALERTES RECEVABLES PAR MOTIF INVOQUÉ POUR LES MOTIFS PRÉVUS PAR LE DÉCRET

NB : Il s'agit des motifs énoncés par les alertant·es et non de situations juridiquement qualifiées.

Un·e alertant·e peut exprimer plusieurs motifs à l'origine de son alerte (Harcèlement moral et menaces par exemple).

10.2.1 Répartition générale par genre et catégorie d'emploi

Motif invoqué	Femme			Homme			Total général
	A	B	C	A	B	C	
Violence physique				1	1	1	3
Harcèlement moral	2		6	3	5	3	19
Harcèlement sexuel							0
Agissements sexistes	3	4					7
Menaces		1	1	1		1	4
Discrimination			2		2	2	6
Total général	5	5	9	5	8	7	39

10.2.2 Répartition des alertes par critères de discrimination

Répartition des alertes par sous-motifs liés à la discrimination

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	
Origine	1
Orientation sexuelle ou identité de genre	1
Age	
Patronyme	
Situation de famille ou de grossesse	
État de santé	1
Apparence physique	
Handicap	3
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	
Total	6

10.2.3 Répartition des alertes pour discrimination par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	
Promotion	1
Rémunération (dont primes)	
Évaluation	
Niveau et périmètre des missions	
Autres	5

**10.3 NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE OU SEXUELLE,
DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL, HARCÈLEMENT MORAL,
AGISSEMENT SEXISTE, MENACES OU TOUT AUTRE ACTE D'INTIMIDATION
RECENSÉS VENTILÉS PAR TYPE DE SUITE DONNÉE**

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	39
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	39
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	
Mesures de mise à l'abri de la victime	
Mise en place d'une enquête	13
Sanctions prises	1
Usage du droit de réponse ou de rectification	
Signalement article 40 code de procédure pénale	
Signalement plateforme PHAROS	
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	
Autres mesures	25

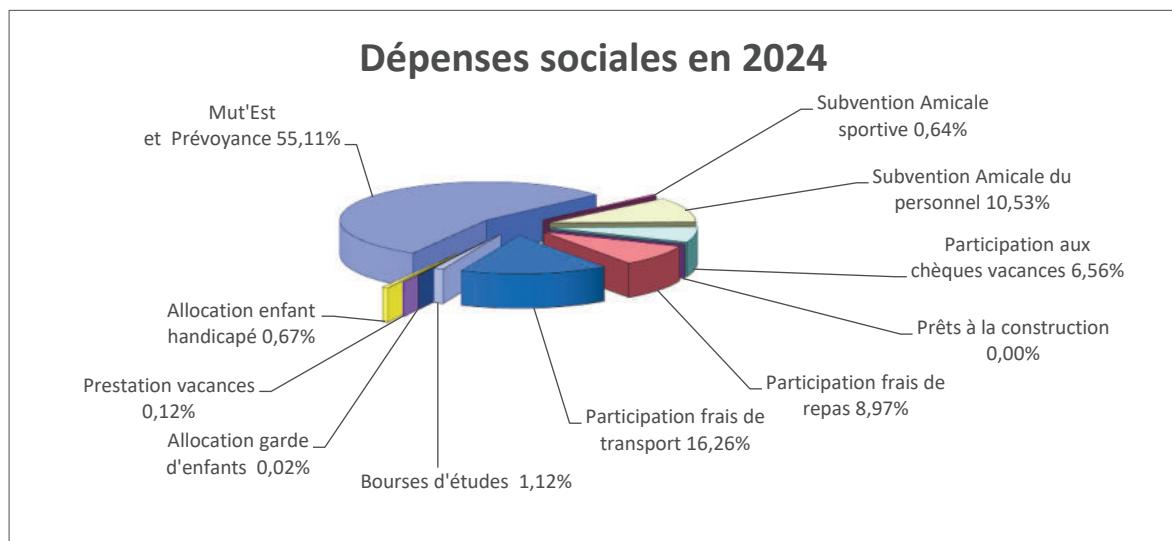
11 LES ACTIVITES SOCIALES

11.1 ŒUVRES SOCIALES

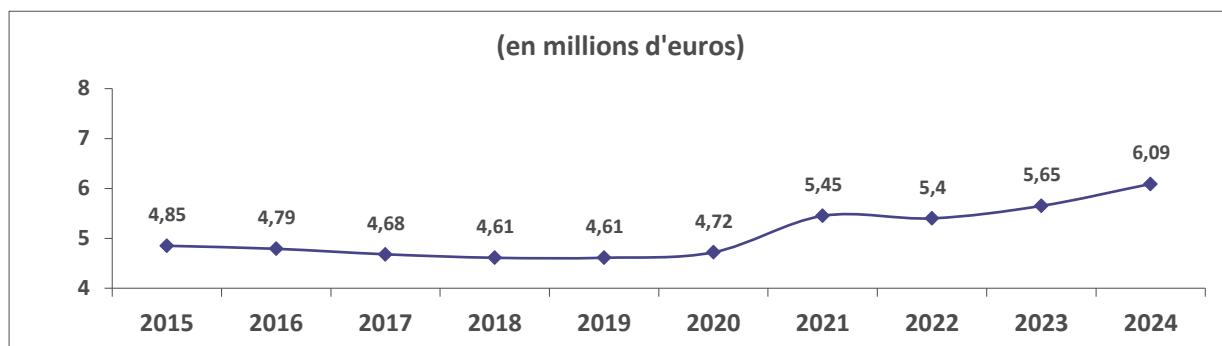
11.1.1 Dépenses sociales 2024

Objet des dépenses	Montant versé	Observations
Participation protection sociale	6 094 606 €	<i>Participation aux cotisations santé et prévoyance acquittées par les agents</i>
Subvention Amicale sportive	71 280 €	
Subvention Amicale du personnel	1 164 917 €	<i>Subvention Amicale du personnel (hors chèques vacances)</i>
Participation aux chèques vacances (dont frais de gestion)	725 083 €	<i>3 562 agent·es bénéficiaires (participation des agent·es 708 887 €)</i>
Participation frais de repas	991 906 €	<i>Participation employeur sur le prix d'admission au restaurant administratif</i>
Participation frais de transport	1 798 542 €	
<u>Dépenses sociales 2024</u>		
Bourses d'études	124 320 €	<i>143 agent·es bénéficiaires</i>
Allocation garde d'enfants	1 889 €	<i>6 agent·es bénéficiaires</i>
Prestation vacances	13 390 €	<i>105 agent·es bénéficiaires</i>
Allocation enfant handicapé	73 675 €	<i>34 agent·es bénéficiaires</i>
TOTAL	11 059 608 €	

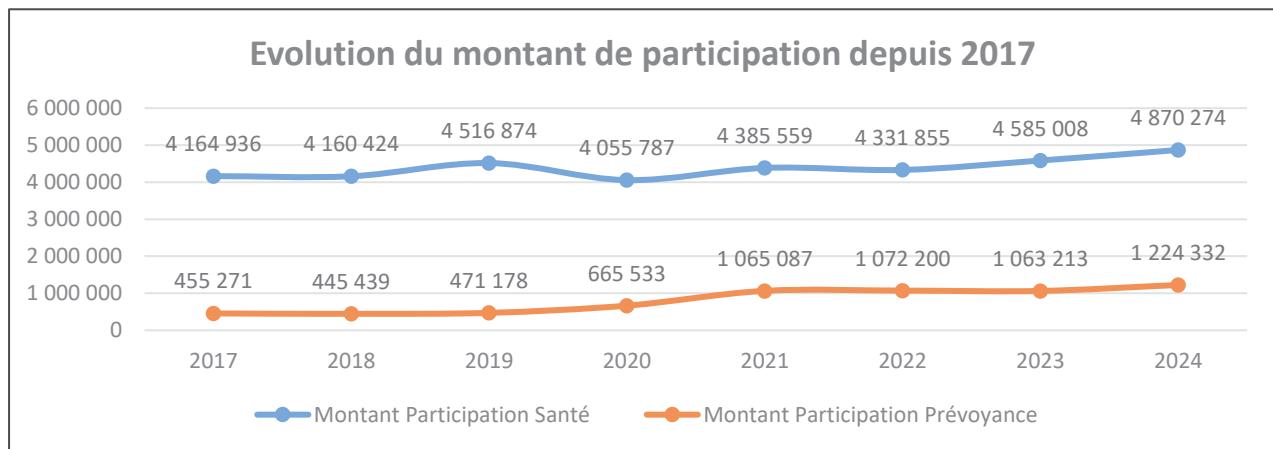
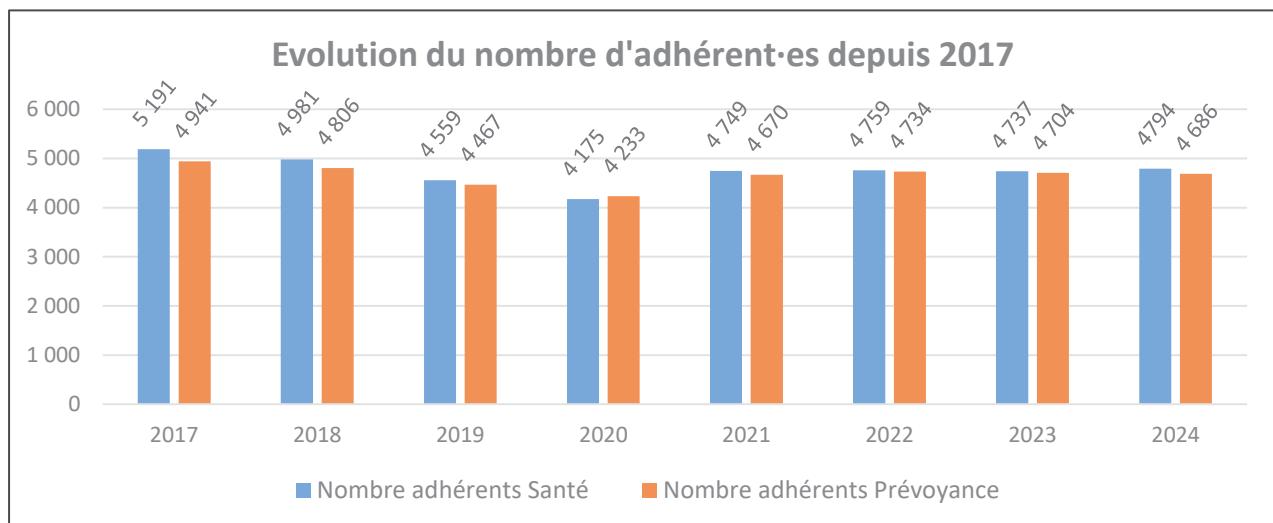
11.2 EVOLUTION DES DÉPENSES SOCIALES



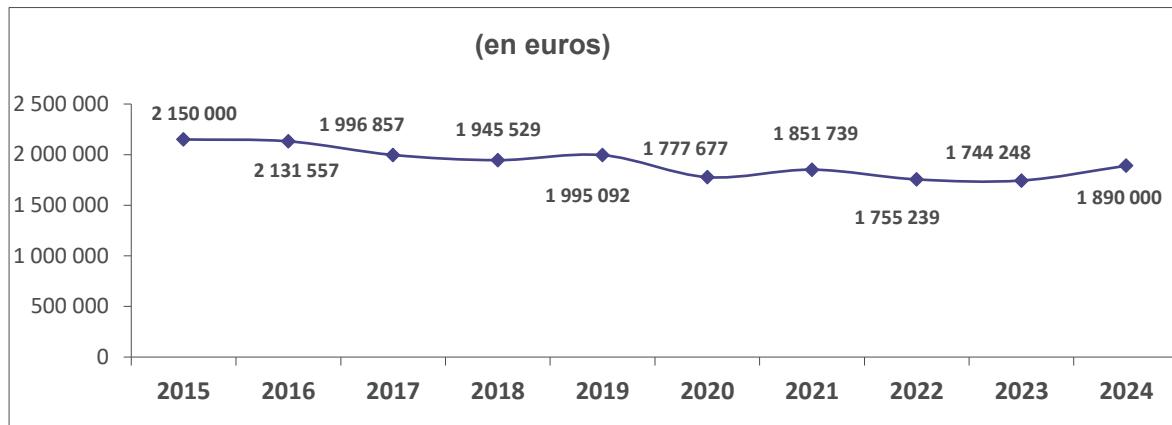
11.2.1 Évolution de la participation financière aux agent·es adhérent·es à la santé et la prévoyance



Cette participation financière correspond à l'aide versée par la collectivité aux 4 686 adhérent·es à la prévoyance et aux 4 794 adhérent·es actif·ves à la santé.

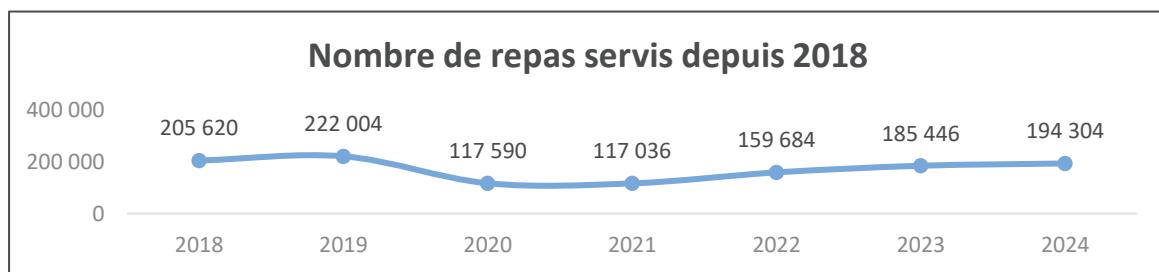
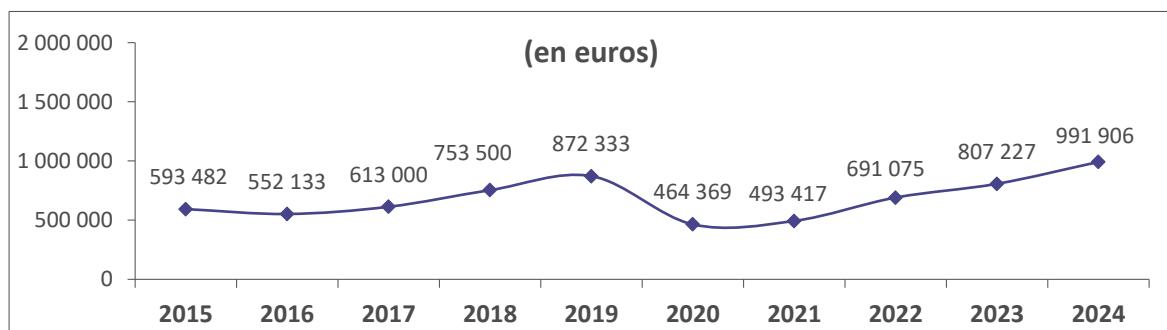


11.2.2 Évolution de la subvention totale versée à l'amicale du personnel



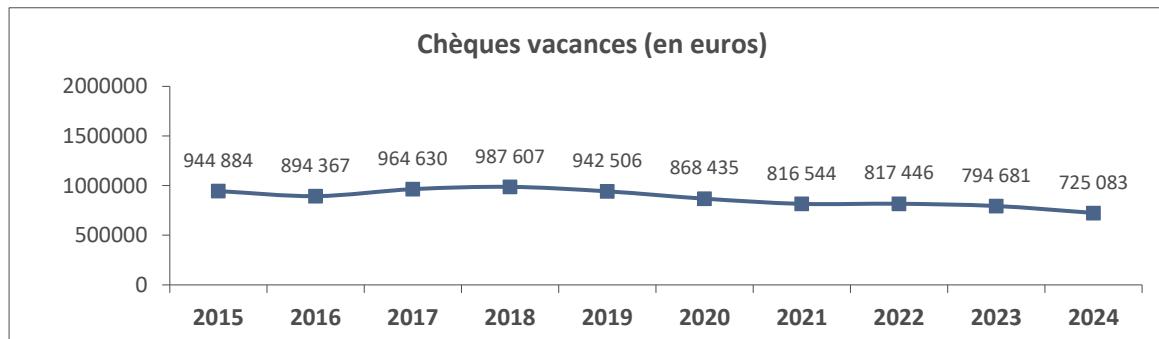
Les montants de ce graphique reprennent la subvention versée à l'amicale augmentée de la participation aux chèques vacances

11.2.3 Évolution de la participation aux frais de repas

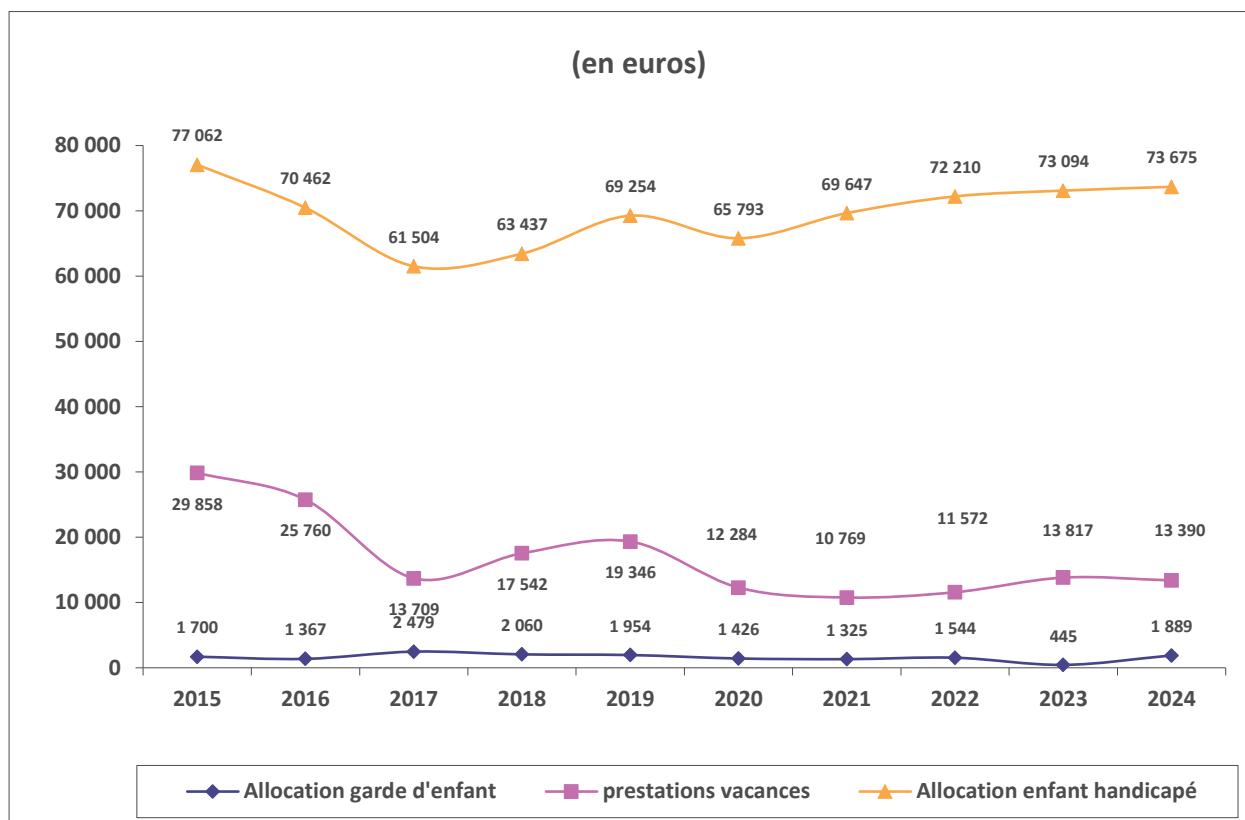


11.2.4 Évolution de la participation aux chèques vacances

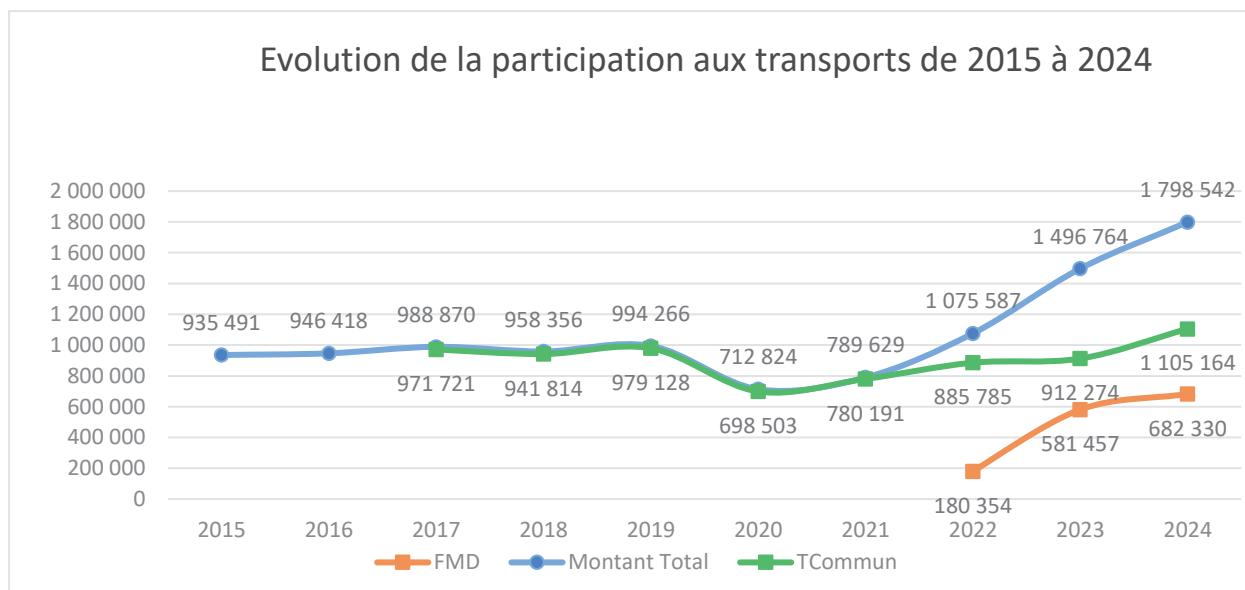
(sur la base de la subvention versée à l'Amicale et avec intégration des frais de gestion)



11.2.5 Évolution des autres dépenses sociales



11.2.6 Évolution du coût annuel du remboursement transport



Les courbes de ce graphique permettent de visualiser l'augmentation du coût des remboursements transport depuis 2015. Cette hausse est imputable à l'augmentation du nombre de bénéficiaires mais également à la majoration des divers tarifs des transports en commun ainsi qu'à la mise en place du forfait mobilité durable.

Nombre d'agent·es ayant demandé au moins une fois la participation transport en commun :

Année	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
2018	3282	40,12
2019	3380	40,88
2020	2846	35,24
2021	2778	32,59
2022	2895	34,77
2023	2918	34,54
2024	3131	37,21

Nombre d'agent·es ayant demandé le versement du FMD :

Année	Nombre d'agents
2022	943
2023	2078
2024	2426

Nombre d'agent·es bénéficiant du Velhop à 1€ :

Année	Nombre d'agents
2018	190
2019	169
2020	158
2021	148
2022	73
2023	31
2024	28

12 LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

12.1 COMPOSITION POSSIBLE DES POSTES DE PERMANENT SYNDICAL : PRINCIPE DE FONGIBILITÉ

12.1.1 Les Décharges d'activité à titre syndical de l'article 16 du décret 85-397

En application de l'article 16 du décret 85-397 des décharges d'activité de service sont attribuées aux syndicats qui participent aux élections professionnelles.

Les heures de décharges d'activité de service (DAS) à titre syndical sont des crédits d'heures attribués aux agent·es mandaté·es par une organisation syndicale représentative pour effectuer leurs activités syndicales en lieu et en place de leurs activités professionnelles habituelles.

Le nombre d'heures de décharges d'activité de service (DAS) a été fixé pour une collectivité de la taille de l'Eurométropole de Strasbourg à 18 000 heures pour l'année et pour l'ensemble des OS.

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les 18 000 heures de DAS sont réparties comme suit :

2024	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	5 145	248	6 905	1 886	1 957	1 859

* ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022

12.1.2 Les Autorisations spéciales d'absences de l'article 14 du décret 85-397

En application de l'article 14 du décret 85-397, des autorisations d'absence sont attribuées aux syndicats qui participent aux élections professionnelles.

Ces autorisations d'absence (AA) peuvent être accordées aux représentant·es mandaté·es pour assister aux réunions des organes directeurs des sections syndicales de l'EMS.

En application des dispositions réglementaires, le volume des AA s'élève à 10 922 heures.

2024	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	3 122	150	4 190	1 144	1 188	1 128

* ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022

Elles sont réglementairement destinées à permettre aux représentants syndicaux mandatés de participer aux congrès ou autres organismes directeurs locaux des organisations syndicales eurométropolitaines.

Cependant, le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à l'Eurométropole de Strasbourg ouvre la possibilité d'utiliser 50 % d'entre elles à des fins plus larges ("autre utilisation possible") que celles décrites dans les articles 15 à 17 du décret 85-397.

La moitié de ces heures d'AA sont donc susceptibles d'être utilisées pour compléter des postes de permanent syndical.

12.1.3 Les heures de représentativité, une disposition eurométropolitaine

L'Eurométropole de Strasbourg a souhaité favoriser le dialogue social. Elle fait le choix d'augmenter les droits syndicaux des organisations syndicales les plus représentatives en son sein.

Cela se traduit par l'attribution d'heures syndicales complémentaires, appelées HR.

Celles-ci sont destinées :

- À compléter des postes de permanent ou de demi-permanent, dès lors que cela est possible,
- À permettre une meilleure présence syndicale au sein des services.

Compte-tenu de leur responsabilité particulière en matière de dialogue social, les organisations syndicales membres du Comité Social Territorial se voient attribuer un complément volontariste de 9 000 heures de représentativité annuelles. Ce contingent est réparti en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent au CST local (soit 900 heures complémentaires par siège détenu).

2024	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	2 700	0	3 600	900	900	900

* ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022

12.1.4 Nombre possible de postes de permanent syndical

Le protocole d'accord prévoit que lorsqu'après détermination du nombre de postes à temps plein (12.1.1), il subsiste un reste horaire positif de DAS, les organisations syndicales bénéficient de la possibilité de donner un caractère fongible à deux contingents d'heures d'absence syndicale et de prélever par priorité et de façon successives autant que de besoin, sur les AA « autre utilisation possible » (12.1.2), puis les HR (12.1.3), le volume d'heures nécessaires permettant la création d'un poste de permanent syndical.

L'ensemble de ces fongibilités permet de créer jusqu'à 15 postes de permanent syndical. Les syndicats ont choisi d'en utiliser 11.

2024	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	TOTAL
Autorisés	4	0	5	2	2	2	15
Réalisés	4	0	3	1	2	1	11

* ces trois syndicats ont présenté des listes communes aux élections professionnelles du 8/12/2022

12.2 RÉUNIONS DES ORGANES DIRECTEURS LOCAUX

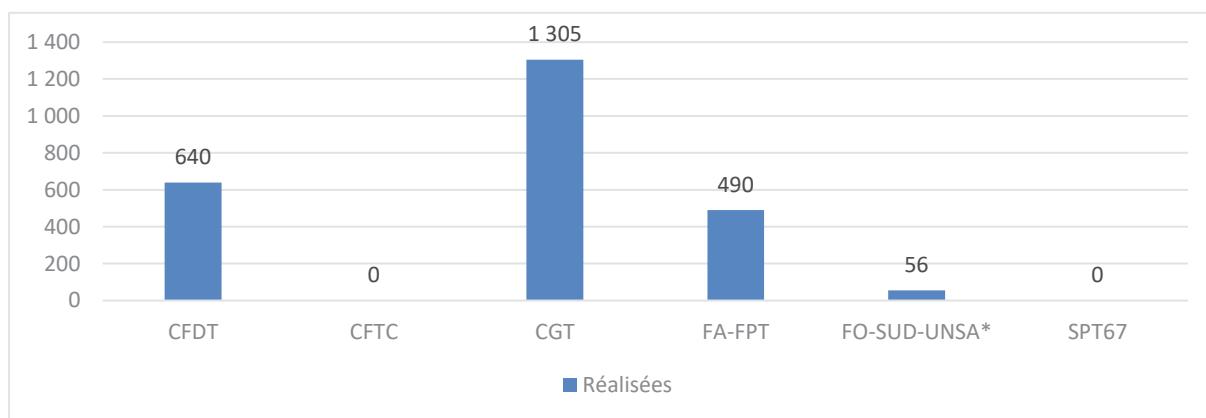
Comme indiqué au 12.1.2, la moitié des autorisations d'absence de l'article 14 du décret 85-397 peuvent être utilisées à d'autres fins que celles prévues par le décret.

L'autre moitié est utilisée pour permettre aux représentant·es mandaté·es d'assister aux réunions des organes directeurs des sections syndicales de l'EMS.

En application des dispositions réglementaires, la moitié du volume des AA s'élève à 5461 heures.

Ces autorisations ont représenté 2 491 heures d'absence en 2024.

2024	CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67
Autorisés	1 561	75	2 095	572	594	564
Réalisés	640	0	1 305	490	56	0



12.3 LES HEURES DITES DE TERRAIN

Toutes les heures de DAS (12.1.1), d'AA "autre utilisation possible" (12.1.2) ou d'HR (12.1.3) constituent une enveloppe qui permet aux organisations syndicales de réaliser du travail dit "de terrain".

L'année 2024 a ainsi permis aux différentes organisations syndicales de consacrer plus de 7 482 heures cumulées à libérer des agent·es pour réaliser du travail syndical.

2024	CFDT	CGT	FA-FPT	FO-SUD-UNSA*	SPT67	CFTC
Autorisés	4 669	7 863	1 779	293	1 744	323
Réalisés	2 415	4 016	930	68	53	0

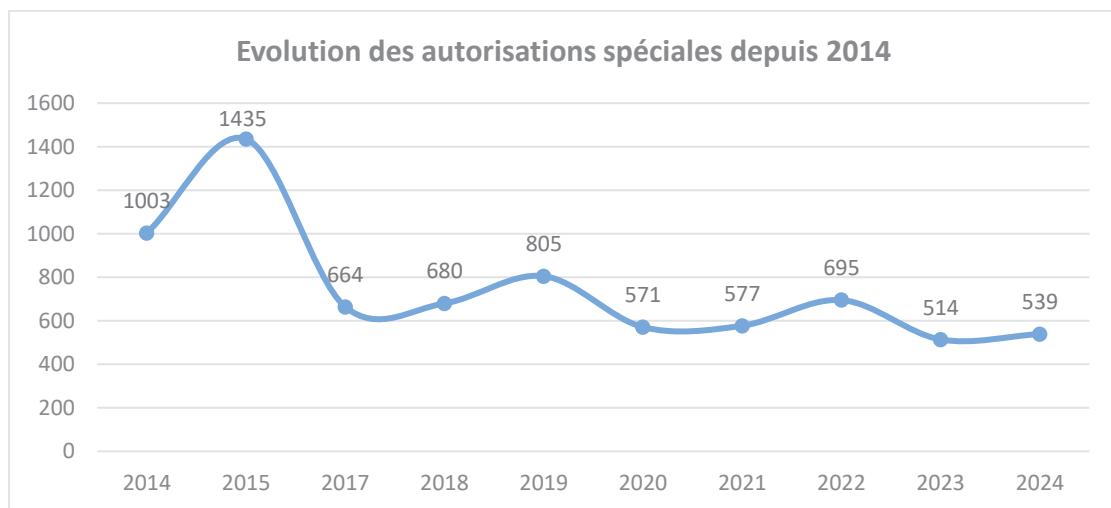
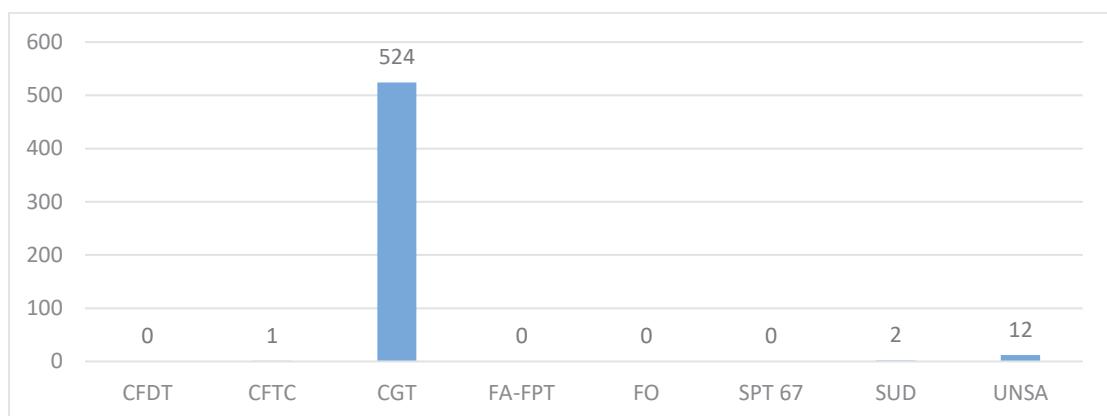
12.4 AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

En application des dispositions de l'article 13 du décret 85-397, des autorisations spéciales d'absence (ASA) sont attribuées aux représentants syndicaux pour participer aux instances syndicales, hors Eurométropole, dont ils sont membres.

Les représentant·es dûment mandaté·es peuvent bénéficier d'un nombre maximal de 20 jours par an, pour les représentant·es des syndicats représentés au CCFP, de 1 jours pour les autres.

Elles ont représenté 539 jours en 2024 :

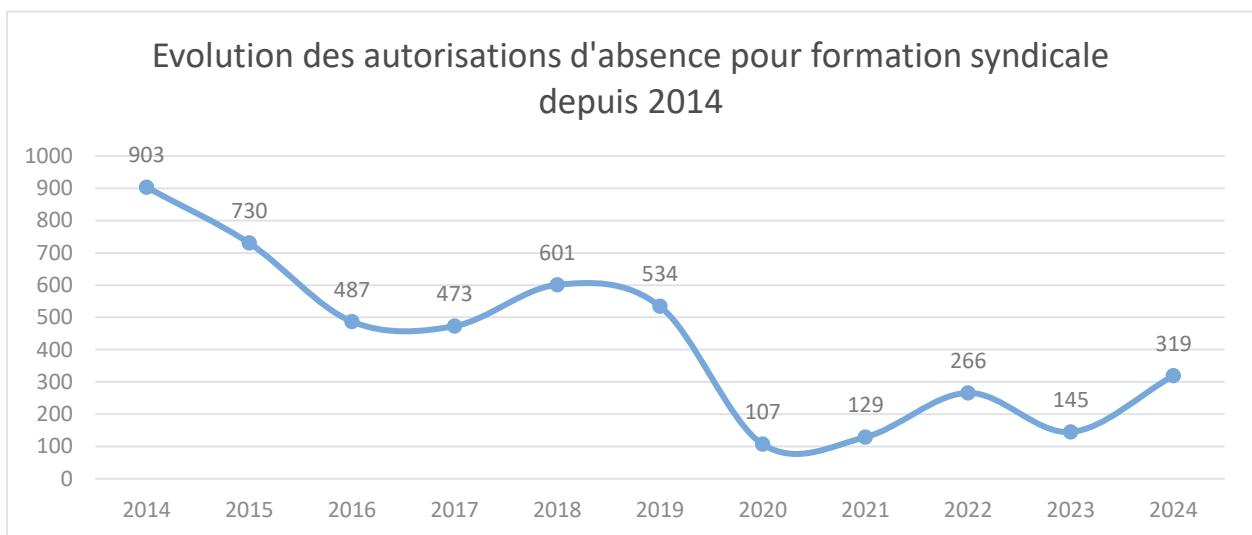
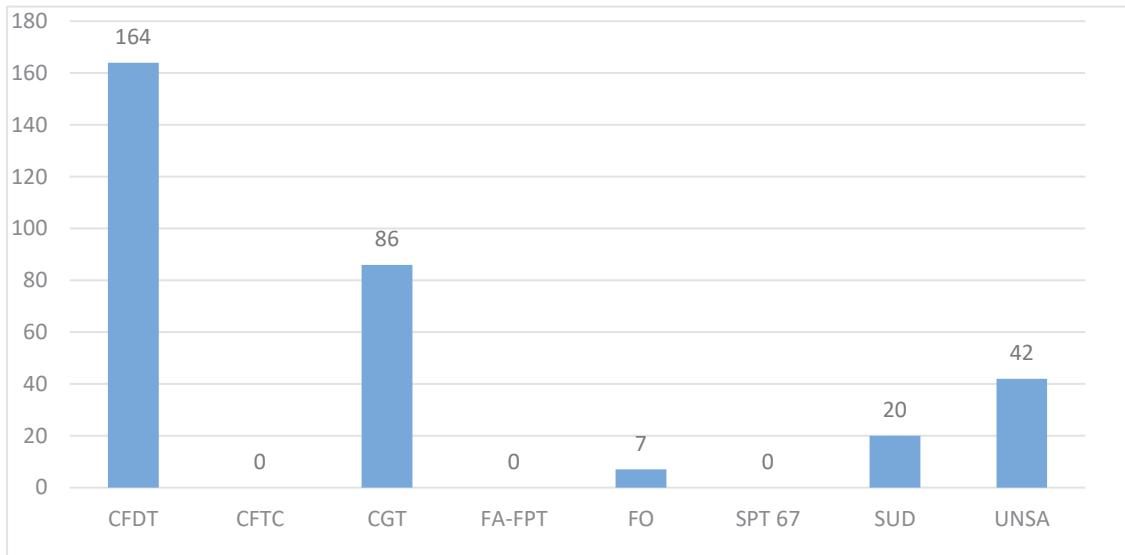
CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA
0	1	524	0	0	0	2	12



12.5 FORMATION SYNDICALE

Par ailleurs, en application des dispositions du décret 85-552, des autorisations d'absence pour formation syndicale peuvent être accordées, dans la limite de 12 jours par an et par agent·e. Elles ont représenté 319 jours en 2024.

CFDT	CFTC	CGT	FA-FPT	FO	SPT 67	SUD	UNSA
164	0	86	0	7	0	20	42



12.6 CONFLITS DU TRAVAIL

Au cours de l'année 2024, il y a eu 15 mouvements de grève :

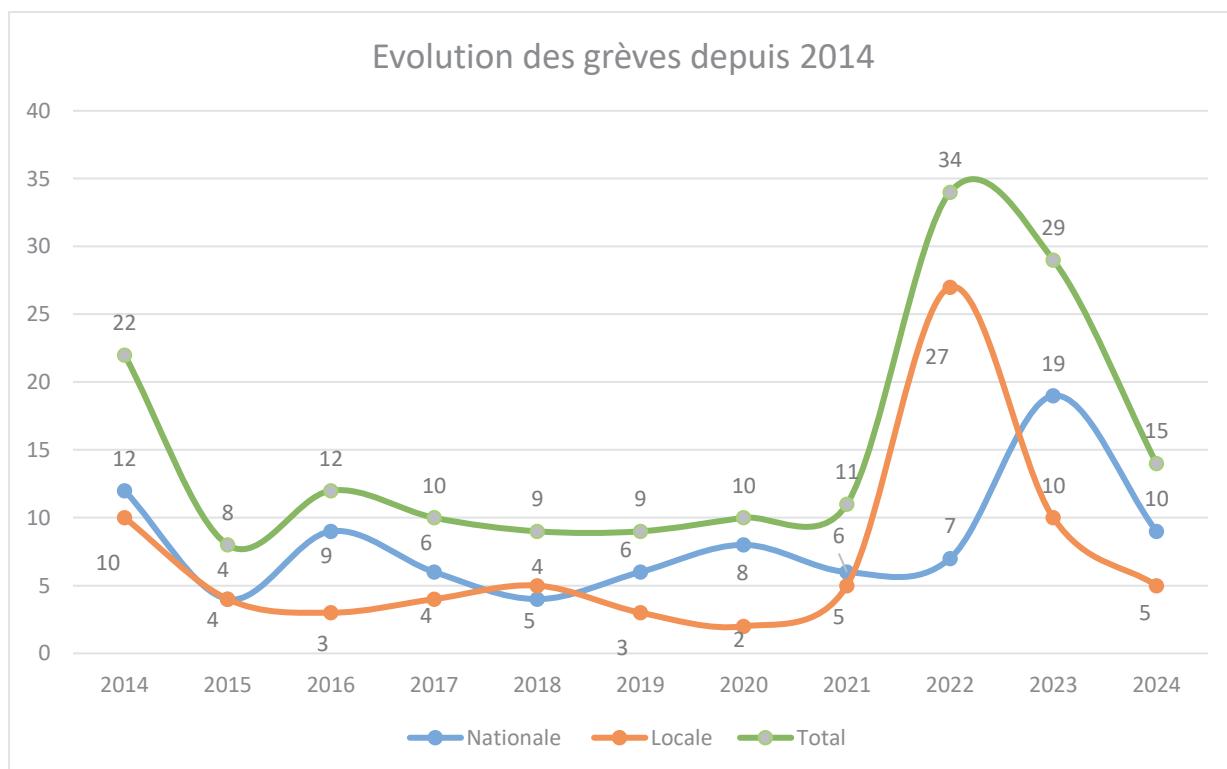
- 10 de portée nationale
- 5 de portée locale

Par ailleurs, 7 préavis locaux ont été levés suite à l'aboutissement de négociations.

Évolution du nombre de grèves depuis 2014 :

	Nationale	Locale	Total
2014	12	10	22
2015	4	4	8
2016	9	3	12
2017	6	4	10
2018	4	5	9
2019	6	3	9
2020	8	2	10
2021	6	5	11
2022	7	27	34
2023	19	10	29
2024	10	5	15

*La grève nationale pour le "maintien du service public, dégel du point d'indice...", reconduite tous les mois entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024 est comptée comme 1 unité



12.7 RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

12.7.1 Nombre de réunions en 2024

Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)
5 séances

Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)
2 séances

Comité Social Territorial (C.S.T.)
7 séances + 1 CST de secours

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F.3.S.C.T)
8 séances

Par ailleurs, de nombreuses réunions sectorielles ou thématiques se sont tenues au sein même de l'Eurométropole de Strasbourg avec les directions opérationnelles et les organisations syndicales.

12.7.1.1 Commissions administratives paritaires

Ces organes paritaires consultatifs ont été saisis pour avis sur les situations individuelles des agents, à savoir :

Fin de stage :	7
Titularisation (agent en situation de handicap) :	1

12.7.1.2 Commissions consultatives paritaires

Cet organe a été sollicité à 2 reprises en 2024 pour avis sur les situations individuelles des agents.

12.7.1.3 Comité social territorial

En 2024, le comité social territorial a été convoqué à 7 reprises.

Cet organe a été sollicité à 23 reprises pour exprimer un avis sur des projets portés par 9 directions différentes.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

CULTURE	1
DEE	5
DEPN	4
DGS	1
Sécurité	5
DRL	3
DSSJ	1
Mobilités	2
SPORTS	1
Total	23

12.7.1.4 Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

En 2024, la F3SCT a été convoquée à 8 reprises (12 fois pour information, 26 fois pour avis) sur des sujets portés par 16 directions différentes. *Une délégation de la formation spécialisée a également réalisé 7 visites sur différents sites de l'Eurométropole de Strasbourg.

Les directions à avoir porté ces projets sont les suivantes :

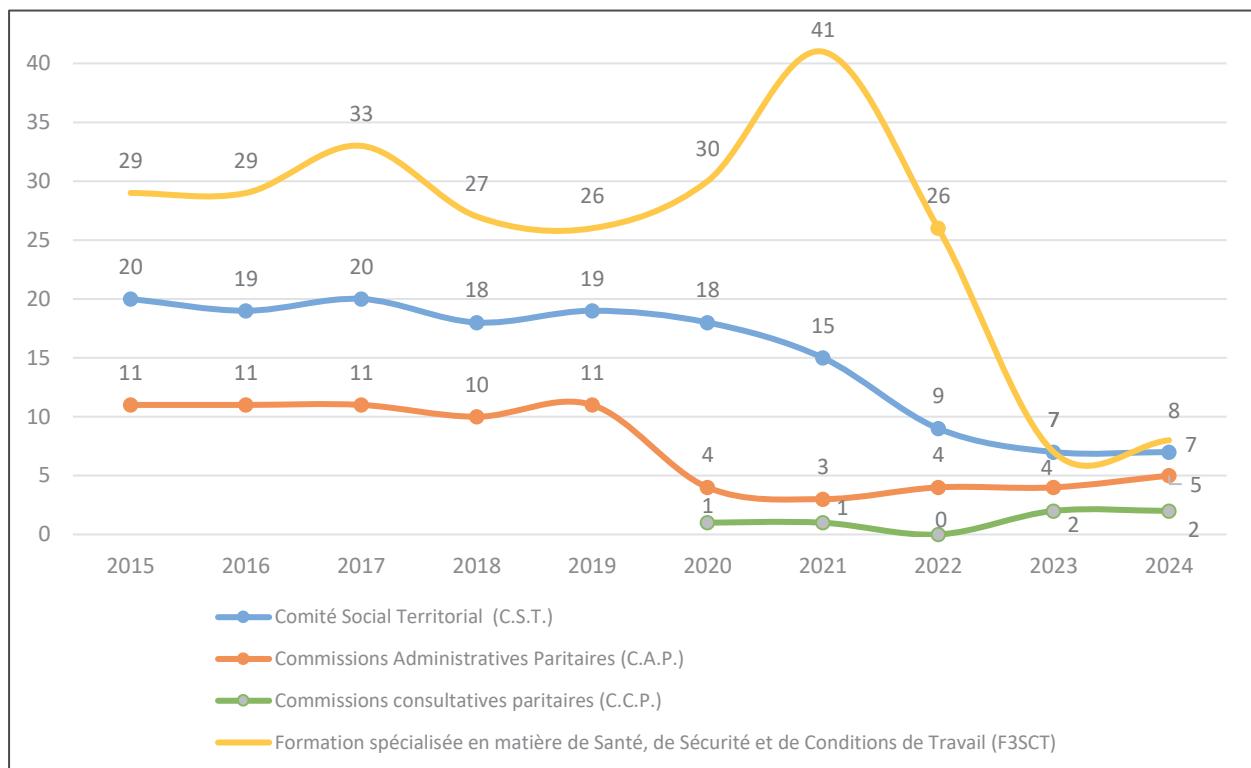
Communication	4	
Culture*	4	dont 2 visites.
DAP	3	
DAPIE/DNSI	1	
DEE	9	
DEPN	2	
DERE	1	
DGS	1	
DPEC*	4	dont 2 visites.
DPEC/DT/Culture/DSSJ	1	
DPGD	4	
DRL	2	
DSSJ*	3	dont 2 visites.
DT	1	
Sécurité	1	
SPORTS*	2	dont 1 visite.
Total	43	

12.7.2 Comparaison depuis 2015

La comparaison porte sur le nombre de réunions, au cours de l'année considérée, de chacune des instances paritaires.

	Comité Social Territorial (C.S.T)	Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)	Commissions consultatives paritaires (C.C.P.)	Formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	TOTAL
2015	20	11		29	60
2016	19	11		29	59
2017	20	11		33	64
2018	18	10		27	55
2019	19	11		26	56
2020	18	4	1	30*	53
2021	15	3	1	41*	60
2022	9	4	0	26*	39
2023	7	4	2	7	20
2024	7	5	2	8	22

*cumul des séances plénières et des séances en commissions



12.8 RÉUNIONS INTERSYNDICALES 2024

En complément des réunions sectorielles entre les directions de la collectivité et les organisations syndicales, la DRH a organisé 9 réunions - dites OS-DRH- plusieurs intersyndicales sur des sujets dédiés, des bilatérales ainsi que 21 rencontres faisant suite à des préavis de grèves locales.

Par ailleurs, des discussions ont été conduites dans le cadre de 5 réunions techniques de l'Agenda Social : négociations relatives au temps de travail des ATSEM, à la politique d'action sociale et au RIFSEEP.

L'Exécutif a également rencontré l'intersyndicale en septembre pour échanger sur les sujets en cours de négociation et les premiers résultats du deuxième baromètre social du mandat, notamment sous l'aspect de l'amélioration des conditions de travail des agents de la collecti

vité.

13. Sanctions disciplinaires

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2024	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	2	0
Avertissement		
Blâme	1	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	1	
Sanctions du 2ème groupe :	3	0
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	3	
Sanctions du 3ème groupe :	2	1
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	2	1
Sanctions du 4ème groupe :	3	0
Mise à la retraite d'office		
Révocation	3	
Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2024	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuel·les	Nombre de sanctions prononcées concernant les agent·es contractuel·les (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2024	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions	1	
Licenciement		

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agent·es fonctionnaires, stagiaires et contractuel·les en 2024	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	2	1
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		
Atteinte à la discréction professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	1	
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6	
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	
Autres		