



**DELIBERATION N° 23/189 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PRENANT ACTE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE
DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE POUR L'ANNÉE 2022**

**CHÌ PIGLIA ATTU DI U RAPORTU SUCIALE UNICU
DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA PER L'ANNATA 2022**

SEANCE DU 21 DÉCEMBRE 2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt et un décembre, l'Assemblée de Corse, convoquée le 7 décembre 2023, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Mme Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Présidente de l'Assemblée de Corse.

ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.

Jean-Félix ACQUAVIVA, Danielle ANTONINI, Jean-Baptiste ARENA, Véronique ARRIGHI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Jean BIANCUCCI, Jean-Marc BORRI, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Vannina CHIARELLI-LUZI, Romain COLONNA, Muriel FAGNI, Petru Antone FILIPPI, Lisa FRANCISCI-PAOLI, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Paula MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, Véronique PIETRI, Juliette PONZEVERA, Anne-Laure SANTUCCI, Joseph SAVELLI, François SORBA, Hervé VALDRIGHI, Hyacinthe VANNI

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

Mme Marie-Claude BRANCA à Mme Véronique PIETRI
Mme Anna Maria COLOMBANI à M. Jean-Marc BORRI
Mme Frédérique DENSARI à M. Joseph SAVELLI
Mme Eveline GALLONI D'ISTRIA à Mme Vannina CHIARELLI-LUZI
M. Ghjuvan'Santu LE MAO à Mme Lisa FRANCISCI-PAOLI
M. Jean-Jacques LUCCHINI à M. François SORBA
M. Don Joseph LUCCIONI à Mme Françoise CAMPANA
Mme Sandra MARCHETTI à Mme Paula MOSCA
M. Jean-Paul PANZANI à Mme Véronique ARRIGHI
M. Louis POZZO DI BORGO à Mme Anne-Laure SANTUCCI
M. Paul QUASTANA à Mme Serena BATTESTINI

ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.

Jean-Christophe ANGELINI, Didier BICCHIERAY, Vanina BORROMEI, Valérie BOZZI, Angèle CHIAPPINI, Cathy COGNETTI-TURCHINI, Christelle COMBETTE, Santa DUVAL, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Pierre GUIDONI, Xavier LACOMBE, Vanina LE BOMIN, Saveriu LUCIANI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI,

Antoine POLI, Pierre POLI, Jean-Michel SAVELLI, Jean-Louis SEATELLI, Charlotte TERRIGHI, Julia TIBERI

L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- VU** le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,
- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IV^{ème} partie, et notamment ses articles L. 4421-1 à L. 4426-1 et R. 4425-1 à D. 4425-53,
- VU** le Code général de la fonction publique,
- VU** la délibération n° 21/119 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021 approuvant le cadre général d'organisation et de déroulement des séances publiques de l'Assemblée de Corse, modifiée,
- VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 7 décembre 2023,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,
- APRES** avis de la Commission des Finances et de la Fiscalité,

APRES EN AVOIR DELIBERE

A l'unanimité,

ARTICLE PREMIER :

PREND ACTE du Rapport social unique de la Collectivité de l'année 2022 et des annexes jointes à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération fera l'objet d'une publication sous forme électronique sur le site internet de la Collectivité de Corse.

Ajacciu, le 21 décembre 2023

La Présidente de l'Assemblée de Corse,



Marie-Antoinette MAUPERTUIS

ASSEMBLEE DE CORSE

7 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2023

REUNION DES 20 ET 21 DÉCEMBRE 2023

**RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**RAPORTU SUCIALE UNICU DI A CULLETTIVITÀ DI
CORSICA PER L'ANNATA 2022**

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COLLECTIVITÉ DE
CORSE DE L'ANNÉE 2022**

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales, d'élaborer pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Les données étudiées se rapportent à dix thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...).

De par la diversité des indicateurs analysés, le RSU constitue un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité.

En effet, ce rapport permet aux différentes parties prenantes de posséder une photographie quantitative et qualitative précise des résultats des politiques « Ressources Humaines » et/ou des impacts de la conjoncture sur ces dernières.

Il vous est rappelé que les méthodes de calculs utilisées dans le cadre de l'élaboration de ce RSU sont définies et imposées par la Direction Générale des Collectivités Locales et les résultats obtenus ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports qui répondent à d'autres modes de calcul.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte du présent rapport ainsi que des annexes.

Année
2022

Rapport Social Unique

Analyse synthétique

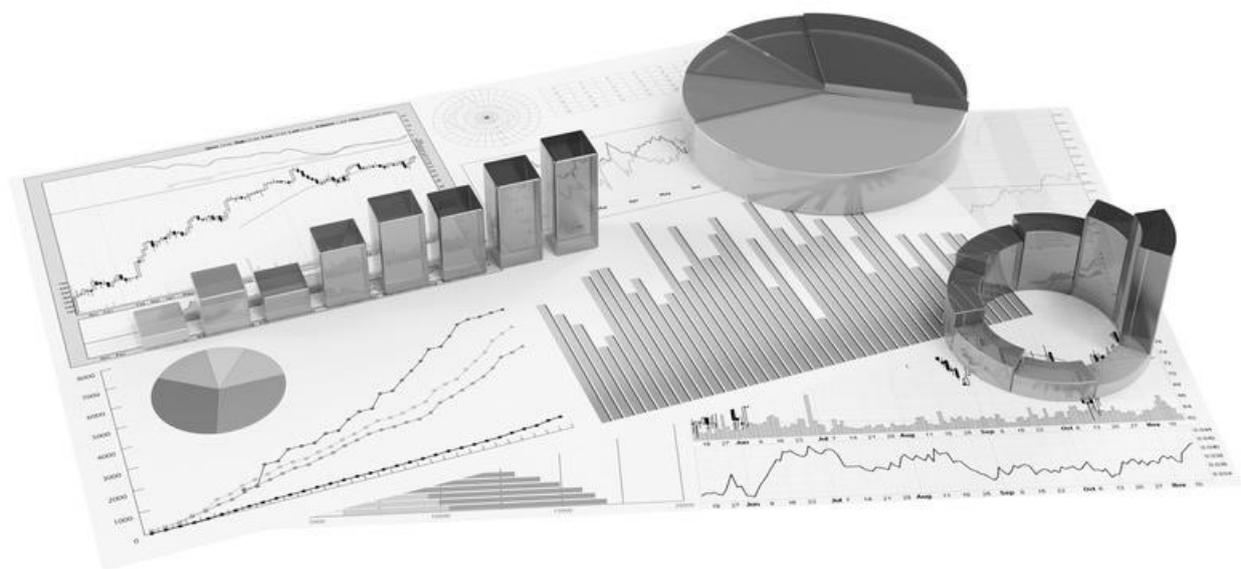


Table des matières

Préambule	3
1. LES EFFECTIFS	4
1.1 Présentation globale des effectifs	4
1.2 La structure de l'effectif	6
1.2.1 Les effectifs sur emplois permanents	6
1.2.2 Les effectifs sur emplois non permanents	10
1.2.3 Age des agents	11
1.3 Le déroulement de carrière	13
1.4 L'encadrement	17
2. LES FLUX DE PERSONNELS	19
2.1 Contribution des flux et des changements de statuts à l'évolution des effectifs	19
2.2 Les flux de personnels sur emplois permanents par motif	20
2.2.1 Les départs	20
2.2.2 Les arrivées	22
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	24
3.1 Les régimes de travail	24
3.2 Type d'emplois et temps de travail	26
3.3 Le télétravail	27
3.4 Compte épargne temps	28
3.5 Absences au travail sur emplois permanents	31
3.5.1 Les absences pour raisons médicales	31
a) les jours d'absences	31
b) Taux d'absentéisme	35
3.5.2 Les absences pour autres raisons	38
3.5.3 Panorama des taux d'absentéisme	39

4. LA REMUNERATION	40
4.1 Le salaire brut des emplois permanents	41
4.2 Ecart sur salaires bruts entre les femmes et les hommes	42
4.3 Les sources des écarts sur salaires bruts	44
4.3.1 Le traitement indiciaire	44
4.3.2 Les primes et indemnités	46
5. LA FORMATION	49
5.1 Profil des agents formés	49
5.2 Taux d'accès à la formation	51
5.3 Les journées de formation	55
5.4 La durée consacrée à la formation	57
6. L'ACTION SOCIALE	59
6.1 Les différentes prestations sociales	59
6.2 Protection sociale complémentaire	60

Préambule

Les méthodes de calculs utilisées dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU) sont définies et imposées par la Direction Générale des Collectivités Locales et les résultats obtenus ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports qui répondent à d'autres modes de calcul.

INTRODUCTION

Introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le rapport social unique constitue désormais le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Il retrace les principales caractérisations RH et précise les données sociales de la Collectivité de Corse.

Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions sur la durée et démontre la richesse ainsi que la diversité de la Collectivité de Corse en matière de ressources et de parcours professionnels.

Le rapport social unique répond ainsi à plusieurs objectifs :

- assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion, la discussion et la décision ;
- contribuer au pilotage stratégique en matière de ressources humaines.

Ce travail d'analyse et de suivi des données permet de recueillir des indicateurs fiables, d'une part pour mesurer les évolutions suite aux politiques déployées en matière de ressources humaines et d'autre part, pour en identifier l'impact sur les années à venir.

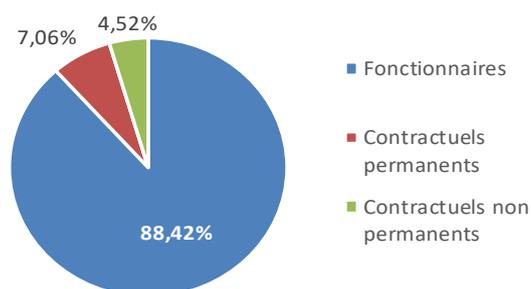
1. LES EFFECTIFS

1.1 Présentation globale des effectifs

Au 31 décembre 2022, la Collectivité de Corse comptabilise 4 490 agents dont 88,42 % sont des fonctionnaires et 11,58 % des contractuels. Comparativement aux données nationales présentées ci-dessous, il est à préciser que le taux de recours aux contractuels reste relativement faible.

	Effectif
Fonctionnaires	3970
Contractuels permanents	317
Contractuels non permanents	203
Total	4490

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 : répartition par statut

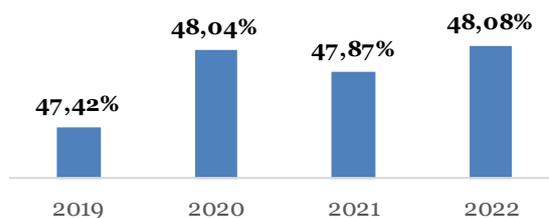
Régions : 82,2% de fonctionnaires et 17,8% de contractuels

Département : 75,3% de fonctionnaires et 24,7% de contractuels

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Avec 2 159 femmes, la collectivité affiche un taux de féminisation de 48,08 % en légère hausse par rapport à l'année précédente mais ce taux reste en deçà des moyennes nationales observées. Toutefois, entre fin 2019 et fin 2022, le taux de féminisation aura enregistré une hausse de plus de 0,6 points, sachant que l'évolution du taux est principalement liée aux flux de personnels.

Taux féminisation global



Données nationales au 31/12/2020

Taux féminisation Régions : 59%

Taux féminisation Départements : 68%

Taux FPE : 57%

Taux FPH : 78%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

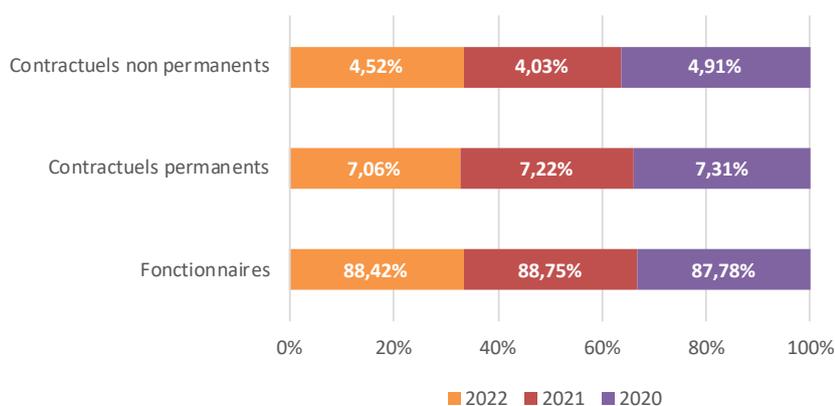
Fin 2022, la collectivité enregistre une baisse de son effectif global de 0,58% après une quasi-stabilité observée fin 2021. Par rapport à fin 2020, le nombre d'agents aura diminué de 0,6 % ce qui tend à souligner une maîtrise globale des effectifs qui aura permis d'éviter des effets inflationnistes et les conséquences qui en découlent en matière budgétaire.

Evolution de l'effectif

	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
Fonctionnaires	3970	4008	3965	-0,9%	0,1%
Contractuels permanents	317	326	330	-2,8%	-3,9%
Contractuels non permanents	203	182	222	11,5%	-8,6%
Total	4490	4516	4517	-0,58%	-0,6%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Part de l'effectif par statut au 31/12



Après une hausse des fonctionnaires de 1,08% en 2021, l'année 2022 affiche un taux en baisse de 0,9 %. Cette fluctuation s'explique par les départs en retraite non remplacés au regard des politiques prioritaires de recrutement. Cette sortie d'effectif est principalement compensée par le volume de contractuels stagiaires (67 agents contre 82 agents en 2021).

L'effectif de contractuels permanents continue de baisser avec un taux de 2,8 % après 3,9 % en 2021.

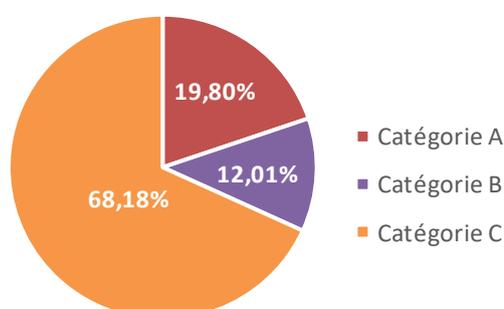
Enfin, en ce qui concerne les contractuels non permanents, après une diminution fin 2021 de 18,01 %, la hausse de 11,5% observée en 2022 s'explique notamment par le recours plus important de médecins vacataires et de contractuels dans le cadre de surcroît d'activité.

1.2 La structure de l'effectif

1.2.1 Les effectifs sur emplois permanents

Au 31 décembre 2022, la Collectivité de Corse recense 4 287 agents sur emplois permanents dont 2/3 appartiennent à la catégorie C.

Répartition des emplois permanents par catégorie au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 :

FPT : 13% de cat A, 12% de cat B, 75% de cat C

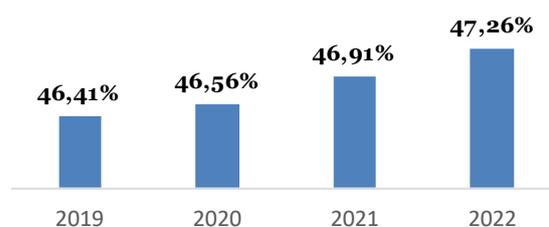
FPE : 55% de cat A, 24% de cat B, 21% de cat C

FPH : 40% de cat A, 12% de cat B, 48% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le taux de féminisation sur l'ensemble des emplois permanents est de 47,26 % en légère augmentation par rapport à l'année précédente. On observe que la féminisation des emplois permanents se poursuit depuis 2019 avec des taux en progression chaque année.

Taux féminisation sur emplois permanents



La prédominance des femmes est assez marquée en catégorie A avec 71,6 % alors que les hommes sont majoritaires en catégorie C avec 60,8 %. On peut noter que les femmes restent moins nombreuses à occuper des postes de catégories A+ puisqu'elles ne représentent que 32 % des agents de cette catégorie.

Répartition des agents sur emplois permanents

	Nombre			Répartition	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	608	241	849	71,6%	28,4%
dont catégorie A+	16	34	50	32,0%	68,0%
Catégorie B	272	243	515	52,8%	47,2%
Catégorie C	1146	1777	2923	39,2%	60,8%
Total	2026	2261	4287	47,26%	52,74%

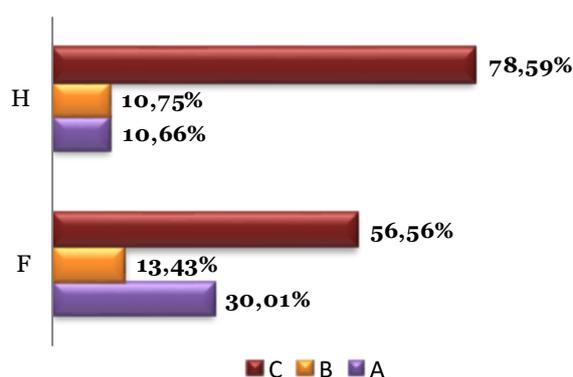
Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2022

Données nationales au 31/12/2020 : part des femmes par catégorie

Régions : 62% des catégorie A sont des femmes (dont 42% en A+), 62% en catégorie B, 58% en catégorie C
Départements : 81% des catégorie A sont des femmes (dont 67% en A+), 65% en catégorie B, 63% en catégorie C
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

La répartition sexuée au sein des 3 catégories reflètent des différences notables. Ainsi, les hommes appartiennent dans une très large majorité à la catégorie C avec 78,5 % contre 56,5 % chez les femmes. En catégorie A, on observe que la part des femmes est près de 3 fois supérieur à celles des hommes (30 % contre 10,6 %).

Part des hommes et femmes dans chaque catégorie (emplois permanents)



La répartition des emplois permanents varie selon la filière reflétant ainsi les compétences et métiers exercés.

Ainsi, l'effectif permanent de la Collectivité de Corse est principalement constitué de la filière technique (55,05 %) et de la filière administrative (34,27 %). Les filières administrative et technique concentrent plus de 89 % de l'effectif permanent. La prédominance des femmes est assez marquée dans les filières administrative, sociale, médico-sociale et animation principalement alors que les hommes sont majoritaires en filière technique et sportive.

Répartition des emplois permanents par filière

	Emplois permanents	Femmes	Hommes
Administrative	34,27%	77%	23%
Animation	0,61%	77%	23%
Culturelle	1,70%	52%	48%
Médico-sociale	2,47%	95%	5%
Sportive	0,07%	33%	67%
Médico-technique	0,09%	100%	0%
Sociale	5,74%	94%	6%
Technique	55,05%	21%	79%
Total	100%		

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Avec 3970 agents, les fonctionnaires représentent plus de 88% de l'effectif global de la collectivité et la part des femmes est de 46% contre 62,5 % au niveau des contractuels permanents.

Nombre de fonctionnaires

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	490	478,50	71,5%	195	194,8	28,5%	685	673,3
dont A+	13	13,00	29,5%	31	31	70,5%	44	44,00
B	255	251,60	53,1%	225	223,8	46,9%	480	475,4
C	1083	1062,18	38,6%	1722	1714,15	61,4%	2805	2776,33
Total	1828	1 792,28	46,0%	2142	2 132,75	54,0%	3970	3925,03

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Les femmes sont majoritaires en catégories A et B avec respectivement 71,5% et 53,1 %. La part des femmes en catégorie A y est nettement plus marquée avec un taux 2,5 fois supérieure à celui des hommes. En revanche, en catégorie C, les hommes sont largement majoritaires avec un taux de 61,4%.

Par principe, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, par dérogation, la loi prévoit que les collectivités peuvent recruter des contractuels sur des emplois permanents dans certaines situations particulières.

Au 31 décembre 2022, on dénombre 317 contractuels soit 7,06% des effectifs globaux avec une part de femmes relativement élevée de 62,5%.

Nombre de contractuels sur emplois permanents

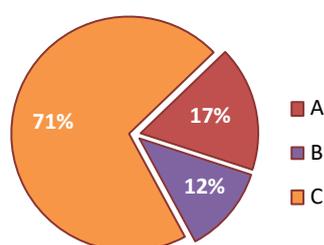
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	118	116,10	72,0%	46	46	28,0%	164	162,1
dont A+	3	3	50,0%	3	3	50,0%	6	6
B	17	17,00	48,6%	18	18,00	51,4%	35	35
C	63	61,51	53,4%	55	55	46,6%	118	116,51
Total	198	194,61	62,5%	119	119	37,5%	317	313,61

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

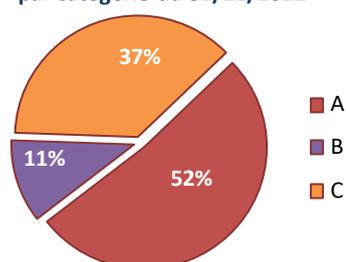
Les femmes occupent une part très importante en catégorie A avec un taux de 72%. Alors que les hommes sont majoritaires au sein des fonctionnaires de catégorie C (61,4 %), ils ne représentent plus que 46,6 % au sein des contractuels. Pour finir, en catégorie B, les hommes majoritaires affichent un taux de 51,4 %.

La répartition des agents par catégorie selon leur statut d'appartenance reflète des différences notables. Alors que les fonctionnaires appartiennent majoritairement à la catégorie C (71%), les contractuels relèvent majoritairement de la catégorie A (52%).

Repartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2022



Repartition des contractuels par catégorie au 31/12/2022



Données nationales au 31/12/2020 : part des catégories selon le statut dans la FPT

Fonctionnaires : 12% de catégorie A, 12% de catégorie B, 76% de catégorie C

Contractuels : 15% de catégorie A, 14% de catégorie B, 71% de catégorie C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

La structure de l'effectif par catégorie s'est modifiée sous l'effet combinée des entrées/sorties et des promotions internes de grades. Ainsi, l'évolution sur un an des effectifs de fonctionnaires est marquée par une hausse en catégorie A de 1,33 % et une diminution en catégorie B et C avec respectivement 0,41 % et 1,58 %.

Evolution des fonctionnaires par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Catégorie A	490	195	685	676	669	1,33%	2,39%
dont catégorie A+	13	31	44	48	52	-8,33%	-15,38%
Catégorie B	255	225	480	482	474	-0,41%	1,27%
Catégorie C	1083	1722	2805	2850	2822	-1,58%	-0,60%
Total	1828	2142	3970	4008	3965	-0,95%	0,13%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

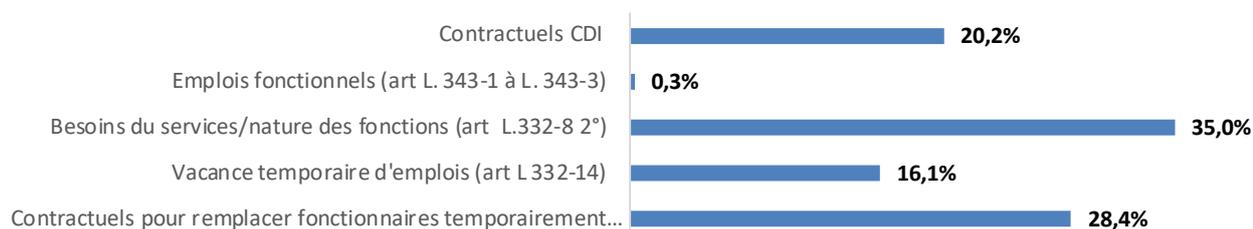
Au sein des contractuels sur emploi permanent, on observe une augmentation pour les catégories A et B. Ainsi, en catégorie A, l'augmentation de 2,5 % est due pour l'essentiel aux recrutements opérés dans les filières en tension (sociale et médico-sociale). Pour la catégorie B, l'augmentation est nettement plus marquée avec 6,1 %. Pour finir, la catégorie C continue de baisser de 11,3 % après 24,8% en 2021.

Evolution des contractuels par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Catégorie A	118	46	164	160	150	2,5%	9,3%
dont catégorie A+	3	3	6	9	10	-33,3%	-40,0%
Catégorie B	17	18	35	33	23	6,1%	52,2%
Catégorie C	63	55	118	133	157	-11,3%	-24,8%
Total	198	119	317	326	330	-2,8%	-3,9%

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent diffèrent selon les besoins de la collectivité. En 2022, le recours aux contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels et le recrutement de contractuels sur des emplois du niveau de la catégorie A et B lorsque les fonctions ou besoins du service le justifient sont les deux motifs de recrutement principaux qui globalisent près de 65 % des recrutements totaux.

Part des contractuels permanents par type de contrat



La baisse globale des effectifs de contractuels permanents de 1,2 % est portée principalement par les contractuels recrutés pour remplacer les fonctionnaires indisponibles temporairement (- 10,9 % après - 26,2 % en 2021) et par les contractuels recrutés pour pallier des vacances temporaires d'emplois (-37 % après -32,9 % en 2021). Toutefois, si le nombre de contractuels pour remplacer les fonctionnaires indisponibles temporairement a diminué, ce motif de recrutement demeure toujours une nécessité pour la collectivité notamment pour faire face à l'absentéisme pour raisons médicales des agents qui reste cette année élevé.

On observe que les recrutements sur des postes de niveau A et B pour les besoins du service ou selon la nature des fonctions progressent de manière significative de 56,3 % et témoigne ainsi de la difficulté pour la collectivité de recruter des fonctionnaires notamment sur des postes en tension (filrière sociale ou médico-sociale) et sur des postes nécessitent des compétences et une technicité rare et ou élevé.

Evolution des contractuels par type de contrat

	2022	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Contractuels pour remplacer fonctionnaires temporairement indisponibles (art L-332-13)	90	101	122	-10,9%	-26,2%
Vacance temporaire d'emplois (art L 332-14)	51	81	76	-37,0%	-32,9%
Absence de cadre d'emplois (art L.332-8 1°)	0	0	2	0,0%	-100,0%
Besoins du services/nature des fonctions (art L.332-8 2°)	111	71	58	56,3%	91,4%
besoins du services/nature des fonctions à temps non complet (art L.332-8 5°)	0	1	1	-100,0%	-100,0%
Contractuels en situation de handicap (art L. 352-4)	0	1	1	-100,0%	-100,0%
Emplois fonctionnels (art L. 343-1 à L. 343-3)	1	2	3	-50,0%	-66,7%
Contractuels CDI	64	69	67	-7,2%	-4,5%
Total	317	326	330	-1,2%	-3,9%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12 de chaque année

1.2.2 Les effectifs sur emplois non permanents

Au 31 décembre 2022, l'effectif sur emplois non permanents de la Collectivité de Corse est de 203 agents en hausse de 11,5 %.

Répartition des emplois non permanents

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Collaborateurs de cabinet	4	5	9	8	9	12,5%	-11,1%
Assistantes familiales	47	12	59	66	72	-10,6%	-8,3%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	25	22	47	37	74	27,0%	-50,0%
Apprentis	32	19	51	48	43	6,3%	11,6%
Vacataires	17	4	21	13	9	61,5%	44,4%
Collaborateurs de groupes d'élus	7	7	14	10	15	0,0%	0,0%
Contrat de projet	1	1	2	0	0		
Total	133	70	203	182	222	11,5%	-18,0%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Les femmes constituent 68 % des personnels occupant un emploi non permanent : 35 % sont des

assistantes familiales, 24 % des apprentis. et 18,7 % des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

L'évolution sur un an est principalement marquée par la hausse de 27 % des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dont 25 % ont été affectés au sein de la DGA des affaires sociales et sanitaires et 21 % au sein de la DGA aménagement et développement des territoires et par une augmentation significative des recours aux médecins vacataires qui progressent de 61 % sur un an.

On peut également noter la part importante d'apprentis qui continue d'augmenter de 6,3 % en 2022 (après 11,6 % en 2021) qui témoigne ainsi du rôle et de la volonté de la Collectivité de Corse de maintenir une politique d'insertion sociale et professionnelle à l'égard des jeunes.

1.2.3 Age des agents

Fin 2022, l'âge moyen des agents de la collectivité tous statuts confondus continue de progresser mais de manière marginale de 1 mois sur un an portant ainsi l'âge moyen à 47 ans et 1 mois.

Données nationales au 31/12/2020 : âge moyen

Régions : 49 ans

Départements : 48 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

L'âge moyen des fonctionnaires progresse de 4 mois en 2022 pour atteindre les 48 ans et celui des contractuels permanents augmente de 1 mois avec 40 ans et 2 mois. Sur l'ensemble des emplois permanents, l'âge moyen aura augmenté de 4 mois avec 47 ans et 6 mois. En revanche pour les emplois non permanents, on observe une diminution significative de 2 ans et 8 mois avec un âge moyen de 38 ans et 9 mois en raison de la part importante des apprentis et des contractuels recrutés pour surcroît d'activité (48 %) qui sont pour l'essentiel sur une tranche d'âge relativement jeune.

Age moyen par statut

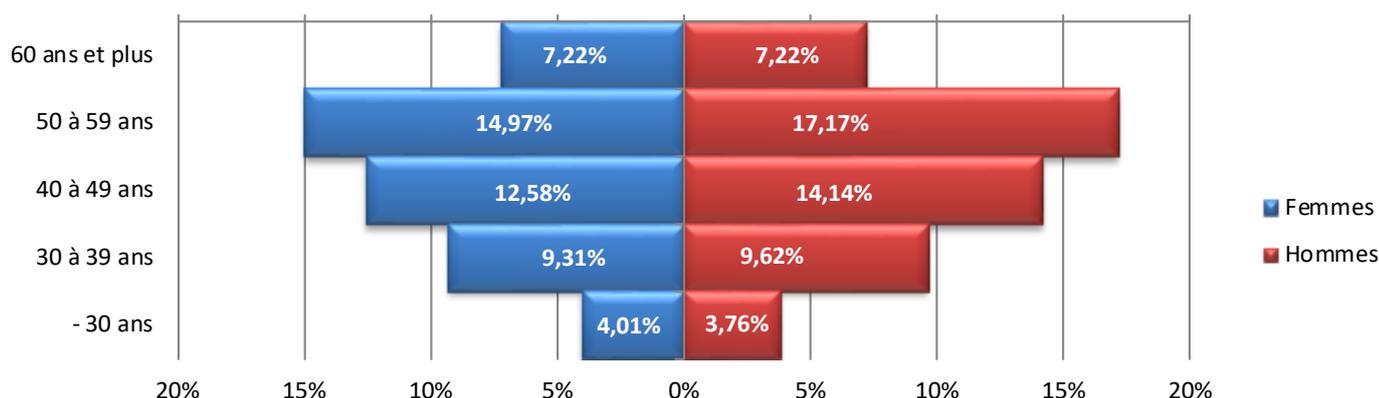
	2022	2021	2020
Fonctionnaires	48 ans	47 ans et 9 mois	47 ans et 5 mois
Contractuels permanents	40 ans et 2 mois	40 ans et 1 mois	39 ans et 8 mois
Ensemble des agents permanents	47 ans et 6 mois	47 ans et 2 mois	46 ans et 10 mois
Contractuels non permanents	38 ans et 9 mois	41 ans et 5 mois	39 ans et 10 mois

Champ : tous statuts en activité et rémunérés au 31/12

On peut constater qu'il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans. Les agents de 50 ans et plus globalisent 46,5 % de l'effectif total en hausse de 0,8 points. La part de femmes représentent 22,18 % contre 24,3 % pour les hommes. Il convient de préciser que la tranche des 50/59 ans globalise 32,13 % de l'effectif total et représente la tranche la plus importante en termes d'effectifs.

A l'opposé, la part des moins de 30 ans ne représente que 7,77 % de l'effectif en baisse de 0,29 points.

Pyramide des âges au 31/12/2022



Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

Lecture : 7,22% de l'effectif sont des femmes qui appartiennent à la tranche de 60 ans et +

Données nationales au 31/12/2020 : répartition par tranche d'âge

	Moins de 30 ans	50 ans et plus
Régions :	5%	54%
Départements :	6%	49%

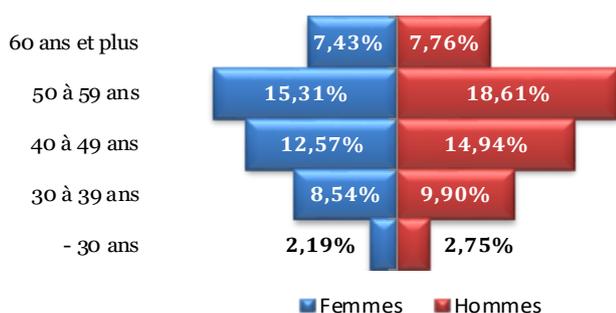
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Pour les seuls emplois permanents, la répartition de l'effectif selon le statut présente des différences notables. Ainsi, au niveau des fonctionnaires, la part des 50 ans et plus représente 49,1 % de l'effectif contre 22,3 % pour les contractuels permanents. Chez les fonctionnaires, les femmes de 50 ans et plus représentent 22,7 % contre 26,3 % pour les hommes. Au niveau des contractuels, dans cette même tranches d'âges, la part des femmes est de 12,94 % et de 9,46 % pour les hommes.

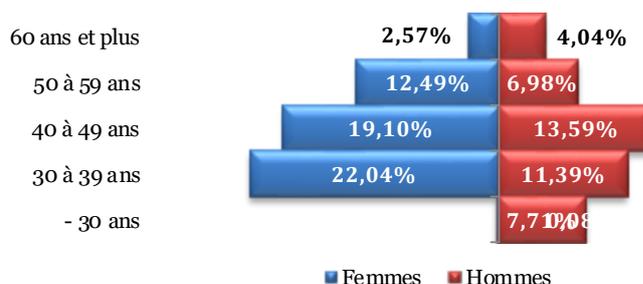
La part de fonctionnaires de 60 ans et plus reste stable sur un an avec un taux de 15,19 % soit 603 agents ce qui augure des départs importants d'ici 5 ans qu'il conviendra d'anticiper notamment en préparant le transfert de compétences, en favorisant la mobilité interne verticale et horizontale.

Au niveau de la tranche des moins de 30 ans, la part des contractuels est de 20,8 % alors que cette part est de 4,9 % pour les fonctionnaires.

Pyramide des âges des fonctionnaires au 31/12/2022



Pyramide des âges des contractuels au 31/12/2022



Champ : emplois permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

Au niveau de l'âge moyen par catégorie hiérarchique, on note que la catégorie B affiche l'âge moyen le plus élevé avec 50 ans et 1 mois comme l'année précédente mais en diminution de 3 mois. Au niveau de la catégorie A, l'âge moyen reste stable sur un an avec 47 ans et 8 mois alors que celui de la catégorie C progresse de 4 mois avec 46 ans et 10 mois.

	Femmes	Hommes	Total	2021
Catégorie A	46 ans et 7 mois	50 ans et 3 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 8 mois
Catégorie B	49 ans et 9 mois	50 ans et 4 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 4 mois
Catégorie C	47 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois	46 ans et 10 mois	46 ans et 6 mois
Total	47 ans et 3 mois	47 ans et 7 mois	47 ans et 6 mois	47 ans et 2 mois

Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2022

Données nationales au 31/12/2020 : âge moyen par catégorie

	Cat A	Cat B	Cat C
FPT :	46 ans	46 ans	46 ans
FPE :	44 ans	41 ans	41 ans
FPH :	40 ans	46 ans	43 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

1.3 Le déroulement de carrière

Au cours de sa vie professionnelle l'agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, doit pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière. Ce droit, inscrit dans les droits et obligations des fonctionnaires est également un vecteur managérial important pour la vie de la collectivité. Permettre à ses agents de pouvoir évoluer c'est également agir sur la motivation et l'implication professionnelle de ceux-ci. Le déroulement de carrière s'inscrira ainsi dans la politique RH globale de la structure que ce soit par de la mobilité interne ou via la promotion interne notamment.

Ce sont les Lignes Directrices de Gestion qui permettront d'arbitrer et d'expliquer aux agents les décisions prises en matière de déroulement de carrières au sein de la collectivité.

Document obligatoire pour chaque collectivité, l'élaboration de lignes directrices doit répondre à deux objectifs :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC).
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour les fonctionnaires, le déroulement de carrière s'articule autour :

- de l'avancement d'échelon
- de l'avancement de grade
- de la promotion interne
- de la réussite à un concours

Pour les contractuels, il n'existe pas de mécanisme de déroulement de carrière strictement défini par les textes. Seule l'obligation de réexamen du niveau de rémunération et donc d'un éventuel avancement d'échelon est prévu par le Code général de la fonction publique.

En 2022, 1 955 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 323 d'un avancement de grade et 30 d'une promotion interne. Si le nombre d'avancement d'échelon et d'avancement de grade a progressé sur un an avec respectivement + 25,6 % et + 14,5 %, le nombre de promotion interne a diminué de 72,5 %. Cette diminution est liée au report en début d'année 2023 de la nomination de 71 agents au titre des opérations d'avancements 2022. Ainsi, le nombre de promotion interne présenté dans le bilan ci-dessous dénombre uniquement les agents ayant été nommés suite à une réussite à un concours.

Bilan des avancements 2022

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	2021	Variation 2021/2022
avancement d'échelon	861	1094	1955	44,04%	1556	25,6%
Avancement de grade (*)	165	158	323	51,08%	282	14,5%
Promotion interne (**)	14	16	30	46,67%	109	-72,5%

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2022 et ayant connu un avancement

(*) 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, au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel, par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel, par sélection suite réussite à un concours

(**) inscription sur liste d'aptitude au choix sans examen professionnel, au choix suite à un examen professionnel, par sélection suite à réussite à un concours

Pour prétendre à un avancement de grade ou une promotion interne hormis les agents ayant réussi des concours, l'agent doit respecter selon les statuts particuliers des conditions d'ancienneté, d'échelons, de réussite à un examen professionnel, de suivi de formation. L'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale prévoit que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement au grade supérieur est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires promouvables.

Ces ratios correspondent au nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus. La collectivité a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. Ces taux de promotion sont fixés par l'organe délibérant après avis du comité social territorial (CST).

Au niveau des avancements de grade, le taux de promotion de l'effectif en poste au 31/12/2022 est de 8,1 %.

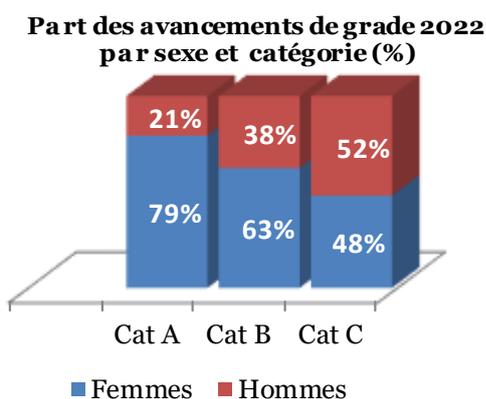
Taux de promotion en avancement de grade

	Effectif fonctionnaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Cat A	685	29	4,2%
Cat B	480	8	1,7%
Cat C	2805	285	10,2%
Total	3970	322	8,1%

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Avec un effectif qui globalise 70,6 %, la catégorie C affiche le taux de promotion le plus élevé avec 10,2 %. En catégorie A et B, les taux sont relativement faibles avec respectivement 4,2 % et 1,7 %.

Pour la catégorie B, ce taux de promotion très faible est lié principalement aux règles de promotion à respecter. En effet, le dispositif d'avancement de grade comporte pour les collectivités l'obligation de respecter une proportion entre les avancements de grade prononcés après examen professionnel et sans examen professionnel. Chaque année, les deux voies d'avancement de grade (après examen et sans examen) devront être mises en œuvre avec respect d'une proportion entre ces deux voies. L'une des deux voies ne doit pas représenter plus du 1/4 des promotions annuelles. Ainsi, ce dispositif contraignant explique les difficultés pour la collectivité de promouvoir des agents de la catégorie B quand bien même les taux de promotion seraient portés à 100 %.

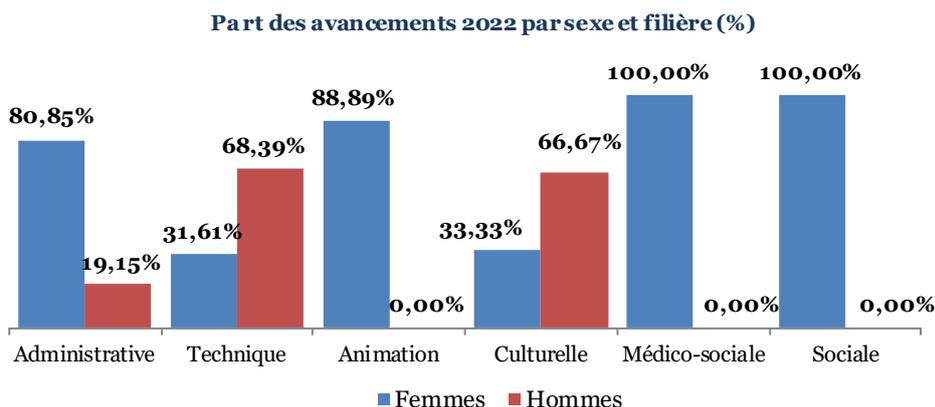


La part de femmes promues est de 79% pour la catégorie A et reflète leur représentativité dans cette catégorie.

A l'inverse, les hommes qui prédomine en catégorie C (61,4%) représentent 52 % des avancements.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Compte tenu de leur représentativité dans les filières administrative, sociale, médico-sociale, la part des femmes promues est très largement majoritaires. Avec 68,39 %, les hommes sont majoritaires en filière technique ce qui en fait reflète leur poids dans cette filière (80 %).



Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Au niveau des promotions internes, le taux de promotion de l'effectif en poste au 31/12/2022 est de 0,8 %.

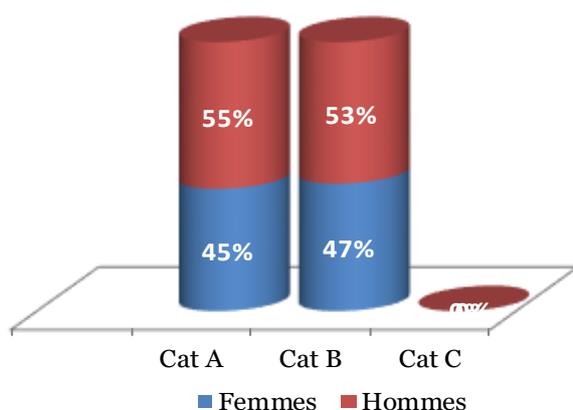
Taux de promotion en promotion interne

	Effectif fonctionnaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Cat A	685	11	1,6%
Cat B	480	19	4,0%
Cat C	2805	0	0,0%
Total	3970	30	0,8%

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Comme évoqué précédemment, ce taux qui comptabilise les réussites à des concours n'inclut pas les promotions décidées lors des opérations d'avancements de fin d'année 2022 au nombre de 71 qui ont été nommées en janvier 2023 (11 catégories A, 8 catégories B et 52 catégories C).

Part des promotions internes 2022 par sexe et catégorie (%)

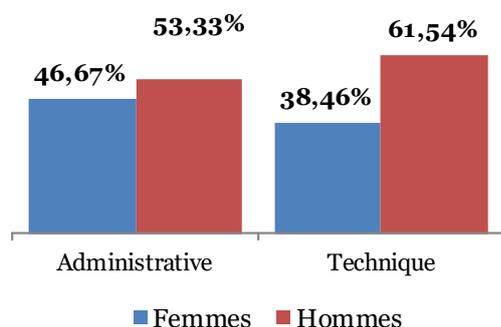


En catégorie A et B, les hommes sont surreprésentés et représentent plus de 50 % des promotions.

Au total, on dénombre ainsi 14 femmes et 16 hommes nommés dans une catégorie supérieure après avoir réussi à un concours. Il convient de préciser que les nominations suite à des réussites concours sont fluctuantes d'une année sur l'autre au regard des calendriers d'organisations du CNFPT et CDG.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

Part des promotions internes 2022 par sexe et filière (%)



En 2022, les promotions internes ont concerné uniquement les filières administrative et technique comme en 2021.

Si en filière technique les hommes prédominent comme pour les avancements de grade avec un taux de 61,54 %, en filière administrative à l'inverse des avancements de grade ou les femmes étaient majoritaires, la part d'hommes s'élèvent à 53,3 %.

Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022

1.4 L'encadrement

L'organigramme de la Collectivité de Corse est composé de 5 niveaux d'encadrement :

- **1^{er} niveau** : le directeur général des services, les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les secrétaires généraux de l'Assemblée de Corse, du Conseil exécutif, de la Chambre des Territoires et du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel, l'inspection générale,
- **2^{ème} niveau** : les directeurs et directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA
- **3^{ème} niveau** : les chefs de service, les chefs de missions,
- **4^{ème} niveau** : les chefs de secteurs et les chefs de bureaux
- **5^{ème} niveau** : les chefs d'équipes

Fin 2022, la collectivité dénombre 896 encadrants tous niveaux confondus.

		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	5	6	11
	Assimilés DGA (*)	2	4	6
	Total 1er niveau	7	10	17
2ème niveau	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint	58	54	112
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	7	1	8
	Chargé(e) de mission stratégique/Inspecteur(ric) général(e)	13	14	27
	Total 2ème niveau	78	69	147
3ème niveau	Chef(fe) de service	116	100	216
	Chef(fe) de mission	41	25	66
	Total 3ème niveau	157	125	282
4ème niveau	Chef(fe) de bureau	85	28	113
	Chef(fe) de secteur	16	99	115
	Total 4ème niveau	101	127	228
5ème niveau	Chef(fe) d'équipe	11	211	222
	Total 5ème niveau	11	211	222
Total général		354	542	896

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

() inspection générale, secrétaires généraux Conseil Exécutif/Assemblée de Corse et secrétaires généraux CESEC /Chambre des Territoires*

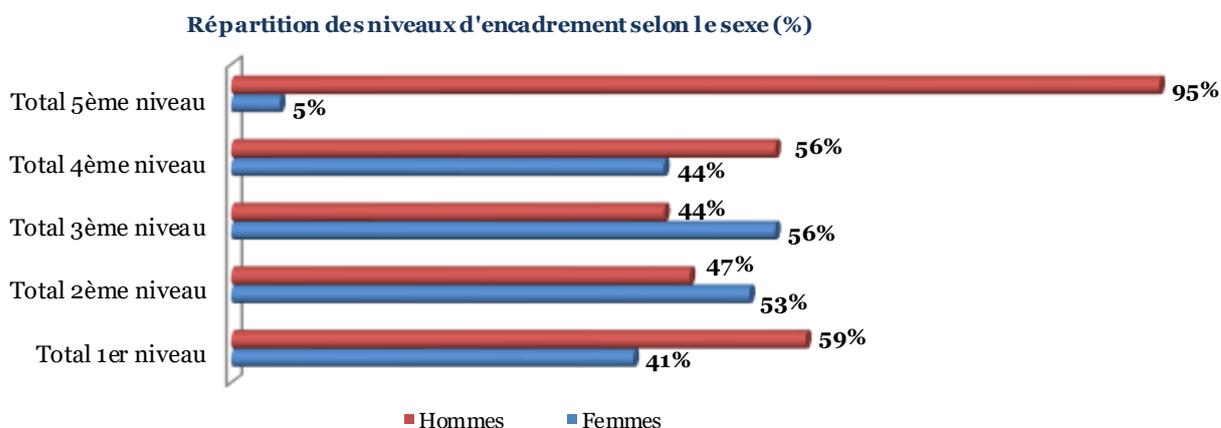
Globalement, les hommes sont plus nombreux à occuper des postes d'encadrement et représentent 60,49 % de l'effectif total des encadrants en raison du poids du 5^{ème} niveau qui comporte une très large majorité d'hommes (près de 39 % de l'effectif masculin) qui regroupe des postes de terrain, pour lesquels très peu de femmes occupent ces emplois. Cependant on peut relever que 51,8 % des femmes assurent des fonctions d'encadrement supérieur (1^{er} et 2^{ème} niveau confondus) ce qui vient confirmer l'accession des femmes à des postes de direction et ainsi garantir l'égalité professionnelle entre les sexes.

Le 1^{er} niveau d'encadrement qui concerne notamment les emplois fonctionnels est constitué de 59 % d'hommes suite aux recrutements opérés courant 2022 sur ce type d'emplois.

Pour les 2^{ème} et 3^{ème} niveau, le taux d'encadrement des femmes est de respectivement de 53 % et 56 %. Pour le 2^{ème} niveau, ce taux est porté essentiellement par le nombre de femmes sur les postes de secrétaire général(e) (7 femmes contre 1 hommes).

Pour le 3^{ème} niveau, la part de femmes est majoritaire sur les 2 types de postes avec un différentiel de 16 agents dans les 2 cas en faveur des femmes.

Enfin pour le 4^{ème} niveau, les hommes sont plus nombreux à exercer des fonctions d'encadrement avec un taux de 56 %. Ce taux confirme la très large supériorité numérique des hommes sur le poste de chef(e) de secteur (99 hommes contre 16 femmes) qui à l'instar du 5^{ème} niveau regroupe des missions de terrain. A l'inverse, pour les missions essentiellement administratives qui sont assurées par les postes de chef(e) de bureau, la part de femmes est très supérieure à celles des hommes (85 femmes contre 28 hommes).



19,9 % de l'effectif de la collectivité exerce des fonctions d'encadrement. Les catégories A et B regroupent la grande partie des encadrants avec respectivement 44,3 % et 36,1 % de l'effectif de la Collectivité de Corse.

Cependant, alors que les femmes représentent 71% des agents de catégorie A, elles ne sont que 38,7 % sur des postes d'encadrement. En catégorie B, le constat est similaire avec un taux de 29,8 % sur un effectif de femmes en catégorie B de 52,8 %. Pour finir, en catégorie C, avec un effectif composé de plus de 60 % d'hommes, la part de femmes encadrantes tombe à 3,3 %.

Part des encadrants par catégorie

	Encadrants	% effectif CDC	% F	% H
Cat A	376	44,3%	38,7%	58,5%
Cat B	186	36,1%	29,8%	43,2%
Cat C	333	11,4%	3,3%	16,6%
Emplois non permanent	1	0,5%	0,0%	1,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

2. LES FLUX DE PERSONNELS

2.1 Contribution des flux et des changements de statut à l'évolution des effectifs

Pour rappel, on définit ici les entrants comme les agents présents dans les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2022 et pas au 31 décembre 2021. Symétriquement, un sortant est un agent comptabilisé parmi les effectifs au 31 décembre 2021, mais pas au 31 décembre 2022. Ainsi, les flux liés aux agents présents une partie de l'année qualifiés d'entrants-sortants ou de sortants-entrants ne sont pas comptabilisés.

En 2022, le nombre total d'entrants s'établit à 184 en baisse de 7 % par rapport à 2021 et le nombre total de sorties est de 210 en hausse de 5,5 %. Sur un an, le nombre d'entrées de fonctionnaires diminue de 41,7 % mais le nombre de sorties augmente de 41,6 % en raison notamment d'une hausse des départs en retraite (107 en 2022 contre 74 en 2021). Le solde des entrées/sorties est toutefois compensée par le changement de statut de 77 contractuels devenus fonctionnaires.

Pour les contractuels permanents, le nombre d'entrants et de sortants baisse avec respectivement 7,6 % et 51,1 %. Ainsi, entre 2021 et 2022, la baisse de l'effectif de contractuels permanents est portée essentiellement par une diminution des départs et par le passage de 66 contractuels permanents à fonctionnaires.

Au niveau des contractuels non permanents, l'augmentation des entrants est de 29,2 % en raison notamment des contractuels pour surcroît temporaire ou saisonnier d'activité et au recours de médecins vacataires plus important en 2022. Le nombre de sorties diminue de 1/4 en raison notamment d'une diminution d'assistantes familiales et par le passage d'une part de 22 contractuels non permanents à contractuels permanents et de 11 contractuels non permanents à fonctionnaires d'autre part.

Evolution des effectifs 2021 / 2022

	Changements de statut						
	Effectif fin 2021	Entrées	Sorties	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents	Effectif fin 2022
	1	2	3	4	5	6	1 + 2 - 3 + 4 + 5 + 6
Fonctionnaires	4008	39	154	0	66	11	3970
Contractuels permanents	326	61	21	0	-71	22	317
Contractuels non permanents	182	84	35	0	5	-33	203

La rotation du personnel est quasi stable sur 1 an au sein de la Collectivité de Corse avec un taux de 4,37 %. Le taux d'entrée s'établit à 4,09 % et le taux de sortie à 4,66 %. Le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que celui qu'il représente dans les effectifs. Ainsi, le taux de rotation (2,4 %) est beaucoup plus faible que celui des contractuels permanents (12,8 %) et des contractuels non permanents (30,9 %). Du fait de périodes d'emplois plus courtes, les taux d'entrée et de sortie des contractuels sont plus élevés que ceux des fonctionnaires.

Taux entrée-sortie

	2022			2021		
	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation
Fonctionnaires	1,0%	3,9%	2,4%	1,7%	2,7%	2,2%
Contractuels permanents	19,0%	6,5%	12,8%	20,1%	13,1%	16,6%
Contractuels non permanents	43,6%	18,2%	30,9%	32,2%	23,8%	28,0%
	4,09%	4,66%	4,37%	4,38%	4,41%	4,39%

Données nationales au 31/12/2020 : Taux d'entrée et de sortie FPT

Taux entrée FPT : 8,5% Taux sortie FPT : 7%

dont taux entrée fonctionnaires : 1,5% et taux sortie fonctionnaires : 5,9 %

dont taux entrée contractuels : 32,2 % et taux sortie contractuels : 20,5 %

dont taux entrée autres catégories/statuts : 16,3 % et taux sortie autres catégories/statuts : 17,9 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

2.2 Les flux de personnels sur emplois permanents par motif

2.2.1 Les départs

En 2022, le nombre de départs est de 159 fonctionnaires et 92 contractuels permanents selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	7	8	15			0
Congé parental	1		1			0
Depart en retraite	50	57	107	4	2	6
Fin de contrat (*)			0	49	35	84
Fin de détachement	1		1			0
Mutation	4	3	7			0
Détachement	1	2	3			0
Démission	1	1	2			0
Décès	6	3	9			0
Rupture conventionnelle	2	6	8		1	1
Mise à disposition	2	3	5			0
Licenciement			0	1		1
Autres cas		1	1			0
Total	75	84	159	54	38	92

Champ : emplois permanents

(*) dont 63 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires et 3 nommés fonctionnaires

Il convient de préciser qu'en plus des flux décomptés selon la règle définie au chapitre précédent, sont inclus les agents mis à disposition d'une autre structure bien qu'ils soient durant leur absence toujours rémunérés par la collectivité et de ce fait comptabilisés dans les effectifs au 31/12/2022.

Au niveau des fonctionnaires, les départs en retraite sont la première cause de départ et représentent 67,3 % du total des sorties. Les départs en disponibilité qui représentent 9,4 % sont la deuxième cause de départ.

Pour les contractuels permanents, les fins de contrat constituent la première cause de départ et représentent 91,3 % des motifs.

L'analyse de sorties par sexe démontre que les femmes sont majoritaires avec un taux de 51,4 % tous statuts confondus avec toutefois une part plus importante au niveau des contractuels permanents avec 58,7 % contre 47,1 % pour les fonctionnaires.

La part des agents de catégorie C dans le volume total des départs s'établit à 63,6 % considérant le poids qu'ils représentent dans l'effectif de la collectivité (68 % des emplois permanents) et 46,5 % sont des femmes. Si la part en catégorie A et en catégorie B est très en deçà de celle de la catégorie C, on observe cependant que les femmes y occupent une part relativement plus élevée avec respectivement 63,2 % et 54,5 %.

Part des départs par catégorie

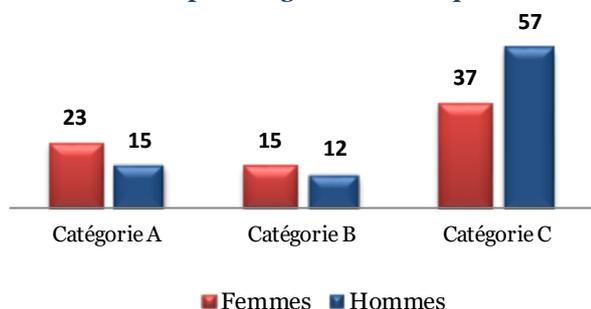
	Taux	%F
Catégorie A	23,1%	63,2%
Catégorie B	13,4%	54,5%
Catégorie C	63,6%	46,5%

Champ : emplois permanents

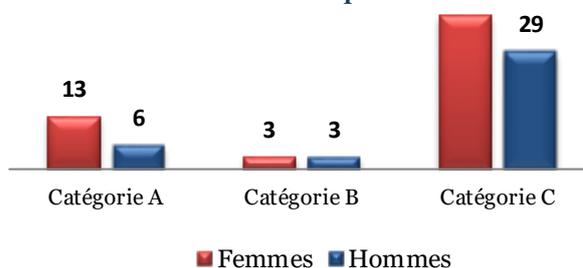
La catégorie C représente 59 % des départs chez les fonctionnaires dont 60,6 % d'hommes. En catégorie A et B qui représentent respectivement 23,9 % et 16,98 %, la part de femmes est majoritaire et s'établit à 60,5 % en A et à 55,5 % en B.

Pour les contractuels, la catégorie C est également prédominante avec 72,8 % des départs mais à l'inverse des fonctionnaires les femmes y occupent une part majoritaire avec 58,7 %. La part de départs en catégorie A représentent 20,5 % et les femmes sont comme chez les fonctionnaires majoritaires avec un taux de 68,4 %. La catégorie B qui représente 6,5 % des départs, la part de chaque sexe s'établit à 50 %.

Répartition des départs de fonctionnaires en 2022 par catégorie hiérarchique



Répartition des départs de contractuels permanents en 2022 par catégorie hiérarchique



Concernant les départs en retraite, on observe que l'âge moyen progresse de 7 mois sur un an mais de manière plus marquée chez les femmes avec 1 an et 4 mois alors qu'il diminue de 2 mois chez les hommes.

Age moyen par sexe

	Age moyen	2021	2020
Femmes	65 ans et 11 mois	64 ans et 7 mois	64 ans et 9 mois
Hommes	65 ans et 5 mois	65 ans et 7 mois	65 ans et 1 mois
	65 ans et 8 mois	65 ans et 1 mois	65 ans

Champ : emplois permanents

Note : age calculé à la date du départ

Données nationales au 31/12/2021 : âge moyen de départs en retraite

FPT : 62 ans et 6 mois

FPE : 62 ans et 7 mois

FPH : 61 ans et 2 mois

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

L'âge moyen en catégorie B est le plus élevé avec 66 ans et 2 mois et progresse de 8 mois sur un an. En catégorie A, la progression est de 1 mois et c'est en catégorie C qu'on relève la progression la plus marquée avec 10 mois sur un an.

Age moyen par catégorie

	Age moyen	2021	2020
Catégorie A	65 ans et 3 mois	65 ans et 2 mois	64 ans et 9 mois
Catégorie B	66 ans et 2 mois	65 ans et 6 mois	64 ans et 8 mois
Catégorie C	65 ans et 8 mois	64 ans et 10 mois	65 ans et 1 mois
	65 ans et 8 mois	65 ans et 1 mois	65 ans

Champ : emplois permanents

Note : age calculé à la date du départ

2.2.2 Les arrivées

Les arrivées durant l'année 2022 sont de 118 pour les fonctionnaires et de 83 pour les contractuels selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	0	3	3			0
Réintégration d'agents	7	10	17			0
Par voie de concours			0			0
Par voie de détachement	8	5	13			0
Par voie de mutation	10	1	11			0
Recrutement contractuels (*)			0	53	30	83
Titularisation directe (art 38)		1	1			0
Contractuels nommés stagiaires (**)	43	30	73			0
Total	68	50	118	53	30	83

Champ : emplois permanents

(*) dont 51 contrats de remplacement de fonctionnaires indisponibles temporairement

(**) dont 63 contractuels permanents et 10 contractuels non permanents

En 2022, le recours aux contractuels représente 41% du volume total des arrivées sur emplois permanents. De même, 63,8 % de ces contractuels sont des femmes et 61,4 % ont été recrutés pour faire face à l'absence temporaire de fonctionnaires temporairement indisponibles du fait notamment d'un absentéisme qui demeure cette année relativement élevé.

Au sein des fonctionnaires, les arrivées sont portées essentiellement par la passage de contractuels à fonctionnaires. La collectivité continue encore cette année sa politique de résorption de l'emploi précaire avec la stagiairisation de 73 contractuels (dont 35 agents sont affectés au sein des EPLE), ce qui représente à ce titre le premier motif d'arrivée chez les fonctionnaires à hauteur de 61,8 % du volume total des entrées. Il convient de préciser également que la part de femmes représentent 59%.

La seconde source de recrutement de fonctionnaires est la réintégration d'agents partis temporairement qui représente 14,4 %. Le recrutement par voie de détachement représente la troisième source d'arrivée chez les fonctionnaires avec 11 %.

Comme pour les départs, les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi ceux arrivés dans la collectivité et ils forment plus de 65 % du volume total des arrivées.

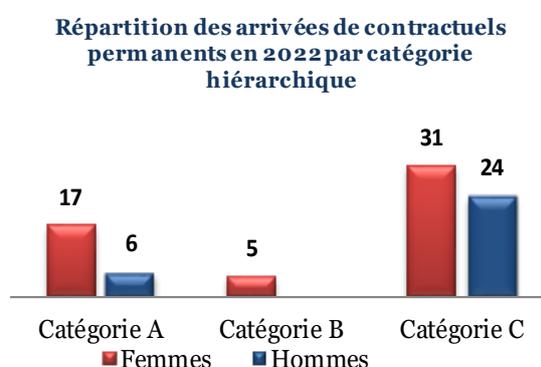
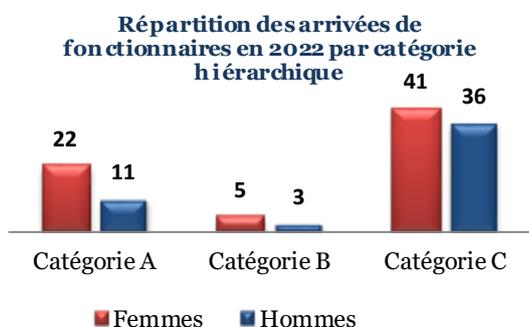
Part des arrivées par catégorie

	Taux
Catégorie A	16,4%
Catégorie B	6,5%
Catégorie C	65,7%

Champ : emplois permanents

Les contractuels recrutés majoritairement en catégorie C représentent 66,2 % contre 27,7 % en catégorie A et 6,02% en catégorie B. Les femmes prédominent dans les trois catégories mais de manière beaucoup plus marquée au sein des catégories A et B avec respectivement 73,9 % et 100 %.

Plus de 65 % des fonctionnaires recrutés appartiennent à la catégorie C dont 53,2 % sont des femmes. Les catégories A et B qui représentent 27,9 % et 6,7 % des arrivées sont constituées principalement par des femmes avec respectivement 66,6 % et 62,5 %.



3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 Les régimes de travail

Au sein de la Collectivité de Corse, la durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures.

Trois durées hebdomadaires coexistent en 2022 et l'agent peut ainsi librement choisir son cycle de travail chaque année. Ces durées hebdomadaires étant supérieures à la durée légale (35 heures), les agents bénéficient en compensation de jours de repos supplémentaires pour réduction du temps de travail (RTT).

Ainsi, les 3 durées proposées aux agents et les droits RTT associés sont :

- 37 heures 30 par semaine → 14 jours de RTT
- 39 heures par semaine → 22 jours de RTT
- 40 heures par semaine → 27 jours de RTT

Les horaires de travail des agents sont régis par des plages fixes et des plages variables le matin et l'après-midi contrôlés par une badgeuse.

D'autre part, des régimes horaires spécifiques ont été mis en place pour tenir compte des spécificités et des contraintes et pénibilités liés aux postes de travail des agents. Ainsi, des dérogations à la durée légale annuelle du travail ont été mises en place. Ces régimes horaires spécifiques concernent essentiellement les agents de terrain qui sont soumis à la journée continue ou certains services qui sont soumis à un régime horaire contraint (agents des musées, des sites archéologiques, des crèches).

En ce qui concerne les agents affectés au sein établissements publics locaux d'enseignements (EPL), ils disposent d'un régime de temps de travail annuel fixé à 1593 heures compte tenu de la déduction forfaitaire de 14 heures qui correspond aux 2 jours de fractionnement.

Ainsi, sur les 4 287 agents permanents, 4 282 exercent leurs fonctions à temps complet et 5 à temps non complet.

3.2 Type d'emplois et temps de travail

Fin 2022, 99,88 % des agents permanents occupent des emplois à temps complets dont 47,22 % sont des femmes. D'autre part si la majorité des agents de la collectivité travaillent à temps complet, certains agents exercent leurs fonctions sur un poste où la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale du travail. Ces postes qualifiés de poste à temps non complet sont occupés par 0,12 % des agents permanents dont 80 % sont des femmes.

Répartition des effectifs selon le type d'emploi

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
Temps non complet	4	1	5	8	8
Temps complet	2022	2260	4282	4326	4286
Total	2026	2261	4287	4334	4294

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

Les agents qui occupent un poste à temps complet peuvent faire le choix de travailler moins qu'un temps complet : ils sont alors à temps partiel

Ainsi, un agent de la collectivité peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs et selon différentes durées allant de 50% à 90 %. Le temps partiel est accordé de droit ou sous réserve des nécessités de service selon le motif de la demande.

Au 31 décembre 2022, on comptabilise 150 agents à temps partiel soit 3,5 % de l'effectif permanent à temps complet en baisse de 0,6 points sur un an. Depuis 2020, on observe ainsi une diminution progressive des agents exerçant à temps partiel que l'on peut lier aux modalités d'organisation du travail mises en place par la collectivité depuis 2018 qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et par le déploiement du télétravail.

Répartition des agents à temps partiel selon le statut

	2022		2021		2020	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Titulaires	143	3,73	172	4,3	173	4,5
Contractuels permanents	7	2,27	6	1,8	5	1,53
total	150	3,5	178	4,11	178	4,15

Champ : effectif permanent à temps complet en activité rémunéré au 31/12

Données nationales au 31/12/2020 : part des agents à temps partiel

FPT : 25 %

FPE : 25 %

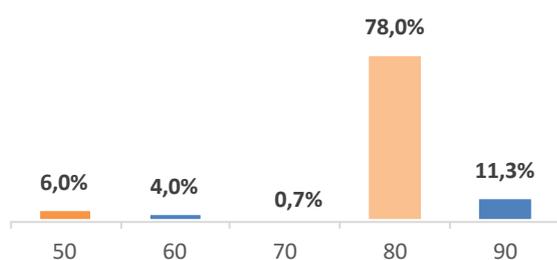
FPH : 22 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le temps partiel est plus développé chez les femmes qui représentent 3,11 % de l'effectif permanent à temps complet contre 0,16 % pour les hommes. Ainsi, 88,6 % des agents en position de temps partiel sont des femmes. La part d'agents à temps partiel est corrélée à la part de femmes dans les différentes filières. Ainsi, 57,2 % des femmes à temps partiel appartiennent à la filière administrative, 0,8 % à la filière culturelle, 5,3 % à la filière médico-sociale, 24,1 % à la filière sociale et 12,8 % à la filière technique. Au niveau des hommes, ils appartiennent à raison de 5,9 % à la filière administrative et 94,1 % à la filière technique.

Le taux de travail à 80 % est de très loin le plus plébiscité par les agents et représente 78 % du volume des agents à temps partiel.

Répartition des taux de travail



Données nationales au 31/12/2020 : quotités de travail des agents à temps partiel

FPT : 14% à 50%, 12% à 60%, 12% à 70%, 29% à 80%, 17% à 90%

FPE : 19% à 50%, 24% à 60%, 9% à 70%, 32% à 80%, 8% à 90%

FPH : 15% à 50%, 6% à 60%, 6% à 70%, 53% à 80%, 9% à 90%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Le temps partiel est utilisé essentiellement par des femmes qui suivent la tendance générale et plébiscitent la quotité de 80% et 90%.

Quotité de travail des agents à temps partiel

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
50	7	2	9	12	8
60	1	5	6	5	8
70	1		1	3	5
80	108	9	117	142	144
90	16	1	17	16	13
Total général	133	17	150	178	178

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La part d'agents à temps partiel en catégorie A est la plus élevée avec 6,2 % des agents à temps complet contre 2,52 % en catégorie B et 2,88 % en catégorie C. Si la catégorie A reste quasi stable depuis 2020, on observe une baisse du nombre d'agents à temps partiel dans les 2 autres catégories avec toutefois une diminution nettement plus marquée en catégorie C avec une part d'agents qui passe de 3,63 % en 2020 à 2,88 % cette année.

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet par catégorie hiérarchique est liée à la part des femmes à temps complet dans ces catégories : elle est de 8,55 % en A, 4,41 % en B et 6,04 % en C.

Répartition des agents à temps complet par catégorie et type d'emplois

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020
Catégorie A	608	241	849	835	809
Temps partiel	52	1	53	53	54
Temps plein	556	240	796	782	755
Catégorie B	272	243	515	515	500
Temps partiel	12	1	13	19	16
Temps plein	260	242	502	496	484
Catégorie C	1142	1776	2918	2976	2977
Temps partiel	69	15	84	106	108
Temps plein	1073	1761	2834	2870	2869
Total général	2022	2260	4282	4326	4286

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

3.3 Le télétravail

D'après l'article L1222-9 du code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Après une période d'expérimentation mise en place en 2020, le télétravail a été déployé en 2022 à l'ensemble des postes de travail télétravaillables de la collectivité dans le cadre d'un accord collectif avec les organisations syndicales. Sauf situation exceptionnelle ou pour des raisons médicales, le télétravail dans la collectivité de corse peut être réalisé à raison de 1 jour pour les encadrants et de 2 jours pour les non-encadrants.

Fin 2022, la collectivité dénombre 831 agents en télétravail dont 74,7 % de femmes ce qui peut expliquer la baisse du nombre d'agents à temps partiel observée depuis 1 an. Ainsi, ce sont près de 18,6 % des agents de la collectivité qui télétravaillent.

Nombre d'agents en télétravail par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	238	76	314
Catégorie B	96	56	152
Catégorie C	287	77	364
Emplois non permanent		1	1
Total général	621	210	831

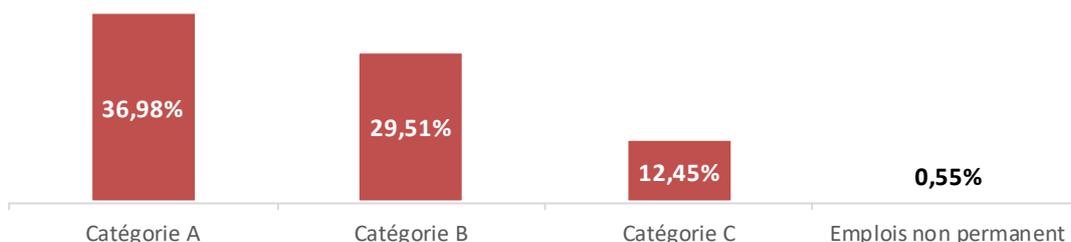
Données nationales au 31/12/2020 : part des agents en télétravail

FPT : 16 %
 FPE : 37 %
 FPH : 4 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Si l'usage du télétravail est plébiscité par les agents de catégorie C qui sont 43,8 % des agents en télétravail, ils ne représentent au final que 12,45 % de l'effectif de cette catégorie. Ainsi, la part d'agents en télétravail n'est pas corrélée à la part d'agents dans l'effectif total de chaque catégorie. Alors que la catégorie A ne représente que 19 % de l'effectif total de la collectivité, ils sont près de 37 % à exercer des fonctions en télétravail.

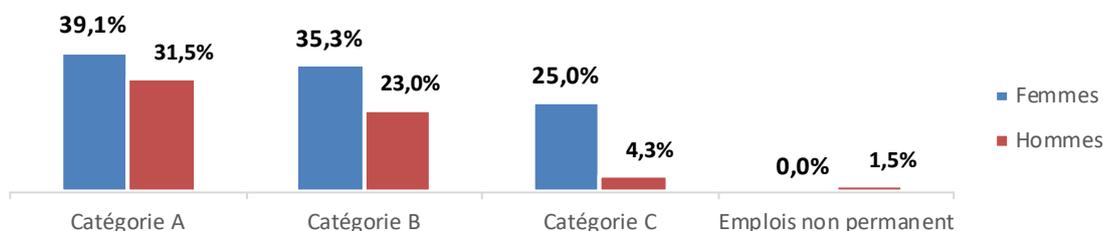
Taux de télétravail de l'effectif régional par catégorie au 31/12/2022



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022 hors vacataires

Le taux de télétravail par sexe présente des différences notables selon les catégories hiérarchiques. Ainsi, la part des femmes dans l'effectif de la collectivité étant majoritaire en catégories A et B, le taux en télétravail dans ces 2 catégories est de 39,1 % et 35,3 %. En revanche au niveau de la catégorie C ou les hommes sont surreprésentés dans l'effectif total, ce sont les femmes qui affichent le taux de télétravail le plus élevé avec 25 %.

Taux de télétravail de l'effectif régional par sexe et catégorie au 31/12/2022



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022 hors vacataires

3.4 Compte épargne temps

Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été mis en place dans la fonction publique territoriale en 2004. Il existe 4 possibilités d'utiliser les jours stockés sur son CET :

- une utilisation en jours de congés
- un rachat sous la forme d'une indemnité
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires
- don au bénéfice d'un agent

Fin 2022, 3 543 agents permanents détiennent un CET en baisse de 2,26 % sur un an (après une baisse de 1,15 % en 2021). La part d'agents permanent détenant un CET s'établit donc à 82,65 % et 53 % des agents sont des femmes.

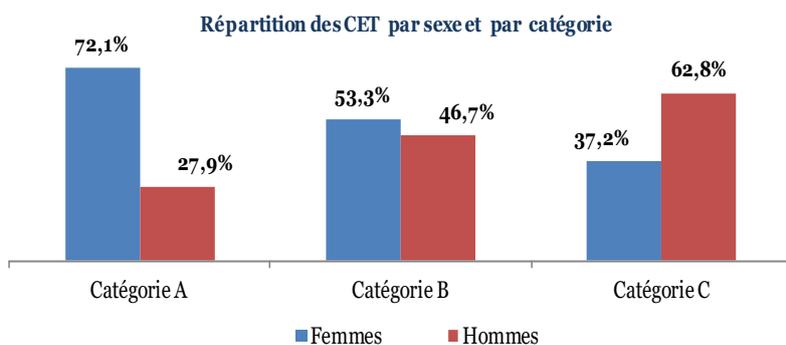
Répartition des CET par catégorie et sexe

		Femmes	Hommes	Total
2022	Catégorie A	587	227	814
	Catégorie B	265	232	497
	Catégorie C	830	1402	2232
	Total	1682	1861	3543
2021	Catégorie A	592	230	822
	Catégorie B	266	240	506
	Catégorie C	848	1449	2297
	Total	1706	1919	3625
2020	Catégorie A	579	232	811
	Catégorie B	253	240	493
	Catégorie C	886	1477	2363
	Total	1718	1949	3667
Evolution 2021/2022		-1,41%	-3,02%	-2,26%

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La part d'agents de catégorie C détenant un CET est la moins importante et représente 76,3 % des agents de cette catégorie contre 95,9 % en catégorie A et 96,5 % en catégorie B. En effet, il convient de rappeler que les agents affectés au sein des EPLE, majoritairement de agents de catégorie C, ont un temps de travail annualisé et à ce titre ne bénéficient pas de CET.

Les ratios sur un an sont en recul de 2,4 points en catégorie A, de 1,80 points en catégorie B et de 0,70 points en catégorie C. Les femmes de catégorie C (37,2 %) ont moins souvent de CET que les hommes de la même catégorie, à contrario des catégories A et B où les femmes sont plus nombreuses avec respectivement 72,1 % et 53,3 %.



Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2022

Fin 2022, 127 939 jours ont été accumulés sur les CET par les agents permanents toutes catégories confondues en légère progression de 0,3 % sur un an. La catégorie C représente 59,4 % du volume total de jours accumulés, la catégorie A 24,86 % et la catégorie B 16,09 %. La répartition du volume de jours par catégorie reste relativement stable sur un an.

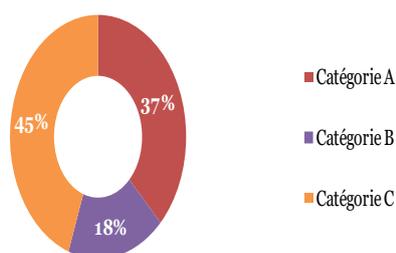
Répartition des jours accumulés sur CET

		Femmes	Hommes	Total
2022	Catégorie A	22 176	9 632	31 808
	Catégorie B	10 659	9 931	20 590
	Catégorie C	26 372	49 169	75 541
	Total	59 207	68 732	127 939
2021	Catégorie A	22 237	9 329	31 566
	Catégorie B	10 371	9 830	20 201
	Catégorie C	26 586	49 124	75 710
	Total	59 194	68 283	127 477
2020	Catégorie A	22 253	9 773	32 026
	Catégorie B	10 465	10 216	20 681
	Catégorie C	28 121	51 293	79 414
	Total	60 839	71 282	132 121
Evolution 2021/2022		0,02%	0,66%	0,36%

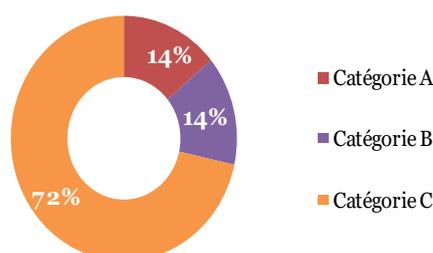
Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

La répartition des jours par catégorie au sein de chacun des sexe s'apparente à celle observée au niveau du nombre d'agents. En effet, les jours accumulés par les femmes en catégorie A et B sont les plus élevés à contrario de la catégorie C où ce sont les hommes qui ont accumulés le plus de jours.

Répartition des jours accumulés par les femmes en 2022



Répartition des jours accumulés par les hommes en 2022



Fin 2022, le cumul moyen de jours déposés sur un CET atteint 36 jours en hausse de 1 jour par rapport à 2021. Le nombre moyen de jours accumulés progresse de un jour dans les trois catégories et ce sont les agents de catégorie B qui continuent de cumuler le plus de jours sur leur CET avec 41 jours contre 39 en catégorie A et 34 en catégorie C.

Toutes catégories confondues, le nombre moyen de jours plus élevé chez les hommes que chez les femmes mais des disparités apparaissent en fonction des catégories.

Ainsi, en catégorie A, ce nombre moyen est de 42 jours contre 38 pour les femmes, de 43 jours en catégorie B contre 40 jours pour les femmes et de 35 jours pour la catégorie C contre 32 jours pour les femmes. On observe ainsi un différentiel moyen entre les sexes de 3 jours à l'avantage des hommes.

Comme en 2020 et 2021, lorsque les jours de CET sont consommés, ils le sont principalement sous la forme de l'indemnisation : 77,84 % des jours consommés ont été indemnisés (après 78,5 % en 2021), 19,41 % l'ont été sous forme de congés (après 18,89 % en 2021) puis marginalement 2,63% ont été versés au RAFP (après 2,56 % en 2021) et 0,12 % ont été donnés au bénéfice d'un agent (après 0,05 % en 2021).

Le nombre de jours consommés baisse sur un an notamment au niveau des jours indemnisés qui affiche - 7 % après une hausse de près de 41 % en 2021 suite à l'impact de la crise sanitaire.

Evolution du nombre de jours consommés

	Nb jours déposés au RAFP *	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés	Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent
2022	1 058,00	31 357,50	7 820,50	50
2021	1 098,00	33 706,00	8 111,00	25
2020	1 060,00	23 912,00	3 914,00	0
Evolution 2021/2022	-3,6%	-7,0%	-3,6%	100,0%

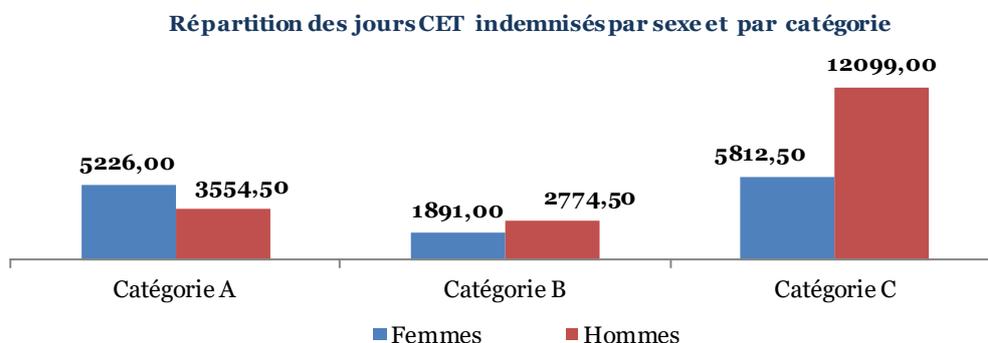
Champ : agents sur emploi permanent ayant travaillé dans l'année

* Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

L'indemnisation des jours reste le dispositif plébiscité par les hommes et représente 82,19 % des jours contre 72,39 % pour les femmes.

La répartition des jours indemnisés par catégorie au sein de chaque sexe présente des différences notables. Chez les hommes, la catégorie C concentre 65,7 % du volume de jours indemnisés contre 19,3 % en A et 15,1 % en B. A contrario chez les femmes, les catégories A et C concentrent respectivement 40,4 % et 45 % des jours indemnisés et la catégorie B 14,6 %.

Dans les catégories B et C, le nombre de jours indemnisés chez les hommes est supérieur à celui des femmes. Ainsi en catégorie C, le nombre de jours indemnisés par les hommes est 2 fois supérieur à celui des femmes et près de 1,5 fois supérieur en catégorie B. A l'inverse chez les femmes de catégorie A, le nombre de jours indemnisés est près de 1,5 fois supérieur à celui des hommes.



Champ : effectif permanent en activité rémunéré en 2022

En 2022, sur le périmètre des agents permanents, le cout de l'indemnisation des jours CET s'élève à 2 948 625 € dont 1 311 637,50 € pour les femmes et 1 636 987,50 € pour les hommes.

3.5 Absences au travail sur emplois permanents

3.5.1 Les absences pour raisons médicales

a) Les jours d'absences

En 2022, on dénombre 192 045 jours d'absence pour raisons médicales en hausse de 13,3 % sur un an (après une hausse de 12,9 % observée en 2021).

1 566 femmes et 1 554 hommes ont eu dans l'année au moins 1 jour d'arrêt toutes natures confondues.

Répartition des absences selon les motifs

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	ensemble
maladie ordinaire	1 441	1 409	49 980	43 925	93 905
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	104	74	30 430	22 978	53 408
disponibilité d'office pour raison de santé	1	1	70	181	251
accident du travail et maladie professionnelle	106	220	16 599	27 882	44 481
Total	1 566	1 554	97 079	94 966	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Note : les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires

L'absentéisme pour maladie se révèle très contrasté en fonction de la situation statutaire de l'agent avec près de 98 % du volume de jours d'absences pour les fonctionnaires et 2 % pour les contractuels permanents compte tenu entre autres de leur poids peu élevé dans l'effectif de la collectivité. L'absentéisme étant en partie liée à l'âge des agents, l'écart du nombre de jours entre les statuts peut être expliqué par la différence d'âge moyen qui est de 48 ans pour les fonctionnaires et de 40 ans pour les contractuels.

Comme dans le secteur privé, un effet de précarité peut aussi être identifié dans la structure des absences pour raison de santé : à emploi moins stable, les absences pour raison de santé des agents contractuels sont réduites compte-tenu probablement des impacts éventuels en matière de renouvellement de contrat ou de proposition de CDI.

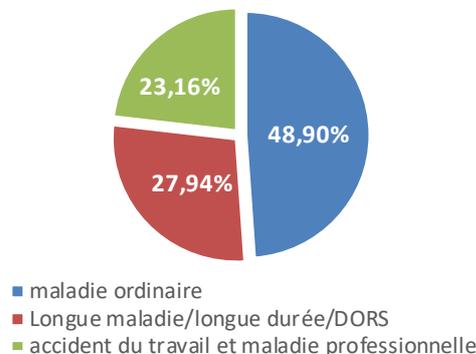
Répartition des jours d'absence par statut et motif

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
maladie ordinaire	90 472	3 433	93 905
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	53 294	365	53 659
accident du travail et maladie professionnelle	44 407	74	44 481
Total	188 173	3 872	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

La maladie ordinaire reste toujours la première cause d'absence pour raisons de santé et représente plus de 48,9 % des jours d'absences en hausse de près de 5 points (44,2 % en 2021). Ainsi, son poids dans l'ensemble des jours d'absences médicales détermine la tendance globale des absences au sein de la collectivité. En baisse de près de 2 points (29,7 % en 2021), la longue maladie/longue durée reste cette année encore la deuxième cause d'arrêt et représente près de 28 %. Les accidents du travail avec 23,1 % sont la troisième cause d'arrêt mais diminue également cette année de près de 3 points (26,05% en 2021).

Part des jours d'absences par motif



La hausse du volume de jours d'absences sur un an (+ 22 622 jours) est portée principalement par la maladie ordinaire qui progresse de plus de 25 %. La longue maladie/longue durée participe également à la hausse globale mais dans une moindre mesure à hauteur de 6,7 %. En deux ans, le volume de jours d'absence aura augmenté de 28 % avec notamment près de 40 % pour la maladie ordinaire et près de 25 % pour la longue maladie/longue durée.

Evolution du volume de jours d'absences par motif

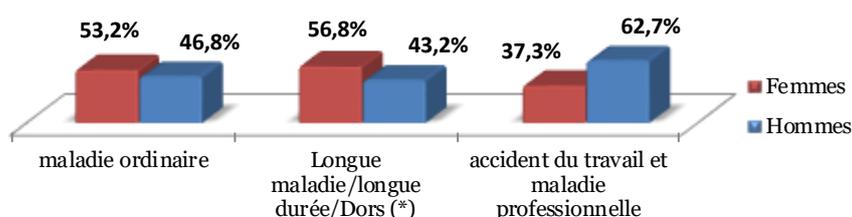
	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
maladie ordinaire	93 905	74 969	67 214	25,26%	39,71%
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	53 659	50 311	42 711	6,65%	25,63%
accident du travail et maladie professionnelle	44 481	44 143	40 102	0,77%	10,92%
Total	192 045	169 423	150 027	13,35%	28,01%

Champ : emplois permanents présents au 31/12

(*) disponibilité d'office pour raisons de santé

Les femmes cumulent le plus de jours d'absences en maladie ordinaire et en longue maladie/longue durée à contrario des hommes qui concentrent le plus de jours en accidents du travail ou « l'effet métier » joue un rôle prépondérant en raison de risques de blessures et d'usure professionnelle accrues.

Part des jours d'absence pour raisons médicales en 2022 par sexe et motif



Champ : emplois permanents en activité et rémunérés au 31/12/2022

En 2022, on dénombre en moyenne 45 jours d'absences pour raisons de santé par agent sur emploi permanent. Ce nombre est en hausse de 5 jours par rapport à 2021 et de 10 jours par rapport à 2020. Cette hausse est portée essentiellement par la maladie ordinaire qui progresse de 5 jours chez les fonctionnaires et de 3 jours chez les contractuels. Pour la longue maladie/longue durée, la durée moyenne reste stable pour les contractuels peu concernés par ce type d'arrêt du fait de périodes d'emplois plus courtes à l'inverse des fonctionnaires pour lesquels on observe une augmentation de la durée de 1 jour. En accident du travail, la durée moyenne reste stable sur un an chez les fonctionnaires et diminue de 1 jours chez les contractuels.

Nombre de jours d'arrêt moyen par agent

	2022		2021	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	23	11	18	8
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	14	1	13	1
accident du travail et maladie professionnelle	11	0	11	1
Total	48	12	42	10
	45		40	

Champ : emplois permanents présents au 31/12

Selon une étude de l'observatoire WTW¹, la durée moyenne d'absences par agent dans les collectivités territoriales en 2022 était de 16 jours en maladie ordinaire et 4,8 jours en accident du travail.

Le vieillissement des agents est un facteur aggravant de l'absentéisme. Pour rappel, 47,14 % de l'effectif permanent appartient à la tranche d'âge des 50 ans et plus avec 49,11 % chez les fonctionnaires et 22,40 % chez les contractuels permanents.

L'influence de l'âge est bien un des facteurs expliquant la hausse de l'absentéisme pour raisons de santé chez les fonctionnaires à contrario des contractuels. En effet chez les fonctionnaires, on observe une hausse du volume de jours à mesure que les tranches d'âge augmentent. Ainsi à partir de 50 ans, le cumul des jours d'absence représente près de 59 % du volume total des fonctionnaires. Il convient de souligner que la tranche des 50/59 ans chez les fonctionnaires est la plus impactée par l'absentéisme.

Nombre de jours d'absence par tranche d'âge

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Moins de 30 ans	7 245	977	8 222
30 à 39 ans	27 370	933	28 303
40 à 49 ans	41 558	1 007	42 565
50 à 59 ans	69 436	775	70 211
60 ans et +	42 564	180	42 744
Total	188 173	3 872	192 045

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Cette relation croissante entre le nombre de jours d'absences et l'âge portée par les fonctionnaires se confirme avec des durées moyennes d'absences supérieures à celles des contractuels qui augmentent en fonction de l'âge.

Si la hausse du nombre moyen de jours d'absence est continue chez les fonctionnaires, elle est en revanche discontinue chez les contractuels et présente de gros écarts. Ainsi, l'écart entre les moins de 30 ans et 50 ans et plus est de + 21 jours chez les fonctionnaires à contrario des contractuels où il diminue de 1 jour.

Durée moyenne d'absence par tranche d'âge

	Fonctionnaires	Contractuels
Moins de 30 ans	37	15
30 à 39 ans	38	10
40 à 49 ans	39	12
50 ans et plus	58	14
Total	48	12

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

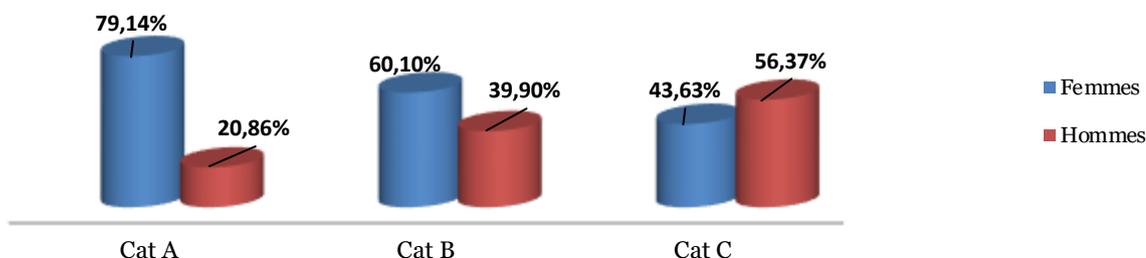
Outre le statut, des différences apparaissent selon les catégories hiérarchique.

Les agents de catégorie C sont les plus impactés par les absences pour raisons médicales avec un nombre de jours qui représente 76,15 % du volume total contre 15,72 % pour la catégorie A et 8,13 % pour la catégorie B.

¹ WTW – Absentéisme dans les collectivités territoriales – maladie ordinaire et accident du travail année 2022 – Mai 2023

Les femmes sont plus souvent absentes en catégorie A et B et les hommes le sont en catégorie C. Ainsi, le poids des femmes dans l'effectif total en catégorie A (71 %) est un des facteurs expliquant l'écart du nombre de jours entre les deux sexes qui s'élève à près de 50 points. A l'inverse si les hommes sont surreprésentés en catégorie C au sein de l'effectif total de la collectivité (60 %), l'écart entre les sexes est moins élevé et s'établit à 13 points.

Répartition des absences médicales sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



b) le taux d'absentéisme

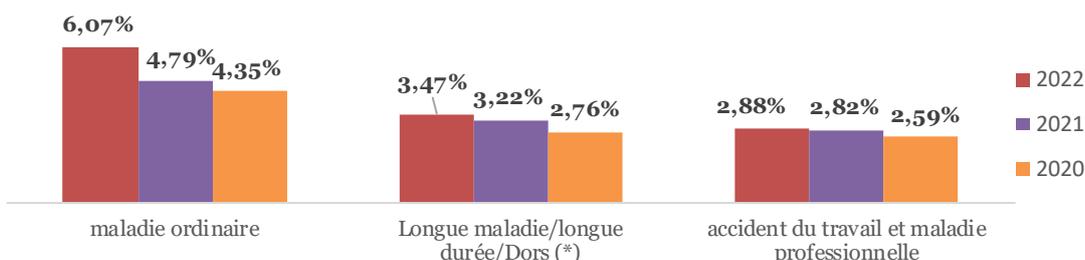
Conséquence de l'augmentation du nombre de jours d'absence, le taux d'absentéisme qui mesure la part du temps de travail perdu en raison des absences s'établit en 2022 à 12,41 % en hausse de 1,5 points sur un an et progresse de manière continue depuis 2020. Selon une étude de Régions de France sur l'année 2021, le taux d'absentéisme médical dans les collectivités s'élevait à 8,99 %².

Evolution du taux d'absentéisme médical



La hausse du taux d'absentéisme pour raisons médicales est portée principalement par l'augmentation de près 1,3 points du taux en maladie ordinaire sur un an. Les taux en longue maladie/longue durée et accident du travail progressent également mais de manière marginale avec respectivement 0,25 points et 0,06 points.

Evolution du taux d'absentéisme médical par motif



² Régions de France –enquête annuelle sur les politiques des régions en matière de ressources humaines – données 2021

Données nationales au 31/12/2021 : taux d'absentéisme par motif

4,23% en maladie ordinaire
2,8 % en longue maladie/longue durée
1,84% en accident du travail

(Source : Régions de France –enquête annuelle sur les politiques des régions en matière de ressources humaines – données 2021)

Ainsi, le taux d'absentéisme compressible, qui regroupe les absences pour maladie ordinaire et accident du travail s'élève à 8,95 % et représente donc près de 3/4 du taux global d'absentéisme pour raisons médicales. Agir sur les absences compressibles demeure donc un enjeu essentiel dans la lutte contre l'absentéisme.

Des différences existent entre les statuts avec un taux d'absentéisme des fonctionnaires en progression constante depuis 2020 qui est 4 fois supérieur à celui des contractuels avec respectivement 13,19 % (après 11,48 % en 2021 et 9,32 % en 2020) et 3,38 % (après 2,73 % en 2021 et 2,01 % en 2020).

Outre le statut, des différences apparaissent également selon le sexe : les femmes sont globalement plus souvent absente que les hommes avec un taux de 13,39 % contre 11,55 % soit un écart de 1,8 points. Cependant, ces taux diffèrent selon les motifs d'arrêt. Alors que les femmes affichent des taux plus importants en maladie ordinaire et surtout en longue maladie/longue durée, à l'inverse, les hommes ont un taux supérieur en accident du travail.

Taux d'absentéisme par motif et sexe

	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	6,89%	5,34%
Longue maladie/longue durée/DORS (*)	4,21%	2,82%
accident du travail et maladie professionnelle	2,29%	3,39%
2022	13,39%	11,55%
2021	11,35%	10,38%
2020	10,09%	9,37%

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

(*) disponibilité d'office pour raisons de santé

La catégorie C qui concentre le plus d'agents dans l'effectif permanent est la catégorie la plus impactée par l'absentéisme médical avec un taux de 13,85 % en progression de 2 points sur un an tout comme la catégorie A en hausse de 1,3 points avec un taux de 9,90 %. La catégorie B est la seule qui affiche un taux en diminution de près de 0,30 points avec 8,38 %.

Taux d'absentéisme par catégorie

	2022	2021	2020
Catégorie A	9,90%	8,61%	7,69%
Catégorie B	8,38%	8,69%	8,04%
Catégorie C	13,85%	11,82%	10,54%
Total	12,41%	10,83%	9,70%

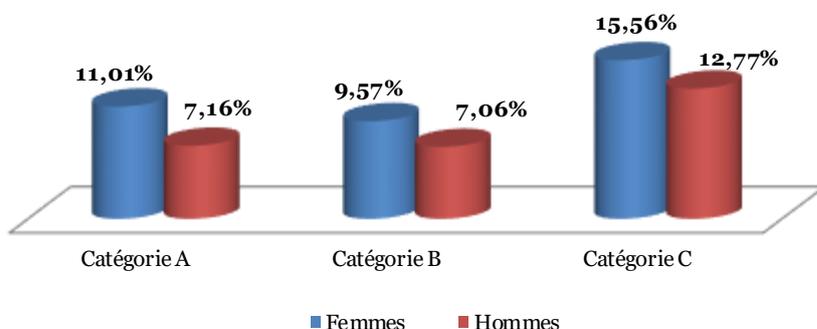
Champ : emplois permanents présents au 31/12

Données nationales au 31/12/2020 : taux d'absentéisme par catégorie dans les départements

5,6% en catégorie A
5,4 % en catégorie B
8,8% en catégorie C

De même, si les femmes affichent un taux d'absentéisme médical plus élevé que celui des hommes, il en est de même dans les 3 catégories hiérarchiques avec des écarts importants notamment en catégorie A de plus de 3,8 points. Si l'écart en catégorie A peut s'expliquer par le poids des femmes dans cette catégorie A, on observe en catégorie C un phénomène inverse avec des hommes surreprésentés dans l'effectif mais avec un taux d'absentéisme inférieur de 2,8 points.

Taux d'absentéisme médical par sexe et catégorie hiérarchique



Pour appréhender correctement la volumétrie d'absence, le taux d'absentéisme qui combine le nombre de jours d'absence et l'effectif, est un indicateur important pour mesurer le poids de l'absentéisme dans une organisation.

Mais pour aller plus loin, il est nécessaire de définir des indicateurs complémentaires afin de comprendre l'évolution de ce taux d'absentéisme :

- la fréquence : permet de mesurer la répétitivité des arrêts sur une population
- la gravité : elle permet de mesurer la durée moyenne des arrêts de travail
- l'exposition : elle permet de déterminer la part des agents de la collectivité qui s'est arrêtée au moins une fois sur la période d'étude

Ainsi, l'évolution sur un an de ces 3 indicateurs³ est la suivante :

		Fréquence	Exposition	Gravité
2022	Fonctionnaires	1,3 arrêts/agent	73,75%	26,3 jours
	Contractuels permanents	1 arrêt/agent	60,57%	10,2 jours
2021	Fonctionnaires	0,8 arrêt/agent	51,00%	34 jours
	Contractuels permanents	0,6 arrêt/agent	39,20%	15 jours

Données nationales au 31/12/2020 : gravité – fréquence – exposition dans les départements

Gravité : 36 jours Fréquence : 0,78 arrêt Exposition : 45 %

(Source : Benchmark absentéisme année 2020 – Association des DRH des grandes collectivités territoriales)

On observe que la fréquence et l'exposition continue d'augmenter de manière significative au sein de chacun des statuts à l'inverse de la gravité qui diminue chez les contractuels et chez les fonctionnaires.

³ Pour le calcul de la fréquence et de la gravité, il a été attribué à l'année 2022 tous les jours d'absences liés aux arrêts de travail ayant débuté en 2022 même si une partie des jours d'absence impactent l'année 2023

La fréquence qui mesure la répétitivité des absences pour comprendre si l'effectif étudié s'absente plus ou moins souvent progresse de 62,5 % pour les fonctionnaires et s'établit à près de 2 arrêts par agent par an. Pour les contractuels la progression est moindre avec 33 % et la fréquence s'établit à près d'un arrêt par agent et par an. Ainsi, les fonctionnaires s'absentent près de 2 fois plus que les contractuels.

Pour l'exposition qui permet de mesurer la part des agents ayant subi une absence sur la période d'étude progresse nettement chez les fonctionnaires de 22 points et près de 74 % de l'effectif a connu une absence dans l'année 2022. Pour les contractuels, près de 61 % de l'effectif a subi une absence en 2022 en progression de près de 22 points.

La gravité qui mesure la durée moyenne d'arrêt s'établit à 26,3 jours pour les fonctionnaires (en baisse de près de 8 jours) et à 10,2 jours pour les contractuels (en baisse de près de 5 jours) toutes natures d'absences confondues.

Cependant, des différences notables apparaissent selon la nature d'absence et le statut mais dans pratiquement tous les cas, les durées moyennes diminuent sur un an avec pour les fonctionnaires -24,9 % en maladie ordinaire, -9,66 % en longue maladie/longue durée et -16,47 % en accident du travail et pour les contractuels -23,48 % en maladie ordinaire, -100 % pour la longue maladie/longue durée et + 17,78 % pour les accidents du travail.

Gravité par motif d'arrêt et statut

	2022		2021	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	17,5 jours	10,1 jours	23,3 jours	13,2 jours
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	342,4 jours	0 jours	379 jours	365 jours
accident du travail et maladie professionnelle	96,9 jours	10,6 jours	116 jours	9 jours
Total	26,3 jours	10,2 jours	34,09 jours	14,80 jours

Champ : emplois permanents présents au 31/12

Données nationales au 31/12/2022 : gravité dans les collectivités territoriales

Maladie ordinaire : 25,4 jours

Accident du travail : 79,8 jours

(Source : WTW – Absentéisme dans les collectivités territoriales – maladie ordinaire et accident du travail – données 2022 – Observatoire 2023)

En conclusion, un nombre d'agents absents en forte augmentation (exposition) combiné à la hausse du nombre d'arrêts par agent (fréquence) sont les 2 facteurs qui expliquent en partie l'aggravation de l'absentéisme sur un an.

3.5.2 Les absences pour autres raisons

Sur un an, on dénombre 29 542 jours d'absences pour autres raisons en baisse de près de 38 % (après 47 608 jours en 2021). La diminution sur un an est portée essentiellement par les autorisations spéciales d'absences (ASA) qui affichent une baisse de 46,5 % (22 030 jours contre 41 206 jours en 2021). Il convient de rappeler qu'en 2021, près de 70 % des ASA étaient liées à la crise sanitaire contre 1/3 en 2022. Les ASA pour garde d'enfants malades concentrent 45,12 % du volume de jours d'ASA. 49,5 % des ASA accordées aux femmes concernent les gardes d'enfants malades contre 40,2 % pour les hommes.

Nombre de jours d'absence par motif

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maternité	64	0	6 668	0
naissance, adoption, congé paternité, congé adoption	0	53	0	844
Autorisation Spéciale d'Absence (**)	1 091	1 101	11 591	10 439
Total	1 107	1 120	18 259	11 283

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

(**) enfant malade, décès, mariage, déménagement, concours, rentrée scolaire, ASA liée au covid-19, etc...

Note : les journées d'absence pour maternité et paternité sont décomptées en jours calendaires. Les autorisations spéciales d'absence sont décomptées en jours ouvrés

3.5.3 Panorama des taux d'absentéisme

En 2022, le taux global d'absentéisme c'est-à-dire toutes natures d'absences confondues s'établit à 14,37 % pour les emplois permanents en hausse de 0,50 points sur an. La forte hausse du taux d'absentéisme médicale de 1,6 points sur les emplois permanents est compensée par la baisse du taux d'absentéisme pour autres raisons. Sur le périmètre des emplois non permanents, on note également une progression de plus de 2 points portée essentiellement par l'absentéisme médicale qui affiche une hausse de 2,1 points.

Le tableau ci-après présente les différents taux d'absentéisme selon les 3 statuts qui composent l'effectif de la collectivité :

Taux d'absentéisme par statut

		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme compressible (*)	2022	9,47%	3,06%	8,99%	4,09%
	2021	8,03%	2,47%	7,61%	1,93%
	2020	7,38%	1,70%	6,94%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (*)	2022	13,13%	3,38%	12,41%	4,09%
	2021	11,48%	2,73%	10,83%	1,93%
	2020	9,32%	2,01%	9,70%	0,73%
Taux d'absentéisme global (*)	2022	15,09%	4,67%	14,32%	4,33%
	2021	14,65%	4,29%	13,87%	2,18%
	2020	17,38%	5,95%	16,50%	3,25%

Taux d'absentéisme : nombre de jours calendaires / (nombre total d'agents en ETP au 31/12 x 365 jours)

Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunérés au 31/12

(*) taux absentéisme compressible = maladie ordinaire + accident du travail + maladie professionnelle

taux absentéisme médical = taux absentéisme compressible + longue maladie/longue durée/Dors

taux absentéisme global = taux absentéisme compressible + maternité + paternité + autorisation spéciale d'absence (ASA)

4. LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires territoriaux est définie par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations :

« Les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. »

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre 1er du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant.

Elle se décompose :

- d'un élément de base, il s'agit du traitement indiciaire de l'agent, lié à son échelon et à l'indice détenu
- d'éléments accessoires obligatoires versés le cas échéant, en fonction de la situation particulière de l'agent. il s'agit de l'indemnité de résidence (IR) versée en fonction de la zone géographique d'emploi, du supplément familial (SFT) versé en fonction de sa situation familiale, d'une bonification indiciaire (NBI) versée en fonction de l'exercice de certaines fonctions.
- d'éléments facultatifs que sont les primes et indemnités diverses

La rémunération des contractuels sera composée des mêmes éléments que celle des fonctionnaires et calculée sur la base d'un indice de traitement de la fonction publique et complétée par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuellement ainsi que différentes primes et indemnités.

4.1 Le salaire brut des emplois permanents

En 2022, le salaire brut moyen mensuel des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse est de 3 293 € en équivalent temps plein rémunéré⁴, en hausse de 2,8 % sur un an en euros courants.

Salaires bruts moyens mensuels

€ brut par mois en mo	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
3 293 €	3 200 €	3 160 €	2,9%	4,2%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Evolution calculée en euros courants

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 492 €

FPH : 3 011 €

FPE : 3 274 €

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

⁴ L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il correspond à l'EQTP dans la FPE et dans les études de la DGAFP et de l'INSEE

Les fonctionnaires qui représentent 92 % de l'effectif permanent perçoivent en moyenne 3 286 € brut par mois. Les fonctionnaires de catégorie C qui représentent 65 % de l'effectif perçoivent 2 836 € par mois. Le salaire brut moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 4 868 € et celui des catégories B à 3 676 €. Concernant les contractuels, le salaire brut moyen mensuel est de 3 376 € par mois et il est inférieur à celui des fonctionnaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

Salaires bruts moyens mensuels par statut et catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	4 868 €	4 237 €	4 749 €
<i>dont catégorie A+</i>	8 105 €	7 382 €	8 012 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	4 629 €	4 092 €	4 526 €
Catégorie B	3 676 €	3 290 €	3 651 €
Catégorie C	2 836 €	2 405 €	2 816 €
Total	3 286 €	3 376 €	3 293 €

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 584 € fonctionnaires
2 168 € contractuels

FPE : 3 488 € fonctionnaires
2 541 € contractuels

FPH : 2 844 € fonctionnaires
2 244 € contractuels

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires

	FPE	FPT	FPH
cat A+	7 973 €	6 407 €	7 530 €
cat A (hors A+)	3 766 €	3 979 €	3 316 €
cat B	3 176 €	2 976 €	3 117 €
cat C	2 531 €	2 288 €	2 446 €

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

L'accélération du salaire brut moyen mensuel de 2,8 % en euros courants sur un an tous statuts confondus s'explique notamment par la revalorisation de 3,5 % du point d'indice à compter du 1^{er} juillet 2022 et par l'impact du « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif qui résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours.

Pour rappel, au cours de l'année 2022, 1 955 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelons, 323 agents d'un avancement de grade et 30 d'une promotion interne.

Ces mesures de revalorisations salariales ont permis de compenser en partie les effets de l'inflation estimée par l'INSEE à 5,2 % en 2022 et de porter l'évolution du salaire moyen brut mensuel en euros constants à -2,2 % sur l'ensemble des emplois permanents dont -2,2 % pour les fonctionnaires et -1,7 % pour les contractuels. A titre d'information, il est précisé que le coût sur l'année 2022 de la revalorisation du point d'indice est estimé à 2,8M€ pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Evolution du salaire brut moyen par statut et catégorie

		2022	2021	En euros constants*	En euros courants
Fonctionnaires	Catégorie A+	8 105 €	7 918 €	-2,7%	2,4%
	Catégorie A (hors cat A+)	4 629 €	4 523 €	-2,7%	2,3%
	Catégorie B	3 676 €	3 592 €	-2,7%	2,3%
	Catégorie C	2 836 €	2 757 €	-2,2%	2,9%
	Total	3 286 €	3 195 €	-2,2%	2,8%
Contractuels	Catégorie A+	7 382 €	7 111 €	-1,3%	3,8%
	Catégorie A (hors cat A+)	4 092 €	3 982 €	-2,3%	2,8%
	Catégorie B	3 290 €	3 209 €	-2,5%	2,5%
	Catégorie C	2 405 €	2 307 €	-0,9%	4,3%
	Total	3 376 €	3 265 €	-1,7%	3,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents
salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

4.2 Ecart sur salaires bruts entre les femmes et les hommes

S'il existe des différences de salaires moyens entre les catégories selon le statut d'appartenance, il en est de même entre les sexes. Chez les fonctionnaires, les femmes perçoivent un salaire brut moyen mensuel supérieur à celui des hommes avec 3 333 € contre 3 247 €, soit un écart mensuel de 86 €. Cet écart se traduit principalement par le poids des femmes en catégorie A et par la surreprésentation des hommes en catégorie C.

La différence de répartition des femmes et des hommes dans chaque catégorie va donc contribuer à augmenter le salaire moyen global des femmes.

Au sein des contractuels, les hommes perçoivent un salaire moyen mensuel de 3 515 € contre 3 292 € pour les femmes, soit un écart de 223 €. La part des primes et indemnités et du traitement indiciaire liée à la position professionnelle (grade et échelon) plus avantageuse chez les hommes joue un rôle plus important et contribue à majorer le salaire moyen global.

Salaires bruts moyens mensuels par catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4 532 €	5 696 €	4 868 €	3 929 €	4 996 €	4 237 €
dont catégorie A+	7 766 €	8 299 €	8 105 €	7 971 €	6 770 €	7 382 €
dont catégorie A (hors cat A+)	4 435 €	5 177 €	4 629 €	3 798 €	4 853 €	4 092 €
Catégorie B	3 562 €	3 803 €	3 676 €	3 090 €	3 444 €	3 290 €
Catégorie C	2 732 €	2 900 €	2 836 €	2 401 €	2 410 €	2 405 €
Total	3 333 €	3 247 €	3 286 €	3 292 €	3 515 €	3 376 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents
salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel par sexe dans la FPE

	Femmes	Hommes
Cat A +	5 387 €	5 787 €
Cat A (hors A+)	3 772 €	4 124 €
Cat B	2 966 €	3 154 €
Cat C	2 427 €	2 690 €

En référence à la méthode de calcul de l'INSEE, l'écart de rémunération entre les sexes est calculé par rapport à la rémunération des hommes. On calcule combien les femmes touchent de moins que les hommes.

Ecart sur salaires bruts moyens mensuels par catégorie et statut

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-20,42%	-21,35%	-1 163 €	-1 067 €
dont catégorie A+	-6,43%	17,75%	-534 €	1 201 €
dont catégorie A (hors cat A+)	-14,34%	-21,74%	-742 €	-1 055 €
Catégorie B	-6,32%	-10,29%	-240 €	-354 €
Catégorie C	-5,77%	-0,36%	-167 €	-9 €
Total	2,64%	-6,34%	86 €	-223 €
	-2,03%		-137 €	

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart sur salaire brut en 2022 dans la FPE entre les femmes et les hommes

-9,1% (soit 348 € de moins) (Source : DGAFP –point stat mars 2023)

Ainsi, le niveau moyen de rémunération des femmes fonctionnaires est supérieur de 2,6 % à celui des hommes en légère baisse de 0,26 points sur un an. A contrario, pour la rémunération des contractuels, la moyenne des hommes est supérieure de 6,3 % en hausse de 3 % par rapport à 2021. Cependant, au sein de chaque catégorie hiérarchique hormis les contractuels de catégorie B, on relève que les écarts de salaires sont dans tous les cas à l'avantage des hommes avec des écarts assez marquée en catégorie A principalement.

Sur un an, alors que l'écart sur salaire diminue de manière marginale de 0,22 points chez les fonctionnaires, il progresse significativement de 2,9 points chez les contractuels en raison notamment des catégories A et B qui voient leur taux augmenter respectivement de 5,3 points et 3 points. Chez les fonctionnaires la légère baisse observée est imputable principalement à la catégorie A qui diminue sur un an de 1,3 points et vient compenser les hausses dans les autres catégories.

Ecart sur salaires bruts moyens en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-21,41%	-21,04%
dont catégorie A+	-4,69%	12,44%
dont catégorie A (hors cat A+)	-15,60%	-21,02%
Catégorie B	-5,35%	-7,27%
Catégorie C	-5,12%	0,35%
Total	2,86%	-3,44%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

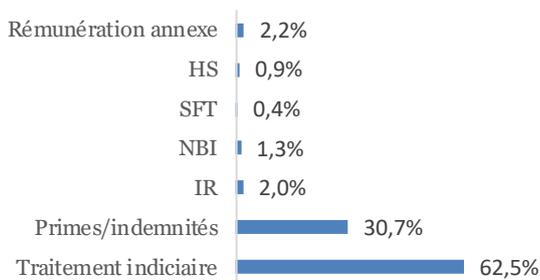
Ecart calculé en euros courants

Le salaire brut des agents comprend notamment le traitement de base indiciaire qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, l'indemnité de résidence fonction de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement dont le montant dépend du nombre d'enfants, la nouvelle bonification indiciaire qui dépend des fonctions occupées, des primes et indemnités votées par l'assemblée délibérante tels que le régime indemnitaire, les indemnités liées à des contraintes, les heures supplémentaires, les montants perçus au titre du rachat de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET), la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ou encore des primes et indemnités ponctuelles.

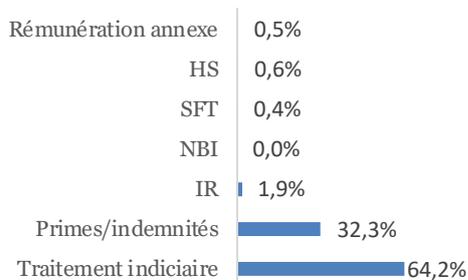
L'influence de ces différents éléments va donc avoir un impact dans l'écart de rémunération entre les sexes et catégories selon la part qu'ils représentent dans la composition du salaire brut.

Ainsi, la majeure partie des écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes va résulter du traitement indiciaire lié à la position professionnelle des agents matérialisée par le grade et l'échelon et les primes et indemnités adoptées par l'assemblée délibérante car ces 2 composantes représentent plus de 90 % du salaire brut des agents.

Composition du salaire brut des fonctionnaires



Composition du salaire brut des contractuels



4.3 Les sources des écarts sur salaires bruts entre les femmes et les hommes

4.3.1 Le traitement indiciaire

Le traitement indiciaire des agents évolue chaque année à la suite de mesures générales (augmentation du point d'indice), de mesures catégorielles (modification de grilles indiciaires pour certains grades) et d'avancement d'échelons et de grades principalement pour les fonctionnaires.

Le traitement de base dit indiciaire est le socle de la rémunération des agents toutes fonctions publiques confondues. Ce traitement de base est calculé en multipliant un indice majoré par la valeur du point d'indice fonction publique fixé à 4,6860 € jusqu'au 30 juin 2022 puis 4,85 € à partir du 1^{er} juillet 2022 suite à la revalorisation de 3,5 %. Cet indice majoré dépend du positionnement de l'agent dans une grille indiciaire qui elle-même dépend du grade et de la catégorie détenu. Ainsi, un positionnement différent sur la grille indiciaire va conduire à des écarts sur le traitement de base et donc sur le salaire brut entre les sexes.

Les femmes ont plus fréquemment connu des parcours professionnels comportant des interruptions de carrière où des périodes de travail à temps partiel ont pesé sur leurs trajectoires salariales au travers de leurs grades et fonctions occupées.

La position professionnelle approchée ci-dessous par l'indice moyen majorée détenu en 2022 fonction du grade et de l'échelon et qui sert au calcul du traitement indiciaire des agents permet d'éclairer sur une des sources de l'écart entre les sexes. Ainsi, on relève que chez les fonctionnaires,

les hommes détiennent dans chacune des catégories un indice majoré supérieur à celui des femmes. Au sein des contractuels, les femmes ont un indice moyen supérieur à celui des hommes en catégorie A+ a contrario des catégories A et B ou les hommes ont un indice supérieur. Pour la catégorie C, on relève un indice identique entre les 2 sexes.

Indice moyen majoré

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	762	789	853	668
A	571	622	487	596
B	458	475	412	438
C	380	391	340	340
Moyen	443	421	428	446

Champ : emplois permanents rémunérés en 2022

Ces différences d'indices majorés se traduisent dans le traitement indiciaire versé aux agents qui contribue en partie et de manière différente selon la catégorie à expliquer l'écart de salaire brut moyen entre les sexes.

Traitement indiciaire moyen par catégorie et statut

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	3 788 €	4 262 €	4 082 €	3 442 €
Catégorie A	2 741 €	2 965 €	2 418 €	3 070 €
Catégorie B	2 192 €	2 243 €	1 981 €	2 000 €
Catégorie C	1 798 €	1 842 €	1 654 €	1 645 €
Total	2 115 €	2 005 €	2 127 €	2 232 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Traitement indiciaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Ecart sur traitement indiciaire moyen

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A+	-11,11%	18,57%	-473 €	-24 €
Catégorie A	-7,57%	-21,26%	-224 €	-663 €
Catégorie B	-2,28%	-0,93%	-51 €	-10 €
Catégorie C	-2,41%	0,50%	-44 €	8 €
Total	5,46%	-4,73%	110 €	-106 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Si le traitement indiciaire moyen des femmes fonctionnaires est supérieur à celui des hommes à hauteur de 5,46 %, en revanche chez les contractuels, il est inférieur de 4,73 %. Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les catégories hiérarchiques notamment en catégorie A qui affichent les chiffres les plus élevés au sein des différents statuts.

Ces écarts confirment également un positionnement professionnel dans les grades et échelles indiciaires à l'avantage des hommes et traduit ainsi une trajectoire professionnelle plus avantageuse au fil du temps.

4.3.2 Les primes et indemnités

Les primes et indemnités jouent également un rôle important dans l'écart de salaire entre les sexes compte tenu de leur poids important dans le salaire brut. Ainsi, la part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit à près d'un 1/3 en moyenne avec toutefois des différences notables selon la catégorie hiérarchique.

On désigne ici les primes et indemnités comme l'ensemble des primes adoptées par l'assemblée délibérante y compris les jours de compte épargne temps monétisés hors heures supplémentaires.

Part des primes et indemnités dans le salaire brut moyen mensuel

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	34,47%	34,68%	34,50%
dont catégorie A+	44,22%	45,69%	44,39%
dont catégorie A (hors cat A+)	33,21%	33,77%	33,30%
Catégorie B	31,97%	31,69%	31,95%
Catégorie C	28,86%	27,81%	28,82%
Total	30,70%	32,34%	30,83%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les agents de catégorie A tous statuts confondus affichent les taux les plus élevés notamment en catégorie A+ avec plus de 44 %. En revanche, la catégorie C affiche les taux les plus bas avec un écart de près de 7 points avec la catégorie A.

Le niveau moyen mensuel de primes et indemnités reste stable sur un an et s'établit à 1 009 € pour les fonctionnaires (en baisse de 0,1%) et 1 092 € pour les contractuels (en hausse de 1,3 %).

La baisse observée chez les contractuels peut s'expliquer par l'impact des flux entrée-sortie d'agents entre 2021 et 2022 qui contribue ainsi à modifier la structure de cet effectif au travers des catégories hiérarchiques.

Toutefois, corrigé de l'inflation, le niveau moyen des primes et indemnités baisse de 5,1 % pour les fonctionnaires et de 3,7 % pour les contractuels en euros constants.

Si l'évolution en euros courants sur un an reste assez stable chez les fonctionnaires hommes et femmes confondus, la hausse constatée chez les contractuels est portée principalement par les hommes qui affichent une progression de 2,8 % qui contribue ainsi à compenser les effets de l'inflation à 2,3 % en euros constants.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	974 €	992 €	984 €	1 133 €	1 181 €	1 151 €
2021	1 000 €	1 018 €	1 010 €	1 052 €	1 117 €	1 077 €
2022	998 €	1 018 €	1 009 €	1 057 €	1 149 €	1 092 €
Evolution 2021-2022 (en euros courants)	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,5%	2,8%	1,3%
Evolution 2021-2022 (en euros constants)*	-5,2%	-5,0%	-5,1%	-4,4%	-2,3%	-3,7%
Evolution 2020-2022 (en euros courants)	2,5%	2,6%	2,5%	-6,7%	-2,7%	-5,2%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

Les fonctionnaires de catégorie A+, B et C affichent une baisse sur an en euros courants avec respectivement 1,4 % et 0,4 % pour les deux dernières catégories qui ne permet pas de compenser les effets de l'inflation notamment au niveau des A+ qui sont les plus impactés avec une évolution portée à - 6,3 % en euros constants.

Concernant les contractuels, la hausse sur un an en euros courants du niveau global des primes et indemnités de 1,3 % est portée principalement par la catégorie A (hors A+) et de façon plus marquée par la catégorie B qui progressent respectivement de 1,6 % et de 4,1 %. Si les effets de l'inflation sont moins importants que ceux observés chez les fonctionnaires hormis les agents de catégorie C, la progression en catégorie A et B permet d'en limiter l'impact avec des taux respectivement de - 3,4 % et -1,1 % en euros constants.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles par catégorie et statut

				Evolution 2021/2022	
		2022	2021	En euros constants *	En euros courants
Fonctionnaires	Catégorie A+	3 584 €	3 636 €	-6,3%	-1,4%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 537 €	1 537 €	-4,9%	0,0%
	Catégorie B	1 175 €	1 180 €	-5,3%	-0,4%
	Catégorie C	819 €	822 €	-5,3%	-0,4%

				Evolution 2021/2022	
		2022	2021	En euros constants *	En euros courants
Contractuels	Catégorie A+	3 373 €	3 364 €	-4,7%	0,3%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 382 €	1 360 €	-3,4%	1,6%
	Catégorie B	1 042 €	1 002 €	-1,1%	4,1%
	Catégorie C	669 €	669 €	-5,0%	-0,1%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe au sein des différentes catégories hiérarchiques. Ainsi, dans pratiquement tous les cas de figure les hommes bénéficient d'un niveau moyen mensuel de primes et indemnités supérieur à celui des femmes avec un écart significatif en catégorie A+ et A.

Ces écarts étant principalement liés à la répartition des agents au sein des différentes filières dont les régimes indemnitaires présentent des différences qui vont contribuer aux écarts entre les sexes. En effet, les hommes de catégorie A se répartissent en grande majorité dans la filière technique qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable que celui attribué aux autres filières.

En ce qui concerne les catégories B et C, la position professionnelle matérialisée par le poste de travail occupé par les agents va jouer un rôle dans les écarts. Ainsi, près de 63 % des encadrants sont des hommes (3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} niveau), également les postes de terrain générant des indemnités variables (astreintes et permanences) sont également occupés par des hommes qui vont ainsi contribuer aux écarts entre les sexes.

primes et indemnités mensuelles moyennes par catégorie et sexe

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	1 472 €	2 186 €	1 678 €	1 334 €	1 802 €	1 469 €
<i>dont catégorie A+</i>	3 570 €	3 614 €	3 584 €	3 620 €	3 116 €	3 373 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	1 408 €	1 902 €	1 537 €	1 260 €	1 696 €	1 382 €
Catégorie B	1 108 €	1 250 €	1 175 €	1 001 €	1 075 €	1 042 €
Catégorie C	756 €	856 €	819 €	664 €	675 €	669 €
Total	998 €	1 018 €	1 009 €	1 057 €	1 149 €	1 092 €

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

en euros courants

Pour rappel, les écarts en % présentés ci-dessous ont été calculés en comparant le salaire des femmes à celui des hommes pour définir dans quelle mesure les femmes perçoivent moins que les hommes. Ainsi les femmes perçoivent 1,95 % de moins que les hommes au niveau des fonctionnaires et 7,98 % de moins au niveau des contractuels.

Ecarts sur primes et indemnités mensuelles moyennes

	En %			En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-32,68%	-25,95%	-29,64%	-714	-468
<i>dont catégorie A+</i>	-1,22%	16,16%	6,83%	-44	504
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-25,95%	-25,70%	-25,83%	-493	-436
Catégorie B	-11,37%	-6,85%	-9,28%	-142	-74
Catégorie C	-11,68%	-1,62%	-7,24%	-100	-11
Total	-1,95%	-7,98%	-5,14%	-20	-92

primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les écarts sont particulièrement marqués au sein de la catégorie A (hors A+) tous statuts confondus mais diminue de 1 point sur un an chez les fonctionnaires et de 1,7 points chez les contractuels. Si l'ensemble des catégories est concerné par une augmentation des écarts sur an, on observe toutefois au sein des contractuels, que les femmes de catégorie A+ perçoivent 16,1 % de plus que les hommes en progression de 3,59 points sur un an.

Ecarts sur primes et indemnités mensuelles moyennes en 2021

Entre 2021 et 2022, l'écart se creuse de 0,22 points chez les fonctionnaires et de 2,08 points chez les contractuels en raison notamment de la modification de la structure de l'effectif dans chaque catégorie liée aux flux de personnels (départs de l'année 2021 et entrées de l'année 2022).

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-33,96%	-27,65%
<i>dont catégorie A+</i>	-1,15%	12,57%
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-26,99%	-27,41%
Catégorie B	-11,03%	-6,47%
Catégorie C	-10,18%	0,99%
Total	-1,73%	-5,90%

5. LA FORMATION

La formation professionnelle qui figure à l'article 22 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est au cœur de la politique des ressources humaines de la Collectivité de Corse et représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique.

Au service de la professionnalisation des agents, la formation professionnelle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

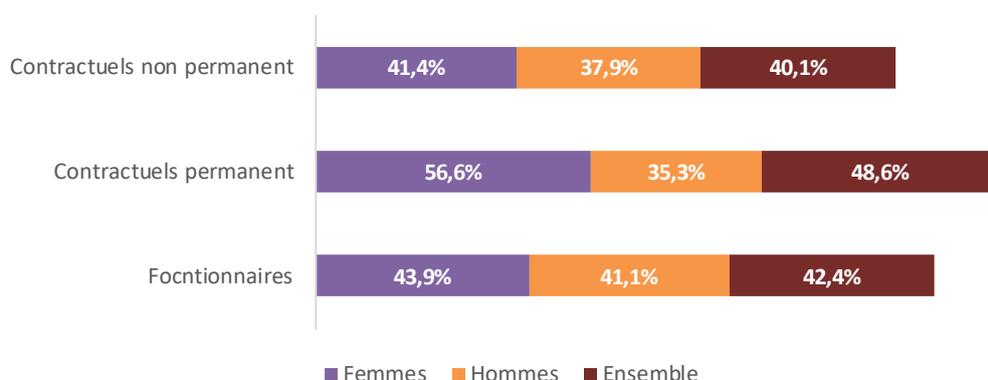
Le coût total des actions de formations s'est élevé à plus d'1,8M€ en 2022.

5.1 Profil des agents formés

En 2022, 1 910 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une formation en hausse de 6,3 % sur un an.

La proportion d'agents en formation varie en fonction du statut et de la catégorie hiérarchique. Ainsi, les bénéficiaires de formations sont, par statut, les fonctionnaires qui sont 42,4 % à avoir participé à au moins une formation, les contractuels permanents à hauteur de 48,6 % et les contractuels non permanents à hauteur de 40,1 %.

Part d'agents ayant suivi une formation par statut et sexe en 2022



Parmi l'ensemble des agents ayant suivi une formation en 2022, 88,1 % sont des fonctionnaires, 8,1 % des contractuels permanents et 3,8 % des contractuels non permanents. Les femmes représentent 50,5 % des agents formés soit une proportion supérieure à leur part dans l'effectif de la collectivité (48,08 %).

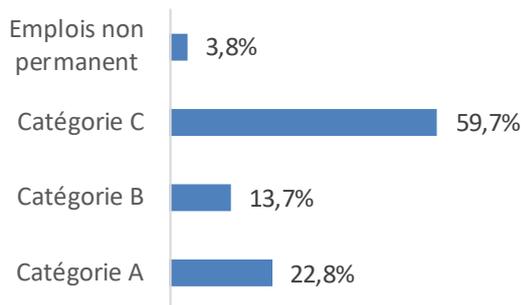
Effectif formé par statut et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	2021	2020
Fonctionnaires	800	872	1 672	1 600	1 297
Contractuels permanent	111	42	153	133	53
Contractuels non permanent	48	25	73	63	62
Total	959	939	1 898	1 796	1 412

Champ : fonctionnaires et contractuels présents au 31/12/2022

Si des différences marquées existent entre les statuts, la répartition par catégorie présente également de fortes disparités. Compte tenu de leur poids dans l'effectif total, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à avoir suivi une formation et représentent 59,7 % de l'effectif formé. Avec 3,8 % de l'effectif formé, les contractuels sur emplois non permanents sont les moins nombreux.

Part de l'effectif formé par catégorie



Parmi l'ensemble des agents permanents ayant suivi une formation, 91,6 % sont des fonctionnaires et 8,4 % des contractuels et les hommes représentent 50,8 % de l'effectif permanent formé en baisse de près de 2 points sur an, une proportion inférieure à leur part dans l'effectif permanent (52,74 %).

Effectif permanent formé par statut et catégorie

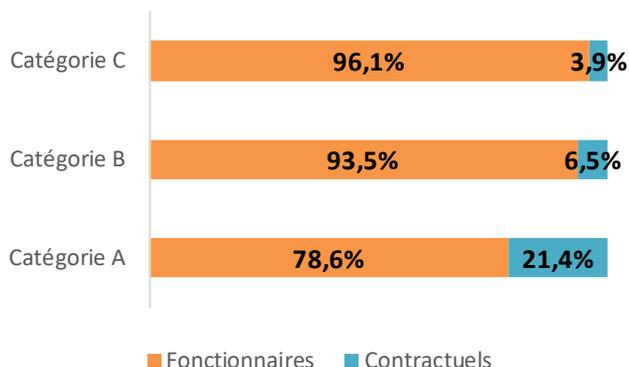
	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	86	256	17	76
Catégorie B	107	137	10	7
Catégorie C	687	410	15	29
Total	880	803	42	112

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

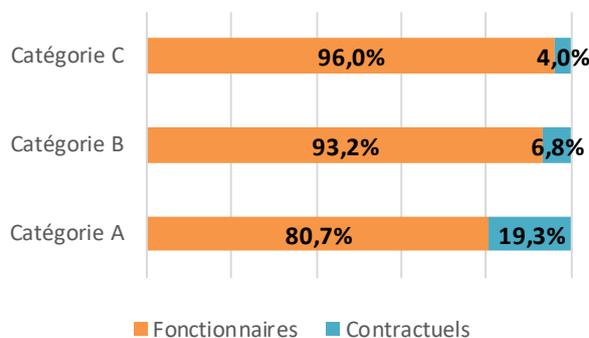
La répartition des agents formés varie suivant la catégorie hiérarchique. Ainsi, 78,6 % des agents de catégorie A formés sont des fonctionnaires contre 21,4 % de contractuels. Pour la catégorie B, on dénombre 93,5 % de fonctionnaires et en catégorie C 96,1 %.

Quelle que soit la catégorie, les fonctionnaires sont toujours surreprésentés parmi les agents ayant suivi au moins une formation.

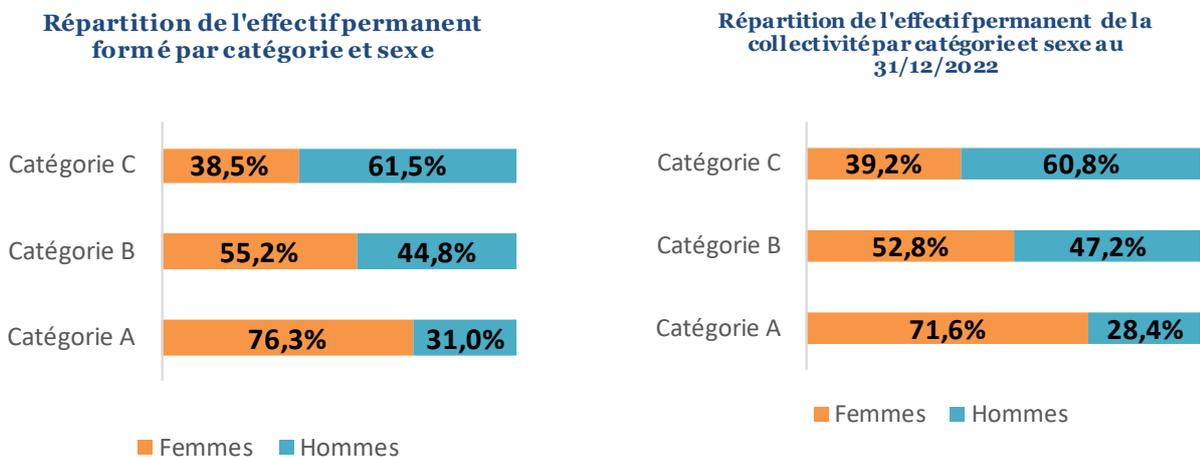
Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et statut



Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et statut au 31/12/2022



Les femmes sont surreprésentées dans l'effectif formé en catégories A et B avec respectivement 76,3 % et 55,2 %. En revanche en catégorie C, les hommes représentent 61,5 % de l'effectif permanent formé. La répartition de l'effectif formé par sexe correspond au final à la photographie de l'effectif permanent de la collectivité.



Pour les agents de catégorie A, on peut noter que la proportion de femmes en formation est supérieure à la proportion de femmes dans l'effectif permanent (71,6 %). A contrario, dans la catégorie C, la proportion de femmes dans l'ensemble de l'effectif permanent (39,2 %) est plus grande que la proportion de femmes en formation (38,6 %).

5.2 Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents permanents d'une catégorie hiérarchique ou d'un statut à l'ensemble des effectifs de cette catégorie ou de ce statut. Un agent peut suivre au cours de l'année plusieurs formations de nature différente, dans ce cas il est comptabilisé pour chaque type de formation. En revanche, il n'est comptabilisé qu'une fois s'il participe plusieurs fois au même type de formation.

En 2022, le taux d'accès à la formation des agents de la collectivité s'élève à 42,7 % avec pour les fonctionnaires un taux de 42,4 % (en hausse de 2,2 points sur un an), 48,6 % pour les contractuels permanents (en hausse de 7,8 points sur un an) et 40,1 % pour les contractuels non permanents (en baisse de près de 2,8 points sur un an).

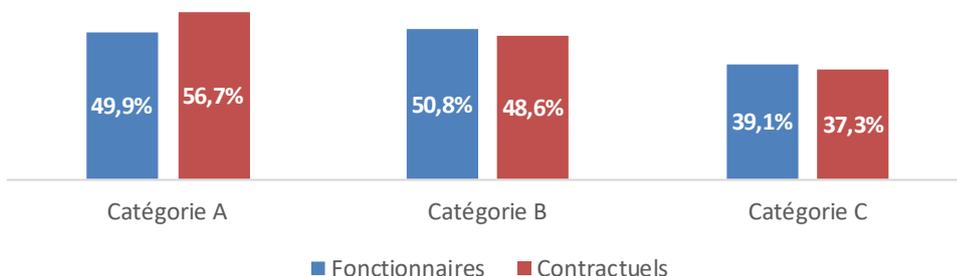
Au niveau du périmètre des emplois permanents, outre le statut, des différences apparaissent selon la catégorie hiérarchique et selon le sexe.

Ainsi, le taux d'accès à la formation des catégories A tous statuts confondus est le plus élevé avec 51,2 % contre 50,7 % pour la catégorie B et 39 % pour la catégorie C.

Le taux d'accès à la formation des catégories C reste toutefois assez faible considérant le poids de cette catégorie dans l'effectif permanent de la collectivité (68,2%). A contrario, les taux d'accès en catégories A et B sont importants au regard de leur poids dans l'effectif de la collectivité avec respectivement de 19,8 % et 12 %.

Le taux d'accès en catégorie A est plus élevé chez les contractuels à contrario des catégories B et C ou les fonctionnaires affichent les taux les plus élevés avec toutefois des écarts moins marqués que celui observé en catégorie A.

Taux d'accès à la formation par statut et catégorie (emplois permanents)



Au sein des fonctionnaires, plus de la moitié des femmes de catégories A et B ont suivi des formations au cours de l'année mais ces taux restent en dessous de leur représentation dans chacune des catégories notamment pour la catégorie A et de manière marginale pour la catégorie B avec une part de femmes qui s'élève respectivement à 71,5 % et à 53,1 %. En revanche, en catégorie C, avec près de 40 %, les hommes sont plus nombreux à avoir suivi une formation mais ce taux d'accès est relativement bas au regard du poids qu'ils représentent dans l'effectif de cette catégorie (61,39 %).

Taux d'accès à la formation

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	44,1%	52,2%	37,0%	63,6%
Catégorie B	46,2%	52,9%	55,6%	41,2%
Catégorie C	39,6%	37,8%	27,3%	46,0%
Total	40,7%	43,8%	35,3%	56,1%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

Au sein des contractuels, les femmes sont plus nombreuses à avoir suivi une formation en catégories A et C mais les taux sont également inférieurs à leur part respective dans chacune des catégories (respectivement 71,9 % et 53,3 %) avec toutefois un écart en catégorie A moins important en comparaison de celui observé chez les fonctionnaires.

En ce qui concerne les agents sur emplois non permanents, le taux d'accès à la formation s'élève à 40,1 %. On observe que 65,7 % des agents formés sont des femmes dont l'essentiel sont des assistantes familiales. Ainsi, le taux d'accès des femmes est de 41,38 % et de 37,88 % pour les hommes

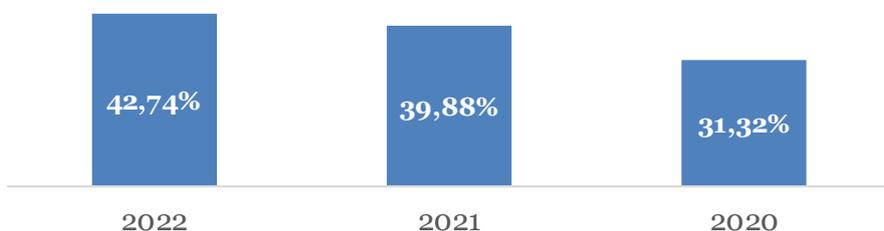
Effectif non permanent formé

	Femmes	Hommes
Assistants familiaux	27	8
Apprentis	13	10
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	7	7
Contractuel de projet	1	
Total	48	25

Champ : contractuels sur non emplois permanents présents au 31/12/2022

Globalement, le taux d'accès à la formation de l'ensemble des agents de la collectivité a progressé de 2,86 % points sur un an et de 11,42 points par rapport à l'année 2020 très impactée par la crise sanitaire.

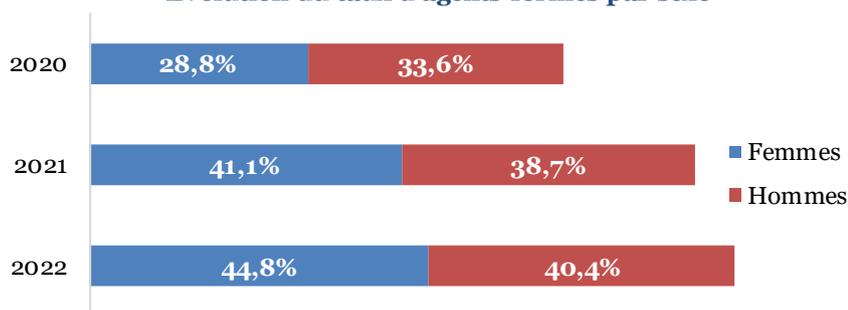
Evolution du taux d'accès à la formation



L'augmentation du taux d'accès global impacte de manière différente les agents selon le sexe et le statut.

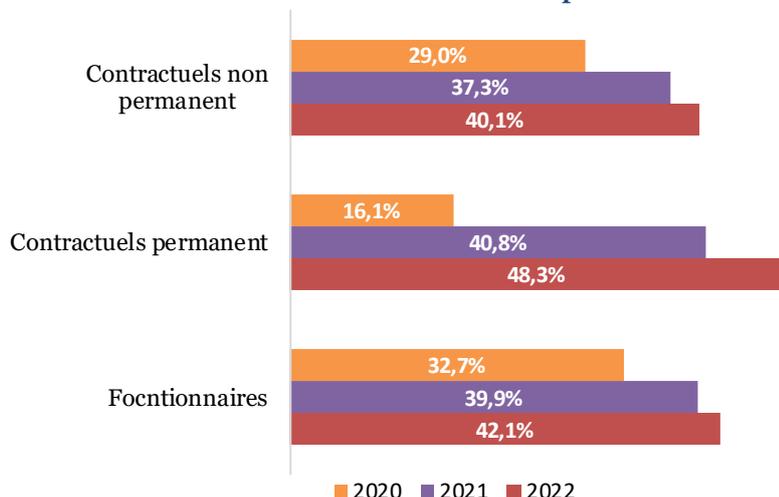
Ainsi, le taux d'accès à la formation des femmes plus élevé que celui des hommes affiche également une progression plus élevée sur un an avec 3,7 % contre 1,7 % pour les hommes.

Evolution du taux d'agents formés par sexe



Les taux d'accès présentent également des progressions différentes selon le statut avec + 2,2 % pour les fonctionnaires, + 7,50 % pour les contractuels permanents et 2,80 % pour les contractuels non permanents.

Taux d'accès à la formation par statut



Au cours de l'année, les agents de la collectivité peuvent suivre des formations de nature différente qui sont :

- les formations pour préparer un concours ou un examen
- les formations prévues par les statuts particuliers : formation à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, de professionnalisation)
- les formations de perfectionnement ayant pour but de développer les compétences ou d'en acquérir de nouvelles
- les formations personnelles

Les taux d'accès selon la nature de la formation vont donc présenter des différences selon les catégories ou selon les sexes.

Les formations de perfectionnement sont les plus plébiscitées par les agents avec un taux d'accès qui s'élève à 25,5 % contre 22,1 % pour les formations prévues par les statuts particuliers, 0,3 % pour les préparations aux concours/examens et 0,1 % pour les formations personnelles.

Les formations de perfectionnement présentent des taux d'accès de 24,2 % en catégorie A, 26,6 % en catégorie B et 5,47 % en catégorie C.

Cependant, des disparités existent selon le sexe : en effet si au sein de la catégorie A, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (24,8 % contre 22,8 %), c'est l'inverse en catégorie B (32,10 % contre 30,15 %) et surtout en catégorie C où 29,2 % des hommes ont suivi ce type de formation contre seulement 18,06 % de femmes soit un écart de 11 points.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont les plus courantes pour les catégories A et B avec des taux d'accès qui s'élèvent respectivement à 28,5 % et 29,71 %. A contrario, cette proportion est beaucoup plus faible en catégorie C avec un taux de 5,3 %.

Dans tous les cas de figure, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir suivi ce type de formation avec des écarts relativement élevés de plus de 10 points en catégorie A, 14 points en catégorie B et 8 points en catégorie C.

Pour finir, les formations pour préparer un concours et les formations personnelles sont les moins plébiscitées au sein des agents permanents avec des taux d'accès de 0,3 % et de 0,1 %.

Taux d'accès à la formation selon la nature de la formation et la catégorie

	CAT A		CAT B		CAT C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparation concours /examen	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Formation prévue par les statuts particuliers	31,09%	21,99%	36,76%	22,63%	23,82%	15,53%
Formation de perfectionnement	24,84%	22,82%	30,15%	32,10%	18,06%	29,26%
Formation personnelle	0,33%	0,00%	0,00%	0,41%	0,09%	0,11%

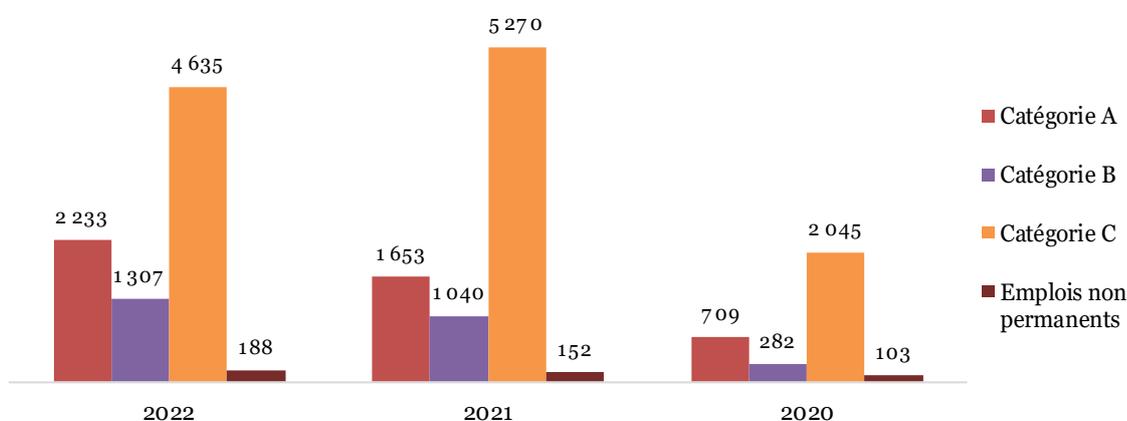
Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2022

5.3 Les journées de formation

En 2022, on comptabilise 8 363 journées de formations tous statuts confondus dont 88,5 % concernent les fonctionnaires, 9,2 % les contractuels permanents et 2,2 % les contractuels non permanents. Sur un an, le nombre de journées de formation a progressé de 3,06 % (8 115 jours en 2021).

Les journées de formations suivies par les agents de catégorie C sont les plus nombreuses et représentent 55,4 % du volume total contre 26,7 % pour la catégorie A, 15,6 % pour la catégorie B et 2,2 % pour les emplois non permanents. Cependant, on observe une baisse significative sur un an de 12 % en catégorie C à l'inverse des autres catégories plus dynamiques avec des écarts en hausse de 35,1 % en catégorie A, 25,7 % en catégorie B et 23,7 % pour les emplois non permanents.

Evolution du nombre de jours de formation par catégorie



Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté à leur effectif total au 31 décembre 2022, intégrant les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Ainsi, en 2022 le nombre moyen de journées de formation par agent reste stable et s'élève à 1,8 jours avec notamment 1,9 jours pour les emplois permanents qui globalise le plus de journées de formation.

Le nombre moyen de jours de formation sur le périmètre des emplois permanents reste assez stable en catégorie C alors qu'il progresse de 1/2 jour en catégories A et B.

Evolution du nombre moyen de jours de formation par catégorie (emplois permanents)



Données nationales en 2019 : Nb moyen de journées de formation par agent permanent

FPT : 2,2 jours
 dont cat A : 3 jours
 dont cat B : 2,9 jours
 dont cat C : 2 jours

Régions : 2 jours
 Département : 1,5 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

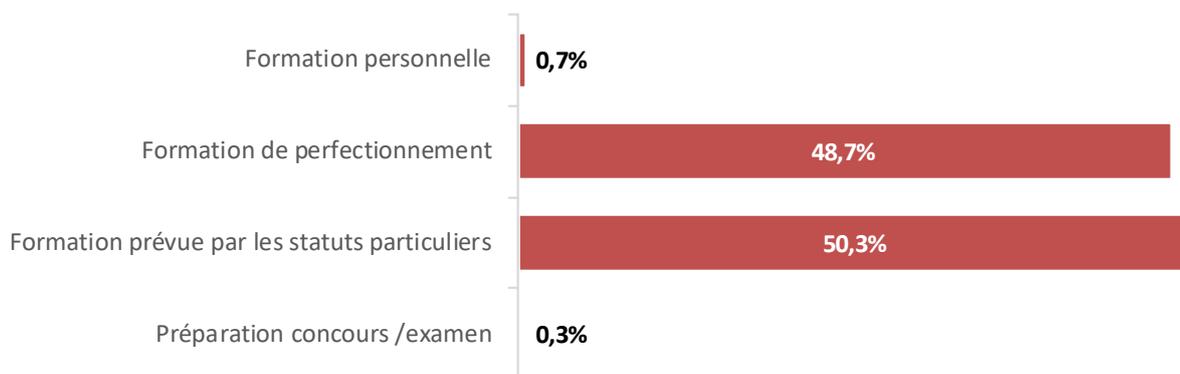
Cependant selon le statut, des différences existent entre les catégories hiérarchiques : en effet en catégorie C, le nombre moyen de jours de formation par agent est plus élevé chez les fonctionnaires. A l'inverse, en catégories A et B, les contractuels permanents ont un nombre moyen plus important.

Nombre moyen de jours de formation par agent

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	2,5	3,0
Catégorie B	2,5	3,3
Catégorie C	1,6	1,3

Les objectifs de la formation des agents permanents sont variés. Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent 99 % des journées de formations totales en 2022.

Part des journées de formations par nature



Données nationales en 2019 : répartition des journées de formation sur emploi permanent

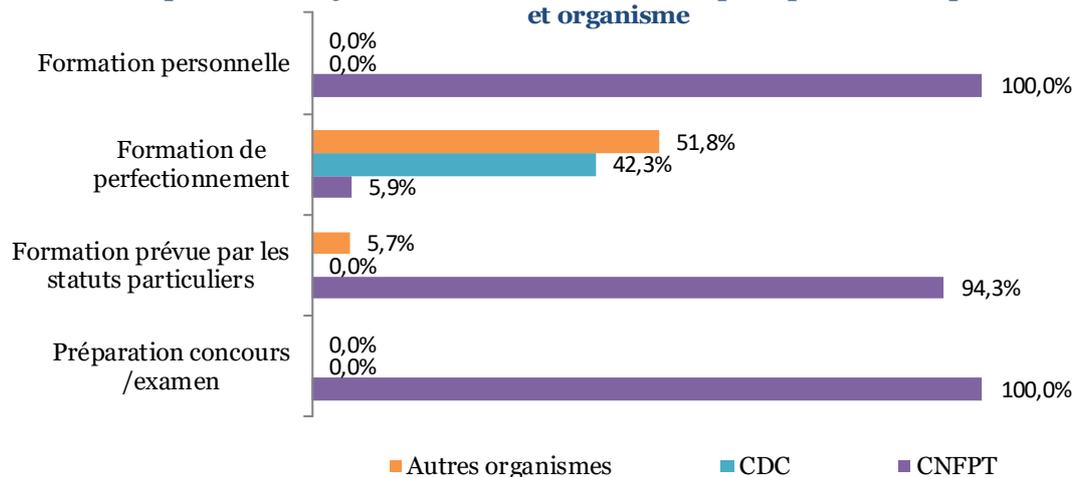
	Région	Département
Préparation concours/examens :	7 %	6,8 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	52,1 %	32,3 %
Formation de perfectionnement :	39,2 %	59,0 %
Formation personnelle :	1,7 %	1,9 %

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

Les journées de formations des agents territoriaux sont organisées par différents organismes de formation durant l'année 2022 mais le CNFPT reste le 1^{er} organisme avec 50,3 % du volume de jours. En complément, 22,1 % des journées sont dispensées par la collectivité et 27,5 % par d'autres organismes.

Pour les seuls emplois permanents, le CNFPT assurent 94,3 % des journées de formation prévue par les statuts particuliers et 100 % des journées de formations personnelles et des journées de préparations aux concours et examens. En complément, les journées de formation de perfectionnement sont assurées par la collectivité à hauteur de 42,3 %, par des organismes extérieurs à hauteur de 51,8 % et par le CNPT avec 5,9 %.

Répartition des journées de formation des emplois permanents par nature et organisme



Pour les emplois non permanent, 88,8 % des journées de formation sont dispensées par la collectivité, 5,3 % par le CNFPT et 5,85 % par des organismes extérieurs.

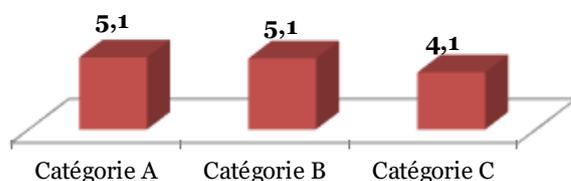
5.4 La durée consacrée à la formation

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2022 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année.

En 2022, la durée moyenne de formation des emplois permanents reste stable avec 4,6 jours et celle des emplois non permanents s'élève à 2,5 jours.

Au niveau des emplois permanents, la durée moyenne des fonctionnaires est de 4,4 jours et de 6,2 jours pour les contractuels permanents.

Durée moyenne de formation des agents sur emplois permanents



Données nationales en 2019 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent

Cat A : 3,1 jours
 Cat B : 3,2 jours
 Cat C : 2,9 jours
 Ensemble : 3 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

Au sein des fonctionnaires, les agents de catégorie A ont la durée moyenne la plus élevée en progression de 1,1 jours sur un an. Pour les agents de catégorie C, en revanche, on note un recul 0,8 jours alors que pour les catégorie B, la durée moyenne augmente de 0,5 jours.

Chez les contractuels permanents, ce sont les agents appartenant à la catégorie B qui affichent la durée la plus importante avec 6,7 jours en hausse de 1,9 jours.

En revanche la catégorie C affiche la durée la plus faible en baisse de 0,3 jours.

La baisse de 12,2 % du nombre de journées de formation en catégorie C contribue à la baisse de la durée moyenne par formation à contrario des autres catégories qui ont connu une augmentation contribuant ainsi à la hausse de leur durée moyenne.

Durée moyenne de formation par statut et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Catégorie A	5,1	4,2	1,5	5,4	3,5	5,4
Catégorie B	5,0	4,4	1,4	6,7	4,8	1,7
Catégorie C	4,1	4,9	2,6	3,5	3,8	2,2
Total	4,4	4,7	2,1	6,2	3,7	4,9
Emplois non permanent				2,5	2,4	1,6

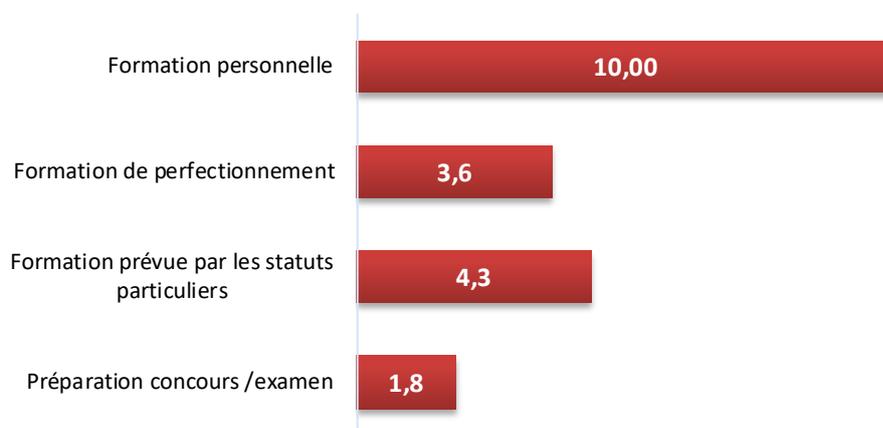
Champ : fonctionnaires et contractuels présents au 31/12

Les journées de formations prévues par les statuts particuliers sont les plus nombreuses et représentent 50,3 % du volume total des journées des agents sur emplois permanents mais la durée moyenne de formation arrive en seconde position avec 3,6 jours.

En revanche la durée moyenne des formations personnelles s'élève à 10 jours alors que ce type de formation ne représente que 0,7 % du volume total de journées de formation.

On peut relever que la durée moyenne des formations pour réparer des concours et examens est relativement faible.

Durée moyenne de formation par nature de formation (emplois permanents)



Données nationales en 2019 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par type de formation

Préparation concours/examens :	4,3 jours
Formation prévue par les statuts particuliers :	3,4 jours
Formation de perfectionnement :	2,5 jours
Formation personnelle :	4,1 jours

(Source : CNFPT – Synthèse nationale des bilans sociaux année 2019)

6. L'ACTION SOCIALE

6.1 Les différentes prestations sociales

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'article L731-4 du code général de la fonction publique pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Conformément à l'article L731-3 du code général de la fonction publique, les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, dont bénéficient les agents publics sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

A ce titre, les différentes prestations servies aux agents présents dans la collectivité dans l'année 2022 se sont élevées à 6 082 794 € (hors participation financière à la mutuelle) avec en particulier 4 123 938 € au titre des tickets restaurants dont 40% sont récupérés sur la paie des agents au titre de leur participation, 765 220 € au titre des chèques vacances et 606 540 € de chèques cadeaux de Noël pour les agents et leurs enfants.

Il convient de préciser également que la collectivité a accordé 16 nouveaux prêts sociaux durant l'année pour un montant total de 28 500 € ainsi qu'une aide exceptionnelle à 48 agents pour un montant total de 53 323 €.

Nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale

	Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents	Agents mis à disposition de la CDC
		Cat A	Cat B	Cat C		
Repas et transport	Titres restaurants	808	473	2264	73	4
	Participation frais transports publics	5	6	16	1	
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	61	22	68		
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	6	3	35		
	Allocations décès	2	1	13		
	Allocations mariage/PACS	18	13	63	2	
	Allocations naissance/Adoption	22	6	63	1	
	Allocations retraite	19	19	63	9	
	Médailles A PROVA	241	201	703		
	Allocations rentrée scolaire	238	144	652	9	2
Vacances, culture et loisirs	Chèques Noël agents	838	513	2939	146	10
	Chèques Noël enfants	411	184	1187	11	3
	Chèques-vacances	843	528	2997	158	13
	Subventions pour séjours d'enfants	28	7	24		
Secours et prêts	Prêts sociaux	2	2	12		
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	2	2	44		

Champ : fonctionnaires et contractuels présents dans l'année 2022

Montant moyen annuel par agent par prestation

	Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents
		Cat A	Cat B	Cat C	
Repas et transport	Titres restaurants (part employeur)	875	890	545	584
	Participation frais transports publics	102	145	95	70
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	468	379	448	
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	1 813	1 508	1 769	
	Allocations décès	2 000	5 000	3 210	
	Allocations mariage/PACS	700	700	711	700
	Allocations naissance/Adoption	545	500	527	500
	Allocations retraite	1 000	1 132	1 841	1 111
	Médailles A PROVA	255	230	209	
	Allocations rentrée scolaire	103	117	118	153
Vacances, culture et loisirs	Chèques noel agents	93	106	115	94
	Chèques noel enfants	66	69	67	61
	Chèques-vacances	129	156	183	144
	Subventions pour séjours d'enfants	144	82	204	
Secours et prêts	Prêts sociaux	2 000	1 500	1 792	
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	1 150	1 575	1 088	

Champ : fonctionnaires et contractuels présents et rémunérés dans l'année 2022 hors agents mis à disposition auprès de la collectivité

6.2 Protection sociale complémentaire

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe le cadre juridique permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance). Il existe deux procédures distinctes de participation : le conventionnement ou la labellisation.

Suite à une délibération du 27 juillet 2018, la Collectivité de Corse assure la prise en charge partielle des cotisations versées par les agents au titre du financement du risque santé et du risque prévoyance dans le cadre d'une participation mensuelle forfaitaire dès lors que les agents ont souscrit en leur nom propre à un contrat labellisé.

Pour la santé, cette participation forfaitaire s'élève à 38 €, 33 € ou 28 € selon les revenus bruts des agents et en fonction des tranches mensuelles à laquelle s'ajoute un forfait de 5 € par enfant bénéficiaire de la mutuelle.

Pour le risque prévoyance, une participation forfaitaire de 17 € est accordée à l'ensemble des agents ayant un contrat labellisé en leur nom propre.

Au 31 décembre 2022, 2 436 agents bénéficient de la participation financière de la collectivité pour le risque santé et 2 202 agents pour le risque prévoyance.

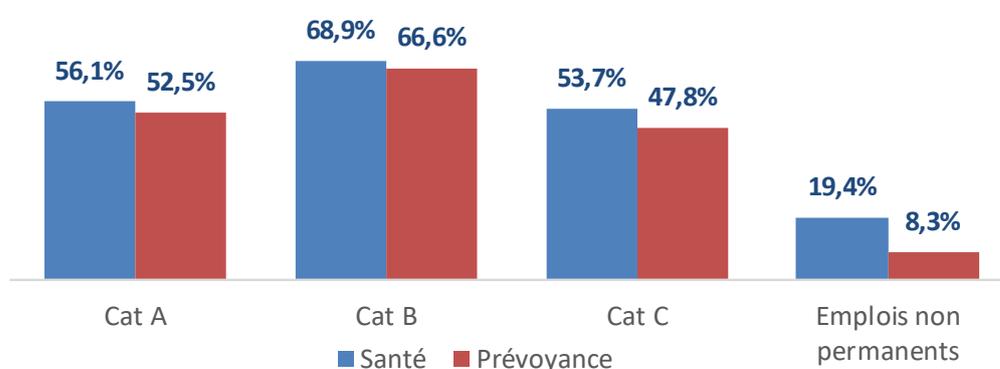
Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	355	121	348	98
Cat B	205	150	209	134
Cat C	672	898	631	767
Emplois non permanents	24	11	13	2
Total	1256	1180	1201	1001

Champ : titulaires et contractuels en activité au 31/12/2022

Au regard de l'effectif total au 31 décembre 2022, ce sont 54,5 % des agents qui bénéficient de la participation pour le risque santé et 49,3 % pour le risque prévoyance avec toutefois des différences selon les catégories hiérarchiques.

Part de l'effectif au 31/12/2022 ayant bénéficié de la participation



Dans tous les cas de figure, les femmes sont les principales bénéficiaires de la participation financière et représente 58,7 % pour le risque santé et 56,1 % pour le risque prévoyance.

Part de l'effectif bénéficiaire de la participation par sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	58,4%	50,2%	57,2%	40,7%
Cat B	75,4%	61,7%	76,8%	55,1%
Cat C	58,6%	50,5%	55,1%	43,2%
Emplois non permanents	20,9%	16,9%	11,3%	3,1%
Total	58,7%	50,7%	56,1%	43,0%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité au 31/12/2022

Sur un an, on observe une baisse significative du nombre de bénéficiaires de 20,18 % pour le risque santé et de 19,64 % pour le risque prévoyance. La baisse globale du nombre de bénéficiaires est imputable principalement à la catégorie C avec – 22,2 % pour la santé et 6,8 % pour la prévoyance.

Pour prétendre à une participation financière, les agents doivent fournir chaque année une attestation justifiant qu'ils possèdent un contrat santé et un contrat prévoyance labellisés. La baisse observée sur un an est principalement liée à la non-transmission par les agents de ces attestations.

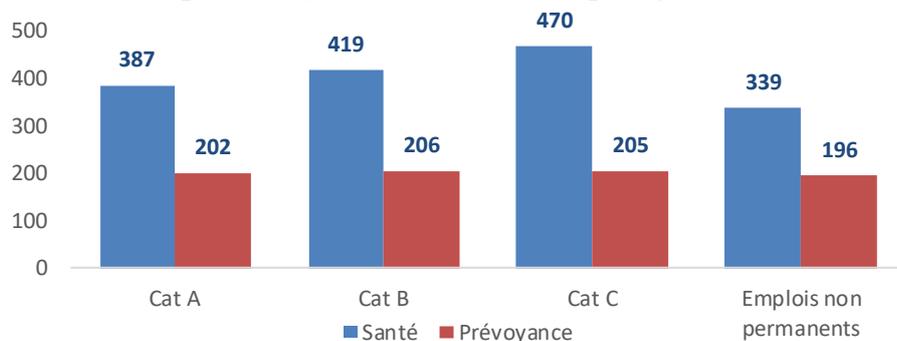
Evolution du nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé			Prévoyance		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Cat A	476	598	548	446	535	495
Cat B	355	406	381	343	392	369
Cat C	1570	2012	1864	1398	1798	1683
Emplois non permanents	35	36	28	15	15	11
Total	2436	3052	2821	2202	2740	2558
Variation 2021/2022	-20,18%			-19,64%		

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12

La participation moyenne annuelle par agent est de 444 € pour le risque santé et de 204 € pour le risque prévoyance. Pour le risque santé, les agents de catégorie C profitent du montant moyen le plus élevé alors que pour le risque prévoyance ce sont les agents de catégorie B.

Participation moyenne annuelle versée par agent en 2022



Les femmes toutes catégories confondues bénéficient des montants moyens annuels les plus élevés notamment en catégorie C pour le risque santé et sur emplois non permanents pour le risque prévoyance.

Participation moyenne annuelle par catégorie et sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	392	372	201	205
Cat B	422	414	204	208
Cat C	479	462	204	206
Emplois non permanents	325	369	207	119
Total	442	446	203	206

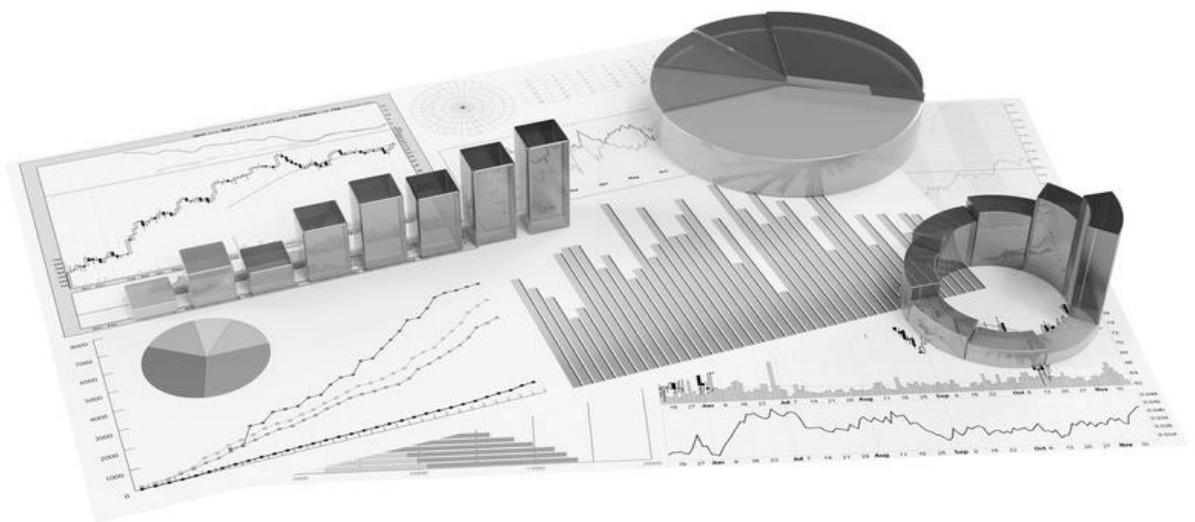
Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2022

Pour les agents en activité au 31/12/2022, le coût de la participation pour la collectivité aura été de 1 081 757 € pour le risque santé (en baisse de 6,1 % sur un an) et de 450 152 € pour le risque prévoyance (en baisse de 2,5 % sur un an).

Année
2022

Rapport Social Unique

Panorama des indicateurs



Sommaire

A - L'EMPLOI

Agents sur des emplois fonctionnels de direction

- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement 6

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 31/12/2022 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe 8
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe 21

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 31/12/2022 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement 23
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie et par sexe 25
- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2022 27
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe 31

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 33

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 31/12/2022 34

Positions statutaires particulières au 31 décembre 2022 des agents gérés par la collectivité territoriale

- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité 35
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure 36
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition 36
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) 36

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 37
- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi 38

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 39

B - RECRUTEMENT

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2022, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	41
- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2022, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	43
- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2022, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	46

C - PARCOURS PROFESSIONNEL

Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

- IND 1.9.4.0 - Départs dans l'année 2022, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	49
- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2022, par sexe et catégorie hiérarchique	51
- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2022, par sexe et par catégorie hiérarchique	51

Evolution de carrière

- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2022	52
- IND 1.9.6.1. - Avancements et promotion interne dans l'année 2022	52
- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2022 par filière et catégorie hiérarchique	53
- 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 2022	54
- IND 1.9.8 - 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	55

D - ORGANISATION DU TRAVAIL

Congés et absences

- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	56
- 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 31/12/2022	57
- 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	59
- 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	61
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	63
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	63
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique	64
- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus	65
- IND 2.1.8 - Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	66
- IND 2.1.9 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	69

Temps de travail

- IND 2.2.0 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	70
- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	71
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	73
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	72
- IND 2.2.4 - Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	80
- IND 2.2.5 - Charte du temps	81
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2022, par sexe, filière et cadre d'emplois	82
- 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 2022	85

Temps partiel

- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	87
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	88
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	91
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	92
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	94
- 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	95

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	96
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	98

E - REMUNERATIONS

Rémunérations

- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	99
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	100
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	101
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	102
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2022	105

Indemnisation chômage

- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	101
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	101
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	101

Dépenses de fonctionnement

- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	106
--	-----

F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	107
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2022	107
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	108
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	109
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	109
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	109
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	109
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	118
- 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	119

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.	120
--	-----

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2022 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2022 ou avant	110
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2022 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	113
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2022	117
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement	121
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	123

Inaptitudes

- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2022	127
--	-----

Suicides

- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2022	129
---	-----

G - FORMATION

- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation	130
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 et nombre d'agents sur emploi permanent	131
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022	133
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2022	134
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	135

H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Action Sociale

- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	141
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	141
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	141

Protection Sociale

- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	142
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	142
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations	142

I - DIALOGUE SOCIAL

Réunions statutaires

- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance	136
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année	137
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisine de la CAP ou de la CCP	137

Droits syndicaux

- IND 6.1.2 - Droits syndicaux	138
--------------------------------	-----

Conflits du travail

- IND 6.1.5 - 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.	140
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent	139

J - DISCIPLINE

- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	143
--	-----

1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31/12/2022.

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	1	3	0	0	1	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	1	3	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	1	0	0	0	1	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	2	0	0	0	1	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	1
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	1

1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022 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 31/12/2022.

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

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

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
FILIERE ADMINISTRATIVE									
Administrateur général	2	0	0	0	0	2	0	2	
Administrateur hors classe	8	0	0	0	0	5	3	8	
Administrateur	4	0	0	0	0	2	2	4	
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADMINISTRATEURS	14	0	0	0	0	9	5	14	
Attaché hors classe	12	0	0	0	0	2	10	12	
Directeur territorial	13	0	0	0	0	5	8	13	
Attaché principal	130	0	0	0	0	46	84	130	
Attaché	99	0	0	0	0	23	76	99	
Attaché stagiaire	8	0	0	0	0	5	3	8	
ATTACHES	262	0	0	0	0	81	181	262	
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteur principal de 1ère classe	70	0	0	0	0	12	58	70	
Rédacteur principal de 2ème classe	82	0	0	0	0	20	62	82	
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	9	0	0	0	0	4	5	9	
Rédacteur	99	0	0	0	0	18	81	99	
Rédacteur stagiaire	8	0	0	0	0	2	6	8	
REDACTEURS	268	0	0	0	0	56	212	268	
Adjoint administratif principal de 1ère classe	359	0	0	0	0	61	298	359	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	237	0	0	0	0	48	189	237	
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Adjoint administratif	200	0	0	0	0	44	156	200	
Adjoint administratif stagiaire	22	0	0	0	0	4	18	22	
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	820	0	0	0	0	158	662	820	
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 364	0	0	0	0	304	1 060	1 364	

FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	8	0	0	0	0	7	1	8
Ingénieur en chef	17	0	0	0	0	12	5	17
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	25	0	0	0	0	19	6	25
Ingénieur hors classe	2	0	0	0	0	2	0	2
Ingénieur principal	67	0	0	0	0	44	23	67
Ingénieur	25	0	0	0	0	15	10	25
Ingénieur stagiaire	7	0	0	0	0	5	2	7
INGENIEURS	101	0	0	0	0	66	35	101
Technicien principal de 1ère classe	102	0	0	0	0	85	17	102
Technicien principal de 2ème classe	29	0	0	0	0	27	2	29
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2
Technicien	51	0	0	0	0	47	4	51
Technicien stagiaire	7	0	0	0	0	4	3	7
TECHNICIENS	191	0	0	0	0	164	27	191
Agent de maîtrise principal	508	0	0	0	0	484	24	508
Agent de maîtrise	329	0	0	1	1	296	34	330
Agent de maîtrise stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE MAITRISE	837	0	0	1	1	780	58	838
Adjoint technique principal de 1ère classe	225	0	1	0	1	122	104	226
Adjoint technique principal de 2ème classe	346	0	0	1	1	251	96	347
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	353	0	0	0	0	306	47	353
Adjoint technique stagiaire	12	0	0	0	0	8	4	12
ADJOINTS TECHNIQUES	936	0	1	1	2	687	251	938

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	4	0	0	0	0	3	1	4	
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	5	0	0	0	0	2	3	5	
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint technique des établissements d'enseignement	99	0	0	0	0	47	52	99	
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	37	0	0	0	0	23	14	37	
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	145	0	0	0	0	75	70	145	
FILIERE TECHNIQUE	2 235	0	1	2	3	1 791	447	2 238	

FILIERE CULTURELLE								
Conservateur en chef	4	0	0	0	0	3	1	4
Conservateur	1	0	0	0	0	0	1	1
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	5	0	0	0	0	3	2	5
Conservateur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0							
Attaché principal de conservation du patrimoine	3	0	0	0	0	2	1	3
Attaché de conservation du patrimoine	6	0	0	0	0	3	3	6
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	9	0	0	0	0	5	4	9
Bibliothécaire principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	1	0	0	0	0	0	1	1
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES	1	0	0	0	0	0	1	1

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeur d'enseignement artistique hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant de conservation principal de 1ère classe	5	0	0	0	0	1	4	5	
Assistant de conservation principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant de conservation	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant de conservation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	5	0	0	0	0	1	4	5	
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	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	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	23	0	0	0	0	12	11	23	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	9	0	0	0	0	3	6	9	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial du patrimoine	7	0	0	0	0	3	4	7	
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	39	0	0	0	0	18	21	39	
FILIERE CULTURELLE	59	0	0	0	0	27	32	59	

FILIERE SPORTIVE								
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	0							
Educateur principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	3	0	0	0	0	2	1	3
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERATEURS DES APS	0							
FILIERE SPORTIVE	3	0	0	0	0	2	1	3

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
FILIERE SOCIALE									
Conseiller hors classe socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conseiller supérieur socio-éducatif	1	0	0	0	0	0	1	1	
Conseiller socio-éducatif	2	0	0	0	0	1	1	2	
Conseiller socio-éducatif stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	3	0	0	0	0	1	2	3	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	115	0	0	0	0	4	111	115	
Assistant socio-éducatif	65	0	0	0	0	4	61	65	
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2	
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	182	0	0	0	0	8	174	182	
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	5	0	0	0	0	0	5	5	
Educateur de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	5	0	0	0	0	0	5	5	
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	1	0	0	0	0	0	1	1	
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1	0	0	0	0	0	1	1	
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	1	0	0	0	0	0	1	1	
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ASEM	1	0	0	0	0	0	1	1	
Agent social principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1	
Agent social principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Agent social	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
AGENTS SOCIAUX	1	0	0	0	0	0	1	1	
FILIERE SOCIALE	193	0	0	0	0	9	184	193	

FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecin hors classe	8	0	0	0	0	2	6	8
Médecin de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Médecin de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS	9	0	0	0	0	2	7	9
Psychologue hors classe	4	0	0	0	0	0	4	4
Psychologue de classe normale	3	0	0	0	0	0	3	3
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PSYCHOLOGUES	7	0	0	0	0	0	7	7
Sage-femme hors classe	3	0	0	0	0	0	3	3
Sage-femme de classe normale	2	0	0	0	0	0	2	2
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
SAGES-FEMMES	5	0	0	0	0	0	5	5
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadré de santé de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	2	0	0	0	0	0	2	2
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0							
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *	0							
Puéricultrice hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe supérieure	15	0	0	0	0	0	15	15
Puéricultrice de classe normale	8	0	0	0	0	0	8	8

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *	23	0	0	0	0	0	23	23	
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO- TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier en soins généraux hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	17	0	0	0	0	0	17	17	
infirmier en soins généraux de classe normale	12	0	0	0	0	1	11	12	
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	30	0	0	0	0	1	29	30	
Infirmier de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	1	
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
INFIRMIERS	1	0	0	0	0	0	1	1	
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aide-soignant de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aide-soignant de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
AIDE-SOIGNANT	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	4	0	0	0	0	0	4	4	
Auxiliaire de puériculture de classe normale	2	0	0	0	0	0	2	2	
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	6	0	0	0	0	0	6	6	
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	2	0	0	0	0	0	2	2	
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
AUXILIAIRES DE SOINS	2	0	0	0	0	0	2	2	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	85	0	0	0	0	3	82	85	

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	1	0	0	0	0	0	1	1	
Technicien paramédical de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	1	
Technicien paramédical de classe normale	1	0	0	0	0	0	1	1	
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	2	0	0	0	0	0	2	2	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	3	0	0	0	0	0	3	3	

FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur principal de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Brigadier-chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gardien-brigadier	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gardien-brigadier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	
Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0	
Garde-champêtre chef stagiaire	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	

FILIERE INCENDIE SECOURS								
Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONTRÔLEURS, COLONELS	0							
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0							
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS, PHARMACIENS	0							
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Lieutenant de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenant de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
LIEUTENANTS	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre de santé de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre de santé de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE ANIMATION									
Animateur principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	2	1	3	
Animateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Animateur	1	0	0	0	0	0	1	1	
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANIMATEURS	4	0	0	0	0	2	2	4	
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	13	0	0	0	0	3	10	13	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	0	4	4	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial d'animation	4	0	0	0	0	1	3	4	
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	21	0	0	0	0	4	17	21	
FILIERE ANIMATION	25	0	0	0	0	6	19	25	
TOTAL	3 967	0	1	2	3	2 142	1 828	3 970	

Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	303,69	1 030,27
Catégorie A	88,91	184,13
Catégorie B	54,47	207,07
Catégorie C	160,31	639,07
FILIERE TECHNIQUE	1 793,16	436,57
Catégorie A	84,41	39,45
Catégorie B	165,76	26,77
Catégorie C	1 542,99	370,35
FILIERE CULTURELLE	27,42	31,26
Catégorie A	8,00	7,00
Catégorie B	1,00	4,00
Catégorie C	18,42	20,26
FILIERE SPORTIVE	2,00	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	2,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	9,36	179,37
Catégorie A	9,36	176,57
Catégorie B	0,00	0,80
Catégorie C	0,00	2,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,00	78,99
Catégorie A	3,00	69,99
Catégorie B	0,00	6,50
Catégorie C	0,00	2,50
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,17	2,99
Catégorie A	0,00	0,82
Catégorie B	0,17	2,17
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

Filières	Hommes	Femmes
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	6,00	18,62
Catégorie B	2,00	2,00
Catégorie C	4,00	16,62
TOTAL	2 144,80	1 779,07

CADRE D'EMPLOIS	Type de recrutement Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art								Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD	
	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°				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
	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 MEDICO-SOCIALE																				
Médecins	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	4	4	0	2	1	1	1	0	1	2
Psychologues	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	5	5	0	2	2	1	0	2	0	3
Sages-femmes	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	2	0	0	0	0	3
Cadres de santé paramédicaux	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
Puéricultrices*	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2
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
Infirmiers en soins généraux	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	7	7	0	5	2	0	0	0	0	7
Infirmiers	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
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	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	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	1	0	15	0	0	0	0	0	3	21	21	0	12	7	2	1	2	1	17
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
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
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
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
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
Agents de police municipale	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
FILIERE POLICE MUNICIPALE	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
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	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
Lieutenants	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
Infirmiers	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
Sapeurs et caporaux	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
FILIERE ANIMATION																				
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	90	51	0	111	0	0	0	0	1	64	317	315	2	188	78	51	23	41	96	157

* 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.

1.2.4 Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	28,44	77,31
Catégorie A	21,34	38,29
Catégorie B	2,98	7,31
Catégorie C	4,12	31,71
FILIERE TECHNIQUE	79,16	51,72
Catégorie A	9,91	4,46
Catégorie B	14,66	4,77
Catégorie C	54,59	42,49
FILIERE CULTURELLE	6,84	6,42
Catégorie A	6,27	5,42
Catégorie B	0,57	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	5,17	42,37
Catégorie A	5,17	42,37
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2,00	19,82
Catégorie A	2,00	19,82
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	1,00
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

Filières	Hommes	Femmes
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	1,53
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	1,53
TOTAL	121,61	200,17

Nombre de CDI conclus au cours de l'année

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	0	0	0	0	0	2	0	2
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	2	0	2
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

Fondement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
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 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
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE								
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
FILIERE SOCIALE								
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 (ASEM)	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
FILIERE MEDICO-SOCIALE								

Fondement du recrutement								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°	Cas particuliers		
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			
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
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
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

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 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	0	0	0	0	0	0	2	2

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2022

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	5	4	9	5	5	10
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	1	2	1	1	2
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	12	47	59	12	60	72
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)	22	25	47	171	128	299
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0	0	0	0	0	0
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	19	32	51	34	44	78
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)	4	17	21	7	32	39
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	7	7	14	8	7	15
TOTAL	70	133	203	238	277	515

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 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4,15	3,92	8,07
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,48	0,52	1,00
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	9,17	53,40	62,57
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)	37,77	32,87	70,64
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0,00	0,00	0,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement par les CDG</u>)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	21,64	25,22	46,86
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)	0,45	3,57	4,02
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	4,11	5,96	10,07
TOTAL	77,77	125,46	203,23

Champ : personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire et qui sont mises à disposition par les CDG ou intérimaires, ayant été présentes au moins un jour durant l'année 2022.

	Effectifs présents au 31 décembre 2022		Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0
Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	0	0	0	0

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2022

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	8
	20 à 24 ans	16	10	24
	25 à 29 ans	93	11	7
	30 à 34 ans	168	14	4
	35 à 39 ans	225	17	4
	40 à 44 ans	258	18	1
	45 à 49 ans	335	19	4
	50 à 54 ans	390	15	9
	55 à 59 ans	349	4	4
	60 à 64 ans	255	10	1
65 ans et plus	53	1	4	
TOTAL		2 142	119	70
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	3
	20 à 24 ans	9	12	30
	25 à 29 ans	78	33	15
	30 à 34 ans	144	29	8
	35 à 39 ans	195	31	11
	40 à 44 ans	229	35	6
	45 à 49 ans	270	17	8
	50 à 54 ans	297	17	15
	55 à 59 ans	311	17	15
	60 à 64 ans	239	6	10
65 ans et plus	56	1	12	
TOTAL		1 828	198	133
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	11
	20 à 24 ans	25	22	54
	25 à 29 ans	171	44	22
	30 à 34 ans	312	43	12
	35 à 39 ans	420	48	15
	40 à 44 ans	487	53	7
	45 à 49 ans	605	36	12
	50 à 54 ans	687	32	24
	55 à 59 ans	660	21	19
	60 à 64 ans	494	16	11
	65 ans et plus	109	2	16
TOTAL		3 970	317	203

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2022, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2022.

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	2	2
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	49	46	95
<i>dont disponibilité de droit</i>	6	16	22
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	1	4	5
En congé spécial (article 99) <i>Fonctionnaires uniquement</i>	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64) <i>Fonctionnaires uniquement :</i>	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	1	2	3
Fonction publique hospitalière	0	2	2
Autre collectivité	3	0	3
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*	2	5	7

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

Détachés au sein de leur propre collectivité : <i>Fonctionnaires uniquement</i>	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	2	3	5
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	0	0
Changement de filière	0	0	0

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	12	26	38
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	0	1	1

•E mploi 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2022.

au 31/12/2022	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	13	14	3	0	0	0
Fonction publique hospitalière	1	8	0	0	0	0
Autre collectivité	0	1	0	0	1	1
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

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

•E mploi 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 31/12/2022.

au 31/12/2022	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	3	1	4	2
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	3	1	4	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

•E mploi 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 31/12/2022	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

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 31/12/2022 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de

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	15	35	0	1
B	38	38	0	1
C	202	118	2	1

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

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6	10	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	0 €
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	0 €
Unités déductibles *	0,00

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 31/12/2022	451
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	10,52
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	10,52

(*) 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

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°)	6	1	0	7	2	2	18
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	1	0	0	0	0	1
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	2	0	0	1	3
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 civile 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	1	0	0	0	1
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	0	0	0	0
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	3	3
Total	6	2	3	7	2	6	26

Tableau 1.8.1.b : Contractuels sur emploi permanent

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°)	1	1	0	2	0	0	4
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 civile de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0

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	
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	0	0	0	0
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	1	1	0	2	0	0	4

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022

	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	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	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	0
Directeur des services techniques	0	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	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	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 2022

	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	1	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 EMPLOIS FONCTIONNELS	2	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 2022

	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 2022, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

	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	Réintégration 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 2022 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas							
FILIERE ADMINISTRATIVE																								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0		
Attachés	0	0	0	0	3	1	0	0	4	5	1	0	0	0	0	2	1	17	5	12	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	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	5	0	0		
Adjoints administratifs	1	18	2	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	3	0	1	29	4	25	0	0		
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	18	2	0	6	3	0	0	6	8	2	0	0	0	3	3	2	54	12	42	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	3	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	6	4	2	0	0		
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0		
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0		
Adjoints techniques	2	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	11	9	2	0	0		
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	30	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	36	22	14	0	0		
FILIERE TECHNIQUE	2	34	5	0	3	0	1	0	2	2	0	0	0	0	4	1	2	56	38	18	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	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	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	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	0	0	0	0	0	0		
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	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	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	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	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	0	0	0	0	0	0		
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0		
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0	5	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		

Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2022, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022

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

	Contractuels				Total
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	15	36	0	0	51
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	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
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	2	3	0	0	5
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	2	0	0	2
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	5	0	0	7
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	3	3	0	0	6
Techniciens	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	9	1	0	0	10
FILIERE TECHNIQUE	12	4	0	0	16
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	0	0	1

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	1	0	0	0	1
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	1	1	0	0	2
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	6	0	0	6
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	6	0	0	6
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	1
Sages-femmes	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	0	1

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	15	17	0	0	32

* 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 2022

Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2022

Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2022

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 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes</i>)	2	1	0	3	2	0	0	2
	. 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	0	0	0	0	0	0
	. 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)	2	0	0	2	1	0	0	1
	. Mise en disponibilité	0	0	8	8	1	1	5	7
	- de droit	0	0	8	8	1	1	2	4
	- sur demande	0	0	0	0	0	0	3	3
. Congé parental	0	0	0	0	0	0	1	1	
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	3	0	0	3	3	1	0	4
	. 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 2022)	0	0	0	0	0	0	1	1
	. 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	1	0	0	1

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "définitifs"	. Départ à la retraite	7	10	40	57	14	12	24	50
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	3	3	0	0	6	6
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	1	1	4	6	1	1	0	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	1	1	0	0	0	0
Total		15	12	57	84	23	15	37	75

Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2022

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 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne concerne que les</i>	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	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)	1	1	6	8	6	0	6	12
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)</i>	0	1	4	5	1	0	6	7
	. Départ à la retraite	1	1	0	2	2	0	2	4
	. Licenciement	0	0	0	0	1	0	0	1
	. 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	4	0	23	27	4	3	30	37
	. Rupture conventionnelle	0	1	0	1	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		6	3	29	38	13	3	38	54

1.9.4.1

Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2022, par sexe et catégorie hiérarchique

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 2022	3	2	5	6	5	2	23
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	2	5	6	5	2	23

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

1.9.4.2

Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2022, par sexe et par catégorie hiérarchique

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 2022	0	0	2	1	0	1	4

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 2022	0	0	0	0	0	0	0

1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2022.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	80	79
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	3	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	27	37
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	4	6

1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2022

Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	1 094	861
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	25	23
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	1 069	838
. avancement de grade :	158	165
- 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	157	160
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	1
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	1	4

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 :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	16	14
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	16	14

1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année 2022 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

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	1	6	1	4	16	66
FILIERE TECHNIQUE	4	1	1	0	127	60
FILIERE CULTURELLE	1	0	0	0	5	3
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	1	0	0
FILIERE SOCIALE	0	13	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	3	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	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	1	0	0	8
TOTAL	6	23	3	5	148	137



1.9.7 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2022

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 2022

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	4	27
Catégorie B	5	6
Catégorie C	14	24

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

	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 ?	Oui
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	5

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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	1 345	1 314	43 030,0	47 442,0	2 316	2 485
		Pour accidents du travail imputables au service	177	69	21 523,0	11 336,0	125	43
		Pour accidents du travail imputables au trajet	10	15	831,0	1 746,0	7	13
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	37	20	5 503,0	3 468,0	19	9
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	27	42	6 272,0	8 721,0	17	24
		Pour congé de maladie de longue durée	49	68	16 706,0	21 344,0	6	13
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	1	1	181,0	70,0	0	1
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	60	0,0	6 317,0	0	111	
	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)	50	0	835,0	0,0	89	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	1 063	980	10 183,0	10 738,0	0	0	
	Total	2 759	2 569	105 064,0	111 182,0	2 579	2 699	

* 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 2022*											
			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	19	127	247	310	359	410	435	410	291	51	2 659
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	14	23	21	25	28	50	46	28	11	246
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	1	3	2	2	2	6	8	1	0	25
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	2	2	3	9	18	11	9	3	57
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	1	3	6	8	15	19	15	2	69
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	1	3	1	8	11	20	27	42	4	117
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	6	31	18	3	2	0	0	0	0	60	
	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	1	9	12	19	6	3	0	0	0	0	50	
	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	11	84	193	304	334	386	300	232	152	47	2 043	
	Total	0	31	242	515	681	746	860	844	753	538	118	5 328	

* 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 2022											
			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	393	5 053	9 533	10 579	10 900	12 409	14 157	14 201	10 723	2 524	90 472
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	1 429	1 440	2 584	3 002	3 360	6 638	6 776	5 239	2 391	32 859
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	5	450	66	370	311	201	1 069	105	0	2 577
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	44	362	849	934	2 465	2 343	1 272	702	8 971
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	290	670	1 469	1 406	3 112	4 141	3 175	730	14 993
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	365	955	216	2 589	3 889	6 146	8 187	14 243	1 460	38 050
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	181	0	70	0	0	0	0	251
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	910	3 182	1 697	479	49	0	0	0	0	6 317	
	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	25	157	266	233	79	75	0	0	0	0	835	
	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	58	745	2 162	3 143	3 624	3 954	2 780	2 369	1 530	886	21 251	
	Total	0	476	8 664	18 322	19 731	23 361	26 457	35 499	39 086	36 287	8 693	216 576	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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						64	127	895,0	2 538,0	110	220
	Non-compressible	Pour accidents du travail imputables au service						2	4	25,0	49,0	2	4
		Pour accidents du travail imputables au trajet						0	0	0,0	0,0	0	0
		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	1	0,0	365,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie						0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption						0	4	0,0	351,0	0	8	
	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)						3	0	9,0	0,0	3	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						38	111	256,0	853,0	0	0	
	Total						107	247	1 185,0	4 156,0	115	232	

* 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 2022											
			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	13	32	24	29	34	19	19	11	10	0	191
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	2	1	0	1	0	1	1	0	0	6
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	0	0	1
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)		0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	4
	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	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3
	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	4	24	25	25	31	19	12	4	4	1	149
	Total		0	17	61	52	55	67	38	32	17	14	1	354

* 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 2022											
			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	165,0	793,0	404,0	515,0	779,0	217,0	242,0	138,0	180,0	0,0	3 433,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	19,0	14,0	0,0	11,0	0,0	11,0	19,0	0,0	0,0	74,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	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	365,0	0,0	0,0	365,0
		Pour congé sans rémunération pour 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
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)		0,0	0,0	32,0	164,0	155,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	351,0
	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		0,0	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou		0,0	12,0	89,0	220,0	235,0	311,0	139,0	42,0	9,0	18,0	34,0	1 109,0
	Total		0,0	177,0	936,0	805,0	905,0	1 104,0	356,0	295,0	531,0	198,0	34,0	5 341,0

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 31/12/2022

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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	21	28	841,0	1 191,0	28	39
		Pour accidents du travail imputables au service	2	3	30,0	608,0	2	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	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	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0,0	0,0	0	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)	1	0	28,0	0,0	3	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	8	13	52,0	77,0	0	0	
	Total	32	44	951	1 876	33	39	

* 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 2022											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	4	22	8	1	3	2	1	4	1	1	2	49
		Pour accidents du travail imputables au service	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	5
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
	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	8	5	3	2	1	2	0	0	0	0	21	
Total			5	31	8	1	3	2	1	4	2	3	2	76

* 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 2022											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	37,0	239,0	109,0	7,0	23,0	65,0	75,0	542,0	195,0	365,0	375,0	2 032,0
		Pour accidents du travail imputables au service	23,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	261,0	347,0	0,0	638,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	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 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	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0	44,0	25,0	18,0	11,0	4,0	27,0	0,0	0,0	0,0	0,0	129,0	
Total			60,0	290,0	134,0	53,0	34,0	69,0	102,0	542,0	456,0	712,0	375,0	2 827,0

2.1.4 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 2022.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	6	139,0
Catégorie B	5	32,0
Catégorie C	42	673,0

2.1.5 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 2022.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
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	2	287,0

2.1.6 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 2022.

		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

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 2022 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Oui
Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2022 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Oui

Tableau 2.1.7.2. - Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2022 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> ?	Non
Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2022 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> ?	Non

2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2022

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	43	7 379	206	32	43
	B	68	7 641	238	58	68
	C	1 140	94 932	1 787	683	1 140
Femmes	A	251	34 642	507	175	251
	B	119	12 622	270	94	119
	C	986	80728	1126	542	986

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	11	1 856	53	9	11
	B	3	267	20	3	3
	C	53	3 701	95	31	53
Femmes	A	61	7 283	130	46	61
	B	2	177	20	2	2
	C	42	3022	120	32	42

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	0	0	10	0	0
	B	0	0	2	0	0
	C	6	408	168	4	6
Femmes	A	2	191	10	1	2
	B	1	90	3	1	1
	C	10	747	129	7	10

Tableau 2.1.8.4. : Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

Sexe		Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
Age*				
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	14	12	0
	25 à 29 ans	74	15	3
	30 à 34 ans	165	6	2
	35 à 39 ans	117	10	1
	40 à 44 ans	202	6	0
	45 à 49 ans	131	9	0
	50 à 54 ans	197	5	0
	55 à 59 ans	174	2	0
	60 à 64 ans	113	1	0
	65 ans et plus	64	1	0
TOTAL		1 251	67	6
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	7	1
	25 à 29 ans	62	15	3
	30 à 34 ans	126	21	4
	35 à 39 ans	158	19	1
	40 à 44 ans	138	15	0
	45 à 49 ans	191	10	1
	50 à 54 ans	225	7	3
	55 à 59 ans	236	5	0
	60 à 64 ans	162	6	1
	65 ans et plus	58	0	0
TOTAL		1 356	105	14

		Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	14	19	1
	25 à 29 ans	136	30	6
	30 à 34 ans	291	27	6
	35 à 39 ans	275	29	2
	40 à 44 ans	340	21	0
	45 à 49 ans	322	19	1
	50 à 54 ans	422	12	3
	55 à 59 ans	410	7	0
	60 à 64 ans	275	7	1
	65 ans et plus	122	1	0
	TOTAL	2 607	172	20

2.1.9 Modalités de contrôle des arrêts maladie

Avez-vous mis en place des procédures administratives de contrôle des arrêts maladies ?	Oui
---	-----

Avez-vous mis en place des procédures médicales de contrôle des arrêts maladies ?	Oui
---	-----

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 2022.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
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

2.2.1 Modalités d'organisation du temps de travail

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	1 939	1 739	3 678
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	321	283	604
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	2 260	2 022	4 282
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
Rappel : nombre total d'agents concernés			4 282

2.2.3 Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	227	587	5	23	5	18	814	28	23
Catégorie B	232	265	6	7	5	7	497	13	12
Catégorie C	1 402	830	17	25	13	19	2 232	42	32
Toutes catégories	1 861	1 682	28	55	23	44	3 543	83	67

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	9 632	22 176	4 078	6 681	31 808	10 759
Catégorie B	9 931	10 659	3 321	2 663	20 590	5 984
Catégorie C	49 169	26 372	15 467	8 381	75 541	23 848
Toutes catégories	68 732	59 207	22 866	17 725	127 939	40 591

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 31/12/2022.

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 2022		Nombre de jours indemnisés en 2022		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2022		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	354	1 441	3 555	5 226	43	383	0	0
Catégorie B	404	808	2 775	1 891	242	32	0	0
Catégorie C	2 628	2 187	12 099	5 813	288	70	15	35
Toutes catégories	3 386	4 435	18 428	12 930	573	485	15	35

* 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 2022.

Tableau 2.2.2.1. : Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	3	0	0	4	9	4	9	0	0	3	3	1	0	0	0
Adjoints administratifs	18	10	0	0	3	5	3	4	0	0	10	12	11	7	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	19	14	0	0	7	14	7	13	0	0	17	20	12	7	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0
Ingénieurs	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	18	5	2	0	0	0
Techniciens	39	9	0	0	45	1	32	13	0	0	70	15	24	0	0	0
Agents de maîtrise	518	14	0	0	274	0	150	5	0	0	451	4	482	1	0	0
Adjoints techniques	440	7	0	0	174	0	103	6	0	0	302	7	433	3	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	1002	32	0	0	494	2	285	25	0	0	844	32	941	4	0	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	1	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	1	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
Adjoints territoriaux du patrimoine	10	6	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	10	6	0	0
FILIERE CULTURELLE	10	6	0	0	0	1	1	0	0	0	5	1	10	6	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	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 SOCIALE																	
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	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
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	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
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	8	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																	
Médecins	0	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	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	1	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
Puéricultrices*	0	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	0
Infirmiers en soins généraux	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
Aides-soignants	0	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	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	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	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	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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
Chefs de service de police municipale	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
Gardes-champêtres	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
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																	
Contrôleurs, colonels	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
Médecins, pharmaciens	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

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
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0
FILIERE ANIMATION	0	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0
TOTAL	1031	59	0	0	501	18	294	39	0	0	869	63	963	20	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.

Tableau 2.2.2.2. : Fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet

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																
Adjoints 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																
Adjoints techniques																
Adjoints 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																

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
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique																
Professeurs d'enseignement artistique																
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques																
Assistants d'enseignement artistique																
Adjointes territoriales 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

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 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																
Adjoints 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.

Tableau 2.2.2.3. : **Contractuels sur emploi permanent**

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	1	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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
Adjoints administratifs	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	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

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
Ingénieurs	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	1	3	0	0	4	2	3	1	0	0	5	1	0	1	0	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0
Adjointes techniques	4	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	7	4	0	0	5	2	6	1	0	0	7	1	5	1	0	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 territoriales 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

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
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	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	8	5	0	0	5	2	6	2	0	0	10	1	5	1	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	3
Jours de congés annuels	7
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	40
TOTAL	50

2.2.5 Charte du temps

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2022 ?	Non
---	-----

2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2022 par sexe, filière et cadre d'emplois

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2022

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES	24,00	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SECRETAIRES DE MAIRIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
REDACTEURS	1 012,61	3 102,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 060,51	5 670,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 097,12	8 786,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS EN CHEF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS	6 766,30	1 046,00	0,00	0,00	0,00	0,00	630,28	88,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	24 190,75	793,58	0,00	0,00	0,00	0,00	190,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	14 282,85	948,63	0,00	0,00	0,00	0,00	228,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	71,00	196,00	0,00	0,00	0,00	0,00	303,50	42,50	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE TECHNIQUE	45 312,90	2 984,21	0,00	0,00	0,00	0,00	1 352,89	130,50	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIBLIOTHECAIRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	0,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	41,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE CULTURELLE	41,78	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DES APS	0,00	47,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERATEURS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	47,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS SOCIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDECINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PSYCHOLOGUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAGES-FEMMES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES *	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AIDES-SOIGNANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE SOINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MASSEURS-KINESITHEAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0,00	255,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	255,00	0,00	0,00								
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARDES-CHAMPÊTRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONTRÔLEURS, COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MÉDECINS, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LIEUTENANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SOUS-OFFICIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAPEURS ET CAPORAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
ANIMATEURS	0,00	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS D'ANIMATION	21,33	64,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	21,33	99,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	47 473,13	12 190,26	0,00	0,00	0,00	0,00	1 352,89	203,50	0,00	0,00	0,00	0,00

* 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

2.2.9 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 2022

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 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	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	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
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 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 (ASEM)	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

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 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
Directeur 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
Cadres de santé	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
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
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.

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	18	132	150
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	18	132	150
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	5	11	16
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	3	8	11
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	6	39	45

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

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

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

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.

2.3.2 Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022.

	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	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	9	5	0	0	0	0	0	0	9	5
Attachés	81	174	0	0	0	6	0	1	81	181
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	56	204	0	1	0	7	0	0	56	212
Adjoints administratifs	157	603	1	7	0	45	0	7	158	662
FILIERE ADMINISTRATIVE	303	986	1	8	0	58	0	8	304	1 060
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	19	6	0	0	0	0	0	0	19	6
Ingénieurs	65	30	0	0	1	4	0	1	66	35
Techniciens	163	24	0	0	1	1	0	2	164	27
Agents de maîtrise	769	55	4	1	5	2	1	0	779	58
Adjoints techniques	684	244	1	0	2	5	0	0	687	249
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	74	69	1	0	0	1	0	0	75	70
FILIERE TECHNIQUE	1 774	428	6	1	9	13	1	3	1 790	445
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	3	2	0	0	0	0	0	0	3	2
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	5	4	0	0	0	0	0	0	5	4
Bibliothécaires	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
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	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	18	20	0	0	0	1	0	0	18	21
FILIERE CULTURELLE	27	31	0	0	0	1	0	0	27	32
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1

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	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Assistants socio-éducatifs	8	148	0	0	0	22	0	4	8	174
Educateurs de jeunes enfants	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Agents sociaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE	9	157	0	0	0	23	0	4	9	184

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	2	7	0	0	0	0	0	0	2	7
Psychologues	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Sages-femmes	0	4	0	0	0	1	0	0	0	5
Cadres de santé paramédicaux	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	18	0	0	0	4	0	1	0	23
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	1	28	0	0	0	1	0	0	1	29
Infirmiers	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Auxiliaires de soins	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3	75	0	0	0	6	0	1	3	82

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	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Techniciens paramédicaux	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	3	0	3						

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									

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

	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	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes
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	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Adjoints d'animation	4	17	0	0	0	0	0	0	0	4	17
FILIERE ANIMATION	6	19	0	0	0	0	0	0	0	6	19
TOTAL	2 124	1 700	7	9	9	101	1	16	2 141	1 826	

*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.

2.3.3 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 31/12/2022.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	12	33
	Total	12	34
Catégorie B	Hommes	1	0
	Femmes	2	10
	Total	3	10
Catégorie C	Hommes	1	14
	Femmes	21	48
	Total	22	62

2.3.4 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2022

	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	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Attachés	20	36	0	0	0	2	0	0	20	38
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	3	10	0	0	0	0	0	0	3	10
Adjoint administratifs	4	25	0	0	0	0	0	0	4	25
FILIERE ADMINISTRATIVE	28	73	0	0	0	2	0	0	28	75
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Ingénieurs	10	5	0	0	0	0	0	0	10	5
Techniciens	14	5	0	0	0	0	0	0	14	5
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Adjoint techniques	6	4	0	0	0	0	0	0	6	4
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	42	31	0	0	0	0	0	0	42	31
FILIERE TECHNIQUE	76	46	0	0	0	0	0	0	76	46
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	5	5	0	0	0	0	0	0	5	5
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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Assistants d'enseignement artistique	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	8	6	0	0	0	0	0	0	8	6
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistants socio-éducatifs	4	40	0	0	0	5	0	0	4	45
Educateurs de jeunes enfants	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
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	5	43	0	0	0	5	0	0	5	48
FILIERE MEDICO-SOCIALE										

	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	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Médecins	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Psychologues	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Sages-femmes	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
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	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	19	0	0	0	0	0	0	2	19
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	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
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
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	119	189	0	0	0	7	0	0	119	196

* 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 31/12/2022.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	2	5
	Total	2	5
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
	Total	0	0
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
	Total	0	0

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

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

		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 2022	FILIERE ADMINISTRATIVE	33	25	34	71	87	263
	FILIERE TECHNIQUE	33	31	40	20	5	12
	FILIERE CULTURELLE	7	0	3	7	2	7
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	104	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	36	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	1	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	5
	TOTAL	76	56	78	238	96	287
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	2
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	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	0	0	0	0	0	3

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022	FILIERE ADMINISTRATIVE	33	25	34	71	87	263
	FILIERE TECHNIQUE	33	31	40	20	5	12
	FILIERE CULTURELLE	7	0	3	7	2	7
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	104	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	36	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	1	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	5
	TOTAL	76	56	78	238	96	287

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.

2.4.2 Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

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	76	56	78	238	96	287	831
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	76	56	78	238	96	287	831
- 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	76	56	78	236	95	286	827
- sur des jours flottants	0	0	0	2	1	1	4
- un jour par semaine	69	47	63	227	82	249	737
- deux jours par semaine	7	9	14	11	12	35	88
- trois jours par semaine	0	0	1	0	2	1	4
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	0	2	2
- 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 2022.

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	13 674 917	41 593 330	4 542 524	12 840 809	235 520	651 130	0	0	39 670	156 069	40 522	170 923	259 872	813 585
Catégorie A	6 093 157	11 301 937	2 280 353	3 986 021	132 437	274 274	0	0	681	244	19 046	46 779	109 674	210 275
Catégorie B	2 277 610	8 749 763	724 319	2 712 972	46 358	161 166	0	0	19 301	59 725	5 550	26 502	43 297	168 718
Catégorie C	5 304 150	21 541 630	1 537 852	6 141 816	56 725	215 690	0	0	19 688	96 100	15 926	97 642	106 901	434 592
FILIERE TECHNIQUE	67 710 902	15 335 317	20 960 556	4 462 275	614 868	199 744	0	0	1 106 399	64 101	286 958	42 274	1 299 009	311 499
Catégorie A	5 945 020	2 518 500	2 402 041	1 033 245	140 655	64 380	0	0	104	0	22 273	10 445	100 479	42 689
Catégorie B	7 807 438	1 278 032	2 595 926	417 096	148 888	28 659	0	0	179 474	31 130	28 709	8 289	142 057	23 069
Catégorie C	53 958 444	11 538 785	15 962 589	3 011 934	325 325	106 705	0	0	926 821	32 971	235 976	23 540	1 056 473	245 741
FILIERE CULTURELLE	1 222 753	1 296 864	408 517	411 857	12 377	28 918	0	0	681	561	6 689	9 332	22 848	24 977
Catégorie A	532 944	417 039	198 647	153 015	5 501	12 729	0	0	0	0	1 577	2 179	9 525	7 518
Catégorie B	42 396	175 633	13 135	54 718	0	2 861	0	0	0	407	0	802	831	3 376
Catégorie C	647 413	704 192	196 735	204 124	6 876	13 328	0	0	681	154	5 112	6 351	12 492	14 083
FILIERE SPORTIVE	67 309	38 434	20 643	12 188	0	0	0	0	0	1 047	28	28	1 810	717
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	67 309	38 434	20 643	12 188	0	0	0	0	0	1 047	28	28	1 810	717
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	450 883	8 170 300	140 019	2 365 639	8 351	148 808	0	0	0	114	3 189	27 514	8 899	165 715
Catégorie A	450 883	8 069 538	140 019	2 339 556	8 351	148 236	0	0	0	114	3 189	27 486	8 899	163 609
Catégorie B	0	32 022	0	7 782	0	0	0	0	0	0	0	0	0	679
Catégorie C	0	68 740	0	18 301	0	572	0	0	0	0	0	28	0	1 427
FILIERE MEDICO-SOCIALE	215 936	3 930 193	60 194	986 440	2 003	73 089	0	0	0	0	28	14 788	4 478	85 446
Catégorie A	215 936	3 614 883	60 194	908 679	2 003	72 332	0	0	0	0	28	14 705	4 478	78 771
Catégorie B	0	226 707	0	54 416	0	663	0	0	0	0	0	78	0	4 855
Catégorie C	0	88 603	0	23 345	0	94	0	0	0	0	0	5	0	1 820
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	8 019	183 856	2 409	59 518	122	2 758	0	0	283	5 079	0	94	150	3 344
Catégorie A	0	73 403	0	20 702	0	858	0	0	0	0	0	10	0	1 455
Catégorie B	8 019	110 453	2 409	38 816	122	1 900	0	0	283	5 079	0	84	150	1 889
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	217 463	598 619	61 707	167 839	3 165	11 281	0	0	817	1 270	0	3 821	4 407	12 855
Catégorie B	81 878	88 275	24 143	29 600	0	5 075	0	0	0	855	0	925	1 649	1 608
Catégorie C	135 585	510 344	37 564	138 239	3 165	6 206	0	0	817	415	0	2 896	2 758	11 247
Total	83 568 182	71 146 913	26 196 569	21 306 565	876 406	1 115 728	0	0	1 147 850	228 241	337 414	268 774	1 601 473	1 418 138

Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 533 695	3 354 230	545 747	1 137 027	0	0	2	1 168
Catégorie A	1 310 936	2 167 839	476 030	799 147	0	0	0	0
Catégorie B	101 853	269 699	34 230	86 742	0	0	2	0
Catégorie C	120 906	916 692	35 487	251 138	0	0	0	1 168
FILIERE TECHNIQUE	2 846 554	1 641 351	900 106	495 302	0	0	37 996	1 510
Catégorie A	652 041	243 625	260 369	96 975	0	0	0	0
Catégorie B	617 815	179 026	199 692	59 372	0	0	25 621	1 177
Catégorie C	1 576 698	1 218 700	440 045	338 955	0	0	12 375	333
FILIERE CULTURELLE	368 469	289 220	114 766	89 427	0	0	0	0
Catégorie A	334 920	250 072	113 689	78 318	0	0	0	0
Catégorie B	33 549	39 148	1 077	11 109	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	214 488	1 621 579	70 391	537 696	0	0	7	0
Catégorie A	214 488	1 621 579	70 391	537 696	0	0	7	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	166 510	920 143	45 805	254 885	0	0	0	0
Catégorie A	166 510	920 143	45 805	254 885	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	35 019	0	12 181	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	35 019	0	12 181	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	46 411	0	13 375	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	46 411	0	13 375	0	0	0	0
Total	5 129 716	7 907 953	1 676 815	2 539 893	0	0	38 005	2 678



3.3.1

Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	543 875	3 588 359
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	1 846 157	2 186 275
Total	2 390 032	5 774 634



3.4.1

Indemnisation du chômage pour les titulaires

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 2022
Anciens titulaires	17
Anciens stagiaires	0



3.4.2

Indemnisation du chômage pour les contractuels

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens contractuels :

Vous avez adhéré au régime d'assurance chômage

Si en AUTO-ASSURANCE, afficher et renseigner :	Nombre d'allocataires dans l'année 2022
	0



3.4.3

Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Avez-vous prévu le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire ? Oui

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois 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 %	Article L332-8,6° 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	0	0	0	0	0	0	0	0	
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint administratifs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint 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	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	
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois 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 %	Article L332-8,6° 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	
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	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthoptistes	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	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois 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 %	Article L332-8,6° 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	
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
Adjoints 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	1	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.

3.4.0.1 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2022

	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 2022	649377	630653	5	5	120

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). *Opérations réelles, hors opérations d'ordres.*

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	1 111 626 861
Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	225 956 964

4.1.1 Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents en 2022.

	Effectif au 31/12/2022 des agents de la collectivité	Effectif en équivalent temps plein sur 2022
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	0	
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	8	
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1	
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2022

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2022

	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	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	71 091	1 607	788
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...)	477 307		



Comptabiliser seulement les visites médicales sur demande de l'agent.

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2022	48	88

 **Santé et sécurité au travail** 4.1.4

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2022 ?	Oui
L'année de création du document	2018
L'année de la dernière mise à jour	2022

 **Santé et sécurité au travail** 4.1.5

Plan de prévention des risques psychosociaux (

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2022 ?	Oui
---	-----

 **Santé et sécurité au travail** 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 2022 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

 **Santé et sécurité au travail** 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 31/12/2022 ?	Oui
---	-----

4.2.1 Les accidents du travail reconnus dans l'année 2022 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2022 ou avant

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 2022.

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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	1	4	0	0	1	4	0	0	209	1 051	97	629
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1 368	0	365
Adjoints administratifs	0	14	0	0	2	3	0	0	675	3 261	193	527
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	23	0	0	3	7	0	0	884	5 680	290	1 521
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	0	0	0	0	431	0	0	0
Ingénieurs	0	1	0	0	0	1	0	0	0	74	0	5
Techniciens	7	2	1	0	0	1	0	0	923	744	90	5
Agents de maîtrise	60	3	3	1	2	0	0	0	9 400	367	15	0
Adjoints techniques	63	9	5	0	2	2	0	0	8 836	2 074	436	189
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	6	5	0	0	0	0	0	0	163	776	0	0
FILIERE TECHNIQUE	137	20	9	1	4	4	0	0	19 753	4 035	541	199
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	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
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
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	146	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	146	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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	
Educateurs des APS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	142	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	142	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	2	0	0	0	1	0	0	0	802	1 523	0	64
Educateurs de jeunes enfants	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
Agents spécialisés des écoles maternelles	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
FILIERE SOCIALE	1	2	0	0	0	1	0	0	0	802	1 523	0	64
Médecins	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	152
Psychologues	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
Cadres de santé paramédicaux	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
Puéricultrices**	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	404	0	38
Infirmiers	0	1	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
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	608	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1 025	0	190
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

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	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
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	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
Chefs de service de police municipale	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
Gardes-champêtres	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
Contrôleurs, colonels	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
Médecins, pharmaciens	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
Infirmiers d'encadrement	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
Sous-officiers	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
FILIERE INCENDIE-SECOURS	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
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	104	118	0	0
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	0	0	104	118	0	0
TOTAL	140	49	9	1	7	14	0	0	21 685	12 527	831	1 974

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 2022.

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		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 2022		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	1	0	0	0	225	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	1	1	0	0	201	365
Adjoints administratifs	0	2	0	2	0	170	0	473
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	2	1	3	225	170	201	838
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	1	0	3	0	226	0	453	0
Agents de maîtrise	11	1	11	1	1 115	19	1 891	365
Adjoints techniques	5	6	7	10	490	485	1 761	1 756
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2	0	0	0	37	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	19	7	21	11	1 868	504	4 105	2 121
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		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 2022		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
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
Adjointes territoriales 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

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		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 2022		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
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

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2022		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 2022		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
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
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	9	22	14	2 093	674	4 306	2 959

	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	0	0	0	0
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 2022 ?	Non
---	-----

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

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	0	0	0	0	0	0
Femmes enceintes				0	0	0	0
Fonctionnaires réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
Femmes enceintes				0	0	0	0
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

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.

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	1	0	0	0	0	0	1
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	1	0	4	3	0	1	9
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	1	0	0	0	0	4	5
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	1	0	1	1	0	0	3
Total	4	0	5	4	0	5	18

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	0	0	0	0	0
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2022.

Tableau 4.3.1.1 : Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2022						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2022					
	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												
émanant du personnel sans arrêt de travail												
émanant des usagers avec arrêt de travail												
émanant des usagers sans arrêt de travail												
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

	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						
émanant du personnel sans arrêt de travail						
émanant des usagers avec arrêt de travail						
émanant des usagers sans arrêt de travail						
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.4 : Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

	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						
émanant du personnel sans arrêt de travail						
émanant des usagers avec arrêt de travail						
émanant des usagers sans arrêt de travail						
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.5 : Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

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						
émanant du personnel sans arrêt de travail						
émanant des usagers avec arrêt de travail						
émanant des usagers sans arrêt de travail						
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.6 : Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité

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						
émanant du personnel sans arrêt de travail						
émanant des usagers avec arrêt de travail						
émanant des usagers sans arrêt de travail						
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.7 : Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité

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	1	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	1	0	0	0	0	0

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

	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

Actes de violence sexuelle

	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 moral

	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

	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

Agissements sexistes

	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

Menaces

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	1	0	0	0	0	0	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	1	0	0	0	0	0	1
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	1	0	0	0	0	0	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Tout autre acte d'intimidation

	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

Actes de discrimination

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	0
Orientation sexuelle ou identité de genre	0
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	0
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

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	0
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	0
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	0
Mesures de mise à l'abri de la victime	0
Mise en place d'une enquête	0
Sanctions prises	0
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	0
Signalement plateforme PHAROS	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	0

Santé et sécurité au travail **4.4.1** Inaptitudes au cours de l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2022.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	0
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	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 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	6	1
	Licenciement pour inaptitude physique	0	1

		Hommes	Femmes
D é c i s i o n s	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	0
	<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 2022	30	101
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	44	11
	Mises en disponibilité d'office	4	6

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

5.1.1.1 Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	86	256	17	76	435
Catégorie B	107	137	10	7	261
Catégorie C	687	410	15	29	1 141
Total	880	803	42	112	1 837

5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	1 006	0	0	113	1 119	0	53	189	242	0
<i>dont formation d'intégration</i>	260	0	0	0	260	0	8	18	26	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	746	0	0	113	859	0	45	171	216	0
Formation de perfectionnement	34	0	246	306	586	0	55	151	206	0
Formation personnelle (hors congés formation)	28	0	0	0	28	2	0	2	2	2
Total	1 068	0	246	419	1 733	0	108	342	450	0
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	9	0	0	0	9	0	3	2	5	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	650	0	0	51	701	0	55	100	155	0
"- formation d'intégration	205	0	0	0	205	0	2	19	21	0
"- formation de professionnalisation	445	0	0	51	496	0	53	81	134	0
Formation de perfectionnement	37	0	169	271	477	0	78	82	160	0
Formation personnelle (hors congés formation)	6	0	0	0	6	1	1	0	1	1
Total	702	0	169	322	1 193	0	137	184	321	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	11	0	0	0	11	0	5	1	6	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	1 919	0	1	50	1 970	0	276	273	549	0
"- formation d'intégration	414	0	0	0	414	0	47	37	84	0
"- formation de professionnalisation	1 505	0	1	50	1 556	0	229	236	465	0
Formation de perfectionnement	80	0	1 021	1 371	2 472	0	520	207	727	0
Formation personnelle (hors congés formation)	26	0	0	0	26	3	2	1	3	3
Total	2 036	0	1 022	1 421	4 479	0	803	482	1 285	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	3 806	0	1 437	2 162	7 405	0	1 048	1 008	2 056	0

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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2	0	0	0	2	0	0	1	1	0
Formation prévue par les statuts particuliers	263	0	0	10	273	8	47	55		
<i>dont formation d'intégration</i>	100	0	0	0	100	0	2	8	10	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	163	0	0	10	173	0	6	39	45	0
Formation de perfectionnement	41	0	128	56	225	0	14	52	66	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	306	0	128	66	500	0	22	100	122	0
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
Formation prévue par les statuts particuliers	23	0	0	9	32	3	3	6		
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	23	0	0	9	32	0	3	3	6	0
Formation de perfectionnement	27	0	25	30	82	0	9	6	15	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	50	0	25	39	114	0	12	9	21	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
Formation prévue par les statuts particuliers	20	0	0	0	20	1	6	7		
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	20	0	0	0	20	0	1	6	7	0
Formation de perfectionnement	16	0	95	25	136	0	14	28	42	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	36	0	95	25	156	0	15	34	49	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	392	0	248	130	770	0	49	143	192	0

5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	2	0	2	0	0	1	1	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	69	0	69	0	8	27	35	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	10	0	39	9	58	0	7	7	14	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	0	110	9	129	0	15	35	50	0
Apprentis	0	0	57	2	59	0	10	13	23	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Tous types	10	0	167	11	188	0	25	48	73	0

5.1.3 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2022.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022		Contractuels présents au 31/12/2022		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	0	2	0	0	2
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	0	0	0	0	0
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2022	0	1	0	0	1
- 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 2022.

	Montants pour l'année 2022 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	1 101 911,80
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
Autres organismes	668 413,00
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	42 013,99
Coût de la formation des apprentis	0,00
Coût total des actions de formation	1 812 338,79

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	15	15
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10	10
Commission administrative paritaire	20	20
Commission consultative paritaire	9	9

6.1.1 Réunions statutaires

	Nombre de réunions dans l'année 2022
du comité technique *	7
des commissions administratives paritaires	3
des commissions consultatives paritaires	2

* pour les collectivités ayant un CT propre

Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) au sein de votre collectivité?	Oui
---	-----

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2022	3
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	0
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	0

6.1.1.4 Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	0	0	0
des commissions consultatives paritaires	0	0	0

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2022.

	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	5
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	29
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	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	14

	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	6 973
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	12 000
- effectivement utilisées	6 516

	Nombre de protocoles dans l'année 2022
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2022
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	104
- sur mot d'ordre national	104
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

6.1.5 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.

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 2022 ?	Non
--	-----

Si NON,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2022 ?	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 2022 ?

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)

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)	6082794
---	---------

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'oeuvres 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...

Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents	Agents mis à disposition de la CDC
	Cat A	Cat B	Cat C		
Titres restaurants	808	473	2264	73	4
Allocation garde de jeunes enfants	61	22	68		
Subventions pour séjours d'enfants	28	7	24		
Allocation aux parents d'enfants handicapés	6	3	35		
Chèque-vacances	843	528	2997	158	13
Prêts sociaux	2	2	12		
aides exceptionnelles (situations difficiles)	2	2	44		
Allocation décès	2	1	13		
Allocation mariage/PACS	18	13	63	2	
Allocation naissance/Adoption	22	6	63	1	
Allocation retraite	19	19	63	9	
Participation frais transports publics	5	6	16	1	
Médaille A PROVA	241	201	703		
Allocation rentrée scolaire	238	144	652	9	2
Chèque noel agents	838	513	2939	146	10
Chèque noel enfants	411	184	1187	11	3

7.2.0 Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?	Non
--	-----

7.2.1 Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Non	Non
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Oui

7.2.2 Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	476	446
Catégorie B	355	343
Catégorie C	1 570	1 398
Agents sur emploi non permanent	35	15
Nombre total de bénéficiaires	2 436	2 202

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	184 082	89 888
Catégorie B	148 588	70 541
Catégorie C	737 232	286 789
Agents sur emploi non permanent	11 853	2 933
Montant total des participations* (en €)	1 081 755	450 151

8.11 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 2022.

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2022	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	2	0
Avertissement	0	0
Blâme	1	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	1	0
Sanctions du 2ème groupe :	0	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	0	0
Sanctions du 3ème groupe :	0	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	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 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Exclusion définitive du service	0	0

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2022	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	0
Licenciement	0	0

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2022	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	0	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	0
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	1	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	0	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)	0	0
Autres	0	0