

SYNDICAT DE COOPERATION POUR LE PARC NATUREL REGIONAL DES VOSGES DU NORD

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

COMITE SYNDICAL

Séance du 6 décembre 2025

Sous la présidence de Madame Nathalie MARAJO-GUTHMULLER

Date de convocation : 21 novembre 2025

Nombre de membres en exercice : 49

Nombre de membres présents : 24

Nombre de pouvoirs : 14

Nombre de voix totales des membres en exercice : 75

Nombre de voix membres présents : 32

Nombre de voix pouvoirs : 22

Etaient présents : Mmes DOH, EHRSTEIN, GLAD, LEDIG, MARAJO-GUTHMULLER, MUCKENSTURM, SANDER, WEY, MM. BASTIAN, FRAIN, HELMER, HUBER, HUBERT, KLIPFEL, LENHARD, MARCHAL, MICHEL, MORQUE, MULLER, PETER, PFEFFER, SCHMITT, WAHL, WEIL.

Ont donné procuration : Mmes GUILLIER, KERN, LEHMANN, PASTOR, MM. BALL, BERRON, BRUPPACHER, HOFFSESS, MARMILLOT, STAATH, WALTER, WEBER, WINDSTEIN, ZINGRAFF.

Voix : 54

Pour : 54

Contre : 0

Abstentions :

**OBJET : Rapport social unique 2024**

VU le décret n° 2014-341 du 16 mars 2014 portant renouvellement du classement du territoire des Vosges du Nord en parc naturel régional,  
VU la charte du Parc naturel régional des Vosges du Nord,  
VU les statuts du Syndicat de Coopération pour le Parc naturel régional des Vosges du Nord,  
VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L. 231-1 et suivants  
VU le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

**Décision** : Le Comité Syndical décide de prendre acte du rapport social unique du SYCOPARC pour l'année 2024.

Pour extrait conforme



La Présidente,

Nathalie MARAJO-GUTHMULLER



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

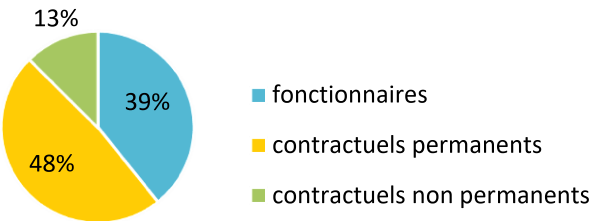
## SYNDICAT MIXTE DU PARC NATUREL REGIONAL DES VOSGES DU NORD (SYCOPARC)

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Bas-Rhin.

### Effectifs

#### 56 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 22 fonctionnaires
- > 27 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



#### 26 % des contractuels permanents en CDI

#### Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### Précisions emplois non permanents

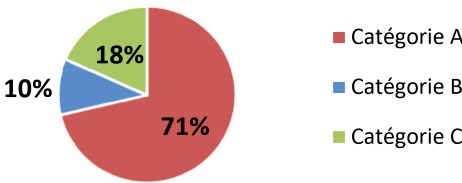
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

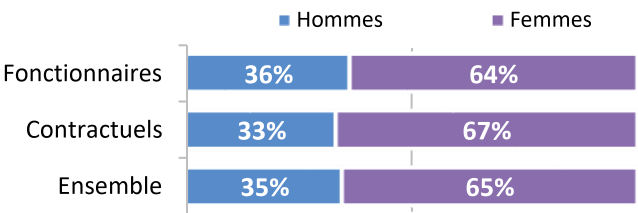
#### Répartition des agents par catégorie

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	36%	30%	33%
Technique	45%	52%	49%
Culturelle	14%	11%	12%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	5%	7%	6%
Total	100%	100%	100%



#### Répartition par genre et par statut

#### Les principaux cadres d'emplois



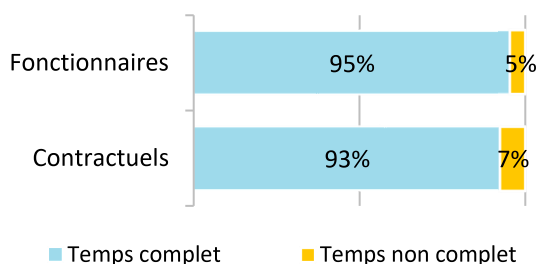
Cadres d'emplois	% d'agents
Ingénieurs	37%
Attachés	22%
Attachés de conservation du patrimoine	12%
Adjointes techniques	10%
Adjointes administratifs	8%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

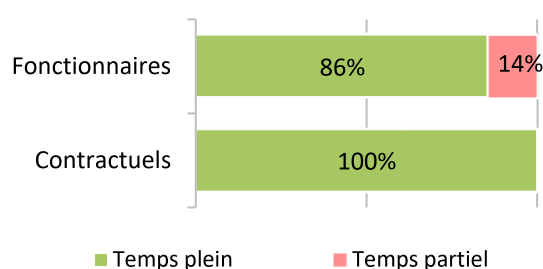
Accusé de réception en préfecture  
067-256700691-20251206-CS061225DEL13-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2025  
Date de réception préfecture : 08/12/2025

## Temps de travail des agents permanents

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



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



### ➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	10%	14%

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

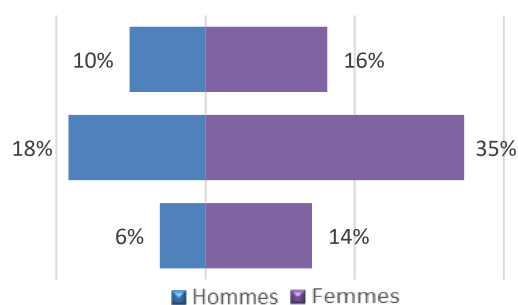
6% des hommes à temps partiel  
7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 42 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,73	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,31	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>41,99</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	35,36	de - de 30 ans

Pyramide des âges  
des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 50,06 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 22,88 fonctionnaires
- > 25,74 contractuels permanents
- > 1,44 contractuel non permanent

91 109 heures travaillées rémunérées en 2024

### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	35,32 ETPR
Catégorie B	4,34 ETPR
Catégorie C	8,94 ETPR

## Positions particulières

> 2 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans une autre structure

## Mouvements

### ➔ En 2024, 8 arrivées d'agents permanents et 4 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
45 agents	49 agents

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

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-4,3%
Contractuels	↗	22,7%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>8,9%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	50%
Mutation	25%
Fin de détachement	25%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	100%
--------------------------	------

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

## Évolution professionnelle

### ➔ 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

### ➔ 8 avancements d'échelon et 3 avancements de grade

### ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

### ➔ Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 0,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 64,97 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 172 690 €	Charges de personnel*	3 360 628 €	➔	Soit 64,97 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 552 820 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	90 738 €	27 691 €
IFSE :	83 341 €	
CIA :	2 260 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	191 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	7 432 €	
Supplément familial de traitement :	7 544 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	39 624 €	38 947 €	s		30 880 €	s
Technique	34 841 €	29 331 €	s		24 570 €	s
Culturelle	29 813 €	28 609 €				
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s	23 738 €		
Toutes filières	35 420 €	32 420 €	29 147 €	23 738 €	28 497 €	26 441 €

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

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 5,84 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	6,39%
Contractuels sur emplois permanents	5,33%
Ensemble	5,84%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 16 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	1 068 €			1 994 €			1 181 €			2 222 €		
Catégorie B	s	s		s			960 €			s		
Catégorie C	2 737 €	181 €	6%				3 415 €					

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

## Absences

➔ En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 1 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,46%	0,26%	0,35%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,81%	0,26%	2,30%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,16%	0,26%	2,46%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 20,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

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

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

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

**Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 2 630 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

➔ **DÉPENSES**

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

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**

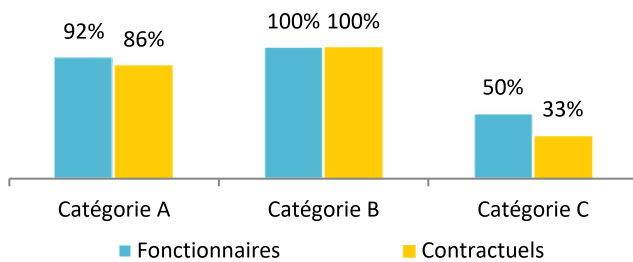
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

## Formation

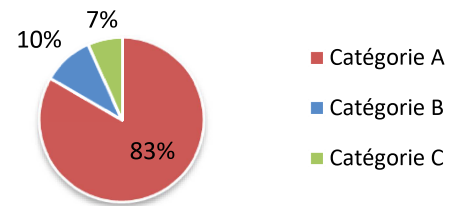
- ➔ En 2024, 81,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



- ➔ 253 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 31 572 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	50 %
Frais de déplacement	14 %
Autres organismes	36 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 5,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	52%
Autres organismes	27%
Interne à la collectivité	21%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	7 363 €	1 531 €
Montant moyen par bénéficiaire	167 €	64 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

## Précisions méthodologiques

### ➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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

Date de publication : août 2025

Version 1

Accusé de réception en préfecture  
067-256700691-20251206-CS061225DEL13-DE  
Date de télétransmission : 08/12/2025  
Date de réception préfecture : 08/12/2025