



**DELIBERATION N° 25/106 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PRENANT ACTE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COLLECTIVITÉ DE
CORSE DE L'ANNÉE 2023**

**CHÌ PIGLIA ATTU DI U RAPORTU SUCIALE UNICU DI A CULLETTIVITÀ DI
CORSICA PER L'ANNU 2023**

SEANCE DU 26 JUIN 2025

L'an deux mille vingt cinq, le vingt six juin, l'Assemblée de Corse, convoquée le 13 juin 2025, 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.

Véronique ARRIGHI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Didier BICCHIERAY, Jean-Marc BORRI, Marie-Claude BRANCA, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Paule CASANOVA-NICOLAI, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Angèle CHIAPPINI, Cathy COGNETTI-TURCHINI, Anna Maria COLOMBANI, Romain COLONNA, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Petru Antone FILIPPI, Eveline GALLONI D'ISTRIA, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Vanina LE BOMIN, Ghjuvan'Santu LE MAO, Jean-Jacques LUCCHINI, Don Joseph LUCCIONI, Antonia LUCIANI, Saveriu LUCIANI, Sandra MARCHETTI, Marie-Thérèse MARIOTTI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Paula MOSCA, Nadine NIVAGGIONI, Chantal PEDINIELLI, Marie-Anne PIERI, Pierre POLI, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, François SORBA, Charlotte TERRIGHI, Elisa TRAMONI, Hyacinthe VANNI

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

M. Jean-Christophe ANGELINI à M. Saveriu LUCIANI
Mme Danielle ANTONINI à Mme Françoise CAMPANA
Mme Vanina BORROMEI à M. Pierre POLI
Mme Santa DUVAL à M. Jean-Martin MONDOLONI
Mme Muriel FAGNI à Mme Frédérique DENSARI
Mme Lisa FRANCISCI-PAOLI à Mme Sandra MARCHETTI
M. Jean-Paul PANZANI à Mme Elisa TRAMONI
M. Antoine POLI à Mme Vanina LE BOMIN
Mme Juliette PONZEVERA à M. Petru Antone FILIPPI
M. Louis POZZO DI BORGO à Mme Paula MOSCA
M. Paul QUASTANA à Mme Marie-Claude BRANCA
M. Jean-Louis SEATELLI à Mme Marie-Thérèse MARIOTTI
M. Hervé VALDRIGHI à M. François SORBA
M. Alex VINCIGUERRA à M. Romain COLONNA
M. Charles VOGLIMACCI à M. Georges MELA

ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.

Josephine GIACOMETTI-PIREDDA, Pierre GUIDONI, Flora MATTEI, Véronique PIETRI, Jean-Noël PROFIZI, 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 adoptant le cadre général d'organisation et de déroulement des séances publiques de l'Assemblée de Corse, modifiée,
- VU** l'avis du Comité Social Territorial réuni le 17 avril 2025,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,
- SUR** rapport de la Commission des Finances et de la Fiscalité,

APRES EN AVOIR DELIBERE

À l'unanimité,

ARTICLE PREMIER :

PREND ACTE du rapport Social Unique de la Collectivité de Corse de l'année 2023, tels qu'annexés 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.

Aiacciu, le 26 juin 2025

La Présidente de l'Assemblée de Corse,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Maupertuis', with a horizontal line underneath.

Marie-Antoinette MAUPERTUIS

ASSEMBLEE DE CORSE

3 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2025

REUNION DES 26 ET 27 JUIN 2025

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

**RAPORTU SUCIALE UNICU DI A CULLETTIVITÀ DI
CORSICA PER L'ANNU 2023**

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COLLECTIVITÉ DE
CORSE DE L'ANNÉE 2023**

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Comme chaque année, il convient de présenter devant l'Assemblée de Corse, le Rapport Social Unique (RSU) de la Collectivité.

Cet exercice nous permet de mettre en lumière les résultats annuels des politiques « RH » et/ou des impacts de la conjoncture sur ces dernières.

De par la diversité des indicateurs analysés, le RSU constitue un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour la collectivité. En effet, ce rapport permet aux différentes parties prenantes de posséder une photographie quantitative et qualitative précise des ressources humaines de la collectivité.

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, ...).

Il est rappelé que 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, ce Rapport Social Unique (RSU).

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.

Cependant, en plus des indicateurs prévus par la réglementation, l'Observatoire social de la Direction Générale Adjointe en charge des ressources humaines a intégré des indicateurs supplémentaires afin d'éclairer davantage certaines données.

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

Année
2023

Rapport Social Unique

Analyse synthétique

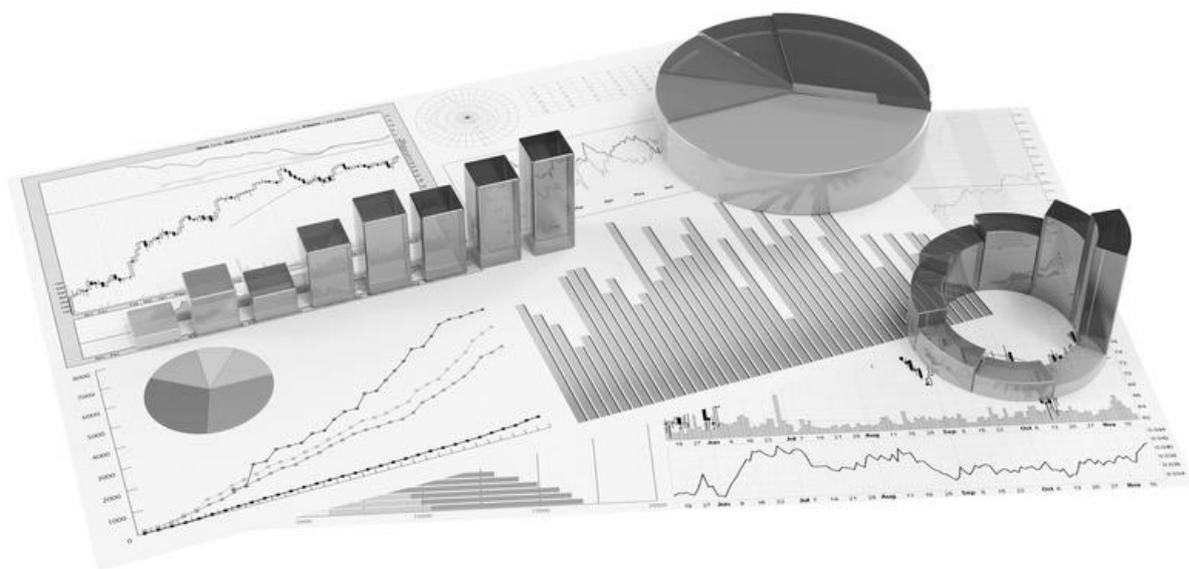


Table des matières

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 fonctionnaires	6
1.2.2 Les contractuels permanents	8
1.2.3 Les contractuels non permanents	13
1.3 Le déroulement de carrière	14
1.3.1 Titularisations et contractuels nommés stagiaires	14
1.3.2 Avancements et promotions	15
1.4 L'encadrement	19
2. LES FLUX DE PERSONNELS	21
2.1 Mobilité inter fonction publique et positions statutaires à l'évolution des effectifs	21
2.2 Contribution des mouvements et des changements de statut à l'évolution des effectifs	21
2.3 Les mouvements de personnels sur emplois permanents	23
2.3.1 Les départs	23
2.3.2 Les arrivées	26
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	28
3.1 Les régimes de travail	28
3.2 Type d'emplois et temps de travail	28
3.3 Le télétravail	30
3.4 Compte épargne temps	32
3.5 Les heures supplémentaires réalisées dans l'année	36

4. LA SANTE AU TRAVAIL	38
4.1 Les accidents du travail	38
4.2 Inaptitudes, reclassements et invalidités	40
4.3 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	40
4.4 Les absences pour raisons de santé des emplois permanents	41
4.4.1 Les jours d'absence	41
4.4.2 Taux d'absentéisme pour raisons médicales	46
5. LA REMUNERATION	49
5.1 Le salaire brut des emplois permanents	49
5.2 L'évolution du salaire brut des emplois permanents	57
6. LA FORMATION	61
6.1 Profil des agents formés	61
6.2 Taux d'accès à la formation des agents permanents	63
6.3 Les journées de formation	66
6.4 La durée consacrée à la formation	70
7. L'ACTION SOCIALE	72
7.1 Les différentes prestations sociales	72
7.2 Protection sociale complémentaire	73

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.

Les extractions, les calculs, le contrôle, la mise en forme des données et la rédaction de ce rapport social unique 2023 ont été assurés par l'observatoire social de la Direction Générale Adjointe en charge des systèmes d'informations, de la communication interne et des ressources humaines.

Que soient remerciés les différents services de la Collectivité de Corse qui ont répondu aux demandes d'informations complémentaires de l'observatoire sociale nécessaires à la production de ce rapport.

INTRODUCTION

Introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU) constitue un document de référence proposant une photographie détaillée de ce qui fait la richesse de notre collectivité : ses ressources humaines.

Il agrège les données chiffrées relatives à la vie des personnels : informations liées à l'emploi, aux recrutements, aux effectifs, aux rémunérations et primes, à la formation mais aussi aux conditions d'hygiène et de sécurité, à la qualité de vie au travail, à l'action sociale, à la formation.

Construit selon les normes réglementaires, ce RSU 2023 constitue un véritable outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la collectivité. Il est une photographie de la diversité et de la richesse de notre collectivité qui peut nous aider à anticiper l'évolution de nos besoins et à prendre les décisions adaptées en termes de gestion des emplois et de masse salariale notamment. Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions au long cours et démontre le dynamisme de la Collectivité de Corse en matière de ressources et de parcours professionnels. Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des données, dans un objectif de cohérence et d'amélioration continue, en lien avec les lignes directrices de gestion.

Comme pour les rapports précédents, en plus des indicateurs prévus par la réglementation, l'observatoire social de la Direction Générale Adjointe en charge des systèmes d'informations, de la communication interne et des ressources humaines a fait le choix d'intégrer des indicateurs supplémentaires afin d'apporter un grain plus fin dans certains domaines clés.

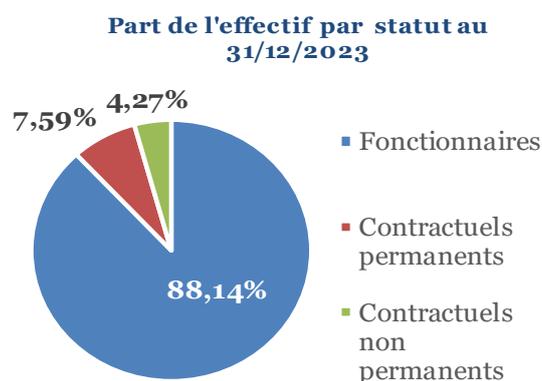
1. LES EFFECTIFS

1.1 Présentation globale des effectifs

Au 31 décembre 2023, la Collectivité de Corse comptabilise 4 520 agents dont 88,14 % de fonctionnaires et 11,58 % de contractuels, un taux qui reste relativement faible comparativement aux données nationales présentées ci-dessous.

	Effectif
Fonctionnaires	3984
Contractuels permanents	343
Contractuels non permanents	193
Total	4520

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2023



Données nationales au 31/12/2021 : répartition par statut

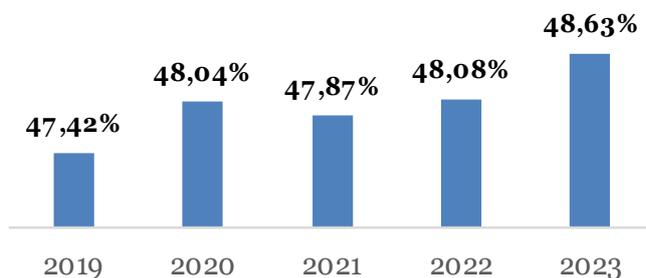
Régions : 82,3% de fonctionnaires et 17,7% de contractuels

Département : 74,4% de fonctionnaires et 25,6% de contractuels

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

La féminisation de la collectivité continue cette année : au 31 décembre 2023, 2 198 femmes sont employées au sein des services de la collectivité de Corse. Le taux de féminisation, qui s'élève à 48,63 %, a augmenté de 0,55 point en un an. Cette hausse est principalement due aux fonctionnaires, la proportion de femmes ayant progressé de 1,67 % sur un an. Malgré cette progression, le taux reste bien en deçà des moyennes nationales observées fin 2021.

Taux féminisation global au 31/12/2023 (tous statuts)



Données nationales au 31/12/2021

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 2023)

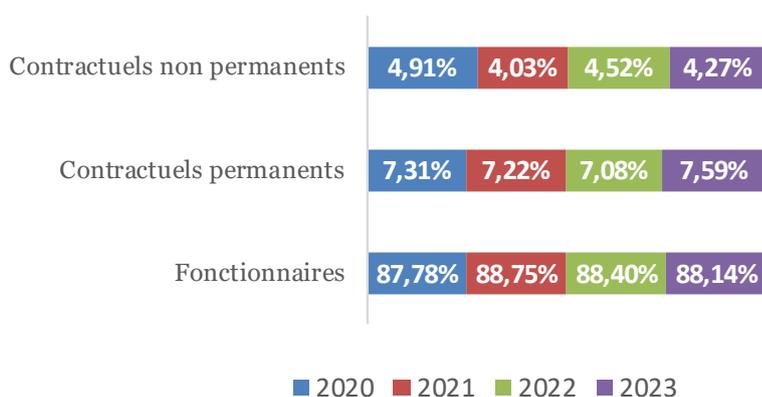
Sur un an, l'effectif global de la collectivité a progressé de 0,7 % après une baisse de 0,58 % observée fin 2022. La hausse enregistrée cette année est portée d'une part par les fonctionnaires, avec une augmentation de 0,4 %, et d'autre part par les contractuels permanents, dont le nombre a augmenté de 7,9 %. En revanche, les contractuels non permanents affichent une diminution de 4,9 %.

Evolution de l'effectif

	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023	Evolution 2020/2023
Fonctionnaires	3965	4008	3969	3984	0,4%	0,5%
Contractuels permanents	330	326	318	343	7,9%	3,9%
Contractuels non permanents	222	182	203	193	-4,9%	-13,1%
Total	4517	4516	4490	4520	0,7%	0,1%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Part de l'effectif par statut au 31/12



Sur une période de 4 années, on peut noter que l'effectif total sera resté globalement stable malgré la progression du nombre de fonctionnaires (+ 0,5 %) et de contractuels permanents (+ 3,9 %) compensée par une baisse significative des contractuels non permanents (- 13,1 %).

Données nationales au 31/12/2022 :

Régions : effectif en baisse de 0,2 % sur un an

Départements : effectif en baisse de 0,9% sur un an

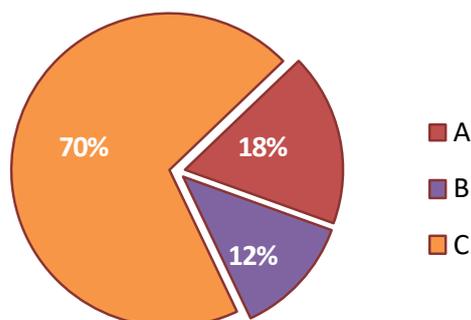
(Source : DGCL – Stats rapides – juillet 2024)

1.2 La structure de l'effectif

1.2.1 Les fonctionnaires

Au 31 décembre 2023, la Collectivité de Corse recense 3 984 fonctionnaires dont 46,7% de femmes et plus de 2/3 des fonctionnaires appartiennent à la catégorie C.

Repartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023



Données nationales au 31/12/2021 :

FPT : 12% de cat A, 12% de cat B, 76% de cat C
 FPE : 68% de cat A, 19% de cat B, 13% de cat C
 FPH : 36% de cat A, 29% de cat B, 35% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

Il faut noter que le taux de féminisation chez les fonctionnaires de la Collectivité de Corse reste relativement bas au regard des taux observés au niveau nationale en 2021 (64% au sein des départements et 58 % au sein des régions / source : DGCL-CNFPT synthèse des RSU 2021).

La part de femmes en catégorie A reste élevée, représentant 72,5 % de cette catégorie, avec une progression de 1 point sur un an. Cependant, les femmes sont près de trois fois moins nombreuses que les hommes à occuper un poste de catégorie A+. À l'inverse, les hommes sont majoritaires en catégorie C, représentant plus de 60 % de l'effectif de cette catégorie.

Nombre de fonctionnaires au 31/12/2023

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	513	497,70	72,5%	195	193,80	27,5%	708	691,5
dont A+	11	10,50	26,8%	30	30,00	73,2%	41	40,50
B	253	250,50	51,1%	242	241,80	48,9%	495	492,3
C	1093	1066,19	39,3%	1688	1675,56	60,7%	2781	2741,75
Total	1859	1 814,39	46,7%	2125	2 111,16	53,3%	3984	3925,55

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2023

La part des femmes en catégorie A augmente de 1 point sur un an et reste toujours très élevée avec 72,5% mais baisse de 2 points en catégorie B avec un taux de 51,1%. A l'inverse, malgré un recul de 0,7 point sur un an, les hommes restent majoritaires en catégorie C avec plus de 60% de l'effectif en raison du poids des métiers de terrain dans cette catégorie.

Les femmes sont nettement moins nombreuses à occuper un poste de catégorie A+ ne représentant que 26,8 % alors qu'elles sont plus de 72% dans cette catégorie.

Données nationales au 31/12/2021 : part des femmes en catégorie A

FPT : 71 % de femmes en catégorie A dont 50 % en A+

FPE : 65% de femmes en catégorie A dont 42% en A+

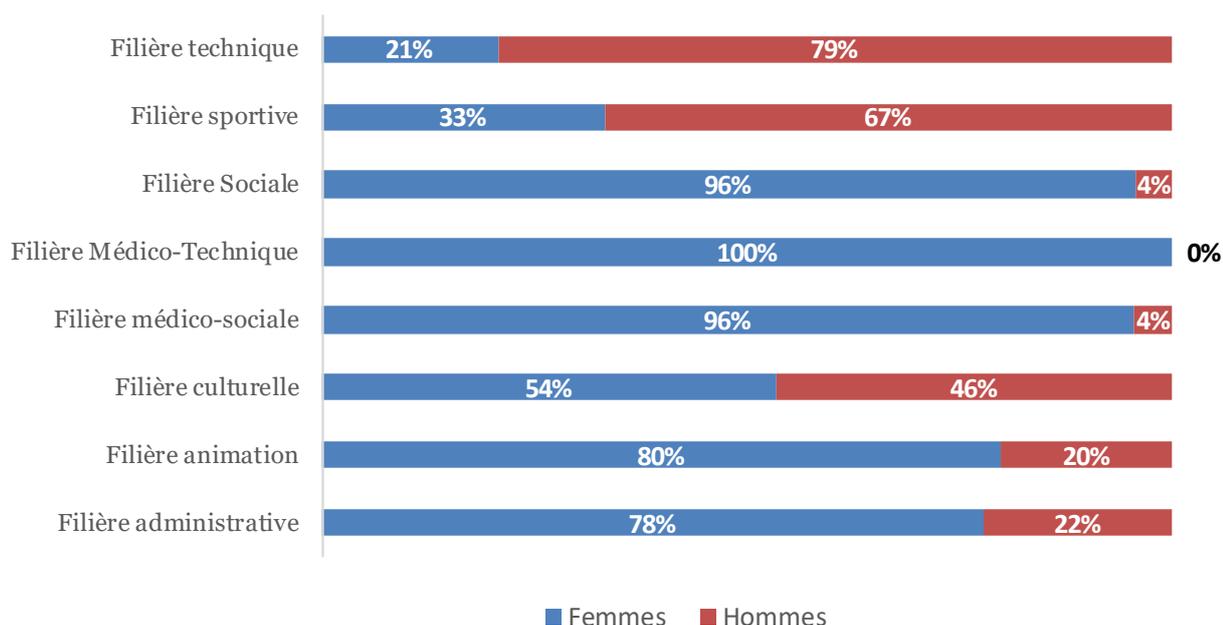
FPH : 85% de femmes en catégorie A dont 56% en A+

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

La typologie des filières est marquée par la division sexuelle du travail. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (79 %) et sportive (67 %) et les femmes majoritaires dans les autres filières et notamment la filière administrative (78 %), la filière sociale (96 %) et la filière médico-sociale (96 %).

Selon l'INSEE, la répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique, et notamment au sein de la fonction publique territoriale, est encore très liée aux représentations stéréotypées des rôles sociaux et sociétaux. Tout sexe confondu, il convient de préciser que 2 filières concentrent plus de 90 % des fonctionnaires à savoir la filière technique avec 56,4 % et la filière administrative avec 33,9 %.

Répartition par sexe des fonctionnaires selon la filière au 31/12/2023



La structure de l'effectif par catégorie s'est modifiée sous l'effet combinée des entrées/sorties et des promotions internes réalisées durant l'année 2023. Ainsi, l'évolution sur un an des effectifs de fonctionnaires est marquée par une hausse en catégorie A et B avec respectivement 3,36 % et 3,13 % et une diminution de 0,82 % en catégorie C.

Répartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023

	2023	2022	2021	Variation 2022/2023	Variation 2021/2023
Catégorie A	708	685	676	3,36%	4,73%
dont catégorie A+	41	44	48	-6,82%	-14,58%
Catégorie B	495	480	482	3,13%	2,70%
Catégorie C	2781	2804	2850	-0,82%	-2,42%
Total	3984	3969	4008	0,38%	-0,60%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

La hausse de 0,38 % du nombre de fonctionnaires sur un an s'explique par les mouvements de personnels durant l'année 2023 avec notamment le non-remplacement d'une partie des fonctionnaires ayant quitté définitivement ou temporairement la collectivité (120 départs dont 72 en retraite), les opérations de recrutement sur des postes prioritaires définies par l'autorité territoriale fonction des besoins de la collectivité et par le passage de 95 contractuels à fonctionnaires stagiaires.

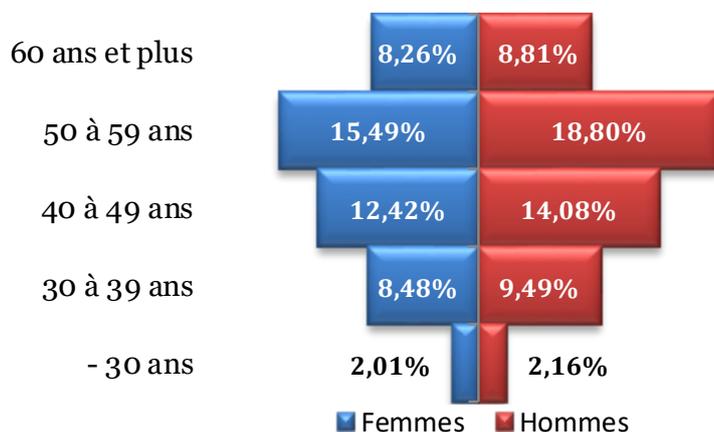
En 2023, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 7 mois en légère progression sur un an de 7 mois.

Age des fonctionnaires au 31/12/2023

	2023	2022	2021
Fonctionnaires	48 ans 8 mois	48 ans	47 ans et 9 mois

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2023

Pyramides des âges au 31/12/2023



Le nombre de fonctionnaires augmente avec l'âge et les tranches d'âges 40/49 ans et 50/59 ans concentrent le plus d'agents (60,79 % au total). Il est important de noter, d'une part, que plus de 51 % des fonctionnaires ont 50 ans et plus contre 49,1 % en 2022, et d'autre part, que les moins de 30 ans, qui représentent 4,17 %, ont diminué de 15,3 % sur un an, ce qui témoigne du vieillissement au sein des fonctionnaires. En ce qui concerne à l'âge moyen par sexe, il est presque identique : 48 ans et 7 mois pour les hommes et 48 ans et 8 mois pour les femmes.

Données nationales au 31/12/2021 : âge moyen

Régions : 49 ans avec 49 ans pour les femmes et 48 ans pour les hommes

Part des moins de 30 ans : 5 % et part des 50 ans et plus : 55 %

Département : 48 ans avec 48 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes

Part des moins de 30 ans : 7 % et part des 50 ans et plus : 49 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

1.2.2 Les contractuels permanents

En 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 agents contractuels sur des emplois permanents dans certaines situations particulières (articles L332-8 à L332-14 du code général de la fonction publique). La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi les cas de recours aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

Les motifs de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents sont :

➤ **Les agents assurant le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels**

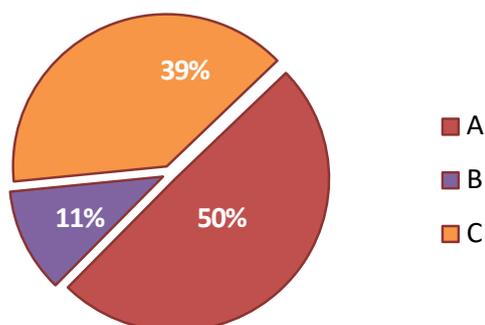
Ce cas de recours permet le remplacement temporaire de fonctionnaires ou de contractuels occupant des emplois permanents et qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou sont indisponibles notamment en raison de congés annuels, pour raison familiale ou de santé prévus par les textes législatifs et réglementaires.

- **Les agents employés temporairement sur des emplois vacants :**
sont recrutés pour faire face pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- **Les agents recrutés lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes**
- **Les agents recrutés sur des emplois** visant à pourvoir aux emplois permanents lorsque les fonctions ou les besoins du service justifient le recours aux agents contractuels et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable sur ces emplois
- **Les agents employés par des communes et groupements de communes à faible densité de population :**
 - les emplois des communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (3°) ;
 - pour les autres collectivités ou établissements, les emplois à temps non complet pour une quotité de service inférieure à 50 % d'un temps complet (4°) ;
 - les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose aux collectivités. Ils concernent les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants (5°).
- **Autres agents contractuels :**
cette catégorie comprend les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés, emplois fonctionnels dans les très grandes collectivités, agents contractuels transférés.

Au 31 décembre 2023, la Collectivité de Corse dénombre 343 contractuels sur emplois permanents soit 7,59 % de l'effectif régional.

La moitié de ces contractuels sont des agents de catégorie A et 61,5 % sont des femmes, un taux très largement supérieur à celui observé chez les fonctionnaires qui pour était de 46,7 %.

Repartition des contractuels par catégorie au 31/12/2023



Données nationales au 31/12/2021 :

FPT : 16% de cat A, 15% de cat B, 70% de cat C
FPH : 26% de cat A, 28% de cat B, 46% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

Données nationales au 31/12/2021 : taux de féminisation des contractuels permanents

Régions : 65 %

Département : 70 %

(Source : DGCL/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Malgré un taux de féminisation élevé, la part de femmes contractuels reste légèrement en deçà des moyennes observées au niveau national en 2021.

Comme chez les fonctionnaires, on observe que les femmes sont largement majoritaires en catégorie A et minoritaires en catégorie C. En ce qui concerne la catégorie A+, à la différence des fonctionnaires, la part de femmes et d'hommes est identique. L'effet métier joué également un rôle important dans la répartition entre les catégories même s'il semble moins marqué comparativement à celui observé au sein des fonctionnaires.

Nombre de contractuels permanents au 31/12/2023

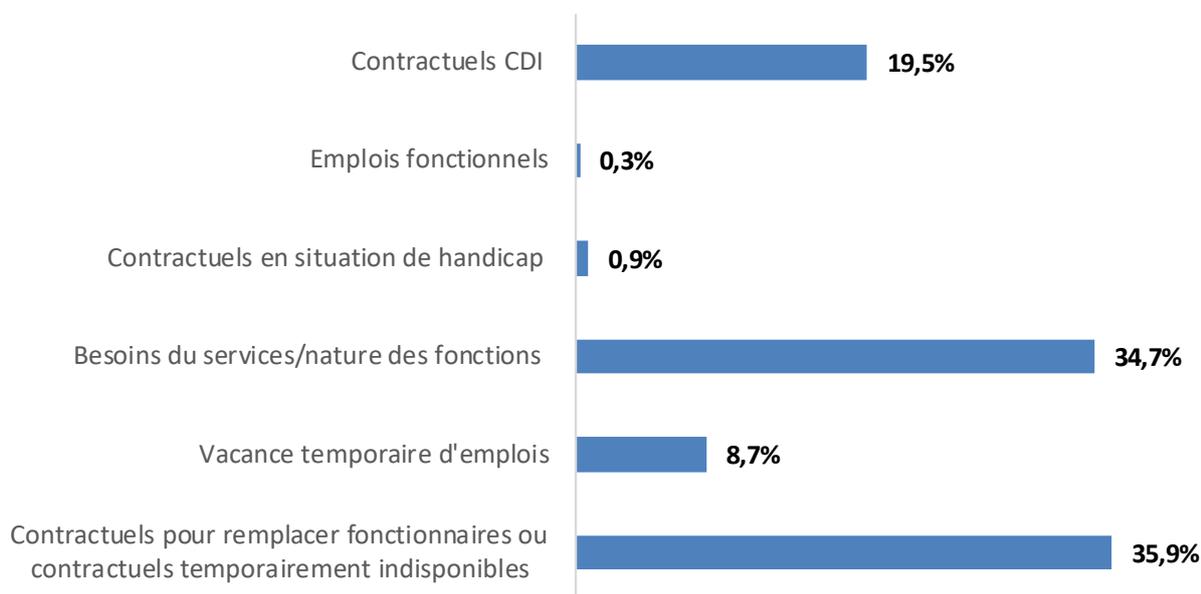
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	117	116,00	68,8%	53	53	31,2%	170	169
dont A+	3	3,00	50,0%	3	3,00	50,0%	6	6
B	19	19,00	50,0%	19	19,00	50,0%	38	38
C	75	73,02	55,6%	60	59,5	44,4%	135	132,52
Total	211	208,02	61,5%	132	131,50	38,5%	343	339,52

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2023

80,5 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée déterminée (CDD) et 19,5 % en contrat à durée indéterminée (CDI). En 2021, ils étaient 14% en CDI et 86% en CDD dans les régions, 12% et 88% dans les départements.

En 2023, les contractuels recrutés pour remplacer un fonctionnaire indisponible temporairement et les contractuels recrutés pour les besoins de service ou selon la nature des fonctions représentent les 2 principaux motifs de recrutement avec respectivement 39,5 % et 34,7 %.

Part des contractuels permanents par type de contrat



Données nationales au 31/12/2021 : répartition des contractuels par type de contrat

	Remplaçants	sur poste vacant	sans cadre d'emploi existant	besoins de services	autres
Régions :	43%	36%	2%	17%	1%
Départements :	25%	38%	2%	32%	2%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Le recours aux contractuels s'avère nécessaire chaque année, principalement pour répondre à des besoins que les agents titulaires ne peuvent satisfaire et pour pallier un taux d'absentéisme qui reste encore cette année élevé pénalisant ainsi le bon fonctionnement des services.

Ainsi, agir sur le taux d'absentéisme notamment en améliorant la qualité de vie au travail permettrait de réduire significativement le volume de contractuels recrutés pour remplacer des fonctionnaires ou contractuels indisponibles.

En 2023, les contractuels permanents ont augmenté de 7,9% après une hausse de 5,2 % en 2022. Cette hausse est portée premièrement par les contractuels recrutés pour remplacer des fonctionnaires ou contractuels indisponibles qui présentent une progression de 36,7 %. Deuxièmement, par des contractuels recrutés pour les besoins de service ou selon la nature des fonctions avec un taux de 7,2 % et troisièmement par des contractuels recrutés en CDI avec un taux de 4,7 %. On note également une baisse significative du nombre de contractuels recrutés pour des vacances temporaires d'emplois avec un taux de 42,3 % sur un an.

Répartition des contractuels permanents par motif de recrutement au 31/12/2023

	2023	2022	2021	Variation 2022/2023	Variation 2021/2023
Contractuels pour remplacer fonctionnaires temporairement indisponibles (art L-332-13)	123	90	101	36,7%	21,8%
Vacance temporaire d'emplois (art L 332-14)	30	52	81	-42,3%	-63,0%
Absence de cadre d'emplois (art L.332-8 1°)	0	0	0		
Besoins du services/nature des fonctions (art L.332-8 2°)	119	111	71	7,2%	67,6%
emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (art L.332-8 5°)	0	0	1		-100,0%
Contractuels en situation de handicap (art L. 352-4)	3	0	1		200,0%
Emplois fonctionnels (art L. 343-1 à L. 343-3)	1	1	2	0,0%	-50,0%
Contractuels CDI	67	64	69	4,7%	-2,9%
Total	343	318	326	7,9%	5,2%

La hausse globale de 7,9 % de contractuels permanents impactent les différentes catégories hiérarchiques dans des proportions différentes avec toutefois des taux plus marqués en catégories B et C. On peut relever également que la progression est continue dans les 3 catégories depuis 2021.

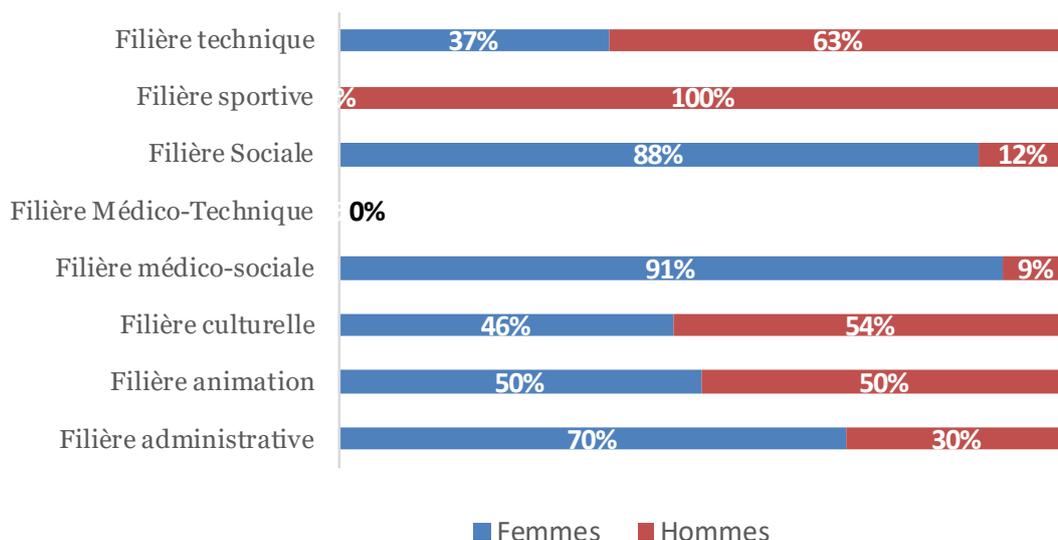
Répartition des contractuels permanents par catégorie au 31/12/2023

	2023	2022	2021	Variation 2022/2023	Variation 2021/2023
Catégorie A	170	164	160	3,7%	6,3%
<i>dont catégorie A+</i>	6	6	9	0,0%	-33,3%
Catégorie B	38	35	33	8,6%	15,2%
Catégorie C	135	119	133	13,4%	1,5%
Total	343	318	326	7,9%	5,2%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Les filières administratives (39,7 %), technique (34,4 %) et sociale (14,6 %) sont celles où la part de contractuels permanents est la plus importante. La part de femmes reste majoritaire dans les filières administratives (70 %), sociale (88 %) et médico-sociale (91%) et minoritaire en filière technique (37 %) et culturelle (46 %).

Répartition par sexe des contractuels permanents selon la filière 31/12/2023



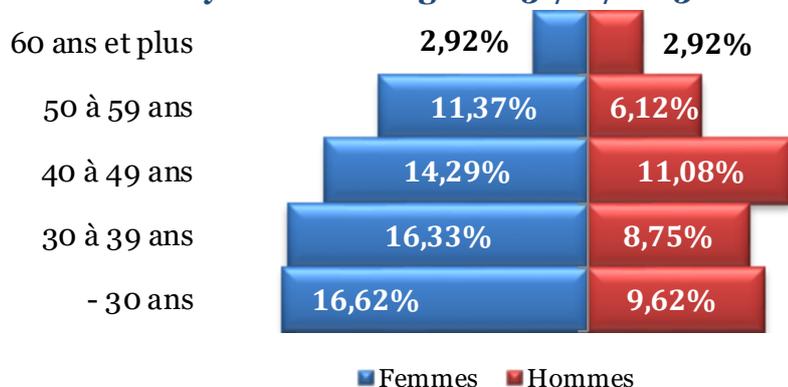
L'âge moyen des contractuels permanents est de 39 ans et 6 mois soit près de 9 ans de moins que l'âge observé chez les fonctionnaires avec toutefois un différentiel supérieur de 1 an et demi par rapport aux femmes.

Age moyen des contractuels permanents au 31/12/2023

	Femmes	Hommes	Total
Contractuels	38 ans 11 mois	40 ans 5 mois	39 ans 6 mois

Compte tenu de la part de CDD et du renouvellement fréquent de cette population, près de 27 % de l'effectif a moins de 30 ans et 23,3 % a plus de 50 ans.

Pyramide des âges au 31/12/2023



Données nationales au 31/12/2021 :

FPT : 39 ans avec 39 ans pour les femmes et 39 ans pour les hommes
Part des moins de 30 ans : 28 % et part des 50 ans et plus : 25 %

FPE : 40 ans avec 40 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes
Part des moins de 30 ans : 28 % et part des 50 ans et plus : 26 %

FPH : 36 ans avec 36 ans pour les femmes et 37 ans pour les hommes
Part des moins de 30 ans : 38 % et part des 50 ans et plus : 17 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

1.2.3 Les contractuels non permanents

Au 31 décembre 2023, la Collectivité de Corse comptabilise 193 contractuels occupant un emploi non permanent.

Parmi ces contractuels, 29,02% sont des assistantes familiales, 22,28% des apprentis, 23,32 % des contractuels recrutés pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, 12,44 % des vacataires, 5,18 % des collaborateurs de cabinet, 6,74 % des collaborateurs de groupes politiques et 1,04 % des contractuels de projet.

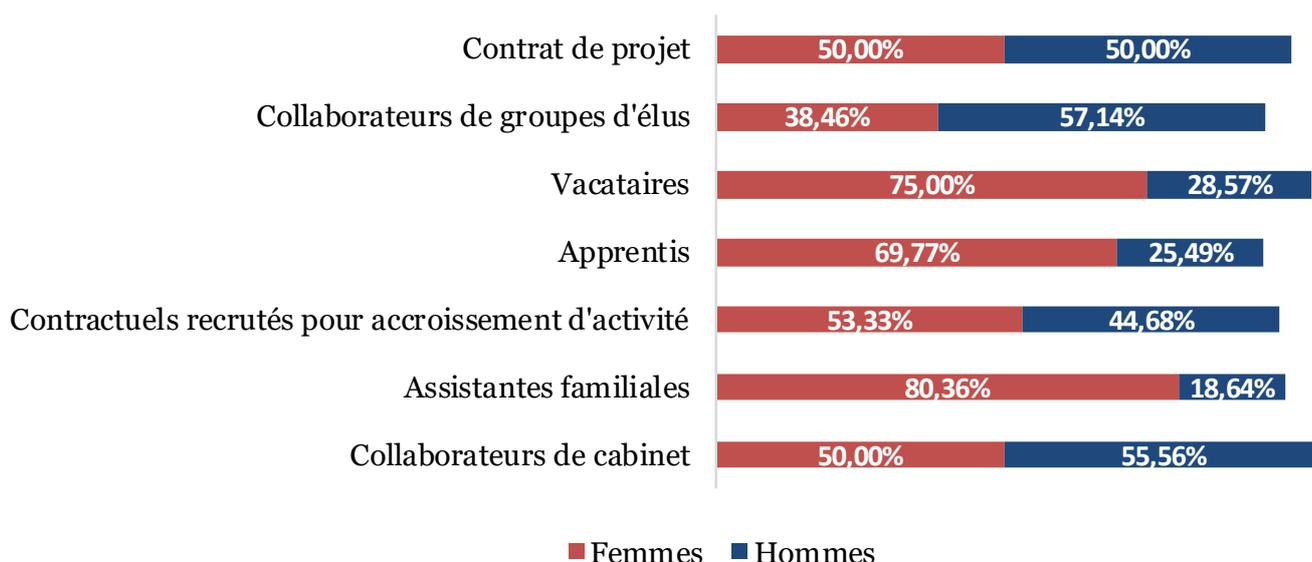
Données nationales au 31/12/2021 : répartition des contractuels non permanents

Type	Collaborateurs Cabinet	Assistants familiales	Contrat de projet	Besoin temporaire ou saisonnier	Apprentis	Contrats aidés	Vacataires	Autres
Régions	4%	11%	12%	41%	22%	0%	2%	8%
Département	1%	68%	1%	11%	6%	6%	3%	3%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les femmes constituent 2/3 des personnels occupant un emploi permanent. Elles représentent notamment 80 % des assistantes familiales, 70% des apprentis, 75 % des vacataires et 53,3 % des contractuels recrutés pour un surcroit temporaire ou saisonnier d'activité.

Répartition par sexe des contractuels non permanents au 31/12/2023



On note que les contractuels non permanents ont diminué sur un an de 4,9 % après une hausse de 6 % observée en 2022.

Nombre de contractuels non permanents au 31/12/2023

	Femmes	Hommes	Total	2022	2021	Variation 2022/2023	Variation 2021/2023
Collaborateurs de cabinet	5	5	10	9	8	11,1%	-100,0%
Assistants familiales	45	11	56	59	66	-5,1%	-15,2%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	24	21	45	47	37	-4,3%	21,6%
Apprentis	30	13	43	51	48	-15,7%	-10,4%
Vacataires	18	6	24	21	13	14,3%	84,6%
Collaborateurs de groupes d'élus	5	8	13	14	10	0,0%	30,0%
Contrat de projet	1	1	2	2	0	0,0%	
Total	128	65	193	203	182	-4,9%	6,0%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2023

La baisse de 4,9 % est principalement portée par les assistantes familiales avec – 5,1 %, les apprentis avec – 15,7% et les contractuels recrutés pour un surcroît temporaire ou saisonnier d'activité avec – 4,3 %.

En revanche, on observe une hausse de 11,1 % des collaborateurs de cabinet et de 14,3 % de vacataires, une population qui fluctue d'une année sur l'autre fonction des besoins de la collectivité.

1.3 le déroulement de carrière

1.3.1 Titularisations et contractuels nommés stagiaires

Parmi les agents au 31 décembre 2023, 116 fonctionnaires ont bénéficié d'une mesure de titularisation, 2 agents d'une prorogation de stage et 95 contractuels ont été nommés stagiaires dans l'année. L'ensemble de ces mesures ont concerné près de 55 % de femmes.

Titularisations et stages au cours de l'année 2023

	Femmes	Hommes	Total	% femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	57	59	116	49,14%
Prorogation de stage	2		2	100,00%
refus de titularisation				
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)				
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	51	35	86	59,30%
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	7	2	9	77,78%
Total	117	96	213	54,93%

Champ : effectif présents dans l'année

1.3.2 Avancements et promotions

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 (avancements et promotions) 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 la rémunération et donc d'un éventuel avancement d'échelon est prévu par le Code général de la fonction publique.

En 2023, 2060 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 363 d'un avancement de grade et 93 d'une promotion interne. Ainsi, 63 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière au cours de l'année 2023

Bilan des avancements 2023

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
avancement d'échelon	972	1088	2060	47,18%
Avancement de grade (*)	199	164	363	54,82%
Promotion interne (**)	21	72	93	22,58%

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 voie de concours professionnel

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

Pour prétendre à un avancement de grade ou une promotion interne, 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).

1.3.2.1 Avancements de grade

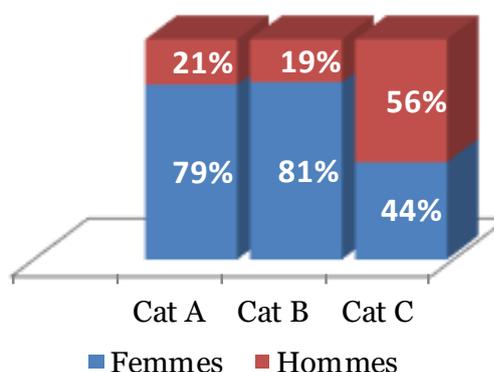
Au niveau des avancements de grade, 359 agents ont été inscrits au choix à un tableau annuel d'avancement de grade et 4 agents ont réussi un concours professionnel. Sur l'ensemble de ces avancements, la part de femmes représente 54,3 % avec un taux très significatif en ce qui concerne l'avancement au choix suite à un examen professionnel (85,2 %).

Avancements de grade en 2023

Type	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Avancement de grade 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	166	159	325	51,08%
avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	29	5	34	85,29%
Total	195	164	359	54,32%
avancement de grade par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	4		4	100,00%
Total général	199	164	363	54,82%

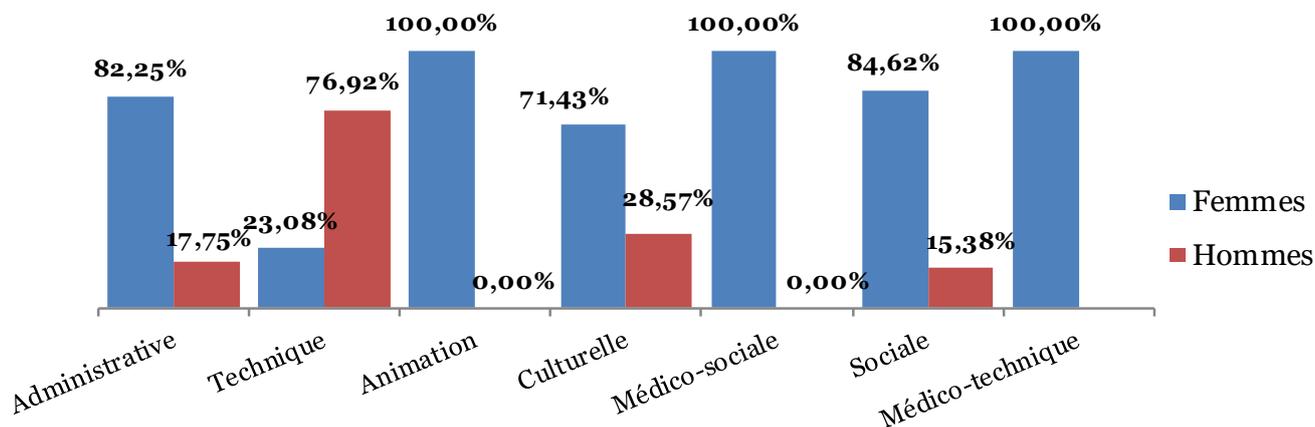
Sur les 363 avancements de grade, 39 concerne des agents de catégorie A, 68 des agents de catégorie B et 256 des agents de catégorie C. La part des femmes prédomine largement dans les catégorie A et B tandis que dans la catégorie C, les hommes sont majoritaires confirmant ainsi leur poids dans l'effectif de cette catégorie.

Part des avancements de grade 2023 par sexe et catégorie (%)



Du point de vue des filières, les avancements de grade ont été les plus fréquents dans les filières administrative (46,56%), technique (46,56 %), culturelle (1,93 %), sociale (3,58 %) animation et médico-sociale (0,55 % pour chacune des 2 filières) et médico-technique (0,28%). Les femmes sont majoritaires dans pratiquement l'ensemble des filières mais les écarts sexués les plus importants sont observés au sein des filières administrative et sociale ou les femmes prédominent avec respectivement 82,14 % et 84,62 % à l'inverse de la filière technique ou les hommes sont majoritaires avec 76,92 %.

Part des avancements de grade 2023 par sexe et filière (%)



Le taux de promus/promouvables est de 45,50 % pour l'année 2023 avec un taux plus élevé chez les femmes de 52,42 % contre 39,33 % chez les hommes. En effet, sur 372 femmes promouvables, 195 ont bénéficié d'une inscription sur un tableau annuel d'avancement de grade. En ce qui concerne les hommes, ils étaient 417 à prétendre à un avancement et 164 hommes ont finalement été inscrits sur un tableau annuel d'avancement de grade.

Dans les différentes catégories hiérarchiques, le taux de promotion des femmes est supérieur à celui des hommes. Cependant, des disparités existent entre le nombre de promus et le nombre de promouvables selon les catégories. Pour mieux refléter l'importance relative de chaque catégorie hiérarchique en prenant en compte leur taille respective, une pondération a été mise en place. Celle-ci permet de calculer un écart pondéré des taux de promotion, offrant ainsi une vue d'ensemble plus équitable et significative.

On observe ainsi un écart pondéré de taux promotion en faveur des femmes de 11,8 %. Cet écart favorable aux femmes est principalement dû à l'écart pondéré constaté en catégorie C, qui est de 10,03 % contribuant de manière significative à l'écart global.

Écart de taux de promotions de grade

	Nb de promus		Taux de promotion		Écart de taux de promotion	Nb de promouvables		Écart pondéré
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Cat A	30	8	48,39%	33,33%	-15,05%	62	24	-1,641%
Cat B	53	13	55,21%	54,17%	-1,04%	96	24	-0,158%
Cat C	112	143	52,34%	38,75%	-13,58%	214	369	-10,037%
Total	195	164	52,42%	39,33%	-13,09%	372	417	-11,836%

Champ : fonctionnaires inscrits sur un tableau annuel d'avancement de grade au choix

Écart taux de promotion = taux de promotion hommes - taux de promotion femmes

Écart pondéré par catégorie = (écart de taux de promotion de chaque catégorie x nombre total de promouvables de chaque catégorie) / Nombre total de promouvables

Écart pondéré final = somme des écarts pondérés de chaque catégorie

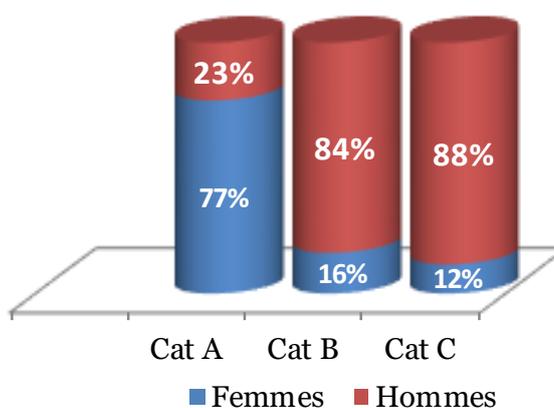
1.3.2.2 Promotions internes

93 agents ont été inscrits sur une liste d'aptitude en 2023 dont 22,58 % de femmes.

Type	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Inscription sur liste d'aptitude sans examen professionnel	9	48	57	15,79%
Inscription sur liste d'aptitude suite à un examen professionnel	2	1	3	66,67%
Total	11	49	60	18,33%
Inscription sur liste d'aptitude suite réussite à un concours	10	23	33	30,30%
Total général	21	72	93	22,58%

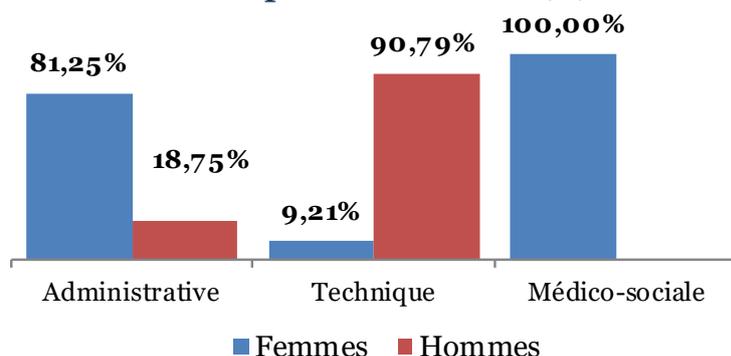
13 promotions concernent la catégorie A, 37 la catégorie B et 43 la catégorie C. La part des femmes prédominent largement dans la catégorie A comme c'est également le cas chez les fonctionnaires, tandis qu'elles sont très minoritaires en catégorie B et C. Cette prédominance des femmes en catégorie A s'explique par le poids qu'elles représentent dans l'effectif global de cette catégorie contrairement à la catégorie C, où les hommes sont surreprésentés.

Part des promotions internes 2023 par sexe et catégorie (%)



Du point de vue des filières, les promotions concernent la filière technique (81,72 %), la filière administrative (17,20 %) et la filière médico-sociale (1,08%). La part des femmes est majoritaire en filière administrative et médico-sociale qui sont largement féminisées avec respectivement 81,25 % et 100 % En revanche, elles sont minoritaires en filière technique avec 9,21 %.

Part des promotions internes 2023 par sexe et filière (%)



Hors réussite concours, le nombre total de promouvables étaient de 2 256 agents pour 60 agents promus. Le taux de promus/promouvables s'élève ainsi à 2,66 %, un taux très faible qui témoigne de la difficulté de promouvoir des agents compte tenu de règles de promotion beaucoup plus contraignantes que celles en vigueur pour les avancements de grade.

Comme pour les avancements de grade, un écart pondéré du taux de promotion interne est calculé permettant de tenir compte de la proportion de chaque catégorie dans l'écart global.

Si les femmes bénéficiaient d'un écart favorable pour les avancements de grade, pour les promotions internes, la situation est inverse avec un écart pondéré à l'avantage des hommes de 2,05 %. Cet écart est principalement dû à l'écart constaté en catégorie C, qui s'élève à 2,062 %.

Ecart de taux de promotions internes

	Nb de promus		Taux de promotion		Ecart de taux de promotion	Nb de promouvables		Ecart pondéré
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Cat A	4	1	2,07%	0,40%	-1,68%	193	252	-0,331%
Cat B	3	11	0,67%	1,19%	0,53%	451	922	0,321%
Cat C	4	37	2,55%	13,17%	10,62%	157	281	2,062%
Total	11	49	1,37%	3,37%	1,99%	801	1455	2,052%

Champ : fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude hors réussite à un concours

Ecart taux de promotion = taux de promotion hommes - taux de promotion femmes

Ecart pondéré par catégorie = (écart de taux de promotion de chaque catégorie x nombre total de promouvables de chaque catégorie) / Nombre total de promouvables

Ecart pondéré final = somme des écarts pondérés de chaque catégorie

1.4 L'encadrement

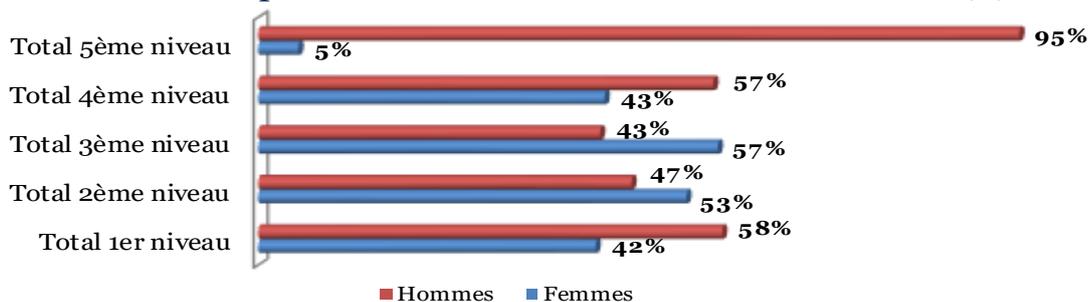
Pour rappel, l'organigramme de la Collectivité de Corse est composé de 5 niveaux d'encadrement :

- **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

L'effectif d'encadrants reste globalement stable sur un an (+ 0,33 %) et s'établit à 899 agents fin 2023. Tous niveaux confondus, la part des hommes reste majoritaire avec un taux de 60 % et s'explique par le poids des hommes dans le 4^{ème} et 5^{ème} niveau d'encadrement.

A l'exception des 2^{ème} et 3^{ème} niveau où les femmes prédominent, les hommes sont majoritaires dans tous les autres niveaux avec un taux particulièrement élevé sur le dernier niveau compte tenu du poids de l'effet métier avec essentiellement des postes de terrain largement occupés par des hommes.

Répartition des niveaux d'encadrement selon le sexe (%)



Nombre d'agents par niveau d'encadrement au 31/12/2023

		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	6	6	12
	Assimilés DGA (*)	2	5	7
	Total 1er niveau	8	11	19
2ème niveau	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint	60	54	114
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	6	2	8
	Chargé(e) de mission stratégique	12	12	24
	Total 2ème niveau	78	68	146
3ème niveau	Chef(fe) de service	120	95	215
	Chef(fe) de mission	40	24	64
	Total 3ème niveau	160	119	279
4ème niveau	Chef(fe) de bureau	86	31	117
	Chef(fe) de secteur	16	103	119
	Total 4ème niveau	102	134	236
5ème niveau	Chef(fe) d'équipe	11	208	219
	Total 5ème niveau	11	208	219
Total général		359	540	899

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

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

Du point de vue des catégories, on note que 43,7 % des agents de catégorie A, 36,8 % des agents de catégorie B et 10,8 % des agents de catégorie C occupent un poste d'encadrement.

Bien que les femmes représentent 72 % des agents de catégorie A, seules 38,4 % d'entre elles occupent un poste d'encadrement. A l'inverse, parmi les hommes qui représentent 28,2 % de cette catégorie, 57,3 % occupent un poste d'encadrement. En catégorie B, un phénomène similaire est observé, mais de manière moins prononcé : les femmes représentent 51 % de cette catégorie et 29,4 % des postes d'encadrement. En catégorie C, la répartition des postes d'encadrement reflète la proportion de chaque sexe dans cette catégorie, avec une surreprésentation des hommes qui se traduit par un taux de 16 % d'encadrants.

Part de l'effectif sur des postes d'encadrement au 31/12/2023

	Encadrants	% effectif CDC	% F	% H
Cat A	384	43,7%	38,4%	57,3%
Cat B	196	36,8%	29,4%	44,4%
Cat C	316	10,8%	3,0%	16,1%
Hors catégorie	3	1,6%	0,0%	1,5%

Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunéré au 31/12/2023

2. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

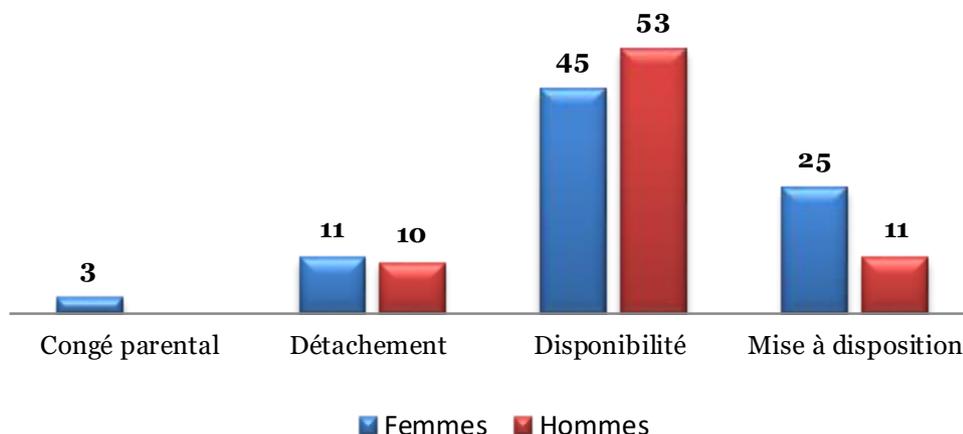
2.1 Mobilité inter fonction publique et positions statutaires particulières

Au 31 décembre 2023, on comptabilise 37 agents en position de détachement auprès des services de la Collectivité de corse dont près de 68 % sont en provenance de la fonction publique de l'Etat, 18,9 % de la fonction publique hospitalière et 13,5 % d'une autre collectivité. La part de femmes s'élève à 59,4 %. Le détachement correspond à une forme de mobilité entre les différentes fonctions publiques (y compris au sein de sa propre collectivité).

Une autre forme de mobilité existe dans la fonction publique, à savoir la mise à disposition qui permet à un agent de travailler auprès d'un autre employeur sans rompre le lien avec son administration d'origine en ce qui concerne sa carrière et sa rémunération. Ainsi, au 31 décembre 2023, la collectivité comptabilise 12 agents mis à disposition de ses services dont 1/3 sont des femmes et 1/3 sont en provenance de la fonction publique de l'Etat.

Au 31 décembre 2023, on comptabilise également 154 agents de la collectivité sur une position statutaire particulière. 63,6 % des agents sont en disponibilité, 23,38 % sont mis à disposition d'une autre structure que la Collectivité de Corse, 13,6 % sont détachés auprès d'une autre administration (fonction publique de l'Etat ou fonction publique hospitalière) et 1,9 % sont en congé parental. La part de femmes représente 54,5 %.

Nombre d'agents de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2023



2.2 Contribution des mouvements 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 2023 et pas au 31 décembre 2022. Symétriquement, un sortant est un agent comptabilisé parmi les effectifs au 31 décembre 2022, mais pas au 31 décembre 2023. En sus des entrants et sortants, il convient également de tenir compte des changements de statuts qui impactent le solde final de chacune des catégories d'agents et qui correspondent au passage d'une catégorie à l'autre par les agents présents fin 2022 et fin 2023. 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 2023, le nombre total d'entrants s'établit à 196 en hausse de 6,5 % sur un an (184 entrées en 2022) et le nombre total de sorties est de 166 en baisse de 20,9 % (210 sorties en 2022).

Au niveau des fonctionnaires, le nombre d'entrées (34 contre 39 en 2022) et de sorties (118 contre 154 en 2022) diminue respectivement de 12,8 % et 23,3 %. Cette baisse des sorties est liée principalement due à une diminution des départs en retraite en 2023 (72 contre 107 en 2022). Le solde négatif des entrées et des sorties est compensé par le changement de statut de 99 contractuels devenus fonctionnaires, dont 86 contractuels permanents et 9 contractuels non permanents ont été stagiairisés.

Pour les contractuels permanents, le nombre d'entrants augmente de 52,4 % (93 contre 61 en 2022) tandis que le nombre de sorties baisse de 28,5 % (15 contre 21 en 2022). Le solde positif des entrées et des sorties est compensé par le passage de contractuels permanents au statut de fonctionnaires (89 agents en 2023) ainsi que le changement de 8 contractuels permanents en contractuels non permanents. Ainsi, entre 2022 et 2023, la hausse de l'effectif de contractuels permanents au 31 décembre 2023 est principalement due à une hausse des entrées, qui s'explique par un recours nécessaires aux contractuels en raison d'un absentéisme élevé au sein des services de la collectivité ainsi que par la nomination de contractuels en tant que fonctionnaires stagiaires.

Concernant les contractuels non permanents, le nombre d'entrées a diminué de baisse de 17,8 % (69 contre 84 en 2022) principalement en raison d'un recours moins important de contractuels pour surcroit temporaire d'activité. Le nombre de sorties diminue également de manière moins marquée, avec une baisse de 5,7 % (33 contre 35 en 2022). Le solde positif des entrées et sorties est compensé par le changement de statut de 54 contractuels non permanents en contractuels permanents (44 agents) et en fonctionnaires (10 agents) ce qui explique la baisse des contractuels non permanents fin 2023.

Evolution des effectifs 2022 / 2023

	Changements de statut						
	Effectif fin 2022	Entrées	Sorties	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents	Effectif fin 2023
	1	2	3	4	5	6	1 + 2 - 3 + 4 + 5 + 6
Fonctionnaires	3969	34	118		89	10	3984
Contractuels permanents	318	93	15		-97	44	343
Contractuels non permanents	203	69	33		8	-54	193

Le taux de rotation du personnel de la collectivité s'élève à 4,02 % en 2023 contre 4,3 % en 2022.

Le taux d'entrée s'établit à 4,35 % et progresse de 0,26 points tandis que le taux de sortie avec 3,68 % diminue de 0,98 points en raison de la diminution des départs en retraite courant 2023. Du fait de périodes d'emplois plus courtes, les taux d'entrées et de sorties chez les contractuels permanents et non permanents sont nettement plus élevés que ceux observés chez les fonctionnaires.

Taux entrée-sortie 2023

	2023			2022		
	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation	Taux entrée	Taux sortie	Taux rotation
Fonctionnaires	0,9%	3,0%	1,9%	1,0%	3,9%	2,4%
Contractuels permanents	28,1%	4,5%	16,3%	19,0%	6,5%	12,8%
Contractuels non permanents	34,8%	16,7%	25,8%	43,6%	18,2%	30,9%
	4,35%	3,68%	4,02%	4,09%	4,66%	4,37%

Données nationales au 31/12/2021 : Taux d'entrée et de sortie FPT

Taux entrée FPT : 10% Taux sortie FPT : 9,4%

dont taux entrée fonctionnaires : 2,1% et taux sortie fonctionnaires : 5,3 %

dont taux entrée contractuels : 35 % et taux sortie contractuels : 22,2 %

dont taux entrée autres catégories/statuts : 23,3 % et taux sortie autres catégories/statuts : 16,9 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

2.3 Les mouvements de personnels sur emplois permanents

2.3.1 Les départs

En 2023, le nombre de départs est de 120 fonctionnaires et 121 contractuels permanents selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	5	9	14			0
Congé parental	2		2			0
Depart en retraite	34	38	72			0
Fin de contrat (*)			0	74	43	117
Fin de détachement	1	2	3			0
Mutation		1	1			0
Détachement	2	4	6			0
Démission		1	1	1	1	2
Décès	2	5	7			0
Rupture conventionnelle	6	5	11		2	2
Mise à disposition	2		2			0
Licenciement			0			0
Autres cas (révocation, abandon de poste, etc...)		1	1			0
Total	54	66	120	75	46	121

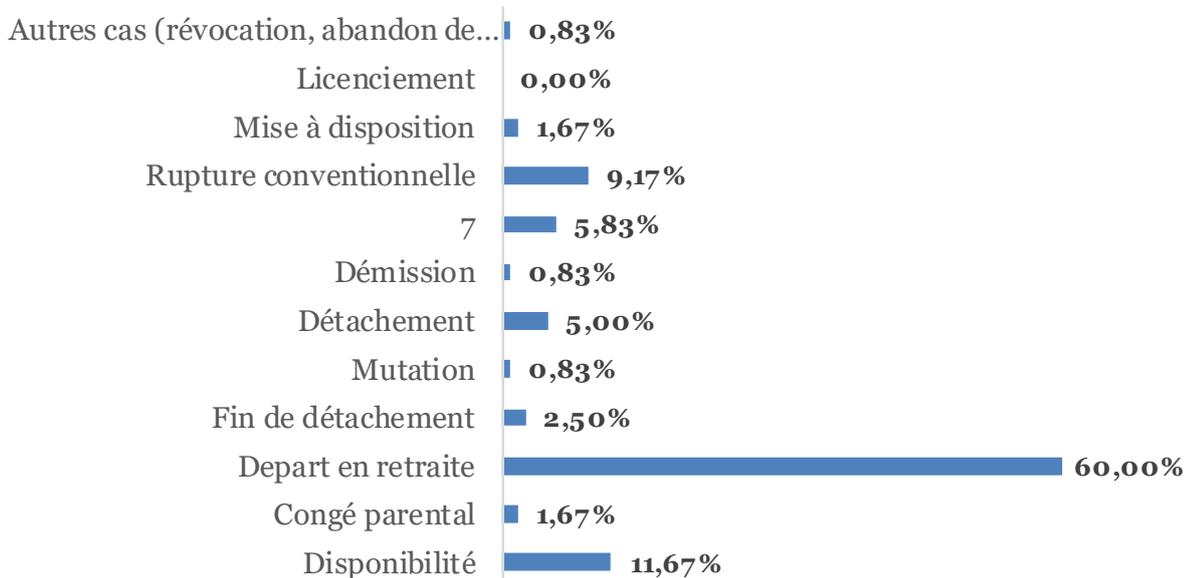
Champ : emplois permanents

(*) dont 86 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires et 3 nommés fonctionnaires titulaires

Il convient de préciser qu'en plus des mouvements décomptés selon la règle définie au chapitre précédent, sont inclus les agents de la collectivité qui ont été 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 31/12/2023 mais considéré comme un départ par la DGCL

Au niveau des fonctionnaires, les départs en retraite demeurent la première cause de sortie représentant 60 % du total des départs (contre 67,3% en 2022). Les départs en disponibilité qui représentent 11,6 % constituent le deuxième motif de départ. Parmi les fonctionnaires ayant quitté la collectivité, 45 % sont des femmes.

Motifs de départs des fonctionnaires en 2023



Données nationales au 31/12/2021 : répartition des départs de fonctionnaires par motif

Type	Départs à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité	Congé parental	Autres départs
Régions	58%	11%	1%	11%	2%	16%
Département	48%	14%	2%	15%	3%	17%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

En termes de ratios, certains motifs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. On observe principalement que les femmes quittent la collectivité plus souvent en raison d'un départ en retraite (62,9 % contre 57,5 % pour les hommes) ou d'une rupture conventionnelle (11,1 % contre 7,5 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent la collectivité pour disponibilité (13,6 % contre 9,2 % pour les femmes), pour détachement (6,06 % contre 3,7 % pour les femmes), ou en raison d'un décès (7,58 % contre 3,7 % pour les femmes).

Les agents de catégories A et C sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté la collectivité. Les femmes prédominent dans les catégories A et B représentant respectivement 65,6 % et 52,9 %. En revanche, en catégorie C, les hommes qui sont majoritaires avec 66,2 %.

Part des départs par catégorie en 2023

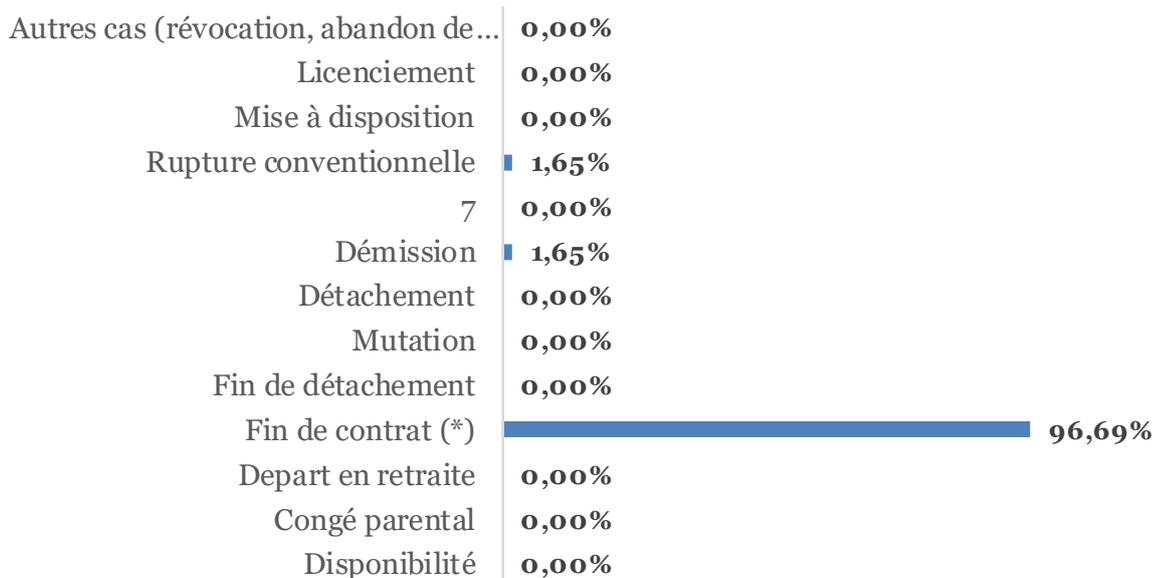
	Taux	%F
Catégorie A	26,7%	65,6%
Catégorie B	14,2%	52,9%
Catégorie C	59,2%	33,8%

Champ : fonctionnaires

En ce qui concerne les contractuels permanents, la fin de contrat est le principal motif de départ et concerne 96,6 % des agents. La démission et la rupture conventionnelle représentent la deuxième cause de départ, à égalité, avec 1,65 % chacun.

Les motifs de départs diffèrent selon les sexes avec notamment 63,2 % des femmes quittant la collectivité en raison d'un départ en retraite contre 36,7 % pour les hommes. A l'inverse les hommes sont plus nombreux à quitter la collectivité suite à une rupture conventionnelle représentant ainsi la totalité des départs.

Motifs de départs des contractuels permanents en 2023



Données nationales au 31/12/2021 : répartition des départs de contractuels permanents par motif

Type	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	93%	5%	2%
Département	77%	17%	6%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les agents de catégorie A et C sont les plus nombreux à quitter la collectivité notamment pour la dernière catégorie qui affiche un taux de près de 65 %. On observe que les femmes sont surreprésentées dans les 3 catégories avec un taux significatif en catégorie A.

Part des départs par catégorie en 2023

	Taux	%F
Catégorie A	28,1%	79,4%
Catégorie B	7,4%	55,6%
Catégorie C	64,5%	55,1%

Champ : contractuels permanents

2.3.2 Les arrivées

En 2023, la collectivité comptabilise l'arrivée sur des emplois permanents de 136 fonctionnaires et 146 contractuels selon les motifs suivants :

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires (*)	37	36	73			0
Réintégration d'agents	9	3	12			0
Par voie de concours (**)	25	5	30			0
Par voie de détachement	8		8			0
Par voie de mutation	6	5	11			0
Recrutement contractuels (***)			0	87	59	146
Intégration directe	2		2			0
Total	87	49	136	87	59	146

Champ : emplois permanents

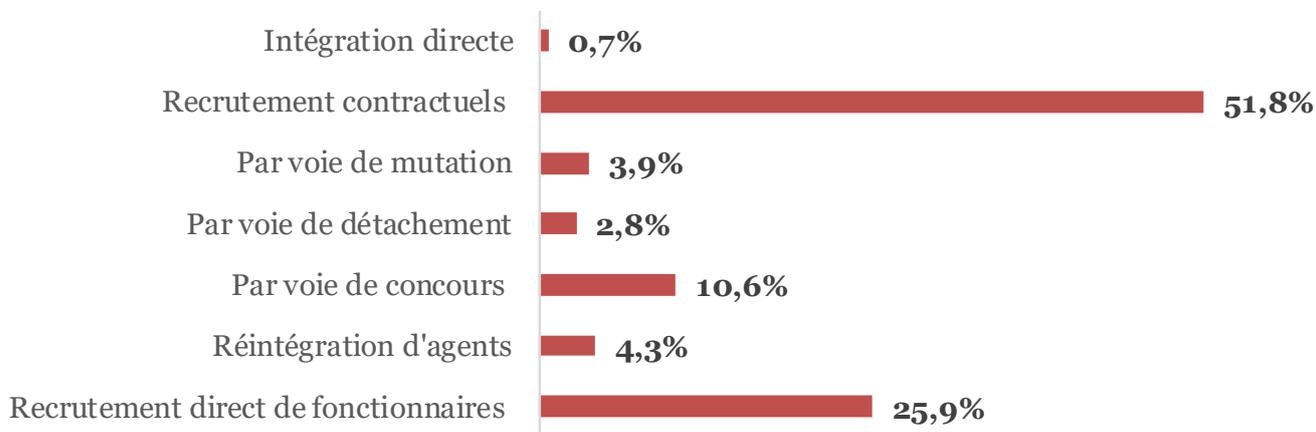
(*) dont 57 contractuels permanents et 9 contractuels non permanents nommés fonctionnaires stagiaires

(**) dont 29 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires

(***) dont 87 contractuels recrutés pour pallier l'absence temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels

51,8 % des arrivées sur emplois permanents correspondent à des recrutements de contractuels et 25,9 % aux recrutements direct de fonctionnaires. Les femmes représentent 61,7 % des arrivées sur emplois permanents.

Motifs d'arrivée sur emplois permanents en 2023



Données nationales au 31/12/2021 : répartition des arrivées sur emplois permanents par motif

Type	Fonctionnaires							Recrutement contractuels sur emplois permanents
	Recrutement direct	Concours	Intégration directe	Mutation	Détachement	Réintégration	Autres motifs	
Régions	42%	2%	0%	8%	6%	5%	2%	36%
Département	25	7%	1%	14%	8%	6%	2%	39%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Pour les fonctionnaires, le recrutement direct représente 53,6 % des arrivées en 2023 faisant ainsi du recrutement direct le 1^{er} motif de recrutement. La seconde source d'arrivée de fonctionnaires est le recrutement par voie de concours qui représente 25,9 %. Pour ces 2 motifs principaux, la part des femmes s'élève à 60 %.

Les catégories A et C enregistrent le plus d'arrivées sur emplois permanents avec des taux significatifs pour la catégorie C tant chez les fonctionnaires que chez les contractuels, avec respectivement 61,8 % et 65,8 %.

Dans tous les cas, les femmes prédominent dans les différentes catégories hiérarchiques avec des taux particulièrement marqués dans la catégorie A, atteignant près de 90% chez les fonctionnaires.

Part des arrivées par catégorie en 2023

	Taux	%F
Catégorie A	27,9%	89,5%
Catégorie B	10,3%	64,3%
Catégorie C	61,8%	52,4%

Champ : fonctionnaires

	Taux	%F
Catégorie A	27,4%	65,0%
Catégorie B	6,8%	50,0%
Catégorie C	65,8%	58,3%

Champ : contractuels permanents

Du point de vue des filières, les arrivées d'agents sur emplois permanents se concentrent principalement dans la filière administrative (26,9 %) et la filière technique (53,19 %) ce qui reflète l'effectif la composition de l'effectif de la collectivité au 31 décembre 2023.

Les femmes sont majoritaires dans les filières administrative, sociale et médico-sociale où les métiers sont largement féminisés. A l'inverse, les hommes prédominent notamment dans la filière technique en raison des caractéristiques spécifiques des métiers exercés, similairement à la situation des femmes.

La répartition des arrivées sur emploi permanent par filière et par sexe contribue en partie à expliquer la répartition sexuée observée au niveau de l'effectif global de de la collectivité.

Répartition des arrivées sur emploi permanent par filière et sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total	%
Filière administrative	58	18	76	26,95%
Filière animation		1	1	0,35%
Filière culturelle		1	1	0,35%
Filière médico-sociale	21	2	23	8,16%
Filière Sociale	28	1	29	10,28%
Filière sportive		2	2	0,71%
Filière technique	67	83	150	53,19%
Total général	174	108	282	100,00%

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.

Plusieurs durées hebdomadaires coexistent en 2023 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). Le nombre de RTT accordé à chaque agent dépendra de sa durée hebdomadaire de travail.

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.

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.

Ainsi, les différentes durées appliquées en 2023 sont :

	Effectif	%
Cycle annuel (EPL)	618	14,3%
Durée 36 heures	5	0,1%
Durée 37h30	1324	30,7%
Durée 38 heures	32	0,7%
Durée 39 heures	486	11,2%
Durée 40 heures	1855	42,9%

Champ : effectif permanent à temps complet rémunéré au 31/12/2023

3.2 Type d'emplois et temps de travail

Fin 2023, 99,8 % des agents permanents occupent des emplois à temps complets dont 47,80 % 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 0,16 % des agents permanents.

Répartition des effectifs selon le type d'emploi

	Femmes	Hommes	Total	2022	2021
Temps non complet	5	2	7	5	8
Temps complet	2065	2255	4320	4282	4326
Total	2070	2257	4327	4287	4334

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.

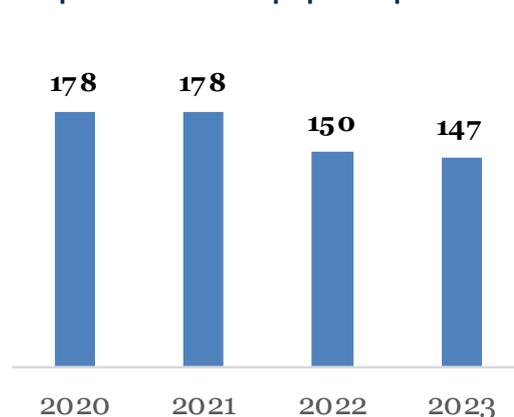
Au 31 décembre 2023, on dénombre 147 agents à temps partiel, ce qui représente 3,4 % de l'effectif permanent à temps complet, en baisse de 0,1 points sur un an. Depuis 2020, on constate une diminution progressive du nombre d'agents exerçant à temps partiel, baisse que l'on peut lier aux modalités d'organisation du travail mises en place par la collectivité depuis 2018 favorisant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi qu'au déploiement du télétravail.

Répartition des agents à temps partiel selon le statut

	Nbre	%
Fonctionnaires	142	3,56%
Contractuels permanents	5	1,46%
total	147	3,40%

Champ : effectif permanent à temps complet en activité au 31/12/2023

Effectif permanent à temps partiel par année



Données nationales au 31/12/2021 : part des agents à temps partiel

Régions :

Fonctionnaires : 7% et contractuels permanents : 2%

Département :

Fonctionnaires : 13% et contractuels permanents : 5%

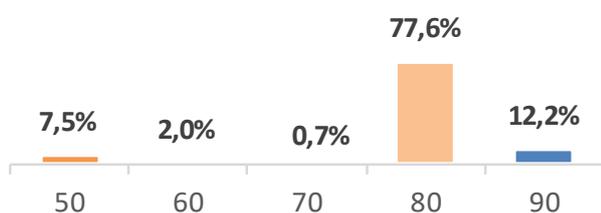
FPH : 21 %

FPE : 14%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023 et Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes qui représentent 88,4 % de l'effectif permanent à temps partiel. La proportion d'agents à temps partiel est corrélée à la part de femmes dans les différentes filières. Ainsi, 53,07 % des femmes à temps partiel appartiennent à la filière administrative, 0,77 % à la filière culturelle, 5,38 % à la filière médico-sociale, 26,92 % à la filière sociale et 13,85 % à la filière technique. En ce qui concerne les hommes, 5,88 % appartiennent à la filière administrative et 94,12 % à la filière technique.

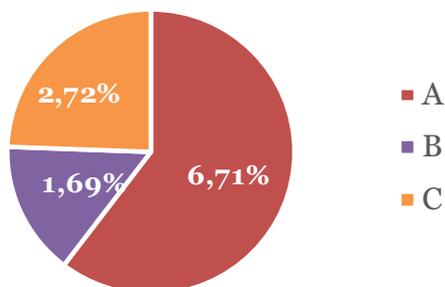
Répartition des taux de travail



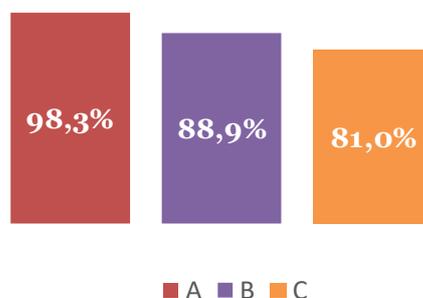
Les taux de travail à 80 % et 90 % sont les plus plébiscités par les agents représentant respectivement 77,6 % et 12,2 % de l'effectif permanent à temps partiel.

La proportion d'agents à temps partiel varie selon la catégorie d'appartenance. Ainsi, la catégorie A regroupe le plus d'agents à temps partiel avec 6,71 % de l'effectif permanent, dont 98,3 % sont des femmes.

Part de l'effectif permanent à temps partiel par catégorie au 31/12/2023



Part des femmes à temps partiel au sein de l'effectif permanent par catégorie au 31/12/2023



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 2023, la collectivité dénombre 1 287 agents en télétravail en hausse de 54,8 % sur un an soit l'équivalent de 28,6 % de l'effectif global de la collectivité hors vacataires.

La part des femmes est très largement majoritaire avec un taux de 74,1 %. Ce taux peut contribuer à expliquer la part relativement faible d'agents à temps partiel au sein de la collectivité.

Nombre d'agents en télétravail par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2022
Catégorie A	380	127	507	314
Catégorie B	160	87	247	152
Catégorie C	407	116	523	364
Emplois non permanents	7	3	10	1
Total général	954	333	1287	831

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité rémunéré au 31/12/2023

Données nationales au 31/12/2022 : part des agents en télétravail

FPT : 13 %

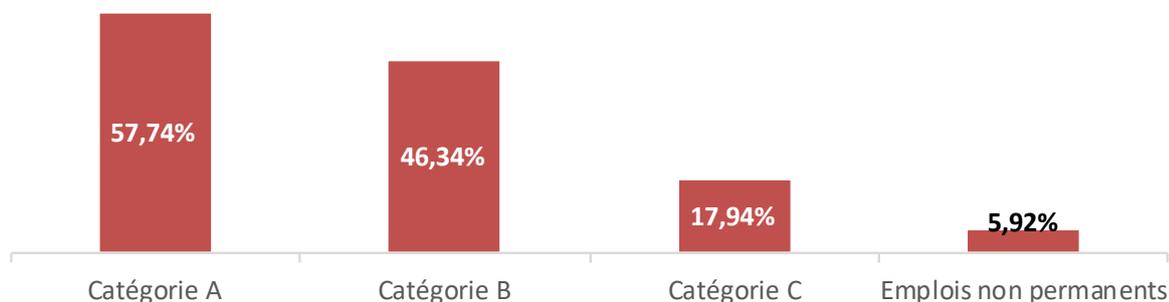
FPE : 23 %

FPH : 3 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

Bien que l'usage du télétravail soit plébiscité par les agents de catégorie C, qui représentent 40,6 % des agents en télétravail, cette catégorie ne constitue en réalité que 17,94 % de l'effectif total de cette catégorie. Ainsi, la part d'agents en télétravail n'est pas corrélée à celle des agents dans l'effectif total de chaque catégorie. Par ailleurs, bien que la catégorie A ne représente que 19,5 % de l'effectif total de la collectivité, 57,7 % de ses membres exercent des fonctions en télétravail.

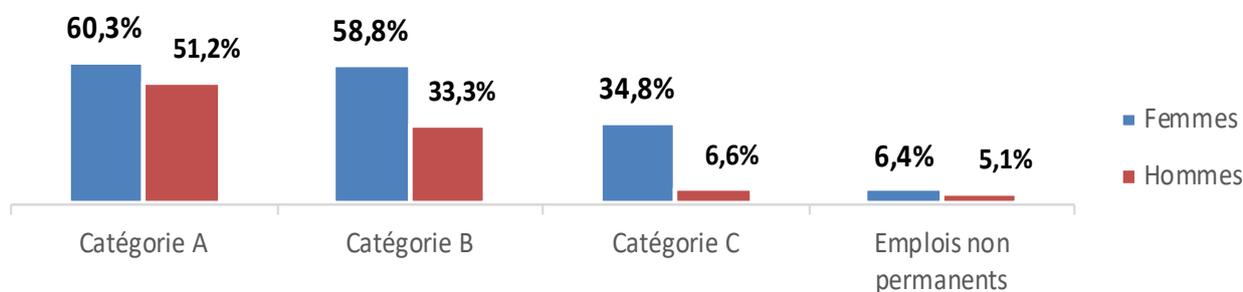
Taux de télétravail de l'effectif par catégorie au 31/12/2023



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2023 hors vacataires

Le taux de télétravail selon le sexe présente des différences notables en fonction des catégories hiérarchiques. Dans les catégories A et B, où les femmes sont majoritaires, les taux de télétravail sont respectivement de 60,3 % et 58,8 %. En revanche, dans la catégorie C, bien que les hommes soient surreprésentés, la part des femmes y est également significative : 34,8 % d'entre elles exercent des fonctions en télétravail contre seulement 6,6 % des hommes.

Taux de télétravail de l'effectif par sexe et catégorie au 31/12/2023



Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2023 hors vacataires
Lecture : en catégorie A, 60,3 des femmes et 51,2 % des hommes sont en télétravail

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
- un don au bénéfice d'un agent

Fin 2023, 3 573 agents permanents détiennent un CET en hausse de 0,85 % sur un an dont 48,08 % de femmes. La part d'agents permanent détenant un CET s'élève à 82,57 %.

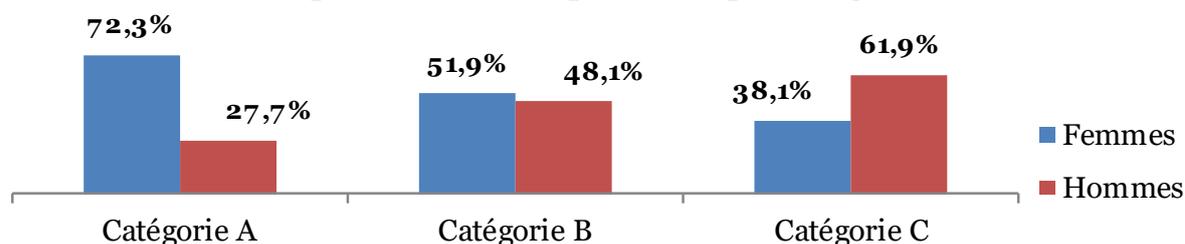
Répartition des CET par catégorie et sexe

		Femmes	Hommes	Total
2023	Catégorie A	605	232	837
	Catégorie B	266	247	513
	Catégorie C	847	1376	2223
	Total	1718	1855	3573
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
Evolution 2022/2023		2,14%	-0,32%	0,85%

La part d'agents de catégorie C détenant un CET est la plus faible avec seulement 76,2 % des agents de cette catégorie contre 95,2 % en catégorie A et 96,4 % en catégorie B. Il est important de noter que les agents affectés au sein des EPLE, majoritairement de catégorie C, exercent leurs fonctions selon un temps de travail annualisé et ne bénéficient donc pas de CET, ce qui explique essentiellement le différentiel entre les catégories.

On constate une corrélation entre la répartition sexuée dans les catégories composant l'effectif permanent de la collectivité et le nombre d'agents détenant un CET. Ainsi, les femmes majoritaires dans les catégories A et B, sont plus nombreuses à détenir un CET. A l'inverse, les hommes qui sont surreprésentés en catégorie C, sont plus nombreux à détenir un CET avec 61,9 %.

Répartition des CET par sexe et par catégorie



Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2023

Fin 2023, on dénombre 132 218 jours accumulés sur les CET par les agents permanents, toutes catégories confondues, ce qui représente une progression de 3,3 % sur un an. Cette augmentation concerne toutes les catégories : 4,8 % en catégorie A, 3,7 % en catégorie B et 2,6 % en catégorie C.

On constate que la progression des jours accumulés est continue depuis 2021, avec une augmentation de 3,72 %. Les hommes cumulent un nombre de jours plus élevé, représentant 52,7 % du volume global, en hausse de 1,4 % sur un an. Bien que les femmes enregistrent un nombre de jours inférieur, leur progression sur un an est plus significative, affichant une augmentation de 5,56 % et 5,59 % par rapport à 2021 contre 2,1 % pour les hommes.

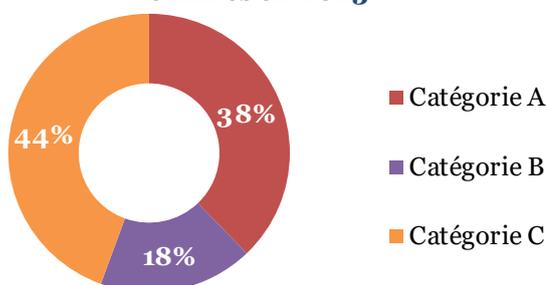
Répartition des jours accumulés sur CET

		Femmes	Hommes	Total
2023	Catégorie A	23 622	9 721	33 343
	Catégorie B	11 104	10 249	21 353
	Catégorie C	27 776	49 746	77 522
	Total	62 502	69 716	132 218
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
Evolution 2022/2023		5,56%	1,43%	3,34%
Evolution 2021/2023		5,59%	2,10%	3,72%

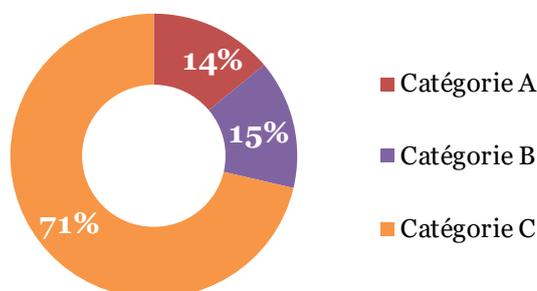
Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12

Ce sont les agents de catégorie C qui cumulent le plus de jours avec un taux nettement plus élevé chez les hommes (71 %) par rapport aux femmes (44 %). Dans la catégorie A, les femmes qui sont plus nombreuses, accumulent également un nombre de jours supérieur à celui des hommes. En catégorie B, la part de jours accumulés par les femmes est également plus élevée, représentant 18 % contre 15 % pour les hommes.

Répartition des jours accumulés par les femmes en 2023



Répartition des jours accumulés par les hommes en 2023



Nombre moyen de jours accumulés sur CET

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	39	42	40
Catégorie B	42	41	42
Catégorie C	33	36	35
Total	36	38	37

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2023

Le nombre moyen de jours accumulés par agent est de 37 jours fin 2023, en hausse de 1 jour sur un an. Les hommes affichent une moyenne plus élevée, avec 38 jours contre 36 jours pour les femmes, avec une augmentation de 1 jour pour les deux sexes. Chez les hommes, c'est en catégorie A que l'on observe le nombre moyen le plus élevé avec 42 jours tandis que chez les femmes, c'est en catégorie B avec 42 jours également.

Données nationales au 31/12/2021 : nombre moyen de jours accumulés sur cet

Régions :

Femmes : 21 jours Hommes : 25 jours Ensemble : 23 jours

Départements :

Femmes : 22 jours Hommes : 24 jours Ensemble : 23 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

En 2023, 45 591 jours ont été déposés par les agents permanents sur leurs CET en hausse de 12,3 % sur un an, après une hausse de 6,3 % en 2022. On constate depuis 2022, une progression continue du nombre de jours déposés par les agents de la collectivité.

Le nombre moyen de jours déposés s'élève 16,5 jours par agent avec 17 jours pour les catégories A et B et de 16 jours pour la catégorie C.

Près de 66 % des jours déposés sur le CET proviennent des jours RTT tandis qu'environ 22 % du crédit d'heures calculé par les différentes badgeuses déployés sur chacun des sites de la collectivité et couplées à un logiciel de gestion du temps de travail.

Nombre de jours déposés sur CET en 2023 selon leur caractéristiques

	Nb jours	%
Tansfert du Crédit temps sur CET (badgeuse)	10 010	21,96%
Transfert de congés annuels sur CET	3 834	8,41%
Transfert de congés supplémentaires sur CET	1 059	2,32%
Transfert de RTT sur CET	30 072	65,96%
Transfert de récupération (cadres dirigeants) sur CET	617	1,35%
Total	45 591	100%

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2023

Lorsque les jours de CET sont consommés, ils le sont principalement sous la forme de l'indemnisation : 82,39 % des jours consommés ont été indemnisés, 15,49 % l'ont été sous forme de congés, puis marginalement 2,09% ont été versés au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) et 0,04 % ont été donnés au bénéfice d'un agent.

Données nationales au 31/12/2021 : type de consommation des jours de CET

FPT :

Part des jours CET utilisés en congés : 65 %

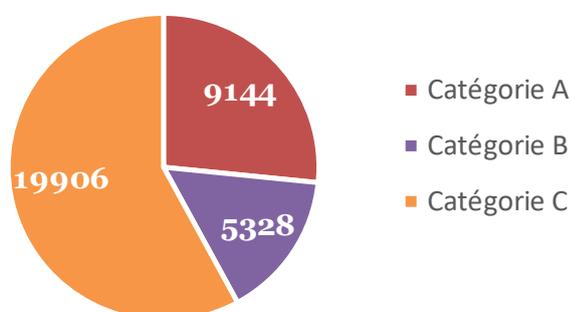
Part des jours CET monétisés : 34 %

Part des jours CET versés sur le RAFP : 1 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

L'indemnisation des jours reste le dispositif plébiscité par les hommes et représente 85,56 % des jours consommés contre 78,15 % pour les femmes.

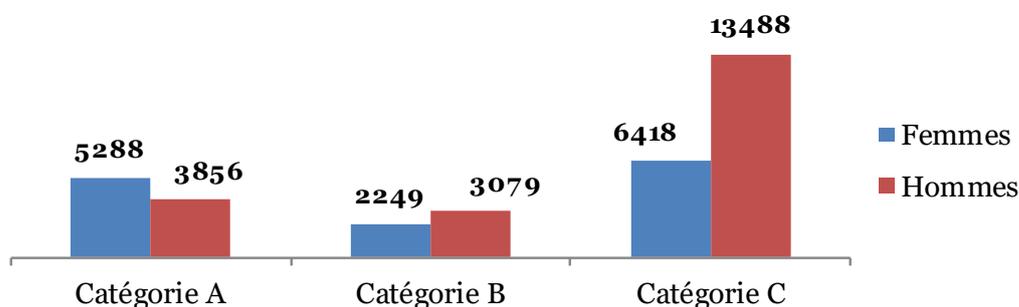
Nombre de jours CET monétisés en 2023 (emplois permanents)



34 377 jours ont été monétisés dans l'année 2023 par les agents permanents, en hausse de 9,6 % sur un an. Les hommes plébiscitent particulièrement ce dispositif avec un nombre de jours monétisés près d'une fois et demie supérieur à celui des femmes (20 423 jours contre 13 955).

Dans les catégories B et C, le nombre de jours indemnisés chez les hommes est supérieur à celui des femmes avec une monétisation deux fois plus élevée en catégorie C. En revanche, dans la catégorie A, les femmes bénéficient d'un nombre de jours indemnisés plus important.

Répartition des jours CET indemnisés par sexe et par catégorie

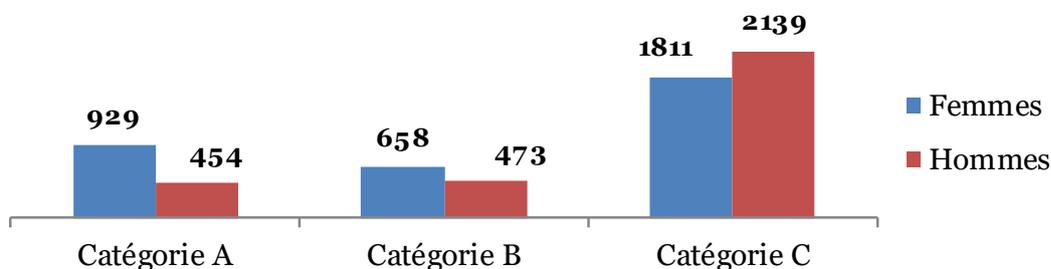


En moyenne, chaque agent permanent monétise 21 jours, répartis comme suit : 21 jours en catégorie A, 20 jours en catégorie B et 21 jours en catégorie C.

Lorsque les jours de CET ne sont pas monétisés, ils sont utilisés sous forme de congés. Ainsi, 6 462 jours ont été utilisés sous cette forme dont 52,5 % concernent les femmes.

Dans la catégorie C, les hommes ont utilisé plus de jours sous forme de congés, avec 2 139 jours contre 1 811 pour les femmes. En revanche, les femmes des catégories A et B sont davantage consommatrices de ce dispositif.

Répartition des jours CET utilisés sous forme de congés par sexe et par catégorie



3.5 Les heures supplémentaires/complémentaires réalisées dans l'année

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine.

La durée de travail dépend donc du type d'emploi :

- Temps complet : durée de travail effectif fixée à 35h00 par semaine (ou à une durée inférieure en cas de temps partiel).
- Temps non complet : durée de travail de l'emploi inférieure à la durée légale de travail à temps complet, soit inférieure à 35h00.

En 2023, la collectivité enregistre 73 938,50 heures supplémentaires réalisées dans l'année et aucune heure complémentaire n'a été enregistrée.

Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées

	2023	2022	2021	2020
Fonctionnaires	71 150,00	59 716,39	58 068,01	57 832,33
Contractuels permanents	1 796,50	1 556,39	1 186,10	757,35
Total emplois permanents	72 946,50	61 272,78	59 254,11	58 589,68
Contractuels non permanents	992,00	342,49	406,50	353,20
Total	73 938,50	61 615,27	59 660,61	58 942,88

Champ : heures réalisées chaque année par les emplois permanents et non permanents

96,2 % des heures supplémentaires ont été réalisées par les fonctionnaires, 2,43 % par les contractuels permanents et 1,34 % par les contractuels non permanents. Du point de vue des sexes, 79,8 % des heures supplémentaires ont été réalisées par des hommes et 20,2 % par des femmes.

On observe une progression constante du nombre d'heures supplémentaires réalisées depuis 2020 avec une augmentation de près de 20 % en un an en 2023 et de 25,3 % par rapport à 2020. Ces augmentations peuvent être attribuées en partie par un taux d'absentéisme également en constante évolution depuis 2020.

Evolution du volume d'heures supplémentaires réalisées

	2022/2023	2020/2023
Fonctionnaires	19,1%	23,0%
Contractuels permanents	15,4%	137,2%
Contractuels non permanents	189,6%	180,9%
Total	20,0%	25,4%

Evolution du taux d'absentéisme médical

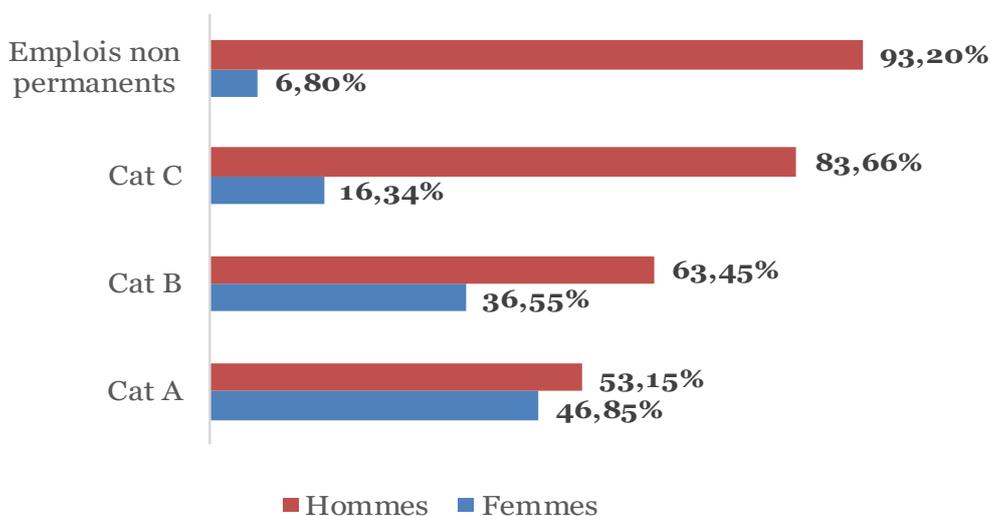
	2023	2022	2021	2020
Fonctionnaires	12,67%	13,13%	11,48%	9,32%
Contractuels permanents	2,80%	3,38%	2,73%	2,01%
Contractuels non permanents	1,87%	4,09%	1,93%	0,73%

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

La grande majorité des heures supplémentaires a été réalisée par les agents de catégorie C, représentant 79,33 %. Il est important de rappeler que les agents de catégorie C représentent près de 68 % de l'effectif permanent de la collectivité, ce qui explique la proportion élevée d'heures supplémentaires.

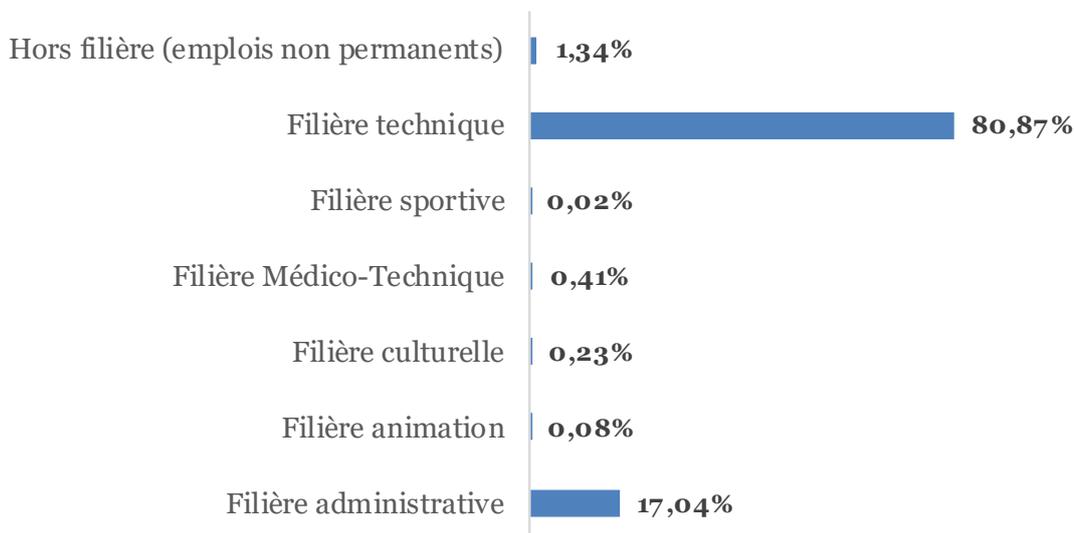
Dans tous les cas, les hommes affichent un volume d'heures supplémentaires supérieur à celui des femmes avec un écart particulièrement marqué en catégorie C, qui concentre la plus grande part d'heures supplémentaires réalisées.

Part des heures supplémentaires réalisées par catégorie et sexe en 2023



Du point de vue des filières, le nombre d'heures supplémentaires se répartit principalement entre la filière administrative, qui cumule 12 588 heures, et la filière technique, avec 59 810,50 heures. Ces 2 filières représentant 89 % de l'effectif permanent de la collectivité, concentrent ainsi près de 98 % du volume total d'heures supplémentaires réalisées.

Part des heures supplémentaires réalisées par filière en 2023



4. LA SANTE AU TRAVAIL

4.1 Les accidents du travail

En 2023, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 4 accidents de service, 0,8 accidents de trajet et 0,6 maladie professionnelle pour 100 agents en emplois permanents et non permanents. Ainsi, on dénombre 200 accidents de service, 35 accidents de trajet et 26 maladies professionnelles en 2023 au sein de la Collectivité de Corse.

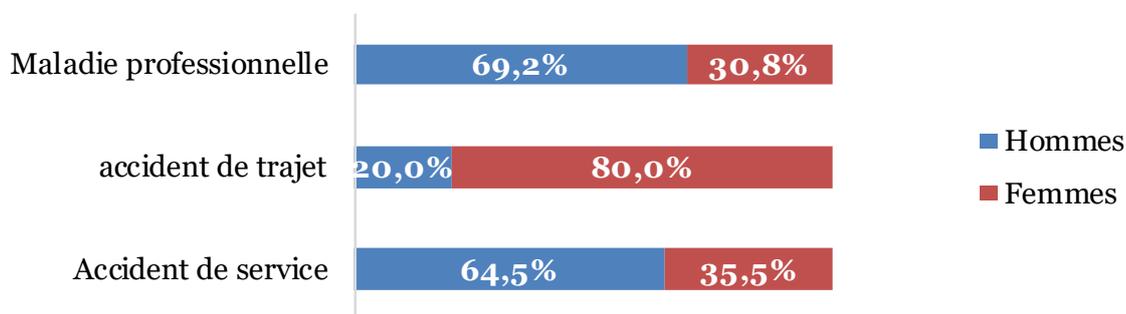
Données nationales au 31/12/2021 : répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents

Type	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	5,3	0,6	1,9
Département	4,1	0,8	1,0

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les hommes sont largement majoritaires au niveau des accidents de service et des maladies professionnelles tandis que les femmes le sont pour les accidents de trajet.

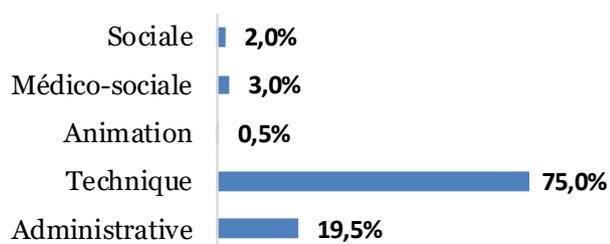
Part des accidents du travail et maladies professionnelles 2023 par sexe



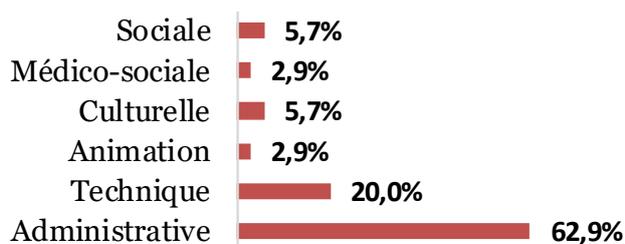
Le nombre d'accidents de service est le plus élevé chez les agents de la filière technique qui concentre les postes où les risques et la pénibilité sont les plus élevés avec un taux de 75 % (150 accidents sur 200). Dans une moindre mesure, la filière administrative enregistre un taux de 19,5 % (39 accidents sur 200) tandis que les autres filières présentent un nombre d'accidents beaucoup moins fréquents.

En ce qui concerne les accidents de trajet, la filière administrative, en recense le plus, avec un taux qui s'élève à 62,9 % (22 accidents sur 35), suivie de la filière technique avec un taux de 20 % (7 accidents sur 35). Enfin, en matière de maladies professionnelles, la filière technique concentre 73,1 % des cas, tandis que la filière administrative en représente 26,9 %.

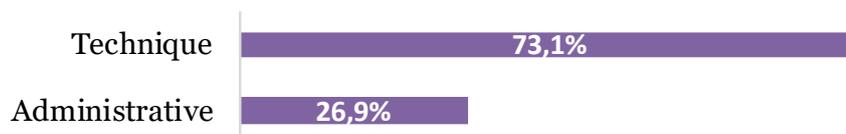
Répartition des accidents de service survenus en 2023 par filière



Répartition des accidents de trajets survenus en 2023 par filière



Répartition des Maladies professionnelles reconnues en 2023 par filière



4.2 Inaptitudes, reclassements et invalidités

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour la Collectivité de Corse. En effet, la collectivité se compose de nombreux métiers principalement dans les filières technique, sociale et médico-sociale qui se caractérisent par des formes de pénibilité.

En 2023, la collectivité enregistre 12 décisions d'inaptitudes définitive aux fonctions concernant des fonctionnaires (dont 6 en filière administrative et 3 en filière technique).

En complément de ces décisions d'inaptitudes, il y a eu en 2023 8 demandes de reclassement suite à une inaptitude, qui ne sont pas liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 141 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique, 116 décisions d'aménagement d'horaire ou de poste de travail et 4 mises en disponibilité d'office.

	Hommes	Femmes
Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude	5	3
Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude	0	0
Retraite pour invalidité	1	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	0
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2023	5	7
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2023	56	113
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23	93
Mises en disponibilité d'office	1	4

Champ : emplois permanents présents en 2023

Enfin, en 2023, 35 agents de la collectivité ont reçu une allocation temporaire d'invalidité (ATI) soit 0,8 % des agents sur emploi permanent. 68,5 % de ces ATI concernent des accidents du travail, et 25,7 % des maladies professionnelles.

4.3 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptabilise 450 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) dont 441 agents sur emploi permanent, soit l'équivalent de 10,19 % de l'effectif permanent et 9 agents sur emploi non permanent.

Pour rappel, selon l'article L.351-1 du code général de la fonction publique, tout établissement d'au moins 20 agents doit compter dans ses effectifs au moins 6 % de BOETH ou verser une contribution financière si ce seuil n'est pas atteint. Il convient également de préciser, que le mode de calcul du taux d'emploi de BOETH du RSU est différent de celui utilisé dans le cadre de la déclaration effectuée auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

Données nationales au 31/12/2021 : proportion d'agents BOETH en emploi permanent

Régions : 7%

Départements : 19%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les femmes représentent 48,75 % des BOETH sur emploi permanent, un taux proche de celui observé pour l'ensemble des agents en emploi permanent de la collectivité (47,04 %). Elles sont surreprésentées en catégorie A (75 %) et en catégorie B (66 ,6 %).

Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant du BOETH au 31/12/2023

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	13	40	1	2		
B	18	36	0	0		
C	194	134	0	3		
Hors catégorie					3	6
Total	435		6		9	

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont surreprésentés dans la catégorie C parmi les agents sur emploi permanent. En effet, ils représentent 75,06 % des BOETH en emploi permanent tandis que la proportion d'agents de catégorie C parmi l'ensemble des agents sur emploi permanent de la collectivité est de 67,39 %.

4.4 Les absences pour raisons de santé des emplois permanents

4.4.1 Les jours d'absence

En 2023, on a dénombré 185 024 jours d'absence pour raisons médicales, marquant une baisse de 3,66 % sur un an. Par ailleurs, sur la période 2020/2023, on observe une hausse significative de 23,3 % ce qui tend à démontrer que l'absentéisme demeure un sujet préoccupant dans la collectivité.

Répartition des absences selon les motifs

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	ensemble
maladie ordinaire	1 063	887	43 428	35 700	79 128
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, disponibilité d'office pour raison de santé	120	89	35 395	27 136	62 531
accident du travail et maladie professionnelle	119	209	17 036	26 329	43 365
Total absences médicales			95 859	89 165	185 024

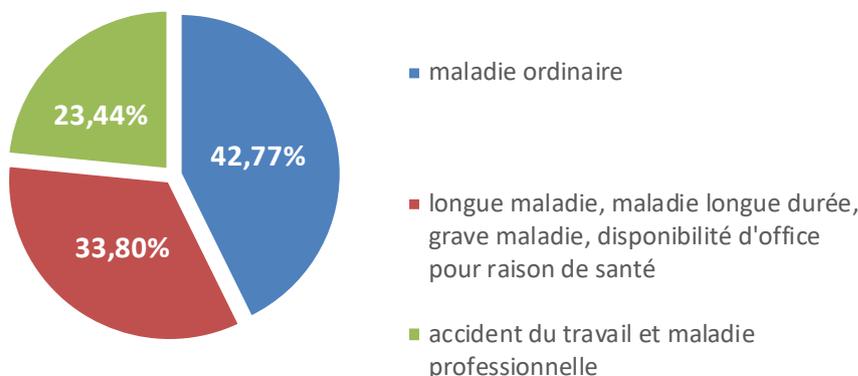
Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2023

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

La maladie ordinaire reste toujours la première cause d'absence pour raisons de santé représentant plus de 42,7 % des jours d'absences. Ainsi, son poids dans l'ensemble des jours d'absences médicales détermine la tendance globale des absences au sein de la collectivité.

La longue maladie/longue durée demeure cette année encore la deuxième cause d'arrêt représentant près de 33,8 % et les accidents du travail avec 23,4 % sont la troisième cause d'arrêt.

Répartition des jours d'absences médicales de l'effectif permanent par motif en 2023



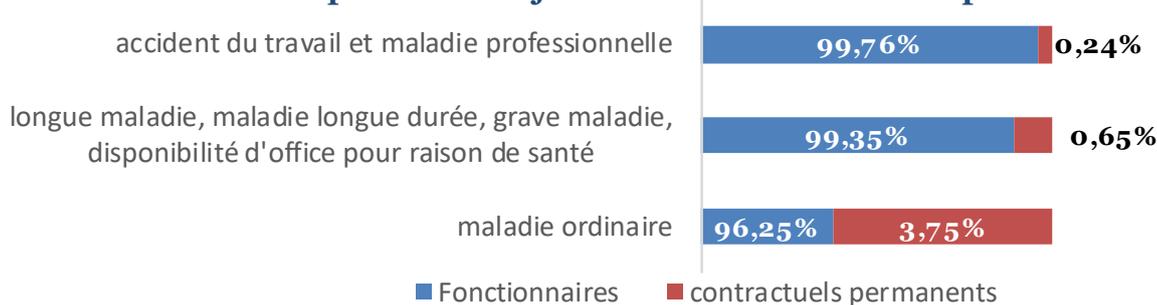
Répartition des jours d'absences médicales par année selon les motifs

	2023	2022	2021	2020
maladie ordinaire	79 128	93 905	74 969	67 214
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	62 531	53 659	50 311	42 711
accident du travail et maladie professionnelle	43 365	44 481	44 143	40 102
Total	185 024	192 045	169 423	150 027

Après une hausse significative de 25,2 % en 2022, les absences pour maladie ordinaire diminuent de 15,7 % en 2023 mais restent à un niveau élevé par rapport à 2020, avec une augmentation de 17,7 %. La baisse du volume global de jours d'absence est donc principalement due à la réduction des absences pour maladie ordinaire et à une légère diminution de 2,51 % des accidents du travail. En revanche, les absences pour longue maladie ou longue durée ont augmenté de 16,5 %, une hausse continue depuis 2020.

L'absentéisme pour maladie se révèle très contrasté en fonction de la situation statutaire de l'agent avec près de 98 % des jours d'absence attribués aux fonctionnaires et 1,88 % aux contractuels permanents, ces derniers représentant une faible proportion de l'effectif de la collectivité. La tendance générale de l'absentéisme reste donc largement liée par le taux d'absentéisme des fonctionnaires.

Répartition des jours d'absences médicales par statut

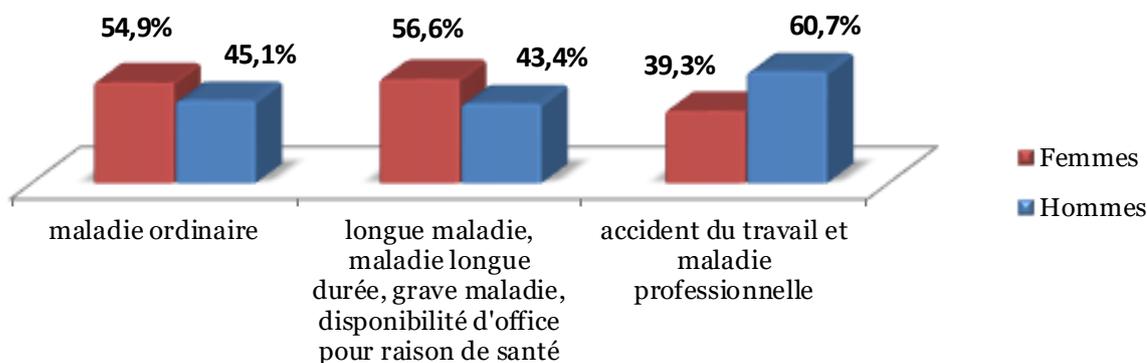


L'âge étant un facteur de l'absentéisme, l'écart observé dans le volume de jours entre les deux statuts peut s'expliquer notamment par la différence d'âge moyen, qui est de 48 ans et 7 mois pour les fonctionnaires contre 39 ans et 6 mois pour les contractuels permanents.

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, les contractuels étant peu concernés par les arrêts de longue durée.

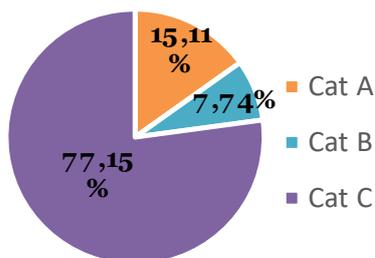
Du point de vue des sexes, les femmes sont plus souvent absentes que les hommes pour raisons médicales, avec 95 859 jours contre 89 165 pour les hommes, soit un différentiel de 6 694 jours. Hormis les absences pour accident du travail, où l'effet métier joue un rôle important avec des postes de terrain majoritairement masculins et présentant plus de risques professionnels, les femmes comptabilisent davantage de jours d'absences pour maladie ordinaire et pour longue maladie ou longue durée.

Répartition des jours d'absences médicales de l'effectif permanent en 2023 par sexe et motif

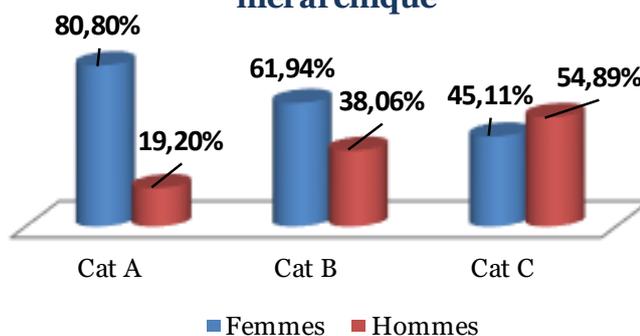


Les agents de catégorie C sont les plus impactés par l'absentéisme médicale représentant 77,15 % du volume global de jours d'absences, en raison de leur poids dans l'effectif permanent de la collectivité (67,29 %) et d'un effet métier. Dans la catégorie A, où les femmes prédominent dans l'effectif permanent, elles comptabilisent 80,8 % des jours d'absences. Dans la catégorie B, les femmes représentent 61,94 % des jours d'absences. En revanche, dans la catégorie C, où les hommes sont surreprésentés, ces derniers concentrent 54,89 % du volume de jours d'absence.

Répartition des jours d'absences médicales par catégorie en 2023



Répartition des absences médicales sur emploi permanent par sexe et catégorie hiérarchique



Le vieillissement des agents est un facteur aggravant de l'absentéisme. Pour rappel, 51,36 % des fonctionnaires et 23,3 % des contractuels permanents ont 50 ans et plus.

L'influence de l'âge est donc un des facteurs expliquant la hausse de l'absentéisme pour raisons de santé particulièrement chez les fonctionnaires contrairement aux contractuels. En effet, chez les fonctionnaires, on observe une hausse du volume de jours à mesure que les tranches d'âge augmentent. A partir de 50 ans, le cumul des jours d'absence représente près de 62,89 % du volume total des absences médicales pour les fonctionnaires et 51,40 % pour les contractuels permanents. Il convient de souligner que la tranche des 50/59 ans est la plus impactée par l'absentéisme aussi bien chez les fonctionnaires que chez les contractuels.

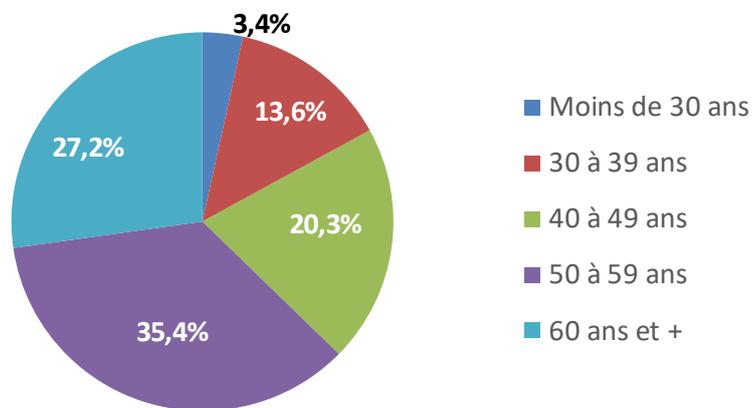
Répartition des jours d'absences médicales par tranche d'âges

	Fonctionnaires	Contractuels
Moins de 30 ans	5 701	623
30 à 39 ans	24 772	346
40 à 49 ans	36 906	720
50 à 59 ans	64 137	1 439
60 ans et +	50 033	347
Total	181 549	3 475

Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2023

Ainsi, près de 62 % du volume de jours d'absences médicales concerne les 50 ans et plus. Agir sur cette population s'avère donc primordiale afin de réduire l'absentéisme médicale.

Part des jours d'absence médicales par tranche d'âge



En 2023, on dénombre en moyenne 43 jours d'absences pour raisons de santé par agent sur emploi permanent, avec 46 jours pour les fonctionnaires et 10 jours pour les contractuels. Ce nombre est en baisse de 2 jours par rapport à 2022, mais en hausse de 8 jours par rapport à 2020.

La baisse de 2 jours en 2023 est principalement due à la diminution des absences pour maladie ordinaire qui reculent de 4 jours chez les fonctionnaires et de 2 jours chez les contractuels.

En revanche, pour la longue maladie et la longue durée, la durée moyenne augmente de 2 jours chez les fonctionnaires et reste stable chez les contractuels. En ce qui concerne les accidents du travail, la durée moyenne reste stable sur un an chez les fonctionnaires.

Durée moyenne d'absence selon le motif

	2023	
	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	19	9
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	16	1
accident du travail et maladie professionnelle	11	0
Total	46	10

Données nationales en 2021 : durée moyenne d'absence pour raisons médicales

Régions :

Fonctionnaires : 34 jours dont 15 jours pour la maladie ordinaire

Contractuels : 7,5 jours dont 5,6 jours pour la maladie ordinaire

Départements :

Fonctionnaires : 27,9 jours dont 14 jours pour la maladie ordinaire

Contractuels : 8,7 jours dont 7,2 jours pour la maladie ordinaire

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

	2022		2021		2020	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
maladie ordinaire	23	11	18	8	17	5
Longue maladie/longue durée/Disponibilité d'office pour raisons de santé	14	1	13	1	11	1
accident du travail et maladie professionnelle	11	0	11	1	10	1
Total	48	12	42	10	38	7
	45		40		35	

Champ : emplois permanents en activité au 31/12

Données nationales en 2022 : durée moyenne d'absence pour raisons médicales

FPT : 17,1 jours

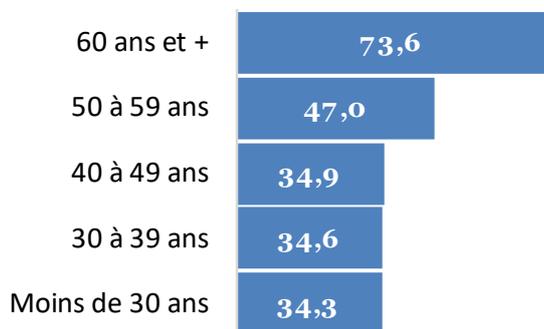
FPH : 18,1 jours

FPE : 10,2 jours

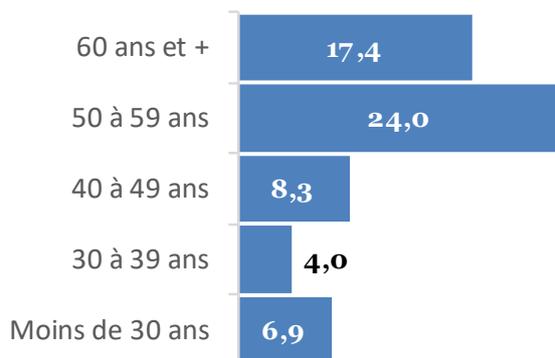
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

Comme évoqué précédemment, l'influence de l'âge se reflète dans les durées moyennes d'absences. Ainsi, plus l'âge avance, plus la durée moyenne d'absence augmente, notamment chez les fonctionnaires. A partir de 50 ans, les durées moyennes progressent significativement, avec 12 jours de plus chez les fonctionnaires, 15 jours de plus chez les contractuels. A partir de 60 ans, la durée moyenne augmente de 26,6 jours chez les fonctionnaires. On note également que les durées moyennes d'absences présentent des écarts importants entre les fonctionnaires et les contractuels permanents quelle que soit la tranche d'âge.

Durée moyenne d'absences médicales des fonctionnaires par tranche d'âge



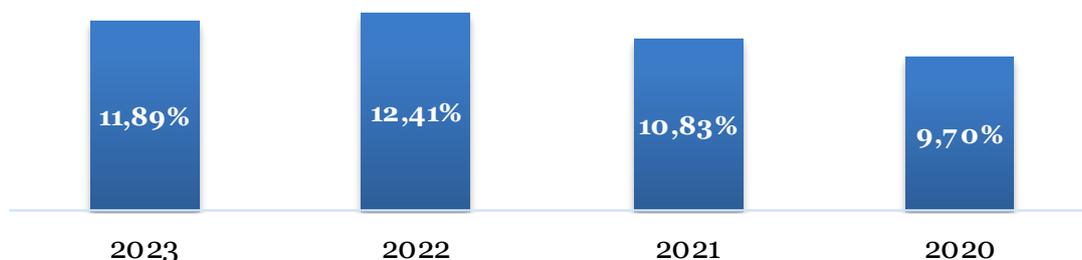
Durée moyenne d'absences médicales des contractuels permanents par tranche d'âge



4.4.2 Taux d'absentéisme pour raisons médicales

En conséquence de la baisse du nombre de jours d'absence pour raisons médicales, le taux d'absentéisme qui mesure la part du temps de travail perdu en raison des absences s'établit en 2023 à 11,89 %, soit une baisse de 0,52 points par rapport à 2022, après une hausse de 1,58 points sur la période 2021/2022.

Evolution du taux d'absentéisme médical de l'effectif permanent



Selon l'étude du groupe Reylens ¹, le taux d'absentéisme 2022 pour raisons médicales s'élève à 9,7 %. Cependant, ce taux d'absentéisme est calculé en fonction de jours ouvrés d'absence et du nombre de jours réellement travaillés dans l'année, tandis que dans le cadre du RSU, ce taux d'absentéisme est calculé en jours calendaires d'absence et sur la base de 365 jours travaillés.

En appliquant le même mode de calcul, le taux d'absentéisme de la Collectivité de Corse serait de 13,71 %, soit près de 4 points au-dessus de la moyenne observée au sein des collectivités territoriales.

Malgré une baisse de 1 point sur un an, le taux d'absentéisme en maladie ordinaire représente plus de la moitié du taux global d'absentéisme pour raisons médicales et demeure élevée cette année.

¹ RELYENS : Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales -édition 2023

Le taux d'absentéisme pour longue maladie et longue durée progresse de 0,55 points et s'établit à 4,02 % avec une tendance à la hausse continue depuis 2020. En revanche, le taux pour accident du travail diminue légèrement de 0,09 points, tout en restant globalement stable depuis 3 ans.

Durée moyenne d'absence selon le motif

	2023	2022	2021	2020
maladie ordinaire	5,08%	6,07%	4,79%	4,35%
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	4,02%	3,47%	3,22%	2,76%
accident du travail et maladie professionnelle	2,79%	2,88%	2,82%	2,59%
Total	11,89%	12,41%	10,83%	9,70%

Champ : emplois permanents en activité au 31/12

(*) disponibilité d'office pour raisons de santé

Données nationales en 2023 : taux d'absentéisme médical collectivités territoriales

Maladie ordinaire : 4,44 %

Accident du travail : 1,33 %

(Source : groupe WTW – absentéisme pour maladie ordinaire et accident du travail dans les collectivités territoriales – observatoire 2024)

On distingue deux types d'absences : les absences compressibles, celles sur lesquelles la collectivité peut agir par la mise en place de mesures de prévention et les absences non compressibles.

Ainsi, le taux d'absentéisme compressible, qui regroupe les absences pour maladie ordinaire et pour accident du travail s'élève à 9,10 % et représente plus des trois quarts du taux global d'absentéisme pour raisons médicales. Poursuivre les efforts en matière de qualité de vie au travail pourrait permettre, à terme, de réduire le volume des absences médicales.

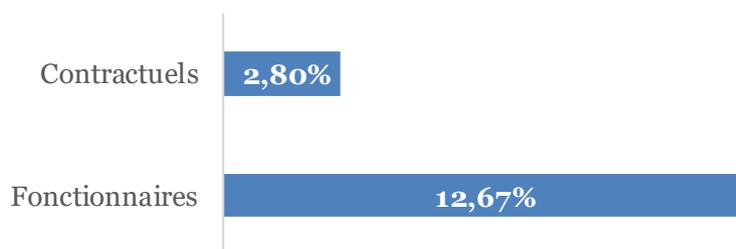
Données nationales en 2023 : taux d'absentéisme compressible moyen dans les collectivités territoriales

Taux d'absentéisme compressible : 5,7 %

(Source : groupe WTW – absentéisme pour maladie ordinaire et accident du travail dans les collectivités territoriales – observatoire 2024)

Le taux d'absentéisme des fonctionnaires est 4,5 fois supérieur à celui des contractuels, ce qui souligne l'impact significatif de l'absentéisme sur cette population, qui représente plus de 92 % de l'effectif permanent.

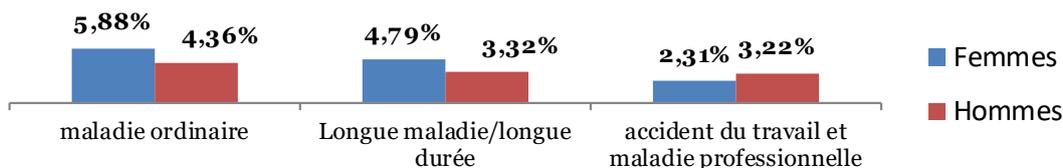
Taux d'absentéisme médical sur emplois permanent par statut



Les femmes affichent un taux d'absentéisme plus élevé que celui des hommes avec un écart de 2,1 points (respectivement 12,99 % et 10,89 %). En raison d'un effet métier déjà évoqué, les hommes présentent un taux en accident du travail de 3,22 %, soit près d'un point de plus que celui des femmes.

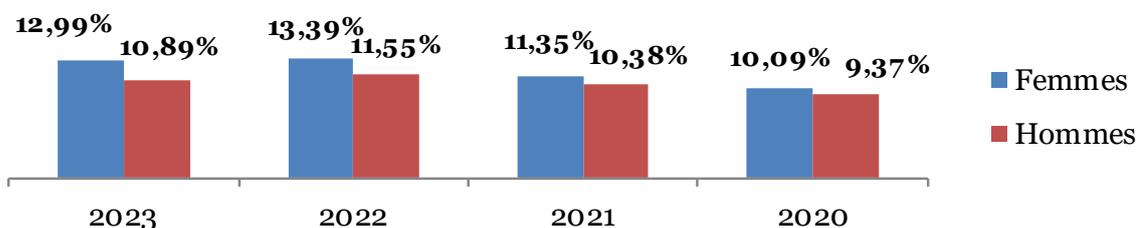
En revanche, concernant la maladie ordinaire et la longue maladie ou longue durée, les femmes affichent des taux supérieurs à ceux des hommes, avec des écarts respectifs de 1,52 point et 1,47 point.

Taux d'absentéisme médical de l'effectif permanent par motif et sexe en 2023



Depuis 2020, l'absentéisme médical affecte particulièrement les femmes, avec des taux en constante augmentation. Ainsi entre 2020 et 2023, le taux d'absentéisme a augmenté de près de 3 points.

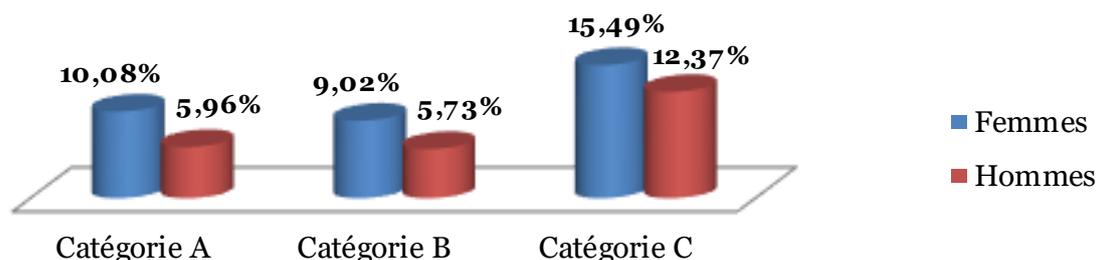
Evolution du taux d'absentéisme médical de l'effectif permanent par sexe en 2023



La catégorie C qui regroupe le plus grand nombre d'agents dans l'effectif permanent, est la plus touchée par l'absentéisme médical avec un taux de 13,61 %, en légère diminution de 0,24 point sur un an. Ainsi, le taux global d'absentéisme médical est donc étroitement lié au poids de cette catégorie.

D'autre part, bien qu'elles ne représentent que 40 % des agents permanents de catégorie C, les femmes affichent un taux d'absentéisme supérieur de 3 points à celui des hommes, avec 15,49 % contre 12,37 %. En catégories A et B, les écarts entre les sexes sont encore plus marqués, avec plus de 4 points de plus pour les femmes de catégorie A et 3 points de plus pour celles de catégorie B.

Taux d'absentéisme médical de l'effectif permanent par sexe et catégorie hiérarchique en 2023



5. 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 indiciaire, 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.

La rémunération 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 est structurée de la même manière que celle des fonctionnaires.

5.1 Le salaire brut des emplois permanents

En 2023, le salaire brut moyen en équivalent temps plein rémunéré² des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse s'élève à 3 426 € par mois.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations obligatoires, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents permanents s'élève à 2 828 €.

Données nationales en 2022 : salaire moyen mensuel

Brut	net	
FPT : 2 651 €	2 154 €	dont salaire net régions : 2 306 € ; dont salaire net département : 2 351 €
FPH : 3 361 €	2 736 €	
FPE : 3 406 €	2 745 €	

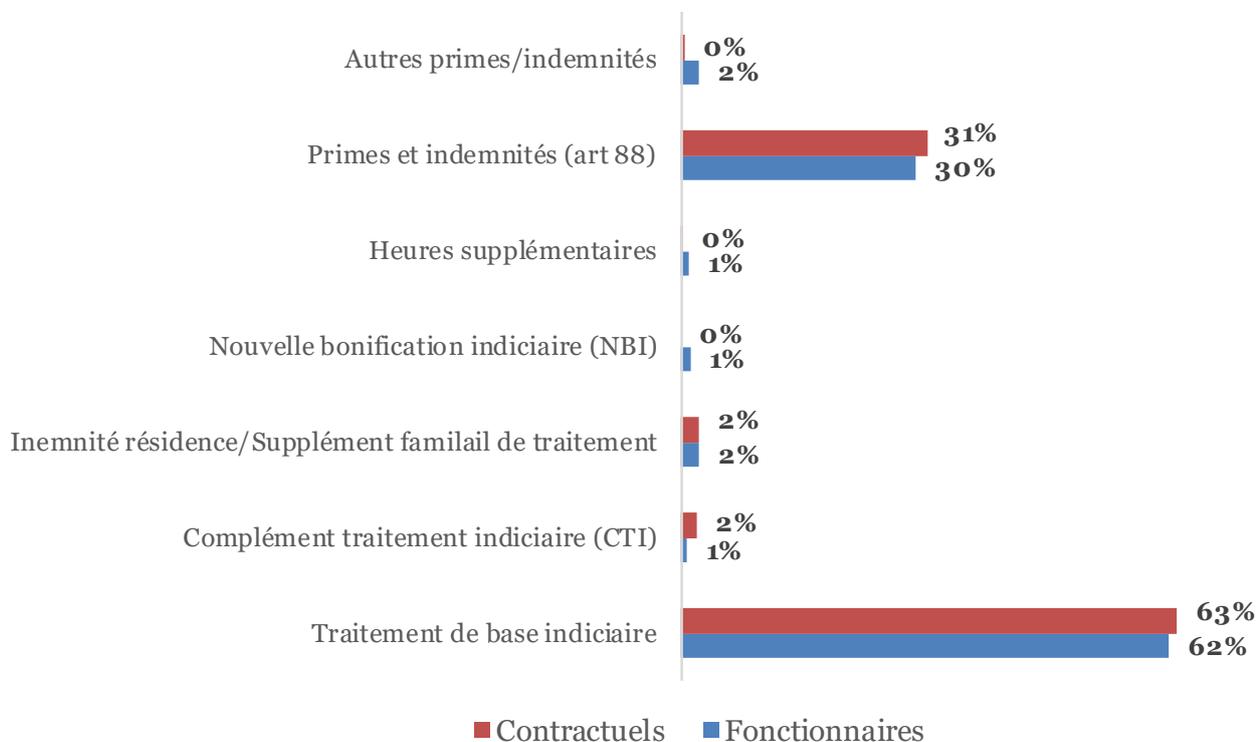
(Source : INSEE première n°2014, 2015, 2016 – septembre 2024)

Ce salaire brut comprend notamment le traitement indiciaire, les indemnités de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le complément de traitement indiciaire (CTI) issu des accords dits du « Ségur de la santé » du 13 juillet 2020,

² 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
Rapport social unique 2023

la rémunération des heures supplémentaires, des primes et indemnités au sens de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ou RIFSEEP, astreintes, permanences, monétisation des jours déposés sur le compte épargne temps, indemnité compensatoire pour frais de transports, etc..).

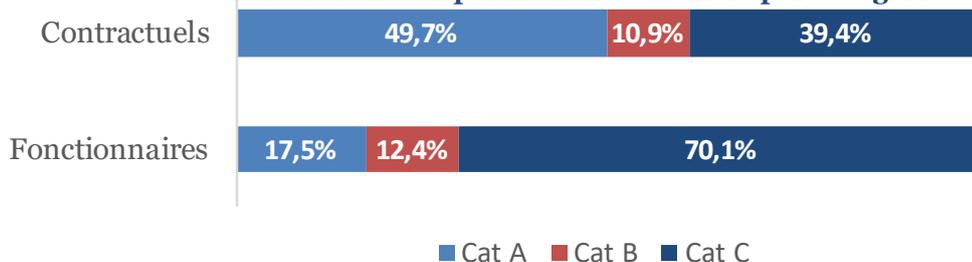
Elements du salaire brut des emplois permanents en 2023



Les fonctionnaires, qui représentent 92,2 % des effectifs permanents en ETPR, perçoivent en moyenne 3 417 € brut et 2 826 € net. En ce qui concerne les contractuels, leur rémunération moyenne s'élève à 3 537 € brut et 2 859 € nets par mois.

La répartition des agents selon les catégories hiérarchiques va peser sur le salaire moyen global et explique pourquoi les contractuels ont un salaire brut moyen plus élevé. En effet, 49,7 % des contractuels sont classés en catégorie A contre 17,5 % chez les fonctionnaires. A l'inverse, 70,1 % des fonctionnaires appartiennent à la catégorie C contre 39,4 % chez les contractuels.

Part de l'effectif permanent rémunéré par catégorie



Les fonctionnaires de catégorie C, qui représentent plus des deux tiers de l'ensemble des fonctionnaires perçoivent un salaire brut mensuel de 2 941 €.

Le salaire brut moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 5 095 €, tandis que celui des catégories B est de 3 746 €. Cependant, le salaire brut moyen des contractuels reste inférieur à celui des fonctionnaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

Salaires bruts moyens mensuels par statut et catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	E cart (%)
Catégorie A	5 095 €	4 419 €	13,3%
dont catégorie A+	8 415 €	7 422 €	11,8%
dont catégorie A (hors cat A+)	4 881 €	4 304 €	11,8%
Catégorie B	3 746 €	3 244 €	13,4%
Catégorie C	2 941 €	2 504 €	14,8%

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart = (brut fonctionnaires-brut contractuels)/brut contractuels

Données nationales en 2021 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 612 € fonctionnaires
2 199 € contractuels
FPE : 3 555 € fonctionnaires
2 591 € contractuels
FPH : 2 983 € fonctionnaires
2 373 € contractuels

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

Données nationales en 2021 : salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires

	FPE	FPT	FPH
cat A+	7 943 €	6 918 €	7 788 €
cat A (A+ inclus)	3 843 €	4 027 €	3 472 €
cat B	3 201 €	2 970 €	3 213 €
cat C	2 563 €	2 320 €	2 579 €

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023)

En comparant le salaire brut moyen des fonctionnaires à celui des contractuels, on observe des écarts significatifs dans les différentes catégories avec notamment des fonctionnaires percevant 13,4 % de plus dans la catégorie B et 14,8 % de plus dans la catégorie C.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts et notamment :

- le traitement indiciaire constitue la principale composante du salaire brut (62% pour les fonctionnaires et 63,5 % pour les contractuels). La position des agents dans les grilles indiciaires va contribuer à accentuer les écarts entre les deux statuts. En effet, à caractéristiques égales, le mode de rémunération des contractuels reste désavantageux par rapport à celui des fonctionnaires. Contrairement aux fonctionnaires, dont la rémunération évolue automatiquement avec l'ancienneté grâce aux avancements d'échelon et aux promotions annuelles, les contractuels ne bénéficient pas de cette progression automatique. L'effet ancienneté, qui permet de progresser dans la grille indiciaire, est donc en grande partie responsable des écarts entre les statuts. D'ailleurs, dans l'édition 2019 du rapport annuel de la fonction publique, la DGAFP indiquait qu'un tiers des écarts salariaux serait résorbé s'il n'existait pas de différence de statut.
- les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par des fonctionnaires. Ainsi, sur les 899 postes d'encadrement tous niveaux confondus, 93,4 % sont occupés par des fonctionnaires contre 6,4 % par des contractuels permanents. La répartition par catégorie illustre cette surreprésentation des fonctionnaires : 85,5 % en catégorie A, 97,4 % en catégorie B et 99,7 % en catégorie C.

- Les primes et indemnités jouent également un rôle important dans les écarts entre les statuts et catégories hiérarchiques. Près d'un tiers du salaire brut moyen mensuel est composé de primes et d'indemnités.

Primes et indemnités moyennes mensuelles par statut et catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	Ecart (%)
Catégorie A	1 693 €	1 484 €	14,04%
<i>dont catégorie A+</i>	3 653 €	3 246 €	12,54%
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	1 566 €	1 417 €	10,53%
Catégorie B	1 191 €	1 016 €	17,21%
Catégorie C	830 €	670 €	23,84%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart = (primes fonctionnaires - primes contractuels) / primes contractuels

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

L'analyse par statut révèle des écarts significatifs dans toutes les catégories, les fonctionnaires percevant en moyenne 14,04 % de plus en catégorie A (dont 12,5 % pour la catégorie A+), 17,21 % de plus en catégorie B et 23,8 % de plus en catégorie C que les contractuels.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à travers l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est une composante essentielle qui joue un rôle significatif dans les écarts entre les statuts. Ce régime indemnitaire très structuré s'appuie sur l'expérience et le niveau de qualification, que l'on peut approcher ici par le grade détenu et par le poste occupé. Ainsi, sous l'effet de l'ancienneté, les fonctionnaires bénéficient de promotions annuelles tout au long de leur carrière, ce qui leur permet de percevoir un niveau de primes plus élevé. Cela a pour conséquence mécaniquement d'augmenter le montant de leur salaire brut moyen mensuel et, in fine, le salaire brut moyen global dans chaque catégorie.

Les écarts salariaux existent non seulement entre les statuts, mais également entre les femmes et les hommes. Chez les fonctionnaires, les femmes perçoivent un salaire brut moyen mensuel supérieur à celui des hommes, avec respectivement 3 479 € contre 3 364 €. En revanche, chez les contractuels, ce sont les hommes qui perçoivent un salaire supérieur à celui des femmes, avec respectivement 3 609 € et 3 490 € brut mensuel.

Salaires bruts moyens mensuels par sexe, statut et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 805 €	5 808 €	4 190 €	4 905 €
<i>dont catégorie A+</i>	8 254 €	8 475 €	8 061 €	6 783 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	4 722 €	5 329 €	4 083 €	4 789 €
Catégorie B	3 617 €	3 885 €	3 127 €	3 368 €
Catégorie C	2 840 €	3 004 €	2 490 €	2 522 €
Total	3 479 €	3 364 €	3 490 €	3 609 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Données nationales en 2023 : salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires

FPE : 3 533 € femmes
3 968 hommes

(Source : DGAFP – Stats rapides – mars 2024)

Dans la plupart des catégories (hormis la catégorie A+ chez les contractuels), les hommes gagnent en moyenne plus que leurs homologues féminins. Cependant, chez les fonctionnaires, malgré des niveaux de salaires plus élevés dans chaque catégories, le salaire moyen global des femmes est supérieur à celui des hommes. Cette différence s'explique par l'effet de structure, c'est à dire l'influence des proportions de chaque catégorie et des niveaux de salaires associés sur le salaire moyen global par sexe. Par exemple, 27 % des femmes fonctionnaires sont classées en catégorie A contre 9,4 % des hommes tandis que 79,6 % des hommes fonctionnaires sont en catégorie C contre 59 % des femmes. Cette répartition inégale entre les catégories et les sexes entraîne mécaniquement une augmentation du salaire moyen global des femmes chez les fonctionnaires.

Chez les contractuels, bien que la répartition entre les catégories suivent une dynamique similaire à celle des fonctionnaires, elle est toutefois moins marquée. En effet, 55,7 % des femmes contractuelles sont classées en catégorie A contre 40,3 % des hommes, et en catégorie C, les hommes représentent 44,7 % contre 36 % des femmes. L'effet de structure y est donc moins prononcé et ne peut à lui seul expliquer pourquoi le salaire moyen global des hommes est supérieur à celui des femmes.

L'écart sur salaire mesuré en comparant le salaire des femmes à celui des hommes montre que, chez les fonctionnaires, les femmes gagnent en moyenne 3,41 % de plus que les hommes, soit 115 € de plus. En revanche, chez les contractuels, les femmes gagnent en moyenne 3,3 % de moins que les hommes, soit 119 € de moins.

Ecarts sur salaires bruts moyens mensuels par sexe, statut et catégorie

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-17,28%	-14,57%	-1 003 €	-715 €
<i>dont catégorie A+</i>	-2,61%	18,84%	-221 €	1 278 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-11,38%	-14,73%	-606 €	-706 €
Catégorie B	-6,91%	-7,17%	-269 €	-241 €
Catégorie C	-5,44%	-1,26%	-163 €	-32 €
Total	3,41%	-3,30%	115 €	-119 €

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart = (Salaire brut femme - salaire brut homme)/salaire brut homme

Données nationales en 2023 : écart sur salaire brut entre femmes et hommes

Au sein de la FPE, les femmes fonctionnaires perçoivent un salaire brut moyen inférieur de 435 € à celui des hommes.

En 2023, l'écart reste important et s'élève à 9,1 %.

(Source : DGAFP – Stats rapides – mars 2024)

L'essentiel de ces écarts de rémunération est dû au fait que les femmes et les hommes occupent des cadres d'emplois différents et, au sein de ces cadres d'emplois, des grades ou échelons différents. Leur positionnement dans la grille indiciaire et leur échelon influence ainsi leur niveau de traitement indiciaire, principale composante du salaire brut. L'inégale répartition des femmes et des hommes dans les grilles indiciaires, qualifié d'effet ancienneté ou d'effet démographique, explique en grande partie les inégalités de rémunération selon le sexe et la catégorie.

Cette répartition inégale dans les grilles indiciaires et les échelons peut être illustrée par l'indice moyen majoré détenu par les agents durant l'année 2023, indice qui sert au calcul du traitement indiciaire de l'agent. Dans tous les cas de figure, les hommes présentent un indice moyen majoré supérieur à celui des femmes à l'exception des contractuels en catégorie A+, ce qui tend à démontrer que cette répartition inégale dans les échelons et grilles indiciaires jouent un rôle prépondérant dans les écarts salariaux entre les sexes, le traitement indiciaire étant une composante essentielle du salaire brut.

Indice majoré moyen détenu en 2023

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	827	907	892	727
A	578	626	499	600
B	457	471	418	434
C	386	393	356	357
Moyen	449	428	447	470

La principale source de l'écart de rémunération entre les sexes est donc le traitement indiciaire. Les écarts diffèrent selon la catégorie hiérarchique et le statut mais des différences significatives sont observées en catégories A+ et A.

Chez les fonctionnaires, les femmes en catégories A+ et A perçoivent en moyenne un traitement indiciaire inférieur de respectivement 8,81 % et 7,82 %.

En catégories B et C, les écarts sont nettement moins marqués avec respectivement 3 % et 1,91 % de moins pour les femmes par rapport aux hommes.

Pour les contractuels, en catégorie A+, les femmes présentent un traitement indiciaire 22,7 % supérieur à celui des hommes, tandis qu'en catégorie A, elles gagnent 16,7 % de moins.

En catégories B et C, les écarts sont moins marqués, avec respectivement 3,7 % et 0,47 % de moins pour les femmes par rapport aux hommes, comme c'est le cas chez les fonctionnaires.

Ecarts sur traitement indiciaire moyen mensuel en 2023

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A+	-8,81%	22,77%	-391 €	808 €
Catégorie A	-7,82%	-16,78%	-239 €	-491 €
Catégorie B	-3,01%	-3,70%	-69 €	-78 €
Catégorie C	-1,91%	-0,47%	-37 €	-8 €
Total	5,46%	-4,73%	110 €	-106 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Écart = (traitement indiciaire femme - traitement indiciaire homme) / traitement indiciaire homme

Les primes et indemnités constituent la deuxième source principale des écarts de rémunération brute entre les sexes. Les comparaisons des primes et indemnités entre les femmes les hommes révèlent des écarts significatifs dans les trois catégories, tant chez les fonctionnaires que chez les contractuels, avec des taux particulièrement élevés en catégorie A.

En catégories B et C, les écarts sont également plus marqués chez les fonctionnaires comparativement aux contractuels.

Ecarts sur primes et indemnités moyennes mensuelles en 2023

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-32,35%	-21,11%	-711	-366
dont catégorie A+	4,26%	14,19%	154	430
dont catégorie A (hors cat A+)	-26,29%	-20,77%	-511	-344
Catégorie B	-12,15%	-9,01%	-154	-96
Catégorie C	-11,64%	-3,80%	-101	-26
Total	-2,64%	-7,28%	-27	-85

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

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Écart= (primes femmes-primes hommes)/primes hommes

L'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue la composante principale de ces primes et indemnités. Les autres composantes, de moindre importance, incluent notamment la monétisation du compte épargne-temps, le complément indemnitaire annuel, les astreintes et permanences, l'indemnité compensatoire pour frais de transport.

Lors de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la Collectivité de Corse, des groupes de fonctions ont été créés et associés à chaque grade. Quatre groupes ont été définis pour la catégorie A (notés de A1 à A4), trois pour la catégories B (notés de B1 à B3) et trois pour la catégorie C (notés de C1 à C3).

Pour chaque groupe de fonctions et selon la catégorie d'appartenance, un montant d'IFSE est fixé, montant qui augmente lorsque l'agent accède à un groupe supérieur suite à une promotion ou un changement de fonctions.

Selon l'organisation mise en place au sein de la Collectivité de Corse, les 3 premiers groupes de fonctions de la catégorie A (A1, A2 et A3) et le 1^{er} groupe de la catégorie B (B1) sont réservés aux agents assurant des fonctions correspondant au premier, deuxième et troisième niveau d'encadrement. En catégorie C, le premier groupe de fonction (C1) est principalement réservé aux agents assurant des fonctions correspondant au quatrième niveau d'encadrement principalement.

L'analyse de la répartition des agents présents dans les effectifs permanents au 31 décembre 2023 entre les différents groupes de fonctions met en évidence des disparités importantes qualifiées de ségrégation professionnelle. L'effet de ségrégation est lié au fait que les femmes occupent des postes différents de ceux des hommes (observés ici au travers des groupes de fonctions).

Ainsi, chez les fonctionnaires de catégorie A, 36 % des femmes sont classées dans les groupes A1 à A3 contre 64,9 % pour les hommes.

Pour les contractuels de catégorie A, la répartition est également plus avantageuse pour les hommes avec un taux cumulé de 41,5 % dans les trois premiers groupes contre 27,4 % pour les femmes.

Le même phénomène se retrouve dans la catégorie B : le premier groupe de fonctions (B1) est occupé par 22,3 % des hommes contre 15,8 % des femmes parmi les fonctionnaires, et par 15,8 % des hommes contre 5,3 % des femmes parmi les contractuels.

Enfin, en catégorie C, 9,2 % des hommes occupent des postes dans le premier groupe, contre seulement 4,3 % des femmes chez les fonctionnaires.

Cette distribution inégale dans les groupes de fonctions, accompagnée de montants d'IFSE différents suivant l'appartenance à un groupe et à un grade, contribue aux écarts observés au niveau de l'IFSE moyen par catégorie et accentue les écarts de salaires bruts moyens entre les sexes.

Répartition des femmes et des hommes dans les groupes de fonctions IFSE au 31/12/2023

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A1	1,4%	5,2%	0,9%	0,0%
A2	14,1%	29,9%	4,3%	20,8%
A3	21,3%	29,9%	22,2%	20,8%
A4	63,3%	35,1%	72,6%	58,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
B1	15,8%	22,3%	5,3%	15,8%
B2	68,8%	70,7%	68,4%	73,7%
B3	15,4%	7,0%	26,3%	10,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
C1	4,3%	9,2%	0,0%	0,0%
C2	43,1%	40,2%	33,8%	21,7%
C3	52,6%	50,6%	66,2%	78,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Lecture : en catégorie A, 1,4% des femmes fonctionnaires sont classées en A1, 14,1% en A2, 21,3% en A3 et 63,3% en A4

Comme évoqué précédemment, bien que l'IFSE soit la composante principale, d'autres éléments variables de rémunération inclus dans les primes et indemnités tels que les astreintes et permanences ou la monétisation du compte-épargne temps (CET) peuvent également contribuer à l'écart entre les sexes, ces éléments étant majoritairement versés aux hommes. Cependant, leur impact reste marginal comparé à l'IFSE, notamment en catégories A et B.

Bien que le traitement indiciaire et l'IFSE soient les principaux contributeurs à l'écart de salaire brut, d'autres éléments de rémunération versés aux agents de la collectivité jouent également un rôle dans ces écarts, mais à des degrés divers.

Les deux tableaux ci-dessous présentent de manière synthétique l'ensemble des éléments de rémunération responsables des écarts de rémunération brute entre les sexes.

Éléments de rémunération responsables des écarts sur salaires bruts entre femmes et hommes fonctionnaires

	Traitement de base indiciaire	CTI (*)	Primes et indemnités (**)	NBI	HS	SFT	IR	Autres primes et indemnités (***)	Ecart total
Catégorie A+	-391 €	0 €	154 €	15 €	0 €	14 €	-6 €	-8 €	-221 €
Catégorie A	-239 €	180 €	-511 €	0 €	-1 €	-4 €	-6 €	-25 €	-606 €
Catégorie B	-69 €	7 €	-154 €	-7 €	-40 €	-2 €	-2 €	0 €	-269 €
Catégorie C	-37 €	3 €	-101 €	10 €	-41 €	-2 €	-1 €	5 €	-163 €

(*) complément de traitement indiciaire

(**) au sens de l'article 88 loi 84-53 du 26/01/1984 et du décret 91-875 du 6 septembre 1991

NBI= nouvelle bonification indiciaire, HS= heures supplémentaires

SFT= supplément familial de traitement, IR= indemnité de résidence

HS= heures supplémentaires

(***) calculé par solde

Ecart = élément de rémunération femme - élément de rémunération homme

**Éléments de rémunération responsables des écarts sur salaires bruts
entre femmes et hommes contractuels**

	Traitement de base indiciaire	CTI (*)	Primes et indemnités (**)	NBI	HS	SFT	IR	Autres primes et indemnités (***)	Ecart total
Catégorie A+	808 €	0 €	430 €	0 €	0 €	-38 €	24 €	53 €	1 278 €
Catégorie A	-491 €	151 €	-345 €	0 €	0 €	0 €	-14 €	-6 €	-706 €
Catégorie B	-78 €	0 €	-92 €	0 €	-65 €	3 €	-2 €	-7 €	-241 €
Catégorie C	-8 €	6 €	-26 €	0 €	-21 €	11 €	0 €	7 €	-32 €

(*) complément de traitement indiciaire

(**) au sens de l'article 88 loi 84-53 du 26/01/1984 et du décret 91-875 du 6 septembre 1991

NBI= nouvelle bonification indiciaire, HS= heures supplémentaires

SFT= supplément familial de traitement, IR= indemnité de résidence

HS= heures supplémentaires

(***) calculé par solde

Ecart = élément de rémunération femme - élément de rémunération homme

5.2 L'évolution du salaire brut des emplois permanents

En 2023, le salaire brut des agents sur emplois permanents a progressé de 4 % en euros courants sur un an et de plus de 8 % sur une période de quatre ans.

Evolution du salaire brut moyen mensuel des emplois permanents

2023	2022	2021	2020	Evolution 2022/2023	Evolution 2020/2023
3 426 €	3 293 €	3 200 €	3 160 €	4,0%	8,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

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

Evolution calculée en euros courants

Les évolutions de salaire sur un an entre les fonctionnaires et les contractuels ne connaissent pas d'écarts significatifs même si on observe une évolution un peu plus marquée chez les contractuels avec 0,8 point de plus.

Evolution du salaire brut moyen mensuel par statut

	2023	2022	Evolution 2022/2023
Fonctionnaires	3 417	3 286	4,0%
Contractuels permanents	3 537	3 376	4,8%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

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

L'écart de 0,8% entre les fonctionnaires et les contractuels peut s'expliquer par les mouvements d'entrées et de sorties entre les deux années, les nouveaux entrants dans la fonction publique étant moins bien rémunérés que les sortants, généralement plus âgés. En 2021, l'écart de salaire moyen entre les entrants et les sortants avait pesé sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de 0,9 points dans la fonction publique territoriale ³.

L'évolution du salaire brut des agents est liée à plusieurs facteurs :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, avancement d'échelon, promotion de grade)
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, garantie individuelle du pouvoir d'achat ou GIPA, revalorisation du minimum de traitement indiciaire, revalorisation du SMIC)
- des mesures catégorielles, statutaires ou indemnitaires (par exemple, revalorisation des grilles indiciaires de certains grades, complément de traitement indiciaire suite au Segur de la santé en 2021)

En 2023, diverses mesures réglementaires ont contribué à augmenter le salaire brut des agents de la collectivité :

- revalorisation du point d'indice à compter du 1er juillet 2023 de 1,5 % après une revalorisation de 3,5 % opérée en juillet 2022
- attribution de points d'indice majoré pour les indices bruts entre 367 à 418 au 1er juillet 2023
- revalorisation du SMIC de 1,81 % au 1er janvier 2023 et de 2,22 % au 1er mai 2023
- suite à l'augmentation du SMIC, relèvement de l'indice minimum de traitement au 1er janvier 2023 (indice majoré fixé à 353 au lieu de 352) et au 1er mai 2023 (indice majoré fixé à 361 au lieu de 353)
- revalorisation salariale des agents de catégorie B : réduction des durées de certains échelons et grades, modification de la grille indiciaire des bases de grilles
- élargissement du champ d'application du complément de traitement indiciaire (CTI) à d'autres agents publics
- prolongation pour l'année 2023 de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le salaire brut des fonctionnaires des catégories A+ et A augmente plus rapidement (respectivement de 3,8 % et 5,4 %) que celui des fonctionnaires de catégorie B et C (respectivement de 1,9 % et 3,7 %).

Evolution du salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires par catégorie

	2023	2022	Evolution 2022/2023
Catégorie A+	8 415 €	8 105 €	3,8%
Catégorie A (hors cat A+)	4 881 €	4 629 €	5,4%
Catégorie B	3 746 €	3 676 €	1,9%
Catégorie C	2 941 €	2 836 €	3,7%
	3 417 €	3 286 €	4,0%

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

Evolution calculée en euros courants

³ DGAFP - rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023

En effet, les agents de catégorie A ont bénéficié de la mise en place du complément de traitement indiciaire suite aux accords du Segur de la santé avec un effet rétroactif sur l'année 2022. Ainsi, 319 agents de catégorie A ont profité de ce dispositif contre 4 agents de catégorie B et 12 de catégorie C. Pour les seuls agents de catégorie A, le coût non chargé de cette mesure en 2023 a été de 1,4 M€.

En ce qui concerne les contractuels, le salaire brut moyen des fonctionnaires de catégorie A (hors A+) et de catégorie C progresse plus rapidement (respectivement de 5,2 % et 4,1 %) que celui de la catégorie A+, qui augmente de 0,5 %. En revanche, contrairement aux fonctionnaires, les contractuels de catégorie B voient leur salaire brut diminuer de 1,4 % sur un an. L'effet des entrées/sorties et un effet de structure pourrait expliquer la baisse de rémunération dans cette catégorie.

Evolution du salaire brut moyen mensuel des contractuels par catégorie

	2023	2022	Evolution 2022/2023
Catégorie A+	7 422 €	7 382 €	0,5%
Catégorie A (hors cat A+)	4 304 €	4 092 €	5,2%
Catégorie B	3 244 €	3 290 €	-1,4%
Catégorie C	2 504 €	2 405 €	4,1%
	3 537 €	3 376 €	4,8%

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

Evolution calculée en euros courants

Outre l'effet du complément de traitement indiciaire, qui a principalement bénéficié aux agents de catégorie A, l'évolution sur un an du salaire moyen des différentes catégories, tous statuts confondus, découle des différentes mesures réglementaires évoquées précédemment. Parmi ces mesures figurent notamment les augmentations successives du point d'indice de la fonction publique (+ 3,5 % en juillet 2022 et +1,5 % en juillet 2023) qui ont concernées l'ensemble des catégories et du relèvement du minimum de traitement pour suivre l'évolution du SMIC qui a profité essentiellement aux agents de catégorie C.

Les agents de catégorie B et C ont également bénéficié d'une revalorisation de leurs grilles indiciaires au niveau des premiers échelons, ce qui a contribué à l'augmentation du salaire brut moyen.

A titre d'information, suite aux différentes mesures réglementaires mises en place en 2023, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)⁴ a augmenté de 2,5 % pour la catégorie A, de 2,9 % pour la catégorie B et de 3 % pour la catégorie C de la fonction publique de l'Etat.

Cet indice (ITB-GI) qui vise à apprécier les évolutions du traitement indiciaire brut des agents civils évolue sous trois effets : la valeur du point d'indice, l'indice minimum de traitement et les mesures catégorielles qui modifient les grilles indiciaires.

En dehors des mesures réglementaires de l'année 2023, d'autres facteurs contribuent dans une moindre mesure à l'évolution du salaire moyen tels que les heures supplémentaires, les astreintes, la monétisation du compte-épargne temps, les avancements d'échelons et les promotions annuelles.

De même, l'effet des mouvements entre entrants et sortants va peser sur l'évolution du salaire moyen en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

⁴ DGAFP – Stats rapides – mars 2024

Cet effet, qualifié d'effet noria, reflète le fait que les nouveaux agents recrutés au sein de la collectivité sont généralement moins rémunérés que les sortants, plus âgés, qui ont bénéficié d'un déroulement de carrière. Ce phénomène va donc impacter le salaire moyen des différentes catégories et le salaire moyen global.

Cependant, malgré un ralentissement des prix à la consommation en 2023, le taux d'inflation annuelle (hors tabac) s'établit à +4,8 % après 5,2 % en 2022. Compte tenu de l'inflation, le salaire brut moyen des fonctionnaires diminue de 0,77 % et celui des contractuels de 0,04 %.

Les différentes mesures mises en place durant l'année 2023 n'ont donc pas permis de compenser intégralement les effets de l'inflation.

L'inflation en 2023 impacte de manière différente les différentes catégories en fonction du statut.

Ainsi, chez les fonctionnaires de catégorie A, le salaire brut moyen en euros constants progresse légèrement de 0,6 % alors qu'il diminue pour les catégories A+, B et C, respectivement de 0,9 %, 2,8 % et 1,1 %.

De même, chez les contractuels, le salaire brut moyen en euros constants augmente de 0,6 % chez les agents de catégorie A, tandis qu'il diminue en catégories A+, B et C, respectivement de 4,1 %, 5,9 % et 0,6 %.

L'effet noria vu précédemment peut contribuer notamment à expliquer la diminution constatée dans les différentes catégories. A titre d'information, en 2021, l'effet noria avait pesé sur l'évolution du salaire moyen en euros constants au sein de la FPT à hauteur de -0,9%⁵.

Du point de vue des sexes, on observe que l'inflation impacte de manière plus importante le salaire moyen des hommes. En effet, chez les hommes fonctionnaires, le salaire diminue de 1,1 % contre 0,4 % chez les femmes. De même, chez les contractuels, le salaire des hommes diminue de 2 % tandis qu'il progresse de 1,2 % chez les femmes.

Enfin, il faut noter l'augmentation significative du salaire moyen sur quatre ans aussi bien chez les femmes que chez les hommes, tous statuts confondus. Cette augmentation est cependant beaucoup plus marquée chez les fonctionnaires, avec un écart de 5 points chez les femmes et de près de 2 points chez les hommes, comparativement aux taux observés chez les contractuels. Ces écarts pouvant s'expliquer notamment par l'effet ancienneté, nettement plus avantageux chez les fonctionnaires qui bénéficient d'un déroulement de carrière, contrairement aux contractuels.

Evolution du salaire brut moyen mensuel par sexe et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	3 197 €	3 103 €	3 145 €	3 364 €	3 390 €	3 374 €
2021	3 245 €	3 155 €	3 195 €	3 220 €	3 334 €	3 265 €
2022	3 333 €	3 243 €	3 284 €	3 289 €	3 528 €	3 379 €
2023	3 479 €	3 364 €	3 417 €	3 493 €	3 609 €	3 537 €
Evolution 2022-2023 (en euros courants)	4,4%	3,6%	4,0%	6,1%	2,7%	4,8%
Evolution 2022-2023 (en euros constants)*	-0,4%	-1,1%	-0,77%	1,2%	-2,0%	-0,05%
Evolution 2020-2023 (en euros courants)	8,8%	8,4%	8,6%	3,8%	6,5%	4,8%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

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

(*) Evolution calculée en euros constants avec un taux d'inflation 4,8 % en 2023 (source INSEE)

⁵ DGAFP – rapport annuel de la fonction publique – édition 2023

6. 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 près de 1,8M€ en 2023.

6.1 Profil des agents formés

En 2023, 2 050 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une action de formation, soit une hausse de 7,3 % sur un an, après une hausse de 6,3 % en 2022.

Ainsi, près de 45,59 % d'agents ont suivi une action de formation en 2023.

Données nationales en 2021 : part d'agents permanents ayant suivi une formation

Régions : 42,0 %

Départements : 54,5 %

La proportion d'agents en formation varie en fonction du statut et de la catégorie hiérarchique.

Ainsi, parmi les bénéficiaires de formations, on trouve 88,3 % de fonctionnaires ayant participé à au moins une formation, 7,3 % de contractuels permanents et 4,4 % de contractuels non permanents.

En 2023, 48,63 % des agents ayant suivi une formation sont des femmes.

Effectif formé par statut et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	2022	2021
Fonctionnaires	844	966	1 810	1 683	1 600
Contractuels permanent	98	51	149	154	133
Contractuels non permanent	55	36	91	73	63
Total	997	1 053	2 050	1 910	1 796

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2023

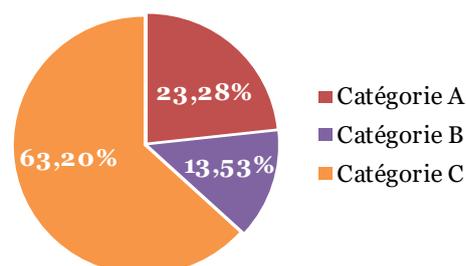
En 2023, 45,27 % des agents permanents ont suivi une formation. On observe de fortes disparités en fonction du statut et de la catégorie d'appartenance, les agents permanents représentant 95,5 % de l'effectif total formé. Près de deux tiers des agents formés appartiennent à la catégorie C.

Effectif permanent formé par statut et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	91	290	17	58
Catégorie B	134	113	8	10
Catégorie C	741	441	26	30
Total	966	844	51	98

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2023

Part des agents permanents formés par catégorie en 2023



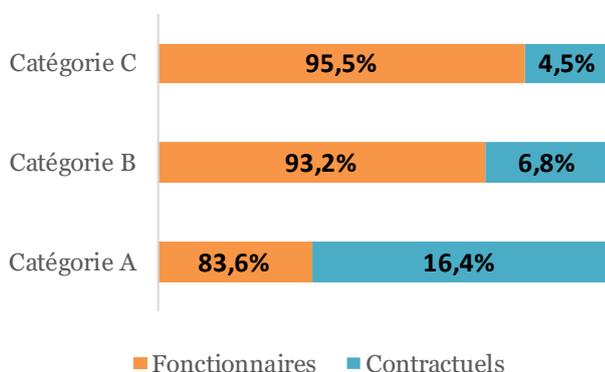
La proportion de contractuels formés en 2023, qui s'élève à 7,6 % est proche de leur part dans l'effectif permanent au 31 décembre 2023, soit 7,9 %.

Cependant, on observe une sous-représentativité des contractuels permanents formés dans toutes les catégories au regard du poids qu'ils représentent dans l'effectif permanent de la collectivité.

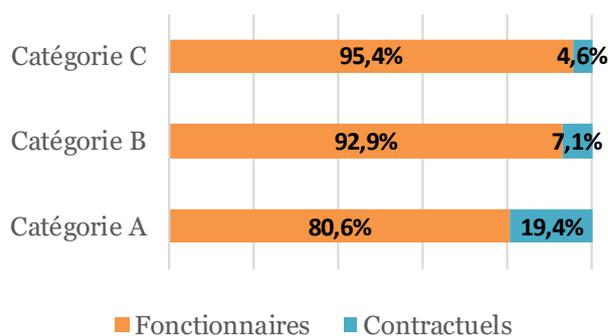
Par exemple en catégorie A, les contractuels représentent 16,4 % des agents formés alors qu'ils constituent 19,4 % de l'effectif permanent de cette catégorie. Un constat similaire peut être dressé pour les catégories B et C.

En revanche, pour les fonctionnaires, la situation est différente dans toutes les catégories : leur part dans l'effectif formé est supérieure à leur proportion dans l'effectif permanent au 31 décembre 2023. Ce constat est particulièrement significatif en catégorie A, où 83,6 % des agents formés sont des fonctionnaires, alors qu'ils représentent 80,6 % de l'effectif permanent de cette catégorie.

Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et statut en 2023



Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et statut au 31/12/2023



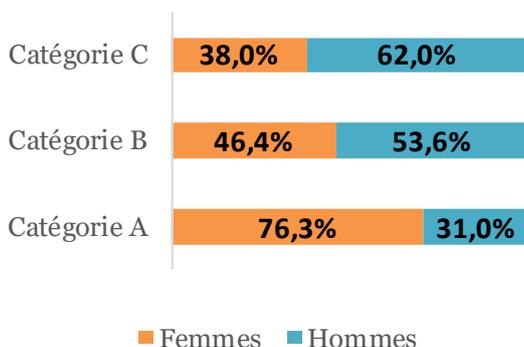
Les femmes représentent 48,09 % des agents ayant suivi au moins une formation en 2023 contre 47,83 % de l'ensemble des agents permanents de la collectivité au 31 décembre 2023.

Cet écart est le plus marqué chez les agents de catégorie A, où les femmes représentent 76,3 % des agents formés, alors qu'elles constituent 71,8 % des agents permanents de cette catégorie.

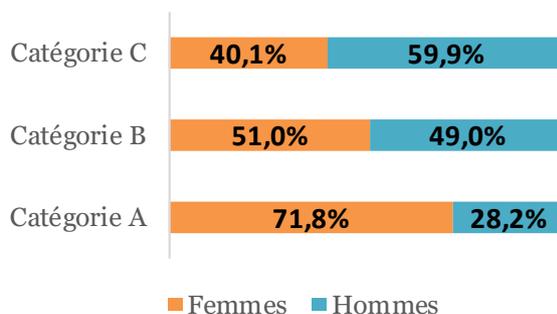
A l'inverse, en catégorie B, on observe un écart de près de 5 points : les femmes représentent 51 % de l'effectif permanent de la collectivité, mais seulement 46,4 % des agents formés en 2023.

Enfin, en catégorie C, où les hommes sont surreprésentés dans l'effectif permanent de la collectivité (près de 60 %), on observe logiquement une proportion plus élevée d'hommes ayant suivi une formation, avec un taux de 62 %.

Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et sexe en 2023



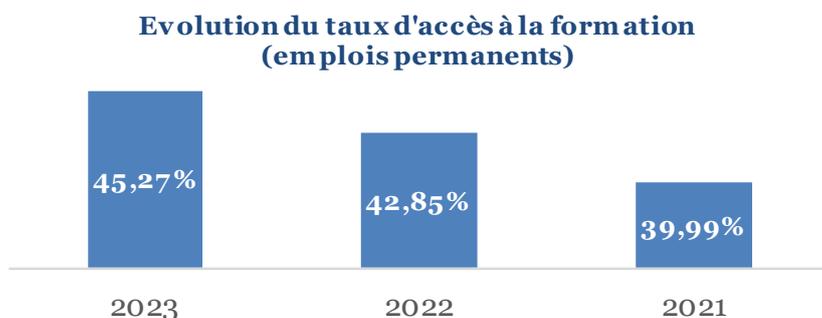
Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et sexe au 31/12/2023



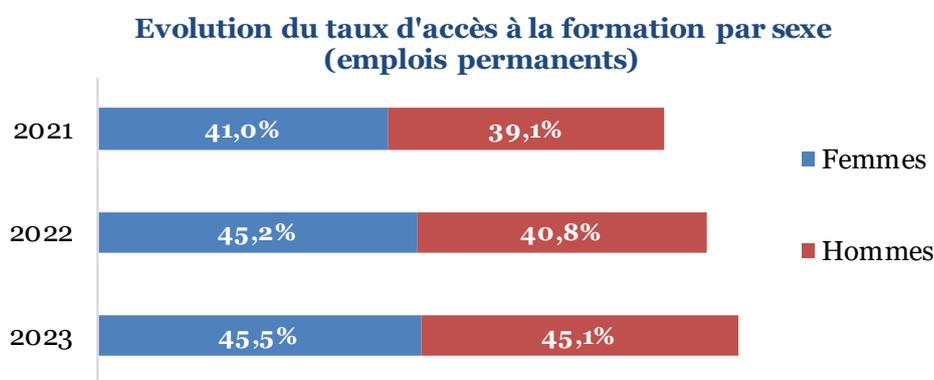
6.2 Taux d'accès à la formation des agents permanents

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.

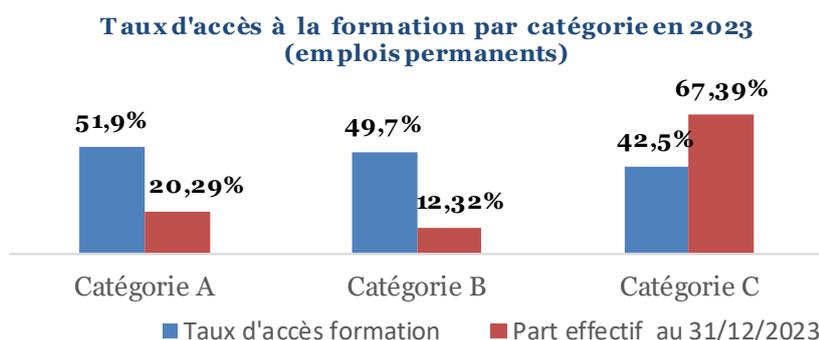
En 2023, le taux d'accès à la formation des agents permanents de la collectivité s'élève à 45,27 % en hausse de 2,4 points par rapport à l'année précédente. Ce taux d'accès est en progression continue depuis 2021.



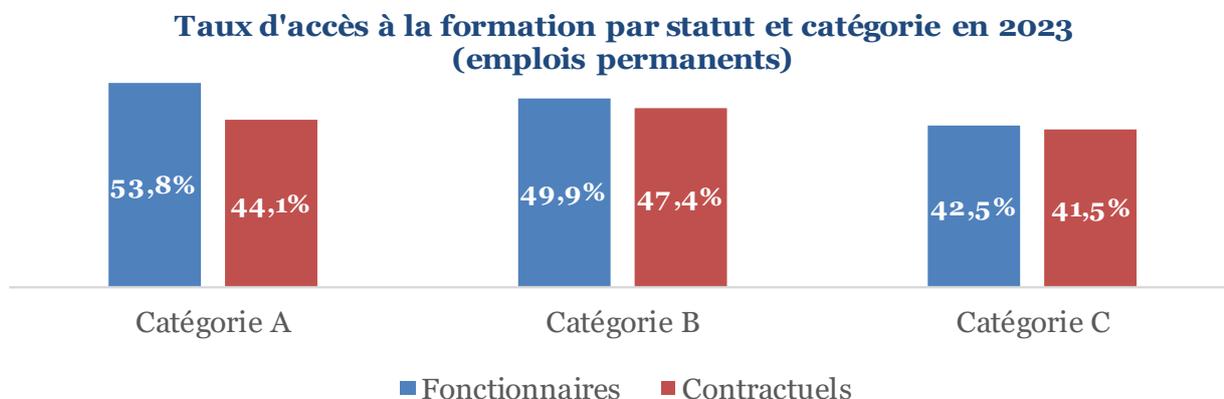
En 2023, le taux d'accès à la formation des fonctionnaires s'élève à 45,4 % enregistrant une hausse de 3 points sur un an tandis que celui des contractuels est de 43,4 %, en baisse de 5,2 points. Du point de vue des sexes, le taux d'accès à la formation des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes, avec respectivement 45,5 % et 45,1 %. Il est intéressant de noter que le taux d'accès à la formation des femmes est proche du taux de féminisation des emplois permanents de la collectivité, qui est de 47,8 %.



En fonction de la catégorie hiérarchique, les taux d'accès à la formation présentent des disparités significatives, notamment en catégories A et B. En catégorie A, bien que cette catégorie représente à peine 20 % de l'effectif permanent, le taux d'accès s'élève à près de 52 %. En catégorie B, le taux d'accès est de 49,7 %, alors que cette catégorie représente un peu plus de 12 % de l'effectif.



Compte tenu du poids des fonctionnaires dans l'effectif de la collectivité, les taux d'accès dans les trois catégories sont supérieurs à ceux observés chez les contractuels avec des écarts de 9,7 points en catégorie A, 2,5 points en catégorie B et 1 point en catégorie C.



Chez les fonctionnaires, le taux d'accès à la formation des femmes est plus élevé en catégorie A, avec 56,5 % contre 46,7 % pour les hommes. En revanche, dans les catégories B et C, les taux d'accès des hommes sont plus élevés, avec respectivement 55,4% et 43,9 % contre 44,7 % et 40,3 % pour les femmes. On observe ainsi des écarts de plus de 10 points en catégories A et B, et près de 4 points en catégorie C entre les deux sexes.

Chez les contractuels, les femmes affichent des taux d'accès supérieurs en catégories A et B, avec respectivement 49,6 % et 52,6 %. En catégorie C, les hommes présentent un taux plus élevé, à 43,3 %. Comme chez les fonctionnaires, il existe des écarts entre les deux sexes, avec un écart particulièrement marqué en catégorie A de plus de 17 points.

Taux d'accès à la formation par statut, sexe et catégorie

	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	46,7%	56,5%	32,1%	49,6%
Catégorie B	55,4%	44,7%	42,1%	52,6%
Catégorie C	43,9%	40,3%	43,3%	40,0%
Total	45,5%	45,4%	38,6%	46,4%

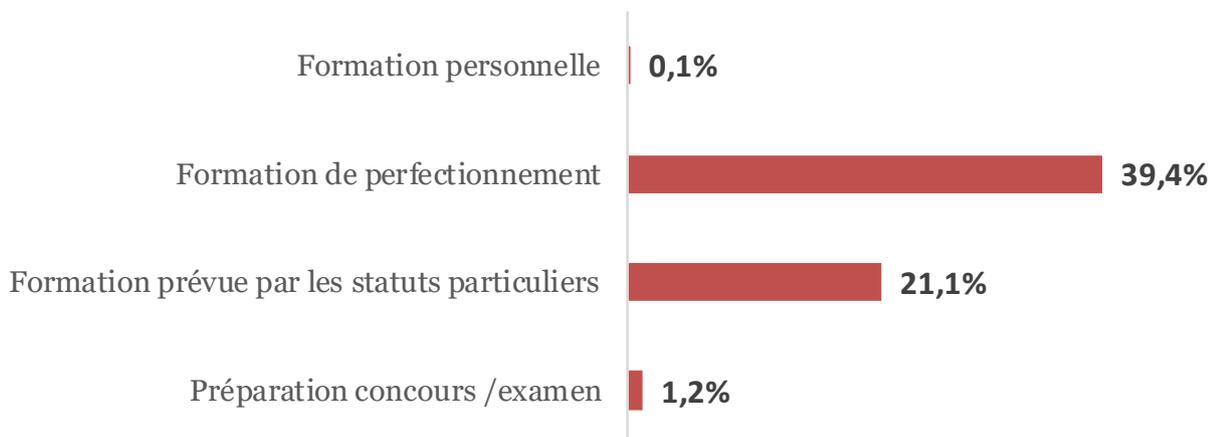
Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2023

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.

Taux d'accès à la formation des emplois permanents selon la nature des formations en 2023



Les formations de perfectionnement, les plus prisées par les agents permanents, connaissent une forte augmentation, avec un taux qui passe 25,5 % en 2022 à 39,4 % en 2023, soit une hausse de 13,9 points.

Les formations pour préparation aux concours et examens progressent également, avec un taux qui passe de 0,3 % en 2022 à 1,2 % en 2023, soit une augmentation de 0,9 point.

En revanche, les formations prévues par les statuts particuliers enregistrent une légère diminution de 1 point, passant de 22,1 % en 2022 à 21,1 % en 2023.

Enfin, le taux d'accès concernant les formations personnelles reste stable par rapport à l'année 2022.

Les formations de perfectionnement présentent des taux d'accès de 39,29 % en catégorie A, 38,84 % en catégorie B et 7,85 % en catégorie C.

Par rapport à 2022, on observe des écarts significatifs : +15 points en catégorie A, +12,2 points en catégorie B et +2,5 points en catégorie C, expliquant ainsi la progression globale du taux d'accès de ce type de formation.

Il est à noter que les femmes affichent des taux plus élevés en catégories A et B, avec respectivement 41,11 % et 44,49 %, tandis qu'en catégorie C, les hommes affichent un taux plus élevé avec 41,82 %.

Les formations prévues par les statuts particuliers présentent des taux d'accès les plus élevés en catégories A et B.

En catégorie A, le taux reste stable d'une année sur l'autre, passant de 28,5 % en 2022 à 28,59 % en 2023.

En catégorie C, on observe également une relative stabilité avec un taux passant de 5,3 % en 2022 à 5,08 % en 2023.

En revanche, ce sont les agents de catégorie B qui ont le plus délaissé ce type de formation avec un écart de -7,3 points sur un an, le taux passant de 29,71 % en 2022 à 22,33 % en 2023.

Les femmes des catégories A et C affichent des taux d'accès plus importants, avec respectivement 29,37 % et 19,35 %. En revanche, en catégorie B, les hommes présentent un taux plus élevé de 36,40 %.

Enfin, il convient de souligner que la progression du taux d'accès aux formations pour préparer un concours est principalement due aux agents de catégorie A, dont le taux d'accès a augmenté de 1,36 points, passant de 0,12 % en 2022 à 1,48 % en 2023.

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	1,90%	0,40%	0,74%	0,77%	2,14%	0,51%
Formation prévue par les statuts particuliers	29,37%	26,61%	19,49%	36,40%	19,35%	16,48%
Formation de perfectionnement	41,11%	34,68%	44,49%	41,38%	34,33%	41,82%
Formation personnelle	0,63%	0,00%	0,00%	0,77%	0,00%	0,00%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2023

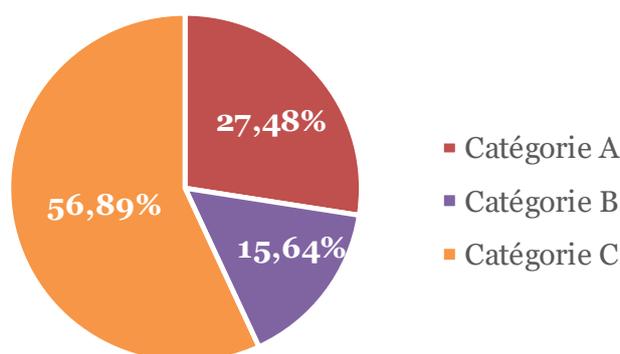
6.3 Les journées de formation

En 2023, le total des journées de formation s'élève à 9055, dont 88,52 % concernent les fonctionnaires et 11,48 % les contractuels.

Pa rapport à l'année précédente, le nombre de journées de formation a augmenté de 8,2 %.

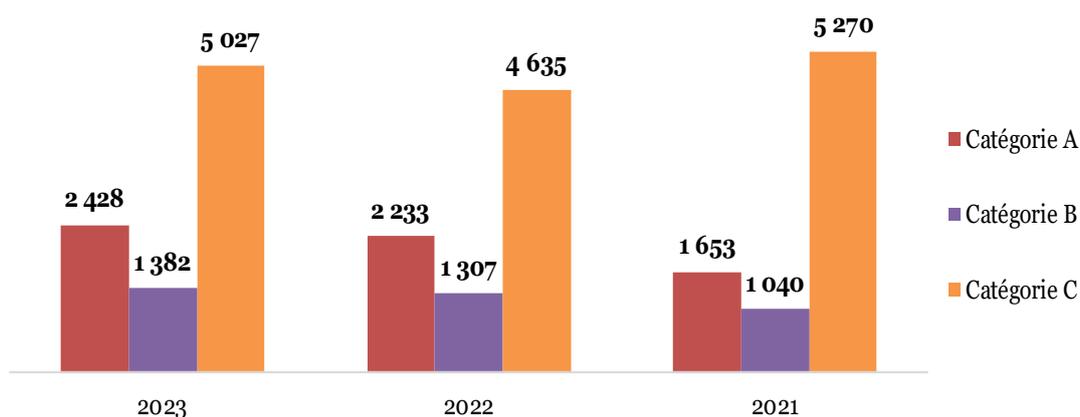
Les agents permanents représentant 95,7 % de l'effectif de la collectivité, ont cumulé 8 837 journées de formation. Parmi ces journées, 90,7 % concernent les fonctionnaires et 9,3 % les contractuels permanents et 56,89 % de ces journées concernent les agents de catégorie C.

Part des journées de formation sur emplois permanents par catégorie



Le nombre de journées de formation a augmenté dans toutes les catégories au cours de l'année, avec des taux de progression de 8,7 % en catégorie A, 5,7 % en catégorie B et 8,4 % en catégorie C.

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



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 2023, intégrant les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Bien que le nombre d'agents permanents formés ait progressé de 6,6 % en un an, le nombre moyen de journées de formation par agent permanent s'établit à 2 jours en 2023 contre 1,95 jours en 2022. Dans un contexte où les effectifs permanents évoluent peu, notamment chez les fonctionnaires, cette très légère augmentation du ratio traduit une stabilité du temps consacré à la formation.

Ainsi, entre 2021 et 2023, le nombre moyen de journées de formation n'a augmenté que de 0,13 jour.

Il est toutefois important de noter que cette tendance est récurrente dans les collectivités territoriales, avec une diminution régulière depuis 2007, le nombre moyen passant de 3,01 jours à 1,69 en 2021, comme le montre le graphique ci-dessous.



Source : Rapports sociaux uniques 2021, CNFPT-DGCL, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

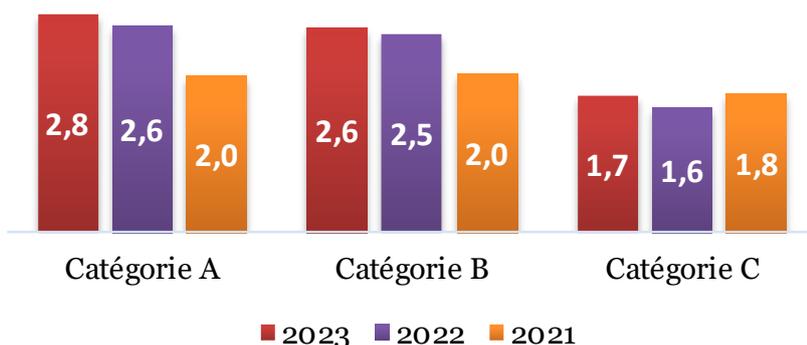
Il convient de noter que le nombre moyen de journées de formation des fonctionnaires a augmenté de 0,15 jours, passant de 1,86 jours en 2022 à 2,01 jours en 2023. Cette légère hausse peut être s'expliquée par l'augmentation de 7,5 % du nombre de fonctionnaires formés en 2023.

En revanche, pour les contractuels permanents, la baisse de 3,24 % du nombre d'agents formés contribue à la stabilité relative du nombre moyen de journées, lequel diminue de 0,03 jour, passant de 2,42 jours en 2022 à 2,39 jours en 2023.

Le nombre moyen de jours de formation reste le plus élevé en catégorie A, avec 2,8 jours par agent, en augmentation de 0,8 jour par rapport à 2020. En catégorie B, on observe également une progression, avec un nombre moyen de 2,6 jours en 2023, soit une hausse de 0,6 jours par rapport à 2020.

En revanche, en catégorie C, le nombre moyen de jours de formation par agent reste relativement stable, passant de 1,8 jours en 2021 à 1,7 jours en 2023.

Evolution du nombre moyen de journées de formation par agent (emplois permanents)



Données nationales en 2021 : Nb moyen de journées de formation par agent permanent dans la FPT

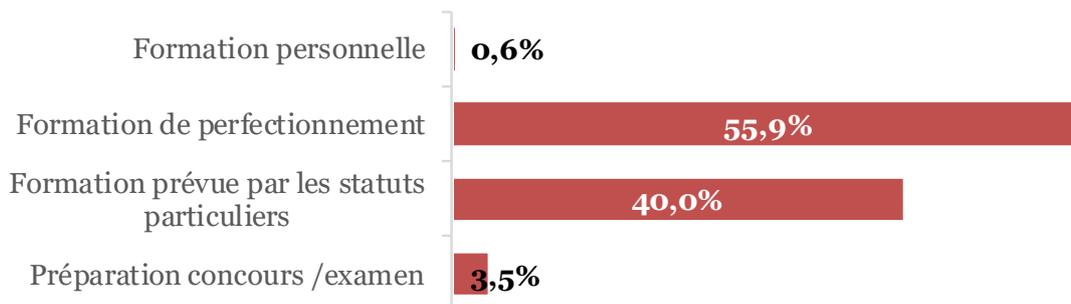
FPT : 1,7 jours
 dont cat A : 2,3 jours
 dont cat B : 1,9 jours
 dont cat C : 1,5 jours

Régions : 1,39 jours
 Département : 2,03 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les objectifs de la formation des agents permanents sont variés. Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement représentent 96,5 % des journées de formations totales réalisées en 2023.

Part des journées de formations sur emplois permanents par nature de formation en 2023



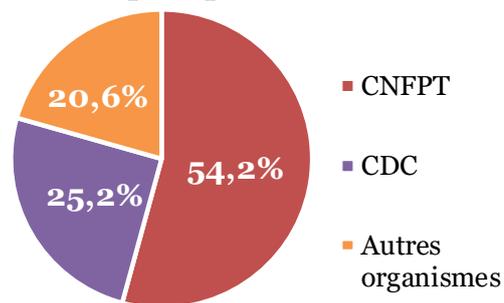
Données nationales en 2021 : répartition des journées de formation sur emploi permanent par nature de formation

	Région	Département
Préparation concours/examens :	6,2 %	7,5 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	34,3 %	33,7 %
Formation de perfectionnement :	58,3 %	56,7 %
Formation personnelle :	1,1 %	2,0 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Les journées de formations sont dispensées par plusieurs organismes différents tout au long de l'année 2023. Cependant, le CNFPT reste le 1er organisme, assurant 54,2 % des journées.

Part des journées de formation par organisme en 2023 (emplois permanents)



Données nationales en 2021 : répartition des journées de formation sur emploi permanent

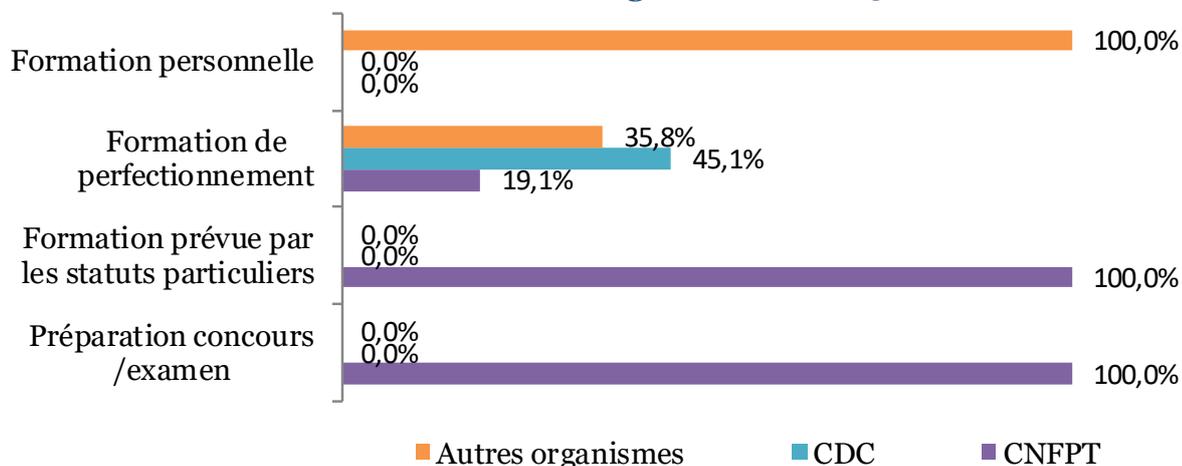
	Région	Département
CNFPT :	38,9 %	40,8 %
Collectivité :	30,5 %	20,0 %
Autres organismes :	30,6 %	39,2 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Le CNFPT assure l'intégralité des formations prévues par les statuts particuliers ainsi que celles relatives aux préparations aux concours et examens.

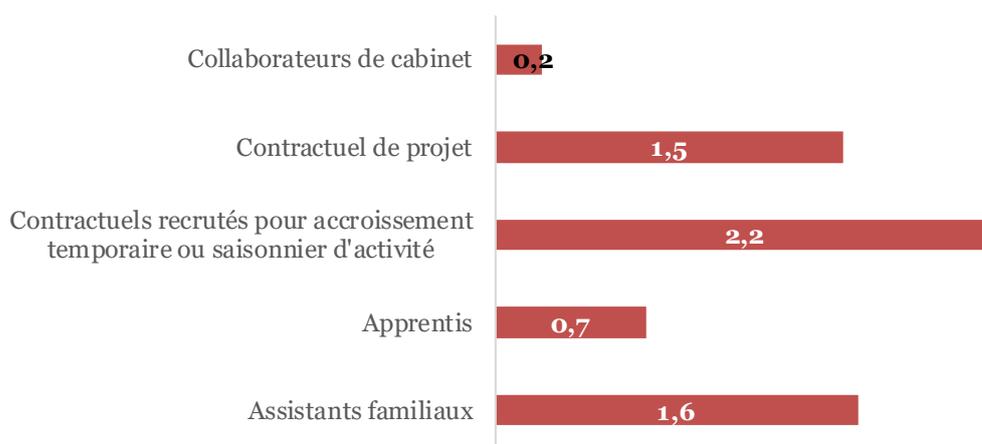
En revanche, pour les formations de perfectionnement, qui représentent 55,85 % du total des journées de formations réalisées en 2023, la Collectivité de Corse en assure 45 %. Cela témoigne de son engagement et de son expertise dans ce domaine. Les autres organismes contribuent à hauteur de 35,8 % à ces formations de perfectionnement.

Répartition des journées de formation des emplois permanents par nature et organisme en 2023



Pour les emplois non permanent, on dénombre 218 journées de formations en 2023 dont 40,3 % concernent les assistantes familiales et 44,5 % les contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Le nombre moyen de journées de formation par agent s'élève à 1,3 jours contre 1,03 jours en 2022. Les journées de formation sont dispensées à hauteur de 33,9 % par le CNFPT, 45,5 % par la Collectivité de Corse et 20,6 % par d'autres organismes.

Nombre moyen de journées de formation des emplois non permanents



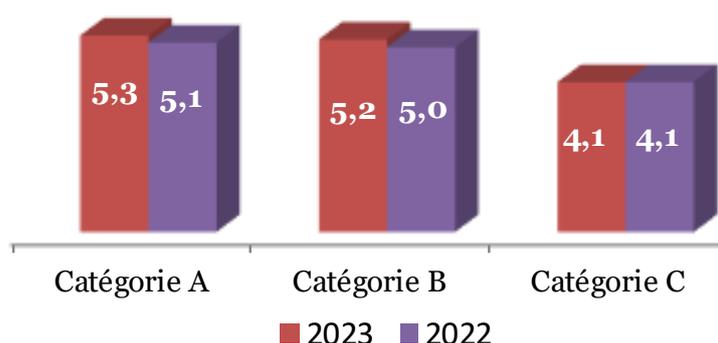
6.4 La durée consacrée à la formation

La durée moyenne de formation correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2023 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté au nombre total d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année.

En 2023, la durée moyenne de formation des emplois permanents reste stable avec 4,5 jours bien qu'il existe des disparités entre les catégories hiérarchiques, les catégories A et B affichant les ratios les plus élevés.

Ces durées moyennes sont nettement supérieures à celles observées dans le Fonction Publique Territoriale en 2021.

Durée moyenne de formation des agents sur emplois permanents en 2023



Données nationales en 2021 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent

Cat A : 2,6 jours

Cat B : 2,7 jours

Cat C : 2,8 jours

Régions : 2,6 jours

Département : 2,5 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

La durée moyenne de formation des fonctionnaires reste stable d'une année sur l'autre, s'établissant à 4,4 jours en 2023. En revanche, celle des contractuels progresse de 0,5 jour avec 5,5 jours en 2023.

En catégorie A, les contractuels affichent un nombre de jours de formation supérieur à celui des fonctionnaires, en hausse de 0,6 jour par rapport à 2022.

En catégorie B, les fonctionnaires ont un ratio nettement supérieur à celui des contractuels, avec un écart de 1,6 jours. On note également une baisse significative de 3 jours chez les contractuels.

En catégorie C, les contractuels présentent un nombre moyen de jours de formation supérieur à celui des fonctionnaires, avec un écart de 1,5 jours. Contrairement aux contractuels de catégorie B, ceux de catégorie C ont vu leur ratio augmenter de 2 jours en un an.

Durée moyenne de formation par statut et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Catégorie A	5,2	5,1	4,2	6,0	5,4	3,5
Catégorie B	5,3	4,9	4,4	3,7	6,7	4,8
Catégorie C	4,0	4,1	4,9	5,5	3,5	3,8
Total	4,4	4,4	4,7	5,5	5,0	3,7

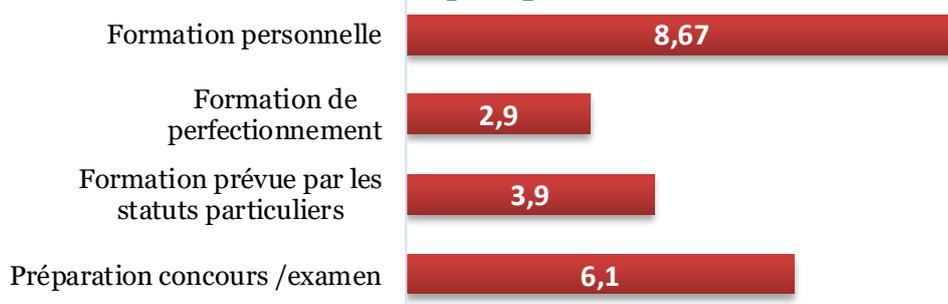
Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2023

En 2023, les formations personnelles demeurent en première position en termes de durée moyenne avec un ratio de 8,6 jours, en légère baisse de 1,4 jours par rapport à l'année précédente.

Les journées de formations de perfectionnement et celles prévues par les statuts particuliers, qui représentent respectivement 55,9 % et 40 % des journées de formations, affichent les durées moyennes les plus faibles : 2,9 jours et 3,9 jours. Ces durées moyennes sont également en baisse par rapport à 2022, avec des écarts de 0,70 jours pour les formations de perfectionnement et de 0,4 jours pour les formations prévues par les statuts particuliers.

En revanche, la durée moyenne des formations pour préparer un concours ou un examen a connu une progression significative, passant de 1,8 jours en 2022 à 6,1 jours en 2023, soit une augmentation de 4,3 jours en un an.

Durée moyenne de formation par type de formation en 2023 (emplois permanents)



Données nationales en 2021 : durée moyenne de formation des agents sur emploi permanent par nature de formation

Préparation concours/examens :	3,6 jours
Formation prévue par les statuts particuliers :	3,1 jours
Formation de perfectionnement :	2,3 jours
Formation personnelle :	4,2 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

7. ACTION SOCIALE

7.1 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 2023 à plus de 6,5 M€ (hors participation financière à la mutuelle) avec en particulier plus de 4,4 M€ au titre des tickets restaurants (dont 40% sont récupérés sur la paie des agents au titre de leur participation), 736 220 € au titre des chèques vacances et 598 440 € de chèques cadeaux de Noël pour les agents et leurs enfants.

Il convient de préciser également que la collectivité a accordé 8 nouveaux prêts sociaux durant l'année pour un montant total de 11 500 € ainsi qu'une aide exceptionnelle à 49 agents pour un montant total de 56 950 €.

	Type	Montant
Repas et transport	Titres restaurants	4 487 770,00
	Participation frais transports publics	5 235,49
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	60 307,62
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	89 194,92
	Allocations décès	38 494,52
	Allocations mariage/PACS	52 500,00
	Allocations naissance/Adoption	43 000,00
	Allocations retraite	112 000,00
	Médailles A PROVA	47 775,00
	Allocations rentrée scolaire	162 520,00
	Vacances, culture et loisirs	Chèques Noël agents
Chèques Noël enfants		120 080,00
Chèques-vacances		736 220,00
Subventions pour séjours d'enfants		8 636,38
Secours et prêts	Prêts sociaux	11 500,00
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	56 950,00
Total		6 510 543,93

Champ : fonctionnaires et contractuels présents dans l'année 2023

Hors participation financière à la complémentaire santé et prévoyance

7.2 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.

La Collectivité de Corse a choisi, par vote de l'Assemblée de Corse le 21 décembre 2022, de mettre en place une convention de participation, c'est-à-dire une mutuelle de groupe, en santé et en prévoyance.

L'enjeu est de permettre à chacun d'être correctement couvert, à des tarifs maîtrisés et de contribuer à éviter des situations financières et sociales dégradées dues à une absence de couverture prévoyance et/ou santé.

Concrètement, la Collectivité de Corse a souscrit un contrat d'assurance en santé avec un groupement constitué de la Mutuelle de la Corse, de la MNT et de la MGEN et un contrat en prévoyance avec Intériale.

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 au contrat de groupe.

Pour la santé, cette participation forfaitaire s'élève à 38 €, 33 € ou 28 € selon les revenus des agents 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.

Les agents permanents comme non permanents (assistantes familiales, apprentis,...) peuvent bénéficier de la participation à leur protection sociale complémentaire.

Au 31 décembre 2023, 3 370 agents bénéficient de la participation financière de la collectivité pour le risque santé et 3 081 agents pour le risque prévoyance.

Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	504	194	492	169
Cat B	235	209	241	193
Cat C	909	1286	874	1097
Emplois non permanents	23	10	14	1
Total	1671	1699	1621	1460

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité au 31/12/2023

Données nationales en 2021 : part de l'effectif bénéficiaire de la participation financière à la protection sociale

Santé : 30 %
Prévoyance : 39 %

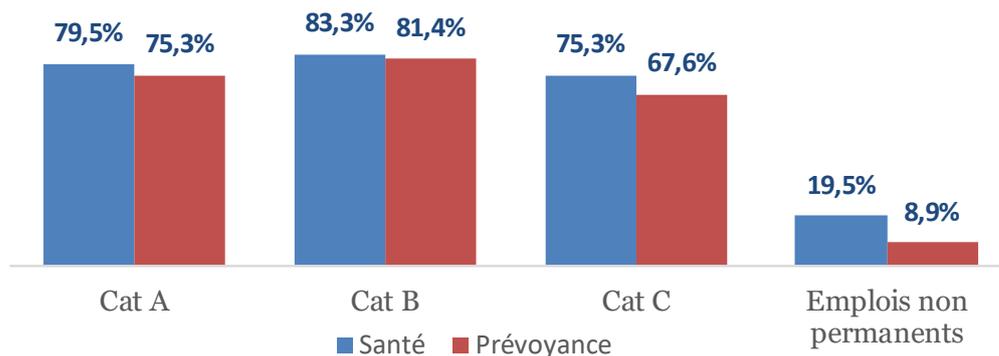
(Source : DGCL/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Au 31 décembre 2023, 74,96 % des agents bénéficiaient de la participation pour le risque santé contre 54,5 % en 2022. De même, 68,53 % des agents bénéficiaient de la participation pour le risque prévoyance, contre 49,3 % en 2022.

On note toutefois que les agents non permanents sont peu nombreux à bénéficier de cette participation financière, tant en matière de santé que de prévoyance : seuls 19,5 % d'entre eux bénéficient de la participation pour la santé et 8,8 % pour la prévoyance. En revanche, parmi les agents permanents, 77,12 % bénéficient de la participation pour la santé et 70,85 % pour la prévoyance.

Les taux de participation sont respectivement de 75 % pour la santé et 67 % pour la prévoyance pour les agents de catégorie C, contre 79 % pour la santé et 75 % pour la prévoyance pour les agents de catégorie B, et 83 % pour la santé et 81 % pour la prévoyance pour les agents de catégorie A.

Part de l'effectif au 31/12/2023 ayant bénéficié de la participation



Données nationales en 2021 : part de l'effectif bénéficiant de la participation financière à la protection sociale par catégorie

	Santé	Prévoyance
Catégorie A	35 %	43 %
Catégorie B :	37 %	44 %
Catégorie C :	33 %	46 %
Emplois non permanents :	5 %	7 %

(Source : DGCL/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Parmi les agents bénéficiant d'une participation financière de leur complémentaire santé, 50,4 % sont des hommes. En revanche, 52,6 % des agents bénéficiant de la participation pour leur complémentaire prévoyance sont des femmes.

Dans la catégorie A, 72 % des agents bénéficiant d'une participation pour la santé et 74 % pour la prévoyance sont des femmes, tandis qu'elles représentent près de 71 % de l'effectif permanent de cette catégorie. En revanche, dans la catégorie C, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'une participation avec 58,6 % pour la santé et 55 % pour la prévoyance, tandis qu'ils représentent près de 60 % de l'effectif permanent dans cette catégorie.

Répartition des agents bénéficiant de la participation par sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	72,2%	27,8%	74,4%	25,6%
Cat B	52,9%	47,1%	55,5%	44,5%
Cat C	41,4%	58,6%	44,3%	55,7%
Emplois non permanents	69,7%	30,3%	93,3%	6,7%
Total	49,6%	50,4%	52,6%	47,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité au 31/12/2023

Il convient de souligner l'évolution significative du nombre de bénéficiaires par rapport à l'année précédente : une augmentation de plus de 20 points pour la santé et de plus de 19 points pour la prévoyance.

Cette évolution est portée principalement par les agents de catégorie C, dont le nombre de bénéficiaires a augmenté de 39,8 % pour la santé et de 40,98 % pour la prévoyance.

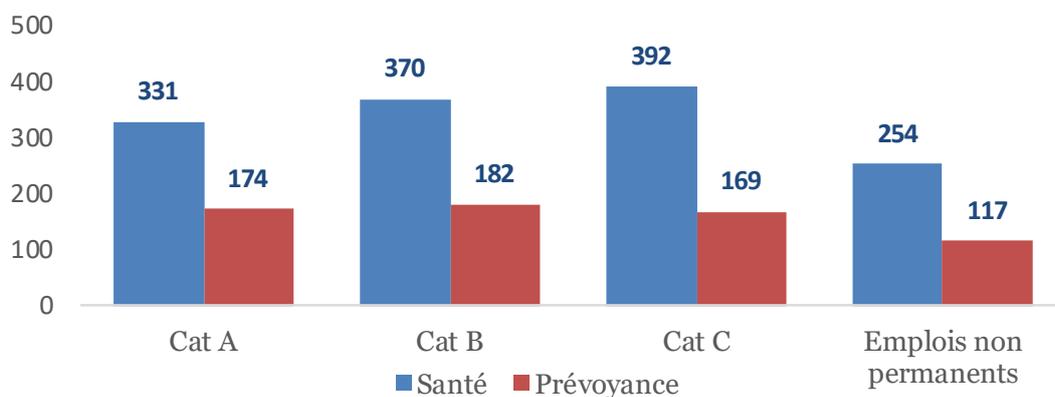
Evolution du nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé				Prévoyance			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Cat A	698	476	598	548	661	446	535	495
Cat B	444	355	406	381	434	343	392	369
Cat C	2195	1570	2012	1864	1971	1398	1798	1683
Emplois non permanents	33	35	36	28	15	15	15	11
Total	3370	2436	3052	2821	3081	2202	2740	2558
Variation annuelle	38,34%	-20,18%	8,19%		39,92%	-19,64%	7,11%	

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

La participation moyenne annuelle par agent toutes catégories confondues est de 375 € pour le risque santé et de 172 € pour le risque prévoyance. Pour le risque santé, les agents de catégorie C profitent du montant moyen annuel le plus élevé avec 392 €. En revanche, pour le risque prévoyance, ce sont les agents de catégorie B qui profitent du montant moyen annuel le plus élevé avec 182 €. Les agents non permanents, qui sont les moins nombreux à bénéficier d'une participation financière pour leur complémentaire santé et prévoyance, présentent les montants moyens annuels les plus faibles.

Participation moyenne annuelle versée par agent en 2023



Données nationales en 2021 : montant moyen annuel de la participation financière

Santé : 276 €
Prévoyance : 202 €

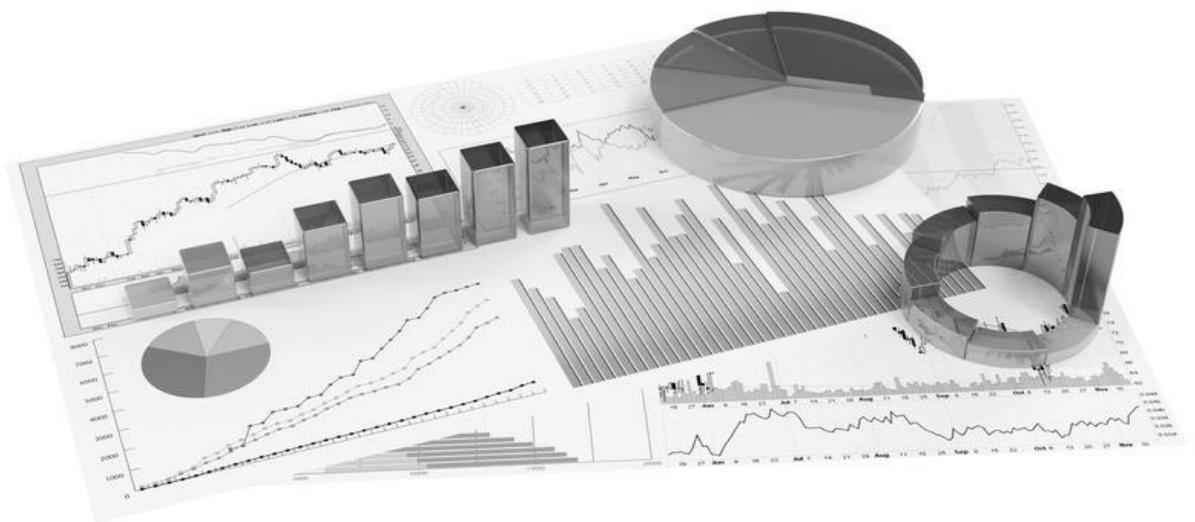
(Source : DGCL/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2021 – avril 2024)

Pour les agents en activité au 31/12/2023, le coût annuel de la participation pour la collectivité aura été de 1 264 103 € pour le risque santé (en hausse de 9,6 % sur un an) et de 529 101 € pour le risque prévoyance (en hausse de 17,5 % sur un an).

Année
2023

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 31/12/2023, 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 31/12/2023 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	7
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	18
Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein des contractuels et caractéristiques des emplois	
- IND 1.2.1 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2023 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement	19
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2023 par filière déclinée par catégorie et par sexe	21
- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2023	22
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe	26
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	27
Pyramide des âges des agents	
- IND 1.4.0 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023	28
Positions statutaires particulières au 31 décembre 2023 des agents gérés par la collectivité territoriale	
- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité	29
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure	30
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition	30
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)	30
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	31
- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi	32
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	33

B - RECRUTEMENT

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2023, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	34
- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2023, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	35
- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	37

C - PARCOURS PROFESSIONNEL

Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

- IND 1.9.4.0 - Départs dans l'année 2023, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	40
- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2023, par sexe et catégorie hiérarchique	42
- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2023, par sexe et par catégorie hiérarchique	42

Evolution de carrière

- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2023	43
- IND 1.9.6.1. - Avancements et promotion interne dans l'année 2023	43
- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique	45
- IND 1.9.7 - Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2023	46
- IND 1.9.8 - Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe	47
- IND 1.9.9 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure	50

D - ORGANISATION DU TRAVAIL

Congés et absences

- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	51
- IND 2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents dans les effectifs au 31/12/2023	52
- 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	54
- 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	56
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	58
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	58
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique	58
- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus	59
- IND 2.1.8 - Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	60
- IND 2.1.9 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	62
- IND 2.2.0 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	63

Temps de travail

- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	64
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	66
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	64
- IND 2.2.4 - Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	73
- IND 2.2.5 - Charte du temps	74
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023, par sexe, filière et cadre d'emplois	75
- IND 2.2.9 - Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	77

Temps partiel

- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	79
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	80
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	83
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	84
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	86
- 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	87

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	88
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	89

E - REMUNERATIONS

Rémunérations

- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	90
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	91
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023	92
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	93
- IND 3.4.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes	96
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2023	98

Indemnisation chômage

- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	92
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	92
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	92

Dépenses de fonctionnement

- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	99
--	----

F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	100
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2023	100
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	101
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	102
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	102
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	102
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	102
- IND 4.1.8 - Existence d'un registre de danger grave et imminent	102
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	111
- 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	112

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.	113
- IND 4.2.8 - Nombre d'accidents mortels selon le genre	114

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2023 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2023 ou avant	103
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2023 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	106
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2023	110
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement	115
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	118

Inaptitudes

- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2023 123

Suicides

- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2023 124

G - FORMATION

- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation 125
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2023 et nombre d'agents sur emploi permanent 125
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023 128
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2023 129
- IND 5.1.4 - Coûts de formation 130

H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Action Sociale

- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale 137
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale 137
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation 137

Protection Sociale

- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire 138
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance 138
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations 138

I - DIALOGUE SOCIAL

Réunions statutaires

- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance 131
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année 132
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisine de la CAP ou de la CCP 133

Droits syndicaux

- IND 6.1.2 - Droits syndicaux 133

Négociations et accords collectifs

- IND 6.1.5 - Nombre de négociations engagées et nombre d'accords collectifs conclus et signés au cours de l'année 135

Conflits du travail

- IND 6.1.6 - Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant. 136
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent 134

J - DISCIPLINE

- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année 139

H- MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

- IND 9.1.1 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	141
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	141
- IND 9.1.2 -Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	141

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

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

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

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

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 31/12/2023 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

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

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et emple : 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	7	0	0	0	0	4	3	7	
Administrateur	5	0	0	0	0	2	3	5	
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADMINISTRATEURS	14	0	0	0	0	8	6	14	
Attaché hors classe	16	0	0	0	0	3	13	16	
Directeur territorial	9	0	0	0	0	5	4	9	
Attaché principal	137	0	0	0	0	42	95	137	
Attaché	100	0	0	0	0	29	71	100	
Attaché stagiaire	9	0	0	0	0	1	8	9	
ATTACHES	271	0	0	0	0	80	191	271	
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	78	0	0	0	0	13	65	78	
Rédacteur principal de 2ème classe	123	0	0	0	0	31	92	123	
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteur	56	0	0	0	0	11	45	56	
Rédacteur stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2	
REDACTEURS	259	0	0	0	0	55	204	259	
Adjoint administratif principal de 1ère classe	396	0	0	0	0	70	326	396	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	218	0	0	0	0	39	179	218	
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint administratif	183	0	0	0	0	43	140	183	
Adjoint administratif stagiaire	8	0	0	0	0	1	7	8	
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	805	0	0	0	0	153	652	805	
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 349	0	0	0	0	296	1 053	1 349	

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 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	15	0	0	0	0	11	4	15
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	23	0	0	0	0	18	5	23
Ingénieur hors classe	2	0	0	0	0	2	0	2
Ingénieur principal	70	0	0	0	0	46	24	70
Ingénieur	29	0	0	0	0	18	11	29
Ingénieur stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1
INGENIEURS	102	0	0	0	0	67	35	102
Technicien principal de 1ère classe	94	0	0	0	0	77	17	94
Technicien principal de 2ème classe	34	0	0	0	0	29	5	34
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	2	0	2
Technicien	56	0	0	0	0	51	5	56
Technicien stagiaire	28	0	0	0	0	23	5	28
TECHNICIENS	214	0	0	0	0	182	32	214
Agent de maîtrise principal	529	0	0	0	0	501	28	529
Agent de maîtrise	319	0	0	1	1	281	39	320
Agent de maîtrise stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2
AGENTS DE MAITRISE	850	0	0	1	1	783	68	851
Adjoint technique principal de 1ère classe	183	0	1	0	1	119	65	184
Adjoint technique principal de 2ème classe	213	0	0	1	1	172	42	214
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	302	0	0	0	0	269	33	302
Adjoint technique stagiaire	9	0	0	0	0	6	3	9
ADJOINTS TECHNIQUES	707	0	1	1	2	566	143	709
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	81	0	0	0	0	33	48	81
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	74	0	0	0	0	33	41	74
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement 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				
Adjoint technique des établissements d'enseignement	135	0	0	0	0	69	66	135
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	60	0	0	0	0	32	28	60
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	350	0	0	0	0	167	183	350
FILIERE TECHNIQUE	2 246	0	1	2	3	1 783	466	2 249

FILIERE CULTURELLE								
Conservateur en chef	3	0	0	0	0	3	0	3
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	4	0	0	0	0	4	0	4
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	0	0	0	0	0	0	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	2	4	6
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	10	0	0	0	0	5	5	10
Bibliothécaire principal	1	0	0	0	0	0	1	1
Bibliothécaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES	1	0	0	0	0	0	1	1
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

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					
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	4	0	0	0	0	1	3	4	
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	4	0	0	0	0	1	3	4	
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	
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	27	0	0	0	0	12	15	27	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	5	0	0	0	0	3	2	5	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial du patrimoine	5	0	0	0	0	1	4	5	
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	37	0	0	0	0	16	21	37	
FILIERE CULTURELLE	56	0	0	0	0	26	30	56	

FILIERE SPORTIVE

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

FILIERE SOCIALE								
Conseiller hors classe socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	3	0	0	0	0	1	2	3
Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
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	124	0	0	0	0	5	119	124
Assistant socio-éducatif	58	0	0	0	0	3	55	58
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	12	0	0	0	0	0	12	12
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	194	0	0	0	0	8	186	194
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

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					
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	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	
Agent social	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent social stagiaire	5	0	0	0	0	0	5	5	
AGENTS SOCIAUX	5	0	0	0	0	0	5	5	
FILIERE SOCIALE	209	0	0	0	0	9	200	209	

FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecin hors classe	6	0	0	0	0	2	4	6
Médecin de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
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	6	0	0	0	0	2	4	6
Psychologue hors classe	5	0	0	0	0	0	5	5
Psychologue de classe normale	3	0	0	0	0	0	3	3
Psychologue de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1
PSYCHOLOGUES	9	0	0	0	0	0	9	9
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	3	0	0	0	0	0	3	3
SAGES-FEMMES	8	0	0	0	0	0	8	8
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadré de santé	3	0	0	0	0	0	3	3
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	3	0	0	0	0	0	3	3
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	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					
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrice hors classe	15	0	0	0	0	0	15	15	
Puéricultrice	6	0	0	0	0	0	6	6	
Puéricultrice de classe normale stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2	
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	16	0	0	0	0	0	16	16	
Infirmier en soins généraux	13	0	0	0	0	1	12	13	
Infirmier en soins généraux stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	31	0	0	0	0	2	29	31	
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	1	0	0	0	0	0	1	1	
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	7	0	0	0	0	0	7	7	
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	
AUXILIAIRES DE SOINS	2	0	0	0	0	0	2	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	90	0	0	0	0	4	86	90

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, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
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

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					
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 (cat.B)	2	0	0	0	0	0	2	2	
Technicien paramédical (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technicien paramédical stagiaire (cat.B)	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
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							

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

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					
CONTRÔLEURS, COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadre de santé 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	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier 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	

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					
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	
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	15	0	0	0	0	2	13	15	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	2	0	0	0	0	0	2	2	
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	3	18	21	
FILIERE ANIMATION	25	0	0	0	0	5	20	25	
TOTAL	3 981	0	1	2	3	2 125	1 859	3 984	

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

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

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	301,40	1 031,02
Catégorie A	92,95	185,41
Catégorie B	55,09	205,93
Catégorie C	153,36	639,68
FILIERE TECHNIQUE	1 768,09	447,60
Catégorie A	84,10	38,21
Catégorie B	174,26	29,38
Catégorie C	1 509,73	380,01
FILIERE CULTURELLE	26,20	30,10
Catégorie A	8,66	6,23
Catégorie B	1,00	3,08
Catégorie C	16,54	20,79
FILIERE SPORTIVE	2,05	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	2,05	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	8,67	186,26
Catégorie A	8,67	183,06
Catégorie B	0,00	0,80
Catégorie C	0,00	2,40
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,66	81,04
Catégorie A	3,66	71,31
Catégorie B	0,00	7,74
Catégorie C	0,00	1,99
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	3,00
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	0,00	2,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	4,99	18,90
Catégorie B	1,99	2,00
Catégorie C	3,00	16,90
TOTAL	2 115,06	1 798,92

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

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

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

CADRE D'EMPLOIS	Type de contrat										Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD														
	CDD													CDI	Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes											
	Type de recrutement																								CDI	Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°	Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art																										
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			CDI	Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes															
FILIERE ADMINISTRATIVE																																			
Administrateurs	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	0	0	3	0	0	1	1	1	1													
Attachés	0	3	0	24	0	0	0	0	0	1	31	59	59	0	16	12	31	10	21	12	16														
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	6	0	0	5	0	0	0	0	0	1	4	16	16	0	7	8	1	1	3	3	9														
Adjoints administratifs	53	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	58	57	1	38	13	7	0	4	14	40														
FILIERE ADMINISTRATIVE	59	5	0	29	0	0	0	0	0	3	40	136	135	1	61	36	39	11	29	30	66														
FILIERE TECHNIQUE																																			
Ingénieurs en chef	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	1	1	0	1	1	0														
Ingénieurs	1	0	0	18	0	0	0	0	0	0	3	22	22	0	15	4	3	3	0	11	8														
Techniciens	1	2	0	12	0	0	0	0	0	0	3	18	18	0	8	8	2	2	1	11	4														
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0	0	0	3	0														
Adjoints techniques	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	22	19	3	15	5	2	2	1	15	4														
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	28	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	51	0	42	7	2	0	0	26	25														
FILIERE TECHNIQUE	52	25	0	31	0	0	0	0	0	0	10	118	115	3	83	25	10	7	3	67	41														
FILIERE CULTURELLE																																			
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	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														
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	4	9	9	0	2	3	4	2	2	2	3														
Bibliothécaires	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														
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0														
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0														
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	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														
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	6	13	13	0	2	5	6	3	3	4	3														
FILIERE SPORTIVE																																			
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	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														
Opérateurs des APS	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	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0														
FILIERE SOCIALE																																			
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0														
Assistants socio-éducatifs	3	0	0	37	0	0	0	0	0	1	5	46	46	0	20	20	6	0	5	5	36														
Educateurs de jeunes enfants	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	1	1	0	0	0	3														
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
FILIERE SOCIALE	4	0	0	39	0	0	0	0	0	1	6	50	50	0	21	22	7	1	5	5	39														
FILIERE MEDICO-SOCIALE																																			

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												
Médecins	0	0	0	3	0	0	0	0	1	4	4	0	2	2	0	1	0	1	2	
Psychologues	0	0	0	3	0	0	0	0	2	5	5	0	2	1	2	0	2	0	3	
Sages-femmes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1		
Cadres de santé paramédicaux	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		
Puéricultrices*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1		
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		
Infirmiers en soins généraux	4	0	0	7	0	0	0	0	0	11	11	0	6	4	1	0	0	11		
Infirmiers	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		
Auxiliaires de puériculture	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1		
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-SOCIALE	7	0	0	13	0	0	0	0	3	23	23	0	13	7	3	1	2	1	19	
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	
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	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE POLICE MUNICIPALE																				
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	
Agents de police municipale	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	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	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	
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	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	
Lieutenants	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	
Infirmiers	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	
Sapeurs et caporaux	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	
FILIERE ANIMATION																				
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
Adjoints d'animation	1	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	1	2	2	0	2	0	0	1	0	0	1	
TOTAL	123	30	0	119	0	0	0	0	4	67	343	339	4	182	95	66	25	42	107	169

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

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

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

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	35,80	84,97
Catégorie A	22,79	38,76
Catégorie B	3,83	10,67
Catégorie C	9,18	35,54
FILIERE TECHNIQUE	76,16	47,04
Catégorie A	14,11	7,04
Catégorie B	14,16	4,58
Catégorie C	47,89	35,42
FILIERE CULTURELLE	7,33	5,99
Catégorie A	6,33	4,99
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,13	0,00
Catégorie A	0,13	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	5,75	41,65
Catégorie A	5,75	41,65
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2,33	19,22
Catégorie A	2,33	19,05
Catégorie B	0,00	0,17
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,25
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,25
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,13	1,00
Catégorie B	0,13	0,00
Catégorie C	0,00	1,00
TOTAL	127,63	200,12

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
Attachés	0	2	0	0	0	0	0	2
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	1	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	0	0	0	1	3
FILIERE TECHNIQUE								
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	1	1
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	1	1
FILIERE CULTURELLE								
Conservateurs du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	1
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	1

	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		
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
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	2	0	0	0	0	0	2
FILIERE SPORTIVE								
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	1	1
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	1	1
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						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		
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0	0	1
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	1	1
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	0	5	0	0	0	0	0	4	9

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

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	5	5	10	5	6	11
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	1	2	1	1	2
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	11	45	56	11	48	59
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)	21	24	45	159	129	288
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	13	30	43	28	52	80
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)	6	18	24	7	39	46
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	8	5	13	8	7	15
TOTAL	65	128	193	219	282	501

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

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2023		
	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	5,00	4,54	9,54
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1,00	1,00	2,00
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	10,58	44,77	55,35
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)	42,02	32,09	74,11
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</u> par les CDG)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	16,51	27,70	44,21
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)	0,88	5,74	6,62
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	4,21	5,00	9,21
TOTAL	80,20	120,84	201,04

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 2023.

Avez-vous eu recours à du personnel temporaire provenant d'une entreprise privée ou bien un CDG ?	Non
---	-----

	Effectifs présents au 31 décembre 2023	
	Hommes	Femmes
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE		
FILIERE TECHNIQUE		
FILIERE CULTURELLE		
FILIERE SPORTIVE		
FILIERE SOCIALE		
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		
FILIERE POLICE MUNICIPALE		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS		
FILIERE ANIMATION		

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023	
Hommes	Femmes
0	0

Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)		
---	--	--

--	--

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023

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

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	3
	20 à 24 ans	13	14	22
	25 à 29 ans	73	19	4
	30 à 34 ans	168	14	3
	35 à 39 ans	210	16	6
	40 à 44 ans	267	16	1
	45 à 49 ans	294	22	6
	50 à 54 ans	401	14	7
	55 à 59 ans	348	7	4
	60 à 64 ans	273	6	3
	65 ans et plus	78	4	6
TOTAL	2 125	132	65	
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	4
	20 à 24 ans	6	21	27
	25 à 29 ans	74	36	14
	30 à 34 ans	140	31	12
	35 à 39 ans	198	25	8
	40 à 44 ans	213	32	7
	45 à 49 ans	282	17	10
	50 à 54 ans	307	23	10
	55 à 59 ans	310	16	14
	60 à 64 ans	259	9	9
	65 ans et plus	70	1	13
TOTAL	1 859	211	128	
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	7
	20 à 24 ans	19	35	49
	25 à 29 ans	147	55	18
	30 à 34 ans	308	45	15
	35 à 39 ans	408	41	14
	40 à 44 ans	480	48	8
	45 à 49 ans	576	39	16
	50 à 54 ans	708	37	17
	55 à 59 ans	658	23	18
	60 à 64 ans	532	15	12
	65 ans et plus	148	5	19
TOTAL	3 984	343	193	

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

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

au 31/12/2023	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	3	3
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>	52	42	94
<i>dont disponibilité de droit</i>	6	14	20
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	1	3	4
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	3	3	6
Fonction publique hospitalière	0	3	3
Autre collectivité	4	0	4
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	4	4
Autres structures*	3	1	4

*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	3	2	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	11	24	35
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	0	0	0

•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 31/12/2023.

au 31/12/2023	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	10	12	3	0	0	0
Fonction publique hospitalière	1	6	0	0	0	0
Autre collectivité	0	3	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 31/12/2023.

au 31/12/2023	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	3	1	6	2
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	3	1	0	0

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

•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 ?	Non
---	-----

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

Collectivités concernées

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

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

Agents BOETH sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	13	40	1	2
B	18	36	0	0
C	194	134	0	3

Agents BOETH sur un emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3	6	1	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.

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

Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2023	441
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	10,19
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	10,19

(*) 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

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	1	0	2	0	0	3
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	5	4	1	16	3	2	31
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	1	1	0	1	0	3
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	1	6	0	0	0	7
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	4	0	0	1	5
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	3	0	0	3
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	2	2
Total	5	7	12	21	4	5	54

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	1	0	0	1
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	3	0	0	3	0	0	6
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	1	0	0	1
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	1	0	1	2
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte 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	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	3	0	0	6	0	1	10

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

Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

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

Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

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

Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2023

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

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

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

	Fonctionnaires																		Total	Fonctionnaires Recrutements						
	Par						Par voie de détachement d'agents						Par							Temps complet		Temps non complet				
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro			Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)	Transfert de compétence	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 2023 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas									
FILIERE ADMINISTRATIVE																										
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	2	10	1	9	0	0	0		
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0		
Adjoint administratifs	3	1	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2	11	0	11	0	0	0		
FILIERE ADMINISTRATIVE	3	1	2	0	3	0	0	0	2	5	3	0	0	0	0	3	0	4	26	1	25	0	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	0	0		
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
Techniciens	0	0	0	0	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8	4	4	0	0	0	0		
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0	0	0	0		
Adjoints techniques	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	1	0	0	0	0		
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	56	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	59	33	26	0	0	0	0		
FILIERE TECHNIQUE	4	56	2	0	7	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	1	2	77	46	31	0	0	0		
FILIERE CULTURELLE																										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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	0	0		
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0		
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0		
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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	0	0		
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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	0	0		
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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	0	0		
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	14	0	14	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	0	0	0	0	0	0	0		
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agents sociaux	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0		
FILIERE SOCIALE	0	0	5	1	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	19	0	19	0	0	0	0		

	Fonctionnaires																		Fonctionnaires						
	Par																		Recrutements						
	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	Par voie de détachement d'agents				Transfert de compétence	Par Rintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence		Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence	Total	Temps complet		Temps non complet			
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2023 en tant que contractuel non permanent					de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)		retour de disponibilité	autres cas			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE MEDICO-SOCIALE																									
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Psychologues	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	7	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	12	1	11	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																									
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS																									
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																									
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	57	9	1	29	0	0	0	2	11	3	4	1	0	0	4	1	7	136	50	86	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.

Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe

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

Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				Total
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	31	56	0	0	87
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0

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	5	4	0	0	9
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	1	0	0	2
Adjoints administratifs	0	2	0	0	2
FILIERE ADMINISTRATIVE	6	7	0	0	13
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	5	3	0	0	8
Techniciens	3	2	0	0	5
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	1	0	0	0	1
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	9	7	0	0	16
FILIERE TECHNIQUE	18	12	0	0	30
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	1	0	0	0	1
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	8	0	0	9
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	1	8	0	0	9
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins	0	1	0	0	1
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	1	2	0	0	3
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	1	4	0	0	5

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	1	0	0	0	1
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	1	0	0	0	1
TOTAL	28	31	0	0	59

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

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

Code couleur

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

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

Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes</i>)	0	0	0	0	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)	1	0	3	4	2	0	0	2
	. Mise en disponibilité	1	1	7	9	1	1	3	5
	- de droit	0	0	1	1	1	1	2	4
	- sur demande	1	1	6	8	0	0	1	1
	. Congé parental	0	0	0	0	1	0	1	2
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	1	1	0	0	0	0
	. Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ...dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2023)	1	0	1	2	1	0	0	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	0	0	0	0
	. Départ à la retraite	6	6	26	38	11	6	17	34
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	1	0	4	5	0	0	2	2
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	1	1	3	5	3	2	1	6
	. 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	11	8	47	66	21	9	24	54

Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <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	1	0	0	1	1	0	0	1
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)	2	1	5	8	6	1	16	23
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2023)</i>	0	0	4	4	3	0	14	17
	. Départ à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	2	3	30	35	20	4	27	51
	. Rupture conventionnelle	2	0	0	2	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	7	4	35	46	27	5	43	75	

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

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

Fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2023	3	2	6	5	3	1	20
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2023	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	2	6	5	3	1	20

Contractuels sur emploi permanent

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

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

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

Fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2023	1	1	4	2	2	1	11

Contractuels sur emploi permanent

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

1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2023

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

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	59	57
Prolongation de stage	0	2
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 2023	4	3
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	35	51
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023	2	7



1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2023

Avancements

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2023 un :	1 088	972
. avancement d'échelon :	21	16
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	1 067	956
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	164	199
. avancement de grade :	159	166
- 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	5	29
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	4

Promotion interne

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	48	9
. Promotion interne sans examen professionnel :	48	9
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	1	2
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	1	2
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	23	10
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	2	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	72	21
Total		

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

Promouvables pour un avancement de grade

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires	412	343
Promouvable 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"	5	29
Promouvable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	417	372
Total		

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

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

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

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	16	13	52	15	71
FILIERE TECHNIQUE	4	1	0	2	126	36
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	2	4
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	2	11	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	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	2
TOTAL	8	31	13	55	143	113



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

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

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	23
Catégorie B	3	7
Catégorie C	26	48

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

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
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					

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
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	0	0	0	0	0

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

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

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	0	2
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	1	1	2
Total	5	2	7

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 2023.

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	847	969	34 828,0	41 334,0	1 648	2 014
		Pour accidents du travail imputables au service	168	72	20 346,0	10 843,0	168	72
		Pour accidents du travail imputables au trajet	8	26	820,0	2 528,0	8	27
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	32	19	5 151,0	3 572,0	32	19
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	32	39	8 396,0	7 928,0	32	41
		Pour congé de maladie de longue durée	58	85	18 559,0	26 691,0	58	85
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	1	3	181,0	372,0	1	3	
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	59	0,0	6 052,0	0	109
		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)	47	0	1 032,0	0,0	99	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	854	939	5 966,0	7 622,0	4 516	5 883
		Total	2 047	2 211	95 279,0	106 942,0	6 562	8 253

* 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 ;

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

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2023*										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 maladie ordinaire	0	13	85	190	193	228	268	310	285	205	39	1 816
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	6	17	23	23	32	41	50	35	13	240
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	5	1	3	6	3	7	7	2	34
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	1	3	5	7	12	10	10	3	51
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	3	3	7	14	22	19	3	71
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	3	3	4	12	15	24	27	44	11	143
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	4
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	7	23	21	7	1	0	0	0	0	59
		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	5	13	20	5	3	0	1	0	0	47
		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	75	179	268	319	324	300	186	117	17	1 793
	Total		0	21	181	431	536	605	664	705	588	439	88	4 258

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

Nombre de journées d'absence des fonctionnaires par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2023										TOTAL	
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans		65 ans et plus
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	260	3 592	9 933	8 078	8 205	9 536	11 446	12 740	9 959	2 413	76 162
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	896	1 112	1 876	3 423	3 587	4 194	6 880	6 752	2 469	31 189
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	611	12	50	325	210	1 123	800	217	3 348
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	158	280	415	1 026	2 146	2 114	1 843	741	8 723
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	707	840	1 505	3 223	4 043	5 240	766	16 324
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	953	946	1 059	3 931	4 042	7 576	8 237	14 611	3 895	45 250
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	21	205	0	327	0	553
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	523	2 247	2 491	649	142	0	0	0	0	6 052
		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	69	312	503	83	45	0	20	0	0	1 032
		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	26	387	1 519	2 747	2 872	2 829	1 883	821	445	59	13 588
	Total		0	286	6 420	16 838	17 753	20 468	23 058	30 883	35 978	39 977	10 560	202 221

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

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

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	40	94	872,0	2 094,0	75	163
		Pour accidents du travail imputables au service	2	4	12,0	93,0	2	4
	Non-compressible	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	2	0,0	404,0	0	2
	Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0	
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	8	0,0	652,0	0	13
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	6	1	145,0	3,0	19	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	53	103	292,0	705,0	197	521
	Total		101	212	1 321,0	3 951,0	293	704

* 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.

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	14	28	16	17	19	10	16	8	6	0	134
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	1	1	3	0	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	1	1	0	0	2
		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	3	3	1	0	0	0	1	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)		0	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	7
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		0	12	24	24	22	29	20	16	4	4	1	156
	Total		0	27	56	44	43	50	33	33	16	10	1	313

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

Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent par motif et par âge

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2023											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	176,0	447,0	185,0	157,0	366,0	263,0	596,0	429,0	347,0	0,0	2 966,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	46,0	45,0	0,0	10,0	0,0	0,0	105,0
		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	39,0	365,0	0,0	0,0	404,0
		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	335,0	276,0	2,0	0,0	0,0	0,0	39,0	0,0	0,0	652,0
	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	28,0	28,0	16,0	56,0	17,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	148,0
	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	31,0	82,0	186,0	190,0	227,0	142,0	107,0	20,0	11,0	1,0	997,0
	Total		0,0	235,0	892,0	663,0	409,0	656,0	450,0	742,0	866,0	358,0	1,0	5 272,0

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 31/12/2023

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

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	12	19	232,0	801,0	18	36
		Pour accidents du travail imputables au service	1	0	68,0	0,0	1	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	1	0	29,0	0,0	1	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	3	0,0	202,0	0	5	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0,0	0,0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	10	53	13,0	62,0	5	37	
	Total	24	75	342	1 065	25	78	

* 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.

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2023											
			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	2	15	7	2	0	1	1	0	0	2	1	31
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		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	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	8	7	9	2	34	3	0	0	0	0	63	
	Total	2	25	8	2	0	1	1	0	0	2	1	99	

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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2023											
			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	26,0	119,0	147,0	37,0	0,0	125,0	36,0	0,0	0,0	490,0	53,0	1 033,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	68,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	68,0
		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	29,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,0
		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	39,0	0,0	140,0	23,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	202,0	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0,0	9,0	12,0	9,0	3,0	38,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	
	Total	26,0	235,0	188,0	186,0	26,0	163,0	40,0	0,0	0,0	490,0	53,0	1 407,0	

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

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

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	8	176,0
Catégorie B	7	140,0
Catégorie C	39	864,0

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

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

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	Hommes	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	155,0

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

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

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents sur emploi permanent.

Départ en congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont partis en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Oui

Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2023 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Oui

Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	Non

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2023 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé <u>sans entretien</u> ?	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 2023

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	52	8 459	205	38	52
	B	80	8 892	256	64	80
	C	1 233	104 981	1 754	686	1 233
Femmes	A	319	44 109	526	222	319
	B	153	16 832	268	107	153
	C	1132	95562	1124	563	1132

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	22	3 305	61	18	22
	B	7	635	23	3	7
	C	46	3 405	96	28	46
Femmes	A	79	9 223	144	57	79
	B	16	1 562	23	10	16
	C	62	4760	122	36	62

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	12	0	0
	B	0	0	1	0	0
	C	8	606	155	7	8
Femmes	A	5	455	10	2	5
	B	2	173	2	1	2
	C	11	860	126	8	11

Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

		Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
Sexe	Age*	1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	15	12	4
	25 à 29 ans	86	8	3
	30 à 34 ans	219	9	1
	35 à 39 ans	123	9	0
	40 à 44 ans	213	21	0
	45 à 49 ans	152	3	0
	50 à 54 ans	242	11	0
	55 à 59 ans	170	0	0
	60 à 64 ans	112	2	0
	65 ans et plus	33	0	0
	TOTAL	1 365	75	8
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	2	16	1
	25 à 29 ans	68	36	12
	30 à 34 ans	140	24	2
	35 à 39 ans	188	15	0
	40 à 44 ans	174	21	0
	45 à 49 ans	257	14	1
	50 à 54 ans	261	14	0
	55 à 59 ans	270	9	2
	60 à 64 ans	211	8	0
	65 ans et plus	33	0	0
	TOTAL	1 604	157	18
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	17	28	5
	25 à 29 ans	154	44	15
	30 à 34 ans	359	33	3
	35 à 39 ans	311	24	0
	40 à 44 ans	387	42	0
	45 à 49 ans	409	17	1
	50 à 54 ans	503	25	0
	55 à 59 ans	440	9	2
	60 à 64 ans	323	10	0
	65 ans et plus	66	0	0
	TOTAL	2 969	232	26

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 2023.

		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 2023		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	1 929	1 773	3 702
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	326	292	618
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	2 255	2 065	4 320
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
Rappel : nombre total d'agents concernés			4 320

2.2.3 Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	232	605	8	14	206	497	837	22	703
Catégorie B	247	266	3	8	188	212	513	11	400
Catégorie C	1 376	847	10	23	995	690	2 223	33	1 685
Toutes catégories	1 855	1 718	21	45	1 389	1 399	3 573	66	2 788

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2023.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	9 721	23 622	4 309	7 730	33 343	12 038
Catégorie B	10 249	11 104	3 604	3 133	21 353	6 737
Catégorie C	49 746	27 776	16 912	9 905	77 522	26 817
Toutes catégories	69 716	62 502	24 825	20 767	132 218	45 591

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 31/12/2023.

2.2.3.3 Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2023		Nombre de jours indemnisés en 2023		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2023		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	454	929	3 856	5 288	70	338	0	0
Catégorie B	473	658	3 079	2 249	202	34	0	0
Catégorie C	2 139	1 811	13 488	6 418	97	132	15	0
Toutes catégories	3 065	3 397	20 423	13 955	369	504	15	0

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2023.

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	3	0	2	0	0	4	6	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	5	11	2	5	0	0	5	4	1	0	0	0
Adjoint administratifs	10	10	0	0	4	7	10	19	0	0	9	13	11	6	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	11	14	0	0	9	21	12	26	0	0	18	23	12	6	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Ingénieurs	4	1	0	0	1	0	1	0	0	0	18	7	2	0	0	0
Techniciens	49	20	0	0	64	2	39	15	0	0	88	16	34	1	0	0
Agents de maîtrise	523	7	0	0	312	1	207	10	0	0	453	5	488	1	0	0
Adjoint techniques	407	7	0	0	161	2	114	5	0	0	292	7	400	3	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	984	36	0	0	539	6	361	32	0	0	854	35	924	5	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	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
Adjoint territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	1	0	8	5	0	0	5	1	8	5	0	0
FILIERE CULTURELLE	1	0	0	0	1	0	8	5	0	0	5	2	8	5	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
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	2	5	2	5	0	0	2	7	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	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
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	3	5	3	5	0	0	3	7	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	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	1	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	2	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	3	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
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

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 ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	3	0	0
TOTAL	996	54	0	0	552	33	388	69	0	0	880	69	944	19	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.

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																
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique																
Professeurs d'enseignement artistique																
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques																
Assistants d'enseignement artistique																
Adjoints territoriaux du patrimoine																
FILIERE CULTURELLE	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 SPORTIVE																
Conseillers des APS																
Educateurs des APS																
Opérateurs des APS																
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs																
Assistants socio-éducatifs																
Educateurs de jeunes enfants																
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux																
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)																
Agents sociaux																
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins																
Psychologues																
Sages-femmes																
Cadres de santé paramédicaux																
Puéricultrices cadres de santé																
Puéricultrices*																
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques																
Infirmiers en soins généraux																
Infirmiers																
Aides-soignants																
Auxiliaires de puériculture																
Auxiliaires de soins																
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes																
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale																
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens																
Techniciens paramédicaux																
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale																
Chefs de service de police municipale																
Agents de police municipale																
Gardes-champêtres																
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 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.

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	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	1	0	2	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Techniciens	3	3	0	0	3	1	2	0	0	0	3	0	1	1	0	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0
Adjoints techniques	9	0	0	0	2	0	5	0	0	0	8	0	9	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	15	4	0	0	6	1	9	0	0	0	13	0	13	1	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 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	1	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	1	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints 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	15	4	0	0	6	1	9	4	0	0	16	1	13	4	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	2
Jours de congés annuels	4
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	15
TOTAL	21

 **2.2.5** **Charte du temps**

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2023 ?	Non
---	-----

2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2023 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 2023

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 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023	
	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	0,00	52,00	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	1 094,00	3 373,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 150,50	6 753,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,00	68,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 244,50	10 178,50	0,00	0,00	0,00	0,00	17,00	148,00	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	59,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS	7 388,00	1 312,00	0,00	0,00	0,00	0,00	512,50	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	30 668,50	1 320,50	0,00	0,00	0,00	0,00	262,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	15 988,00	729,00	0,00	0,00	0,00	0,00	384,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	242,00	472,00	0,00	0,00	0,00	0,00	237,00	156,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE TECHNIQUE	54 345,50	3 833,50	0,00	0,00	0,00	0,00	1 395,50	236,00	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	0,00	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	101,50	67,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE CULTURELLE	101,50	67,00	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	18,00	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	18,00	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
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

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023	
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-KINESITHERAPEUTES, 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	302,50	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	302,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	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
ANIMATEURS	0,00	16,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS D'ANIMATION	25,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	25,00	34,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	56 716,50	14 433,50	0,00	0,00	0,00	0,00	1 412,50	384,00	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

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	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
Adjoints 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
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints 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
Adjoints 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

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
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	9	106	115
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	9	106	115
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	3	24	27
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	1	8	9
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	2	26	28

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.

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

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 31/12/2023 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 31/12/2023.

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes	Femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	8	6	0	0	0	0	0	0	8	6
Attachés	80	181	0	0	0	9	0	1	80	191
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	55	199	0	0	0	5	0	0	55	204
Adjoint administratifs	152	598	1	7	0	40	0	7	153	652
FILIERE ADMINISTRATIVE	295	984	1	7	0	54	0	8	296	1 053
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	18	5	0	0	0	0	0	0	18	5
Ingénieurs	66	28	0	0	1	7	0	0	67	35
Techniciens	181	30	0	0	1	1	0	1	182	32
Agents de maîtrise	774	65	3	1	4	2	1	0	782	68
Adjoint techniques	562	136	1	0	2	5	1	0	566	141
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	165	182	2	0	0	1	0	0	167	183
FILIERE TECHNIQUE	1 766	446	6	1	8	16	2	1	1 782	464
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	4	0	0	0	0	0	0	0	4	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	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	3	0	0	0	0	0	0	1	3
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	16	20	0	0	0	1	0	0	16	21
FILIERE CULTURELLE	26	29	0	0	0	1	0	0	26	30
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	Hommes	Femmes		
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Assistants socio-éducatifs	8	157	0	0	0	24	0	5	8	186
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	5	0	0	0	0	0	0	0	5
FILIERE SOCIALE	9	170	0	0	0	25	0	5	9	200
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	2	4	0	0	0	0	0	0	2	4
Psychologues	0	9	0	0	0	0	0	0	0	9
Sages-femmes	0	7	0	0	0	1	0	0	0	8
Cadres de santé paramédicaux	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	18	0	0	0	3	0	2	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	2	28	0	0	0	1	0	0	2	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	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Auxiliaires de soins	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE	4	79	0	0	0	5	0	2	4	86
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	0	0	0	0	0	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	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	Femmes		
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	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Adjoints d'animation	3	18	0	0	0	0	0	0	3	18
FILIERE ANIMATION	5	20	0	0	0	0	0	0	5	20
TOTAL	2 107	1 732	7	8	8	101	2	16	2 124	1 857

*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 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	16	37
	Total	16	38
Catégorie B	Hommes	1	0
	Femmes	1	7
	Total	2	7
Catégorie C	Hommes	1	14
	Femmes	17	47
	Total	18	61

2.3.4 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2023 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 31/12/2023

	CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes	Femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Attachés	22	37	0	0	0	0	0	0	22	37
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	4	12	0	0	0	0	0	0	4	12
Adjoint administratifs	14	43	0	0	0	0	0	0	14	43
FILIERE ADMINISTRATIVE	41	94	0	0	0	0	0	0	41	94
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Ingénieurs	14	8	0	0	0	0	0	0	14	8
Techniciens	13	5	0	0	0	0	0	0	13	5
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Adjoint techniques	16	3	0	0	0	0	0	0	16	3
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	26	25	0	0	0	0	0	0	26	25
FILIERE TECHNIQUE	73	42	0	0	0	0	0	0	73	42
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	4	5	0	0	0	0	0	0	4	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	7	6	0	0	0	0	0	0	7	6
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	1	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistants socio-éducatifs	5	36	0	0	0	0	5	0	5	41
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	6	39	0	0	0	0	5	0	6	44

	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
FILIERE MEDICO-SOCIALE											
Médecins	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Psychologues	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Sages-femmes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	11
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	21	0	0	0	0	0	0	0	2	21
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE											
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE											
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS											
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION											
Animateurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	131	203	0	0	0	5	0	0	0	131	208

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

2.3.5 Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2023.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	0	5
	Total	0	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 31/12/2023.

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	28	13	21	83	66	137
	FILIERE TECHNIQUE	26	19	26	12	3	9
	FILIERE CULTURELLE	2	0	0	4	0	1
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	31	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	21	1	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	1	1	0	1	0
	TOTAL	59	33	48	151	71	147
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0
	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	0
	TOTAL	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023	FILIERE ADMINISTRATIVE	56	37	51	156	147	381
	FILIERE TECHNIQUE	57	50	63	31	8	19
	FILIERE CULTURELLE	8	0	3	10	2	8
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	4	0	0	132	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	0	0	52	1	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	1	1	0	2	4
	TOTAL	127	88	118	381	161	412

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	0	0	0	0	0	0	0
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	127	88	118	381	161	412	1287
- 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	127	88	118	381	161	412	1287
- sur des jours flottants	0	0	0	0	0	0	0
- un jour par semaine	114	68	88	354	128	332	1084
- deux jours par semaine	13	19	27	27	32	77	195
- trois jours par semaine	0	0	1	0	1	0	2
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	2	0	0	3	5
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0

Rémunérations 3.11 Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023

Champ : fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) <i>hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre-mer</i>		dont IFSE		dont CIA		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	14 118 395	42 685 964	4 633 203	12 965 506	3 791 957	10 747 226	68 068	44 607	209 792	584 297	4 980	19 515	43 720	184 043	43 514	177 116	267 490	840 698	0	0
Catégorie A	6 482 505	11 611 316	2 377 579	4 036 777	1 974 451	3 437 798	68 068	44 607	116 208	221 797	0	4 977	0	710	23 125	48 371	116 262	217 533	0	0
Catégorie B	2 369 033	8 846 297	762 554	2 719 803	624 372	2 295 478	0	0	31 737	126 696	0	9 968	20 495	70 098	6 863	26 170	44 379	170 784	0	0
Catégorie C	5 266 857	22 228 351	1 493 070	6 208 926	1 193 134	5 013 950	0	0	61 847	235 804	4 980	4 570	23 225	113 235	13 526	102 575	106 849	452 381	0	0
FILIERE TECHNIQUE	69 015 945	16 343 011	21 018 301	4 635 911	15 621 119	3 871 691	3 308	0	538 192	185 024	0	0	1 261 558	79 377	294 324	46 990	1 327 769	334 050	0	0
Catégorie A	5 992 770	2 503 717	2 413 623	1 011 250	2 028 419	886 756	3 308	0	81 959	38 021	0	0	1 881	0	26 870	11 885	100 976	43 065	0	0
Catégorie B	8 344 189	1 390 761	2 748 699	456 980	2 090 044	354 323	0	0	132 588	21 326	0	0	195 638	34 908	31 606	7 506	151 743	25 466	0	0
Catégorie C	54 678 986	12 448 533	15 855 979	3 167 681	11 502 656	2 630 612	0	0	323 645	125 677	0	0	1 064 039	44 469	235 848	27 599	1 075 050	265 519	0	0
FILIERE CULTURELLE	1 241 609	1 243 680	410 356	375 828	342 496	309 733	0	0	22 288	22 791	0	0	1 961	716	4 633	9 648	23 587	24 323	0	0
Catégorie A	591 126	349 041	221 278	118 444	197 520	99 280	0	0	6 451	7 877	0	0	0	0	1 273	2 271	10 542	6 522	0	0
Catégorie B	45 954	139 496	14 395	41 773	12 058	36 660	0	0	0	1 582	0	0	0	0	0	30	889	2 789	0	0
Catégorie C	604 529	755 143	174 683	215 611	132 918	173 793	0	0	15 837	13 332	0	0	1 961	716	3 360	7 347	12 156	15 012	0	0
FILIERE SPORTIVE	82 632	41 202	23 736	14 006	19 560	11 806	0	0	0	0	0	0	0	401	27	27	1 892	751	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	82 632	41 202	23 736	14 006	19 560	11 806	0	0	0	0	0	0	0	401	27	27	1 892	751	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	477 895	9 448 162	136 450	2 478 411	103 230	2 036 018	0	0	8 643	147 553	34 416	852 979	0	0	2 221	28 545	8 812	176 331	0	0
Catégorie A	477 895	9 333 226	136 450	2 449 372	103 230	2 011 347	0	0	8 643	147 171	34 416	852 979	0	0	2 221	28 529	8 812	173 900	0	0
Catégorie B	0	33 820	0	7 781	0	6 705	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0	0	713	0	0
Catégorie C	0	81 116	0	21 258	0	17 966	0	0	0	340	0	0	0	0	16	0	1 718	0	0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	257 550	4 464 208	73 806	1 106 821	67 115	936 298	0	0	3 107	95 358	1 923	282 454	0	0	27	19 690	5 211	89 282	0	0
Catégorie A	257 550	4 098 424	73 806	1 017 372	67 115	862 482	0	0	3 107	94 570	1 923	267 490	0	0	27	19 608	5 211	81 853	0	0
Catégorie B	0	285 380	0	68 160	0	58 186	0	0	0	591	0	9 976	0	0	0	82	0	5 897	0	0
Catégorie C	0	80 404	0	21 289	0	15 630	0	0	0	197	0	4 988	0	0	0	0	0	1 532	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	188 918	0	61 964	0	23 116	0	0	0	2 928	0	0	0	6 204	0	0	0	3 367	0	0
Catégorie A	0	79 083	0	24 193	0	23 116	0	0	0	878	0	0	0	0	0	0	0	1 491	0	0
Catégorie B	0	109 835	0	37 771	0	0	0	0	0	2 050	0	0	0	6 204	0	0	0	1 876	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	188 860	682 958	53 895	180 401	46 881	152 646	0	0	799	9 240	0	29 240	647	1 361	0	2 688	3 807	13 518	0	0
Catégorie B	85 883	86 288	25 182	28 899	23 028	23 410	0	0	0	2 343	0	0	0	384	0	948	1 710	1 577	0	0
Catégorie C	102 977	596 670	28 713	151 502	23 853	129 236	0	0	799	6 897	0	29 240	647	977	0	1 740	2 097	11 941	0	0
Total	85 382 886	75 098 103	26 349 747	21 818 848	19 992 358	18 088 534	71 376	44 607	782 821	1 047 191	41 319	1 184 188	1 307 886	272 102	344 746	284 704	1 638 568	1 482 320	0	0

Rémunérations 3.2.1 Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2023

Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) <i>hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre-mer</i>		dont IFSE		dont CIA		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 794 793	3 632 153	616 365	1 185 036	528 087	1 018 118	0	8 820	0	0	256	2 254	0	0
Catégorie A	1 379 394	2 181 300	494 575	785 538	424 614	669 337	0	8 820	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	135 712	385 197	43 447	117 096	38 687	105 587	0	0	0	0	0	588	0	0
Catégorie C	279 687	1 065 656	78 343	282 402	64 786	243 194	0	0	0	0	256	1 666	0	0
FILIERE TECHNIQUE	2 910 460	1 607 684	924 660	487 289	775 067	427 523	0	0	0	0	34 797	3 926	0	0
Catégorie A	865 049	376 275	335 812	150 341	298 485	142 442	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	598 133	184 294	198 212	59 568	154 200	51 905	0	0	0	0	18 075	2 074	0	0
Catégorie C	1 447 278	1 047 115	390 636	277 380	322 382	233 176	0	0	0	0	16 722	1 852	0	0
FILIERE CULTURELLE	367 644	269 297	109 781	91 155	98 010	77 443	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	332 903	228 867	108 704	80 046	98 010	67 411	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	34 741	40 430	1 077	11 109	0	10 032	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 SPORTIVE	6 102	0	1 680	0	1 680	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	6 102	0	1 680	0	1 680	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 SOCIALE	260 204	1 825 215	78 531	539 321	65 322	460 145	0	0	22 088	190 313	0	0	0	0
Catégorie A	260 204	1 825 215	78 531	539 321	65 322	460 145	0	0	22 088	190 313	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 MEDICO-SOCIALE	184 324	999 457	51 317	276 487	48 250	246 213	0	0	943	57 640	0	0	0	0
Catégorie A	184 324	994 453	51 317	275 367	48 250	245 093	0	0	943	57 640	0	0	0	0
Catégorie B	0	5 004	0	1 120	0	1 120	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 MEDICO-TECHNIQUE	0	10 587	0	4 634	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	10 587	0	4 634	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	4 331	37 538	1 240	9 124	1 240	7 770	0	0	0	4 791	0	0	0	0
Catégorie B	4 331	0	1 240	0	1 240	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	37 538	0	9 124	0	7 770	0	0	0	4 791	0	0	0	0
Total	5 527 858	8 381 931	1 783 574	2 593 046	1 517 656	2 237 212	0	8 820	23 031	252 744	35 053	6 180	0	0

Rémunérations 3.3.1 Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2023.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	728 015	3 480 005
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	2 107 477	2 335 708
Total	2 835 492	5 815 713

Rémunérations 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 2023
Anciens titulaires	28
Anciens stagiaires	1

Rémunérations 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 2023

Rémunérations 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

Votre collectivité a-t-elle versé une indemnité de fin de contrat au cours de l'année ?	Non
---	-----

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	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°			
		Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi 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 regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE												
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE												
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 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	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
FILIERE SPORTIVE												
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	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°			
		Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi 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 regroupant 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 SOCIALE												
Conseillers socio-éducatifs	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
Educateurs de jeunes enfants	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
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	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
FILIERE SOCIALE	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
Psychologues	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
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	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
Infirmiers en soins généraux	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
Aides-soignants	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
Auxiliaires de soins	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
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE												
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et ortho	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
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
FILIERE POLICE MUNICIPALE												
Directeur 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
FILIERE INCENDIE ET SECOURS												
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

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	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°			
		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 regroupant 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			
Cadres de santé	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
FILIERE ANIMATION												
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	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

* 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.

Rémunérations 3.4.0 Ecart de rémunération hommes-femmes

Cet indicateur reprend les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du bilan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	46 843	41 402	11,62
Catégorie A	69 742	62 625	10,20
Catégorie B	43 003	42 958	0,10
Catégorie C	34 343	34 749	-1,18
FILIERE TECHNIQUE	39 034	36 513	6,46
Catégorie A	71 258	65 525	8,05
Catégorie B	47 884	47 337	1,14
Catégorie C	36 218	32 758	9,55
FILIERE CULTURELLE	47 390	41 318	12,81
Catégorie A	68 259	56 026	17,92
Catégorie B	45 954	45 291	1,44
Catégorie C	36 550	36 322	0,62
FILIERE SPORTIVE	40 308	41 202	-2,22
Catégorie A			
Catégorie B	40 308	41 202	-2,22
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	55 121	50 726	7,97
Catégorie A	55 121	50 985	7,50
Catégorie B		42 275	
Catégorie C		33 798	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	70 369	55 086	21,72
Catégorie A	70 369	57 473	18,33
Catégorie B		36 871	
Catégorie C		40 404	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		62 973	
Catégorie A		79 083	
Catégorie B		54 918	
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	37 848	36 135	4,53
Catégorie B	43 157	43 144	0,03
Catégorie C	34 326	35 306	-2,85
Total	40 369	41 746	-3,41

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	50 134	42 746	14,74
Catégorie A	60 526	56 277	7,02
Catégorie B	35 434	36 101	-1,88
Catégorie C	30 467	29 985	1,58
FILIERE TECHNIQUE	38 215	34 177	10,57
Catégorie A	61 308	53 448	12,82
Catégorie B	42 241	40 239	4,74
Catégorie C	30 221	29 563	2,18
FILIERE CULTURELLE	50 156	44 958	10,36
Catégorie A	52 591	45 865	12,79
Catégorie B	34 741	40 430	-16,38
Catégorie C			
FILIERE SPORTIVE	46 938		
Catégorie A	46 938		
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE SOCIALE	45 253	43 823	3,16
Catégorie A	45 253	43 823	3,16
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-SOCIALE	79 109	52 001	34,27
Catégorie A	79 109	52 202	34,01
Catégorie B		29 435	
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		42 348	
Catégorie A			
Catégorie B		42 348	
Catégorie C			
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
FILIERE ANIMATION	33 315	37 538	-12,68
Catégorie B	33 315		
Catégorie C		37 538	
Total	43 312	41 885	3,29

3.4.0.1 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2023

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre de Hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2023	668557	660044	5	5	120

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

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)	1 005 516 474
Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	235 118 729

4.1.1 Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Effectif en équivalent temps plein sur 2023	
			Hommes	Femmes
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	0	0		
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	6	2		
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1	0		
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			1	1
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0	2
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	28	3		

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2023

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	23	6
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	107 834	3 002	1 548
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...)	679 962		



Santé et sécurité au travail 4.1.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2023	43	98



Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2023 ?	Oui
<i>Si OUI, afficher et indiquer :</i>	
L'année de création du document	2018
L'année de la dernière mise à jour	2023

4.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

4.1.6 Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2023 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

4.1.7 Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2023 ?	Oui
---	-----

4.1.8 Registre de danger grave et imminent

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de danger grave et imminent ?	Oui
---	-----

4.2.1 Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2023 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2023 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 2023.

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	2	6	0	1	2	7	1	0	385	562	23	754
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	6	0	3	0	2	0	1	0	887	0	391
Adjoint administratifs	8	17	2	5	0	11	0	1	1 039	3 811	0	822
FILIERE ADMINISTRATIVE	10	29	2	9	2	20	1	2	1 424	5 260	23	1 967
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	343	0	0	0
Ingénieurs	0	3	0	0	0	0	0	0	0	84	0	6
Techniciens	7	1	1	1	0	0	0	0	979	486	0	0
Agents de maîtrise	58	5	5	3	4	0	0	0	9 897	262	664	0
Adjoint techniques	48	10	2	4	0	3	0	1	6 562	782	119	238
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	6	12	2	2	0	0	0	0	822	1 658	0	0
FILIERE TECHNIQUE	119	31	10	10	4	3	0	1	18 603	3 272	783	244
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	1	0	0	0	0	0	143
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	1	0	0	0	0	365	14	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	1	1	0	0	0	365	14	143
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	4	0	0	0	2	0	0	1 095	1 024	0	174
Educateurs de jeunes enfants	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
Agents spécialisés des écoles maternelles	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
FILIERE SOCIALE	0	4	0	0	0	2	0	0	1 095	1 024	0	174
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	0	0	0	0	0	111	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices**	0	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
Infirmiers en soins généraux	0	2	0	1	0	1	0	1	0	307	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	2	0	1	0	0	0	0	0	45	0	0
Auxiliaires de soins	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	6	0	3	0	1	0	1	0	463	0	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	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
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	1	0	1	0	557	0	0
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	1	0	1	0	557	0	0
TOTAL	129	71	12	22	7	28	1	5	21 124	10 941	820	2 528

4.2.2 Maladies professionnelles reconnues en 2023 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2023		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	1	0	0	0	29	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	0	1	0	79	0	365
Adjoints administratifs	0	5	0	2	0	649	0	218
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	6	0	3	29	728	0	583
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	2	0	0	0	288	0	0	0
Agents de maîtrise	9	1	7	2	1 189	13	1 321	611
Adjoints techniques	5	1	7	5	398	19	1 558	1 097
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1	0	1	3	32	0	365	763
FILIERE TECHNIQUE	17	2	15	10	1 907	32	3 244	2 471
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

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2023		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	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 2023		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2023		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2023		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2023		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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	18	8	15	13	1 936	760	3 244	3 054

	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	17	7	7	2	0	2
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

* y compris pensions d'invalidité du régime général.



4.2.5 Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2023 ?	Non
---	-----

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 réintégré 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

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 réintégré 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.

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	0	0	0	0	0	0	0
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	1	0	1	0	0	0	2
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	1	0	0	0	1
Total	1	0	2	0	0	0	3

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

Santé et sécurité au travail **4.2.8** Nombre d'accidents mortels selon le genre

Votre collectivité a-t-elle connu un accident du travail mortel durant l'année ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents mortels			0

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 2023.

Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2023						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2023					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	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

Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
--	-----

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2023, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de discrimination en 2023, de la part d'utilisateurs ou d'autres agents ?	Non
---	-----

	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des utilisateurs avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des utilisateurs sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2023, de la part d'utilisateurs ou d'autres agents ?	Oui
---	-----

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des utilisateurs avec arrêt de travail	0	0	0	1	0	0
émanant des utilisateurs sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	1	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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence physique au cours de l'année ?	Non
---	-----

	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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle au cours de l'année ?	Non
---	-----

	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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement moral au cours de l'année ?	Oui
---	-----

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	1	7	4	0	3	15
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	1	7	4	0	3	15
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Harcèlement sexuel

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement sexuel au cours de l'année ?	Non
--	-----

	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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'agissements sexistes au cours de l'année ?	Non
---	-----

	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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de menaces au cours de l'année ?	Oui
---	-----

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	1	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	1	1
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

Tout autre acte d'intimidation

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de tout autre acte d'intimidation au cours de l'année ?	Oui
--	-----

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	1	0	0	3	2	1	7
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	1	0	0	3	2	1	7
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

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de discrimination au cours de l'année ?	Non
--	-----

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	23
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 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2023.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	5	3
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	4	3
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	4	3
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	1	1
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	1	2
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2023 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	5	7
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	2	4
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	2	1
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	1	1
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	1
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
	<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2023	56	113
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	23	93
Mises en disponibilité d'office	1	4	

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2023 ?	Non
---	-----

les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail	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

les contractuels

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2023	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail	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 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	91	290	17	58	456
Catégorie B	134	113	8	10	265
Catégorie C	741	441	26	30	1 238
Total	966	844	51	98	1 959



5.1.1.2

Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2023 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2023

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	46	0	0	0	46	0	0	1	8	9	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	1 017	0	0	0	1 017	0	0	64	185	249	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	160	0	0	0	160	0	0	5	11	16	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	857	0	0	0	857	0	0	59	174	233	0	0
Formation de perfectionnement	241	0	420	256	917	0	0	61	180	241	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 304	0	420	256	1 980	0	0	126	373	499	0	0
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	19	0	0	0	19	0	0	2	2	4	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	715	0	0	0	715	0	0	95	53	148	0	0
"- formation d'intégration	250	0	0	0	250	0	0	13	12	25	0	0
"- formation de professionnalisation	465	0	0	0	465	0	0	82	41	123	0	0
Formation de perfectionnement	139	0	152	291	582	0	0	102	105	207	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	873	0	152	291	1 316	0	0	199	160	359	0	0

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				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	215	0	0	0	215	0	0	9	25	34	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	1 787	0	0	0	1 787	0	0	288	226	514	0	0
"- formation d'intégration	185	0	0	0	185	0	0	10	27	37	0	0
"- formation de professionnalisation	1 602	0	0	0	1 602	0	0	278	199	477	0	0
Formation de perfectionnement	294	0	1 379	1 044	2 717	0	0	666	317	983	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2 296	0	1 379	1 044	4 719	0	0	963	568	1 531	0	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories					0					0		
TOTAL Toutes catégories	4 473	0	1 951	1 591	8 015	0	0	1 288	1 101	2 389	0	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				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	30	0	0	0	30	0	0	0	4	4	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	20	0	0	0	20	0	0	2	0	2	0	0
dont formation d'intégration	20	0	0	0	20	0	0	2	0	2	0	0
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	168	0	124	66	358	0	0	25	79	104	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	40	40	0	40	0	4	4	0	4
Total	218	0	124	106	448	0	0	27	87	114	0	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	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	17	0	18	19	54	0	0	6	16	22	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	12	12	12	0	2	0	2	2	0
Total	17	0	18	31	66	0	0	8	16	24	0	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				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	83	0	135	90	308	0	0	65	84	149	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	83	0	135	90	308	0	0	65	84	149	0	0
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories					0					0		
TOTAL Toutes catégories	318	0	277	227	822	0	0	100	187	287	0	0

5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023.

	Nombre total de journées de formation dispensées par							Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2023 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	3	0	3	0	0	1	1	2	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	72	0	16	0	88	0	0	7	32	39	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0	56	41	97	0	0	21	14	35	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	72	0	75	43	190	0	0	30	47	77	0	0
Apprentis	0	2	24	2	28	0	0	6	8	14	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Tous types	72	2	99	45	218	0	0	36	55	91	0	0

5.1.3 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2023

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2023.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Contractuels présents au 31/12/2023		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	0	2	0	0	2
Dossiers en cours	0	1	0	0	1
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	2	0	0	2
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 2023	0	2	0	0	2
- 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	2	0	0	2
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2023.

		Montants pour l'année 2023 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	1 095 875,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	406 046,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	49 293,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	241 616,00
Coût total des actions de formation		1 792 830,00

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	11	7	4	8
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	11	21	4	9
Commission administrative paritaire	12	11	7	8
Commission consultative paritaire	2	1	3	4

6.1.1 Réunions statutaires

	Nombre de réunions dans l'année 2023
du comité social territorial *	2
des commissions administratives paritaires	0
des commissions consultatives paritaires	0

* pour les collectivités ayant un CST propre

Disposez-vous d'une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de votre collectivité?	Oui
--	-----

Si oui :

Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2023	0
Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT	0
Nombre de jours d'activité du secrétaire du F3SCT	0

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité social territorial (CST) a-t-il siégé en 2023 pour exercer les missions dévolues à une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ?	Non
---	-----

Si oui :

Nombre de réunions du CST dans l'année 2023 pour exercer les missions dévolues à une F3SCT	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	1	0	1
des commissions consultatives paritaires	2	0	2

6.1.2 Droits syndicaux

à renseigner par les CBO et les concevités non agréées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2023.

	Nombre de jours dans l'année 2023
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	67
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	181
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	13
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	24

	Nombre d'heures dans l'année 2023
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	5 542

Heures de décharges d'activité de service :

- auxquelles ont droit les organisations syndicales	12 000
- effectivement utilisées	4 490

	Nombre de protocoles dans l'année 2023
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2023 ?	Oui
--	-----

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2023
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	1 146
- sur mot d'ordre national	1 146
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2023 ?	Non
--	-----

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2023 ou avant ?	Non
---	-----

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2023	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2023	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2023
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	0	0	0	0
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	0	0	0
Mise en place du télétravail	0	0	0	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0	0	0
Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0	0	0
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0	0	0
Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0	0	0
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0	0	0
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	0	0	0	0
Apprentissage	0	0	0	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	0	0	0	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	0	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

6.1.6 Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents en 2023 ?	Non
--	-----

Si NON, EN COURS ou NE SAIT PAS,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2023 ?	Non
---	-----

Si OUI à 6.1.6.1 ou 6.1.6.2,

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2023 ?

Collecte et traitement des déchets des ménages	(vide)
Transport public de personnes	(vide)
Aides aux personnes âgées et handicapées	(vide)
Accueil des enfants de moins de 3 ans	(vide)
Accueil périscolaire	(vide)
Restauration collective et scolaire	(vide)

7.1.1 Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

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

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; opérations réelles, hors opérations d'ordres)	5450579
---	---------

7.1.2 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité (*)	Oui
Prestations servies par l' intermédiaire d'un centre de gestion (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'une association nationale	Non
Prestations servies par l' intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (comité d'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...

7.1.3 Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	0
	Titres restaurants	242	593	221	260	1283	1045
Logement		0	0	0	0	0	0
Famille	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	0	0	0	0	0	0
	Allocation garde de jeunes enfants	13	47	9	16	17	42
	Autres aides à la garde d'enfant	0	0	0	0	0	0
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	3	20	1	8	7	20
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	3	7	2	1	17	14
	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	0	0	0	0	0
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	261	618	262	271	1802	1253
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		0	1	1	1	15	31

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 ?	Oui
--	-----

Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Oui	Oui
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Non	Non

Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	698	661
Catégorie B	444	434
Catégorie C	2 195	1 971
Agents sur emploi non permanent	33	15
Nombre total de bénéficiaires	3 370	3 081

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	227 413	114 342
Catégorie B	164 480	79 016
Catégorie C	858 499	332 887
Agents sur emploi non permanent	13 711	2 856
Montant total des participations* (en €)	1 264 103	529 101

* arrondir à l'euro supérieur.

8.1.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

↗ concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2023	Non
--	-----

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2023	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	0	0
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe		
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Sanctions du 3ème groupe :	0	0
Rétrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans		
Sanctions du 4ème groupe :	0	0
Mise à la retraite d'office		
Révocation		

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2023	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2023	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

<i>Précision : compter un motif par sanction</i>	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2023	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	0	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	0	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	0	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

9.1.1 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	14	21	35

9.1.2 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	0	0	0

9.1.3 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

Champ : Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	0	0	0