

Données 2023

Le bilan social



INTRODUCTION

Avec un rythme bisannuel, le bilan social vise à apporter un éclairage sur les principales données statistiques en matière de ressources humaines du Département d'Ille-et-Vilaine. Par sa structure, le bilan social est un outil de pilotage, d'information, de planification et de concertation, complémentaire du rapport social unique réglementaire annuel. En conservant un périmètre similaire aux éditions précédentes, il permet un travail d'analyse et de comparaison dans la durée. La majorité des données produites sont volontairement genrées afin d'apporter un éclairage sur l'égalité Femmes / Hommes des agent-es au sein de la collectivité.

Par ailleurs, les focus présentés en troisième partie permettent d'apporter un éclairage renforcé sur certains secteurs d'activité de la collectivité.

Pour cette édition, les points suivants sont à souligner :

- une revalorisation salariale inédite de l'ensemble des agent-es,
- des efforts RH maintenus pour renforcer les équipes des secteurs sociaux et médico-sociaux,
- une hausse des jours de formation.

Bon à savoir :

Le périmètre du bilan social est le suivant : **agent-es en poste, en situation d'activité dans la collectivité et rémunéré-es à la date du 31 décembre 2023**. La plupart des données étudiées concernent les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel·les sur poste permanent.

Toutefois, lorsqu'un indicateur sort de ce périmètre, la mention en est faite à son niveau.

NB : un lexique est disponible en fin de document.

SOMMAIRE

■ PARTIE 1 - Panorama statistique des agent·es départementaux·ales brétillien·nes

- › Le Département, investi dans le quotidien des Brétillien·nes
- › Les agences territoriales, pierre angulaire d'un service public de proximité
- › Les effectifs
- › Les effectifs d'agent·es en situation de handicap
- › Les moyens humains supplémentaires engagés par la collectivité
- › Les profils des agent·es
- › L'âge des agent·es et l'ancienneté
- › La masse salariale et une rémunération en hausse pour tou·te·s les agent·es

■ PARTIE 2 - La vie des agent·es dans la collectivité

- › Le développement des compétences par la formation
- › Les mouvements de personnel
- › Les évolutions de carrière
- › La santé et la sécurité au travail
- › Le temps de travail
- › La politique sociale en faveur du personnel
- › Le dialogue social

■ PARTIE 3 - Focus

- › Focus «Agent·es des collèges»
- › Focus «Agent·es des Centres départementaux d'action sociale (CDAS)»
- › Focus «Agent·es des Centres d'exploitation routière»
- › Focus «Assistant·es familiaux·ales»

■ LEXIQUE

PARTIE 1

Panorama statistique
des agent·es
départementaux·ales
brétillien·nes

LE DÉPARTEMENT, INVESTI DANS LE QUOTIDIEN DES BRÉILLIEN·NES

3281 agent-es (hors assistant-es familiaux-ales)
travaillent dans différents secteurs d'activité au sein de la collectivité,
dont **549 agent-es** en support
(ressources humaines, informatique, moyens généraux etc.)



Développement
et environnement

182 agent-es

dont **48 agent-es**
au laboratoire départemental
d'analyses (LABOCEA)

dont **60 agent-es**
sur le terrain dans
les espaces naturels sensibles
(ENS)

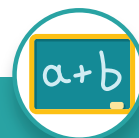


Solidarité
et cohésion territoriale

1397 agent-es

dont **85 agent-es**
à la Maison départementale
des personnes en situation de
handicap (MDPH)

dont **930 agent-es**
dans les 22 centres
départementaux d'action
sociale (CDAS)



Éducation, actions
culturelles et sportives

703 agent-es

dont **30 agent-es**
dans les médiathèques

dont **598 agent-es**
dans les 59 collèges publics
départementaux

dont **49 agent-es**
aux archives départementales



Routes et bâtiments

450 agent-es

dont **215 agent-es**
dans les 22 centres d'exploitation
routière (CER)

Le Département agit dans de nombreux domaines de la vie quotidienne des Bréillien·nes.

En matière de solidarités et de cohésion territoriale, l'action sociale du Département concerne principalement :

- l'enfance,
- les personnes en situation de handicap,
- les personnes âgées,
- les prestations légales d'aide sociale.

En matière d'éducation, le Département assure :

- la construction, l'entretien et l'équipement des collèges,
- la gestion des agent-es affectés à ces établissements.

En matière d'aménagement et de transports, l'action du Département concerne principalement :

- l'équipement rural, le remembrement, l'aménagement foncier, la gestion de l'eau et de la voirie rurale,
- les services de transport adapté des élèves en situation de handicap vers les établissements scolaires,
- la gestion de la voirie départementale.

En matière d'action culturelle, sportive, le Département a notamment en charge :

- la gestion des médiathèques de prêt,
- la responsabilité des archives départementales,
- le soutien aux activités sportives.

Les principales évolutions

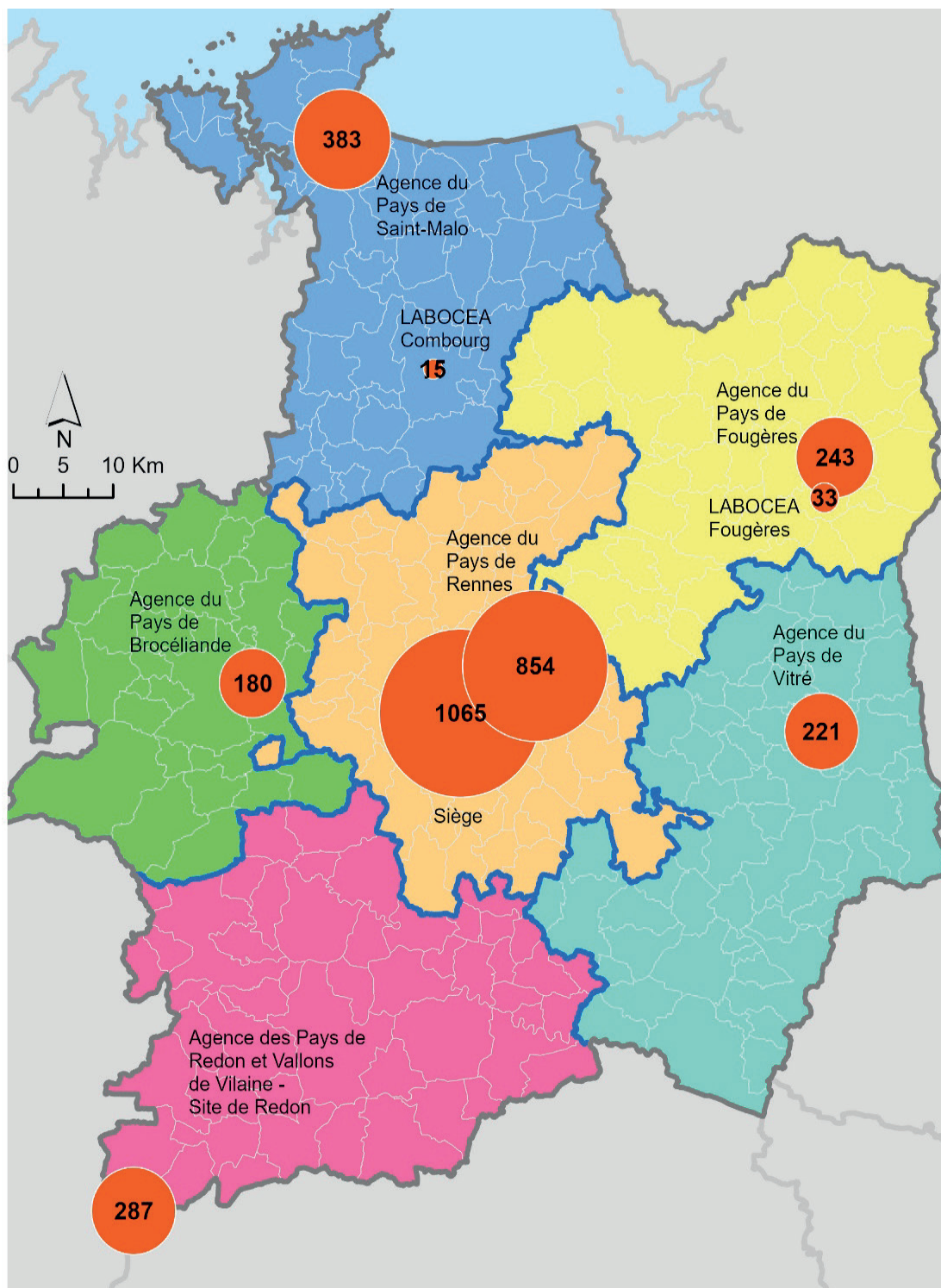
Le tout nouveau collège Mathurin Méheut de Melesse a fait sa première rentrée en septembre 2023. Conçu à partir de matériaux durables et biosourcés, cet établissement est un bâtiment à énergie positive.

En parallèle, le Département a continué d'investir dans des travaux de rénovation et/ou de restructuration de 4 collèges existants.

Chef de file de l'action sociale et médico-sociale, le Département s'engage auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, engagement formalisé dans le schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Cet engagement se matérialise par une forte augmentation du nombre d'agent-es dans les métiers de la solidarité et de la cohésion sociale ainsi qu'à la Maison départementale des personnes en situation de handicap pour répondre aux besoins de la population toujours plus importants.

Cet engagement se formalise également par la mise en place du schéma de l'autonomie et de l'inclusion, définissant les axes prioritaires pour la période 2023-2028.

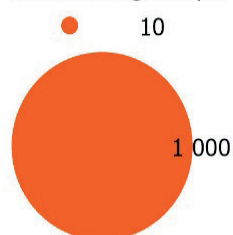
LES AGENCES TERRITORIALES, PIERRE ANGULAIRE D'UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ



Sources : / © Département d'Ille-et-Vilaine 2020 / BD TOPO® - © IGN 2017 - Conception cartographique : Département d'Ille-et-Vilaine - DET- Observatoire.

- Limite de communes
- Limite de territoire des Agences départementales
- Limite départementale

Nombre d'agents par site



LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023, la collectivité emploie **3281 agent-es** sur poste permanent (agent-es titulaires, stagiaires ou contractuel-les sur poste permanent).

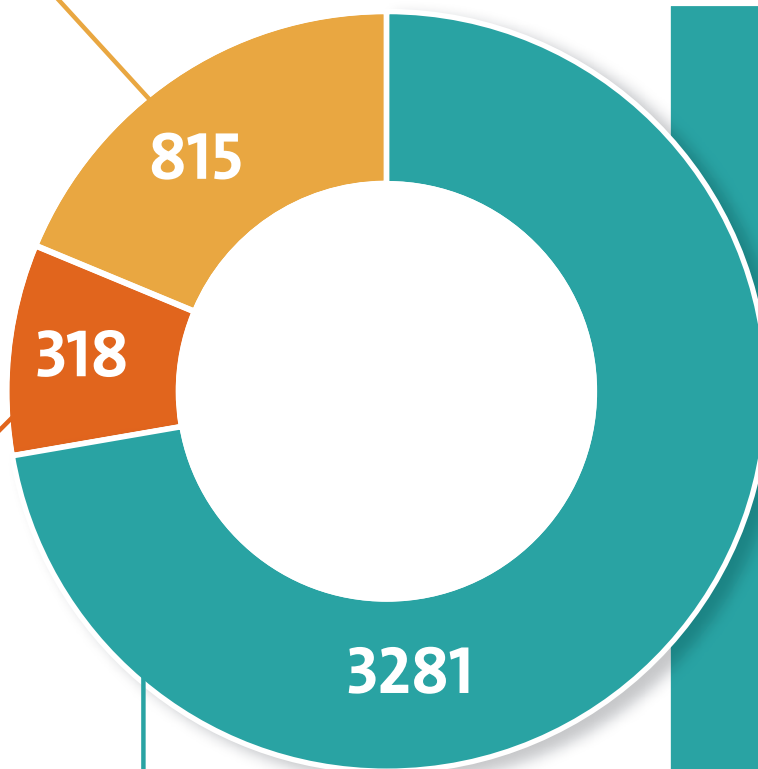
soit une hausse de **3%** depuis 2021 (3 184 agent-es au 31/12/21) environ.

Assistant-es familiaux-ales

Femmes : 721
Hommes : 94

Contractuel-les non permanent-es

- > Non titulaires en renfort ou remplacement : 256
Femmes : 214
Hommes : 42
- > Emplois aidés : 22
Femmes : 5
Hommes : 17
- > Apprenti-es : 39
Femmes : 23
Hommes : 16



Titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent

- > Titulaires/Stagiaires : 3052
Femmes : 2083
Hommes : 969
- > Contractuel-les sur poste permanent : 229
Femmes : 165
Hommes : 64



68,5%

de l'effectif permanent sont des **femmes** (soit environ **2 agent-es sur 3**)

68,3%

de **femmes** parmi les **agent-es titulaires/stagiaires**

72,1%

de **femmes** parmi les **agent-es contractuel-les sur poste permanent**

- 40% des apprenti-es sont dans le domaine du social ou de la santé.
- Dans ces deux domaines, il y a plus de 90 % de femmes apprenties.
- Les métiers de la communication, de l'environnement et de l'informatique regroupent chacun 10% des apprenti-es de la collectivité.

L'effectif permanent du Département se compose de :

- > **89,1%** d'agent-es titulaires
- > **3,9%** d'agent-es stagiaires
- > **7,0%** d'agent-es contractuel-les sur poste permanent

> **14,4 %** des agent-es contractuel-les sur poste permanent sont en CDI (14,1 % en 2021).

> **12,1 %** des femmes contractuelles permanentes et **20,3 %** des hommes contractuels permanents sont en CDI.

Des données plus détaillées concernant l'évolution des effectifs sont présentées dans l'annexe du bilan social.

LES EFFECTIFS D'AGENT·ES EN SITUATION DE HANDICAP

La déclaration annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est transmise au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La déclaration de l'année N porte sur les effectifs dénombrés au 31 décembre de l'année N-1.

Ainsi, la déclaration 2024 se base sur les effectifs calculés au 31 décembre 2023.

La législation impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salarié·es un taux d'emploi minimal de 6% de l'effectif total. Outre l'emploi direct de travailleurs handicapés, les employeurs disposent de modalités leur permettant de valoriser leurs actions (montant des dépenses afférentes à la passation des contrats de fourniture, de sous-traitance, ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés).

269 agent·es

sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs **handicapés**

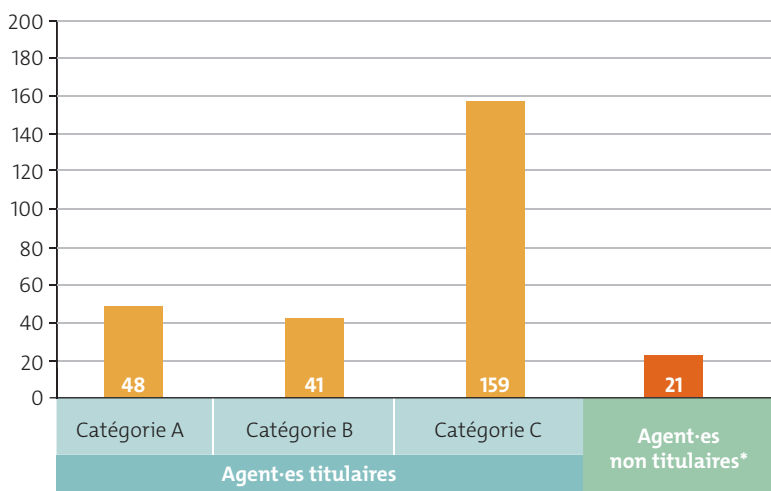
Le taux d'emploi direct est de **6,53%**
(déclaration 2024 au titre de l'année 2023)

Le taux de féminisation des agent·es en situation de handicap est de **69,4%**

En 2023, le montant des dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de

111 245 €

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR STATUT AU 31 DÉCEMBRE 2023



* La catégorie des agent·es non titulaires regroupe les contractuel·les sur poste permanent, les contractuel·les non permanent·es ainsi que les assistant·es familiaux·ales.

Bon à savoir :

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les suivants :

- > **les personnes ayant un handicap reconnu :**
 - les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
 - les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
 - les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH),
- > **les titulaires d'une pension d'invalidité** (sous conditions)
- > **les personnes éligibles aux emplois réservés**
- > **les agent·es reclassé·es ou en période de préparation au reclassement,**
- > **les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle** (sous conditions).

LES MOYENS HUMAINS SUPPLÉMENTAIRES ENGAGÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

93 créations de poste

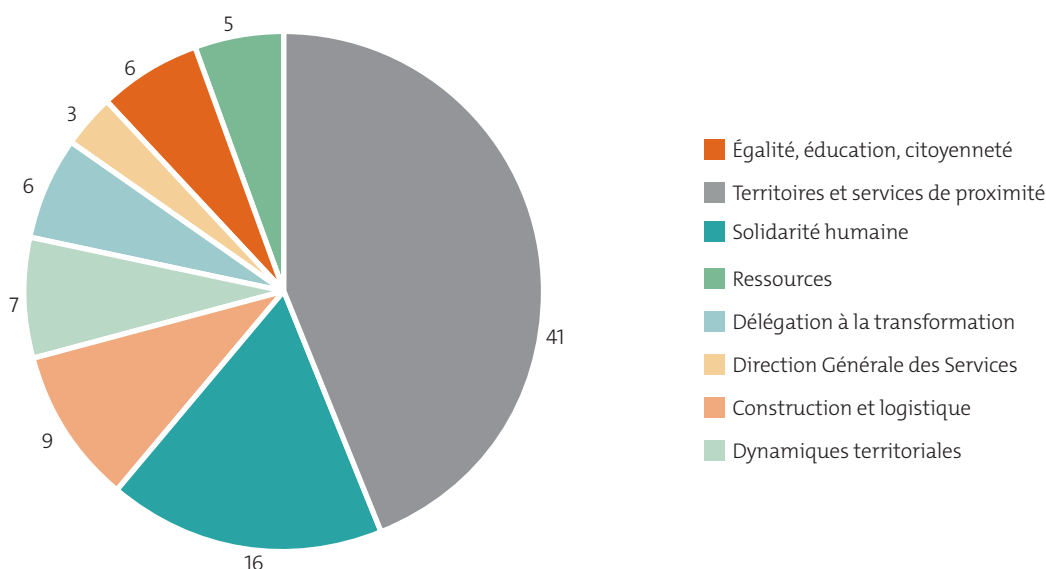
Sur la période 2022-2023, **93 postes ont été créés** dans le cadre du Plan Pluriannuel des Emplois (PPE), dont :

36 postes en 2022 :

- **19 postes inscrits au budget**, notamment pour renforcer les effectifs des centres départementaux d'action sociale (CDAS) ainsi que le service évaluation à la Maison départementale des personnes en situation de handicap (MDPH)
- **14 postes par redéploiement ou pérennisation**, répartis en diverses fonctions : ingénierie en biodiversité, bâtiments et nouvelles mobilités, fonctions supports en ressources humaines, secrétariat...
- **3 postes sous forme de contrats de projets** : dispositifs d'appui aux territoires, chargé d'études en programmation dans le domaine des bâtiments, budget carbone.

57 postes en 2023 :

- **38 postes inscrits au budget**, principalement pour renforcer les effectifs des centres départementaux d'action sociale (CDAS), le service évaluation à la Maison départementale des personnes en situation de handicap (MDPH), et la Direction de l'autonomie.
- **19 postes par redéploiement ou pérennisation**, répartis en diverses fonctions : chargé-es de mission (lutte contre les exclusions, mobilités locales, coordination infrastructures et environnement, Mission des mineurs non accompagnés, budget participatif), travailleurs sociaux pour la cellule de remplacement (CAR) à l'agence de Rennes, fonctions supports...



LES PROFILS DES AGENT·ES

La répartition des agent·es par filière

Plus de **2 agent·es sur 5** travaillent dans la filière technique



Technique : 40,8 %

1339 agent·es / 545 femmes
Taux de féminisation 40,7 %



Médico-sociale : 7,5 %

247 agent·es / 235 femmes
Taux de féminisation 95,1 %



Sportive : 0,6 %

20 agent·es / 4 femmes
Taux de féminisation 20 %



Administrative : 29,2 %

957 agent·es / 820 femmes
Taux de féminisation 85,7 %



Culturelle : 1,9 %

61 agent·es / 45 femmes
Taux de féminisation 73,8 %



Animation : 0,4 %

14 agent·es / 3 femmes
Taux de féminisation 21,4 %



Sociale : 19,5 %

639 agent·es / 594 femmes
Taux de féminisation 93 %



Médico-technique : 0,1 %

4 agent·es / 2 femmes
Taux de féminisation 50 %

Globalement, les effectifs ont progressé de 3 % pour l'ensemble des agent·es titulaires, stagiaires, contractuel·les sur poste permanent de la collectivité entre le précédent bilan social et celui-ci.

Le nombre d'agent·es de cette filière est passé de 589 agent·es en 2021 à 639 agent·es en 2023. La part relative des agent·es de cette filière a donc progressé de 1%, passant de 18,5% à 19,5%, soit une progression du nombre d'agent·es au sein de cette filière de 8,5%.

Les agent·es de la filière administrative sont également plus nombreux : 957 agent·es en 2023, 920 en 2021 soit une progression de + 4 %.

Remarque : les agent·es sur emploi fonctionnel ont été assimilés à la filière administrative, quel que soit leur cadre d'emplois d'origine.

La répartition des agent·es départementaux par catégorie

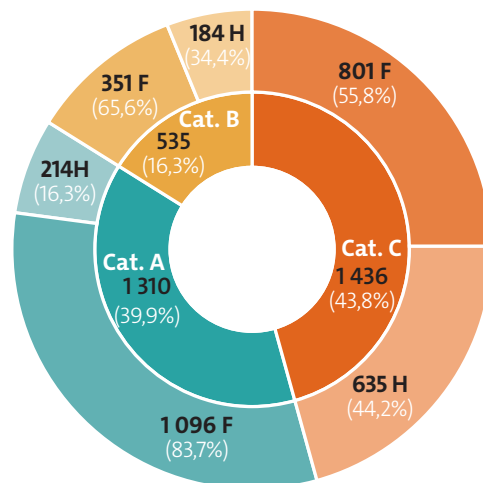
- Près de la moitié des agent·es est en catégorie C.
- La proportion d'agent·es de catégorie A est en progression (38,1% en 2021; 39,9 % en 2023).

Il est à noter un léger recul pour la proportion des agent·es de catégorie C (43,8 % en 2023, 45,6 % en 2019) et une stabilité pour les agent·es de catégorie B (16,3% en 2021 et 2023).

Dans le détail, le nombre d'agent·es en termes d'effectifs physiques de catégorie A et B a progressé entre 2021 et 2023. A noter qu'au 1^{er} janvier 2022, les fonctionnaires stagiaires et titulaires du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, initialement en catégorie C, ont été intégrés en catégorie B.

En 2023, les technicien·nes paramédicaux·ales de catégorie B intégré la catégorie A.

- Une catégorie A largement féminisée, qui s'explique par la forte proportion de femmes dans les 3 filières administrative, sociale et médico-sociale (Ces 3 filières englobent 55,7% des agent·es de la collectivité avec un taux moyen de féminisation de 72,9 %).



Clef de lecture : 43,8 % des agent·es de la collectivité sont en catégorie C. Parmi ces 1436 agent·es, 801 sont des femmes. Le taux de féminisation de la catégorie C est donc de 55,8 %.

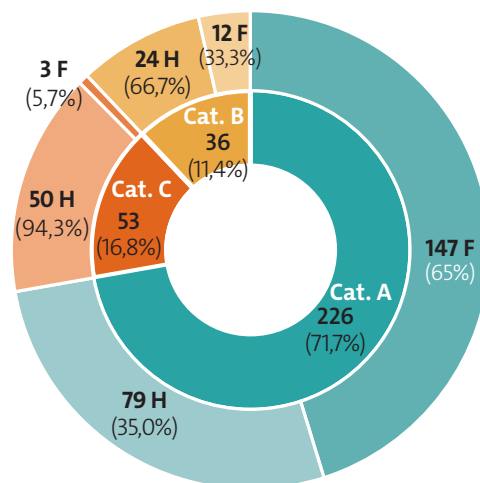
Les agent·es encadrant·es de la collectivité

Le **taux d'encadrement** est de **9,6%**

- 315 agent·es rémunéré·es et en situation d'activité exercent des fonctions d'encadrement au 31 décembre 2023 avec un taux de féminisation de **51,4%**.
- Certains postes peuvent être occupés par des catégories hiérarchiques différentes, en fonction des déroulements de carrière de chacun·e.

32 agent·es sont positionné·es sur des postes de direction avec des fonctions d'encadrement (direction générale, directions générales de pôle, directions* et responsables de CDAS) ont été dénombrés, avec un taux de féminisation de **59,4 %**.

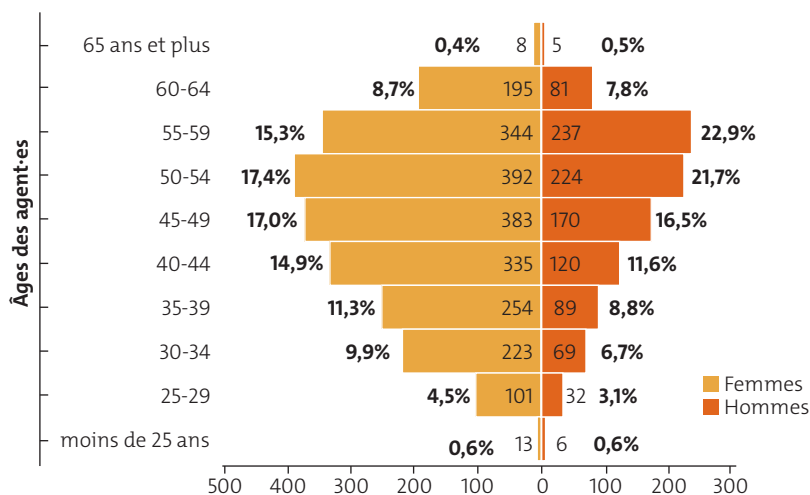
*hors directeur de cabinet



Clef de lecture : 16,8 % des agent·es encadrant·es de la collectivité sont en catégorie C. Parmi ces 53 agent·es, 3 sont des femmes. Le taux de féminisation des agent·es encadrant·es de catégorie C est donc de 5,7 %.

Périmètre : tout·e agent·e en activité, quels que soient son statut et sa catégorie, encadrant d'une équipe, au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine SMTRH - Astre.

L'ÂGE DES AGENT-ES ET L'ANCIENNETÉ

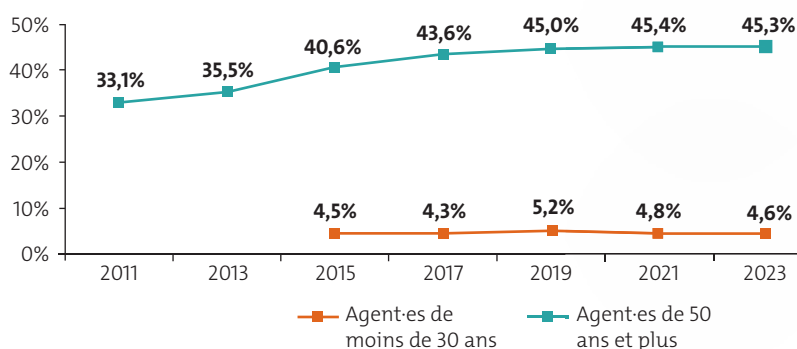
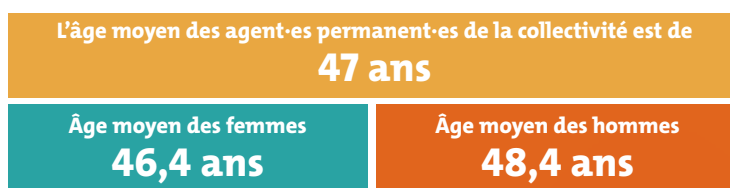


41,2% des femmes ont **moins de 45 ans** contre **30,6%** des hommes.

41,8% des femmes ont **plus de 50 ans** contre **52,9%** des hommes.

L'âge moyen des agent-es permanent-es

- L'évolution de la part des agent-es âgés de 50 ans et plus, depuis 2011, montre, après une croissance constante, une stabilisation à un plateau légèrement supérieur à **45 %** des agent-es.
41,8% des femmes (42,1% en 2021) et **53%** des hommes (51,9 % en 2021) ont plus de 50 ans.
- A contrario, la part des agent-es de moins de 30 ans est en léger recul depuis 2019 : **4,6%** (4,8% en 2021).
5,1% des femmes et **3,7%** des hommes (respectivement 5% et 4,4% en 2021) ont moins de 30 ans.
- L'âge moyen des agent-es a légèrement reculé de 2,4 mois à **47 ans** (47,2 ans en 2021). L'âge moyen des femmes a baissé également de 2,4 mois, celui des hommes est globalement stable (48,3 ans en 2021).



L'ancienneté dans la collectivité au 31 décembre 2023

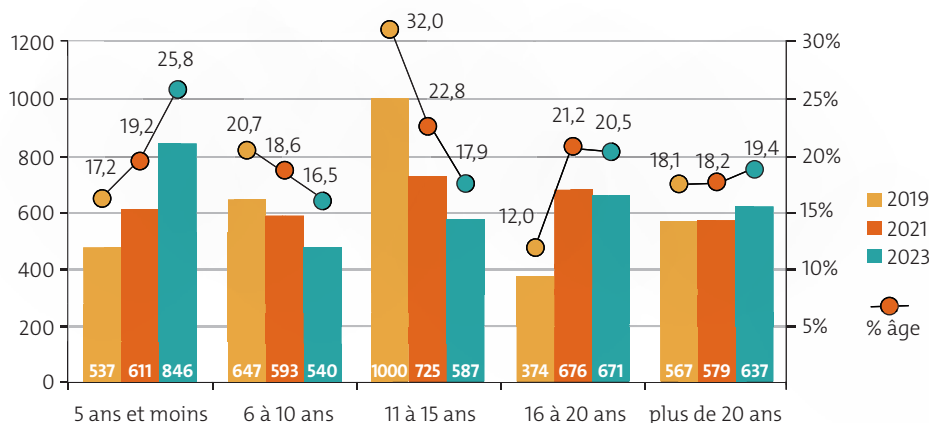
En moyenne, les agent-es ont **14 ans**, d'ancienneté dans la collectivité.

La médiane étant égale à **13,5 ans**, **50%** des agent-es ont donc plus de 13,5 ans d'ancienneté.

Près de **40%** des agent-es ont plus de **15 ans d'ancienneté**.

Depuis 2019, confirmé en 2021, il est à noter les évolutions suivantes des proportions d'agent-es :

- une très nette augmentation des agent-es ayant 5 ans et moins d'ancienneté (de 17,2% en 2019 à 25,8% en 2023),
- une légère baisse des agent-es ayant entre 16 à 20 ans d'ancienneté par rapport à 2021,
- une baisse continue depuis 2019 des agent-es ayant entre 6 à 15 ans d'ancienneté,
- une augmentation régulière de la part des agent-es ayant plus de 20 ans d'ancienneté.



Clef de lecture : en 2023, 540 agent-es avaient de 6 à 10 ans d'ancienneté dans la collectivité. Ils représentent donc 16,5% de la population d'agent-es étudiée (540 agent-es parmi 3281).

Bon à savoir :

L'ancienneté totale de l'agent-e est calculée, quel que soit son statut dans la collectivité. Par exemple, la période d'activité d'un agent-e titulaire entré-e dans la collectivité en tant que contractuel-le sur poste non permanent englobe la totalité de son temps de présence dans la collectivité.

LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS EN HAUSSE POUR TOU·TE·S LES AGENT·ES

Les données sur la rémunération se réfèrent au salaire mensuel moyen brut de l'année 2023 (somme du traitement indiciaire de base incluant la NBI et les différentes primes).

Les indicateurs prennent en compte les agent-es titulaires et stagiaires en situation d'activité sur la base d'une rémunération mensuelle moyenne, calculée en équivalent temps plein rémunéré.

Afin de ne pas fausser les chiffres, ne sont pas comptabilisés :

- les mois au cours desquels un agent-e est à demi-traitement ou sans traitement,
- les mois au cours desquels des agent-es sont partis/arrivés de/dans la collectivité.

Le taux de prime se réfère au pourcentage de prime par rapport au salaire brut.

En 2023, les dépenses de masse salariale du Département (hors assistant-es familiaux-ales) se sont élevées à 178 860 240€, soit une hausse de 10,6% par rapport à 2021. Cette augmentation majeure résulte de mesures volontaristes du Département et de mesures nationales.

L'engagement du Département en faveur des agent-es

Le Département s'est engagé dans des mesures inédites en faveur de l'ensemble des agent-es :

- La mise en œuvre du plan pluriannuel des emplois, c'est-à-dire les créations ou redéploiements de postes, a augmenté les dépenses de masse salariale de 1,64M€ en 2022 et 1,55M€ en 2023.
- La revalorisation salariale de tous les agent-es départementaux-ales (prime socle complémentaire et Segur) s'est traduite par une augmentation de la masse salaire de 5,25M€ (en année pleine), à laquelle s'ajoute la mise en œuvre de la « prime CDAS », fin 2023, à hauteur de 225 000€ (ce qui représentera une hausse de 900 000€ en année pleine, à partir de 2024).

A ces mesures volontaires s'ajoutent les mesures nationales suivantes :

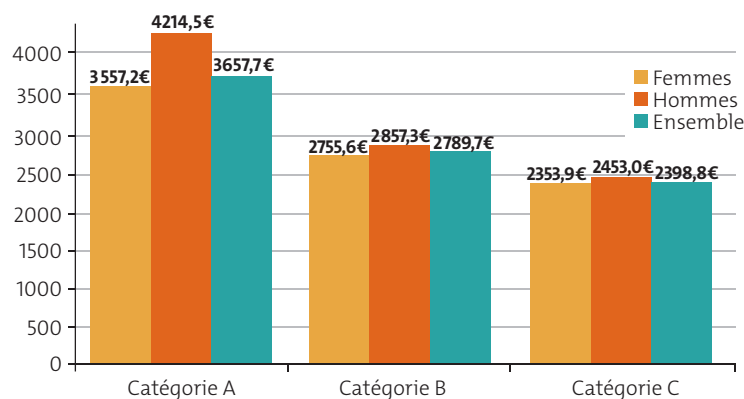
- Le point d'indice (valeur de référence pour la rémunération des agent-es titulaires et contractuel·les) a été revalorisé deux fois depuis 2022 : au 1^{er} juillet 2022, avec une hausse de +3,5% (soit 4,48M€ en année pleine) et au 1^{er} juillet 2023 avec une hausse de 1,5% (soit 2,10M€ en année pleine).
- Les premiers échelons de certaines grilles (catégories B et C) ont été revalorisé (+408 000€).
- La mise en œuvre d'une nouvelle cotisation patronale destinée à financer la formation des apprenti-es par le CNFPT (+104 000€ en année pleine).
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) a été maintenue, ce qui s'est traduit par une augmentation de la masse salariale de +8 400€ en 2022 et de +74 400€ en 2023.
- La création d'une indemnité de précarité à destination des agent-es contractuel·les (185 000€ en année pleine).

Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), c'est-à-dire l'augmentation naturelle des salaires liée aux avancements d'échelons, avancements de grades ou promotions internes coûte en moyenne 1,1M€ de plus chaque année au Département.

Le total mandaté pour les associations intermédiaires* en 2023 est de **1,3 M€**. Sur la base d'un coût horaire moyen de 21,90€ par heure, le volume horaire est d'environ 58 652 heures.

Le total mandaté pour le centre de gestion* en 2023 est de **178 950 €** (renforts remplacements).

Les salaires bruts mensuels moyens par catégorie hiérarchique en 2023



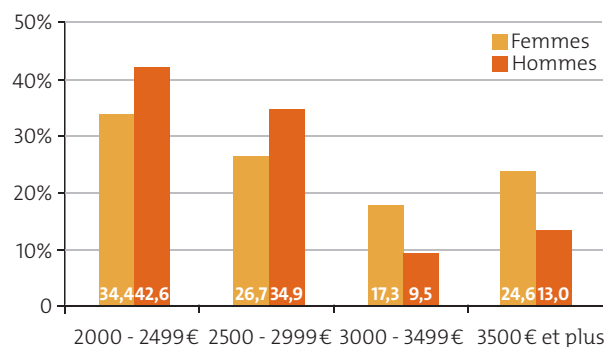
Par agent, la **rémunération moyenne en 2023** est de **2934,9 €** bruts par mois.

Le **salairé mensuel médian brut** est de **2679,7 €**.

Le **taux de prime moyen** est de **19,8 %** par agent.

Une **enveloppe « renfort et remplacement »** de **11,1 M€** en 2023, soit une évolution de **+ 1,4 %** par rapport à 2021.

La répartition des salaires mensuels moyens bruts (en %)



L'indemnité de fin de contrat pour l'année 2023 s'est élevée à **155 474 €**

Les conditions de versement sont :

- La durée du contrat, renouvellements compris, est inférieure ou égale à une année.
- Le montant de la rémunération brute globale de l'agent perçue durant la durée du contrat (renouvellements inclus), est inférieur à deux fois le SMIC.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, aux termes du contrat ou de cette durée, les agent-es sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

* Voir lexique.

PARTIE 2

La vie des agent·es
dans la collectivité

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR LA FORMATION

Clé de lecture : Un agent-e formé correspond à un individu formé au moins une fois au cours de l'année 2023. Un stagiaire correspond à un individu qui participe à un stage. Un agent-e peut donc être plusieurs fois stagiaire.

11041 jours de formation ont été suivis en 2023 (agent-es tous statuts). Les agent-es titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent de la collectivité ont bénéficié de **8353** jours de formation.

2077 agent-es titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent ont suivi au moins une action de formation dans l'année, ce qui représente un nombre total de **4743** stagiaires.

Pour l'année 2023, les dépenses du budget formation sont de :
2 910 285 €
 dont
842 958 €
 de frais pédagogiques

Agent-es tous statuts : agent-es titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent, contractuel-les non permanent-es, contractuel-les de droit privé, assistant-es familiaux-ales, associations intermédiaires et Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap, ouvriers des parcs et ateliers (OPA).

Tous statuts confondus, le nombre de journées de formation est en nette augmentation (+ 17,3 %). En 2023, la proportion des journées de formation au profit des agent-es titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent est de près de 75 %.

La répartition du nombre de jours de formation et du nombre d'agent-es formé-es en 2023 :

Les 8353 jours de formation des agent-es titulaires, stagiaires contractuel-les sur poste permanent se répartissent des deux façons suivantes :

> Selon la catégorie hiérarchique

	Effectifs physiques au 31/12/23	Nbre d'agent-es formé-es	% agent-es formé-es / effectifs	% agent-es formé-es	Nbre de stagiaires	% de stagiaires	Nombre de jours de formation	% de jours de formation	Nombre moyen de jours de formations par agent-e formé-e
A	1310	853	65,2	41,1	1596	33,6	4134,8	49,5	4,8
B	535	275	51,4	13,2	504	10,6	872	10,4	3,2
C	1436	949	66,1	45,7	2643	55,7	3346,3	40,1	3,5
Ensemble	3281	2077	63,3	100	4743	100	8353,1	100	4,0

Clef de lecture : 39,9 % des 3281 agent-es de la collectivité sont des agent-es de catégorie A, soit **1310** agent-es. **2077** agent-es ont suivi au moins une formation en 2023. **854** d'entre eux sont des agent-es de catégorie A, soit **41,1 %**. Ces **854** agent-es formé-es représentent **65,2 %** des agent-es de catégorie A. Ils représentent également **1596** stagiaires. Un agent-e de catégorie A formé-e au moins une fois a suivi en moyenne **4,8** jours de formation dans l'année.

> Selon la filière

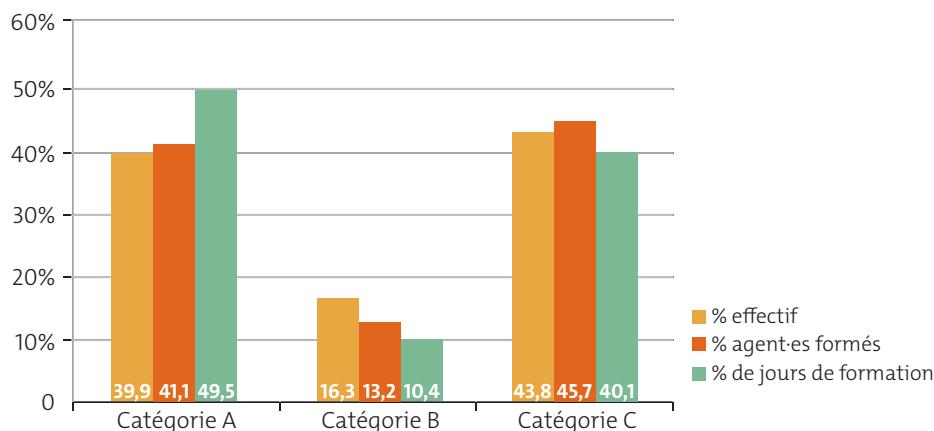
	Effectifs physiques au 31/12/23	Nbre d'agent-es formé-es	% agent-es formé-es / effectifs	% agent-es formé-es	Nbre de stagiaires	% de stagiaires	Nombre de jours de formation	% de jours de formation	Nombre de jours de formations par agent-e formé-e
Administrative	957	480	50,2	23,1	800	16,9	1386,8	16,6	2,9
Animation	14	10	71,4	0,5	18	0,4	41,5	0,5	4,2
Culturelle	61	40	65,6	1,9	69	1,5	132,7	1,6	3,3
Médico-sociale	247	154	62,3	7,8	315	6,6	950,9	11,4	5,9
Médico-technique	4	3	75	0,1	3	0,1	3,5	0,0	0,0
Sociale	639	426	66,7	20,5	807	17,0	2293,7	27,5	5,4
Sportive	20	15	75	0,7	40	0,8	92	1,1	6,1
Technique	1339	949	70,9	45,7	2691	56,2	3452	41,3	3,6
Ensemble	3281	2077	63,3	100	4743	100	8353,1	100	4,0

Clefs de lecture : 29,2 % des 3281 agent-es de la collectivité sont des agent-es de la filière administrative, soit **957** agent-es. **2077** agent-es ont suivi au moins une formation en 2023. **23,2 %** d'entre eux sont de la filière administrative, soit **477** agent-es.

Ils représentent également **795** stagiaires. **49,8 %** des agent-es de la filière administrative ont suivi au moins une formation. Un-e agent-e de la filière administrative formé-e au moins une fois a suivi en moyenne **2,7** jours de formation dans l'année.

La proportion du nombre de jours de formation et du nombre de stagiaires formés en 2023 :

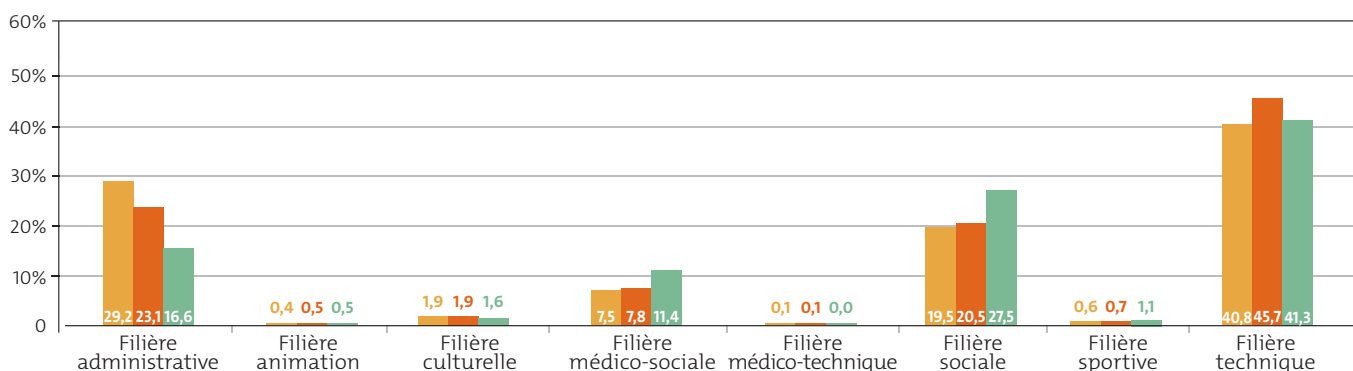
> Selon la catégorie hiérarchique



Clef de lecture :

- **39,9 %** des agent-es sont en catégorie A (1310 agent-es parmi 3281 agent-es au total)
- **41,1 %** des agent-es qui ont suivi au moins une formation en 2023 sont des agent-es de catégorie A.
- **49,5 %** des journées de formation dispensées en 2023 ont été suivies par des agent-es de catégorie A.

> Selon la filière



Clef de lecture :

- **29,2 %** des agent-es sont en filière administrative (957 agent-es parmi 3281 agent-es au total).
- **23,1 %** des agent-es qui ont suivi au moins une formation en 2023 sont des agent-es de la filière administrative.
- **16,6 %** des journées de formation dispensées en 2023 ont été suivies par des agent-es de la filière administrative.

● % effectif
 ● % agent-es formés
 ● % de jours de formation

Source : DRH - service formation - logiciel NEEVA

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les arrivées

En 2023, la collectivité a procédé à **445 recrutements** d'agent-es titulaires, stagiaires, contractuel·les sur poste permanent (**346** en 2019, **530** en 2021).

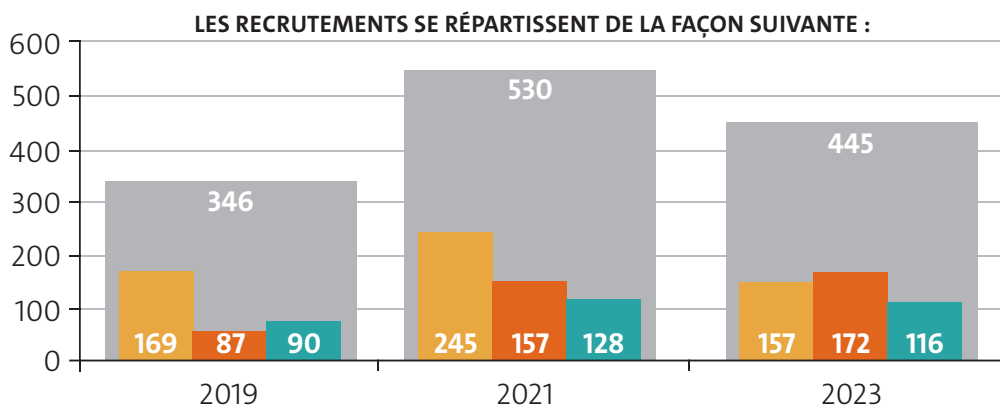
Ces recrutements concernent 3 typologies d'agent-es différentes :

- les agent-es titulaires internes, dans le cadre d'un changement de poste au sein de la collectivité,
- les agent-es externes titulaires ou contractuel·les,
- les agent-es contractuel·les internes.

35,3% des recrutements concernent un agent-e titulaire interne.

38,7% des recrutements concernent un agent-e externe titulaire ou contractuel·le.

26,1% des recrutements concernent un agent-e interne non titulaire.

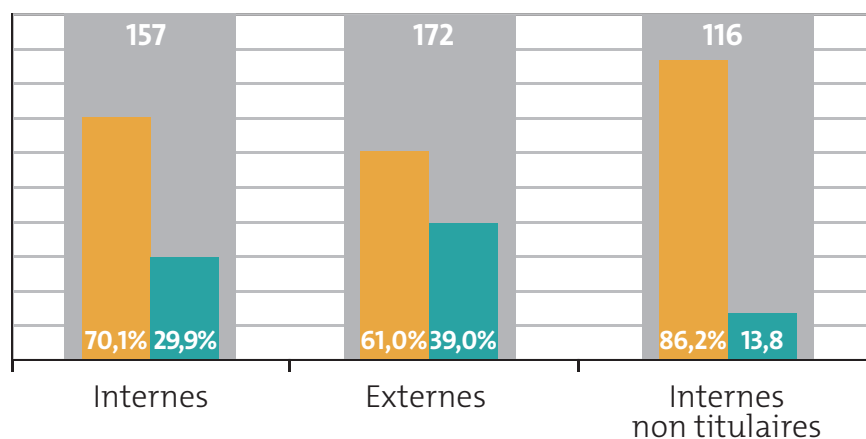


- Internes
- Externes
- Internes non titulaires
- Ensemble des recrutements

Clef de lecture :

En 2023, **445** procédures de recrutement ont été menées. **157** d'entre elles ont concerné des agent-es titulaires en interne, **172** des agent-es externes à la collectivité et **116** des agent-es contractuel·les de la collectivité.

- Parmi les 157 mobilités internes, 4 l'ont été dans le cadre d'une réintégration statutaire.
- 1 agent a été recruté dans le cadre de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Par dérogation au principe du recrutement des fonctionnaires par voie de concours, celui-ci prévoit le recrutement en qualité de contractuel des personnes bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

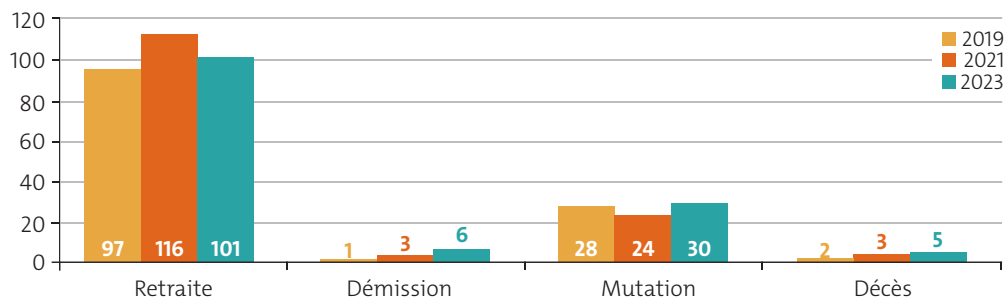


- Femmes
- Hommes
- Ensemble des recrutements

Clef de lecture :

Sur **157** procédures de recrutement concernant des agent-es en interne, **70,1%** d'entre elles ont concerné des femmes.

Les départs



142 départs d'agent-es titulaires dont 101 départs en retraite en 2023

La **retraite** est le principal motif de départ (71,1% des départs d'agent-es titulaires)

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux		Dont départs anticipés		Départs pour motifs d'invalidité
	F	H	F	H	
Moins de 60 ans	3	0	3	0	8
60 ans et plus	50	36	16	17	4
Total	53	36	19	17	12
Total	89		36		
Âge moyen de départ	62,0		60,4		56,1

L'âge moyen de départ en retraite est en léger retrait et atteint **62 ans**

Les différents types de départs anticipés

Les départs anticipés pour motifs familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agent-es ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas :

- Soit avoir trois enfants vivants ou élevés pendant 9 ans,
- Soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale au moins à 80 %,
- Soit avoir un-e conjoint-e atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

Ce type de départ concerne principalement les femmes.

Les départs anticipés pour carrières longues ou catégorie active

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, est assoupli depuis le 2 juillet 2012. Il permet aux agent-es ayant 5 trimestres avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à partir de 60 ans.

Les départs pour invalidité

Un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible sans condition d'âge ni de durée de services.

Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap

Un décret de 2012 permet aux fonctionnaires reconnu-es travailleurs en situation de handicap de partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir les conditions de durée d'assurance cotisée et de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation. La condition d'incapacité à remplir pour bénéficier d'un départ anticipé fonctionnaire en situation de handicap est de 50%. La reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap n'est plus prise en compte pour les périodes situées après le 31 décembre 2015.

La retraite progressive

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite, s'il remplit les conditions.

En 2023, deux agentes ont fait valoir leur droit à la retraite progressive.

NB : ces agent-es sont comptabilisé-es avec les agent-es à temps partiel à 80 %.

LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

- **260** agent-es étaient inscrit-es au tableau d'avancement de grade en 2023.
- En 2023, le nombre d'inscriptions sur liste d'aptitude suite à promotion interne est de **46** agent-es. **42** d'entre eux/elles ont été nommé-es dans l'année en cours.
- Le nombre de titularisations en 2023 est de **154** agent-es

Bon à savoir : Depuis le 1^{er} janvier 2021, la collectivité est tenue d'élaborer et d'adopter des lignes directrices de gestion pluriannuelles en matière de gestion des ressources humaines, ce notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ce dispositif, issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, vise notamment à assurer une transparence en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Ces lignes directrices de gestion, établies pour une période de 6 ans reposent sur des principes directeurs qui sont :

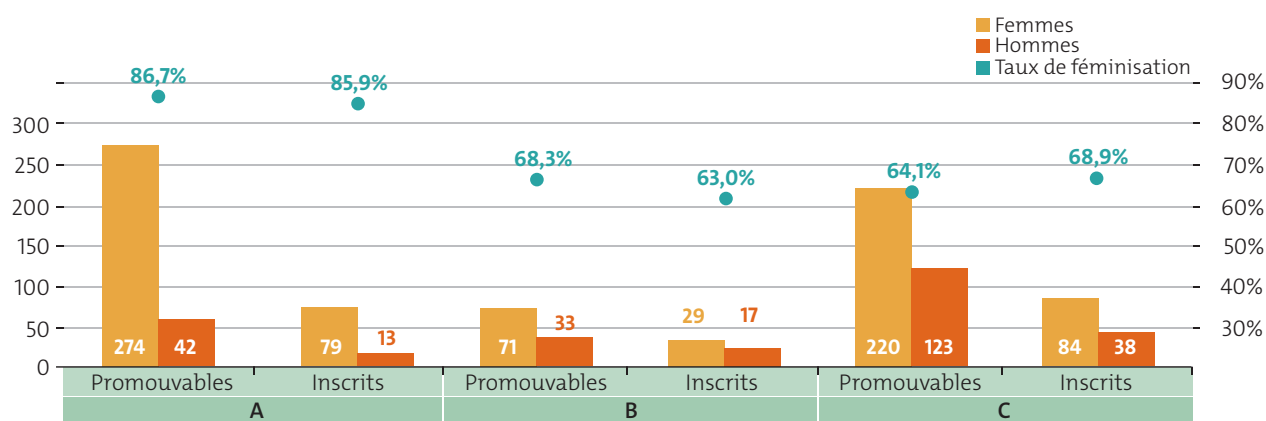
- pour l'avancement de grade, le respect des règles statutaires, le respect des ratios d'avancement, des objectifs d'équité et de valorisation des parcours professionnels des agent-es, la communication des critères appliqués aux agent-es mais également des nominations envisagées aux représentants du personnel, le soutien de la dynamique de carrière, la valorisation des examens professionnels d'avancement de grade, la répartition égalitaire des propositions d'avancement de grade tenant compte des parts respectives des femmes et des hommes parmi les agent-es proposables, la prise en compte des métiers et des possibilités de carrière,
- pour la promotion interne, le respect des règles statutaires, la valorisation de la dynamique de carrière, l'égalité entre les femmes et les hommes. Le respect des principes d'équité et de transparence a abouti à l'élaboration de critères pondérés objectifs pour l'accès à chaque cadre d'emplois.

Une première révision de ces lignes directrices de gestion a été adoptée en septembre 2023 afin de renforcer la dynamique de carrière des fonctionnaires. Ainsi, les ratios d'avancements de grade ont été augmentés, passant de 25 à 40% pour l'accès au premier grade d'avancement de la catégorie C, de 20 à 30% pour la catégorie B, et de 20 à 25% pour la plupart des grades de la catégorie A.

En parallèle, les critères de sélection des agent-es susceptibles d'être nommé-es au titre de la promotion interne ont évolué en 2023 ; en particulier, le critère tenant au suivi des préparations au concours a été retiré en raison des inégalités de traitement que celui-ci était susceptible de produire.

Ces évolutions ont conduit à une mise à jour des lignes directrices de gestion en janvier 2024.

La répartition sexuée des agent-es inscrit-es au tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2023 et taux de féminisation (en %)



Clef de lecture : Parmi les 316 agent-es de catégorie A, 274 sont des femmes et 42 des hommes. Le taux de féminisation est donc de 86,7%. Il y a eu 85,9 % de femmes inscrites au tableau d'avancement de grade de cette catégorie (79 femmes et 13 hommes).

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le service santé au travail du Département

En 2023, **460** visites médicales (de mai à décembre 2023) ont eu lieu dont 24 entretiens infirmiers.

235 agent-es ont été suivis par le psychologue du travail ce qui a représenté 596 entretiens.

Selon leur champ d'intervention et pour les aménagements de poste exclusivement, les conseillers en prévention des risques professionnels et l'ergonome du service ASSAT ont mené :

- **38** études de postes réalisées et/ou initiées à la demande de la médecine du travail,
- **12** aménagements de poste réalisés suite à la demande d'encadrants ou directement des agent-es,

Le programme de prévention 2023 s'articule autour des 4 objectifs suivants :

- La poursuite des actions engagées en 2022 : actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, poursuite de la réalisation des plans particuliers de mise en sûreté, formalisation de la procédure de consignation des agressions physiques et verbales ;
- Le renforcement des compétences pour assurer la santé et la sécurité au travail des agent-es ;
- L'évaluation et la prévention des risques particuliers : les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, le risque radon, le risque amiante, le risque chimique, le risque biologique ;
- L'organisation de la santé et de la sécurité sur le site de Beauregard ;
- L'acculturation à la santé et la sécurité au travail.

Le service action sociale et santé au travail, composé d'une équipe pluridisciplinaire, agit au quotidien pour la préservation de la santé physique et psychologique des agent-es.

- **Les médecins et l'infirmière du travail :** ils assurent le suivi médical des agent-es et œuvrent à améliorer leurs conditions de travail (aménagement et adaptation de poste...).
- **Le psychologue du travail :** il identifie et aide à régler les situations individuelles ou collectives qui peuvent être source de tension et de souffrance morales au travail.
- **L'ergonome :** elle réalise des études individuelles ou collectives de poste de travail et accompagne la mise en œuvre des préconisations pour le maintien dans l'emploi.
- **Les assistantes sociales :** elles ont un rôle d'écoute, de conseil, d'orientation, d'accompagnement et d'information pour toutes les questions liées au travail et à la vie personnelle.
- **Les conseiller-ères de prévention, aidés par le réseau d'assistants de prévention :** leur rôle est notamment d'identifier et analyser les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agent-es.

Les absences pour raison de santé en 2023

Le taux d'absentéisme théorique pour raison de santé est de 11,3%	Le taux d'absentéisme théorique correspond à la part du temps qui aurait dû être consacrée au travail mais qui été perdue en raison des absences. Ce taux mesure la proportion d'agent-es absents tout au long de l'année. Cette part de temps perdu équivaut à 370 agent-es absents tout au long de l'année pour raison de santé. A noter que la notion de raisons de santé recouvre les motifs d'arrêt suivants : maladie ordinaire, longue maladie et grave maladie, longue durée, accident du travail, maladie professionnelle, maternité.
Un arrêt dure en moyenne 38,5 jours . Il est de 23,2 jours pour la maladie ordinaire	La gravité est également évaluée par un 2^e indicateur qui est la durée moyenne d'arrêt.
Plus de 1 agent sur 2 s'est absenté au moins une fois (51,1%)	L' exposition représente la proportion d'agent-es ayant eu au moins un arrêt en 2023 (en %).
En moyenne, les agent-es qui s'arrêtent le font 1,6 fois par an	La fréquence d'arrêt mesure le caractère répétitif des arrêts. Elle exprime le nombre moyen d'arrêts par agent-e absent-e.

En 2023, il est à noter :

- Une augmentation du taux d'absentéisme pour raisons de santé (liée principalement au motif de maladie ordinaire et d'accidents du travail).
- Une stabilisation de la durée moyenne d'arrêt par rapport à l'année 2021.

Remarque : les données relatives aux deux précédents bilans sociaux sont disponibles dans l'annexe du présent bilan social.

Les accidents de travail et nombres d'accidents de trajet selon la gravité en 2023

	Nombre total d'accidents (service + trajets)			Nombre total d'accidents de trajet		
	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Total	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Total
Collectivité	87	136	223	19	22	41
dont collègues	22	51	73	0	2	2
dont Centres Départementaux d'actions sociales	23	22	45	7	1	8
dont Centre d'Exploitation routière	13	21	34	1	0	1
dont Espaces Naturels Sensibles	5	16	21	2	3	5

Périmètre : agent-es tous statuts hors stagiaire école. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT.

En 2023, 223 accidents du travail ont été dénombrés dont 41 accidents de trajet.

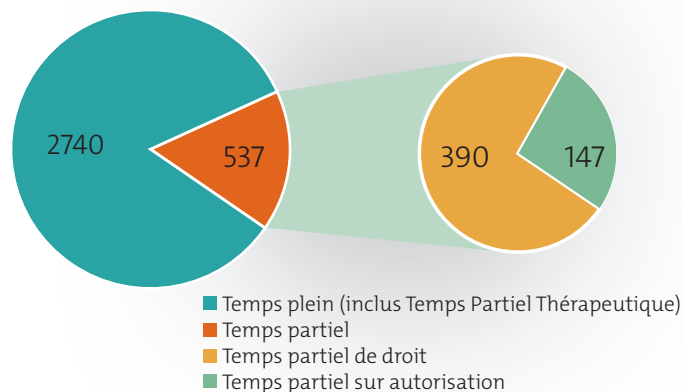
Le nombre d'agent-es reconnus en maladie professionnelle

En 2023, 27 nouvelles maladies professionnelles ont été déclarées (18 en 2021, 23 en 2019). A ce jour, 18 demandes ont reçu un avis favorable (13 en 2021, 20 en 2019) et 9 un avis défavorable (5 en 2021, 5 en 2019).

Données actualisées en mai 2024

LE TEMPS DE TRAVAIL

- **3277** agent-es travaillent à temps complet dans la collectivité et 4 agent-es à temps non complet. (En 2021, 3181 agent-es étaient à temps complet et 3 à temps non complet).
- Parmi ces 3277 agent-es, **81,4 %** d'entre eux/elles travaillent à temps plein soit **2670** agent-es (79,3 % en 2021). 537 agent-es travaillent à temps partiel (dont 2 agent-es en retraite progressive).
- **70** agent-es sont à temps partiel thérapeutique soit **2,1 %** en de la population en 2023 (1,5 % en 2021).

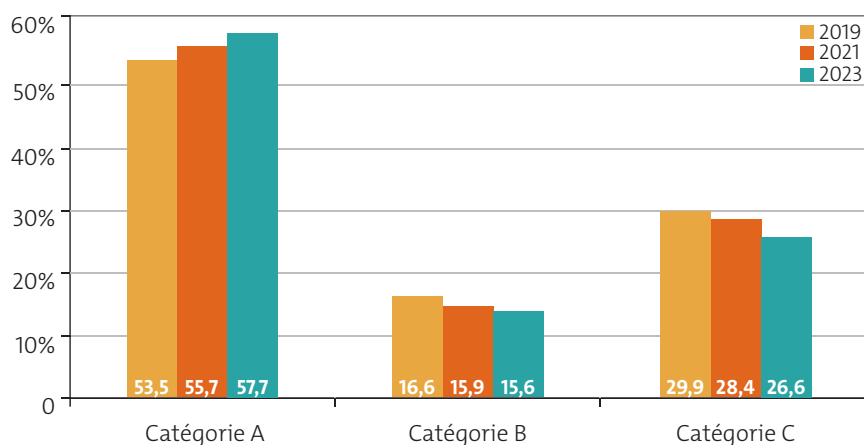


Les 537 temps partiels se répartissent de la façon suivante :

- **72,6%** sur autorisation] respectivement : 73,4% et 26,6 % en 2021
- **27,7%** de droit

91,6% des agent-es à temps partiel sont des femmes (90,8% en 2019)

Un recul de la proportion d'agent-es de catégorie B et C en temps partiel



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent à complet en temps partiel. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH – Astre.

Pour mémoire :

Dans le cadre de la revalorisation des cadres d'emplois de catégorie B de la filière sociale, en 2019, les nouveaux cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants qui relèvent de la catégorie A ont été créés. Ces créations ont entraîné de facto l'intégration des agent-es de catégorie B concernés dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A correspondants.

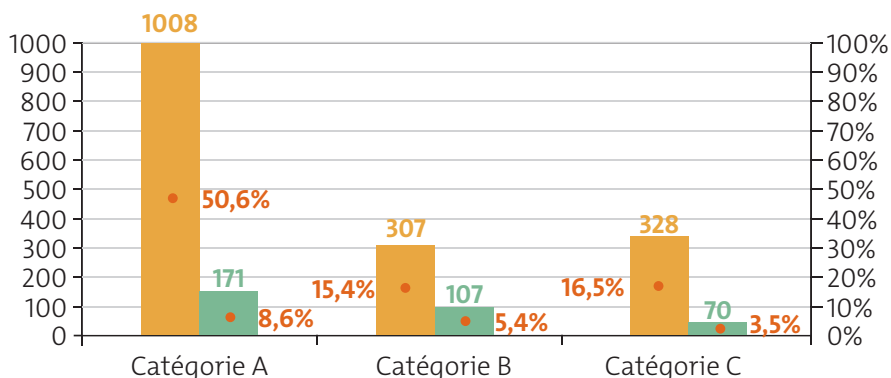
Le télétravail

51156,5 journées de télétravail ponctuel ou régulier en 2023 (23603 jours en 2021) par les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les permanent-es ainsi que 1983 journées par les autres agent-es contractuel-les (non permanent-es ou de droit privé).

Pendant la fermeture des bâtiments administratifs pour la période du 26 au 29 décembre 2023, le recours au télétravail exceptionnel a représenté **1585** journées de télétravail pour 611 agent-es

26,1 journées de télétravail en moyenne par agent télétravailleur et par an

1991 titulaires, stagiaires et contractuel-les permanent-es et **89** autres agent-es contractuel-les sont déclarés en tant que télétravailleurs au 31 décembre 2023 soit **2080** agent-es au total. Sur ce total, **1960** agent-es permanent-es (et 111 non permanent-es) ont exercé du télétravail en 2023.



Clef de lecture :

Parmi les agent-es de sexe masculin de catégorie B, **107** d'entre eux sont déclarés en tant que télétravailleur. Ils représentent **5,4 %** de l'ensemble des agent-es permanent-es déclarés télétravailleurs.

85,5 % des agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les permanent-es de catégorie A déclarés comme télétravailleurs au 31/12/23 sont des femmes, **74,2 %** en catégorie B et **82,4 %** en catégorie C.

**Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à télétravailler que les hommes
mais les hommes télétravaillent plus de jours dans l'année en moyenne**

	Effectif physique		Taux de féminisation (en %)	Nombre de jours de télétravail		Taux de féminisation (en %)	Nombre de jours par agent télétravailleur	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Catégorie A	991	169	85,4	17711	4573,5	79,5	17,9	27,1
Catégorie B	304	101	75,1	9885	3722	72,6	32,5	39,6
Catégorie C	326	69	82,5	12533	2732	82,1	38,4	39,6
Ensemble	1621	339	82,7	40129	11027,5	78,4	24,8	32,5

Clef de lecture : en catégorie A, **85,4 %** des agent-es qui ont télétravaillé en 2023 sont des femmes. Elles ont posé **79,5 %** des journées de télétravail. En moyenne, un femme télétravailleuse de catégorie A a posé **17,9** jours en 2023 contre **27,1** jours pour un homme télétravailleur de catégorie A.

**Le nombre de jours placés sur les comptes épargne temps (CET)
au 31 décembre 2021**

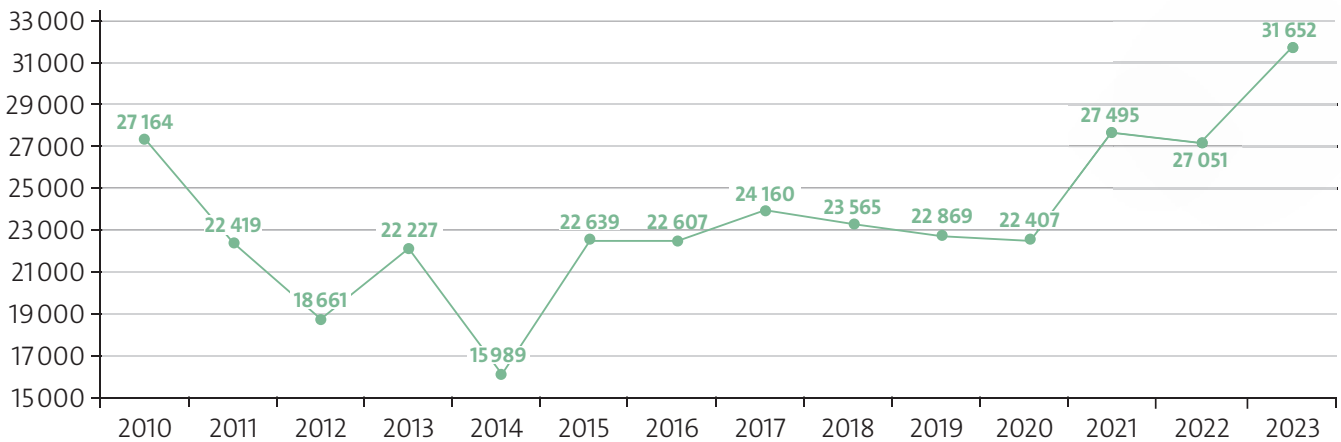
Le nombre de jours comptabilisés sur les CET est de **34632 jours** au 31 décembre 2023 (périmètre bilan social).

En 2023, **468 jours** de CET ont été monétisés

En 2023, **2608,5 jours** de CET ont été posés en congés

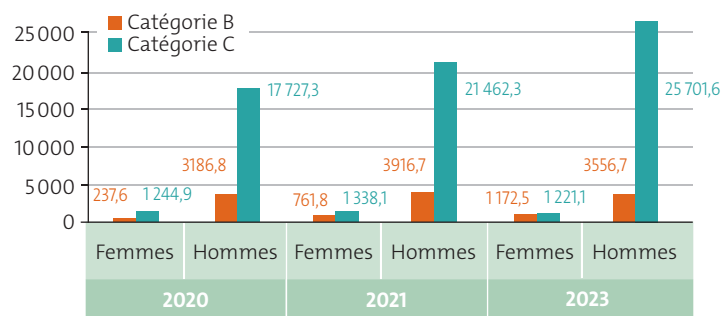
Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH – Chronogestor.

Le nombre d'heures supplémentaires payées depuis 2010 par année



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuel-les sur poste permanent.
Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH – Astre.

La répartition des heures supplémentaires rémunérées par sexe et catégorie hiérarchique en 2020, 2021 et 2023



Heures supplémentaires rémunérées

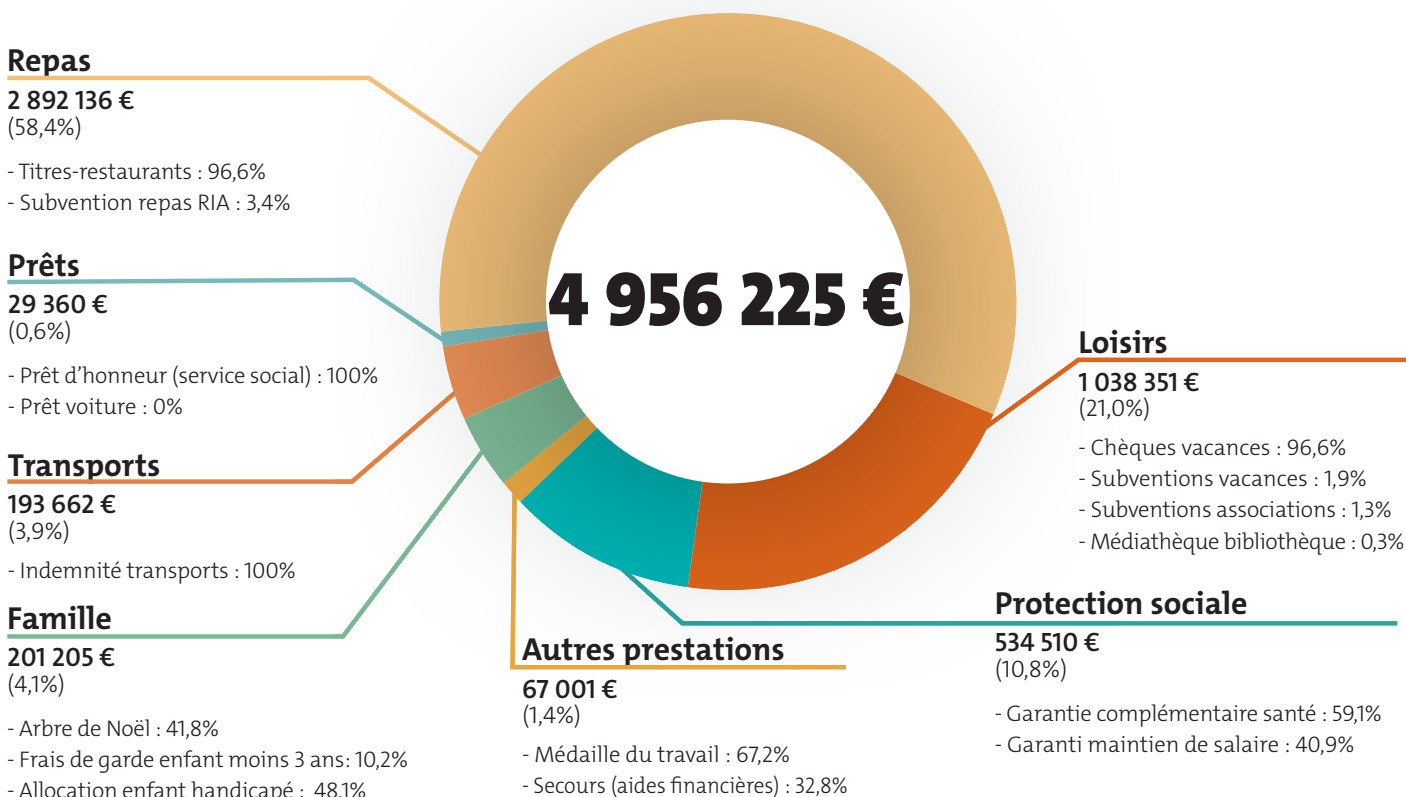
	2020		2021		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	237,6	3186,8	761,8	3916,7	1172,5	3556,7
Catégorie C	1244,9	17727,3	1338,1	21462,3	1221,1	25701,6

Les heures supplémentaires rémunérées concernent essentiellement les agent-es de la filière technique pour les catégories B et C. Pour rappel, les heures supplémentaires des agent-es de catégorie A doivent être récupérées et ne donnent pas lieu à rémunération.

LA POLITIQUE SOCIALE EN FAVEUR DU PERSONNEL

Les dépenses de prestations sociales

L'action sociale au bénéfice du personnel vise à améliorer les conditions de vie des agent-es et de leur famille. Elle repose sur plusieurs prestations qui se répartissent ainsi :



Périmètre : agent-es tous statuts

Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT et SMTRH.

LE DIALOGUE SOCIAL

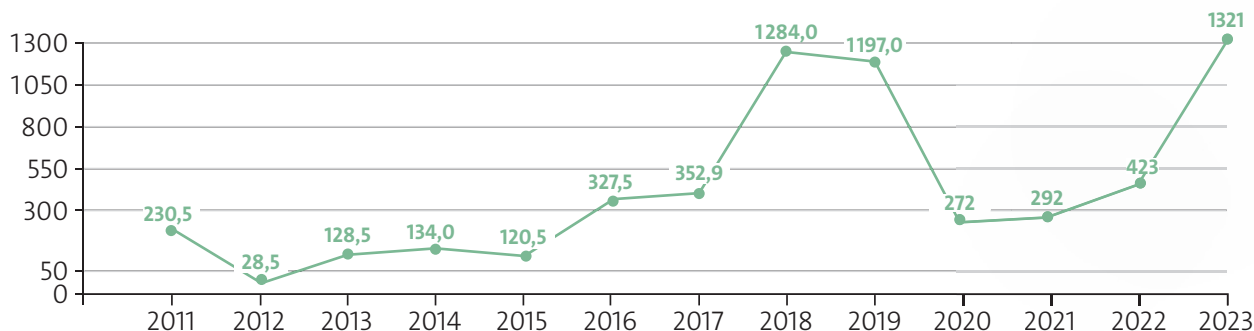
Nombre de réunions	2023
Comité social territorial (CST)	7*
Commission administrative paritaire (CAP)	9
Formation Spécialisée compétente en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)	7*
Visites FSSSCT	3
Rencontres partenariales en dehors des instances paritaires	62

* dont 1 commune CT-FSSSCT

La fermeture du Restaurant inter administratif, en 2023, a engendré une augmentation importante des dépenses de prestations sociales, à hauteur de 451 500€ (tickets restaurants et mise en place de réfrigérateurs connectés).

	2023
Préavis de grève locaux	4
Préavis de grève nationaux	13

L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS POUR FAITS DE GRÈVE DEPUIS 2011



L'augmentation du nombre de jours de grève en 2023 se concentre sur le premier trimestre de l'année. Ces mouvements sociaux avaient principalement pour objet la contestation de la réforme des retraites au niveau national.

Périmètre : agent-es tous statuts

Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH.

PARTIE 3

Focus

FOCUS « AGENT·ES DES COLLÈGES »

Les effectifs physiques par statut au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Titulaires / stagiaires	523	556	584
Contractuel·les sur poste permanent	1	18	14
Contractuel·les sur poste non permanent	69	34	40
Emplois aidés	7	14	0
Apprenti·es	6	13	4
Total	606	635	642

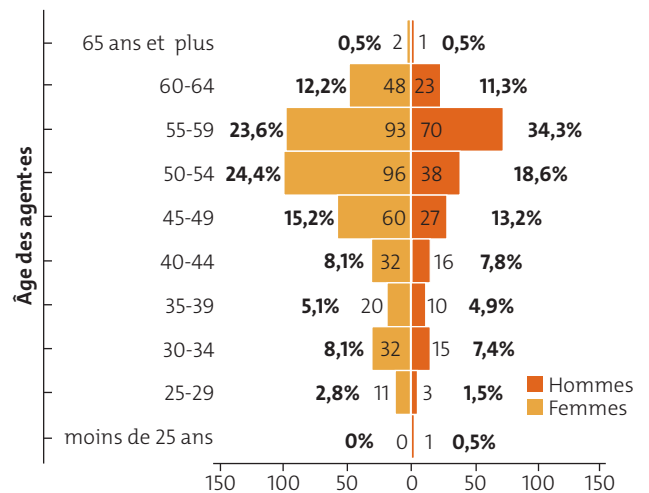
Le coût 2023 mandaté aux associations intermédiaires dans le cadre des renforts et remplacements est de **1 287 079 €**.

Ces montants correspondent à des prestations réalisées en 2023 ou en 2022.

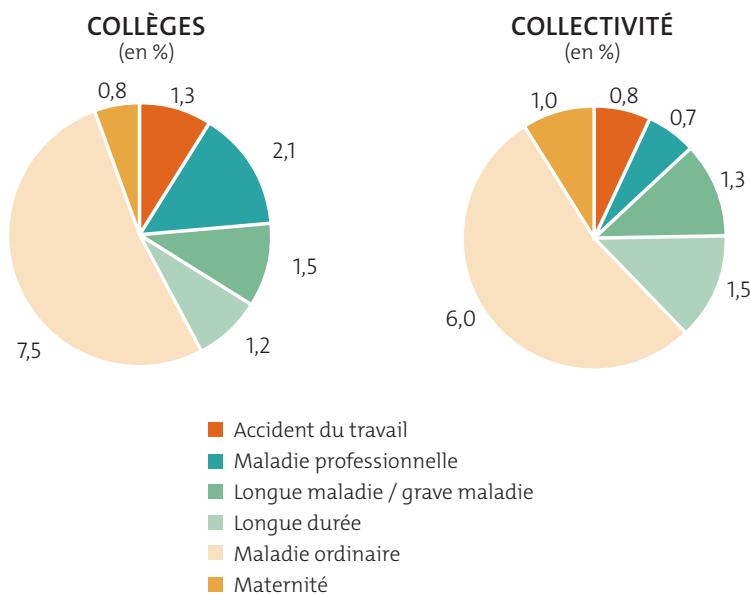
L'âge moyen au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Âge moyen	49,5	49,5	50,2

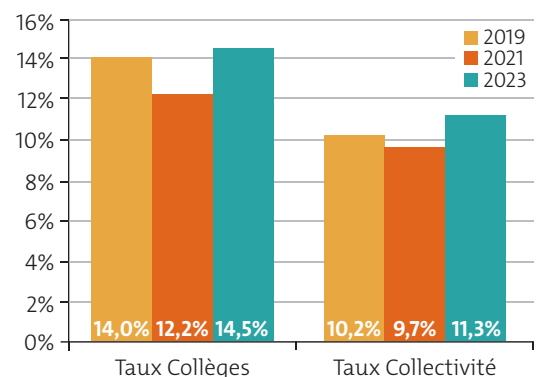
La pyramide des âges au 31 décembre 2023



Le taux d'absentéisme par motif d'absence en 2023



Le taux d'absentéisme en 2019, 2021 et 2023



Le nombre d'agent·es reconnu·es en maladie professionnelle en 2019, 2021 et 2023

	Nombre de maladies professionnelles reconnues	
	Hommes	Femmes
2019	2	12
2021	4	5
2023	3	0

Périmètre : agent·es tous statuts
 Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT.
 Mise à jour des données en mai 2024.

FOCUS « AGENT·ES DES CDAS »

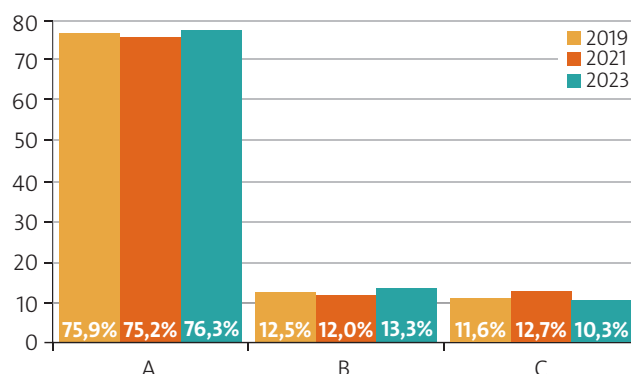
Les effectifs physiques par statut au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Titulaires / stagiaires	825	840	834
Contractuel·les sur poste permanent	20	40	96
Contractuel·les sur poste non permanent	134	130	129
Emplois aidés	1	0	0
Apprenti·es	3	8	14
Total	983	1018	1073

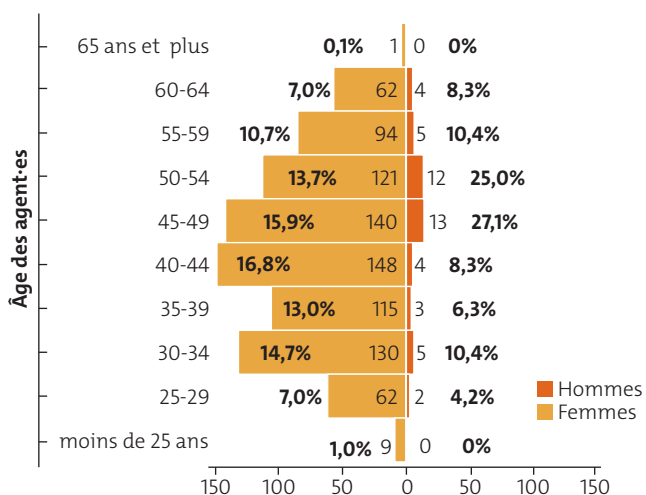
L'âge moyen au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Âge moyen	44,4	44,5	43,9

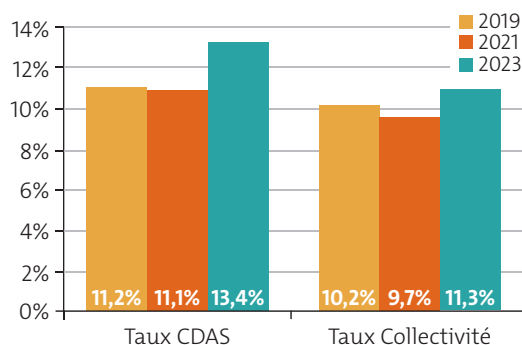
LA RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE DES AGENT·ES PERMANENT·ES



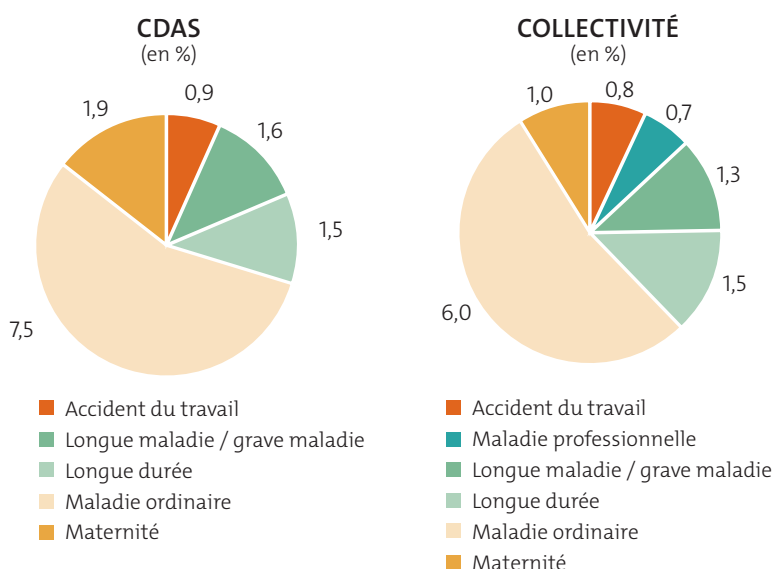
La pyramide des âges au 31 décembre 2023



Le taux d'absentéisme en 2019, 2021 et 2023



Le taux absentéisme par motif d'absence en 2023



FOCUS « AGENT-ES DES CENTRES D'EXPLOITATION ROUTIÈRE »

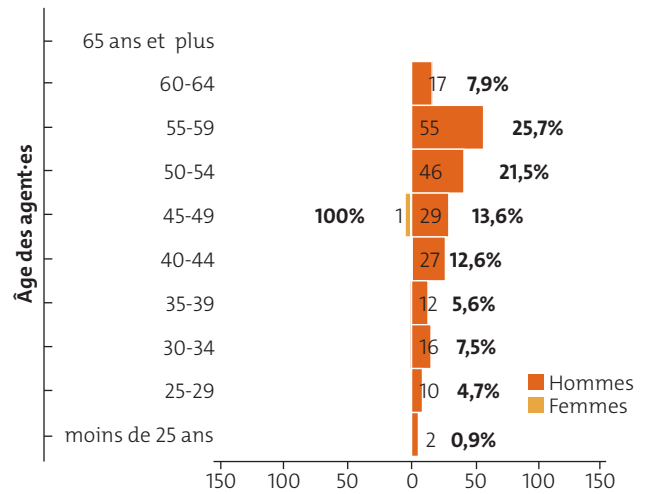
Les effectifs physiques par statut au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Titulaires / stagiaires	190	212	215
Contractuel·les sur poste permanent	0	0	3
Contractuel·les sur poste non permanent	13	5	0
Emplois aidés	0	2	0
Total	203	22	218

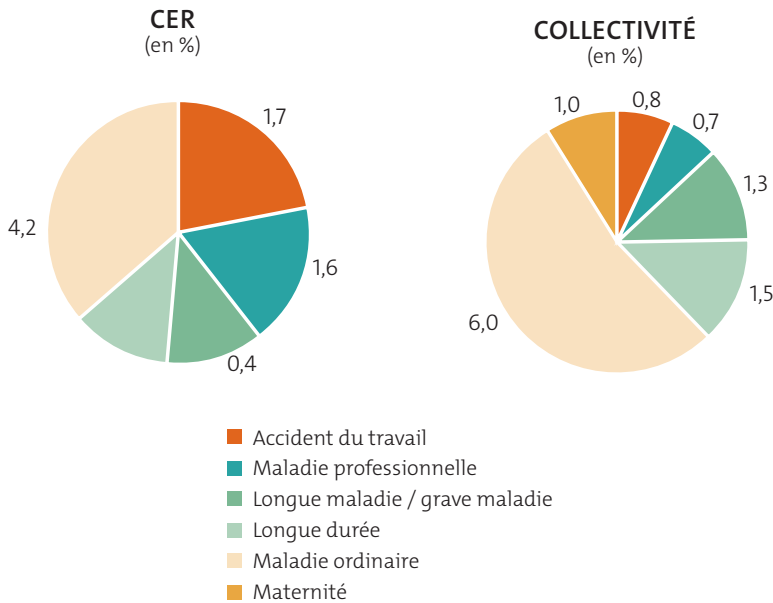
L'âge moyen au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Âge moyen	48,0	48,8	48,4

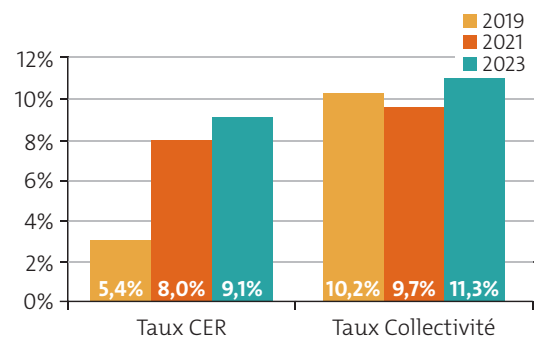
La pyramide des âges au 31 décembre 2023



Le taux d'absentéisme par motif d'absence en 2023



Le taux d'absentéisme en 2019, 2021 et 2023



Le nombre d'agent-es reconnu-es en maladie professionnelle en 2019, 2021 et 2023

	Nombre de maladies professionnelles reconnues	
	Hommes	Femmes
2019	1	0
2021	2	0
2023	1	0

Périmètre : agent-es tous statuts

Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT.

Mise à jour des données en septembre 2022

FOCUS « AGENT·ES DES ESPACES NATURELS SENSIBLES »

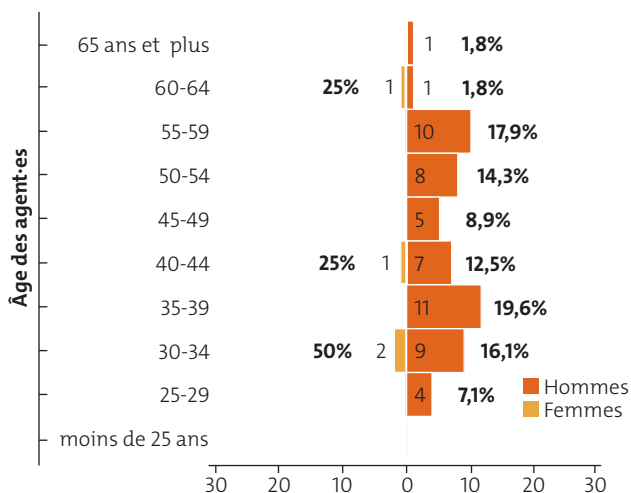
Les effectifs physiques par statut au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Titulaires / stagiaires	48	64	60
Contractuel·les sur poste permanent	3	1	0
Contractuel·les sur poste non permanent	5	1	2
Emplois aidés	21	25	22
Apprenti·es	2	3	3
Total	79	94	87

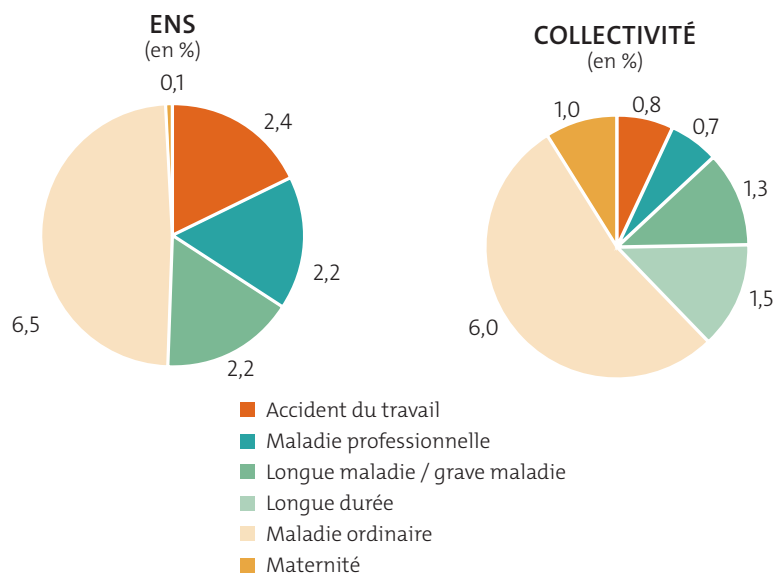
L'âge moyen au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Âge moyen	42,7	44,5	43,5

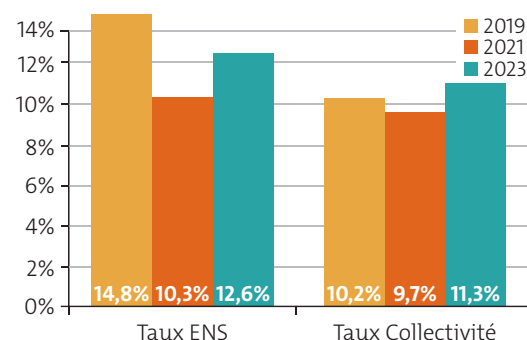
La pyramide des âges au 31 décembre 2023



Le taux d'absentéisme par motif d'absence en 2023



Le taux d'absentéisme en 2019, 2021 et 2023



Le nombre d'agent·es reconnu·es en maladie professionnelle en 2019, 2021 et 2023

	Nombre de maladies professionnelles reconnues	
	Hommes	Femmes
2019	1	0
2021	0	0
2023	0	0

Périmètre : agent·es tous statuts

Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT.

Mise à jour des données en septembre 2022

FOCUS « ASSISTANT·ES FAMILIAUX·ALES »

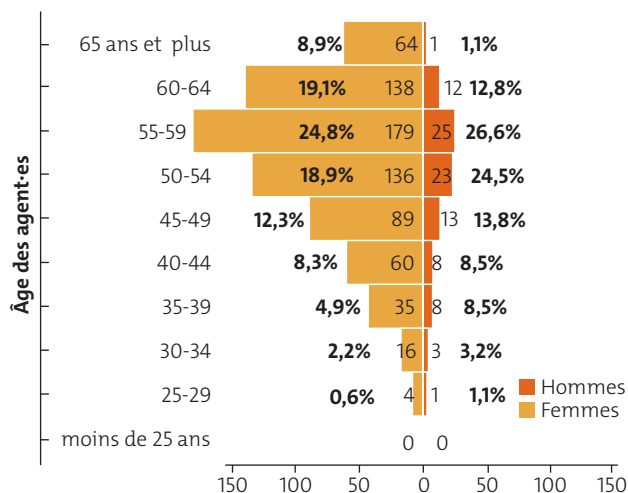
Les effectifs physiques par statut au 31 décembre 2023

	2019	2021	2023
Nombre d'assistant-es familiaux-ales	834	826	815

L'âge moyen au 31 décembre 2023

	2021	2023
Âge moyen	53	53

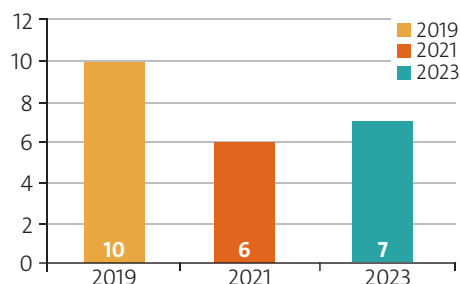
La pyramide des âges au 31 décembre 2023



Le nombre total de jours d'absence par motif pour l'année 2023

	2023
Maladie (ordinaire ou ALD)	6 849
Accident du travail	781
Maladie professionnelle	0
Congé maternité	213
Total	7 843

Le nombre d'accidents du travail en 2019, 2021 et 2023



La répartition des motifs de départ selon le sexe, en 2023

	Femmes	Hommes
Licenciement pour fin de placement	0	0
Retraite	16	3
Licenciement pour autre motif	10	7
Démission	5	0
Décès	0	0
Total	31	10

La répartition du nombre de jours de formation et du nombre d'assistant-es familiaux-ales formé-es selon le type de formation en 2023

	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation
Stage préparatoire à l'accueil d'enfant - 60 heures	34	340
Formation initiale des assistant-es familiaux-ales (240 h)	82	1 376
Formations de perfectionnement	103	169
Analyse de pratique / Supervision	166	542

NB : un stagiaire ayant participé à X formations est comptabilisé X fois

LEXIQUE

▶ **AGENT TITULAIRE**

L'agent fonctionnaire titulaire se définit par la titularisation dans un cadre et un grade. C'est un agent public, dit «statutaire» car régit par un statut de droit public (et non soumis à des contrats ou conventions collectives).

▶ **AGENT STAGIAIRE**

L'agent fonctionnaire stagiaire est un agent qui, nommé dans un emploi permanent, accomplit les fonctions afférentes au dit emploi et à vocation à être titularisé dans le grade correspondant.

Le stage est à la fois une période d'apprentissage des fonctions et une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle.

▶ **AGENT CONTRACTUEL PERMANENT**

L'agent contractuel permanent (ou agent contractuel sur poste permanent) est un agent non titulaire en contrat à durée déterminée (généralement pour 3 ans) ou en contrat à durée indéterminée sur un poste permanent. Il est recruté lorsqu'aucun agent titulaire n'a pu être recruté sur ce poste.

▶ **AGENT CONTRACTUEL NON PERMANENT**

L'agent contractuel non permanent (ou agent contractuel sur poste non permanent) est un agent non titulaire agent en contrat à durée déterminée sur un poste temporaire en remplacement ou renfort.

▶ **AGENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL**

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction, pour la gestion desquels il importe de laisser aux autorités locales une marge de manœuvre plus importante sans compromettre à l'excès les garanties de carrière des agent-es qui les occupent, lorsqu'ils sont déjà fonctionnaires. Les emplois fonctionnels relèvent de dispositions réglementaires qui leur sont propres, en raison de leur nature ainsi que de modalités spécifiques d'accès et de fin de fonctions.

▶ **ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES**

Une association intermédiaire est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901 conventionnée par l'État.

Cette association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Elle leur permet de travailler occasionnellement pour le compte de la collectivité.

▶ **CENTRE DE GESTION**

Etablissement public local à caractère administratif organisé en principe dans chaque département. Il est compétent pour exercer des missions concernant le personnel des collectivités territoriales et les établissements qui y sont affiliés (affiliation sous conditions).

▶ **DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ**

Un agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé quand il a épuisé ses droits à congé de maladie, à congé de longue maladie ou à congé de longue durée et que son état de santé ne lui permet pas de reprendre son travail, qu'il est reconnu inapte à ses fonctions ou encore qu'il est en attente de l'avis du conseil médical.

▶ **GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)**

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est un système de compensation salariale instauré en cas de décalage entre l'augmentation du Traitement Indiciaire Brut (TIB) et l'indice des prix.

▶ **MOYENNE**

La moyenne est égale à la somme d'un ensemble de données statistiques divisée par leur nombre.

▶ **MÉDIANE**

La médiane partage un ensemble de données statistiques divisée en deux parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution d'âge, 50 % des agent-es se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

▶ **SALAIRE MENSUEL MOYEN BRUT**

Le salaire mensuel moyen brut d'un agent au titre de l'année N est égal à la somme du traitement indiciaire de base incluant la NBI et de ses différentes primes, divisée par le nombre de mois de paye. La rémunération mensuelle retenue est calculée en équivalent temps plein rémunéré.

▶ **TRAITEMENT INDICIAIRE**

La rémunération des fonctionnaires est constituée de différents éléments dont le principal est le traitement indiciaire de base. Celui-ci est fonction du grade ainsi que de l'ancienneté (échelon).

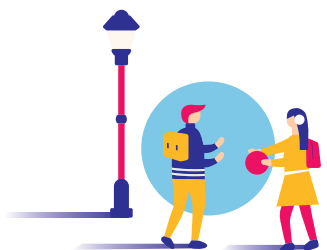
Chaque grade a sa propre échelle indiciaire, composée de différents échelons. Chaque échelon a un indice spécifique auquel correspond également un traitement (rémunération).

Pour évaluer le traitement brut d'un fonctionnaire, il faut multiplier la valeur du point d'indice (publié au Journal Officiel lors de chaque réévaluation) par l'indice.

LE DÉPARTEMENT AGIT



- **Il accompagne** les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les personnes en insertion, les familles et les jeunes lorsqu'ils rencontrent des difficultés à une période de leur vie.



- **Il développe** les nouvelles mobilités (routes, réseau cyclable, aires de covoiturage...), construit et entretient les collèges. Il aide les communes et les groupements de communes de toute l'Ille-et-Vilaine.



- **Il promeut** une approche durable du développement : préservation de l'environnement, des espaces naturels sensibles, agriculture responsable et circuits courts...



- **Il soutient** l'éducation, la culture, le sport, la jeunesse et le secteur du tourisme.

Département d'Ille-et-Vilaine

Direction des ressources humaines
et dynamiques professionnelles

1, avenue de la Préfecture
CS 24218 • 35042 Rennes Cedex
Tél. 02 99 02 35 35



Ille & Vilaine
LE DÉPARTEMENT

www.ille-et-vilaine.fr

Données 2023

Le bilan social

Annexe



Sommaire

Les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent	3
Les effectifs d'agents contractuels sur poste non permanent	10
Les effectifs d'agents en situation de handicap	11
Les flux de personnel	12
L'âge des agents	15
Les dépenses de personnel et les rémunérations	17
Les conditions de travail	20
Le temps de travail	24
La carrière et la discipline	27

Les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent

Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP) en fonction du statut

Statut	2019		2021		2023	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Titulaires / stagiaires	3023	2898,8	3028	2915	3052	2954,3
Contractuels sur poste permanent	102	98,5	156	152	229	223
Assistants.es familiaux.iales	834	834	826	826	815	ND
Non titulaires en renfort ou remplacement	335	333,8	264	261,8	256	248,3
Emplois aidés	33	33	42	42	22	ND
Apprentis	15	15	43	43	39	ND
Total	4342	4213,1	4359	4239,8	4413	3425,6

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019 , 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des agents sur poste permanent par statut, catégorie hiérarchique et sexe

Statut et catégorie hiérarchique	2019		2021		2023		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires							
A	901	175	908	174	913	170	84,3
B	321	180	313	159	318	156	67,1
C	724	617	714	637	749	617	54,8
Sous-Total	1946	972	1935	970	1980	943	67,7
Stagiaires							
A	38	4	30	1	57	3	95,0
B	11	6	10	11	12	9	57,1
C	27	19	54	17	34	14	70,8
Sous-Total	76	29	94	29	103	26	79,8
Contractuels permanents							
A	48	24	68	31	126	41	75,4
B	7	8	11	15	21	19	52,5
C	7	8	19	12	18	4	81,8
Sous-Total	62	40	98	58	165	64	72,1
Ensemble							
A	987	203	1006	206	1096	214	83,7
B	339	194	334	185	351	184	65,6
C	758	644	787	666	801	635	55,8
Total	2084	1041	2127	1057	2248	1033	68,5

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019 , 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Equivalents temps plein (ETP) des agents sur poste permanent par statut et par sexe

Statut et catégorie hiérarchique	2019		2021		2023		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires							
A	837,1	173,1	847,6	171,4	860	168,2	83,6
B	303,2	177,9	298,5	157,9	305,6	154,6	66,4
C	693,4	610,2	687,6	630,8	727,1	612	54,3
Sous-Total	1833,7	961,2	1834	960,1	1892,7	934,8	66,9
Stagiaires							
A	37,1	4,0	29,1	1,0	55,8	3	94,9
B	10,8	6,0	8,8	11,0	11,6	8,8	56,9
C	27	19,0	54,0	17,0	33,6	14	70,6
Sous-Total	74,9	29,0	91,9	29,0	101	25,8	79,7
Contractuels permanents							
A	45,8	23,9	64,9	30,6	120,9	41	74,7
B	7,0	7,7	10,8	14,7	20,6	18,7	52,4
C	6,1	8,0	19,0	12,0	17,8	4	81,7
Sous-Total	58,9	39,6	94,7	57,3	159,3	63,7	71,4
Tous statuts							
A	920,0	201,0	941,6	203,0	1036,7	212,2	83,0
B	321,0	191,6	31,1	183,6	337,8	182,1	65,0
C	726,5	637,2	760,9	659,8	778,5	630	55,3
Total	1967,5	1029,8	2020,6	1046,4	2153	1024,3	67,8

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019 , 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Répartition des effectifs physiques des agents sur poste permanent par statut et par sexe (en %)

Statut et sexe	2019	2021	2023
Titulaires / stagiaires	96,7	95,1	93,0
Femmes	66,9	67,0	68,3
Hommes	33,1	33,0	31,7
Contractuels sur poste permanent	3,3	4,9	7,0
Femmes	60,8	62,8	72,1
Hommes	39,2	37,2	27,9

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019 , 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Clef de lecture :

En 2023, il y a 93,0 % d'agents titulaires/stagiaires et 7,0 % d'agents contractuels sur poste permanent.

Le taux de féminisation est de 68,3 % pour les agents titulaires/stagiaires et de 72,1 % pour les agents contractuels sur poste permanent.

Effectifs physiques et répartition des agents sur poste permanent par catégorie hiérarchique

Année	A		B		C		Total	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
2019	1190	38,1	533	17,1	1402	44,9	3125	100
2021	1212	38,1	519	16,3	1453	45,6	3184	100
2023	1310	39,9	535	16,3	1436	43,8	3281	100,0

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des agents sur poste permanent par filière et catégorie hiérarchique

Filière	Catégorie hiérarchique	2019	2021	2023	2021-2023
Administrative	A	268	272	300	
	B	280	282	286	
	C	363	366	371	
	Sous-total	911	920	957	4,0
Animation	A				
	B	9	6	7	
	C	10	8	7	
	Sous-total	19	14	14	0,0
Culturelle	A	22	20	21	
	B	28	29	29	
	C	14	12	11	
	Sous-total	64	61	61	0,0
Médico-sociale	A	202	203	224	
	B		14	23	
	C	21	21		
	Sous-total	223	238	247	3,8
Médico-technique	A	4	3	4	
	B	18	0		
	C		0		
	Sous-total	22	3	4	33,3
Sociale	A	568	588	638	
	B		0		
	C	1	1	1	
	Sous-total	569	589	639	8,5
Sportive	A	3	2	1	
	B	17	17	19	
	C		0		
	Sous-total	20	19	20	5,3
Technique	A	123	124	122	
	B	181	171	171	
	C	993	1045	1046	
	Sous-total	1297	1340	1339	-0,1
Total		3125	3184	3281	3,0

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Remarque : par défaut, les agents sur emploi fonctionnel sont inclus dans la filière administrative

Effectifs physiques et effectifs en ETP des agents sur poste permanent par catégorie hiérarchique, cadre d'emploi et sexe

Catégorie A								
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)
Administrateur	3	3	6	50,0	3,0	3,0	6,0	50,0
Attaché	219	69	288	76,0	214,1	68,8	282,9	75,7
Ingénieur en chef	4	5	9	44,4	4,0	5,0	9,0	44,4
Ingénieur	44	69	113	38,9	42,1	68,6	110,7	38,0
Conservateur du patrimoine		2	2	0,0		2,0	2,0	0,0
Attaché de conservation du patrimoine	5	2	7	71,4	4,9	2,0	6,9	71,0
Conservateur des bibliothèques	1		1	100,0	1,0		1,0	100,0
Bibliothécaire	10	1	11	90,9	9,5	1,0	10,5	90,5
Conseiller des APS		1	1	0,0		1,0	1,0	0,0
Conseiller socio-éducatif	26	7	33	78,8	25,2	7,0	32,2	78,3
Assistant socio-éducatif	565	37	602	93,9	530,9	35,8	566,7	93,7
Educateur de jeunes enfants	2	1	3	66,7	1,9	1,0	2,9	65,5
Médecin	33	3	36	91,7	28,5	3,0	31,5	90,5
Infirmier en soins généraux	43		43	100,0	41,4		41,4	100,0
Psychologue	29	2	31	93,5	26,9	2,0	28,9	93,1
Sage-femme	12		12	100,0	10,6		10,6	100,0
Puéricultrice	80		80	100,0	73,9		73,9	100,0
Cadre de santé paramédical	4	3	7	57,1	4,0	3,0	7,0	57,1
Pédicure, ergothérapeute ...	11	4	15	73,3	9,9	4,0	13,9	71,2
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	2	2	4	50,0	1,9	2,0	3,9	48,7
Emplois fonctionnels	3	3	6	50,0	3,0	3,0	6,0	50,0
Total	1 096	214	1 310	83,7	1 036,7	212,2	1 248,9	83,0

Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine

Catégorie B								
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)
Rédacteur	257	29	286	89,9	249,0	28,5	277,5	89,7
Technicien	42	129	171	24,6	40,1	128,1	168,2	23,8
Animateur	1	6	7	14,3	0,8	5,8	6,6	12,1
Assistant de conservation	24	5	29	82,8	22,9	4,7	27,6	83,0
Educateur des activités physiques et sportives	4	15	19	21,1	4,0	15,0	19,0	21,1
Auxiliaire de puériculture	23		23	100,0	21,0		21,0	100,0
Total	351	184	535	65,6	337,8	182,1	519,9	65,0

Catégorie C								
Cadres d'emploi	Effectifs physiques				ETP			
	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Ens.	Taux de féminisation (%)
Adjoint administratif	338	33	371	91,1	327,1	32,5	359,6	91,0
Agent de maîtrise	21	158	179	11,7	20,4	157,0	177,4	11,5
Adjoint technique	430	430	860	50,0	419,5	426,7	846,2	49,6
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4	3	7	57,1	4,0	2,8	6,8	58,8
Adjoint du patrimoine	5	6	11	45,5	4,7	6,0	10,7	43,9
Adjoint d'animation	2	5	7	28,6	1,8	5,0	6,8	26,5
Agent social	1		1	100,0	1,0		1,0	100,0
Total	801	635	1 436	55,8	778,5	630,0	1 408,5	55,3

Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine

Répartition des effectifs physiques des agents sur poste permanent par filière et par catégorie hiérarchique (en %)

Filières	Poids de la filière (%) dans la collectivité	Répartition par catégorie hiérarchique et par filière (%)			Taux de féminisation par filière (%)
		A	B	C	
Administrative	29,0	30,9	30,1	39,0	85,9
Animation	0,4	0,0	50,0	50,0	21,4
Culturelle	1,9	34,4	47,5	18,0	73,8
Médico-sociale	7,5	90,7	9,3	0,0	95,1
Médico-technique	0,1	100,0	0,0	0,0	50,0
Sociale	19,5	99,8	0,0	0,2	93,0
Sportive	0,6	5,0	95,0	0,0	20,0
Technique	40,8	9,1	12,8	78,1	40,7
Hors filière (dont emplois fonctionnels)	0,2	100,0	0,0	0,0	50,0
Ensemble		39,9	16,3	43,8	

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre

Note de lecture : dans la filière sportive, qui représente 0,6% des agents titulaires, stagiaires, contractuels sur postes permanents de la collectivité, 95,0 % des agents de cette filière appartiennent à la catégorie B.

Effectifs physiques des emplois supérieurs et dirigeants

Postes	Effectifs physiques		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	
Directeur Général des Services		1	0,0
Directeur Général de Pôle, Secrétaire Général	5	2	71,4

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Agents mis à disposition au sein de la collectivité

Statut	2019	2021	2023		Taux de féminisation (%)
			Femmes	Hommes	
Titulaires	17	15	3	11	21,4
Dont ouvriers des parcs et ateliers	8	8	0	7	0,0
Non titulaire	6	0	0	0	
Dont mis à disposition par le CDG35	4	0	0	0	
Total	23	15	3	18	14,3

Périmètre : agents mis à disposition au sein de la collectivité aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre

Les effectifs d'agents contractuels non permanents

Effectifs physiques des agents contractuels non permanents

Statut	2019	2021	2023	
			Effectifs physiques	Taux de féminisation (%)
Non titulaires en renfort ou remplacement	335	264	256	83,6
Total	335	264	256	83,6

Périmètre : agents contractuels non permanents aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des agents bénéficiaires d'emplois aidés

Bénéficiaires au 31/12/19			Bénéficiaires au 31/12/21			Bénéficiaires au 31/12/23		
CDDi	Emplois d'avenir	Total	CDDi	CAE	Total	CDDi	CAE	Total
21	12	33	25	17	42	22	0	22

Périmètre : agents en emplois aidés aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des apprentis

Statut	2019	2021	2023	
			Effectifs physiques	Taux de féminisation (%)
Apprentis	15	43	19	59,0
Total	15	43	19	59,0

Les effectifs d'agents en situation de handicap

Effectifs physiques des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés pour les déclarations 2019, 2021 et 2023

Déclaration 2019			Déclaration 2022		Déclaration 2024	
Bénéficiaires RQTH*, reconversions, reclassements	Taux d'emploi direct (en %)	Taux légal d'emploi (en %)	Bénéficiaires RQTH*, reconversions, reclassements	Taux d'emploi direct (en %)	Bénéficiaires RQTH*, reconversions, reclassements	Taux d'emploi direct (en %)
204	6,23	7,28	283	6,93	269	6,53

Périmètre : effectif total rémunéré déclaré au 1er janvier pour la déclaration 2019 et aux 31 décembre 2021 et 2023 pour les déclarations 2022 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – MAIH.

Effectifs physiques des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut, catégorie hiérarchique et sexe (déclaration 2024)

Statut et catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Titulaires, stagiaires	171	77	69,0
A	44	4	91,7
B	30	11	73,2
C	97	62	61,0
Non titulaires	16	5	76,2
Total	187	82	69,5

Périmètre : effectif total rémunéré déclaré au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – MAIH.

Les flux de personnel

Effectifs physiques des agents sur poste permanent selon le type de recrutement et la catégorie hiérarchique

Type de recrutement	Catégorie			Total	En %
	A	B	C		
Mobilités internes	130	36	107	273	61,3
Recrutements externes	78	47	47	172	38,7
Total	208	83	154	445	
En %	46,7	18,7	34,6		100,0

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent recrutés en 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SRM

Effectifs physiques des agents en mobilité interne selon la catégorie hiérarchique et le sexe

Catégorie hiérarchique	Nombre de recrutés		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	
A	119	11	91,5
B	24	12	66,7
C	67	40	62,6
Total	210	63	76,9

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent en mobilité interne en 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SRM

Effectifs physiques des agents en recrutement externe selon la catégorie hiérarchique, le motif de recrutement et le sexe

Catégorie hiérarchique et motif de recrutement	Effectif physique		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	
Catégorie hiérarchique A			
Contractuel	24	16	60,0
Liste d'aptitude / concours	2	0	100,0
Détachement	13	4	76,5
Mutation	15	4	78,9
Sous-total	54	24	69,2
Catégorie hiérarchique B			
Contractuel	4	7	36,4
Liste d'aptitude / concours	0	0	
Détachement	2	3	40,0
Mutation	17	14	54,8
Sous-total	23	24	48,9
Catégorie hiérarchique C			
Contractuel	3	5	37,5
Liste d'aptitude / concours	0	0	
Recrutement direct	0	0	
Détachement	5	2	71,4
Mutation	20	12	62,5
Sous-total	28	19	59,6
Total	105	67	61,0

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent en recrutement externe en 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SRM

Effectifs physiques des agents sur poste permanent partis de la collectivité en fonction du motif de départ, de la catégorie hiérarchique et du sexe

Catégorie hiérarchique et motif de départ	Nombre de départs		Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	
Catégorie hiérarchique A			
Retraite	29	10	74,4
Démission	4	0	100,0
Mutation	10	2	83,3
Décès	0	0	
Total	43	12	78,2
Catégorie hiérarchique B			
Retraite	11	7	61,1
Démission	0	0	
Mutation	5	2	71,4
Décès	0	0	
Total	16	9	64,0
Catégorie hiérarchique C			
Retraite	24	20	54,5
Démission	1	1	50,0
Mutation	4	7	36,4
Décès	1	4	20,0
Total	30	32	48,4
Total	89	53	62,7

Périmètre : titulaires, stagiaires partis de la collectivité en 2023 (hors mobilité statutaire). Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH

Effectifs physiques des agents sur poste permanent en mobilité statutaire

Motifs de mobilité statutaire	2019	2021	2023		Taux de féminisation (%)
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Femmes	Hommes	
Détachement	28	39	26	9	74,3
Disponibilité (hors agents en disponibilité d'office médicale)	94	101	88	44	66,7
Congé parental	10	12	6	0	100,0
Total	141	155	120	53	69,4

Périmètre : titulaires, stagiaires en mobilité statutaire aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH

L'âge des agents

Âges moyen et médian des agents

	2019	2021	2023
Age moyen	47,0	47,2	47,0
Age médian	48,0	48,0	48,0

Périmètre : agents titulaires, stagiaires et contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ile-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Âges moyen et médian selon le statut, la catégorie hiérarchique et le sexe

Statut et catégorie hiérarchique	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Titulaires/ Stagiaires / Contractuels sur postes permanents						
Catégorie A	44,5	47,7	45,1	44,0	49,0	45,0
Catégorie B	47,7	48,6	48,0	49,0	50,0	49,0
Catégorie C	48,3	48,6	48,4	50,0	51,0	50,0
Ensemble	46,4	48,4	47,0	47,0	50,0	48,0
Contractuels non permanents						
Catégorie A	33,5	33,6	33,5	31,5	33,0	32,0
Catégorie B	38,1	46,0	38,8	36,0	42,0	37,5
Catégorie C	41,8	41,2	41,6	41,0	43,0	41,0
Ensemble	36,8	39,5	37,3	35,0	39,5	36,0
Apprentis	24,0	23,3	23,7	23,0	20,0	22,0
Emplois aidés	33,8	34,6	34,4	32,0	34,0	34,0
Assistants familiaux	53,7	51,0	53,4	55,0	53,0	55,0

Périmètre : agents tous statuts au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ile-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Répartition des effectifs physiques des agents sur poste permanent par filière et tranche d'âge (en %)

Filières	Effectifs	Taux de féminisation (%)	Age moyen			Part des moins de 30 ans (%)			Part des 30 à 49 ans (%)			Part des 50 ans et plus (%)			Total (%)		
			Femmes	hommes	Ens.	Femmes	hommes	Ens.	Femmes	hommes	Ens.	Femmes	hommes	Ens.	Femmes	hommes	Ens.
Administrative	951	85,9	47,0	47,3	47,0	3,5	4,5	3,7	52,9	52,2	52,8	43,6	43,3	43,5	36,3	13,0	29,0
Animation	14	21,4	40,3	44,2	43,4	0,0	9,1	7,1	100,0	63,6	71,4	0,0	27,3	21,4	0,1	1,1	0,4
Culturelle	61	73,8	46,3	48,4	46,9	4,4	0,0	3,3	55,6	62,5	57,4	40,0	37,5	39,3	2,0	1,5	1,9
Médico-sociale	247	95,1	46,4	46,3	46,4	3,4	0,0	3,2	56,2	41,7	55,5	40,4	58,3	41,3	10,5	1,2	7,5
Médico-technique	4	50,0	48,0	52,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	0,1	0,2	0,1
Sociale	639	93,0	42,7	44,3	42,8	9,9	4,4	9,5	63,6	64,4	63,7	26,4	31,1	26,8	26,4	4,4	19,5
Sportive	20	20,0	46,5	50,3	49,5	0,0	6,3	5,0	100,0	43,8	55,0	0,0	50,0	40,0	0,2	1,5	0,6
Technique	1339	40,7	49,4	48,9	49,1	2,9	3,5	3,3	40,0	40,2	40,1	57,1	56,3	56,6	24,2	76,9	40,8
Emplois fonctionnels	6	50,0	43,3	56,7	50,0	0,0	0,0	0,0	66,7	0,0	33,3	33,3	100,0	66,7	0,1	0,3	0,2
Total	3281	0,0	48,4	47,0	5,1	3,7	4,6	53,2	43,4	50,1	41,8	53,0	45,3	100	100	100	

Périmètre : agents titulaires, stagiaires et contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Clef de lecture du tableau :

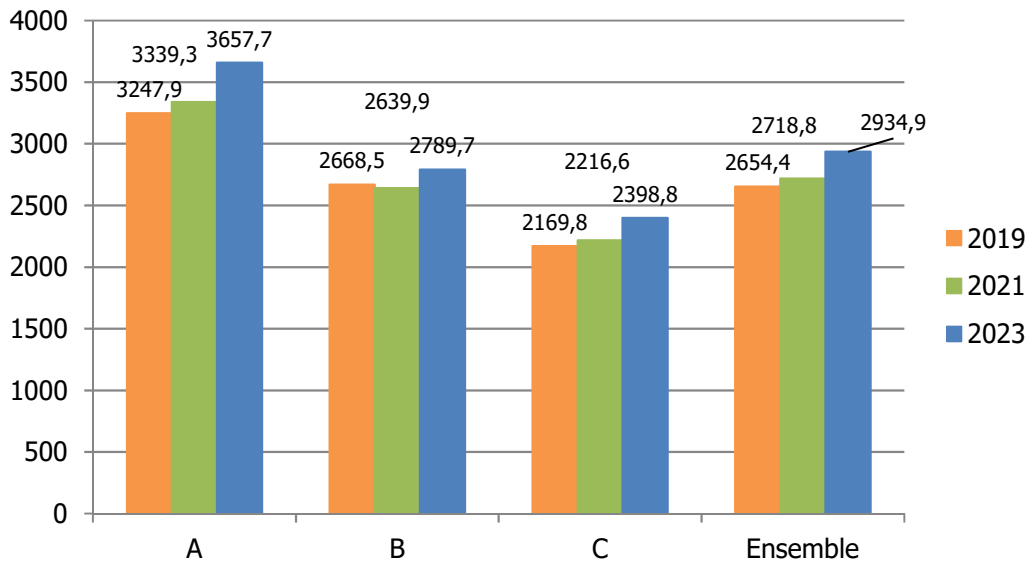
L'effectif de la filière administrative est de 951 agents, avec un taux de féminisation de 85,9 %.

52,9% des femmes de la filière administrative font partie de la classe d'âge 30 à 49 ans. 52,2% des hommes de cette filière font partie de cette même classe d'âge. Cette classe d'âge représente 52,8% de la totalité des agents de la filière administrative.

36,3 % des femmes appartiennent à la filière administrative, 13,0 % des hommes. Tous sexes confondus, la filière administrative emploie 29,0 % des agents.

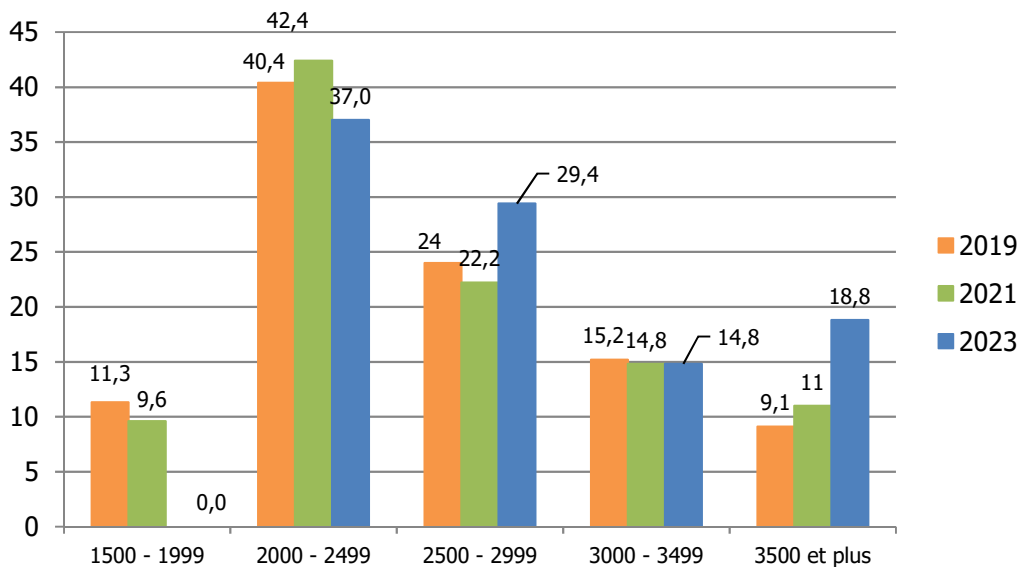
Les dépenses de personnel et les rémunérations

Salaires bruts mensuels moyens par catégorie hiérarchique (en €)



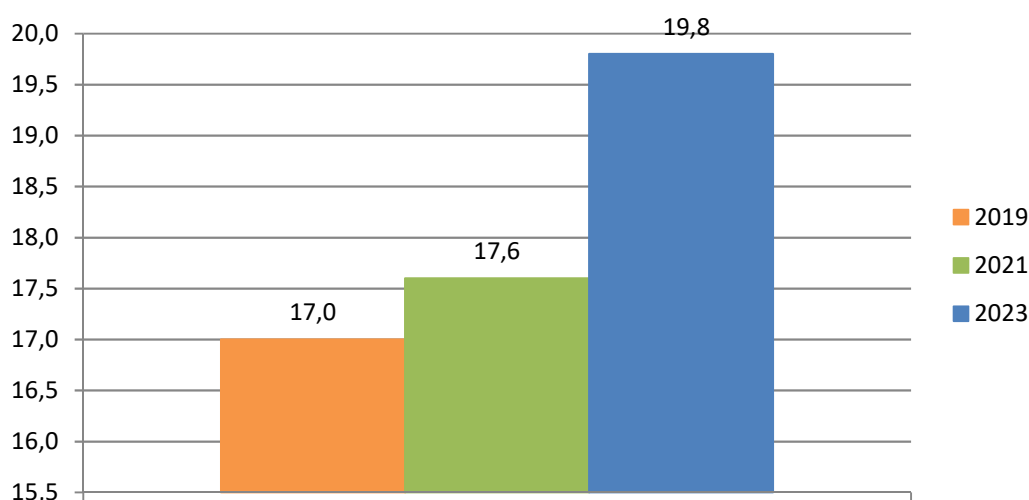
Périmètre : agents titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et- Vilaine - SMTRH - Astre.

Répartition des agents par tranche de rémunération brute mensuelle moyenne (en %)



Périmètre : agents titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et- Vilaine - SMTRH - Astre.

Taux de prime moyen (en %)



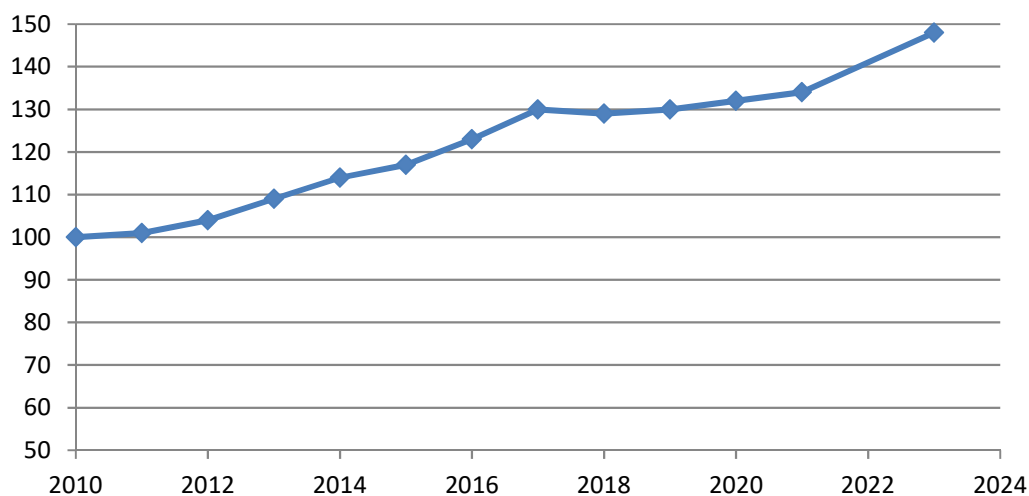
Périmètre : agents titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Taux de prime moyen en fonction de la catégorie hiérarchique (en %)

Catégories hiérarchiques	Taux de prime		
	Femmes	Hommes	Ensemble
A	21,0	24,3	21,5
B	18,5	19,5	18,8
C	18,8	18,8	18,8
Moyenne de l'ensemble des agents	19,8	19,9	19,8

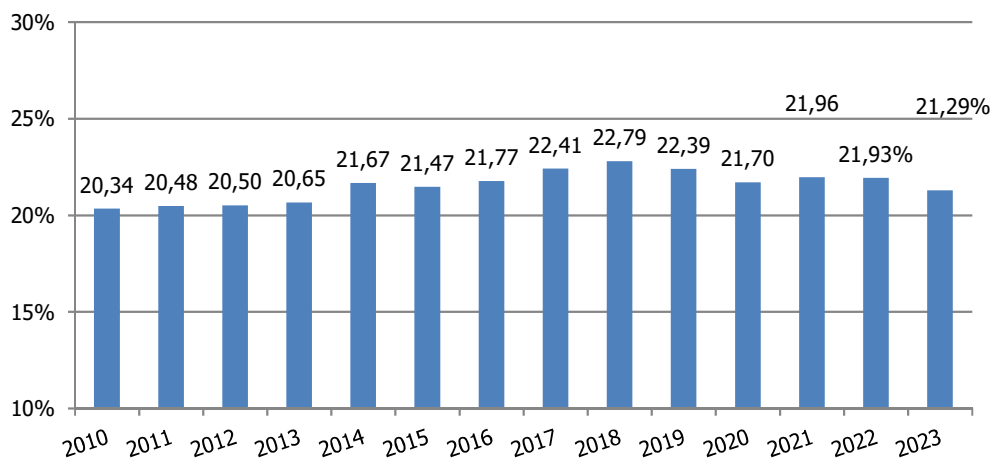
Périmètre : agents titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine - SMTRH - Astre.

Evolution de la masse salariale depuis 2010 (indice base 100)



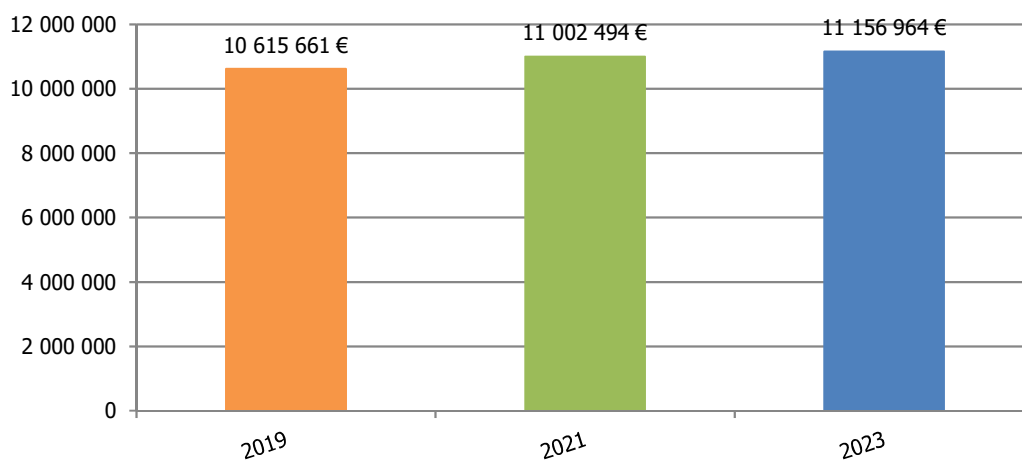
Périmètre : tous agents (hors ASFAM) payés au 31/12 sur le budget principal de l'année considérée. Source : Département d'Ille-et-Vilaine - SMTRH

Evolution des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement depuis 2010 (en %)



Périmètre : agents tous statuts. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – Direction des finances.

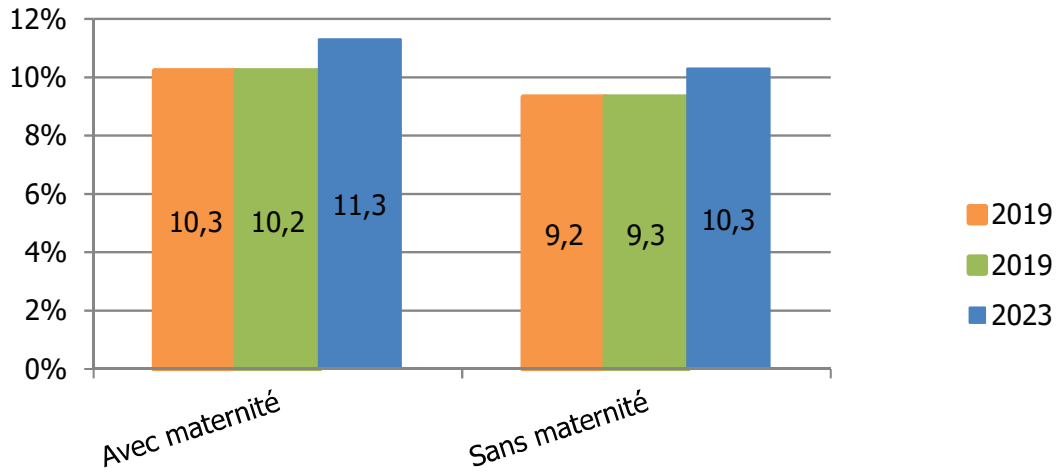
Dépenses relatives au coût des renforts et remplacements (en €)



Périmètre : agents tous statuts. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH

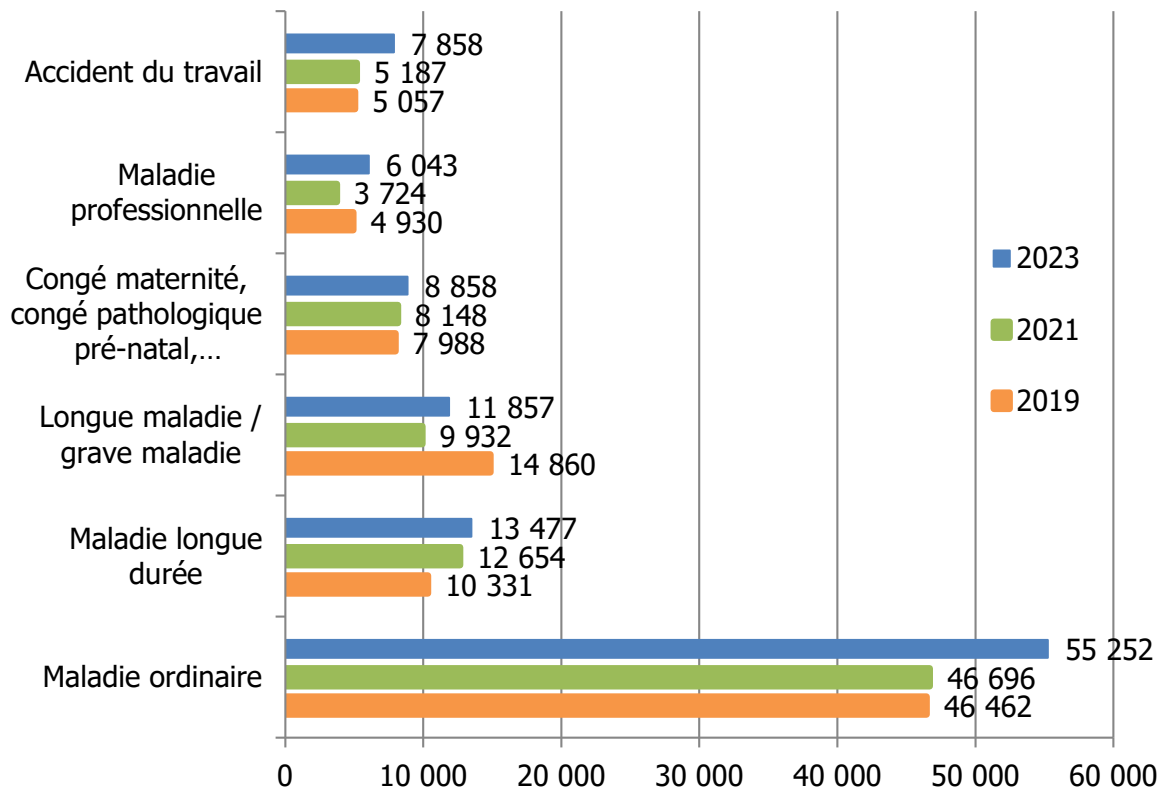
Les conditions de travail

Taux d'absentéisme en 2019, 2021 et 2023 (en %)



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel

Nombre de jours d'absence par motif



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent aux 31 décembre 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel

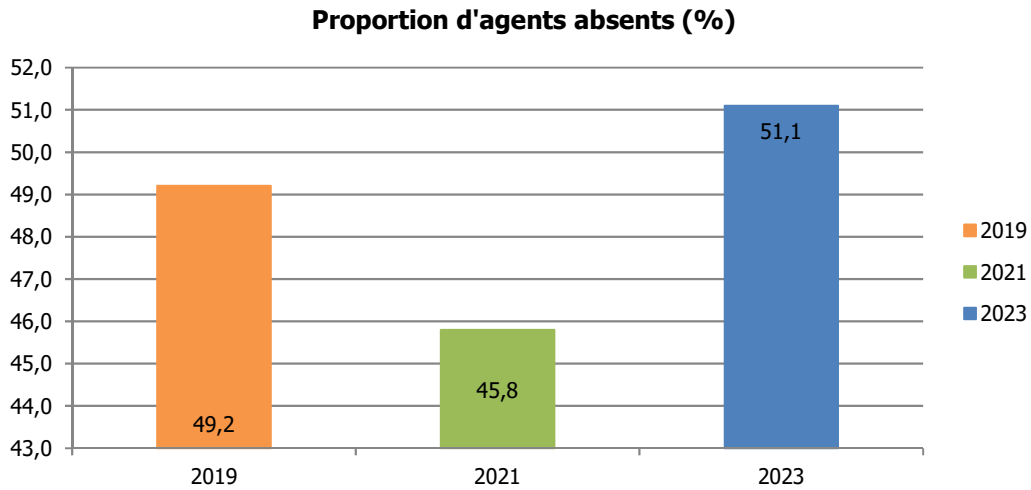
Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2023

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	43094	12158
Congé maternité	8858	
Congé paternité		257
Accidents du travail	4771	3087
Maladie professionnelle	3602	2441
Longue maladie / Grave maladie	9907	1950
Maladie longue durée	9656	3821
total	79888	23714

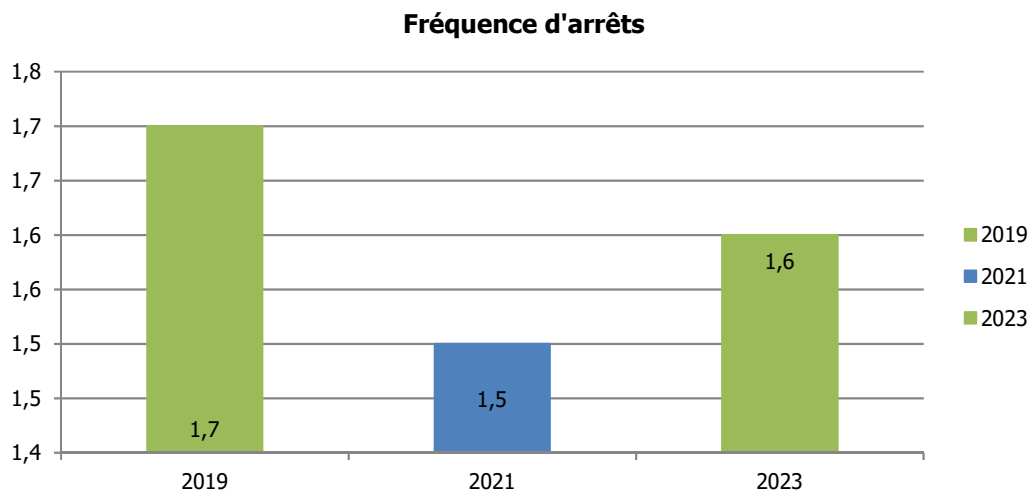
Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel ou Astre

Clef de lecture : en 2023, les femmes ont eu 35561 jours de maladie ordinaire, 11135 jours pour les hommes. 76,2 % des jours de maladie ordinaire ont été pris par les femmes.

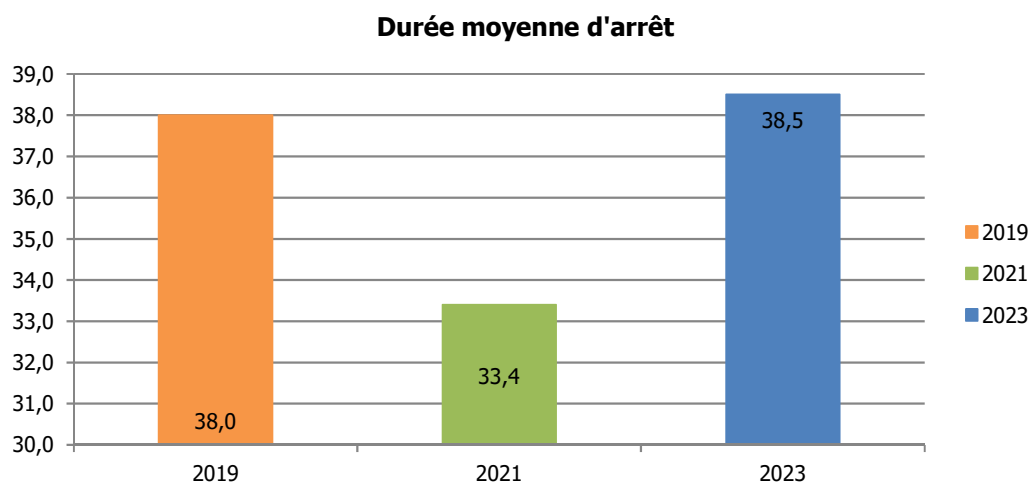
Evolution des absences



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel



Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Portail décisionnel

Agents sur poste permanent ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique en 2023

Catégorie hiérarchique	Congé de paternité	
	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	3	59
B	2	50
C	9	148

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Accidents du travail et accidents de trajet par filière selon la gravité en 2023

Filières	Sexe	Nombre total d'accidents (service + trajet)			Nombre d'accidents de trajet		
		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Total	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Total
Administrative	Femmes	13	8	21	2	5	7
	Hommes	2	1	3	1	1	2
Animation	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	1	1	0	1	1
Culturelle	Femmes	1	1	2	1	1	2
	Hommes	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Femmes	5	8	13	2	0	2
	Hommes	0	0	0	0	0	0
Médico-technique	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0
Sociale	Femmes	17	13	30	7	5	12
	Hommes	1	0	1	0	0	0
Sportive	Femmes	0	0	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0	0	0
Technique	Femmes	13	41	54	1	5	6
	Hommes	35	63	98	5	4	9
Total	Femmes	49	71	120	13	16	29
	Hommes	38	65	103	6	6	12
Total		87	136	223	19	22	41

Périmètre : agents tous statuts. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT

Accidents du travail, maladies professionnelles reconnues pour l'année 2023

	Femmes	Hommes
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	71	65
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	51	38
Nombre de maladies professionnelles reconnues	9	9

Périmètre : agents tous statuts. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – ASSAT - Mise à jour des données en mai 2024 pour la maladie professionnelle

Le temps de travail

Effectifs physiques et taux de féminisation des agents sur poste permanent selon la durée du travail, la quotité et le sexe

Durée et quotité de travail	Effectifs physiques			Taux de féminisation (%)
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Temps complet				
Temps plein (100%)	1698	972	2670	63,6
Temps partiel à 50%	10	1	11	90,9
Temps partiel à 60%	11	0	11	100
Temps partiel à 70%	9	1	10	90,0
Temps partiel à 80%	365	34	399	91,5
Temps partiel à 90%	97	9	106	91,5
Temps partiel thérapeutique	55	15	70	78,6
Total	2 245	1 032	3 277	68,5
Temps non complet				
	3	1	4	75,0

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des agents sur poste permanent en temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) selon la catégorie hiérarchique et le sexe

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
A	300	10	96,8
B	73	11	86,9
C	119	24	83,2
Total	492	45	91,6

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Effectifs physiques des agents sur poste permanent à temps partiel qui sont revenus à temps plein selon la catégorie hiérarchique et le sexe

Catégorie hiérarchique	Dans le courant de l'année 2023			Agents présents au 31 décembre 2023		
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
A	47	2	95,9	44	2	95,7
B	10	2	83,3	9	2	81,8
C	21	6	77,8	21	6	77,8
Total	88	10	89,8	74	10	88,1

Périmètre : titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.

Nombre de jours sur les comptes épargne temps (CET) et nombre de comptes épargne temps par catégorie hiérarchique

	Catégorie hiérarchique			Total
	A	B	C	
Nombre de CET ouverts au 31 décembre 2023	1 002	406	657	2 065
Nombre moyen de jours par CET*	17,3	17,6	15,4	50
Nombre moyen de jours par CET alimenté	21,1	20,9	20,8	63
Nombre de jours en stock	17 383	7 147,0	10 102	34 632
Nombre de CET égal ou supérieur à 60 jours	36	14	32	82

Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Chronogestor.

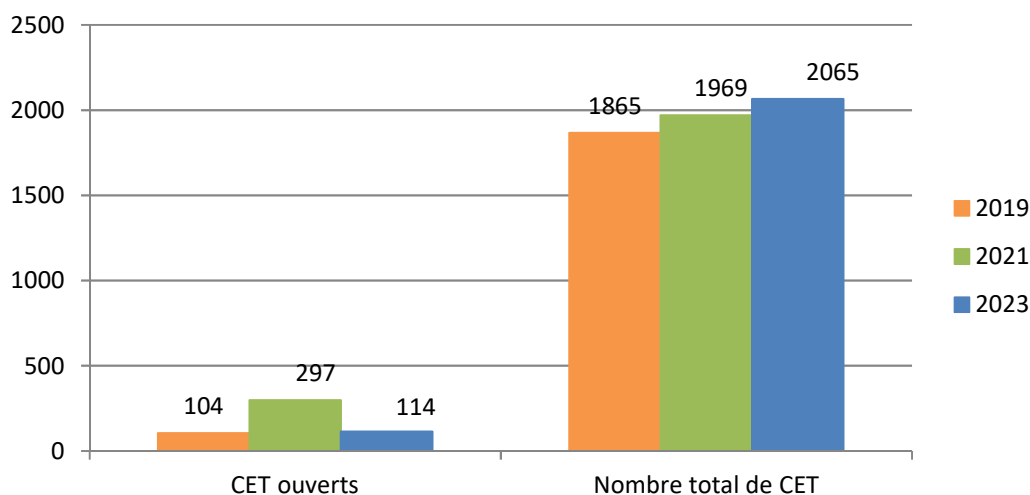
* y compris CET ouverts non alimentés

Nombre de comptes épargne temps ouverts et nombre de jours épargnés selon la catégorie hiérarchique et le sexe

Catégorie hiérarchique	au 31 décembre 2023					
	CET ouverts			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
A	443	559	44,2	9 409,0	7 974,0	54,1
B	159	247	39,2	3 021,0	4 126,0	42,3
C	170	487	25,9	2 652,0	7 450,0	26,3
Total	772	1 293	37	15 082	19 550,0	43,5

Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Chronogestor.

Nombre de comptes épargne temps ouverts par année



Périmètre : agents titulaires, stagiaires, contractuels sur poste permanent au 31 décembre 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Chronogestor.

Nombre d'heures hors bornes et écrêtées

Ancienne requête

	2019	2021	2023
Heures hors bornes	25 569	6 512	8 912
Heures écrêtées	79 316	55 703	54 474
Total	104 885	62 215	63 386

Périmètre : agents présents dans la collectivité en 2019, 2021 et 2023. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Chronogestor.

Erratum : Lors du précédent bilan social, il avait été présenté 39 463 heures d'heures hors bornes au titre de l'année 2021. Les contrôles de cohérence réalisés pour l'édition 2023 ont mis en lumière un fonctionnement erroné de la requête permettant d'extraire ces données. Celui-ci était dû à une erreur de reparamétrage de la dite requête lors de l'évolution du temps de travail au 01 janvier 2020. Par souci de transparence et de clarté, les données corrigées de 2021 ont été recalculées et sont donc présentées dans ce cadre.

Pour mémoire, depuis le 01 janvier 2020, les heures générées en crédit sont reportables dans la limite de 12 heures sur le trimestre suivant. Les heures écrêtées correspondent à celles qui ont été effectuées au-delà de 12 heures à la fin du trimestre.

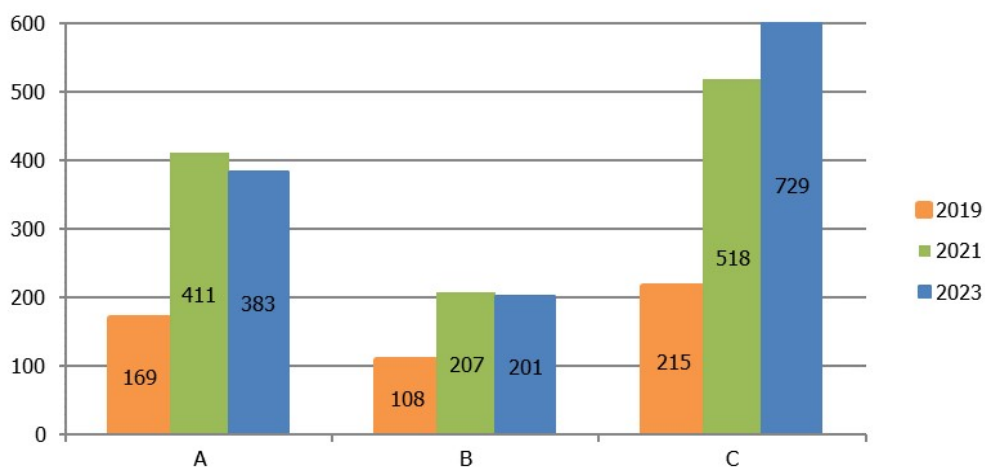
Par exemple, un agent ayant un crédit de 14 heures dans son compteur de gestion des temps le verra écrêté à 12 heures en fin de trimestre. Les heures écrêtées sont donc égales à 2.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les heures étaient écrêtées tous les mois, au delà d'un seuil de 4 heures. Le changement des règles d'écrêtage à partir du 01 janvier 2020 a donc permis de réduire considérablement le volume d'heures écrêtées.

Les plages de travail des services du Département sont organisées en plages fixes (plages de travail où l'agent doit obligatoirement travailler) et en plages variables (périodes pendant lesquelles les arrivées et les départs des agents s'échelonnent). Les heures hors bornes correspondent aux dépassements horaires hors des plages variables.,

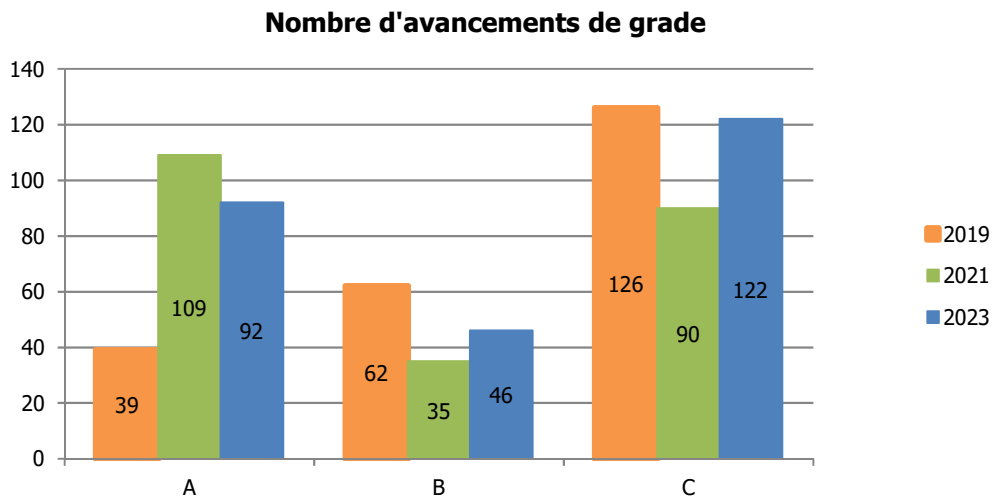
La carrière et la discipline

Nombre d'avancements d'échelon selon la catégorie hiérarchique en 2023

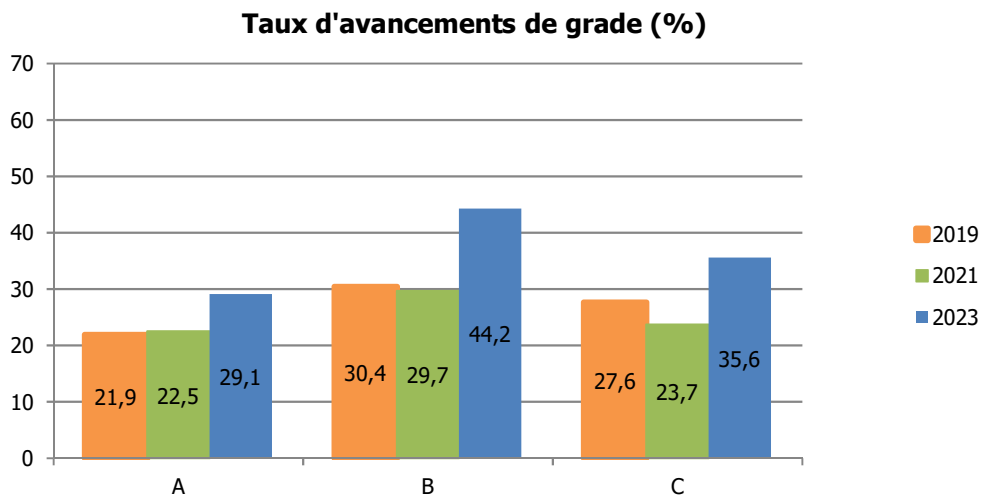


Périmètre : titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre .

Nombre et taux d'avancements de grade selon la catégorie hiérarchique



Périmètre : titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SMTRH - Astre.



Périmètre : titulaires, stagiaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

Le taux d'avancement de grade représente la part des agents bénéficiant d'un avancement de grade par rapport aux nombres d'agents proposables.

Par exemple, en catégorie A, 92 agents ont été inscrits au tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2023. 316 d'entre eux étaient promouvables soit un pourcentage de 29,1 %.

Effectifs physiques des agents inscrits au tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2023

Catégorie hiérarchique A	Promouvables		Ratio appliqué (%)	Possibilités d'avancement de grade	Nombre d'inscrits au tableau d'avancement	
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Administrateur général	0	0	15	0	0	0
Administrateur hors classe	1	0	15	1	0	0
Attaché hors classe	15	4	15	3	3	0
Attaché principal au choix	26	4	25	8	7	1
Attaché principal après examen professionnel	3	2	100	5	3	2
Ingénieur général	0	0	15	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	0	2	15	1	0	0
Ingénieur hors classe	4	6	15	2	0	2
Ingénieur principal	9	7	25	4	2	2
Conseiller principal des APS au choix	0	0	25	0	0	0
Conseiller principal des APS après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Conservateur du patrimoine en chef	0	0	15	0	0	0
Attaché principal de conservation du patrimoine au choix	0	0	25	0	0	0
Attaché principal de conservation du patrimoine après examen prof.	0	0	100	0	0	0
Conservateur des bibliothèques en chef	1	0	15	1	0	0
Bibliothécaire principal au choix	1	0	25	1	1	0
Bibliothécaire principal après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Vétérinaire de classe exceptionnelle après examen professionnel	1	1	100	2	0	0
Vétérinaire hors classe	0	0	25	0	0	0
Médecin hors classe	9	0	15	2	2	0
Médecin de 1ère classe	0	0	20	0	0	0
Psychologue hors classe	3	3	25	1	1	0
Sage-femme hors classe	2	0	25	1	0	0
Puéricultrice hors classe	10	0	25	3	3	0
Infirmier en soins généraux hors classe	6	0	25	2	2	0
Cadre supérieur de santé après examen professionnel	1	0	100	1	0	0

Effectifs physiques des agents inscrits au tableau d'avancement de grade au titre de l'année 2023

Catégorie hiérarchique A	Promouvables		Ratio appliqué (%)	Possibilités d'avancement de grade	Nombre d'inscrits au tableau d'avancement	
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Conseiller socio-éducatif hors classe	2	0	25	1	1	0
Conseiller socio-éducatif supérieur	6	1	25	2	1	1
Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle au choix	172	12	30	56	51	5
Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Educateur de jeunes enfants classe exceptionnelle au choix	1	0	25	1	1	0
Educateur de jeunes enfants classe exceptionnelle après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Ergothérapeute et technicien de laboratoire médical hors classe	1	0	25	0	1	0
Total	274	42			79	13

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

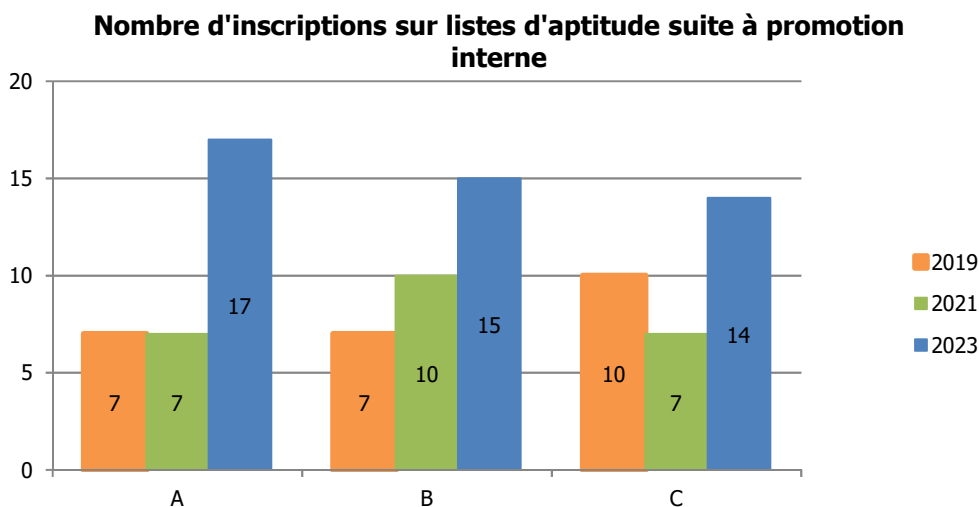
Catégorie hiérarchique B	Promouvables		Ratio appliqué (%)	Possibilités d'avancement de grade	Nombre d'inscrits au tableau d'avancement	
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Rédacteur principal de 1ère classe au choix	32	3	30	11	10	1
Rédacteur principal de 1ère classe après examen professionnel	4	0	100	4	4	0
Rédacteur principal de 2ème classe au choix	24	1	30	8	7	1
Rédacteur principal de 2ème classe après examen professionnel	4	0	100	4	4	0
Technicien principal de 1ère classe au choix	1	13	30	5	0	5
Technicien principal de 1ère classe après examen professionnel	2	2	100	4	2	2
Technicien principal de 2ème classe au choix	2	10	30	4	0	4
Technicien principal de 2ème classe après examen professionnel	0	2	100	0	0	2
Educateur des APS principal 1ère classe au choix	0	0	20	0	0	0
Educateur des APS principal 1ère classe après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Educateur des APS principal 2ème classe au choix	0	1	30	0	0	1
Educateur des APS principal 2ème classe après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Assistant de conservation principal 1ère classe au choix	1	0	30	1	1	0
Assistant de conservation principal 1ère classe après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Assistant de conservation principal 2ème classe au choix	1	0	20	1	1	0
Assistant de conservation principal 2ème classe après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	0	0	30	0	0	0
Animateur principal de 1ère classe au choix	0	0	30	0	0	0
Animateur principal de 1ère classe après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe au choix	0	1	30	1	0	1
Animateur principal de 2ème classe après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Total	71	33			29	17

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

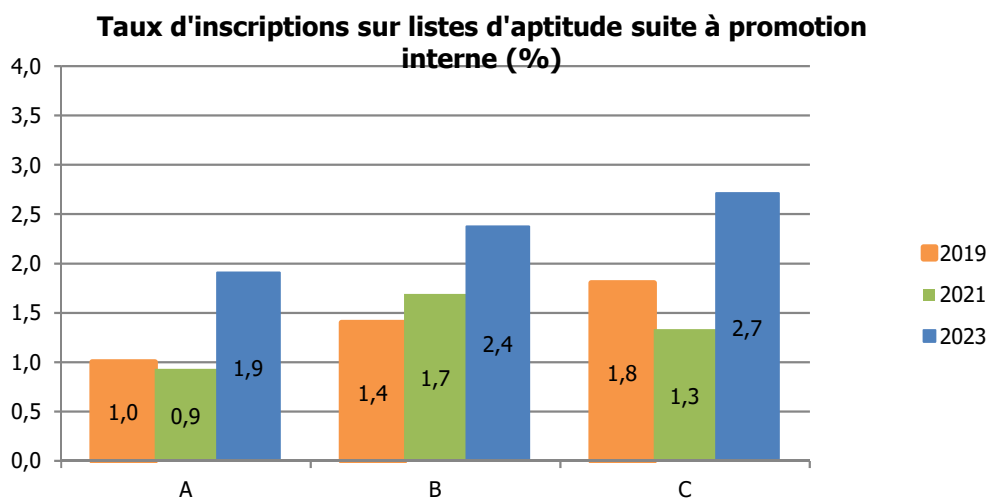
Catégorie hiérarchique C	Promouvables		Ratio appliqué (%)	Possibilités d'avancement de grade	Nombre d'inscrits au tableau d'avancement	
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Adjoint administratif principal de 1ère classe au choix	78	9	30	27	25	2
Adjoint administratif principal de 2ème classe au choix	24	0	40	10	10	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe après examen pro.	5	1	100	6	4	1
Agent de maîtrise principal au choix	5	39	30	14	1	13
Adjoint technique principal de 1ère classe au choix	71	49	30	36	25	11
Adjoint technique principal de 2ème classe au choix	31	17	40	20	15	5
Adjoint technique principal de 2ème classe après examen professionnel	3	6	100	9	3	5
Adjoint technique principal de 1ère classe des étab. d'enseignement	2	0	30	1	1	0
Adjoint technique principal de 2ème classe des étab. d'enseignement	0	0	40	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe au choix	1	0	30	1	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe au choix	0	0	40	0	0	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Adjoint d'animation principal de 1ère classe au choix	0	2	30	1	0	1
Adjoint d'animation principal de 2ème classe au choix	0	0	40	0	0	0
Adjoint d'animation principal de 2ème classe après examen pro.	0	0	100	0	0	0
Agent social principal de 1ère classe	0	0	30	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe au choix	0	0	40	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe après examen professionnel	0	0	100	0	0	0
Total	220	123			84	38

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

Nombre et taux d'inscriptions sur listes d'aptitude suite à promotion interne selon la catégorie hiérarchique



Périmètre : agents titulaires. Source : Département d'Ile-et-Vilaine – SARH.



Périmètre : agents titulaires. Source : Département d'Ile-et-Vilaine – SARH.

Le taux d'inscriptions sur liste d'aptitude suite à promotion interne représente la part des agents bénéficiant d'une inscription sur liste d'aptitude par rapport au nombre d'agents proposables. Par exemple, au titre de l'année 2021, 7 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne sur un total de 731 agents de catégorie A promouvables soit 0,96% des agents.

Effectifs physiques des agents ayant bénéficié d'une promotion interne au titre de l'année 2023

Catégorie hiérarchique A	Promouvables		Possibilités réglementaires	Nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Administrateur	0	0	0	0	0
Attaché	220	208	10	10	0
Ingénieur en chef	0	0	0	0	0
Ingénieur	16	45		0	1
Ingénieur après examen professionnel	2	3	2	1	0
Conseiller principal des APS après examen professionnel			0		
Conseiller des APS					
Conservateur du patrimoine			0		
Attaché de conservation du patrimoine	12	3	1	1	0
Conservateur de bibliothèques					
Bibliothécaire	12	3	1	1	0
Conseiller socio-éducatif	342	25	3	2	1
Total	604	287		15	2

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

Catégorie hiérarchique B	Promouvables		Possibilités réglementaires	Nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Rédacteur au choix	108	15	7	3	0
Rédacteur principal de 2ème classe après examen professionnel	10	0		4	0
Technicien au choix	145	335	5	0	4
Technicien principal de 2ème classe après examen professionnel	0	2		0	1
Educateur des APS principal 2ème classe après examen professionnel	0	0	1	0	0
Educateur des APS au choix	0	0		0	0
Assistant de conservation au choix	5	2	2	1	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe après examen professionnel	1	0		1	0
Animateur principal de 2ème classe après examen professionnel	0	1	1	0	1
Animateur au choix	1	7		0	0
Total	270	362		9	6

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

Catégorie hiérarchique C	Promouvables		Possibilités réglementaires	Nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Agent de maîtrise au choix	243	246	2	3	9
Agent de maîtrise après examen professionnel	4	23		0	2
Total	247	269		3	11

Périmètre : titulaires. Source : Département d'Ille-et-Vilaine – SARH.

LE DÉPARTEMENT AGIT



- **Il accompagne** les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les personnes en insertion, les familles et les jeunes lorsqu'ils rencontrent des difficultés à une période de leur vie.



- **Il développe** les nouvelles mobilités (routes, réseau cyclable, aires de covoiturage...), construit et entretient les collèges. Il aide les communes et les groupements de communes de toute l'Ille-et-Vilaine.



- **Il promeut** une approche durable du développement : préservation de l'environnement, des espaces naturels sensibles, agriculture responsable et circuits courts...



- **Il soutient** l'éducation, la culture, le sport, la jeunesse et le secteur du tourisme.

Département d'Ille-et-Vilaine

Direction des ressources humaines
et dynamiques professionnelles

1, avenue de la Préfecture
CS 24218 • 35042 Rennes Cedex
Tél. 02 99 02 35 35



www.ille-et-vilaine.fr



PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Re transcription des débats

Laurence ROUX introduit la présentation en rappelant que les deux documents présentés sont importants et forment le socle du dialogue social. Elle demande au service en charge de la réalisation de ces bilans de les présenter.

Camille ETESSE commence par donner quelques éléments de contexte, notamment pour rappeler les points de vigilance concernant le bilan social et le RSU (rapport social unique), présentés tous les deux cette année. Elle rappelle que le bilan social est un document non obligatoire maintenu par choix de la collectivité de faire une photographie exhaustive des données RH au 31 décembre de l'année étudiée. Le RSU est quant à lui un document obligatoire et réglementaire. Le premier point de vigilance concerne les limites de la comparaison entre les deux documents qui ne reposent pas sur les mêmes périmètres. Le bilan social présente des données reproductibles et systématiquement établies au 31 décembre alors que le RSU a des temporalités différentes selon les données présentées. Par ailleurs, pour certains indicateurs, les périmètres ne sont pas les mêmes ce qui peut conduire à des chiffres différents sur une même thématique. Par exemple les postes de remplaçants sont comptabilisés comme des postes permanents dans le RSU alors qu'ils sont comptabilisés comme des postes non permanents dans la collectivité. La question s'est posée de faire coïncider les périmètres du bilan social et du RSU mais cela reviendrait à remettre en cause la structuration des process RH de la collectivité et rendrait la visibilité des actions plus difficile. Le choix a donc été fait de maintenir les périmètres respectifs habituels, d'autant que les modalités de calcul du bilan social s'inscrivent dans la durée depuis une dizaine d'années. Cela permet de suivre de manière rigoureuse l'évolution des différentes données. C'est important dans le contexte national actuel où les chiffres font l'objet d'interprétations et d'enjeux majeurs. Les modes de calcul pérennes et stables ont donc leur importance.

Camille ETESSE poursuit sur l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes, présenté pour la première fois, suite à la parution d'un décret de juillet 2024. Après une phase de tâtonnement sur le périmètre et les modalités de calcul, un second décret a apporté des précisions. L'intérêt sera de suivre l'évolution de ces données dans la durée. Les trois documents sont présentés en instance, après des échanges en réunion partenariale. Les données du RSU ont également été transmises aux organisations syndicales sous forme informatique.

Céline DORE présente le diaporama joint en annexe après avoir précisé que le bilan social s'intéresse principalement aux agents sur postes permanents, à savoir les titulaires, stagiaires et contractuels sur poste permanent.

Laurence ROUX donne la parole aux organisations syndicales.

SUD commence par saluer le travail considérable réalisé pour la compilation des données du RSU et la synthèse faite dans le bilan social. Celui-ci permet une lecture plus digeste même si les périmètres ne sont pas tout à fait identiques. **SUD** annonce son intervention par thématique.

En premier point, **SUD** note une hausse des effectifs. Cela pourrait paraître satisfaisant mais compte tenu de l'évolution de la population en Ille-et-Vilaine, ce n'est pas suffisant. **SUD** observe

d'ailleurs que le Président fait également ce constat dans Ouest-France : en termes d'effectifs, la collectivité est 8% en dessous de la moyenne nationale ce qui laisse encore des marges de progrès pour que les services puissent fonctionner dans de bonnes conditions. **SUD** constate régulièrement ces difficultés dans les services lors de rencontres avec les collègues.

A contrario, **SUD** relève la baisse, comme l'an passé, du nombre d'assistantes familiales alors que les besoins s'envolent. Ce n'est pas une nouveauté et la situation est bien connue. **SUD** regrette cette situation non satisfaisante et demande les chiffres 2024.

Pour les contractuels sur postes permanents, **SUD** souligne une forte augmentation, particulièrement pour le grade d'assistant socio-éducatif. S'agissant des CDI, une envolée est notée sur ce même grade alors que cela reste stable sur les autres grades. **SUD** s'interroge alors sur les recrutements de titulaires au sein des CDAS et aimerait connaître les raisons de cette situation.

Pour les contractuels sur postes non permanents, **SUD** mentionne que les chiffres sont en baisse, comme l'an dernier. Si la diminution des emplois aidés est comprise, **SUD** regrette que les renforts remplacements soient également en baisse alors que les besoins sont criants. Même si cela n'est pas à l'ordre du jour de la collectivité en raison du contexte, **SUD** réitère sa demande de création d'un pool de remplacement composé de titulaires qui pourraient soulager les équipes plus facilement.

Enfin, si l'effectif des apprentis a baissé, il est précisé qu'ils se trouvent essentiellement dans le domaine social et de la santé. **SUD** s'interroge sur la façon dont cette charge de travail supplémentaire est absorbée par les collègues qui les encadrent. Par ailleurs, **SUD** aimerait savoir ce qu'il advient des apprentis à l'issue de leur formation : est-ce qu'ils intègrent la collectivité ou pas ?

Concernant les agents en situation de handicap, **SUD** note le dépassement des 6% réglementaires. Pour autant, dans le bilan social précédent, une forte hausse du nombre d'agents était mentionnée alors que **SUD** constate cette année une baisse, de même qu'une baisse du taux d'emploi direct. Par contre une forte hausse des dépenses pouvant être valorisées à ce titre, sans doute par des prestations d'entreprises extérieures, est relevée. **SUD** espère qu'il ne s'agit pas d'une tendance de fond car il est important que la collectivité continue à recruter des travailleurs en situation de handicap. Enfin, **SUD** réitère sa demande de connaître la part de bénéficiaires correspondant à des recrutements extérieurs ou à des collègues déjà en poste au Département en situation de reclassement ou en reconversion.

Par rapport aux conditions de travail et aux difficultés de santé des agents, **SUD** rappelle qu'il est fréquent que des collègues soient mis en retraite pour invalidité, faute de leur avoir trouvé un poste de reconversion. Siégeant au conseil médical, **SUD** fait ce constat et ajoute que cela concerne une forte proportion d'agents de catégorie C. Il paraît donc indispensable qu'une véritable politique de recrutement soit menée à l'avenir sur les postes les plus qualifiés pour équilibrer les recrutements d'agents en situation de handicap.

Sur les profils, **SUD** remarque, comme en 2022, qu'il y a encore très peu de femmes encadrantes en catégories C et B, contrairement à la proportion d'agents de ces deux catégories. Même en catégorie A, le taux de féminisation de l'encadrement reste plus faible que le taux global.

Il reste donc des points à faire évoluer en matière d'égalité femmes-hommes et **SUD** souhaite savoir quelle politique le Département envisage à ce sujet.

Concernant la pyramide des âges, **SUD** souligne le déséquilibre déjà constaté, avec une augmentation des plus de 60 ans, qui risque encore de s'accroître avec la réforme des retraites. **SUD** demande donc une bonne prise en compte des fins de carrière et des besoins de reconversion par la collectivité. Par rapport au dernier bilan social, **SUD** note toutefois une augmentation des moins de 35 ans. Ce serait intéressant d'analyser finement les secteurs concernés. Si l'âge moyen des agents diminue très légèrement, les focus montrent que cela dépend beaucoup des secteurs et des métiers.

Enfin concernant l'ancienneté dans la collectivité, la catégorie des « 5 ans et moins » d'ancienneté est en forte augmentation, celle des 6-15 ans est en chute et cela se stabilise à partir de 15 ans d'ancienneté. Il serait intéressant d'analyser ces chiffres qui laissent entendre que les collègues nouvellement arrivés ne cherchent pas à rester au Département. Si c'est le cas, quelles en sont les raisons ?

S'agissant des salaires, **SUD** note l'augmentation des salaires moyens bruts mensuels en lien avec l'évolution du point d'indice et l'amélioration du RIFSEEP. Cependant, **SUD** souligne que le

RIFSEEP n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la retraite, ce qui pénalise les collègues et les pousse peut-être à prolonger leur carrière. Si le taux de prime moyen a fortement augmenté, **SUD** constate que c'est la catégorie A qui en profite le plus. **SUD** relève aussi que les hommes sont toujours mieux rémunérés que les femmes, notamment en catégorie A. Enfin, **SUD** constate qu'il n'y a plus de salaire inférieur à 2000 € bruts pour un temps plein dans la collectivité.

Quant à l'enveloppe renfort - remplacement, même si elle augmente, **SUD** estime qu'elle n'est pas suffisante pour répondre à tous les besoins et pense que le contexte actuel ne va pas arranger la situation. Plus particulièrement, **SUD** constate que l'enveloppe destinée à l'indemnité de fin de contrat est en augmentation et demande si c'est parce que les primes sont plus élevées ou s'il y a eu plus de personnes à indemniser. En lien avec cette question de l'indemnisation des fins de remplacement, **SUD** considère qu'un pool de remplacement avec des agents titulaires serait pertinent.

Concernant les formations, si les chiffres bruts sont en augmentation – ce qui est positif, **SUD** regrette que le taux d'agents de catégorie B formés soit nettement plus faible que celui des autres catégories. Le constat est le même pour la filière administrative pour laquelle le pourcentage d'agents formés est de 50%, alors que pour d'autres filières à effectif important également, les taux sont plus proches des 60 à 70% de formation. **SUD** aimerait savoir s'il y a des explications.

Suite à de nombreux retours de collègues, **SUD** fait un aparté pour demander un bilan de l'utilisation du logiciel NEEVA car pour beaucoup de collègues, cet outil n'est pas très intuitif, voire bloquant pour demander des formations.

Sur les mouvements de personnel, si les différents types de recrutement sont plus ou moins équilibrés, **SUD** constate malgré tout une nette diminution du pourcentage de recrutement par mobilité interne d'agents titulaires. Selon **SUD**, cela interroge sur les possibilités d'évolution au sein de la collectivité, notamment dans une perspective de déroulement de carrière ou de reclassement, de reconversion. **SUD** pourrait entendre que les recrutements d'agents titulaires externes permettent d'augmenter les quotas de promotion interne mais il faudrait pour cela avoir le détail des recrutements de titulaires et de contractuels. Or cela n'apparaît pas ou n'est pas suffisamment visible pour pouvoir comprendre ce chiffre.

Par ailleurs, si les recrutements externes peuvent être compréhensibles, il faut faire en sorte de ne pas bloquer les collègues en interne car tout le monde n'a pas forcément envie de rester sur son poste indéfiniment et il est intéressant pour les collègues de pouvoir évoluer au sein de la collectivité.

SUD relève aussi que les mobilités identifiées comme prioritaires ne sont pas évoquées dans le document alors qu'elles étaient mentionnées dans le bilan social en 2022. **SUD** aimerait avoir un chiffre sur ce point.

Concernant les départs, la raison principale reste la retraite mais **SUD** note un doublement du nombre de départs d'agents de moins de 60 ans pour motif d'invalidité. Bien que le nombre reste faible en valeur absolue (8 cette année pour 4 en 2022), cela montre la nécessité de réfléchir aux conditions de travail et à l'accompagnement des agents vers les reconversions.

S'agissant des évolutions de carrière, **SUD** note avec satisfaction une augmentation des avancements de grade et de promotion interne. Pour autant, **SUD** serait favorable à une augmentation des ratios et demande une révision des lignes directrices de gestion pour les promotions internes, notamment pour avoir plus de transparence sur les choix faits par l'administration.

Au sujet de la santé et de la sécurité, **SUD** constate que le taux d'absentéisme pour raisons de santé a augmenté, ainsi que le nombre d'accidents de travail et de trajet. Le nombre de jours d'absence lié à ces accidents ou à des maladies professionnelles augmente également. **SUD** remarque par ailleurs que les maladies professionnelles ne concernent quasiment que la filière technique. Comme en 2022, **SUD** regrette que l'épuisement professionnel ne soit pas reconnu comme maladie professionnelle et souhaite connaître les actions de prévention mises en place pour remédier à ces chiffres en augmentation.

SUD mentionne également la hausse des arrêts maladie toutes catégories confondues. Cela s'accompagne d'une augmentation considérable du nombre de jours de carence, quels que soient les catégories et les statuts. De ce fait, le Département réalise une économie de 195 783 €, réalisée au détriment des salariés – même si cela ne relève pas de son choix.

Sur le temps de travail, le taux d'agent à temps partiel baisse en catégorie C et en catégorie B. Selon **SUD**, cela s'explique sans doute par le coût de la vie et la nécessité de reprendre un temps

plein pour percevoir une meilleure rémunération. Comme à chaque fois, **SUD** note que ce sont essentiellement des femmes qui sont à temps partiel.

Concernant le compte épargne-temps, **SUD** s'interroge sur les chiffres, très différents entre le RSU et l'annexe du bilan social – même si l'on sait que les périmètres sont différents, est-ce suffisant pour expliquer cet écart ? En effet, en 2022, les chiffres étaient beaucoup plus proches entre eux. Cela interroge notamment sur les CET ouverts au 31 décembre 2023. Les chiffres du RSU, proches de 2022 suscitent toujours le même commentaire de la part de **SUD** : les CET étant surtout ouverts par des femmes de catégorie A, probablement de la filière sociale, quelles sont les raisons d'ouverture des CET ?

Concernant les heures hors bornes, même si le mode de calcul est nouveau, **SUD** souligne leur augmentation, de même que pour les heures écrêtées. Sur la base d'un équivalent temps plein à 1607 heures, cela représente de l'ordre de 5,5 ETP pour les heures hors bornes et 33,8 ETP pour les heures écrêtées. Selon **SUD**, c'est une économie significative pour la collectivité.

Les heures supplémentaires rémunérées sont par ailleurs en forte augmentation, essentiellement pour les hommes en filière technique. **SUD** demande des précisions sur les heures supplémentaires récupérées pour la catégorie A (puisqu'elles ne peuvent pas être rémunérées).

Au sujet du télétravail, **SUD** constate une forte augmentation du nombre de jours, principalement pour des femmes de catégorie A. **SUD** se demande si les nouvelles modalités augmenteront encore ce nombre de jours car cela peut avoir un effet sur l'organisation du travail dans les équipes.

Par ailleurs, **SUD** relève une forte augmentation de l'enveloppe budgétaire des prestations sociales. Outre la part relative au RIA et aux remboursements de repas et de transports, **SUD** souligne l'augmentation du budget consacré aux prêts d'honneur - passé de 18 025 € en 2022 à 29 360 € - qui semble montrer la nécessité d'y avoir recours pour de plus nombreux collègues.

SUD commente ensuite les focus, à l'image de ce qui avait été dit en 2022.

Pour les collègues, l'âge moyen augmente légèrement et la population est vieillissante pour des métiers particulièrement pénibles physiquement d'où un taux d'absentéisme beaucoup plus élevé que dans la collectivité et une augmentation du taux d'absence pour accident de travail et maladies professionnelles.

Pour les CDAS, **SUD** relève toujours le même déséquilibre entre femmes et hommes et s'inquiète de l'augmentation du taux d'absentéisme. A priori, d'après les graphiques, on ne constate pas de maladie professionnelle reconnue. Une fois de plus, **SUD** regrette que le burn-out ne soit pas reconnu comme maladie professionnelle car cela modifierait le graphique.

Concernant les centres d'exploitation routiers, le déséquilibre femmes-hommes est inversé par rapport aux CDAS et la population est vieillissante. Une forte proportion d'arrêts pour accidents de travail et maladies professionnelles est constatée, avec un taux d'absentéisme qui continue d'augmenter. Pour **SUD**, il est nécessaire de mettre en œuvre une véritable politique de prévention spécifique à ces métiers et de prendre en compte la pénibilité des missions, au même titre que pour les agents des collègues et des ENS.

S'agissant des agents ENS, ce focus est le premier donc il n'est pas possible d'établir de comparatif. Cependant, comme pour les routes, l'effectif est très masculin mais avec une répartition par âge plutôt régulière et une proportion importante d'agents jeunes. Les emplois aidés sont nombreux, en lien direct avec le fonctionnement des ENS. Le taux d'absentéisme pour accidents de travail et maladies professionnelles est élevé. Il semble donc important d'activer une politique de prévention spécifique à ces métiers, afin de soulager les collègues et d'éviter les accidents et les maladies professionnelles.

Enfin, 70 % des assistantes familiales ont plus de 50 ans et le déséquilibre entre les femmes et les hommes est toujours présent. **SUD** remarque que la pyramide des âges contient une catégorie « 65 ans et plus » et demande jusqu'à quel âge les collègues continuent de travailler. Comme en 2022, très peu d'accidents de travail sont constatés et aucune maladie professionnelle ce qui interroge sur l'effectivité de leur déclaration. **SUD** demande qu'un travail sur la prévention des risques, notamment les risques psycho-sociaux, soit lancé pour accompagner les collègues qui se retrouvent souvent seul-es pour gérer des situations sensibles avec des risques d'arrêt de travail liés, selon **SUD**, au travail. Les départs sont, quant à eux, souvent liés à la retraite ou à des licenciements pour autres motifs ; **SUD** demande quels sont ces autres motifs car, contrairement à 2022, il n'apparaît aucun motif de départ pour licenciement pour fin de placement, ce qui est

surprenant. **SUD** considère que le métier d'assistant·e familial·e est très difficile, comme en témoignent les difficultés de recrutement souvent évoquées dans les échanges partenariaux.

Pour terminer, **SUD** évoque l'index égalité femmes-hommes. Comme il s'agit d'une première présentation, il n'est pas possible d'établir de comparatif d'amélioration ou d'évolution de la situation au Département. En première approche, les résultats sont satisfaisants mais il convient de porter une attention au détail des catégories d'emploi car, notamment en catégorie A, l'écart reste très important entre les rémunérations des femmes et des hommes.

Laurence ROUX prend note de l'ensemble des remarques et donne la parole à la CFDT.

En premier lieu, la **CFDT** retient de ce bilan, comme chaque année, la baisse du nombre d'assistants familiaux. En dix ans, la diminution des effectifs est de 40. Un assistant familial accueillant généralement plus d'un enfant, les incidences en termes d'accueil sont importantes, d'autant que la courbe des placements poursuit une croissance inverse. Dans cet effectif en baisse, 215 personnes ont plus de 60 ans, soit un quart de l'effectif qui devrait faire valoir ses droits à la retraite dans un délai relativement court. La **CFDT** juge cette situation très inquiétante.

Dans les autres domaines, la **CFDT** note que l'effectif reste globalement stable. Une hausse significative des contractuels sur postes permanents est observée, notamment dans le secteur social. La **CFDT** sait que c'est une façon de garder les collègues qui ne parviennent pas à réussir le concours et ne peuvent pas être recrutés comme titulaires. La **CFDT** note par contre une légère baisse du nombre de contractuels en renfort et remplacement. Les emplois aidés continuent de diminuer, mais c'est sur le plan légal. Par contre, la **CFDT** regrette la baisse du nombre d'apprentis car c'est une réelle opportunité pour les jeunes. La répartition femmes-hommes reste stable, mais il y a une hausse de 9,3 % sur les postes de contractuelles que la **CFDT** le dénonce car cette précarité touche plus les femmes, même dans le secteur social.

La **CFDT** regrette que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap recule légèrement, passant de 12 agents recrutés dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à 1 sans que les raisons soient données.

Concernant les répartitions par filière, une légère diminution de la filière technique est observée. Les catégories A et B augmentent quand le nombre d'agents de catégorie C diminue au global. Le taux d'encadrement reste stable mais une comparaison avec un peu de recul montre qu'il a bien diminué puisqu'il était de 12 % en 2017.

L'âge moyen recule légèrement pour la première fois, ce qui mérite d'être souligné. Le rajeunissement de la collectivité est lent mais en bonne voie.

La rémunération moyenne augmente mais la **CFDT** y voit surtout un effet du Ségur. En catégorie A, les hommes continuent à être mieux rémunérés que les femmes tandis que ces écarts sont moins élevés dans les catégories B et C. Selon la **CFDT**, l'écart se situe donc a priori sur le niveau de primes. La **CFDT** observe par ailleurs la disparition de la tranche des rémunérations comprises entre 1500 € et 1999 €, point positif qui signifie que plus aucun agent n'est rémunéré en dessous de 2000 € bruts. Cependant la **CFDT** regrette qu'il n'y ait pas eu la création d'une tranche supérieure car la dernière tranche est un peu fourre-tout dans la mesure où elle se situe à la limite du salaire moyen en catégorie A. Cela ne permet donc pas une analyse fine sur le nombre d'agents percevant des rémunérations au-delà de la rémunération moyenne en catégorie A.

La **CFDT** observe un niveau de formation qui progresse mais qui reste inférieur à la période avant Covid.

Concernant les mouvements de personnel, la **CFDT** note une baisse du nombre de recrutements de titulaires internes et une augmentation du recrutement de titulaires externes ou contractuels. Quelle en est la raison : est-ce parce que les titulaires internes candidatent moins ou parce qu'ils sont moins retenus ?

La **CFDT** regrette à son tour que la ligne des mobilités internes prioritaires ait disparu et relève une augmentation du nombre de démissions et de mutations. Concernant les assistants familiaux, le nombre de licenciements pour autres motifs augmente significativement avec une évolution de 1 en 2021 à 17 en 2023. La **CFDT** aimerait avoir des précisions sur les motifs de ces licenciements.

La **CFDT** constate que l'âge de départ à la retraite augmente, ce qui semble logique suite à la dernière réforme. Dans les motifs de départ anticipé, pour celui concernant les personnes ayant eu 3 enfants élevés pendant 9 ans, la **CFDT** souhaiterait voir ajoutée la mention complémentaire « ayant travaillé pendant 15 ans et remplissant les conditions au 01/01/2012 ». En effet, sans cette

précision, cela laisse croire que la possibilité existe toujours alors qu'elle a disparu et cela peut être source d'erreur.

Sur le doublement des départs pour motif d'invalidité pour les moins de 60 ans, même si le nombre est faible en valeur absolue, la **CFDT** estime que cet indicateur n'évolue pas dans le bon sens et aimerait en comprendre les raisons.

Concernant le dispositif de retraite progressive, la **CFDT** pense qu'il est trop tôt pour en mesurer l'impact puisque le dispositif a été mis en place en fin d'année dernière. Les effets seront donc mesurés lors du prochain bilan social.

S'agissant des évolutions de carrières, la **CFDT** souligne une évolution positive du taux d'avancement dans chaque catégorie, certainement lié aux améliorations apportées sur les ratios.

En termes de santé et sécurité au travail, la **CFDT** constate les besoins et ne peut s'empêcher de faire le lien avec le récent départ du médecin du travail. Il ne reste donc qu'un médecin du travail, ce qui est inquiétant. Le retour du psychologue du travail est important, au regard du taux d'absentéisme qui progresse de manière significative.

Concernant le sujet absentéisme, la **CFDT** regrette que le travail sur les indicateurs et la formation délivrée aux représentant·es syndicaux·ales n'aient pas abouti comme annoncé. En effet, il était prévu de travailler sur les raisons de l'absentéisme et sur les actions possibles mais ce volet n'a jamais été mis en œuvre. Sur les données, la **CFDT** note une hausse du nombre d'accidents du travail et pratiquement un doublement des accidents de trajet. Ces indicateurs ne sont pas positifs. La **CFDT** observe également une hausse du nombre d'agents non reconnus en maladie professionnelle et demande des explications sur ce point, notamment pour savoir si ce serait lié à une augmentation du nombre de refus.

Concernant le recul du temps partiel des agents des catégories B et C, si l'explication est a priori connue pour les agents de catégorie B - les travailleurs sociaux sont passés en catégorie A – la **CFDT** n'en voit pas pour la catégorie C. La **CFDT** fait le lien avec le point sur le télétravail, accessible principalement pour les catégories A. Il semble que plus on progresse dans les catégories, plus les aménagements du temps de travail sont possibles, à la fois parce que les agents peuvent se le permettre financièrement (pour le temps partiel) et parce que les postes en offrent la possibilité (pour le télétravail). A contrario, les postes les plus pénibles physiquement sont occupés par les agents de catégorie C. Selon la **CFDT**, une vraie réflexion doit être engagée à ce sujet, concernant ces agents les moins bien payés et avec les emplois les plus pénibles.

La **CFDT** relève que le nombre d'heures supplémentaires progresse et demande pourquoi. Après la modification du règlement du temps de travail en 2020, le nombre d'heures écrêtées est encore très et trop élevé selon la **CFDT**, équivalant à environ 34 ETP. La **CFDT** mentionne que la récupération des heures est parfois compliquée dans les services et reçoit régulièrement des sollicitations relatives à ces questions d'interprétation des règles. Le nombre d'heures hors bornes repart également à la hausse. La **CFDT** demande si la baisse des enveloppes renfort et remplacement aurait déjà une incidence sur le temps de travail des agents.

Le nombre de jours placés sur les CET est également en augmentation. La **CFDT** aimerait avoir des indications sur le nombre de jours qui peuvent être perdus ou donnés pour les CET.

Concernant la politique sociale en faveur du personnel, le budget a fortement progressé. La fermeture du RIA qui a conduit à davantage de dépenses de tickets-restaurant, l'augmentation des dépenses de transport liée à une meilleure prise en charge décidée sur le plan national et l'augmentation de la protection sociale liée à l'évolution de la complémentaire santé constituent une part des explications mais la **CFDT** ne comprend pas la progression sur la partie loisirs et famille qui passe de 304 491 € en 2021, à 1 038 351 € en 2023. La **CFDT** s'en étonne et demande l'origine de cette hausse car les modifications à la marge apportées aux prestations sociales n'expliquent pas ces chiffres.

Enfin, la **CFDT** retient l'apparition pour la première fois de l'index égalité femmes-hommes et considère qu'on ne peut que s'en féliciter collectivement. Le score obtenu est très bon mais avec un nombre de critères très restreints (4) par rapport à l'Etat qui en a 6. Selon la **CFDT**, c'est un premier pas mais cet index ne donne qu'une vision très superficielle des choses. Le sujet de l'égalité femmes-hommes doit continuer à être travaillé de manière beaucoup plus fine et avec des critères beaucoup moins larges. Cette question tient à cœur à la **CFDT**.

En conclusion, la **CFDT** retient que cet échange sur le bilan social - qui demande un travail considérable aux collègues - est l'occasion d'observer les tendances qui se dégagent dans la

collectivité. La **CFDT** regrette cependant de se voir limiter à un rôle de commentateurs alors que cet exercice devrait permettre de développer davantage des axes de travail ou des actions.

La parole est ensuite donnée à la CGT par **Laurence ROUX**.

La **CGT** salue à son tour le travail réalisé et évoque quelques points particuliers suite aux interventions des autres organisations syndicales.

La **CGT** pointe les secteurs dans lesquels la moyenne d'âge est largement supérieure à celle du Département : les collèges et les assistant·es familiaux·ales. Le personnel des collèges est essentiellement féminin avec un taux d'absentéisme largement au-dessus de la moyenne de la collectivité. Ce constat avait déjà été fait lors du démarrage du travail sur l'absentéisme et la **CGT** regrette aussi qu'aucune suite n'ait été donnée. La **CGT** fait le lien entre le taux d'absentéisme et les retraites en invalidité, en nette augmentation par rapport aux années précédentes, concernant essentiellement des femmes, qui partent avec des pensions correspondent au nombre d'années de cotisation, d'où un double effet négatif.

S'agissant du nombre de jours de carence et du montant que cela représente (195 000 € d'économies), la **CGT** dénonce la manœuvre et l'objectif du gouvernement qui souhaite passer à 3 jours de carence, d'autant que ce sont essentiellement des agents de catégorie C qui subissent ces arrêts maladie, du fait de leur âge et leur travail.

Sur les procédures de rupture conventionnelle, la **CGT** signale une possible erreur dans le document qui indique 2 ou 3 ruptures selon les pages.

Concernant les apprentis, le document indique que 40 % d'entre eux sont dans le domaine du social et de la santé mais ne donne pas la part dans le domaine technique. Pour la **CGT**, cela mériterait d'être suivi dans la conjoncture actuelle où il est difficile de recruter, en cuisine notamment.

La **CGT** salue le fait que les salaires moyens soient supérieurs à 2000 €. Toutefois, le taux moyen des primes est de 20 % et cela n'est pas satisfaisant car elles ne sont pas comptabilisées dans le calcul des fins de carrières pour les retraites. La **CGT** souhaiterait que l'ensemble du salaire soit en traitement.

Laurence ROUX remercie les différents intervenants pour la lecture attentive des documents et les nombreuses remarques pertinentes. Avant de donner la parole aux services, elle souhaite réagir sur quelques points qui l'interpellent.

Sur la question de l'absentéisme et des jours de carence, elle évoque l'attitude du gouvernement qui laisserait à penser que les agents manquent de constance au travail et que des méthodes punitives pourraient faire changer les choses. Elle partage la vision sur la fatigue qui expliquerait l'évolution de l'absentéisme. Elle souhaite aussi lancer le travail sur la question de la deuxième partie de carrière, au regard des constatations faites en conseil médical sur les invalidités.

Laurence ROUX souligne le travail important mené par la DRH pour essayer de trouver des solutions mais rappelle qu'il n'y a parfois aucun poste envisageable du fait des difficultés physiques ou psychiques des agents concernés.

S'agissant de la pénibilité, **Laurence ROUX** entend qu'elle concerne beaucoup les postes de catégorie C et se demande si l'âge ou le parcours des agents avant de rentrer dans la fonction publique territoriale serait une explication aux situations rencontrées. Par exemple, des cuisiniers du privé arrivent en restauration collective, des agents usés par d'autres champs d'activités viennent peut-être finir leur carrière dans la collectivité, qui assume cette situation, mais en porte l'héritage.

Concernant la pénibilité au travail, **Laurence ROUX** salue le travail de prévention et d'accompagnement réalisé par l'ASSAT. Les techniques et le matériel mis en place progressent, ainsi que l'organisation des tâches. Pour autant, elle reconnaît que les agents peuvent avoir été abîmés par les conditions antérieures et que ce n'est pas forcément rattrapable. En outre, il n'est pas toujours évident, pour un agent qui a un métier manuel, de se reconvertir dans d'autres fonctions. **Laurence ROUX** se dit très intéressée par ces questions et souhaiterait que le dialogue social permette d'y travailler collectivement. Elle voudrait creuser la question des débuts de carrière et de l'âge auquel les agents entrent dans la collectivité ou dans la fonction publique territoriale.

Laurence ROUX ne remet pas en cause l'idée que l'augmentation des effectifs serait en décrochage avec la démographie d'Ille-et-Vilaine mais rappelle que les marges de manœuvre sont extrêmement restreintes dans le contexte actuel.

Elle regrette aussi la baisse du nombre d'apprentis car c'est aussi une question d'avenir. Sur la part d'agents contractuels, elle fait le constat que le concours peut être un frein, notamment pour les jeunes générations qui ont souvent des envies de mobilité externe, de passer du public au privé et inversement.

Laurence ROUX note que les organisations syndicales s'expriment beaucoup sur la question des assistants familiaux. Il s'agit d'un métier historiquement féminin pour lequel la pluralité hommes-femmes et de générations doit être encouragée. Elle remarque que les personnes s'orientent souvent vers ce métier passé un certain âge. En effet, les plus jeunes ont leurs propres enfants, leurs propres parcours de vie. Ce métier intégrant pleinement la vie de famille, il ne vient sans doute pas spontanément en début de carrière. Le Département y travaille pourtant.

Laurence ROUX commente le terme « d'heures économisées pour la collectivité » car ce n'est pas une volonté et elles ont un prix en termes de qualité de vie des agents, de dialogue social, d'impact sur les équipes, de travail supplémentaire pour trouver des solutions, dans les équipes et à la DRH. A l'heure où il est question des économies que la collectivité sera dans l'obligation de faire, **Laurence ROUX** préfère éviter ce terme, pas plus souhaité par les élus que par les agents.

Anne-Françoise COURTEILLE intervient au sujet des assistants familiaux. Elle ne conteste pas le chiffre évoqué par la CFDT des 40 assistants familiaux en moins en 10 ans mais souhaite nuancer la notion d'effondrement citée dans un article de la Gazette des Communes qui qualifiait la situation de l'Ille-et-Vilaine. **Anne-Françoise COURTEILLE** dément cette vision. Elle ajoute que 44 recrutements ont eu lieu en 2023 et qu'en octobre 2024, on était déjà à 45. Le nombre de recrutements est donc au moins maintenu. Il ne s'agit pas d'un effondrement mais d'un point de vigilance car la courbe baisse toujours un peu alors que ce n'est pas le cas des besoins de placement. En parallèle, il sera très difficile de créer de nouvelles places en établissements et en lieux de vie dans le contexte actuel. L'objectif est de pouvoir au moins renouveler le nombre de places. La collectivité est donc très attentive à la question du recrutement, qui se poursuit en Ille-et-Vilaine, car c'est une particularité historique du Département d'avoir beaucoup d'assistants familiaux, par rapport à d'autres Départements. C'est aussi une richesse parce que la qualité de l'accueil des enfants chez les assistants familiaux est tout à fait remarquable et les élus y tiennent. Cela a encore été dit récemment dans le cadre de la journée internationale des droits de l'enfant. La question de l'accueil y a été évoquée dans le cadre du dialogue citoyen, avec une approche parrainage mais aussi pour susciter des vocations. En effet, qui dit parrainage, peut dire ensuite évolution vers des métiers de l'accueil. **Anne-Françoise COURTEILLE** fonde beaucoup d'espoir sur l'évolution de la législation, avec une possibilité de cumul emploi et accueil familial, pour de l'accueil à temps partiel, notamment en relai. Elle tient absolument à ce que le tissu soit maintenu car on ne parvient pas assez à proposer de l'accueil en relai pour les assistants familiaux. Or, les assistants familiaux ont le droit au répit comme l'a rappelé la loi Taquet. Cette loi a aussi limité l'âge des assistants familiaux pour l'accueil, à 67 ans, comme tout fonctionnaire, et il n'est plus possible d'y déroger.

Les cumuls emploi-retraite restent assez fréquents et il y en a eu plus cette année (22) qu'en 2023 (9). En général, il s'agit de continuités de placement pour des jeunes pour lesquels il reste quelques années et pour lesquels le déplacement et la recherche d'un nouveau lieu d'accueil ne seraient pas satisfaisants - cela se produit dans le cas où les assistants familiaux sont d'accord et, même, veulent accompagner ces enfants. Il faut toutefois faire attention pour que cela coïncide avec l'âge légal. **Anne-Françoise COURTEILLE** considère favorablement l'existence d'un âge légal maximum, car c'est une profession exigeante et fatigante. S'agissant des recrutements, elle ajoute qu'une campagne de communication est en cours.

Concernant le nombre d'enfants accueillis, **Anne-Françoise COURTEILLE** indique qu'une part significative des assistants familiaux, de l'ordre d'un tiers, n'a qu'un seul enfant. Ce n'est donc pas une situation exceptionnelle.

Sur la moyenne d'âge, avec 70% de plus de 50 ans, **Anne-Françoise COURTEILLE** rappelle qu'il s'agit d'une profession particulière : il est rare de démarrer une carrière d'assistant familial à l'âge de 20 ans. La moyenne d'âge est donc naturellement plutôt élevée, sans que cela ne traduise un vieillissement de la profession. En effet, la démarche d'agrément intervient souvent dans une

seconde, voire une troisième partie de parcours professionnel. La moyenne d'âge est donc mécaniquement plus élevée que dans d'autres professions.

Sur la question des licenciements pour autres motifs, **Anne-Françoise COURTEILLE** précise qu'il y en a eu 9 pour inaptitude et 8 pour retraits d'agrément qui conduisent au licenciement par voie de conséquence.

Enfin, suite à la remarque entendue disant que les assistants familiaux se retrouvent « seuls face aux situations difficiles », **Anne-Françoise COURTEILLE** exprime son désaccord : les assistants familiaux ne sont pas seuls face aux situations difficiles, même s'ils manquent parfois un peu de soutien. En cas de situations vraiment difficiles, un appui est forcément trouvé, auprès des RAF ou des référents ASE. Ces professionnels ne sont certes pas forcément disponibles, mais une attention particulière est donnée aux situations compliquées. Il existe aussi des dispositifs d'appui et un psychologue au niveau du service. Il est vrai que les professionnels se trouvent parfois exposés, mais hormis les cas où les assistants familiaux se trouveraient en difficulté pour faire eux-mêmes appel, les professionnels qui accueillent des enfants dans des contextes particuliers complexes ne sont pas laissés complètement seuls.

SUD répond qu'il s'agit malheureusement d'un retour d'assistants familiaux qui ne sont pas seuls tout le temps mais peinent à avoir des réponses rapidement dans des situations parfois particulièrement sensibles. L'objet n'est pas de jeter la pierre aux collègues de l'aide sociale à l'enfance mais de pointer le fait qu'ils n'ont pas la possibilité d'accompagner comme il le faudrait les assistantes familiales pour que les situations délicates ou difficiles soient prises en charge collectivement.

Anne-Françoise COURTEILLE remercie **SUD** d'avoir nuancé son propos et incite à faire remonter les situations considérées comme une prise de risques dans un isolement professionnel car cela ne doit pas arriver en principe. Elle entend bien les propos relayés et est consciente du contexte de tension, avec certains secteurs géographiques de RAF plus étendus que d'autres, notamment au nord du département. Personne ne considère que certains collègues ne seraient pas à disposition mais il est important de connaître les situations rencontrées pour les comprendre. En effet, ni les politiques, ni les services, ni les professionnels ne souhaitent rencontrer des situations d'isolement. La volonté est d'accompagner les assistants familiaux dans leur travail qu'ils font si bien et dont la collectivité a tant besoin.

Claire DUREL intervient pour apporter des éléments de réponse sur les autres sujets.

Concernant les contractuels, elle estime qu'il est difficile d'avoir une vision certaine et précise de ce qui génère l'évolution constatée. Il est néanmoins remarqué que, dans la filière sociale, beaucoup de jeunes professionnels postulent sur les emplois de la collectivité au sortir de la formation, sans avoir eu le temps de se présenter à un concours. Les emplois permanents sont assurés et c'est positif de constater que ces collègues viennent vers ces métiers. Dans les recrutements, un certain nombre de jeunes arrivent directement sur un poste permanent, avec un contrat de 3 ans.

Sur la hausse des CDI, **Claire DUREL** explique que la DRH a fait l'année passée un travail de repérage des agents qui remplissaient les conditions pour passer en CDI sans attendre les renouvellements de contrats. Ils ont été basculés progressivement en situation de CDI dans la mesure où ils cumulaient la durée nécessaire, entre des remplacements et le temps passé sur des emplois permanents. Il y a donc à la fois des raisons mécaniques et l'effet des collègues qui s'intéressent au service public sans faire la démarche d'aller vers les concours. Au vu de la tension sur les emplois du secteur social, la collectivité les recrute quand les compétences attendues sont présentes. C'est d'ailleurs une façon d'amener ces personnes vers les concours car ceux qui se plaisent et ne sont pas dans une relation volatile avec la fonction publique chercheront à s'implanter, donc à passer les concours et à progresser.

Concernant les départs plus importants pour certaines tranches d'âge, **Claire DUREL** partage la vision d'une génération de personnes avec une plus grande volatilité sur l'emploi, passant du public au privé et inversement. **Claire DUREL** note aussi un certain nombre de retours. La période post-Covid a vu des départs et certains collègues reviennent, à voir si cela s'inscrit dans le temps ou pas. Ces deux aspects, faire venir et fidéliser, ont été travaillés dans le projet sur l'attractivité car l'enjeu pour la collectivité est d'investir dans une relation la plus durable possible avec les

agents. Les parcours appartiennent bien sûr à chacun mais la collectivité a pour objectif que les agents aient envie de rester.

Sur la baisse relevée concernant la partie handicap, **Claire DUREL** pense qu'elle est assez conjoncturelle car les chiffres de l'année 2024, en cours, sont plus intéressants. La DRH a d'ailleurs retravaillé ses offres d'emploi pour qu'elles soient plus claires et pour rappeler que toute personne titulaire d'une RQTH peut se positionner sur les emplois publics. Cette information faisait sans doute défaut dans les offres d'emploi ou n'était pas assez transparente en tout cas. De plus, il faut noter des départs en retraite assez nombreux parmi les collègues appartenant à l'effectif des agents en situation de handicap. Il y a donc un enjeu à recruter et à accompagner. **Claire DUREL** ajoute qu'il n'est pas aisé de distinguer les collègues considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi car ils ont été reclassés. Elle évoque aussi la situation des personnes avec un problème de santé, sans forcément en lien avec le travail, qui sont accompagnés vers la reconnaissance de travailleur handicapé car ils ne pensent pas forcément à faire cette démarche une fois en emploi. Les médecins du travail jouent un rôle sur ce point, en orientant les agents vers la MPDH. Des collègues plus nombreux produisent leur attestation et la DRH essaie de la coupler avec des recrutements dans une approche plus dynamique. **Claire DUREL** reconnaît que la collectivité a cru, à un moment, voir son taux d'emploi commencer à s'éroder, comme la ressource sur les dépenses faites au titre des dépenses éligibles. Elle précise toutefois que c'est le taux d'emploi qui est visé et pas l'aide aux dépenses. Plus le nombre d'agents en situation de handicap augmente, plus la collectivité a besoin du financement du FIPH. L'intérêt est plutôt d'assurer le taux d'emploi par des personnes en poste puis de pouvoir mobiliser le FIPH pour aménager les postes et accompagner les collègues concernés.

Concernant l'apprentissage, la campagne 2022-2023 a mis l'accent sur les métiers en tension, notamment pour la partie technique et sociale. Le bilan est plutôt positif cette année. C'est à souligner car il est difficile de recruter sur les métiers en tension certaines années. La restauration et la maintenance restent des secteurs difficiles en général mais il y a eu des accueils pour des collègues notamment. A l'inverse, dans le domaine social, la collectivité réussit à accueillir des jeunes en formation tous les ans.

Sur les écarts de rémunération, de féminisation, **Claire DUREL** rappelle que l'ancien régime indemnitaire pèse encore, notamment en catégorie A, malgré la mise en place du RIFSEEP. Les dispositifs de maintien des acquis qui avaient profité plus largement à la filière technique, donc à une population plus masculine, perdurent encore dans les statistiques. Il faudra encore plusieurs années pour voir s'atténuer cet effet bien que la conception du RIFSEEP n'entretienne pas cette situation. L'héritage des dispositifs plus anciens se fait encore sentir.

S'agissant de la hausse importante sur les dépenses loisirs-famille, **Claire DUREL** indique que les chiffres doivent être regardés plus attentivement. Concernant les prêts d'honneur, l'année 2023 s'est révélée en tension avec l'inflation et des collègues se sont tournés vers les dispositifs employeurs ou vers tout dispositif susceptible de leur apporter une aide. Les demandes concernant les chèques-vacances ont été plus nombreuses que les années passées mais cela ne suffit pas à expliquer les écarts. **Claire DUREL** déclare que les chiffres seront revus afin de détecter une éventuelle erreur. Une réponse écrite sera apportée sur ce point.

Concernant l'absentéisme, **Claire DUREL** évoque un travail plus précis à venir sur certaines populations ou sur certains éléments en lien avec l'absentéisme ou la pénibilité. Elle rappelle le recrutement d'une ergonome en 2022, le déploiement de la méthode par pré-imprégnation dans les collèges qui produit des effets progressivement en rendant l'activité moins pénible et les gestes moins répétitifs et moins sollicitants pour le corps. Tout cela met du temps à produire des effets car le déploiement est progressif et il faut continuer à intensifier cette approche par l'ergonomie, par les outils de travail, par l'organisation du travail, les rotations... **Claire DUREL** ajoute que, comme pour les assistants familiaux, les agents qui arrivent sur les emplois des collèges ont souvent eu une première vie professionnelle, avec parfois des parcours non linéaires, voire un peu chaotiques. Ces collègues ont souvent déjà connu des métiers pénibles, dans l'industrie notamment, et peuvent avoir développé des problèmes de santé. Ils trouvent alors, dans les métiers de la collectivité, des rythmes de travail souvent plus compatibles avec la vie de famille et avec une intensité différente de celle de l'industrie ou du secteur agro-alimentaire. Pour autant, les corps peuvent être fatigués et les démarches les concernant doivent être intensifiées. L'organisation des temps de travail fait partie des sujets à ouvrir, à la demande des organisations syndicales qui font le constat suivant : plus on est contraint dans son poste avec des métiers en

équipe, avec des présences en permanence sur un chantier, sur une activité, moins on a le loisir d'aménager son temps de travail. Il y aurait un enjeu à trouver un équilibre entre le télétravail possible pour certains et une organisation du travail différente pour les autres. Il faudra réfléchir collectivement à ce sujet, avec des garde-fous sur le risque de forte intensification du travail, sur 4 jours par semaine par exemple pour des métiers pénibles. Il faudra donc mesurer les risques que les propositions pourraient générer.

Concernant les questions d'écart sur les chiffres relatifs aux CET, **Céline DORE** précise qu'elle va rechercher dans les bases de données. Il s'agit probablement d'une question de périmètre. Ce sera à confirmer.

Camille ETESSE confirme que les différences sur les CET entre les deux documents s'expliquent car le RSU comptabilise les agents présents sur toute l'année 2023, y compris ceux qui sont partis. Cela explique les 1600 jours de différence.

SUD précise que sa remarque concernant la page 25 portait sur le nombre de CET ouverts. Par exemple, en 2022, en catégorie A, il y avait 723 CET ouverts pour les femmes et 150 pour les hommes, ce qui représente une grande différence. En catégorie B, c'était 259 et 138 et en catégorie C, 320 et 319. Ces chiffres représentent une grosse différence entre 2021 et 2023. De plus, les chiffres du RSU sur le « nombre d'agents ayant un compte épargne temps » au 31 décembre 2023 ne sont pas du tout les mêmes que ceux indiqués dans l'annexe du bilan social. La demande est d'avoir une explication et plus globalement, l'idée est de connaître l'évolution du nombre de CET ouverts, du nombre jours déposés. Pour aller plus loin, **SUD** aimerait savoir si les agents ouvrent un CET par choix, pour épargner des jours avant un départ en retraite ou un projet, ou par nécessité car la charge de travail ne permet pas de poser les congés souhaités.

Camille ETESSE mentionne que l'utilisation des CET et leur évolution pourra s'inscrire dans le bilan du passage aux 1607 heures. Suite à la réunion partenariale, cela pourrait être un indicateur à suivre.

Claire DUREL ajoute que certains agents arrivent au Département avec des CET ouverts et parfois très remplis, c'est aussi un facteur d'explication. Il est vrai que la DRH ne demande pas aux agents pour quelle raison ils ouvrent un CET mais cette enquête pourrait être faite, ce sujet ne pose pas de difficulté.

Laurence ROUX note que la question des CET est aussi un sujet de négociation entre collectivités lors des recrutements. Ce sujet pourrait être traité dans le cadre du dialogue social. Pour finir, **Laurence ROUX** souhaite revenir sur un chiffre relatif au taux d'absentéisme. Le tableau de la durée moyenne des arrêts indique 38 jours par an et elle estime important de bien travailler les chiffres dans la façon de communiquer, face au « fonctionnaire bashing ». C'est pourquoi elle a demandé la valeur de la médiane, qui se trouve à 8 jours. Cela signifie qu'un certain nombre d'agents ont des absences de longue durée qui pèsent sur la moyenne générale. Il est important d'avoir ce chiffre de 8 jours en tête.

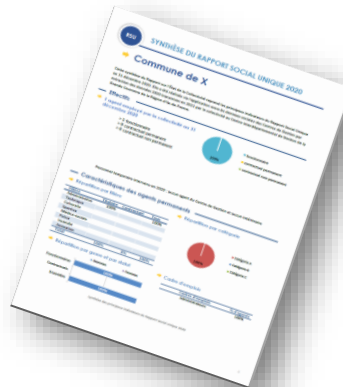
La **CFDT** déclare qu'elle dénonce ce discours sur les fonctionnaires au plan national. En ce qui concerne l'absentéisme, la **CFDT** souhaite comprendre pourquoi le taux est plus élevé dans certains secteurs. Les congés de longue durée sont notamment en hausse et c'est un indicateur que les collègues sont arrêtés plusieurs mois. L'objet n'est pas du tout de dénoncer les arrêts mais de comprendre quelles en sont les raisons. Les chiffres retournant à la hausse doivent être expliqués. En outre, il s'agira de voir ce que la collectivité peut faire en tant qu'employeur.

Laurence ROUX est d'accord pour surveiller ces indicateurs mais souhaitait seulement attirer l'attention sur le chiffre de la médiane pour que la réalité des arrêts de travail au sein des collectivités ne soit pas biaisée. Elle remercie les participants pour la richesse des échanges et le regard attentif porté aux documents.



DONNÉES SOCIALES 2023 DES CENTRES DE GESTION

IMPORTER VOS DONNEES ET EDITER VOTRE SYNTHESE



Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du RSU 2023. 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.

Importer les données
RASSCT / HANDITORIAL / GPEEC

Exporter les données
vers le fichier d'échange

Version 1

Votre collectivité est-elle concernée par l'index DGCL égalité femme
homme ?

OUI

L'obligation pour les employeurs de produire un index répond à trois conditions cumulatives:
La première condition dépend de la nature juridique de la structure, ainsi un index doit être établi chaque année par les régions, les départements et le Conseil national de la fonction publique territoriale. Pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale cette condition s'accompagne d'un seuil de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023. Dans le cas des communes surclassées démographiquement, c'est la population sur pondérée qui est prise en compte.
La deuxième condition est relative au nombre d'agents de la structure. Pour qu'une des structures mentionnées ci-dessus produise un index, celle-ci doit avoir rémunéré au moins 50 agents permanents en 2022 et 2023, et que la structure existe depuis le 1er janvier 2022.
La troisième et dernière condition est qu'il y ait au moins deux des quatre indicateurs de l'index qui soient calculables.

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

DEPARTEMENT D ILLE ET VILAINE

Nom du correspondant : Doré Céline

N° Département : 35

Téléphone : 0299024830

Code postal : 35000

Adresse mail : celine.dore@ille-et-vilaine.fr

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE
AU 31 DECEMBRE 2023**

LISTE NORMALISÉE DES INFORMATIONS DISPONIBLES

Conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Informations complémentaires pour l'exploitation statistique du rapport

N° SIRET de la collectivité : 22350001800013

Type de collectivité :

02 - Département

Veillez préciser :

* Est-elle affiliée au Centre de gestion ?

Non

* Dispose-t-elle de son propre CST ?

Oui

- 01 - Région (y compris collectivités territoriales uniques de Martinique, de Guyane et de Corse)
- 02 - Département
- 03 - Service départemental d'incendie et de secours
- 04 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale
- 05 - Centre national de la fonction publique territoriale
- 06 - Commune (y compris commune nouvelle)
- 07 - Centre communal d'action sociale (CCAS)
- 08 - Caisse des écoles (CDE)
- 09 - Caisse de crédit municipal
- 10 - Métropole (y compris métropole de Lyon)
- 11 - Communauté urbaine
- 12 - Communauté d'agglomération
- 13 - Communauté de communes
- 14 - Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)
- 15 - Syndicat de communes à vocation multiple
- 16 - Syndicat de communes à vocation unique
- 17 - Syndicat mixte
- 18 - Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)
- 19 - Office public de l'habitat (OPHLM - ODHLM)
- 20 - Pôle métropolitain
- 21 - Autre établissement public intercommunal
- 22 - Autre

Sommaire

Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré.

[Onglet](#)

A - L'EMPLOI

Agents sur des emplois fonctionnels de direction

- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2023, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement [IND 1.1.0](#)

Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein de fonctionnaires et caractéristiques des emplois

- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe [IND 1.1.1](#)

- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe [IND 1.1.4](#)

Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein des contractuels et caractéristiques des emplois

- IND 1.2.1 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement [IND 1.2.1](#)

- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie et par sexe [IND 1.2.4](#)

- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2023 [IND 1.2.5](#)

- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe [IND 1.3.1](#)

Les autres personnels

- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire, mis à disposition par les CDG par filière ou intérimaires, selon le sexe [IND 1.3.2](#)

Pyramide des âges des agents

- IND 1.4.0 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023 [IND 1.4.0](#)

Positions statutaires particulières au 31 décembre 2023 des agents gérés par la collectivité territoriale

- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité [IND 1.4.1-1.4.4](#)

- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure [IND 1.4.1-1.4.4](#)

- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition [IND 1.4.1-1.4.4](#)

- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) [IND 1.4.1-1.4.4](#)

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)

- IND 1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe [IND 1.6.1](#)

- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi [IND 1.6.2](#)

Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

- IND 1.8.1 - Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire [IND 1.8.1](#)

B - RECRUTEMENT

- IND 1.9.0 - Bilan des arrivées et départs dans l'année 2023 [IND 1.9.0](#)

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2023, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe [IND 1.9.1](#)

- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2023, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement [IND 1.9.2](#)

- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe [IND 1.9.3](#)

C - PARCOURS PROFESSIONNEL

Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

- IND 1.9.4.0 - Départs dans l'année 2023, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie [IND 1.9.4.0](#)

- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédures de rupture conventionnelle au cours de l'année 2023, par sexe et catégorie hiérarchique [IND 1.9.4.1-1.9.4.2](#)

- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2023, par sexe et par catégorie hiérarchique [IND 1.9.4.1-1.9.4.2](#)

Evolution de carrière

- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2023 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.1 - Avancements et promotion interne dans l'année 2023 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique [IND 1.9.6.2](#)

- IND 1.9.7 - Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2023 [IND 1.9.7](#)

- IND 1.9.8 - Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe [IND 1.9.8](#)

- IND 1.9.9 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure [IND 1.9.9](#)

D - ORGANISATION DU TRAVAIL

Congés et absences

- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents [IND 2.1.0](#)

- IND 2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents dans les effectifs au 31/12/2023 [IND 2.1.1](#)

- IND 2.1.2 - Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents au 31/12/2023 [IND 2.1.2](#)

- IND 2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents au 31/12/2023 [IND 2.1.3](#)

- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique [IND 2.1.4-2.1.6](#)

- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique [IND 2.1.4-2.1.6](#)

- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique [IND 2.1.4-2.1.6](#)

- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus [IND 2.1.7](#)

- IND 2.1.8 - Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues [IND 2.1.8](#)

- IND 2.1.9 - Modalités de contrôle des arrêts maladie [IND 2.1.9](#)

- IND 2.2.0 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique [IND 2.2.0](#)

Temps de travail

- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.4 - Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	IND 2.2.4
- IND 2.2.5 - Charte du temps	IND 2.2.5
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023, par sexe, filière et cadre d'emplois	IND 2.2.8
- IND 2.2.9 - Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	IND 2.2.9

Temps partiel

- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	IND 2.3.1
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	IND 2.3.2
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.3
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 2.3.4
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.5
- IND 2.3.6 - Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	IND 2.3.6

Télétravail

- IND 2.4.1 - Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	IND 2.4.1
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	IND 2.4.2

E - REMUNERATIONS

Rémunérations

- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	IND 3.3.9
- IND 3.4.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes	IND 3.4.0
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2023	IND 3.4.0.1

Indemnisation chômage

- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3

Dépenses de fonctionnement

- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	IND 3.4.7
--	---------------------------

F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2023	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	IND 4.1.3
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.8 - Existence d'un registre de danger grave et imminent	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	IND 4.2.5
- IND 4.2.6 - Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	IND 4.2.6

Protection fonctionnelle

- IND 4.2.7 - Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.	IND 4.2.7
- IND 4.2.8 - Nombre d'accidents mortels selon le genre	IND 4.2.8

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2023 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2023 ou avant	IND 4.2.1
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2023 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	IND 4.2.2
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2023	IND 4.2.4
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année 2023	IND 4.3.1
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	IND 4.3.2

Inaptitudes

- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2023	IND 4.4.1
--	---------------------------

Suicides

- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2023	IND 4.5.1
---	---------------------------

G - FORMATION

- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023	IND 5.1.1
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2023 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2023	IND 5.1.1
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023	IND 5.1.2
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2023	IND 5.1.3
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	IND 5.1.4

H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Action Sociale

- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation

[IND 7.1.1-7.1.3](#)
[IND 7.1.1-7.1.3](#)
[IND 7.1.1-7.1.3](#)

Protection Sociale

- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations

[IND 7.2.0-7.2.2](#)
[IND 7.2.0-7.2.2](#)
[IND 7.2.0-7.2.2](#)

I - DIALOGUE SOCIAL

Réunions statutaires

- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

[IND 6.1.0](#)
[IND 6.1.1-6.1.3](#)
[IND 6.1.1-6.1.3](#)

Droits syndicaux

- IND 6.1.2 - Droits syndicaux

[IND 6.1.1-6.1.3](#)

Négociations et accords collectifs

- IND 6.1.5 - Nombre de négociations engagées et nombre d'accords collectifs conclus et signés au cours de l'année

[IND 6.1.5](#)

Conflits du travail

- IND 6.1.6 - Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent

[IND 6.1.6](#)
[IND 6.1.1-6.1.3](#)

J - DISCIPLINE

- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

[IND 8.1.1](#)

H- MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

- IND 9.1.1 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

[IND 9.1.1-9.1.3](#)
[IND 9.1.1-9.1.3](#)
[IND 9.1.1-9.1.3](#)

1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2023, par statut d'origine, cadre d'emploi, sexe et grade de détachement

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31/12/2023.

Tableau 1.1.0.a : Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale										
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :											
Directeur général des services ou directeur	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques :											
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :											
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0

Tableau 1.1.0.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)										
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :											
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques :											
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :											
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques	0	0
Directeur des services techniques	0	0
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0
TOTAL	0	0

1.11 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.

Exemple : un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

*Uniquement pour les SDIS

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois			Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateur général	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Administrateur hors classe	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
Administrateur	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	9	0	0	0	0	3	6	9	0	0
Attaché hors classe	19	0	0	0	0	4	15	19	0	0
Directeur territorial	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Attaché principal	99	0	0	0	0	22	77	99	0	0
Attaché	114	0	0	0	0	27	87	114	0	0
Attaché stagiaire	15	0	0	0	0	1	14	15	0	0
ATTACHES	249	0	0	0	0	55	194	249	0	0
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	138	0	0	0	0	14	124	138	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	59	0	0	0	0	6	53	59	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0
Rédacteur	59	0	0	0	0	2	57	59	0	0
Rédacteur stagiaire	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
REDACTEURS	265	0	0	0	0	23	242	265	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	142	0	0	1	1	16	127	143	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	118	0	0	0	0	13	105	118	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Adjoint administratif	95	0	0	0	0	4	91	95	0	0
Adjoint administratif stagiaire	10	0	0	0	0	0	10	10	0	0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	366	0	0	1	1	33	334	367	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	889	0	0	1	1	114	776	890	0	0
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Ingénieur en chef	9	0	0	0	0	6	3	9	0	0
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	10	0	0	0	0	7	3	10	0	0
Ingénieur hors classe	8	0	0	0	0	6	2	8	0	0
Ingénieur principal	59	0	0	0	0	36	23	59	0	0
Ingénieur	31	0	0	0	0	15	16	31	0	0
Ingénieur stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
INGENIEURS	100	0	0	0	0	58	42	100	0	0
Technicien principal de 1ère classe	84	0	0	0	0	65	19	84	0	0
Technicien principal de 2ème classe	38	0	0	0	0	30	8	38	0	0
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien	25	0	0	0	0	16	9	25	0	0
Technicien stagiaire	9	0	0	0	0	7	2	9	0	0
TECHNICIENS	156	0	0	0	0	118	38	156	0	0
Agent de maîtrise principal	100	0	0	0	0	93	7	100	0	0
Agent de maîtrise	76	0	0	0	0	62	14	76	0	0
Agent de maîtrise stagiaire	3	0	0	0	0	3	0	3	0	0
AGENTS DE MAITRISE	179	0	0	0	0	158	21	179	0	0

Assistant de conservation principal de 1ère classe	15	0	0	0	0	3	12	15	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	7	0	0	0	0	1	6	7	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistant de conservation	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
Assistant de conservation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	28	0	0	0	0	5	23	28	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	2	2	4	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine	4	0	0	0	0	3	1	4	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	11	0	0	0	0	6	5	11	0	0
FILIERE CULTURELLE	60	0	0	0	0	16	44	60	0	0

FILIERE SPORTIVE										
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Educateur principal de 1ère classe	12	0	0	0	0	9	3	12	0	0
Educateur principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	3	1	4	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	2	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	18	0	0	0	0	14	4	18	0	0
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERATEURS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	19	0	0	0	0	15	4	19	0	0

FILIERE SOCIALE										
Conseiller hors classe socio-éducatif	4	0	0	0	0	2	2	4	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	7	0	0	0	0	1	6	7	0	0
Conseiller socio-éducatif	15	0	0	0	0	0	15	15	0	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	29	0	0	0	0	4	25	29	0	0
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	246	1	0	0	1	16	231	247	0	0
Assistant socio-éducatif	246	0	0	0	0	13	233	246	0	0
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	21	0	0	0	0	0	21	21	0	0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	513	1	0	0	1	29	485	514	0	0
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Educateur de jeunes enfants	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0

Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE SECOURS											
Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONTRÔLEURS, COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LIEUTENANTS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE ANIMATION											
Animateur principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Animateur	2	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANIMATEURS	7	0	0	0	0	6	1	7	0	0	0

Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	2	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Adjoint territorial d'animation stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	7	0	0	0	0	5	2	7	0	0
FILIERE ANIMATION	14	0	0	0	0	11	3	14	0	0
TOTAL	3 052	1	0	1	2	970	2 084	3 054	0	0

Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, occupant un emploi à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2023 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	113,32	738,89
Catégorie A	61,39	190,94
Catégorie B	19,88	232,73
Catégorie C	32,05	315,22
FILIERE TECHNIQUE	758,98	498,90
Catégorie A	62,27	42,44
Catégorie B	113,87	35,43
Catégorie C	582,84	421,03
FILIERE CULTURELLE	15,62	42,35
Catégorie A	5,00	14,40
Catégorie B	4,70	23,33
Catégorie C	5,92	4,62
FILIERE SPORTIVE	15,46	4,61
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	14,46	4,61
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	34,72	470,03
Catégorie A	34,72	469,03
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	1,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,67	183,19
Catégorie A	3,67	164,08
Catégorie B	0,00	19,11
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	5,96	11,20
Catégorie A	5,96	11,20
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	12,18	2,06
Catégorie B	4,85	0,93
Catégorie C	7,33	1,13
TOTAL	959,91	1 951,23

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière et cadre d'emploi, selon le type de contrat et le type de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

CADRE D'EMPLOIS	Type de contrat										Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		Dont SPV		
	CDD													Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Type de recrutement																								
	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8,5*	Article L332-8,6*	Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art																
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité																		
FILIERE ADMINISTRATIVE																									
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Attachés	0	0	0	27	0	0	0	0	0	8	35	35	0	25	4	6	3	5	8	19	0	0	0		
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Rédacteurs	16	4	0	14	0	0	0	0	1	3	38	38	0	28	6	4	3	0	6	29	0	0	0		
Adjoints administratifs	20	13	0	2	0	0	0	0	0	0	35	35	0	33	2	0	0	0	5	30	0	0	0		
FILIERE ADMINISTRATIVE	36	17	0	43	0	0	0	0	1	11	108	108	0	86	12	10	6	5	19	78	0	0	0		
FILIERE TECHNIQUE																									
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0		
Ingénieurs	0	0	0	9	0	0	0	0	0	4	13	13	0	8	1	4	3	1	8	1	0	0	0		
Techniciens	1	2	0	13	0	0	0	0	0	1	17	17	0	13	3	1	1	0	11	5	0	0	0		
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Adjoints techniques	30	22	0	13	0	0	0	0	0	2	67	65	2	54	9	4	0	2	24	41	0	0	0		
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
FILIERE TECHNIQUE	31	25	0	35	0	0	0	0	0	8	99	97	2	76	13	10	4	4	44	47	0	0	0		
FILIERE CULTURELLE																									
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Attachés de conservation du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0		
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Adjoints territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0		
FILIERE CULTURELLE	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	4	1	0	0	0	0	5	0	0	0		
FILIERE SPORTIVE																									
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Educateurs des APS	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0		
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0		
FILIERE SOCIALE																									
Conseillers socio-éducatifs	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	4	4	0	3	1	0	0	0	3	1	0	0	0		
Assistants socio-éducatifs	52	13	0	71	0	0	0	0	0	11	147	147	0	94	32	21	2	9	13	123	0	0	0		
Educateurs de jeunes enfants	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0		
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE SOCIALE	54	14	0	74	0	0	0	0	0	11	153	153	0	99	33	21	2	9	16	126	0	0	0		

*Sapeur-pompier volon

FILIERE MEDICO-SOCIALE																							
Médecins	0	1	0	12	0	0	0	0	0	0	3	16	15	1	12	1	3	0	3	3	10	0	0
Psychologues	6	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	10	10	0	9	0	1	1	0	0	9	0	0
Sages-femmes	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	12	12	0	11	0	1	0	0	0	12	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	0	0	0	6	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	24	4	0	17	0	0	0	0	0	0	4	49	48	1	42	2	5	1	3	3	42	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																							
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																							
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																							
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																							
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	150	60	0	171	0	0	0	0	0	1	34	416	413	3	309	61	46	13	21	83	299	0	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2023 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	19,46	75,37
Catégorie A	8,10	21,48
Catégorie B	8,58	23,15
Catégorie C	2,78	30,74
FILIERE TECHNIQUE	48,79	45,85
Catégorie A	10,28	2,98
Catégorie B	12,24	5,14
Catégorie C	26,27	37,73
FILIERE CULTURELLE	0,17	3,90
Catégorie A	0,00	1,50
Catégorie B	0,00	1,40
Catégorie C	0,17	1,00
FILIERE SPORTIVE	1,00	0,25
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	1,00	0,25
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	12,70	110,69
Catégorie A	12,70	110,44
Catégorie B	0,00	0,25
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,69	40,71
Catégorie A	3,69	38,53
Catégorie B	0,00	2,18
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,67
Catégorie A	0,00	0,67
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,00	0,67
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,67
TOTAL	85,81	278,11

Avez-vous conclu un ou plusieurs contrats à durée indéterminé au cours de l'année ? Oui

Fondement du recrutement								Cas particuliers	Total
Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°				
Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité				
FILIERE ADMINISTRATIVE									
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	3	0	0	0	0	0	0	3
FILIERE TECHNIQUE									
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE									
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE									
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE									
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	10	0	0	0	0	0	0	10
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	10	0	0	0	0	0	0	10

FILIERE MEDICO-SOCIALE									
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE									
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE									
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS									
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION									
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	13	0	0	0	0	0	0	13

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2023

Tableau 1.3.1.a - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4	5	9	5	5	10
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	4	10	14	7	15	22
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	94	721	815	111	768	879
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	2	50	52	29	147	176
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	17	5	22	30	9	39
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement</u> par les CDG)	0	0	0	0	0	0
Apprentis	16	23	39	30	35	65
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0	0	0	0
Vacataires (hors jury de concours)	12	20	32	19	30	49
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	5	8	13	6	10	16
TOTAL	154	842	996	237	1 019	1 256

Tableau 131b - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2023		
	Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4,00	4,70	8,70
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	2,90	10,70	13,60
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	111,00	768,00	879,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0,00	0,00	0,00
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	8,90	51,60	60,50
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	13,20	3,50	16,70
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement</u> par les CDG)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	16,00	20,40	36,40
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,00	0,00	0,00
Vacataires (hors jury de concours)	10,60	21,00	31,60
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	4,50	3,80	8,30
TOTAL	171,10	883,70	1 054,80

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuels occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent, présents au 31/12/2023.

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires 1.4.0 (1)	Contractuels occupant un emploi permanent 1.4.0 (2)	Contractuels occupant un emploi non permanent 1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	1	8
	20 à 24 ans	5	3	8
	25 à 29 ans	23	15	9
	30 à 34 ans	60	10	13
	35 à 39 ans	79	17	13
	40 à 44 ans	110	14	17
	45 à 49 ans	164	8	14
	50 à 54 ans	213	16	29
	55 à 59 ans	232	6	27
	60 à 64 ans	80	5	14
	65 ans et plus	4	1	2
TOTAL	970	96	154	
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	3
	20 à 24 ans	4	25	20
	25 à 29 ans	60	76	22
	30 à 34 ans	184	59	33
	35 à 39 ans	227	54	52
	40 à 44 ans	314	37	74
	45 à 49 ans	374	23	100
	50 à 54 ans	384	23	147
	55 à 59 ans	338	17	183
	60 à 64 ans	191	6	141
	65 ans et plus	8	0	67
TOTAL	2 084	320	842	
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	1	11
	20 à 24 ans	9	28	28
	25 à 29 ans	83	91	31
	30 à 34 ans	244	69	46
	35 à 39 ans	306	71	65
	40 à 44 ans	424	51	91
	45 à 49 ans	538	31	114
	50 à 54 ans	597	39	176
	55 à 59 ans	570	23	210
	60 à 64 ans	271	11	155
	65 ans et plus	12	1	69
TOTAL	3 054	416	996	

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2023, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	0	6	6
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels Fonctionnaires et contractuels	44	88	132
dont disponibilité de droit	2	25	27
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent Fonctionnaires et contractuels	2	4	6
En congé spécial (article 99) Fonctionnaires uniquement	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64) Fonctionnaires uniquement :	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	8	27	35
Fonction publique hospitalière	2	2	4
Autre collectivité	2	3	5
Détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial	0	0	0
Autres structures*	0	3	3

*Par exemple : fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE).

Détachés au sein de leur propre collectivité : Fonctionnaires uniquement	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	3	3	6
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	3	3
Changement de filière	3	12	15

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) Fonctionnaires et contractuels	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	27	88	115
dont mis à disposition d'une organisation syndicale	0	0	0

1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	19	12	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	2	15	0	0	0	0
Autre collectivité	3	5	0	0	0	0
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

*par exemple : fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE).

1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition (*)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2023.

au 31/12/2023	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	11	3	0	0
dont originaire de la fonction publique d'Etat	10	1	0	0

(*) Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics

1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)

Remarque : seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur

Avez-vous assuré la prise en charge d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi au cours de l'année ?	(Vide)
---	--------

Si OUI, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2023	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an			0
De 1 an à moins de 2 ans			0
De 2 ans à moins de 5 ans			0
entre 5 et 10 ans			0

Fin de la prise en charge au terme de 10 années en raison :

- de l'expiration des droits à prise en charge financière			0
- de l'admission à la retraite			0
- du non-respect grave et répété de ses obligations			0
- du refus répété des offres d'emplois proposées			0

Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2023 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher les tableaux suivants :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rémunérés au 31/12/2023

Tableau 1.6.1.a : Agents BOETH sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	4	42	0	1
B	11	30	1	0
C	61	96	1	2

Tableau 1.6.1.b : Agents BOETH sur un emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3	13	2	1

1.6.2 - Respect de l'obligation d'emploi : dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi (ouvrant droit à réduction des unités manquantes) et taux d'emploi

Champ : toutes les collectivités sont concernées y compris celles de moins de 20 agents.

1.6.2a -- Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	69 401 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	41 844 €
Unités déductibles *	5,15

1.6.2b - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2023	249
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	7,18
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	7,32

(*) Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euro des quatre types de dépenses couvrant partiellement l'obligation. Le nombre d'unités déductibles est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (art. 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHP), par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année 2020 (17 375,78 €).

1.8.1- Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

Tableau 1.8.1.a : Fonctionnaires

Existe-t-il au sein de votre collectivité des fonctionnaires autorisés à exercer une activité à titre accessoire ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	1	0	0	0	0	0	1
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	10	3	0	23	0	0	36
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	2	1	1	3	0	0	7
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	1	0	1	0	0	2
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	2	0	1	0	3
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	4	4	0	23	1	1	33
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	0	0	0	0	0	0
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	1	2	0	3	2	2	10
Total	18	11	3	53	4	3	92

Tableau 1.8.1.b : Contractuels sur emploi permanent

Existe-t-il au sein de votre collectivité des contractuels autorisés à exercer une activité à titre accessoire ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	3	0	0	5	0	0	8
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	0	0	0	4	0	0	4
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	0	0	0	0	0	0
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	0	0	9	0	0	12

TABLEAU INTRODUCTIF PARTIES B et C - RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL



1.9.0

Bilan des arrivées et départs dans l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les agents en emploi permanent dans la collectivité au 31/12/2023 et ceux arrivés en 2023.

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2023	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2023	Nombre de départs de la collectivité en 2023	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2023
Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.9.1.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.9.1.c : Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

	Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques	0	0
Directeur des services techniques	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :		
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

1.9.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2023, par cadre d'emplois, par sexe, selon le motif de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

	Fonctionnaires																	Total	Fonctionnaires Recrutements				
	Par						Par voie de détachement d'agents						Par						Temps complet		Temps non complet		
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro			Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)	Transfert de compétence	Reintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence :			Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas						
FILIERE ADMINISTRATIVE																							
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	
Attachés	0	0	0	2	2	1	0	0	0	8	6	0	0	0	0	1	2	2	22	8	14	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	0	0	0	1	0	0	0	0	0	16	4	0	2	0	0	2	0	2	27	8	19	0	0
Adjoint administratifs	0	7	2	0	1	0	1	0	0	16	1	0	3	0	0	0	0	31	2	29	0	0	
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	7	2	3	3	1	1	0	0	41	11	0	6	0	0	3	2	82	18	64	0	0	
FILIERE TECHNIQUE																							
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	5	2	3	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2	0	1	0	0	0	1	14	10	4	0	0	
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
Adjoint techniques	0	22	4	0	0	0	2	0	1	14	2	1	10	0	0	4	3	65	31	34	0	0	
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE TECHNIQUE	0	22	4	0	0	0	2	0	1	25	6	2	11	0	0	4	5	85	44	41	0	0	
FILIERE CULTURELLE																							
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	
FILIERE SPORTIVE																							
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	
FILIERE SOCIALE																							
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	1	17	2	1	0	0	8	2	3	7	0	0	3	4	1	49	0	49	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE SOCIALE	0	0	0	1	17	2	1	0	0	8	2	3	7	0	0	3	4	1	49	0	49	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																							
Médecins	0	0	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	
Psychologues	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	5	0	5	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	0	0	0	0	7	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	2	15	0	15	0	0	
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	8	0	8	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	17	0	0	0	0	3	0	9	3	0	0	1	3	36	1	35	0	0	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																							
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	

FILIERE POLICE MUNICIPALE																					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS																					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																					
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	31	6	4	37	3	4	0	1	80	20	14	28	0	0	11	14	6	259	67	192

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023

Tableau 1.9.3.a : Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				Total	Dont SPV Ensemble
	Temps complet		Temps non complet			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Remplaçants	18	100	0	0	118	0
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	3	0	0	3	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	6	22	0	0	28	0

Tableau 1.9.3.b : Recrutements sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				Total	Dont SPV Ensemble
	Temps complet		Temps non complet			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Administrateurs	0	0	0	0	0	0
Attachés	5	8	0	0	13	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	3	9	0	0	12	0
Adjoint administratifs	1	13	0	0	14	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	9	30	0	0	39	0
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	4	1	0	0	5	0
Techniciens	4	1	0	0	5	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	11	13	0	0	24	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	1	0	0	0	1	0
FILIERE TECHNIQUE	20	15	0	0	35	0
FILIERE CULTURELLE						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE						
Conseillers socio-éducatifs	2	1	0	0	3	0
Assistants socio-éducatifs	4	27	0	0	31	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	6	28	0	0	34	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
Médecins	1	2	0	0	3	0
Psychologues	0	1	0	0	1	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	1	0	0	1	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	0	1	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	1	0	0	1	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	6	0	0	7	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE						
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS						
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Animateurs	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL	36	79	0	0	115	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents contractuels sur emploi permanent

Code couleur

Agent rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" au cours de l'année 2023

Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2023

Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	1	0	0	1	3	1	4	8
	. Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux (article 100)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation indemnisé par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	2	2	2	2	0	4
	. Congé formation au-delà d'un an (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	1	2	3	6	5	5	4	14
	. Mise en disponibilité	2	2	7	11	15	5	6	26
	- de droit	0	0	2	2	7	2	2	11
	- sur demande	2	2	5	9	8	3	4	15
	. Congé parental	0	0	0	0	7	1	3	11
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	2	2	7	11	10	5	5	20
	. Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ... dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2023)	3	4	4	11	19	3	6	28
	. Décharge d'emploi et de fonctions pour exercice d'un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Démission	0	0	1	1	4	0	1	5
	. Départ à la retraite	10	7	20	37	29	11	24	64
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	4	4	0	0	1	1
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	1	0	1	2
	. Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	19	17	48	84	95	33	55	183

Départs Fonctionnaires (correspond au 3 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	18	17	48	81	92	32	51	171
--	----	----	----	----	----	----	----	-----

Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne concerne que les	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation rémunéré par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Démission	2	2	0	4	6	0	1	7
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)	5	4	13	22	43	10	39	92
	dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)	4	0	9	13	28	7	23	58
	. Départ à la retraite	2	1	0	3	0	1	0	1
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	0	0	9	9	35	1	23	59
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	1	1	1	0	2	3	
Total	9	7	23	39	85	12	65	162	

Départs Contractuels sur emploi permanent (correspond au 4 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	9	7	23	39	85	12	65	162
---	---	---	----	----	----	----	----	-----

Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2023, par sexe et catégorie hiérarchique

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2023 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

Tableau 1.9.4.1.a : **Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2023	0	0	1	5	0	2	8
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	5	0	2	8

Tableau 1.9.4.1.b : **Contractuels sur emploi permanent**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2023, par sexe et par catégorie hiérarchique

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2023 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

Tableau 1.9.4.2.a : **Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2023	0	0	0	1	0	2	3

Tableau 1.9.4.2.b : **Contractuels sur emploi permanent**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2023	0	0	0	0	0	0	0

Parcours pro 1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	41	113
Prolongation de stage	1	3
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	1	3
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2023	2	2
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	9	59
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	1	8

1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2023



Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2023 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	422	882
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	27	30
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	395	852
. avancement de grade :	68	192
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	56	172
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	12	20
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	15	21
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	3
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	4	6
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	1	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	7	5
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	26	32

Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2023.

Tableau 1.9.6.1.C : Promouvables pour un avancement de grade

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"	184	542
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	14	23
Total	198	565

Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires qui étaient susceptibles d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.

1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2023 et rémunérés au 31/12/2023.

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	3	13	2	25	3	40
FILIERE TECHNIQUE	4	2	13	2	32	44
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	2	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	1	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1	3	5	51	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	8	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	1	0	1	0
TOTAL	8	28	22	80	36	84

1.9.7 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2023

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	25
Catégorie B	1	4
Catégorie C	2	10

1.9.8 Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emploi, sexe

Remarque : Seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs					0
Attachés					0
Secrétaires de mairie					0
Rédacteurs					0
Adjointes administratifs					0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef					0
Ingénieurs					0
Techniciens					0
Agents de maîtrise					0
Adjointes techniques					0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement					0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine					0
Conservateurs des bibliothèques					0
Attachés de conservation du patrimoine					0
Bibliothécaires					0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique					0
Professeurs d'enseignement artistique					0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques					0
Assistants d'enseignement artistique					0
Adjointes territoriaux du patrimoine					0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS					0
Educateurs des APS					0
Opérateurs des APS					0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs					0
Assistants socio-éducatifs					0
Educateurs de jeunes enfants					0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)					0
Agents sociaux					0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins					0
Psychologues					0
Sages-femmes					0
Cadres de santé paramédicaux					0
Puéricultrices cadres de santé					0
Puéricultrices*					0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques					0
Infirmiers en soins généraux					0
Infirmiers					0
Aides-soignants					0
Auxiliaires de puériculture					0
Auxiliaires de soins					0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes					0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale					0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens					0
Techniciens paramédicaux					0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale					0
Chefs de service de police municipale					0
Agents de police municipale					0
Gardes-champêtres					0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Contrôleurs, colonels					0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels					0
Médecins, pharmaciens					0
Lieutenants					0
Cadres de santé					0
Infirmiers					0
Sous-officiers					0
Sapeurs et caporaux					0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs					0
Adjointes d'animation					0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

Au cours de l'année 2023, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

Non

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0
Catégorie B			0
Catégorie C			0
Total	0	0	0

2.1.0 Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents

Votre collectivité accorde-t-elle des journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement ?	Non
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	

Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.1.1. : Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	326	988	10 259,0	38 233,0	466	1 541
		Pour accidents du travail imputables au service	53	50	2 846,0	3 609,0	55	50
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	14	111,0	822,0	2	13
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	11	18	2 387,0	3 544,0	11	6
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	8	37	1 950,0	9 664,0	4	9
		Pour congé de maladie de longue durée	9	26	3 244,0	9 048,0	1	2
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	2	0,0	202,0	0	2	
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	69	0,0	7 068,0	0	48	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	13	0	295,0	0,0	28	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	294	841	842,0	2 516,5	0	0	
	Total	716	2 045	21 934,0	74 706,5	567	1 671	

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maternité pour les fonctionnaires ;

Tableau 2.1.1.2. : Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2023*											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	1	40	136	125	181	237	244	230	116	4	1 314
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	2	6	5	11	16	24	32	7	0	103
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0	1	3	0	3	4	1	3	0	16
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	1	5	4	14	5	0	29
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	2	11	14	11	7	0	45
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	1	2	1	3	4	12	11	1	35
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	7	30	24	7	1	0	0	0	0	69
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	3	3	4	2	1	0	0	0	0	13
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	2	41	110	201	261	219	137	116	48	0	1 135
		Total	0	4	93	287	364	466	497	432	416	197	5	2 761

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois

Tableau 2.1.1.3. : Nombre de journées d'absence des fonctionnaires par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	121	836	4 769	3 419	6 544	8 877	9 141	9 149	5 539	97	48 492
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	12	190	578	504	615	1 418	2 242	896	0	6 455
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	110	0	29	5	0	31	204	29	525	0	933
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	29	711	766	2 961	1 464	0	5 931
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	681	2 799	2 908	2 671	2 555	0	11 614
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	365	730	365	1 095	1 338	4 019	4 015	365	12 292
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	121	81	0	0	0	202	
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	704	3 315	2 335	592	122	0	0	0	0	7 068
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	48	77	89	52	29	0	0	0	0	295
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	7	104	344	656	725	734	395	289	106	0	3 359
		Total	0	238	1 704	9 089	7 812	9 492	15 134	16 251	21 360	15 100	462	96 641

Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.2.1 : Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre d'arrêts et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	27	123	537,0	2 414,0	36	36
		Pour accidents du travail imputables au service	0	5	0,0	259,0	0	5
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	3	41,0	49,0	2	3
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	7	31	155,0	355,0	10	29
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	15	0,0	1 263,0	0	15	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	6	1	114,0	27,0	10	2	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	30	105	83,0	289,5	0	0	
	Total	72	283	930,0	4 656,5	58	90	

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maladie pour les contractuels.

Tableau 2.1.2.2. : Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	8	29	34	29	17	7	10	10	5	1	150
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	1	1	0	0	0	2	0	0	0	5
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	5
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	2	7	10	8	6	0	3	2	0	0	38
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)	0	0	4	6	4	1	0	0	0	0	0	15	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	2	1	3	1	0	0	0	0	0	7	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	2	27	34	30	21	8	6	4	3	0	135	
	Total	0	14	72	87	75	46	15	21	16	8	1	355	

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

Tableau 2.1.2.3. : Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	130,0	447,0	540,0	789,0	331,0	48,0	259,0	139,0	231,0	37,0	2 951,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	32,0	2,0	202,0	0,0	0,0	0,0	23,0	0,0	0,0	0,0	259,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	1,0	42,0	10,0	37,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	90,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	18,0	50,0	189,0	95,0	127,0	0,0	24,0	7,0	0,0	0,0	510,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)	0,0	0,0	346,0	604,0	292,0	21,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 263,0	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour	0,0	0,0	53,0	3,0	73,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	141,0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou	0,0	13,0	55,5	123,0	84,0	54,0	12,0	11,5	12,0	7,5	0,0	372,5	
	Total	0,0	194,0	995,5	1 671,0	1 370,0	545,0	60,0	317,5	158,0	238,5	37,0	5 586,5	

2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2023.

Tableau 2.1.3.1. : Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre d'arrêts et nombre de journées d'absence par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	16	112	503,0	6 713,0	26	262
		Pour accidents du travail imputables au service	4	6	68,0	750,0	4	28
		Pour accidents du travail imputables au trajet	3	1	17,0	10,0	3	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	8	27	101,0	176,0	11	27
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	5	0,0	353,0	0	5	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0,0	0,0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	5	22	13,0	50,5	0	0	
	Total	36	173	702	8 053	44	323	

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maladie pour les contractuels.

Tableau 2.1.3.2. : Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	1	8	7	6	6	9	20	32	30	9	128
		Pour accidents du travail imputables au service	1	0	1	0	1	0	3	1	1	1	1	10
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	10	9	5	7	0	2	1	1	0	0	0	35
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	5
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		0	3	9	6	3	2	2	2	0	0	0	27
	Total		13	14	14	14	7	8	13	22	33	32	10	209

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

Tableau 2.1.3.3. : Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2023											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	2,0	120,0	299,0	134,0	45,0	338,0	1 600,0	1 469,0	2 690,0	519,0	7 216,0
		Pour accidents du travail imputables au service	8,0	0,0	19,0	0,0	10,0	0,0	109,0	192,0	145,0	31,0	304,0	818,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	12,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	27,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	40,0	75,0	54,0	82,0	0,0	14,0	4,0	8,0	0,0	0,0	0,0	277,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0,0	0,0	174,0	0,0	179,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	353,0
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		0,0	3,0	24,0	15,0	10,0	3,0	4,0	4,5	0,0	0,0	0,0	63,5
	Total		60,0	90,0	391,0	396,0	333,0	62,0	455,0	1 804,5	1 614,0	2 726,0	823,0	8 754,5

2.14 Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	5	131,0
Catégorie B	5	109,0
Catégorie C	10	198,0

2.15 Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent,

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	Hommes	1	7,0
	Femmes	2	62,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	112,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	251,0

2.16 Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0

2.3.1 Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	0	0	0
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	23	238	261
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	1	26	27
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	0	5	5
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	10	79	89

2.3.1.1 il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.4 il s'agit du nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente.

Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

2.3.1.5 il s'agit du nombre d'agents occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi qui ne renouvellent pas leur demande de travail à temps partiel.

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents sur emploi permanent.

Tableau 2.1.7.1. - Départ en congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont partis en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas
Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

Tableau 2.1.7.2. - Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas
Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	Ne sait pas

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2023

Tableau 2.1.8.1. - Fonctionnaires

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	61	7 788	184	42	58
	B	54	4 744	181	42	53
	C	371	27 707	678	241	329
Femmes	A	650	67 411	1 036	434	593
	B	196	17 053	367	136	192
	C	650	47 040	832	390	638

Tableau 2.1.8.2. - Contractuels occupant un emploi permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	19	1 848	81	13	20
	B	6	409	30	5	4
	C	21	1 358	56	12	21
Femmes	A	127	10 714	283	88	133
	B	31	2 258	55	18	30
	C	69	4 430	131	36	58

Tableau 2.1.8.3. - Contractuels occupant un emploi non permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	3	320	20	3	3
	B	0	0	5	0	0
	C	2	74	22	1	2
Femmes	A	25	1 914	89	16	13
	B	6	416	20	3	5
	C	7	299	64	4	10

Tableau 2.1.8.4. : Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
		1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	2	2	0
	25 à 29 ans	12	3	3
	30 à 34 ans	38	10	1
	35 à 39 ans	45	12	0
	40 à 44 ans	75	2	1
	45 à 49 ans	57	2	0
	50 à 54 ans	97	6	0
	55 à 59 ans	113	2	0
	60 à 64 ans	44	5	0
	65 ans et plus	3	2	0
TOTAL	486	46	5	
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	14	1
	25 à 29 ans	47	53	12
	30 à 34 ans	167	45	9
	35 à 39 ans	122	43	7
	40 à 44 ans	233	23	3
	45 à 49 ans	294	13	3
	50 à 54 ans	249	10	3
	55 à 59 ans	228	23	0
	60 à 64 ans	148	3	0
	65 ans et plus	8	0	0
TOTAL	1 496	227	38	
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	2	16	1
	25 à 29 ans	59	56	15
	30 à 34 ans	205	55	10
	35 à 39 ans	167	55	7
	40 à 44 ans	308	25	4
	45 à 49 ans	351	15	3
	50 à 54 ans	346	16	3
	55 à 59 ans	341	25	0
	60 à 64 ans	192	8	0
	65 ans et plus	11	2	0
TOTAL	1 982	273	43	

* Age atteint au 31/12/2023

Année de naissance

moins de 20 ans
20 à 24 ans
25 à 29 ans
30 à 34 ans
35 à 39 ans
40 à 44 ans
45 à 49 ans
50 à 54 ans
55 à 59 ans
60 à 64 ans
65 ans et plus

2004 et années suivantes
1999 à 2003
1994 à 1998
1989 à 1993
1984 à 1988
1979 à 1983
1974 à 1978
1969 à 1973
1964 à 1968
1959 à 1963
1958 et avant

2.1.9 Modalités de contrôle des arrêts maladie

Avez-vous mis en place des procédures administratives de contrôle des arrêts maladies ?	Non
---	-----

Avez-vous mis en place des procédures médicales de contrôle des arrêts maladies ?	Non
---	-----

2.2.0 Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de proche aidant au cours de l'année 2023.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	30,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2023.

Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents concernés par des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 ?	Non
--	-----

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	631	1 976	2 607
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	216	2	218
Cycle annuel	218	422	640
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	1 065	2 400	3 465
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002			0
Rappel : nombre total d'agents concernés			#REF!

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	142	858	5	55	74	376	1 000	60	450
Catégorie B	127	279	6	12	60	116	406	18	176
Catégorie C	325	329	17	20	130	121	654	37	251
Toutes catégories	594	1 466	28	87	264	613	2 060	115	877

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents sur emploi permanent passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2023.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	3 365	14 203	316	1 472	17 568	1 788
Catégorie B	2 575	4 624	243	452	7 199	695
Catégorie C	5 822	4 313	694	511	10 134	1 205
Toutes catégories	11 762	23 140	1 253	2 435	34 901	3 688

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents sur emploi permanent passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2023.

2.2.3.3 Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2023		Nombre de jours indemnisés en 2023		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2023		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	90	621	72	148	0	0	0	0
Catégorie B	114	204	39	58	0	0	0	0
Catégorie C	310	451	109	42	0	0	0	0
Toutes catégories	513	1 275	220	248	0	0	0	0

* Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp).

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2023.

Tableau 2.2.2.1. : Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Agents de maîtrise	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0
Adjointes techniques	31	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	4	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	55	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	4	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	55	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	4	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Tableau 2.2.2.2. : Fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs																
Attachés																
Secrétaires de mairie																
Rédacteurs																
Adjoint administratifs																
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef																
Ingénieurs																
Techniciens																
Agents de maîtrise																
Adjoint techniques																
Adjoint techniques des établissements d'enseignement																
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine																
Conservateurs des bibliothèques																
Attachés de conservation du patrimoine																
Bibliothécaires																
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique																
Professeurs d'enseignement artistique																
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques																
Assistants d'enseignement artistique																
Adjoint territoriaux du patrimoine																
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																
Opérateurs des APS																
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins																
Psychologues																
Sages-femmes																
Cadres de santé paramédicaux																
Puéricultrices cadres de santé																
Puéricultrices*																
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques																
Infirmiers en soins généraux																
Infirmiers																
Aides-soignants																
Auxiliaires de puériculture																
Auxiliaires de soins																
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																
Techniciens paramédicaux																
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale																
Chefs de service de police municipale																
Agents de police municipale																
Gardes-champêtres																
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels																
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels																
Médecins, pharmaciens																
Lieutenants																
Cadres de santé																
Infirmiers																
Sous-officiers																
Sapeurs et caporaux																
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs																
Adjoint d'animation																
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	0
Jours de congés annuels	34
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	0
TOTAL	34

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

Votre collectivité dispose-t-elle d'un système de décompte des heures réalisées Ne sait pas

SI OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs								
Attachés								
Secrétaires de mairie								
Rédacteurs								
Adjoint administratifs								
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs en chef								
Ingénieurs								
Techniciens								
Agents de maîtrise								
Adjoint techniques								
Adjoint techniques des établissements d'enseignement								
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs du patrimoine								
Conservateurs des bibliothèques								
Attachés de conservation du patrimoine								
Bibliothécaires								
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique								
Professeurs d'enseignement artistique								
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques								
Assistants d'enseignement artistique								
Adjoint territoriaux du patrimoine								
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS								
Educateurs des APS								
Opérateurs des APS								
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs								
Assistants socio-éducatifs								
Educateurs de jeunes enfants								
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux								
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)								
Agents sociaux								
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins								
Psychologues								
Sages-femmes								
Cadres de santé paramédicaux								
Puéricultrices cadres de santé								
Puéricultrices*								
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques								
Infirmiers en soins généraux								
Infirmiers								
Aides-soignants								
Auxiliaires de puériculture								
Auxiliaires de soins								
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes								
Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale								
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens								
Techniciens paramédicaux								
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale								
Chefs de service de police municipale								
Agents de police municipale								
Gardes-champêtres								
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels								
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels								
Médecins, pharmaciens								
Lieutenants								
Cadres de santé								
Infirmiers								
Sous-officiers								
Sapeurs et caporaux								
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs								
Adjoint d'animation								
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023.

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes	Femmes
	Hommes 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	3	6	0	0	0	0	0	0	3	6
Attachés	54	172	0	1	1	17	0	4	55	194
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	22	198	0	1	1	32	0	11	23	242
Adjoints administratifs	30	277	1	1	1	47	0	9	32	334
FILIERE ADMINISTRATIVE	109	653	1	3	3	96	0	24	113	776
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	7	3	0	0	0	0	0	0	7	3
Ingénieurs	55	31	0	0	1	8	2	3	58	42
Techniciens	113	28	0	0	4	9	1	1	118	38
Agents de maîtrise	153	18	0	0	3	3	2	0	158	21
Adjoints techniques	411	361	1	4	13	34	2	18	427	417
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1	3	0	0	1	0	0	0	2	3
FILIERE TECHNIQUE	740	444	1	4	22	54	7	22	770	524
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Conservateurs des bibliothèques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Attachés de conservation du patrimoine	2	4	0	0	0	0	0	1	2	5
Bibliothécaires	1	7	0	0	0	2	0	1	1	10
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3	16	0	0	1	4	1	3	5	23
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	6	4	0	1	0	0	0	0	6	5
FILIERE CULTURELLE	14	32	0	1	1	6	1	5	16	44
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Educateurs des APS	14	4	0	0	0	0	0	0	14	4
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	15	4	0	0	0	0	0	0	15	4
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	4	22	0	1	0	2	0	0	4	25
Assistants socio-éducatifs	23	318	0	9	6	126	0	31	29	484
Educateurs de jeunes enfants	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE	28	342	0	10	6	128	0	32	34	512
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	0	12	0	3	0	5	0	1	0	21
Psychologues	1	15	0	0	0	8	0	3	1	26
Sages-femmes	0	5	0	1	0	3	0	3	0	12
Cadres de santé paramédicaux	3	4	0	0	0	0	0	0	3	4
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	52	0	4	0	20	0	3	0	79
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	34	0	0	0	7	0	2	0	43
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	13	0	0	0	9	0	0	0	22
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4	135	0	8	0	52	0	12	4	207
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	4	5	0	0	0	5	0	1	4	11
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	2	1	0	0	0	0	0	1	2	2
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	6	6	0	0	0	5	0	2	6	13
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	5	0	0	0	1	1	0	0	6	1
Adjoints d'animation	5	1	0	0	0	1	0	0	5	2
FILIERE ANIMATION	10	1	0	0	1	2	0	0	11	3
TOTAL	926	1 617	2	26	33	343	8	97	969	2 083

*comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	2	8
	Femmes	66	211
	Total	68	219
Catégorie B	Hommes	3	6
	Femmes	14	57
	Total	17	63
Catégorie C	Hommes	10	14
	Femmes	40	78
	Total	50	92

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2023

	CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes	Femmes
	Hommes 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	11	21	0	0	0	3	0	0	11	24
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	7	27	0	0	1	2	1	0	9	29
Adjoint administratifs	4	28	1	0	0	2	0	0	5	30
FILIERE ADMINISTRATIVE	22	76	1	0	1	7	1	0	25	83
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Ingénieurs	11	2	0	0	0	0	0	0	11	2
Techniciens	12	5	0	0	0	0	0	0	12	5
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	23	37	1	3	0	1	0	0	24	41
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
FILIERE TECHNIQUE	47	45	1	3	0	1	0	0	48	49
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE CULTURELLE	0	4	0	1	0	0	0	0	0	5
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	3	1	0	0	0	0	0	0	3	1
Assistants socio-éducatifs	15	118	0	2	0	12	0	0	15	132
Educateurs de jeunes enfants	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	18	120	0	2	0	13	0	0	18	135
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	3	4	0	4	0	4	0	0	3	12
Psychologues	1	4	0	2	0	3	0	0	1	9
Sages-femmes	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	9	0	0	0	3	0	0	0	12
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	5	0	0	0	1	0	0	0	6
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4	26	0	6	0	11	0	1	4	44
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	92	272	2	12	1	32	1	1	96	317

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

2.3.5 Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	14	21
	Total	14	21
Catégorie B	Hommes	0	2
	Femmes	1	3
	Total	1	5
Catégorie C	Hommes	0	2
	Femmes	1	5
	Total	1	7

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'un temps partiel annualisé de droit pour vos agents ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	3	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	3	0	0	0
Total	3	3	0	0

Avez-vous délibéré sur la mise en place du télétravail ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

	Hommes			Femmes			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	8	4	3	24	25	40
	FILIERE TECHNIQUE	3	9	6	7	4	3
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	8	0	0	54	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	0	0	27	1	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1	0	0	0	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	1
TOTAL	22	13	9	112	30	44	
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE						
	FILIERE TECHNIQUE						
	FILIERE CULTURELLE						
	FILIERE SPORTIVE						
	FILIERE SOCIALE						
	FILIERE MEDICO-SOCIALE						
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE						
	FILIERE POLICE MUNICIPALE						
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS						
	FILIERE ANIMATION						
TOTAL	0	0	0	0	0	0	
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	58	21	24	209	246	305
	FILIERE TECHNIQUE	64	71	37	46	32	23
	FILIERE CULTURELLE	2	3	5	15	23	1
	FILIERE SPORTIVE	0	2	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	39	0	0	564	0	1
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	5	0	0	196	7	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1	0	0	5	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	5	5	0	1	2
TOTAL	169	102	71	1 035	309	332	

Définition du télétravail : Article L. 1222-9 du Code du travail :

Article 133 de la loi du 12 mars 2012 :

Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats. Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'une allocation forfaitaire de télétravail ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
- de manière ponctuelle	0	0	0	0	0	0	0
- de manière régulière	0	0	0	0	0	0	0
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	0	0	0	0	0	0	0
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours fixes	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours flottants	0	0	0	0	0	0	0
- un jour par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- deux jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- trois jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0

Champ : fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.1.1.0 - Au 31/12/2023, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents fonctionnaires pour au moins un cadre d'emplois ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher les deux questions suivantes :

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Oui
Avez-vous délibéré sur la mise en place d'une part CIA ?	Oui

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont IFSE		dont CIA		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	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		3.1.1.8		3.1.1.9		3.1.1.10	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	4 959 725	27 223 387	932 052	4 537 640	851 656	4 250 803	77 568	286 837	50 875	223 847	2 160	0	5 376	14 754	55 790	321 799	0	0	0	0
Catégorie A	3 314 702	9 752 127	698 052	1 992 627	628 344	1 793 728	69 708	198 899	46 478	114 197	0	0	0	0	41 494	124 482	0	0	0	0
Catégorie B	695 128	8 101 789	99 881	1 169 452	90 714	1 117 334	6 339	52 118	976	40 901	2 160	0	2 106	2 826	6 904	71 130	0	0	0	0
Catégorie C	949 895	9 369 471	134 119	1 375 561	132 598	1 339 741	1 521	35 820	3 421	68 749	0	0	3 270	11 928	7 392	126 187	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	26 599 716	15 869 148	4 455 623	2 636 590	4 065 729	2 538 147	389 894	98 443	141 352	83 962	0	0	627 701	9 829	304 070	173 126	0	0	0	0
Catégorie A	3 617 416	2 348 303	965 287	647 771	878 277	583 215	87 010	64 556	8 831	9 602	0	0	0	0	50 500	25 392	0	0	0	0
Catégorie B	4 242 614	1 213 185	737 348	226 928	648 431	204 570	88 917	22 358	7 126	8 435	0	0	85 392	5 532	40 061	23 010	0	0	0	0
Catégorie C	18 739 686	12 307 660	2 752 988	1 761 891	2 539 021	1 750 362	213 967	11 529	125 395	65 925	0	0	542 309	4 297	213 509	124 724	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	608 753	1 534 992	92 456	233 667	90 298	230 776	2 157	2 891	1 860	1 211	0	0	546	1 988	4 498	13 491	0	0	0	0
Catégorie A	279 315	657 900	46 227	109 559	44 292	107 081	1 935	2 478	1 466	779	0	0	0	0	1 277	3 500	0	0	0	0
Catégorie B	163 405	741 051	21 400	105 461	21 400	105 313	0	148	394	0	0	0	205	1 988	2 289	9 535	0	0	0	0
Catégorie C	166 033	136 041	24 829	18 647	24 606	18 382	222	265	0	432	0	0	341	0	932	456	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	581 577	159 940	73 266	23 296	73 266	23 296	0	0	0	0	0	0	0	0	6 736	0	0	0	0	0
Catégorie A	49 272	0	8 445	0	8 445	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	532 305	159 940	64 821	23 296	64 821	23 296	0	0	0	0	0	0	0	0	6 736	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1 444 440	18 843 527	217 248	2 647 205	190 148	2 364 245	8 415	78 797	19 903	159 499	47 594	611 372	0	0	19 501	263 298	0	0	0	0
Catégorie A	1 444 440	18 813 798	217 248	2 643 209	190 148	2 360 961	8 415	78 797	19 903	158 913	47 594	609 212	0	0	19 501	263 298	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	29 729	0	3 996	0	3 284	0	0	0	586	0	2 160	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	175 571	8 545 397	27 067	1 261 729	26 102	1 039 306	965	62 377	3 284	50 156	0	225 041	0	0	2 373	125 556	0	0	0	0
Catégorie A	175 571	7 869 592	27 067	1 173 519	26 102	966 752	965	58 342	3 284	46 840	0	189 099	0	0	2 373	120 379	0	0	0	0
Catégorie B	0	675 805	0	88 210	0	72 554	0	4 035	0	3 316	0	35 942	0	0	0	5 177	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	276 052	500 757	44 724	75 771	44 724	69 036	0	6 735	4 190	4 353	0	0	0	1 403	9 402	0	0	0	0	
Catégorie A	276 052	500 757	44 724	75 771	44 724	69 036	0	6 735	4 190	4 353	0	0	0	1 403	9 402	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	388 370	70 305	58 924	9 767	56 946	9 610	1 978	157	0	0	0	0	0	8 046	2 604	0	0	0	0	0
Catégorie B	172 211	34 406	25 776	4 568	25 046	4 485	730	83	0	0	0	0	0	5 269	918	0	0	0	0	0
Catégorie C	216 159	35 899	33 148	5 199	31 900	5 125	1 248	74	0	0	0	0	0	2 777	1 686	0	0	0	0	0
Total	35 034 204	72 747 453	5 901 360	11 425 665	5 398 869	10 525 219	480 977	536 237	221 464	523 028	49 754	836 413	633 623	26 571	402 417	909 276	0	0	0	0

Rémunérations 3.2.1 Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2023

Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.2.1.0 - Au 31/12/2023, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents contractuels occupant un emploi permanent ?	Oui
--	-----

SI OUI, afficher la question suivante :

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Oui
--	-----

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités)		dont IFSE		dont CIA		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	662 423	2 299 335	126 417	461 012	118 622	417 520	7 795	43 491	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	327 688	813 842	71 937	210 115	67 630	179 133	4 307	30 982	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	259 296	661 319	42 758	120 157	39 270	109 717	3 488	10 440	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	75 439	824 174	11 722	130 740	11 722	128 670	0	2 069	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	1 554 282	1 361 711	294 665	225 311	240 622	212 875	54 042	8 835	0	0	9 692	0	0	0
Catégorie A	455 514	193 663	110 752	59 503	84 960	48 407	25 791	7 495	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	388 033	141 967	83 481	23 291	56 378	22 091	27 103	1 200	0	0	2 420	0	0	0
Catégorie C	710 735	1 026 081	100 432	142 517	99 284	142 377	1 148	140	0	0	7 272	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	6 707	116 319	626	28 959	626	28 959	0	0	0	0	0	199	0	0
Catégorie A	0	49 444	0	18 973	0	18 973	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	41 071	0	6 233	0	6 233	0	0	0	0	0	199	0	0
Catégorie C	6 707	25 804	626	3 753	626	3 753	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	26 707	6 812	4 242	1 061	4 242	1 061	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	26 707	6 812	4 242	1 061	4 242	1 061	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	418 177	3 432 730	75 904	519 602	60 036	443 203	5 809	8 989	23 141	220 254	0	0	0	0
Catégorie A	418 177	3 423 967	75 904	518 638	60 036	442 239	5 809	8 989	23 141	219 559	0	0	0	0
Catégorie B	0	8 763	0	964	0	964	0	0	0	695	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	218 359	1 674 156	51 019	365 080	34 055	237 609	16 964	62 503	0	37 712	0	0	0	0
Catégorie A	218 359	1 610 188	51 019	356 548	34 055	230 008	16 964	62 503	0	32 390	0	0	0	0
Catégorie B	0	63 968	0	8 532	0	7 601	0	0	0	5 322	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	20 558	0	3 194	0	3 194	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	20 558	0	3 194	0	3 194	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	18 516	0	2 782	0	2 782	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	18 516	0	2 782	0	2 782	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2 886 655	8 930 137	552 873	1 607 001	458 203	1 347 203	84 610	123 818	23 141	257 966	9 692	199	0	0

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	4 365 942	36 727 413
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	1 260 176	2 668 360
Total	5 626 118	39 395 773

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens agents **TITULAIRES**, vous êtes :

En auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

	Nombre d'allocataires dans l'année 2023
Anciens titulaires	8
Anciens stagiaires	2

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens **contractuels** :

Vous êtes en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

Si en AUTO-ASSURANCE, afficher et renseigner :	Nombre d'allocataires dans l'année 2023
	211

Avez-vous prévu le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire ? Oui

Votre collectivité a-t-elle versé une indemnité de fin de contrat au cours de l'année ? Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement								Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emploi existant	Article L332-8,2 Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Article L332-8,3* Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Article L332-8,4* Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Article L332-8, 5* Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %			
FILIERE ADMINISTRATIVE											
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	2	1	2	0	0	0	0	0	0	5	5
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	5	0	4	0	0	0	0	0	0	9	8
Adjoint administratifs	10	10	1	0	0	0	0	0	0	21	18
FILIERE ADMINISTRATIVE	17	11	7	0	0	0	0	0	0	35	31
FILIERE TECHNIQUE											
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Techniciens	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	1	28	11	0	2	0	0	0	0	42	25
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	1	28	12	0	3	0	0	0	0	44	26
FILIERE CULTURELLE											
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE CULTURELLE	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	2
FILIERE SPORTIVE											
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE											
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	3	12	6	0	0	0	0	0	0	21	18
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	3	13	6	0	0	0	0	0	0	22	19
FILIERE MEDICO-SOCIALE											
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	1	4	0	0	0	0	0	0	0	5	4
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	8	0	0	0	0	0	0	0	11	10
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE											
Massieurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthop	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE											
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS											
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION											
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	24	62	26	0	3	0	0	0	0	115	88

* Comptabiliser les puéricultrices du cadre d'emplois du décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié et du cadre d'emplois du décret n° 2014-923 du 18 août 2014.

Cet indicateur reprend les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du bilan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	43 767	36 844	15,82
Catégorie A	53 994	51 074	5,41
Catégorie B	34 966	34 812	0,44
Catégorie C	29 638	29 724	-0,29
FILIERE TECHNIQUE	35 047	31 808	9,24
Catégorie A	58 092	55 332	4,75
Catégorie B	37 258	34 242	8,09
Catégorie C	32 152	29 232	9,08
FILIERE CULTURELLE	38 973	36 245	7,00
Catégorie A	55 863	45 688	18,21
Catégorie B	34 767	31 764	8,64
Catégorie C	28 046	29 446	-4,99
FILIERE SPORTIVE	37 618	34 694	7,77
Catégorie A	49 272		
Catégorie B	36 812	34 694	5,75
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	41 603	40 090	3,64
Catégorie A	41 603	40 112	3,58
Catégorie B			
Catégorie C		29 729	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	47 840	46 648	2,49
Catégorie A	47 840	47 962	-0,26
Catégorie B		35 364	
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	46 317	44 710	3,47
Catégorie A	46 317	44 710	3,47
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	31 886	34 129	-7,03
Catégorie B	35 507	36 996	-4,19
Catégorie C	29 490	31 769	-7,73
Total	36 497	37 283	-2,15

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	34 040	30 507	10,38
Catégorie A	40 455	37 888	6,35
Catégorie B	30 221	28 567	5,47
Catégorie C	27 136	26 811	1,20
FILIERE TECHNIQUE	31 857	29 699	6,77
Catégorie A	44 311	64 988	-46,66
Catégorie B	31 702	27 620	12,88
Catégorie C	27 055	27 195	-0,52
FILIERE CULTURELLE	39 453	29 825	24,40
Catégorie A		32 963	
Catégorie B		29 336	
Catégorie C	39 453	25 804	34,60
FILIERE SPORTIVE	26 707	27 248	-2,03
Catégorie A			
Catégorie B	26 707	27 248	-2,03
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	32 927	31 012	5,82
Catégorie A	32 927	31 003	5,84
Catégorie B		35 052	
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-SOCIALE	59 176	41 124	30,51
Catégorie A	59 176	41 791	29,38
Catégorie B		29 343	
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		30 684	
Catégorie A		30 684	
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION		27 636	
Catégorie B			
Catégorie C		27 636	
Total	33 640	32 110	4,55

Votre collectivité est-elle un département, une région, une collectivité territoriale de plus de 40 000 habitants, le CNFPT ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre de Hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2023	538583	438345	5	5	119

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). *Opérations réelles, hors opérations d'ordres.*

3.4.7(1)	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	1 046 316 747
3.4.7(2)	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	222 749 852

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Effectif en équivalent temps plein sur 2023	
			Hommes	Femmes
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	72	37		
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2	2		
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	0		
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			1	1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	0		

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	90	18
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	8 000	101	31
Formation dans le cadre des habilitations	62 281	498	367
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	0		

Comptabiliser seulement les visites médicales sur demande de l'agent.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2023			175

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et indiquer :

L'année de création du document	2010
L'année de la dernière mise à jour	2022

4.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

4.1.6 Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2023 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

4.1.7 Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

4.1.8 Registre de danger grave et imminent

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de danger grave et imminent ?	Oui
---	-----

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2023	7 880 345,20
---	--------------

Si ce total n'est pas correct, vous pouvez le modifier

Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents en 2023 dans votre collectivité ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	51
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	9	0	8	1	3	0	1	0	209	31	46
Adjoint administratifs	1	3	1	3	1	3	1	1	0	19	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	14	1	12	2	7	1	2	0	228	31	98
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	2	0	0	0	1	2	1	0	46	0	0	33
Techniciens	5	0	4	0	1	0	1	0	0	0	10	0
Agents de maîtrise	19	3	9	0	0	0	0	0	628	333	0	0
Adjoint techniques	63	41	12	22	6	4	2	1	2 258	1 650	127	86
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	3	0	1	0	0	0	0	0	8	0	0
FILIERE TECHNIQUE	89	47	25	23	8	6	4	1	2 932	1 991	137	119
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	24
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	24
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	16	1	9	0	12	0	7	271	1 157	0	640
Educateurs de jeunes enfants	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	78	0	0
FILIERE SOCIALE	1	18	1	10	0	12	0	7	271	1 235	0	640
Médecins	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices**	0	3	0	1	0	2	0	2	0	431	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	2	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	9	0	3	0	2	0	2	0	475	0	0

Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistants familiaux	1	6	0	0	0	0	0	0	31	750	0	0	0
TOTAL	91	88	27	48	11	29	5	13	3 234	4 679	169	881	

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Remarque : **Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

Y a-t-il eu des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ou des arrêts de travail en lien avec ces maladies en 2023 dans votre collectivité ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2023		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	0	0	2	0	0	0	60
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	2	0	0	0	60
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	1	0	0	0	365	0
Agents de maîtrise	2	0	1	1	343	0	238	125
Adjoint techniques	4	2	3	14	638	85	803	3 274
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	6	2	5	15	981	85	1 406	3 399
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0

Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	2	5	17	981	85	1 406	3 459



	Pour accidents du travail		Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service		Autres cas	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires et stagiaires	0	0	2	3	0	1
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2023 ?	Non
---	-----

Tableau 4.2.6.1 : les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés							0
Femmes enceintes							0
Fonctionnaires réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée							0
Fonctionnaires occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux							0
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières							0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.2.6.2 : les contractuels

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés							0
Femmes enceintes							0
Contractuels réintégré après un congé de grave maladie							0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux							0
Contractuels souffrant de pathologie particulières							0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Votre collectivité a-t-elle été saisie d'une demande de protection fonctionnelle au cours de l'année ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.2.7.1 : les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	2	2	0	1	1	0	6
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	1	0	0	6	1	1	9
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	2	2	0	1	1	0	6
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	1	0	0	6	1	1	9
Total	6	4	0	14	4	2	30

Tableau 4.2.7.2 : les contractuels

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	0	0	1	0	0	4	5
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	0	3	0	2	5
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	0	0	4	4
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	0	3	0	2	5
Total	0	0	1	6	0	12	19

Votre collectivité a-t-elle connu un accident du travail mortel durant l'année ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents mortels			0



4.3.1 Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année 2023

, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2023.

vers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2023						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2023					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	23	0	2	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	27	1	2	0	0	0	0	0	1

Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.4 : Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1

Tableau 4.3.1.5 : Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0

Tableau 4.3.1.6 : Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de discrimination en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	2
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	3

Tableau 4.3.1.7 : Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	3	1	2
émanant des usagers sans arrêt de travail	12	0	3	232	3	14
Total	12	0	3	235	4	17

Modalités organisationnelles

Quelles sont les modalités organisationnelles pour le dispositif de signalement ?	Assuré en propre par la collectivité
---	--------------------------------------

Modalités de traitement des faits signalés
Actes de violence physique

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence physique au cours de l'année ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	3	1	0	4
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	3	1	0	4
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	3	1	0	4
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Actes de violence sexuelle

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle au cours de l'année ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information							0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée							0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux							0

Harcèlement moral

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement moral au cours de l'année ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Harcèlement sexuel

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement sexuel au cours de l'année ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	1	1

Agissements sexistes

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'agissements sexistes au cours de l'année ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Menaces

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de menaces au cours de l'année ?

Oui

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Tout autre acte d'intimidation

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de tout autre acte d'intimidation au cours de l'année ?

Ne sait pas

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information							0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée							0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits							0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux							0

Actes de discrimination

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de discrimination au cours de l'année ?

Oui

Si OUI, afficher et compléter les 2 tableaux suivants :

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par critère de discrimination

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	0
Origine	3
Orientation sexuelle ou identité de genre	1
Age	0
Patronyme	0
Situation de famille ou de grossesse	0
Etat de santé	0
Apparence physique	0
Handicap	0
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	0

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	0
Promotion	0
Rémunération (dont primes)	0
Evaluation	0
Niveau et périmètre des missions	4
Autres	0

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

Si la collectivité a répondu OUI à au moins une des questions filtres précédentes, afficher et compléter le tableau suivant :

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	6
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	6
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	3
Mesures de mise à l'abri de la victime	0
Mise en place d'une enquête	4
Sanctions prises	1
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	1
Signalement plateforme PHAROS	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	3

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2023.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	3
	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	3
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	1	3
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	2
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	1	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	1	11
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2023 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	5	11
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	1	1
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	4	6
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	3
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	1
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0	
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2023	30	121	
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0	
Mises en disponibilité d'office	2	5	

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2023 ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.5.1.1 : **les fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023							0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023							0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail							0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail							0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.5.1.2 : **les contractuels**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023							0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023							0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail							0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail							0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	99	650	20	93	862
Catégorie B	97	162	8	19	286
Catégorie C	470	462	14	12	958
Total	666	1 274	42	124	2 106

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	5.1.1(11)	5.1.1(12)
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	209	0	0	0	209	28	171	2	18	20	2	17
Formation prévue par les statuts particuliers	464	0	0	1	465	0	0	8	92	100	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	200	0	0	0	200	0	0	1	19	20	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	264	0	0	1	265	0	0	7	73	80	0	0
Formation de perfectionnement	188	0	956	1 803	2 947	0	0	95	607	702	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	861	0	956	1 804	3 621	28	171	105	717	822	2	17
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	26	0	0	0	26	12	14	1	1	2	1	1
Formation prévue par les statuts particuliers :	175	0	0	0	175	0	0	20	31	51	0	0
<i>-. formation d'intégration</i>	20	0	0	0	20	0	0	2	0	2	0	0
<i>-. formation de professionnalisation</i>	155	0	0	0	155	0	0	18	31	49	0	0
Formation de perfectionnement	77	0	186	348	611	0	0	90	152	242	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	278	0	186	348	812	12	14	111	184	295	1	1
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	47	0	0	0	47	20	27	2	2	4	2	2
Formation prévue par les statuts particuliers :	812	0	0	0	812	0	0	103	191	294	0	0
<i>-. formation d'intégration</i>	75	0	0	0	75	0	0	4	10	14	0	0
<i>-. formation de professionnalisation</i>	737	0	0	0	737	0	0	99	181	280	0	0
Formation de perfectionnement	264	0	1 262	871	2 397	0	0	442	376	818	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 123	0	1 262	871	3 256	20	27	547	569	1 116	2	2
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	2 262	0	2 404	3 023	7 689	60	212	763	1 470	2 233	5	20

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	5.1.1(11)	5.1.1(12)
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	23	0	0	0	23	0	23	0	3	3	0	3
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	53	0	143	244	440	0	0	20	90	110	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	76	0	143	244	463	0	23	20	93	113	0	3
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	23	0	14	28	65	0	0	8	19	27	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	23	0	14	28	65	0	0	8	19	27	0	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	13	0	35	18	66	0	0	14	12	26	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	13	0	35	18	66	0	0	14	12	26	0	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	112	0	192	290	594	0	23	42	124	166	0	3

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	Nombre total de journées de formation dispensées par						Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2023 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année					
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
5.1.2 (1)	5.1.2(2)	5.1.2(3)	5.1.2(4)	5.1.2(5)	5.1.2(6)	5.1.2(6)	5.1.2(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)	5.1.2(6)	
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	4	4	0	0	0	2	2	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	0	1	6	8	0	0	1	2	3	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	1 422	0	878	83	2 383	0	0	38	264	302	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	25	0	9	17	51	0	20	0	12	12	0	2
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 448	0	888	110	2 446	0	20	39	280	319	0	2
Apprentis	3	0	5	3	11	0	0	4	1	5	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Tous types	1 451	0	893	113	2 457	0	20	43	281	324	0	2

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2023.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Contractuels présents au 31/12/2023		Total
	Hommes 5.1.3(1)	Femmes 5.1.3(2)	Hommes 5.1.3(3)	Femmes 5.1.3(4)	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	1	0	0	0	1
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	2	1	0	1	4
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	1	11	0	0	12
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2023	1	3	0	0	4
- dont le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2023.

		Montants pour l'année 2023 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	968 204,80
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	842 958,20
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	105 951,63
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	66 847,30
Coût total des actions de formation		1 983 961,93

Vos instances sont-elles placées auprès d'un centre de gestion ?	Non
--	-----

Si NON, afficher et renseigner le tableau suivant :

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	5	6	10	9
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	7	7	8	8
Commission administrative paritaire	6	8	16	14
Commission consultative paritaire	1	2	7	6

Pour les centres de gestion uniquement :

Instances	Nombre de collectivités et d'établissements rattachés à l'instance placée auprès du centre de gestion	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial					
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail					
Commission administrative paritaire					
Commission consultative paritaire					

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, et pour les centres de gestion

	Nombre de réunions dans l'année 2023
du comité social territorial *	7
des commissions administratives paritaires	9
des commissions consultatives paritaires	0

* pour les collectivités ayant un CST propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

Disposez-vous d'une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de votre collectivité?	Oui
--	-----

Si oui :

Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2023	7
Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT	1
Nombre de jours d'activité du secrétaire du F3SCT	0

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité social territorial (CST) a-t-il siégé en 2023 pour exercer les missions dévolues à une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ?	(vide)
---	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CST dans l'année 2023 pour exercer les missions dévolues à une F3SCT	
--	--

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	9	0	9
des commissions consultatives paritaires	0	0	0

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2023.

	Nombre de jours dans l'année 2023
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	1 602
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	120
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	10
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	238

	Nombre d'heures dans l'année 2023
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	6 681

Heures de décharges d'activité de service :

- auxquelles ont droit les organisations syndicales	12 000
- effectivement utilisées	12 000

	Nombre de protocoles dans l'année 2023
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	1

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2023 ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Nombre de journées de grève en 2023
Cessations collectives et concertées du travail	
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	1 321
- sur mot d'ordre national	1 258
- sur mot d'ordre uniquement local	63
- non précisé, autres	0

6.1.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2023 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2023 ? Non

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2023 ou avant ? Non

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2023	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2023
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	0	0	0	0
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	0	0	0
Mise en place du télétravail	0	0	0	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0	0	0
Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0	0	0
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0	0	0
Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0	0	0
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0	0	0
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	0	0	0	0
Apprentissage	0	0	0	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	0	0	0	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	0	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents en 2023 ?	Non
--	-----

Si NON, EN COURS ou NE SAIT PAS,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2023 ?	Non
---	-----

Si OUI à 6.1.6.1 ou 6.1.6.2,

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2023 ?

Collecte et traitement des déchets des ménages	(vide)
Transport public de personnes	(vide)
Aides aux personnes âgées et handicapées	(vide)
Accueil des enfants de moins de 3 ans	(vide)
Accueil périscolaire	(vide)
Restauration collective et scolaire	(vide)

7.1.1 Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

Les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). Opérations réelles, hors opérations d'ordre.

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; opérations réelles, hors opérations d'ordres)	4859544
---	---------

7.1.2 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité (*)	Oui
Prestations servies par l' intermédiaire d'un centre de gestion (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'une association nationale	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (comité d'œuvres sociales local, organisme propre à la collectivité)	Non

(*) Chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestation pour enfant en situation de handicap, autres...

7.1.3 Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	0
	Titres restaurants	220	1197	187	386	664	846
Logement		0	0	0	0	0	0
Famille	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	0	0	0	0	0	0
	Allocation garde de jeunes enfants	14	127	10	16	23	151
	Autres aides à la garde d'enfant	0	0	0	0	0	0
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	10	117	21	44	63	97
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	1	22	3	6	1	13
Vacances et loisirs	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	1	1	0	0	0
	Chèque-vacances	83	595	99	283	476	630
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		0	0	0	0	0	0

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?	Oui
--	-----

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Non	Oui
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Non

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	383	934
Catégorie B	234	375
Catégorie C	415	898
Agents sur emploi non permanent	146	377
Nombre total de bénéficiaires	1 178	2 584

Montant des participations (en €)

	Santé	Prévoyance
Catégorie A	82 185	76 643
Catégorie B	63 861	30 870
Catégorie C	138 053	74 228
Agents sur emploi non permanent	23 030	30 940
Montant total des participations* (en €)	307 129	212 681

* arrondir à l'euro supérieur.



8.1.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Champ : Les sanctions répertoriées concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2023	Oui
--	-----

SI OUI, afficher le tableau suivant :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2023	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	6	2
Avertissement	0	0
Blâme	1	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	5	1
Sanctions du 2ème groupe :	1	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe	0	0
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	1	0
Sanctions du 3ème groupe :	2	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	2	0
Sanctions du 4ème groupe :	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	0	0

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2023	
	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		

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2023	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2023	
	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)	6	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	2	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	0
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	0	0
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	0
Autres	0	0



9.11 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun



Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	286	637	923



9.12 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	201	316	517



9.13 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	0	0	0