



**DELIBERATION N° 25/182 CP DE LA COMMISSION PERMANENTE  
PREANT ACTE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COLLECTIVITÉ DE  
CORSE DE L'ANNÉE 2024**

**CHÌ PIGLIA ATTA DU U RAPORTU SUCIALE UNICU DI A CULLETTIVITÀ DI  
CORSICA PER L'ANNU 2024**

**REUNION DU 17 DÉCEMBRE 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, le dix-sept décembre, la Commission Permanente, convoquée le 9 décembre 2025, s'est réunie sous la présidence de M. Hyacinthe VANNI, Vice-président de l'Assemblée de Corse.

**ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.**

Paul-Félix BENEDETTI, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Angèle CHIAPPINI, Jean-Michel SAVELLI, Hyacinthe VANNI

**ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :**

Mme Véronique ARRIGHI à M. Hyacinthe VANNI  
Mme Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS à M. Paul-Joseph CAITUCOLI  
M. Romain COLONNA à Mme Françoise CAMPANA  
Mme Marie-Antoinette MAUPERTUIS à M. Paul-Félix BENEDETTI  
M. Jean-Martin MONDOLONI à M. Jean-Michel SAVELLI  
Mme Chantal PEDINIELLI à Mme Angèle CHIAPPINI

**ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.**

Saveriu LUCIANI, Nadine NIVAGGIONI, Julia TIBERI

**LA COMMISSION PERMANENTE**

- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,
- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IVème 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** 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** la délibération n° 21/124 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021 approuvant le renouvellement de la délégation de l'Assemblée de Corse à sa Commission Permanente,

- VU** la délibération n° 22/001 CP de la Commission Permanente du 26 janvier 2022 portant adoption du cadre général d'organisation et de déroulement des réunions de la Commission Permanente, modifiée,
- VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 décembre 2025,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,
- APRES** avoir accepté, à l'unanimité, de délibérer sur ce rapport selon la procédure d'urgence dans des délais abrégés (12 voix POUR : les représentants des groupes « Fà Populu Inseme », « Un Soffiu Novu, Un Nouveau Souffle Pour la Corse » et « Core in Fronte »),

**APRES EN AVOIR DELIBERE**

À l'unanimité,

**Ont voté POUR (12) : Mmes et MM.**

Véronique ARRIGHI, Paul-Félix BENEDETTI, Paul-Joseph CAITUCOLI, Françoise CAMPANA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Angèle CHIAPPINI, Romain COLONNA, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Jean-Martin MONDOLONI, Chantal PEDINIELLI, Jean-Michel SAVELLI, Hyacinthe VANNI

**ARTICLE PREMIER :**

**PREND ACTE** du rapport social unique de la Collectivité de Corse de l'année 2024, tels qu'annexé 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 17 décembre 2025

La Présidente de l'Assemblée de Corse,



Marie-Antoinette MAUPERTUIS

# **COMMISSION PERMANENTE**

**REUNION DU 17 DÉCEMBRE 2025**

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

**RAPORTU SUCIALE UNICU DI A CULLETTIVITÀ DI  
CORSICA PER L'ANNU 2024**

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE LA COLLECTIVITÉ DE  
CORSE DE L'ANNÉE 2024**

## **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 de Corse.

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

Du fait de 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 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.

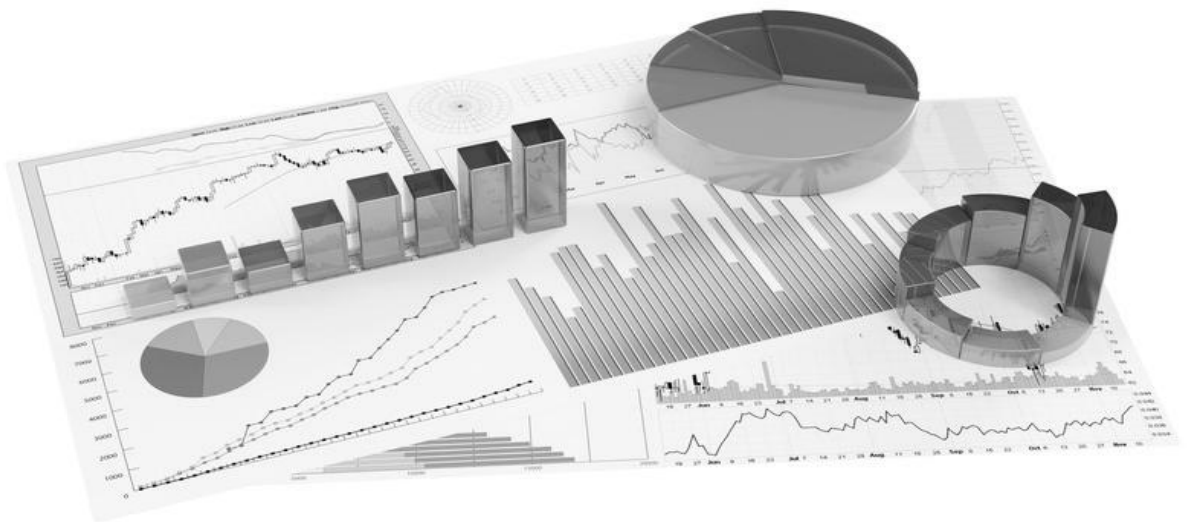
Cependant, en plus des indicateurs prévus par la réglementation, l'Observatoire social de la Direction Générale Adjointe en charge des Ressources et de la Transformation de l'Action Publique a intégré des indicateurs supplémentaires afin d'éclairer davantage certaines données.

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

Année  
2024

# 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 31/12/2024, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement 5

#### 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 31/12/2024 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe 6
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe 17

#### 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 31/12/2024 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement 18
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie et par sexe 20
- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2024 21
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe 25

#### 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 26

#### 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 31/12/2024 27

#### Positions statutaires particulières au 31 décembre 2024 des agents gérés par la collectivité territoriale

- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité 28
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure 29
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition 29
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) 29

#### 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 30
- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi 31

#### 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 32

### B - RECRUTEMENT

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2024, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe 33
- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2024, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement 35
- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2024, 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 2024, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	40
- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédures de rupture conventionnelle au cours de l'année 2024, par sexe et catégorie hiérarchique	42
- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2024, par sexe et par catégorie hiérarchique	42

### Evolution de carrière

- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2024	43
- IND 1.9.6.1 - Avancements et promotion interne dans l'année 2024	43
- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2024 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 2024	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	49

## D - ORGANISATION DU TRAVAIL

### Congés et absences

- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	50
- 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 31/12/2024	51
- IND 2.1.2 - Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents	53
- IND 2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents	55
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	57
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	57
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique	57
- 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 2024, 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 2024	78

### Temps partiel

- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	58
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2024 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 31/12/2024 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 2024	90
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	91
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	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	95
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2024	97

**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	98
--	----

**F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL****Risques professionnels et mesures en matière de sécurité**

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	99
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2024	99
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	100
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	101
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	101
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	101
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	101
- IND 4.1.8 - Existence d'un registre de danger grave et imminent	101
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	110
- 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	111

**Protection fonctionnelle**

- IND 4.2.7 - Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle	112
- IND 4.2.8 - Nombre d'accidents mortels selon le genre	113

**Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents**

- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2024 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2024 ou avant	102
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2024 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	105
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2024	109
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement sexistes, menaces ou	114
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	116

**Inaptitudes**

- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2024	119
--	-----

**Suicides**

- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2024	120
---	-----



## G - FORMATION

- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation en 2024	121
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2024 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à	121
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2024	123
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2024	124
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	125

## H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

### Action Sociale

- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	131
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	131
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	131

### Protection Sociale

- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	132
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	132
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations	132

## I - DIALOGUE SOCIAL

### Réunions statutaires

- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance	126
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année	127
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisine de la CAP ou de la CCP	127

### Droits syndicaux

- IND 6.1.2 - Droits syndicaux	128
--------------------------------	-----

### 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	129
--	-----

### 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.	130
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent	128

## J - DISCIPLINE

- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	133
--	-----

## 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	135
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	135
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	135

## 1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2024, 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 31/12/2024.

**Tableau 1.1.0.a : Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale**

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>										
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
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>										
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	0	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>										
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
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>										
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
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents**

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	1
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>		
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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## E mploi

### 1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024 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 31/12/2024.

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

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

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				
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
Administrateur général	2	0	0	0	0	2	0	2
Administrateur hors classe	6	0	0	0	0	3	3	6
Administrateur	5	0	0	0	0	2	3	5
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADMINISTRATEURS</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Attaché hors classe	16	0	0	0	0	3	13	16
Directeur territorial	8	0	0	0	0	5	3	8
Attaché principal	132	0	0	0	0	41	91	132
Attaché	108	0	0	0	0	28	80	108
Attaché stagiaire	13	0	0	0	0	4	9	13
<b>ATTACHES</b>	<b>277</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>196</b>	<b>277</b>
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SECRETAIRES DE MAIRIE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Rédacteur principal de 1ère classe	69	0	0	0	0	12	57	69
Rédacteur principal de 2ème classe	118	0	0	0	0	29	89	118
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1
Rédacteur	57	0	0	0	0	10	47	57
Rédacteur stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2
<b>REDACTEURS</b>	<b>247</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>196</b>	<b>247</b>
Adjoint administratif principal de 1ère classe	418	0	0	0	0	71	347	418
Adjoint administratif principal de 2ème classe	214	0	0	0	0	40	174	214
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	151	0	0	0	0	33	118	151
Adjoint administratif stagiaire	3	0	0	0	0	1	2	3
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>	<b>786</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>145</b>	<b>641</b>	<b>786</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>1 323</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>284</b>	<b>1 039</b>	<b>1 323</b>

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				

<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	7	0	0	0	0	6	1	7
Ingénieur en chef	13	0	0	0	0	9	4	13
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>INGENIEURS EN CHEF</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
Ingénieur hors classe	2	0	0	0	0	2	0	2
Ingénieur principal	72	0	0	0	0	47	25	72
Ingénieur	29	0	0	0	0	19	10	29
Ingénieur stagiaire	6	0	0	0	0	2	4	6
<b>INGENIEURS</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>109</b>
Technicien principal de 1ère classe	95	0	0	0	0	79	16	95
Technicien principal de 2ème classe	35	0	0	0	0	31	4	35
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1
Technicien	86	0	0	0	0	76	10	86
Technicien stagiaire	4	0	0	0	0	4	0	4
<b>TECHNICIENS</b>	<b>221</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>30</b>	<b>221</b>
Agent de maîtrise principal	550	0	0	0	0	515	35	550
Agent de maîtrise	306	0	0	1	1	272	35	307
Agent de maîtrise stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>857</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>788</b>	<b>70</b>	<b>858</b>
Adjoint technique principal de 1ère classe	186	0	1	0	1	120	67	187
Adjoint technique principal de 2ème classe	230	0	0	1	1	191	40	231
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	235	0	0	0	0	209	26	235
Adjoint technique stagiaire	9	0	0	0	0	9	0	9
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>	<b>660</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>529</b>	<b>133</b>	<b>662</b>
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	86	0	0	0	0	34	52	86
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	86	0	0	0	0	41	45	86
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	164	0	0	0	0	82	82	164

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes	
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	28	0	0	0	0	12	16	28
<b>ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	364	0	0	0	0	169	195	364
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>2 231</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1 762</b>	<b>472</b>	<b>2 234</b>

<b>FILIERE CULTURELLE</b>								
Conservateur en chef	2	0	0	0	0	2	0	2
Conservateur	1	0	0	0	0	1	0	1
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONSERVATEURS DU PATRIMOINE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
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
<b>CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Attaché principal de conservation du patrimoine	4	0	0	0	0	3	1	4
Attaché de conservation du patrimoine	5	0	0	0	0	2	3	5
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
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
<b>BIBLIOTHECAIRES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
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
<b>DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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

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 stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	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	
<b>ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>	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	
<b>ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	29	0	0	0	0	13	16	29	
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	3	0	0	0	0	2	1	3	
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	
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	37	0	0	0	0	16	21	37	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>									
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>CONSEILLERS DES APS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateur principal de 1ère classe	2	0	0	0	0	1	1	2	
Educateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	1	0	1	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateur	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>EDUCATEURS DES APS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0	
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>OPERATEURS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	

<b>FILIERE SOCIALE</b>								
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
<b>CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	125	0	0	0	0	5	120	125
Assistant socio-éducatif	60	0	0	0	0	2	58	60
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3
<b>ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>188</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>181</b>	<b>188</b>
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	2	0	0	0	0	0	2	2
<b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	1	0	0	0	0	0	1	1
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
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

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ASEM</b>	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	5	0	0	0	0	0	5	5	
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>AGENTS SOCIAUX</b>	5	0	0	0	0	0	5	5	
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>205</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>197</b>	<b>205</b>	

<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>								
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
<b>MEDECINS</b>	6	0	0	0	0	2	4	6
Psychologue hors classe	6	0	0	0	0	0	6	6
Psychologue de classe normale	3	0	0	0	0	0	3	3
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PSYCHOLOGUES</b>	9	0	0	0	0	0	9	9
Sage-femme hors classe	4	0	0	0	0	0	4	4
Sage-femme de classe normale	4	0	0	0	0	0	4	4
Sage-femme de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1
<b>SAGES-FEMMES</b>	9	0	0	0	0	0	9	9
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
<b>CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX</b>	3	0	0	0	0	0	3	3
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE</b>	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
<b>PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice hors classe	14	0	0	0	0	0	14	14
Puéricultrice	9	0	0	0	0	0	9	9



Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *</b>	23	0	0	0	0	0	23	23	
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO- TECHNIQUES</b>	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	16	0	0	0	0	2	14	16	
Infirmier en soins généraux stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	
<b>INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>	35	0	0	0	0	2	33	35	
Infirmier de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	1	
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>INFIRMIERS</b>	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	
<b>AIDE-SOIGNANT</b>	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	3	0	0	0	0	0	3	3	
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>	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	
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>AUXILIAIRES DE SOINS</b>	2	0	0	0	0	0	2	2	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>91</b>	<b>95</b>	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>									
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet				Sous- Total	Hommes		Femmes
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
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	
<b>MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pédicure-podologue, ergothérapeute,technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	
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	
<b>PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE</b>	1	0	0	0	0	0	1	1	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS</b>	1	0	0	0	0	0	1	1	
Technicien paramédical de classe supérieure (cat.B)	1	0	0	0	0	0	1	1	
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	
<b>TECHNICIENS PARAMEDICAUX</b>	1	0	0	0	0	0	1	1	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

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 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
<b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>GARDES-CHAMPÊTRES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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
<b>CONTRÔLEURS, COLONELS</b>	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
<b>CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS</b>	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

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					
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>MEDECINS, PHARMACIENS</b>	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	
<b>LIEUTENANTS</b>	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	
<b>CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	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	
<b>INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	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	
<b>SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	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	
<b>SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>									
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	
<b>ANIMATEURS</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	

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 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	3	0	0	0	0	0	3	3	
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>3 938</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2 089</b>	<b>1 852</b>	<b>3 941</b>	

**Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 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 2024 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	289,37	1 023,96
Catégorie A	89,98	203,79
Catégorie B	53,69	193,27
Catégorie C	145,70	626,90
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	1 751,27	455,47
Catégorie A	82,83	41,49
Catégorie B	189,53	30,07
Catégorie C	1 478,91	383,91
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	25,75	29,63
Catégorie A	8,75	5,83
Catégorie B	1,00	3,00
Catégorie C	16,00	20,80
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	2,00	1,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	2,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	8,42	190,88
Catégorie A	8,42	184,00
Catégorie B	0,00	0,88
Catégorie C	0,00	6,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	4,00	83,22
Catégorie A	4,00	73,36
Catégorie B	0,00	7,86
Catégorie C	0,00	2,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0,00	3,00
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	0,00	2,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	4,29	19,92
Catégorie B	2,00	2,00
Catégorie C	2,29	17,92
<b>TOTAL</b>	<b>2 085,10</b>	<b>1 807,08</b>

## Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024 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 31/12/2024.

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																												
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																																			
Administrateurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	0	0	0	3	0	1	0	2														
Attachés	1	2	0	27	0	0	0	0	0	0	28	58	58	0	13	14	31	9	19	13	17														
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
Rédacteurs	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	4	14	14	0	4	2	8	1	3	2	8														
Adjoints administratifs	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	69	69	0	36	22	11	0	4	19	46														
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>73</b>														
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																																			
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	2	0	0	14	0	0	0	0	0	0	2	18	18	0	10	7	1	2	0	11	5														
Techniciens	2	1	0	16	0	0	0	0	0	0	3	22	22	0	8	11	3	2	1	14	5														
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	2	0	0	0	3	0														
Adjoints techniques	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	40	38	2	17	21	2	2	1	30	7														
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	29	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	47	0	40	4	3	0	0	25	22														
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>73</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>132</b>	<b>130</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>39</b>														
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																																			
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	1	1	1	0	1	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	4	0	0	0	0	0	0	5	9	9	0	0	4	5	3	2	1	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	1	0	0	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	0	1	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														
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>														
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																																			
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														
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>														
<b>FILIERE SOCIALE</b>																																			
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0														
Assistants socio-éducatifs	6	0	0	37	0	0	0	0	0	1	5	49	49	0	18	18	13	0	5	6	38														
Educateurs de jeunes enfants	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	2														
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														
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>40</b>														
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																																			
Médecins	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	4	4	0	1	3	0	1	0	1	2														

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													
Psychologues	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	5	5	0	1	1	3	0	2	0	3	
Sages-femmes	0	0	0	1	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	0		
Puéricultrices cadres de santé	0	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	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	0		
Infirmiers en soins généraux	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	10	10	0	6	4	0	0	0	10		
Infirmiers	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		
Auxiliaires de puériculture	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		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>																					
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
Adjoints d'animation	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2	
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>160</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>64</b>	<b>367</b>	<b>2</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>129</b>	<b>174</b>	

\* 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 2024 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 2024 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	40,62	94,87
Catégorie A	22,19	37,85
Catégorie B	3,00	11,50
Catégorie C	15,43	45,52
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	76,43	40,91
Catégorie A	13,58	6,33
Catégorie B	15,49	5,91
Catégorie C	47,36	28,67
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	7,25	6,00
Catégorie A	6,25	5,00
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	1,00	0,00
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	7,00	40,88
Catégorie A	7,00	40,88
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	2,00	20,87
Catégorie A	2,00	20,29
Catégorie B	0,00	0,58
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	1,00	1,67
Catégorie B	1,00	0,00
Catégorie C	0,00	1,67
<b>TOTAL</b>	135,30	205,20

	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		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>								
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	1	1
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

	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		
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>								
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>								
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>								
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

	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		
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>								
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>								
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>								
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

	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		
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2024

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2024			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	5	4	9	6	5	11
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	3	3	1	3	4
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	12	45	57	12	49	61
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)	4	25	29	153	118	271
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	14	38	52	20	52	72
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	23	29	14	42	56
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	8	5	13	10	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>143</b>	<b>192</b>	<b>216</b>	<b>274</b>	<b>490</b>

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 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4,71	4,75	9,46
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,52	1,58	2,10
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	11,81	45,31	57,12
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)	40,83	30,60	71,43
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	12,01	35,93	47,94
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	6,44	7,32
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	6,90	4,84	11,74
<b>TOTAL</b>	<b>77,66</b>	<b>129,45</b>	<b>207,11</b>

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 2024.

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

	Effectifs présents au 31 décembre 2024	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
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 2024 et le 31 décembre 2024	
Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
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 31/12/2024

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 31/12/2024.

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	6
	20 à 24 ans	8	24	9
	25 à 29 ans	59	20	0
	30 à 34 ans	157	19	4
	35 à 39 ans	206	19	4
	40 à 44 ans	256	14	3
	45 à 49 ans	292	24	6
	50 à 54 ans	391	17	3
	55 à 59 ans	360	8	6
	60 à 64 ans	282	4	3
	65 ans et plus	78	4	5
	<b>TOTAL</b>	<b>2 089</b>	<b>153</b>	<b>49</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	1	7
	20 à 24 ans	3	24	29
	25 à 29 ans	68	36	15
	30 à 34 ans	136	34	15
	35 à 39 ans	199	27	9
	40 à 44 ans	215	27	5
	45 à 49 ans	280	18	12
	50 à 54 ans	316	22	13
	55 à 59 ans	299	13	12
	60 à 64 ans	269	10	12
	65 ans et plus	67	2	14
	<b>TOTAL</b>	<b>1 852</b>	<b>214</b>	<b>143</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	1	13
	20 à 24 ans	11	48	38
	25 à 29 ans	127	56	15
	30 à 34 ans	293	53	19
	35 à 39 ans	405	46	13
	40 à 44 ans	471	41	8
	45 à 49 ans	572	42	18
	50 à 54 ans	707	39	16
	55 à 59 ans	659	21	18
	60 à 64 ans	551	14	15
	65 ans et plus	145	6	19
	<b>TOTAL</b>	<b>3 941</b>	<b>367</b>	<b>192</b>



## 1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2024, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2024.

au 31/12/2024	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	5	5
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>	43	36	79
<i>dont disponibilité de droit</i>	7	14	21
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	1	1
<b>En congé spécial</b> (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	4	7
Fonction publique hospitalière	0	3	3
Autre collectivité	5	0	5
Détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial	0	3	3
Autres structures*	1	0	1

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

Détachés au sein de leur propre collectivité : <i>Fonctionnaires uniquement</i>	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	2	3	5
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	1	0	1
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	21	32
<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 31/12/2024.

au 31/12/2024	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Détachés dans votre collectivité et issus de :</b>						
Fonction publique d'Etat	9	10	2	0	0	0
Fonction publique hospitalière	0	5	0	0	0	0
Autre collectivité	0	2	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 31/12/2024.

au 31/12/2024	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Mis à disposition de votre collectivité</b>	3	0	6	2
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	3	0	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
---	-----

**Si OUI**, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2024	Hommes	Femmes	Total
<b>Depuis moins d'1 an</b>	0	0	0
<b>De 1 an à moins de 2 ans</b>	0	0	0
<b>De 2 ans à moins de 5 ans</b>	0	0	0
<b>entre 5 et 10 ans</b>	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

**Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées**

*Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rémunérés au 31/12/2024*

**Tableau 1.6.1.a : Agents BOETH sur un emploi permanent**

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	18	50	0	0
B	51	38	0	0
C	229	153	0	0

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

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3	3	3	3

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

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

1.6.2a -- Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	0 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	0 €
Unités déductibles *	0,00

1.6.2b - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2024	539
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	12,51
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	12,51

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

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

Tableau 1.8.1.a : Fonctionnaires

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	9	4	1	22	3	1	40
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	2	3	0	1	0	6
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	2	0	0	1	3
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civile de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	3	0	0	0	3
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	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	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>53</b>

Tableau 1.8.1.b : Contractuels sur emploi permanent

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	1	0	0	0	0	1
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	6	1	0	2	0	0	9
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	1	0	0	1
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civile de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
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
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2024 et rémunérés au 31/12/2024.

**Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2024**

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 1.9.1.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2024**

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 1.9.1.c : Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2024**

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.9.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2024, 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 2024 et rémunérés au 31/12/2024.

	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 2024 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2024 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2024 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2024 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas									
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																										
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	1	3	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	9	2	7	0	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	0	
Rédacteurs	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	
Adjointes administratifs	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	6	0	6	0	0	0	0	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																										
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	0	
Ingénieurs	0	0	0	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	3	3	0	0	0	0	0	
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	4	4	0	0	0	0	0	0	
Adjointes techniques	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	9	9	0	0	0	0	0	0	
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	24	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	27	11	16	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																										
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	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	0	
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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	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	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	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	0	
Adjointes territoriales 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	0	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																										
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	0	
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SOCIALE</b>																										
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	0	
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	4	0	0	0	0	0	
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	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	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	0	
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	



	Fonctionnaires																		Total	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 Réintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence :		Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence		Temps complet		Temps non complet	
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2024 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2024 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2024 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2024 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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																							
Médecins	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	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	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																							
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																							
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	
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	
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	
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>																							
Contrôleurs, colonels	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	
Médecins, pharmaciens	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	
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	
Infirmiers	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	
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	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>																							
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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 2024, 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 2024 et rémunérés au 31/12/2024

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

	Contractuels				Total
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Remplaçants</b>	39	36	0	0	75
<b>Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)</b>	0	0	0	0	0
<b>Retours (agent rémunéré pendant la période)</b>	0	0	0	0	0

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

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				Total
	Temps complet		Temps non complet		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	2	3	0	0	5
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	0	0	1
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0
Techniciens	2	1	0	0	3
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	5	3	0	0	8
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>					
Conservateurs du patrimoine	1	0	0	0	1
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
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	3	0	0	4
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>					
Médecins	0	1	0	0	1
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	1	0	0	1
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>					
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>					
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

\* 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 2024

Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2024

**Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2024**

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	0	0	1	1
	. 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	1	2	2	0	0	2
	. Mise en disponibilité	0	0	5	5	0	0	3	3
	- de droit	0	0	0	0	0	0	0	0
	- sur demande	0	0	5	5	0	0	3	3
. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0	
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	1	0	0	1	1	0	0	1
	. 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 2024)	2	0	0	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	0	0	0	0	0	0
	. Départ à la retraite	5	4	35	44	16	7	18	41
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	1	1	7	9	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	1	0	2	3	1	1	1	3
	. Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	1	0	0	1	0	0	0	0
	<b>Total</b>	12	5	50	67	21	8	23	52

Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2024

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	5	0	0	5
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2024)	0	0	13	13	3	1	8	12
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2024)</i>	0	0	10	10	0	0	8	8
	. Départ à la retraite	3	0	0	3	1	0	0	1
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	1	1	10	12	12	1	15	28
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0

**Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2024, par sexe et catégorie hiérarchique**

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2024 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

**Tableau 1.9.4.1.a : Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2024	0	1	1	1	2	3	8
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2024	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	1	1	1	2	3	8

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

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2024	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2024	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0	0

**Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2024, par sexe et par catégorie hiérarchique**

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2024 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

**Tableau 1.9.4.2.a : Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2024	1	0	0	1	1	4	7

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

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2024	0	0	0	0	0	0	0

## 1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2024.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	75	80
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	2
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2024	6	2
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	12	28
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	1	1

### 1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2024



#### Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2024 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	907	833
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	19	24
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	888	809
. avancement de grade :	175	120
- 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	158	115
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	16	4
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	1	1

#### Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	41	18
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	41	18
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	6	4
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	6	4
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	4	15
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	4	15
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>37</b>

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 2024.



**Tableau 1.9.6.1.C : Promouvables pour un avancement de grade**

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"	463	339
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	16	5
<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>344</b>

*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 2024 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2024 et rémunérés au 31/12/2024.

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	2	14	63
FILIERE TECHNIQUE	2	1	9	0	147	41
FILIERE CULTURELLE	1	1	0	0	1	1
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1	7	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	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
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>162</b>	<b>105</b>



## 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 2024

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	29
Catégorie B	4	5
Catégorie C	25	27

## 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	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
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
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
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
Adjoint techniques	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>					
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>					
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>					
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 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	3	2	5
Catégorie C	1	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

## 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
<b>Nombre de jours accordés</b> 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 2024.

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

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	774	923	29 700,0	40 320,0	1 433	1 757
		Pour accidents du travail imputables au service	170	72	22 639,0	9 831,0	127	44
		Pour accidents du travail imputables au trajet	7	19	355,0	3 490,0	4	12
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	31	22	5 778,0	2 586,0	23	17
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	44	46	9 812,0	11 719,0	28	27
		Pour congé de maladie de longue durée	50	85	16 486,0	26 566,0	7	7
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	1	1	24,0	126,0	0	0	
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	58	0,0	6 555,0	0	105
		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	1 241,0	0,0	116	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	816	911	5 781,0	7 561,0	0	0
		<b>Total</b>	<b>1 940</b>	<b>2 137</b>	<b>91 816,0</b>	<b>108 754,0</b>	<b>1 738</b>	<b>1 969</b>

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

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

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maternité pour les fonctionnaires ;



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

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2024*										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	6	73	161	196	190	240	291	266	213	61	1 697
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	6	24	17	28	25	53	41	37	11	242
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	1	4	3	2	4	2	3	6	1	26
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	2	2	4	8	12	7	16	2	53
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	1	6	6	10	15	20	25	7	90
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	1	2	5	13	13	27	28	34	12	135
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	10	24	18	6	0	0	0	0	0	58	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	3	15	16	3	8	2	0	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	1	55	161	271	314	320	288	178	116	23	1 727	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>149</b>	<b>394</b>	<b>534</b>	<b>567</b>	<b>629</b>	<b>690</b>	<b>543</b>	<b>447</b>	<b>117</b>	<b>4 077</b>	

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

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

			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2024										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	67	3 155	7 318	8 848	8 690	8 494	10 498	10 736	8 867	3 347	70 020
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	701	2 380	1 061	2 969	4 031	6 149	6 094	7 504	1 581	32 470
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	18	399	635	45	451	227	497	1 238	335	3 845
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	398	315	723	1 240	2 099	1 097	2 437	55	8 364
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	268	1 201	1 413	2 527	3 146	4 629	6 012	2 335	21 531
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	366	732	1 237	4 153	4 343	8 263	8 808	11 107	4 043	43 052
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	24	126	0	0	0	0	150
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	1 312	2 936	1 763	544	0	0	0	0	0	6 555	
	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	70	393	423	85	226	44	0	0	0	1 241	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	4	339	1 388	2 644	2 888	2 705	2 017	757	513	87	13 342	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>5 961</b>	<b>16 212</b>	<b>18 127</b>	<b>21 534</b>	<b>24 143</b>	<b>32 443</b>	<b>32 618</b>	<b>37 678</b>	<b>11 783</b>	<b>200 570</b>	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2024.

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

		Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	47	91	1 073,0	2 651,0	87	182
		Pour accidents du travail imputables au service	1	3	7,0	749,0	1	4
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0,0	29,0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	2	0,0	693,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	11	0,0	1 017,0	0	10	
	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)	4	0	71,0	0,0	8	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	64	121	400,0	853,0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>229</b>	<b>1 551,0</b>	<b>5 992,0</b>	<b>96</b>	<b>197</b>	

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

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

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maladie pour les contractuels.

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2024											
			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	25	25	15	16	14	10	17	5	9	2	138
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	4
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	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	0	1	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	1	1	6	2	0	0	0	1	0	0	11
	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	0	1	0	1	0	1	0	0	0	4
	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	15	25	28	28	25	30	22	9	3	0	185
	<b>Total</b>		0	42	52	51	46	41	40	41	16	14	2	345

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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2024											
			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	398,0	714,0	609,0	439,0	387,0	289,0	492,0	82,0	260,0	54,0	3 724,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	7,0	0,0	0,0	121,0	0,0	0,0	314,0	314,0	0,0	756,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	29,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,0
	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	327,0	0,0	366,0	0,0	693,0
		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	87,0	152,0	414,0	291,0	0,0	0,0	0,0	73,0	0,0	0,0	1 017,0
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour		0,0	4,0	0,0	28,0	0,0	11,0	0,0	28,0	0,0	0,0	0,0	71,0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou		0,0	39,0	120,0	233,0	206,0	242,0	206,0	149,0	41,0	17,0	0,0	1 253,0
	<b>Total</b>		0,0	528,0	993,0	1 313,0	936,0	761,0	495,0	996,0	510,0	957,0	54,0	7 543,0

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 31/12/2024

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2024.

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	7	30	249,0	1 280,0	12	43
		Pour accidents du travail imputables au service	1	1	129,0	19,0	2	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	3	0,0	400,0	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)	2	0	7,0	0,0	2	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	1	12	5,0	41,0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>390</b>	<b>1 740</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	

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

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

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maladie pour les contractuels.

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2024											
			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	4	10	6	5	2	0	5	1	0	3	1	37
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	0	1	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	2	0	0	0	0	0	0	2
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		0	6	3	2	1	0	1	0	0	0	0	13
	<b>Total</b>		4	16	6	5	2	0	5	1	1	4	1	57

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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2024											
			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	15,0	45,0	101,0	118,0	114,0	0,0	409,0	92,0	0,0	576,0	59,0	1 529,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	129,0	19,0	0,0	148,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0,0	0,0	143,0	140,0	117,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	400,0
	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	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0
	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	23,0	18,0	2,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	46,0
	<b>Total</b>		15,0	68,0	262,0	260,0	240,0	0,0	410,0	92,0	129,0	595,0	59,0	2 130,0

## 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 2024.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	6	125,0
Catégorie B	9	238,0
Catégorie C	36	949,0

## 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 2024.

		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	241,0

## 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 2024.

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

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

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	9	122	131
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	9	122	131
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	3	32	35
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	0	4	4
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	4	35	39

2.3.1.1 il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un

2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un

2.3.1.4 il s'agit du nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs

2.3.1.5 il s'agit du nombre d'agents occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi qui ne renouvellent pas leur demande de travail à temps partiel.

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

### Tableau 2.1.7.1. - Départ en congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont partis en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2024 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 2024 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Oui

### Tableau 2.1.7.2. - Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2024 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> ?	Oui

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2024 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> ?	Oui



## 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 2024

**Tableau 2.1.8.1. - Fonctionnaires**

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	53	9 685	204	45	53
	B	52	6 118	256	40	52
	C	1 146	99 895	1 705	631	1 146
Femmes	A	298	42 790	544	209	298
	B	136	15 084	254	89	136
	C	<b>1033</b>	<b>88823</b>	<b>1113</b>	<b>544</b>	<b>1033</b>

**Tableau 2.1.8.2. - Contractuels occupant un emploi permanent**

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	17	2 598	58	14	17
	B	6	584	21	4	6
	C	50	3 938	102	24	50
Femmes	A	84	10 464	133	56	84
	B	11	1 090	21	8	11
	C	<b>72</b>	<b>5647</b>	<b>110</b>	<b>39</b>	<b>72</b>

**Tableau 2.1.8.3. - Contractuels occupant un emploi non permanent**

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	0	0	10	0	0
	B	0	0	1	0	0
	C	11	878	149	8	11
Femmes	A	4	325	17	2	4
	B	3	265	2	1	3
	C	<b>8</b>	<b>619</b>	<b>102</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

Tableau 2.1.8.4. : 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	10	23	5
	25 à 29 ans	67	8	0
	30 à 34 ans	170	7	0
	35 à 39 ans	142	8	2
	40 à 44 ans	158	5	0
	45 à 49 ans	153	8	3
	50 à 54 ans	217	10	1
	55 à 59 ans	167	0	0
	60 à 64 ans	125	2	0
	65 ans et plus	42	2	0
	<b>TOTAL</b>		<b>1 251</b>	<b>73</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	25	2
	25 à 29 ans	76	26	7
	30 à 34 ans	129	24	2
	35 à 39 ans	181	19	2
	40 à 44 ans	155	16	0
	45 à 49 ans	204	14	0
	50 à 54 ans	226	21	0
	55 à 59 ans	242	4	0
	60 à 64 ans	208	15	2
	65 ans et plus	46	3	0
	<b>TOTAL</b>		<b>1 467</b>	<b>167</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	10	48	7
	25 à 29 ans	143	34	7
	30 à 34 ans	299	31	2
	35 à 39 ans	323	27	4
	40 à 44 ans	313	21	0
	45 à 49 ans	357	22	3
	50 à 54 ans	443	31	1
	55 à 59 ans	409	4	0
	60 à 64 ans	333	17	2
	65 ans et plus	88	5	0
	<b>TOTAL</b>		<b>2 718</b>	<b>240</b>

## 2.1.9 Modalités de contrôle des arrêts maladie

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

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

## 2.2.0 Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de proche aidant au cours de l'année 2024.

		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

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	1 915	1 767	3 682
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	326	295	621
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
<b>Total tous types de cycles</b>	<b>2 241</b>	<b>2 062</b>	<b>4 303</b>
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
<b>Rappel : nombre total d'agents concernés</b>			<b>4 303</b>

## 2.2.3 Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2024.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	240	620	6	17	220	521	860	23	741
Catégorie B	252	253	9	2	227	215	505	11	442
Catégorie C	1 352	845	12	11	1 043	677	2 197	23	1 720
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 844</b>	<b>1 718</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>1 490</b>	<b>1 413</b>	<b>3 562</b>	<b>57</b>	<b>2 903</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2024.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	10 582	24 834	4 796	7 910	35 416	12 706
Catégorie B	11 619	11 178	4 396	3 345	22 797	7 741
Catégorie C	50 179	28 888	16 807	9 755	79 067	26 562
Toutes catégories	72 380	64 900	25 999	21 010	137 280	47 009

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 31/12/2024.

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 2024		Nombre de jours indemnisés en 2024		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2024		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	201	921	4 105	6 062	58	372	0	0
Catégorie B	217	380	3 569	2 706	114	75	0	15
Catégorie C	1 792	1 721	15 292	7 505	144	170	46	1
Toutes catégories	2 210	3 022	22 966	16 272	316	617	46	16

\* 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 2024.

Tableau 2.2.2.1. : Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	1	0	0	0	0	4	5	0	0	5	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	0	0	3	5	0	0	3	5	1	0	0	0
Adjoints administratifs	10	10	0	0	0	0	10	27	0	0	6	12	11	5	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Ingénieurs	4	1	0	0	0	0	4	3	0	0	23	5	1	0	0	0
Techniciens	51	19	0	0	0	0	59	17	0	0	94	16	33	1	0	0
Agents de maîtrise	525	8	0	0	0	0	267	11	0	0	455	6	494	2	0	0
Adjoints techniques	380	7	0	0	0	0	142	12	0	0	266	8	374	4	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>961</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>472</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>841</b>	<b>35</b>	<b>902</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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	1	3	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	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	5	1	8	5	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	2	6	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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	1	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	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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



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
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3	0	0
<b>TOTAL</b>	972	51	0	0	0	0	497	100	0	0	863	68	922	20	0	0

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

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

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	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	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	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	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
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

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
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Tableau 2.2.2.3. : Contractuels sur emploi permanent

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	2	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	2	0	0	0	2	0	1	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
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	5	3	0	0	0	0	4	1	0	0	3	0	3	1	0	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0
Adjoints techniques	24	0	0	0	0	0	17	0	0	0	20	0	24	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
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	32	4	0	0	0	0	22	1	0	0	25	0	30	1	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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	1	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
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
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	1	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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	40
Jours de congés annuels	25
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	62
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>

 **2.2.5** **Charte du temps**

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2024 ?	Non
---	-----

## 2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2024 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 2024

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 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
	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	3,00	0,00	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	534,00	2 431,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 172,50	5 843,00	0,00	0,00	0,00	0,00	164,50	148,50	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>1 709,50</b>	<b>8 274,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>164,50</b>	<b>148,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS	9 449,00	1 036,00	0,00	0,00	0,00	0,00	601,00	85,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	27 545,50	1 344,50	0,00	0,00	0,00	0,00	224,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	13 191,00	584,00	0,00	0,00	0,00	0,00	564,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	491,50	581,50	0,00	0,00	0,00	0,00	105,00	108,50	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>50 684,00</b>	<b>3 546,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1 495,20</b>	<b>193,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	82,50	272,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>82,50</b>	<b>272,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	6,50	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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0,00</b>	<b>6,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
MASSEURS-KINESITHEAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0,00	244,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0,00</b>	<b>244,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

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 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ANIMATEURS	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS D'ANIMATION	32,00	48,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	32,00	88,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	52 508,00	12 431,50	0,00	0,00	0,00	0,00	1 659,70	342,00	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

## 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 2024

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 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024	
	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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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.

## 2.3.2 Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2024 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 31/12/2024.

	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		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	7	6	0	0	0	0	0	0	7	6
Attachés	81	188	0	0	0	7	0	1	81	196
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	51	193	0	0	0	3	0	0	51	196
Adjoints administratifs	144	600	1	4	0	33	0	4	145	641
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>283</b>	<b>987</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>284</b>	<b>1 039</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	15	5	0	0	0	0	0	0	15	5
Ingénieurs	69	32	0	0	1	6	0	1	70	39
Techniciens	190	29	0	0	1	1	0	0	191	30
Agents de maîtrise	782	67	2	1	3	2	0	0	787	70
Adjoints techniques	526	122	1	0	1	8	1	1	529	131
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	167	192	2	0	0	3	0	0	169	195
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>1 749</b>	<b>447</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1 761</b>	<b>470</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
Conservateurs du patrimoine	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	5	4	0	0	0	0	0	0	5	4
Bibliothécaires	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	16	20	0	0	0	1	0	0	16	21
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>29</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

	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		
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Assistants socio-éducatifs	7	154	0	0	0	23	0	4	7	181
Educateurs de jeunes enfants	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	1	0	0	0	0	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>8</b>	<b>170</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>197</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	2	4	0	0	0	0	0	0	2	4
Psychologues	0	7	0	0	0	2	0	0	0	9
Sages-femmes	0	6	0	0	0	3	0	0	0	9
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	17	0	0	0	4	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	32	0	0	0	1	0	0	2	33
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>4</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>91</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
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	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Techniciens paramédicaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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

	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		
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Adjoints d'animation	2	18	0	0	0	0	0	0	2	18
<b>FILIERE ANIMATION</b>	4	20	0	0	0	0	0	0	4	20
<b>TOTAL</b>	2 075	1 735	6	5	6	97	1	13	2 088	1 850

*\*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 31/12/2024.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	1
	Femmes	12	42
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
Catégorie B	Hommes	1	0
	Femmes	1	3
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Catégorie C	Hommes	1	10
	Femmes	13	44
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>54</b>



## 2.3.4 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2024 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 31/12/2024

	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		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Attachés	22	36	0	0	0	0	0	0	22	36
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	3	11	0	0	0	0	0	0	3	11
Adjoint administratifs	19	50	0	0	0	0	0	0	19	50
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Ingénieurs	13	5	0	0	0	0	0	0	13	5
Techniciens	16	6	0	0	0	0	0	0	16	6
Agents de maîtrise	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Adjoint techniques	32	6	0	0	0	0	0	0	32	6
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	25	22	0	0	0	0	0	0	25	22
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>90</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>40</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
Conservateurs du patrimoine	2	0	0	0	0	0	0	0	2	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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistants socio-éducatifs	6	39	0	1	0	3	0	0	6	43
Educateurs de jeunes enfants	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>45</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Psychologues	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Sages-femmes	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1

	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
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	10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>											
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>											
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>											
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>											
Animateurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjoints d'animation	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>208</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>212</b>

\* 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 31/12/2024.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	0	4
	Total	0	4
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	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 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 31/12/2024.

		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 2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	4	1	2	8	6	22
	FILIERE TECHNIQUE	3	2	2	1	0	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	24	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	10	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	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
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	1
	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
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	59	34	45	164	143	395
	FILIERE TECHNIQUE	60	51	61	33	7	19
	FILIERE CULTURELLE	8	0	3	8	2	7
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	6	0	0	143	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	0	0	62	1	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	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
	<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>86</b>	<b>110</b>	<b>411</b>	<b>156</b>	<b>425</b>

## 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	135	86	110	411	156	425	1323
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	135	86	110	411	156	425	1323
- 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	135	86	110	409	156	424	1320
- sur des jours flottants	0	0	0	2	0	1	3
- un jour par semaine	118	66	83	379	119	329	1094
- deux jours par semaine	16	20	27	30	34	92	219
- trois jours par semaine	1	0	0	2	2	2	7
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	1	2	3
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0



Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2024.

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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	1 873 572	3 990 869	618 426	1 300 101	521 998	1 073 997	0	8 820	0	0	2 001	3 858	0	0
Catégorie A	1 276 497	2 156 996	449 089	791 920	384 451	654 312	0	8 820	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	113 687	421 045	36 276	125 608	31 204	110 375	0	0	0	0	0	631	0	0
Catégorie C	483 388	1 412 828	133 061	382 573	106 343	309 310	0	0	0	0	2 001	3 227	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	2 984 065	1 452 145	972 529	448 092	787 171	386 561	0	0	0	0	36 804	4 778	0	0
Catégorie A	834 071	346 593	329 538	142 881	287 912	131 813	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	648 292	231 309	227 451	72 779	179 879	65 742	0	0	0	0	16 504	1 985	0	0
Catégorie C	1 501 702	874 243	415 540	232 432	319 380	189 006	0	0	0	0	20 300	2 793	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	384 831	272 884	115 746	90 236	102 504	77 164	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	348 529	230 833	114 369	78 127	102 504	67 132	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	36 302	42 051	1 377	12 109	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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	47 688	0	13 677	0	12 600	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	47 688	0	13 677	0	12 600	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	308 556	1 737 464	97 503	535 896	77 922	451 829	0	0	14 272	119 784	0	0	0	0
Catégorie A	308 556	1 737 464	97 503	535 896	77 922	451 829	0	0	14 272	119 784	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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	170 989	992 949	46 271	279 194	43 920	243 639	0	0	0	47 172	0	0	0	0
Catégorie A	170 989	974 709	46 271	273 632	43 920	239 016	0	0	0	47 172	0	0	0	0
Catégorie B	0	18 240	0	5 562	0	4 623	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	34 438	57 262	10 377	15 029	9 300	12 417	0	0	0	2 786	0	0	0	0
Catégorie B	34 438	0	10 377	0	9 300	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	57 262	0	15 029	0	12 417	0	0	0	2 786	0	0	0	0
<b>Total</b>	5 804 139	8 503 573	1 874 529	2 668 548	1 555 415	2 245 607	0	8 820	14 272	169 742	38 805	8 636	0	0



Rémunérations

3.3.1

Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2024.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	814 152	3 353 301
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	2 065 031	2 595 027
<b>Total</b>	<b>2 879 183</b>	<b>5 948 328</b>

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 2024
Anciens titulaires	21
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

	Nombre d'allocataires dans l'année 2024
Si en AUTO-ASSURANCE, afficher et renseigner :	0

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

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois existant	Article L332-8,2° Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Article L332-8,3° Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Article L332-8,4° Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Article L332-8, 5° Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Article L332-8,6° Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>												
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
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>												
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
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>												
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>												
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>												
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois existant	Article L332-8,2° Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Article L332-8,3° Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Article L332-8,4° Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Article L332-8, 5° Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Article L332-8,6° Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>												
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>												
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthop	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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>												
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>												
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
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>												
Animateurs	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

 **3.4.0** **Ecart de rémunération hommes-femmes**

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	48 047	43 156	10,18
Catégorie A	70 393	63 171	10,26
Catégorie B	43 754	43 804	-0,11
Catégorie C	35 829	36 451	-1,74
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	40 548	38 107	6,02
Catégorie A	73 773	67 197	8,91
Catégorie B	48 727	48 285	0,91
Catégorie C	37 639	34 166	9,23
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	48 777	42 906	12,04
Catégorie A	68 629	56 485	17,70
Catégorie B	46 826	49 559	-5,84
Catégorie C	38 042	38 140	-0,26
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	41 258	40 504	1,83
Catégorie A			
Catégorie B	41 258	40 504	1,83
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	52 970	50 484	4,69
Catégorie A	52 970	51 072	3,58
Catégorie B		36 699	
Catégorie C		34 469	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	68 260	54 809	19,71
Catégorie A	68 260	56 789	16,80
Catégorie B		39 637	
Catégorie C		41 817	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>		63 514	
Catégorie A		77 852	
Catégorie B		56 345	
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>	41 171	38 244	7,11
Catégorie B	45 082	44 719	0,81
Catégorie C	37 756	37 522	0,62
<b>Total</b>	41 796	43 168	-3,28

<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)</b>	<b>Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)</b>	<b>Ecart (en %)</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	46 124	42 067	8,80
Catégorie A	57 526	56 988	0,94
Catégorie B	37 896	36 613	3,39
Catégorie C	31 328	31 038	0,93
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	39 043	35 496	9,08
Catégorie A	61 419	54 754	10,85
Catégorie B	41 852	39 139	6,48
Catégorie C	31 708	30 493	3,83
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	53 080	45 481	14,32
Catégorie A	55 765	46 167	17,21
Catégorie B	36 302	42 051	-15,84
Catégorie C			
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	47 688		
Catégorie A	47 688		
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	44 079	42 502	3,58
Catégorie A	44 079	42 502	3,58
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	85 495	47 578	44,35
Catégorie A	85 495	48 039	43,81
Catégorie B		31 448	
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>	34 438	34 289	0,43
Catégorie B	34 438		
Catégorie C		34 289	
<b>Total</b>	42 898	41 440	3,40

**3.4.0.1** Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2024

	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 2024	653438	677120	5	5	120

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

3.4.7(1)	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordre</b> )	1 059 651 306
3.4.7(2)	Charges de personnel ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	244 623 182

## 4.1.1 Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2024

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Effectif en équivalent temps plein sur 2024	
			Hommes	Femmes
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	0	1		
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	6	1		
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	0
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, ...)	0	0		

## 4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2024

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2024

	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	103	67	21
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	6 040	52	19
Formation dans le cadre des habilitations	50 490	1 726	776
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...)	482 384		





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

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2024	66	153

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2024 ?	Oui
L'année de création du document	<b>2018</b>
L'année de la dernière mise à jour	<b>2024</b>

### **4.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)**

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2024 ?	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 2024 :	
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 31/12/2024 ?	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 2024 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2024 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 2024.

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 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	3	5	0	0	0	4	0	0	539	1 003	0	1 255
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	4	0	0	0	4	0	2	240	1 290	0	643
Adjoint administratifs	7	10	0	0	1	5	1	0	1 049	3 251	0	1 253
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1 828</b>	<b>5 544</b>	<b>0</b>	<b>3 151</b>
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	1	0	1	0	272	0	0	0
Ingénieurs	1	2	0	1	1	0	0	0	44	739	14	0
Techniciens	6	1	1	0	1	1	1	0	1 979	288	0	25
Agents de maîtrise	68	4	7	2	0	0	0	0	10 675	271	117	0
Adjoint techniques	45	5	1	1	3	0	0	0	6 872	572	224	335
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	8	18	0	0	0	0	0	0	860	2 012	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>129</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20 702</b>	<b>3 882</b>	<b>355</b>	<b>360</b>
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	1	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	0	0	0	0	0	430	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>449</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 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
Conseillers des APS	1	0	1	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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	3	0	1	0	1	0	0	739	544	0	8
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>739</b>	<b>544</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
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	2	0	1	0	0	0	0	0	6	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	8	303	0	0
Infirmiers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>309</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 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
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	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	0	0	0	0	0	0	0	0	415	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	415	0	0
<b>TOTAL</b>	142	56	10	6	7	15	3	2	23 277	11 143	355	3 519

## 4.2.2 Maladies professionnelles reconnues en 2024 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 2024.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		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 2024		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	1	0	0	0	56	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	2	3	0	1	87	109	0	366
Adjoint administratifs	0	6	0	1	0	422	0	106
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	2	10	0	2	87	587	0	472
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	1	0	0	0	36	0	0	0
Agents de maîtrise	15	0	5	1	1 582	0	1 594	366
Adjoint techniques	5	2	5	2	567	160	1 640	487
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	2	2	1	0	64	579	403
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	21	4	12	4	2 185	224	3 813	1 256

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		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 2024		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
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	2	0	0	0	92	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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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 d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		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 2024		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 paramédicaux	0	2	0	0	0	44	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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		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 2024		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
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	23	18	12	6	2 272	947	3 813	1 728

## Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2024

	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	19	8	1	6	0	0
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 2024 ?	Non
---	-----

## 4.2.6 Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux

Tableau 4.2.6.1 : les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	1	4	38	9	10	38	100
Femmes enceintes				0	0	0	0
Fonctionnaires réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	1	1	10	2	2	8	24
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
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>124</b>

Tableau 4.2.6.2 : les contractuels

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	0	0	0	0	0
Femmes enceintes				0	0	0	0
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	1	0	0	1
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.

Tableau 4.2.7.1 : les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime</b>	0	0	0	1	0	0	1
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime</b>	0	0	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Tableau 4.2.7.2 : les contractuels

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

 **Santé et sécurité au travail 4.2.8** Nombre d'accidents mortels selon le genre

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents mortels			0

## 4.3.1 Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année 2024

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 2024.

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

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2024						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2024					
	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 4.3.1.4 : Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 4.3.1.5 : Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



### Modalités organisationnelles

Quelles sont les modalités organisationnelles pour le dispositif de signalement ?	Assuré en propre par la collectivité
---	--------------------------------------

### Modalités de traitement des faits signalés

#### Actes de violence physique

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

#### Actes de violence sexuelle

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

#### Harcèlement moral

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	2	0	3	4	2	6	17
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	2	0	3	4	2	6	17
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### Harcèlement sexuel

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### Agissements sexistes

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### Menaces

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	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

### Tout autre acte d'intimidation

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

### Actes de discrimination

*Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par critère de discrimination*

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

*Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par contexte professionnel*

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

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

# anté et sécurité au travail 4.4.1 Inaptitudes au cours de l'année 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2024.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
	Demande de reclassement au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	1
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	1
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	6	6
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2024 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0	
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2024	36	101	
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	10	24	
Mises en disponibilité d'office	0	2	

Tableau 4.5.1.1 : les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2024							0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2024							0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail							0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail							0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 4.5.1.2 : les contractuels

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au cours de l'année 2024							0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2024							0
Nombre de tentatives de suicides déclarées intervenues sur le lieu de travail							0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail							0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



### 5.1.1.1 Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation en 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2024 et ayant participé à au moins une formation en 2024.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	141	319	18	38	516
Catégorie B	173	225	12	15	425
Catégorie C	699	458	0	0	1 157
<b>Total</b>	<b>1 013</b>	<b>1 002</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>2 098</b>



### 5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2024 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2024

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2024 et ayant participé à au moins une formation en 2024.

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										
<b>Pour les agents de catégorie A</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	5	0	0	0	5	0	0	1	0	1	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	773	0	58	278	1 109	0	0	52	115	167	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	190	0	0	0	190	0	0	8	16	24	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	583	0	58	278	919	0	0	44	99	143	0	0
Formation de perfectionnement	682	0	250	680	1 612	0	0	85	199	284	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	45	45	4	41	3	5	8	1	5
<b>Total</b>	<b>1 460</b>	<b>0</b>	<b>308</b>	<b>1 003</b>	<b>2 771</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>141</b>	<b>319</b>	<b>460</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	225	0	0	0	225	0	0	13	28	41	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	667	0	23	91	781	0	0	72	77	149	0	0
"- formation d'intégration	330	0	0	0	330	0	0	24	9	33	0	0
"- formation de professionnalisation	337	0	23	91	451	0	0	48	68	116	0	0
Formation de perfectionnement	485	0	153	248	886	0	0	86	120	206	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	32	32	32	0	2	0	2	2	0
<b>Total</b>	<b>1 377</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>371</b>	<b>1 924</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	<b>225</b>	<b>398</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	45	0	0	0	45	0	0	10	5	15	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	1 716	0	229	145	2 090	0	0	257	212	469	0	0
"- formation d'intégration	350	0	0	0	350	0	0	32	38	70	0	0
"- formation de professionnalisation	1 366	0	229	145	1 740	0	0	225	174	399	0	0
Formation de perfectionnement	834	0	886	892	2 612	0	0	428	241	669	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	102	102	102	0	4	0	4	4	0
<b>Total</b>	<b>2 595</b>	<b>0</b>	<b>1 115</b>	<b>1 139</b>	<b>4 849</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>699</b>	<b>458</b>	<b>1 157</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>5 432</b>	<b>0</b>	<b>1 599</b>	<b>2 513</b>	<b>9 544</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 013</b>	<b>1 002</b>	<b>2 015</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
<b>Pour les agents de catégorie A</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	201	0	0	0	201	0	0	3	20	23	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	304	0	11	66	381	0	0	6	11	17	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	240	0	0	0	240	0	0	6	11	17	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	64	0	11	66	141	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	441	44	160	0	645	0	0	9	7	16	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>946</b>	<b>44</b>	<b>171</b>	<b>66</b>	<b>1 227</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	7	0	0	0	7	0	0	1	0	1	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	122	0	0	0	122	0	0	5	10	15	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	120	0	0	0	120	0	0	5	10	15	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	115	0	6	24	145	0	0	6	6	12	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>274</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>1 190</b>	<b>44</b>	<b>177</b>	<b>90</b>	<b>1 501</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2024 et ayant participé à au moins une formation en 2024.

	Nombre total de journées de formation dispensées par						Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2024 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										
5.1.2 (1)	5.1.2(2)	5.1.2(3)	5.1.2(4)	5.1.2(5)	5.1.2(6)	5.1.2(6)	5.1.2(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)	5.1.2(6)	
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	180	0	0	0	180	0	0	10	30	40	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	23	0	22	0	45	0	0	4	11	15	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>225</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Apprentis	0	0	11	19	30	0	0	11	9	20	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Tous types</b>	<b>203</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>255</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 5.1.3 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2024

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2024.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2024		Contractuels présents au 31/12/2024		Total
	Hommes 5.1.3(1)	Femmes 5.1.3(2)	Hommes 5.1.3(3)	Femmes 5.1.3(4)	
<b>Validation des Acquis et des Expériences (VAE)</b>					
Dossiers déposés durant l'année	0	5	0	0	5
Dossiers en cours	0	1	0	0	1
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	1	0	0	1
<b>Bilans de compétence</b>					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	0	0	0	0	0
<b>Congé de formation</b>					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2024	2	0	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	0	0	0	0
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant aux agents pouvant justifier d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en un diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.



## 5.1.4 Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2024.

		Montants pour l'année 2024 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	1 428 488,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	5 500,00
5.1.4.3	Autres organismes	347 664,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	55 123,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	185 386,00
<b>Coût total des actions de formation</b>		<b>2 022 161,00</b>

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	13	12	6	7
Commission consultative paritaire	2	1	3	4

**Pour les centres de gestion uniquement :**

Instances	Nombre de collectivités et d'établissements rattachés à l'instance placée auprès du centre de gestion	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	0	0	0	0	0
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0	0	0
Commission administrative paritaire	0	0	0	0	0
Commission consultative paritaire	0	0	0	0	0

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, et pour les centres de gestion

	Nombre de réunions dans l'année 2024
du comité social territorial *	4
des commissions administratives paritaires	1
des commissions consultatives paritaires	3

\* pour les collectivités ayant un CST propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

Disposez-vous d'une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de votre collectivité?	Oui
--	-----

Si oui :

Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2024	2
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 2024 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 2024 pour exercer les missions dévolues à une F3SCT	0
--	---

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

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2024.

	Nombre de jours dans l'année 2024
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	51
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	347
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	49

	Nombre d'heures dans l'année 2024
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	1 288
<b>Heures de décharges d'activité de service :</b>	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	12 000
- effectivement utilisées	6 029

	Nombre de protocoles dans l'année 2024
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2024 ?	Oui
--	-----

	Nombre de journées de grève en 2024
Cessations collectives et concertées du travail	
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	120
- sur mot d'ordre national	120
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

## 6.1.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2024 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2024 ?	Non
--	-----

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2024 ou avant ?	Non
---	-----

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2024	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2024
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 mis 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 2024 ?	Non
--	-----

**Si NON, EN COURS ou NE SAIT PAS,**

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2024 ?	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 2024 ?

Collecte et traitement des déchets des ménages	
Transport public de personnes	
Aides aux personnes âgées et handicapées	
Accueil des enfants de moins de 3 ans	
Accueil périscolaire	
Restauration collective et scolaire	

## 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)	5476842
---	---------

## 7.1.2 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité (*)</b>	Oui
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'un centre de gestion</b> (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'une association nationale</b>	Non
Prestations servies par l' <b>intermédiaire d'un organisme à but non lucratif</b> ou d'une <b>association locale</b> (comité d'œuvres sociales local, organisme propre à la collectivité)	Non

(\*) Chèques vacances, restauration, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestation pour enfant en situation de handicap, autres...

## 7.1.3 Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe

Type de prestation	Nombre de bénéficiaires						
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	0
	Titres restaurants	244	624	218	251	1317	1099
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	16	57	8	10	17	45
	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...)	6	27	3	5	6	20
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	2	6	3	0	15	13
	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	0	0	0	0	0
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	264	652	269	263	1766	1260
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)	0	0	2	1	23	23	



## 7.2.0 Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?	Oui
--	-----

## 7.2.1 Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	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

## 7.2.2 Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	627	645
Catégorie B	421	415
Catégorie C	2 004	1 780
Agents sur emploi non permanent	46	16
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>3 098</b>	<b>2 856</b>

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	260 931	128 350
Catégorie B	179 498	83 759
Catégorie C	958 576	354 280
Agents sur emploi non permanent	15 681	3 009
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>1 414 686</b>	<b>569 398</b>



## 8.1.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

es concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2024.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2024	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2024	
	Hommes	Femmes
<b>Sanctions du 1er groupe :</b>	2	0
Avertissement	2	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
<b>Sanctions du 2ème groupe :</b>	0	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe	0	0
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
<b>Sanctions du 3ème groupe :</b>	0	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
<b>Sanctions du 4ème groupe :</b>	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	0	0

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2024	
	Hommes	Femmes
Avertissement	1	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Exclusion définitive du service	0	0

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

<b>Précision : compter un motif par sanction</b>	<b>Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2024</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	0	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	0
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	0	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	1	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 2024.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	18	24	42



### 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 2024.

	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 2024.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	0	0	0

Année  
2024

# Rapport Social Unique

## Analyse synthétique



# Table des matières

<b>Préambule</b>	3
<b>1. LES EFFECTIFS</b>	4
<b>1.1 Présentation globale des effectifs</b>	4
<b>1.2 La structure de l'effectif</b>	6
1.2.1 Les fonctionnaires	6
1.2.2 Les contractuels permanents	10
1.2.3 Les contractuels non permanents	15
<b>1.3 Organisation en encadrement</b>	16
1.3.1 Organigramme de la collectivité	16
1.3.2 L'encadrement au sein de la collectivité	18
<b>2. LE DEROULEMENT DE CARRIERE</b>	20
<b>2.1 Titularisations et stages</b>	21
<b>2.2 Avancements et promotions</b>	21
2.2.1 Les avancements de grades	22
2.2.2 Les promotions internes	25
<b>3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL</b>	28
<b>3.1 Mobilité inter fonction publique et positions statutaires</b>	28
3.1.1 Personnel venant d'autres collectivités	28
3.1.2 Positions statutaires particulières des agents de la collectivité	29
<b>3.2 Les flux de personnel sur emplois permanents</b>	30
3.2.1 Les départs de fonctionnaires	31
3.2.2 Les départs de contractuels permanents	32
3.2.3 Les arrivées	34

<b>4. ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	37
4.1 Les régimes de travail	37
4.2 Type d'emplois et temps de travail	37
4.3 Le télétravail	39
4.4 Compte épargne temps	40
4.5 Les heures supplémentaires réalisées dans l'année	44
<b>5. LA SANTE AU TRAVAIL</b>	45
5.1 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	45
5.2 Les accidents du travail	46
5.3 Les absences des emplois permanents	48
5.3.1 Diagnostic global	48
5.3.2 L'absentéisme médical selon les caractéristiques des agents	50
5.4 La prévention des risques professionnels	53
<b>6. LA REMUNERATION</b>	56
6.1 La structure et les déterminants de la rémunération brute des emplois permanents	56
6.2 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	60
<b>7. LA FORMATION</b>	66
7.1 Profil des agents formés	66
7.2 Taux d'accès à la formation	68
7.3 Les journées de formation	71
7.3.1 Nombre moyen de journées par agent	71
7.3.2 Types de formation	74
7.3.3 Organismes de formation	75
<b>8. L'ACTION SOCIALE</b>	76
8.1 Les différentes prestations sociales	76
7.2 Protection sociale complémentaire	78

## 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 et la rédaction du rapport social unique ont été assurés par le Secrétariat Général de la Direction Générale Adjointe en charge des Ressources et de la Transformation de l'Action Publique.

Les différents services de la Collectivité de Corse ayant répondu aux demandes d'informations complémentaires nécessaires à la production de ce rapport, sont vivement remerciés.



# INTRODUCTION

Introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) constitue un outil structurant de pilotage des ressources humaines. Véritable photographie annuelle de la situation sociale de notre collectivité, il rassemble en un document unique l'ensemble des données relatives à la gestion des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Ce rapport dresse un panorama détaillé des effectifs, des mouvements de personnel, de la rémunération, de la formation, des parcours professionnels, de l'action sociale, de l'absentéisme et de la qualité de vie au travail. Élaboré conformément aux prescriptions réglementaires, le RSU 2024 s'inscrit dans une logique d'objectivation des pratiques et de transparence, au service d'un dialogue social renforcé et d'une stratégie RH partagée.

Outil d'observation et de pilotage, il offre aux décideurs, directions opérationnelles et représentants du personnel une base fiable pour nourrir la réflexion sur l'évolution des métiers, l'adaptation des compétences, l'égalité professionnelle, ou encore la soutenabilité de la masse salariale. Il contribue ainsi pleinement à l'amélioration continue des politiques de gestion des ressources humaines arrêtées par la collectivité.

Comme les années précédentes, le Secrétariat Général de la Direction Générale Adjointe en charge des Ressources et de la Transformation de l'Action Publique a choisi de compléter les indicateurs réglementaires par des données spécifiques permettant d'affiner l'analyse de certaines thématiques jugées stratégiques et de renforcer la capacité d'anticipation et d'adaptation de la collectivité face aux enjeux humains et organisationnels qui s'annoncent.

## 1. LES EFFECTIFS

### 1.1 Présentation globale des effectifs

Au sein de la fonction publique territoriale (FPT), la distinction entre emplois permanents et emplois non permanents est essentielle pour comprendre les modalités de recrutement, la nature des contrats et les droits des agents.

Un emploi permanent correspond à un besoin durable de la collectivité et il figure obligatoirement dans le tableau des effectifs, voté par l'organe délibérant. Ainsi, les emplois permanents des collectivités territoriales et établissements publics administratifs territoriaux, sont, conformément aux termes de l'article L.311-1 du code général de la fonction publique occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative.

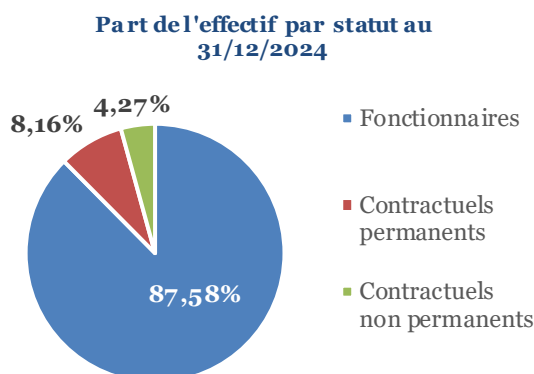
En vertu de ce principe, le recours à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, reste l'exception et n'est envisageable que dans des cas expressément prévu par la loi et notamment lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.

Un emploi non permanent répond à un besoin temporaire ou occasionnel. Ils ne figurent pas tous dans le tableau des effectifs. Il convient de préciser que certains contractuels exerçant au sein des collectivités territoriales ne relèvent pas du droit commun des contractuels de droit public, car ils sont régis par des régimes juridiques spécifiques et sont classés parmi les emplois non permanents même si leur contrat peut parfois s'inscrire dans une certaine durée. Il s'agit des collaborateurs de cabinet, des collaborateurs de groupes d'élus, des assistantes familiales et des apprentis.

Au 31 décembre 2024, la Collectivité de Corse comptabilise 4 500 agents dont 87,58 % de fonctionnaires et 12,43 % de contractuels, un taux qui reste relativement faible comparativement aux données nationales présentées ci-dessous.

	Effectif
Fonctionnaires	3 941
Contractuels permanents	367
Contractuels non permanents	192
<b>Total</b>	<b>4 500</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2024



### Données nationales au 31/12/2022 : répartition par statut

Régions : 82% de fonctionnaires et 18% de contractuels

Département : 73,06% de fonctionnaires et 26,94% de contractuels

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

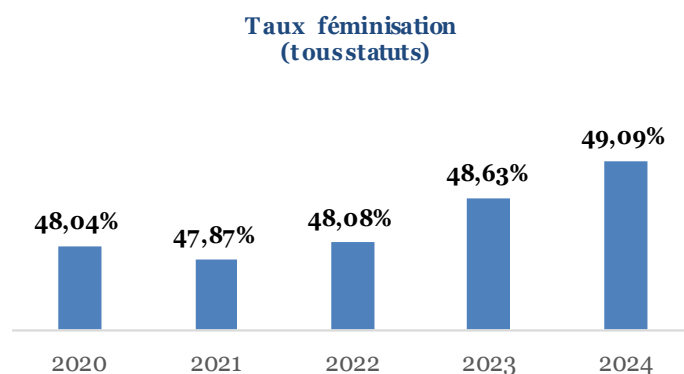
### Effectif par sexe au 31/12/2024

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	1 852	2 089
Contractuels permanents	214	153
Contractuels non permanents	143	49
<b>Total</b>	<b>2 209</b>	<b>2 291</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2024

La féminisation de la collectivité atteint 49,09 % en 2024, après 48,63% en 2023 et 48,08 % en 2022 confirmant ainsi une dynamique observée depuis 2020. La présence plus importante des femmes parmi les agents contractuels notamment en filières administrative et sociale contribue à rééquilibrer la prédominance masculine observée chez les fonctionnaires, où l'effet métier, lié notamment aux compétences spécifiques de la collectivité (routes, aménagement du territoire) demeure déterminant.

Cependant, la collectivité affiche toujours des taux nettement en deçà des moyennes nationales observées fin 2022.



### Données nationales au 31/12/2022

Taux féminisation Régions : 59%

Taux féminisation Départements : 68%

Taux FPE : 58%

Taux FPH : 78%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte 20 agents de moins qu'un an auparavant ; la baisse demeure contenue (-0,44 %) et rompt la tendance haussière observée en 2022/2023. Cette contraction résulte exclusivement du repli des fonctionnaires (-43 agents, -1,1 %), tandis que les contractuels permanents enregistrent une hausse sensible (+24 agents, +7,0 %). Les emplois non permanents restent quasi stables (-1 agent, -0,5 %).

### Evolution de l'effectif

	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Fonctionnaires	3 965	4 008	3 969	3 984	3941	-1,1%
Contractuels permanents	330	326	318	343	367	7,0%
Contractuels non permanents	222	182	203	193	192	-0,5%
<b>Total</b>	<b>4 517</b>	<b>4 516</b>	<b>4 490</b>	<b>4 520</b>	<b>4500</b>	<b>-0,44%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Entre 2020 et 2024, l'effectif total de la collectivité est resté globalement stable, passant de 4 517 agents en 2020 à 4 500 agents en 2024, soit une baisse modérée de 17 agents sur cinq ans (-0,4 %). Cette stabilité ne doit pas masquer des évolutions contrastées selon les statuts, qui traduisent des choix stratégiques différenciés en matière de gestion des ressources humaines.

Le nombre de fonctionnaires diminue légèrement sur la période, passant de 3 965 à 3 941 (-0,6 %). Cette érosion est limitée mais révélatrice d'un ralentissement des recrutements directs et sur concours, du non-remplacement de départs en retraite et d'une mobilisation accrue de la voie contractuelle principalement sur les emplois permanents notamment pour occuper des emplois pérennes sur des postes difficilement accessibles par la voie du concours (métiers en tension).

## 1.2 La structure de l'effectif

### 1.2.1 Les fonctionnaires

Au 31 décembre 2024, la Collectivité de Corse recense 3 941 fonctionnaires dont 47 % de femmes. Ce taux de féminisation demeure relativement bas au regard des taux observés au sein des régions et département, ce qui souligne la persistance d'une segmentation sexuée du travail avec un effet métier qui joue toujours un rôle prépondérant.

#### Données nationales au 31/12/2022 : part de femmes

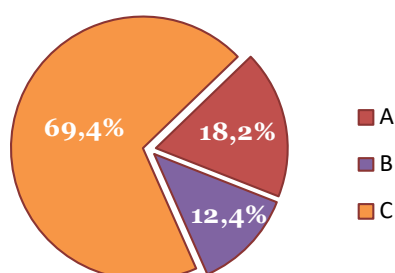
Régions : FPT : 59%

Département : 64%

(Source : DGCL/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre)

Plus de 2/3 des fonctionnaires appartiennent à la catégorie C.

#### Repartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2024



#### Données nationales au 31/12/2022 :

FPT : 12% de cat A, 15% de cat B, 73% de cat C

FPE : 68% de cat A, 19% de cat B, 13% de cat C

FPH : 40% de cat A, 37% de cat B, 23% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

La majorité masculine demeure stable par rapport aux années précédentes, mais masque une hétérogénéité importante selon les catégories hiérarchiques.

Ainsi, la part de femmes en catégorie A reste élevée, représentant 73,1 % de cette catégorie.

Cependant, ce déséquilibre est inversé en catégorie A+, où les femmes ne représentent que 30,6 %.

La catégorie B se caractérise par une parité quasi parfaite, indiquant un vivier équilibré pour l'encadrement intermédiaire.

Au sein de la catégorie C, on observe une prédominance masculine marquée, avec une proportion d'hommes supérieure à 60 %. Cette surreprésentation s'explique en grande partie par l'effet métier, lié à la forte proportion de postes techniques et opérationnels (voirie, entretien des infrastructures, aménagement du territoire), traditionnellement occupés par des hommes.

#### Nombre de fonctionnaires au 31/12/2024 selon la catégorie hiérarchique

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
<b>A</b>	524	498,50	73,1%	193	167,80	26,9%	<b>717</b>	<b>666,30</b>
<i>dont A+</i>	<i>11</i>	<i>11,00</i>	<i>30,6%</i>	<i>25</i>	<i>25,00</i>	<i>69,4%</i>	<i>36</i>	<i>36,00</i>
<b>B</b>	242	237,30	49,5%	247	245,80	50,5%	<b>489</b>	<b>483,10</b>
<b>C</b>	1 086	1 057,39	39,7%	1 649	1 635,76	60,3%	<b>2 735</b>	<b>2 693,15</b>
<b>Total</b>	<b>1 852</b>	<b>1 793,19</b>	<b>47,0%</b>	<b>2 089</b>	<b>2 049,36</b>	<b>53,0%</b>	<b>3 941</b>	<b>3 842,55</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2024

#### Données nationales au 31/12/2022 : part des femmes en catégorie A

Département : 64% de femmes en catégorie A

Régions : 59% de femmes en catégorie A

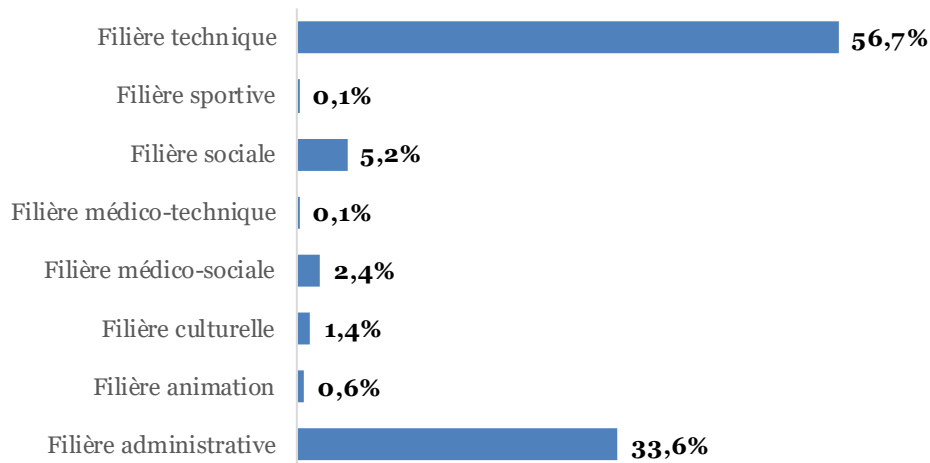
FPE : 66% de femmes en catégorie A dont 43% en A+

FPH : 76% de femmes en catégorie A dont 55% en A+

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

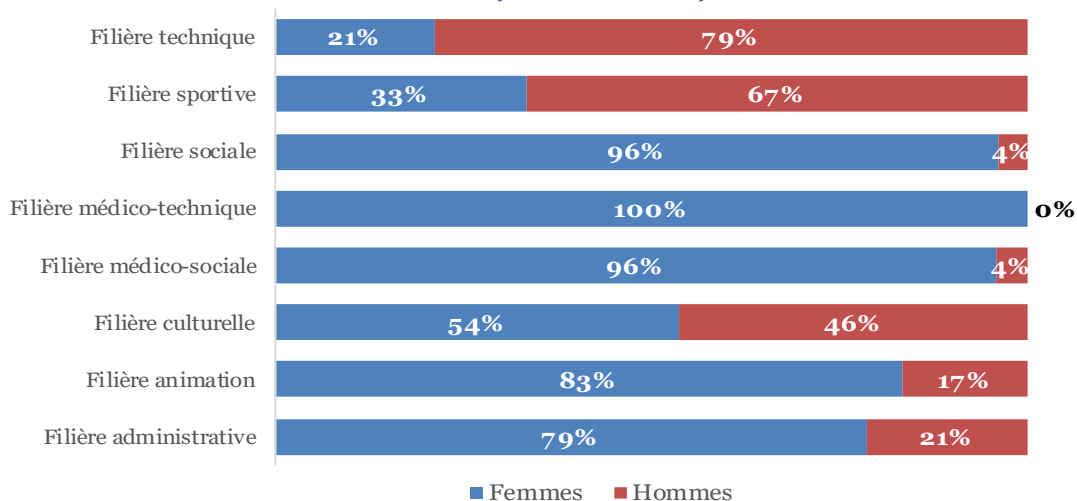
La collectivité emploie des fonctionnaires dans huit filières, mais 90 % d'entre eux se concentrent dans deux filières seulement. La filière technique représente plus de la moitié des fonctionnaires, ce qui reflète les compétences exercées par la collectivité dans les domaines de la voirie, l'aménagement du territoire, la maintenance des infrastructures. La filière administrative représente quant à elle environ 34 % des fonctionnaires principalement mobilisés sur des missions de pilotage interne, de gestion administrative et de fonctions support.

#### Répartition des fonctionnaires par filière au 31/12/2024



Chaque filière est très marquée par le caractère genré des métiers, avec au moins les deux tiers des agents qui sont des femmes ou des hommes à l'exception de la filière culturelle (54 % d'hommes). La filière technique reste très masculine (79% d'hommes), ce qui traduit une moindre mixité dans les missions de terrain. A l'inverse, les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation sont très féminisées, parfois à plus de 95%.

**Part des femmes et des hommes au sein de chaque filière au 31/12/2024 (fonctionnaires)**



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 2024.

**Répartition des fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023**

	2024	2023	2022	Variation 2023/2024	Variation 2022/2024
Catégorie A	717	708	685	1,27%	4,67%
dont catégorie A+	36	41	44	-12,20%	-18,18%
Catégorie B	489	495	480	-1,21%	1,88%
Catégorie C	2735	2781	2804	-1,65%	-2,46%
<b>Total</b>	<b>3941</b>	<b>3984</b>	<b>3969</b>	<b>-1,08%</b>	<b>-0,71%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Entre 2022 et 2024, les effectifs de la collectivité montrent une évolution contrastée selon les catégories hiérarchiques. Les agents de catégorie A augmentent de 4,7 % sur deux ans., avec une croissance continue entre 2023 (+1,3 %) et 2024. Cette hausse s'inscrit dans une tendance de renforcement des fonctions d'encadrement et d'expertise. En revanche, les effectifs de catégorie B diminuent légèrement (-1,2 % entre 2023 et 2024), mais progressent de 1,9 % sur l'ensemble de la période. Les agents de catégorie C connaissent une baisse continue, de -1,6 % entre 2023 et 2024, et de -2,5 % depuis 2022.

L'âge moyen des fonctionnaires de la collectivité poursuit sa progression annuelle sous l'effet des différentes réformes des retraites qui ont contribué à l'allongement des carrières et il se situe à 48 ans et 11 mois en 2024 après 48 ans et 8 mois en 2023 et 48 ans en 2022.

Les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes avec respectivement 49 ans et 48 ans et 10 mois.

### Données nationales au 31/12/2022 : âge moyen

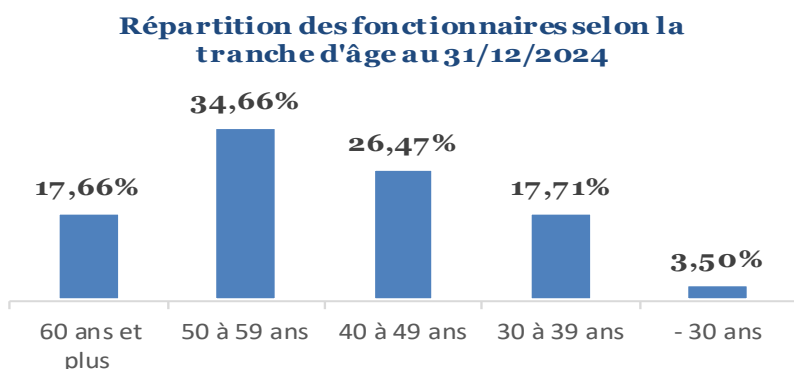
FPT : 48 ans avec 48 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes

FPE : 46 ans avec 46 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes

FPH : 44 ans avec 44 ans pour les femmes et 46 ns pour les hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

La répartition des fonctionnaires selon les différentes tranches d'âge montre une population très faible dans les tranches les plus jeunes et plus importante dans les tranches les plus hautes. On peut noter que plus de 52 % des agents ont plus de 50 ans.



### Données nationales au 31/12/2022 :

FPT :

Part des - 30 ans : 4%

Part des 50 ans et + : 50%

FPE :

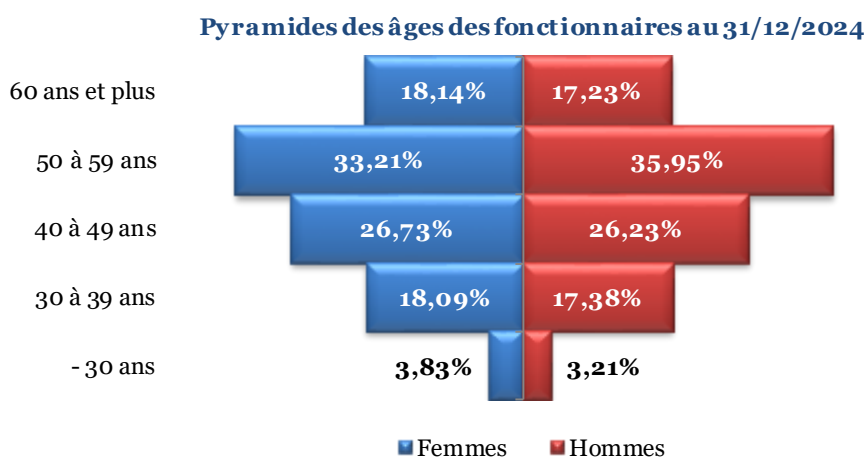
Part des - 30 ans : 8%

Part des 50 ans et + : 41%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

La pyramides des âges selon les sexes confirme cette répartition générale avec une forme dite de trapèze inversé, caractérisée par une base étroite (faible nombre de jeunes agents) et une proportion importante de personnels situés dans les tranches 50 ans et plus.

On observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes un équilibre relatif dans les différentes tranches d'âges à l'exception peut-être de la tranche des 50/59 ans ont l'écart est plus marquée avec 2,74 points de plus pour les hommes.



### Données nationales au 31/12/2022 : part des 50 ans et plus par sexe

FPT : 51% femmes  
48% hommes

FPE : 40% femmes  
43% hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

Cette configuration pose la question du renouvellement des compétences critiques, notamment dans les filières techniques et médico-sociales, où les savoir-faire sont difficilement transférables sans anticipation. Elle invite également à interroger les pratiques de recrutement, de mobilité interne et de gestion des carrières, afin d'attirer davantage de jeunes profils et de renforcer la dynamique intergénérationnelle dans les équipes d'autant plus avec un volume de départs en retraite prévisible relativement important d'ici 5 à 10 ans, qui impose une anticipation forte en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) et de transfert de compétences.

## 1.2.2 Les contractuels permanents

Comme évoqué précédemment, les emplois permanents des collectivités territoriales doivent en principe 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 2024, la Collectivité de Corse emploie 367 contractuels sur emplois permanents soit 8,16 % de l'effectif régional.

Le taux de féminisation s'élève à 58,3 %, soit 11 points de plus que le taux observé chez les fonctionnaires. Cependant, ce taux reste inférieur aux moyennes nationales observées en 2022.

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

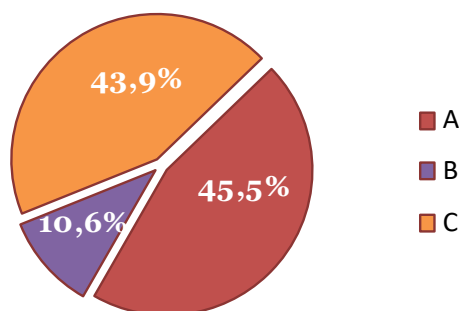
Régions : 67 %

Département : 71 %

(Source : DGCL/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

La répartition des contractuels permanents par catégorie montre une prépondérance des agents de catégorie A, qui représente 45,5%.

**Repartition des contractuels par catégorie au 31/12/2024**



**Données nationales au 31/12/2022 :**

FPE : 33% de cat A, 27% de cat B, 34% de cat C  
 FPT : 16% de cat A, 17% de cat B, 67% de cat C  
 FPH : 27% de cat A, 25% de cat B, 48% de cat C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

Contrairement aux fonctionnaires, dont près de 70 % relèvent de la catégorie C, les contractuels permanents se situent principalement sur des postes d'encadrement ou sur des postes nécessitant des compétences spécifiques principalement dans les domaines du social et du médico-social, voire de l'expertise sur d'autres postes. Cette configuration est typique des difficultés de recrutement sur les profils qualifiés (ingénieurs, métiers en tension).

La part de femmes reste importante mais comme chez les fonctionnaires masque une hétérogénéité importante selon les catégories hiérarchiques.

Ainsi, la part de femmes contractuelles en catégorie A reste élevée, représentant 68,3 % de cette catégorie, un taux inférieur de 5 points à celui des fonctionnaires (73,1 %).

En catégorie A+, le déséquilibre important observé chez les fonctionnaires est assez relatif ici avec un écart de 1 agent en faveur des femmes.

La catégorie B se caractérise par un taux de 53,8 % et on note pour la catégorie C une parité quasi parfaite.

Si l'effet métier joue un rôle important dans la répartition entre les catégories chez les fonctionnaires, il semble moins marqué pour les contractuels permanents.

**Nombre de contractuels permanents au 31/12/2024 par catégorie hiérarchique**

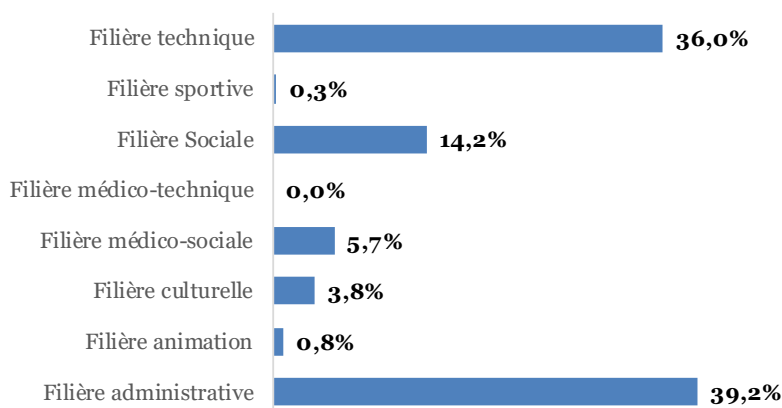
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
<b>A</b>	114	108,60	68,3%	53	50,00	31,7%	<b>167</b>	<b>158,60</b>
<i>dont A+</i>	4	4,00	57,1%	3	3,00	42,9%	7	7,00
<b>B</b>	18	18,00	46,2%	21	21,00	53,8%	<b>39</b>	<b>39,00</b>
<b>C</b>	82	80,52	50,9%	79	79,00	49,1%	<b>161</b>	<b>159,52</b>
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>207,12</b>	<b>58,3%</b>	<b>153</b>	<b>150,00</b>	<b>41,7%</b>	<b>367</b>	<b>357,12</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2024

Comme pour les fonctionnaire, la répartition par filière révèle une polarisation très marquée sur la filière administrative, qui concentre 39,2 % des contractuels permanents, devant la filière technique (36 %) et la filière sociale (14,2 %).

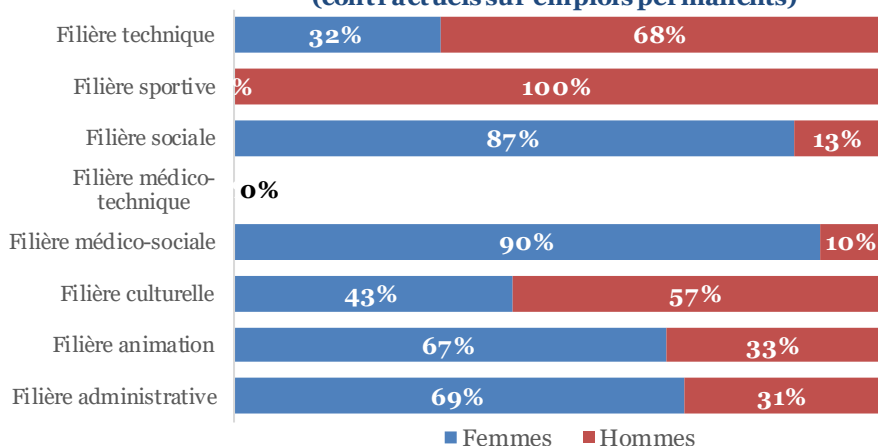


### Répartition des contractuels sur emplois permanents par filière au 31/12/2024



La répartition sexuée des contractuels permanents au sein de chaque filière montre que les femmes sont majoritaires dans les filières sociale, médico-sociale administrative et animation. A l'inverse, la filière technique et sportive restent largement masculinisée.

### Part des femmes et des hommes au sein de chaque filière au 31/12/2024 (contractuels sur emplois permanents)



Les motifs de recrutement utilisés par la collectivité se justifient par des situations conjoncturelles liées notamment aux difficultés de recrutement de fonctionnaires sur des métiers en tension et par un absentéisme médical qui reste cette année encore relativement élevé.

### Nombre de contractuels permanents selon les motifs de recrutement

Motifs de recrutement	2024	2023	2022	Variation 2023/2024
Contractuels pour remplacer des fonctionnaires/contractuels temporairement indisponibles (art L-332-13)	160	123	90	30,1%
Vacance temporaire d'emplois (art L 332-14)	21	30	52	-30,0%
Absence de cadre d'emplois (art L.332-8 1°)	0	0	0	0,0%
Besoins du services/nature des fonctions (art L.332-8 2°)	120	119	111	0,8%
Contractuels en situation de handicap (art L. 352-4)	1	3	0	-66,7%
Emplois fonctionnels (art L. 343-1 à L. 343-3)	1	1	1	0,0%
Contractuels CDI	64	67	64	-4,5%
<b>Total</b>	<b>367</b>	<b>343</b>	<b>318</b>	<b>7,0%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Entre 2022 et 2024, le recours aux contractuels permanents progresse globalement, avec des dynamiques contrastées selon les motifs de recrutement. Les remplacements de fonctionnaires absents connaissent une hausse marquée en deux ans (+78 %), traduisant un besoin accru de continuité de service. Les recrutements liés aux besoins du service ou selon la nature des fonctions augmentent également de 8,1 % sur deux ans, témoignant d’une adaptation des effectifs à l’évolution des missions. À l’inverse, les recrutements pour vacance temporaire d’emploi diminuent en 2024 de 30% et de 59,6 % par rapport à 2022, confirmant leur caractère conjoncturel. Les autres motifs restent marginaux, notamment l’emploi de contractuels en situation de handicap, dont les effectifs fluctuent à très bas niveau.

En 2024, 82,5 % des contractuels occupant un emploi permanent sont en contrat à durée déterminée (CDD), soit 303 agents et 17,44 % en contrat à durée indéterminée (CDI), soit 64 agents.

**Données nationales au 31/12/2022 : part des contractuels permanents en CDD/CDI**

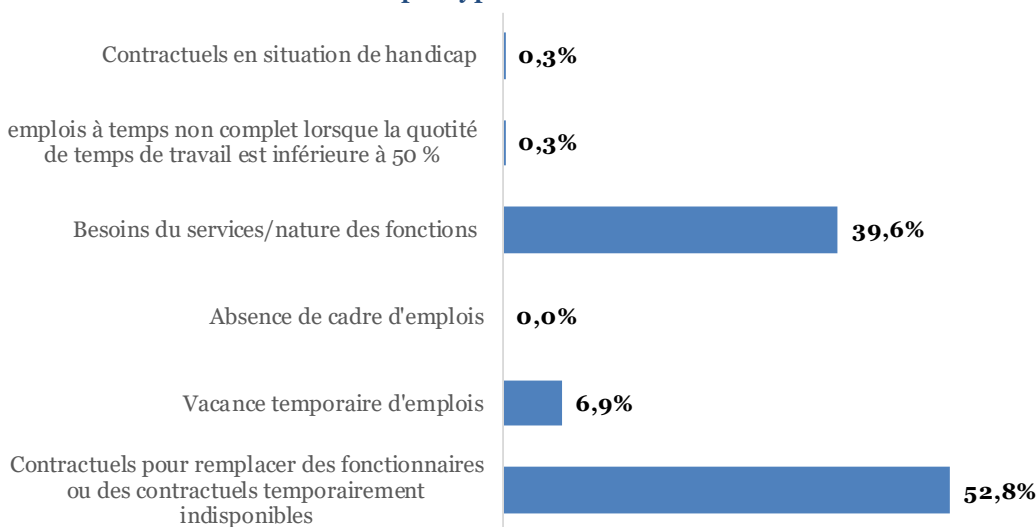
Régions : 12% en CDI et 88% en CDD

Département : 11% en CDI et 89% en CDD

(Source : DGCL/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

Parmi les 303 contractuels occupant un emploi permanent en CDD, on note que 52,8 % sont recrutés pour assurer le remplacement de fonctionnaires ou contractuels temporairement indisponibles et 39,6% pour les besoins du service ou selon la nature des fonctions n’ayant pu être pourvu par un fonctionnaire. Ces deux motifs globalisent ainsi 92,4 % des agents contractuels en CDD.

**Part des contractuels permanents en CDD par type de contrat**



**Données nationales au 31/12/2022 : répartition des contractuels CDD par type de contrat**

	Remplaçants	sur poste vacant	sans cadre d’emploi existant	besoins de services	autres
Régions :	44%	35%	2%	18%	1%
Départements :	22%	34%	3%	39%	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'âge moyen des contractuels permanents est de 38 ans et 7 mois soit plus de 10 ans de moins que l'âge moyen observé chez les fonctionnaires. Cet écart étant lié à la nature et durée des contrats. L'âge moyen des femmes est de 38 ans et 3 mois et celui des hommes de 39 ans.

### Données nationales au 31/12/2022 : âge moyen

FPT : 40 ans avec 39 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes

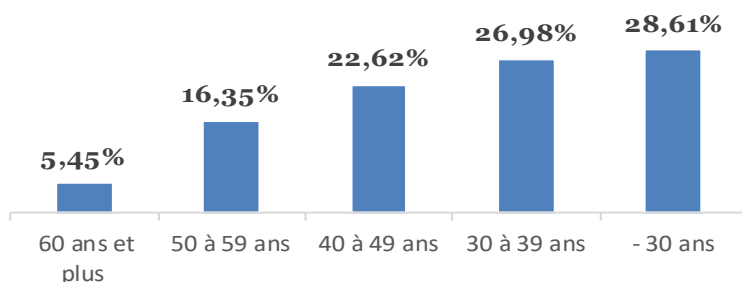
FPE : 40 ans avec 40 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes

FPH : 37 ans avec 36 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

La répartition des contractuels permanents selon les différentes tranches d'âge montre une population très faible dans les tranches les plus hautes et plus importante dans les tranches les basses. Ainsi, près de 56 % des agents ont moins de 40 ans. Cette répartition est à l'opposé de celle observée chez les contractuels.

### Répartition des contractuels permanents selon la tranche d'âge au 31/12/2024



### Données nationales au 31/12/2022 :

FPT :

Part des – 30 ans : 27%

Part des 50 ans et + : 25%

FPE :

Part des – 30 ans : 29%

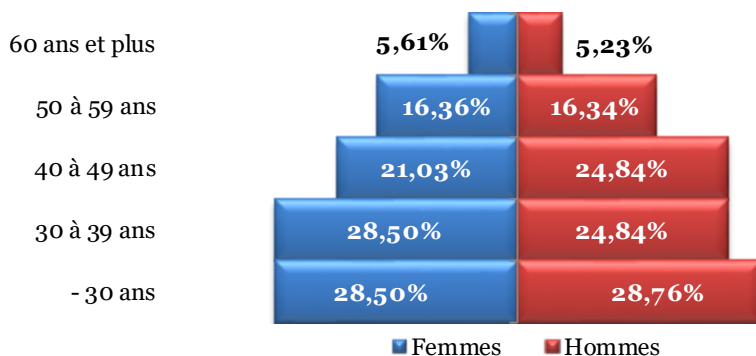
Part des 50 ans et + : 26%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

La structure par âge des contractuels permanents fait apparaître une population globalement jeune. Près de 57 % des femmes et 54 % des hommes ont moins de 40 ans avec une concentration notable dans la tranche des moins de 30 ans avec 28 % pour les femmes et les hommes.

À l'inverse, les plus de 50 ans restent minoritaires avec 22 % chez les femmes et chez les hommes.

### Pyramide des âges des contractuels permanents au 31/12/2024



### Données nationales au 31/12/2022 : part des moins de 30 ans par sexe

FPT : 26% femmes

28% hommes

FPE : 25% femmes

37% hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

### 1.2.3 Les contractuels non permanents

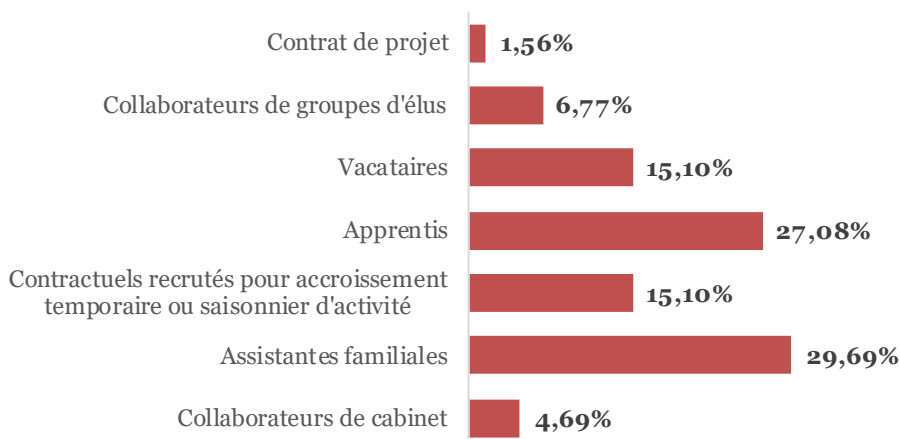
Au 31 décembre 2024, la Collectivité de Corse présente un effectif qui reste stable sur un an avec 192 contractuels occupant un emploi non permanent contre 193 en 2023.

Nombre de contractuels non permanents au 31/12/2024

	Femmes	Hommes	Total	2023	2022	Variation 2023/2024	Variation 2022/2024
Collaborateurs de cabinet	4	5	9	10	9	-10,0%	0,0%
Assistantes familiales	45	12	57	56	59	1,8%	-3,4%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	25	4	29	45	47	-35,6%	-38,3%
Apprentis	38	14	52	43	51	20,9%	2,0%
Vacataires	23	6	29	24	21	20,8%	38,1%
Collaborateurs de groupes d'élus	5	8	13	13	14	0,0%	-7,1%
Contrat de projet	3	0	3	2	2	0,0%	50,0%
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>49</b>	<b>192</b>	<b>193</b>	<b>203</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-5,4%</b>

Les assistantes familiales et les apprentis concentrent 56,7 % de l'effectif total.

Répartition des emplois non permanents selon le type de contrat au 31/12/2024



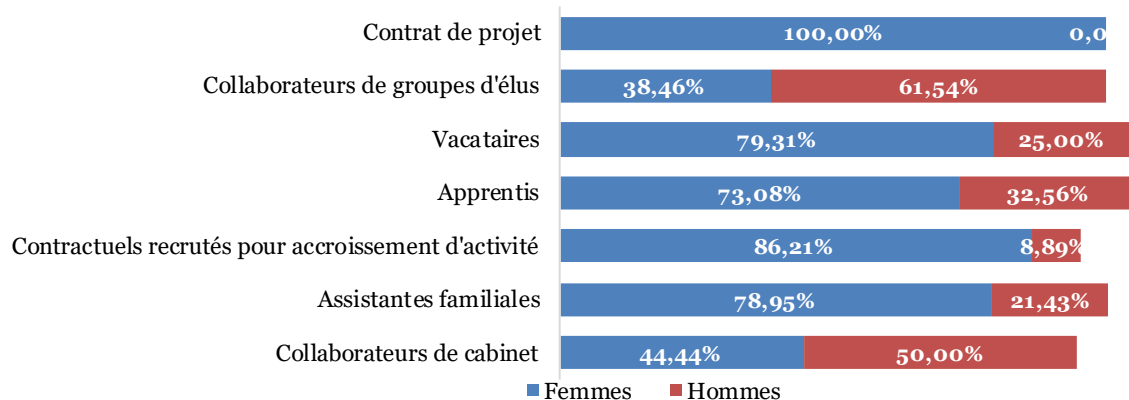
#### Données nationales au 31/12/2022 : répartition des contractuels non permanents

Type	Collaborateurs Cabinet	Assistantes familiales	Contrat de projet	Besoin temporaire ou saisonnier	Apprentis	Contrats aidés	Vacataires	Autres
Régions	4%	9%	13%	42%	21%	2%	1%	8%
Département	1%	67%	2%	11%	6%	6%	4%	2%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – avril 2024)

Les femmes constituent près de 75 % des personnels occupant un emploi non permanent et elles sont surreprésentées au sein des assistantes familiales, des contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité, les apprentis et les médecins vacataires.

**Part des femmes et des hommes selon le type de contrat au 31/12/2024**



Entre 2022 et 2024, les effectifs non permanents diminuent de 5,4 %. Cette baisse est principalement portée par les contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, dont les effectifs reculent de 38,3 % sur deux ans. À l'inverse, après une nette baisse observée en 2023, le nombre d'apprentis progresse fortement en 2024 (21%), témoignant d'un renforcement des politiques d'insertion. Les assistantes familiales restent globalement stables (-3,4 %), tandis que les collaborateurs de cabinet, de groupes d'élus et les contrats de projet évoluent peu.

## 1.3 Organisation et encadrement

### 1.3.1 Organigramme de la collectivité

La Collectivité de Corse s'articule autour d'une structure hiérarchique traditionnelle comprenant une direction générale et neuf directions générales adjointes. Par ailleurs, considérant les missions spécifiques et l'effectif concerné, la gestion des établissements public local d'enseignement (EPLE) fait l'objet d'une présentation distincte dans l'organigramme ci-dessous.

	Femmes	Hommes	Total
Institutions Collectivité de Corse	56	55	111
Direction Générale des Services	23	6	29
DGA de l'aménagement et du développement des territoires	212	612	824
DGA de la culture du patrimoine du sport et de la jeunesse	192	129	321
DGA des infrastructures de transports de la mobilité et des bâtiments	109	575	684
DGA Education de l'enseignement de la formation et de la langue corse	65	35	100
DGA en charge de la stratégie de l'innovation et de la transformation	43	36	79
DGA en charge des affaires sociales et sanitaires	809	98	907
DGA en charge des finances, des affaires européennes et des relations internationales	70	22	92
DGA Patrimoine Moyens et Commande Publique	183	277	460
DGA Systèmes Information Communication interne et Ressources humaines	127	104	231
Etablissements public local d'enseignement (EPLE)	298	329	627
Structures extérieures (*)	22	13	35
<b>Total</b>	<b>2209</b>	<b>2291</b>	<b>4500</b>

(\*) Agents de la collectivité mis à disposition auprès de structures extérieures à la Collectivité de Corse (MDPH, Conservatoire du littoral, etc...)

La répartition des agents de la Collectivité de Corse révèle des écarts notables entre les différentes directions en matière de volume et de genre, souvent liés à la nature des missions.

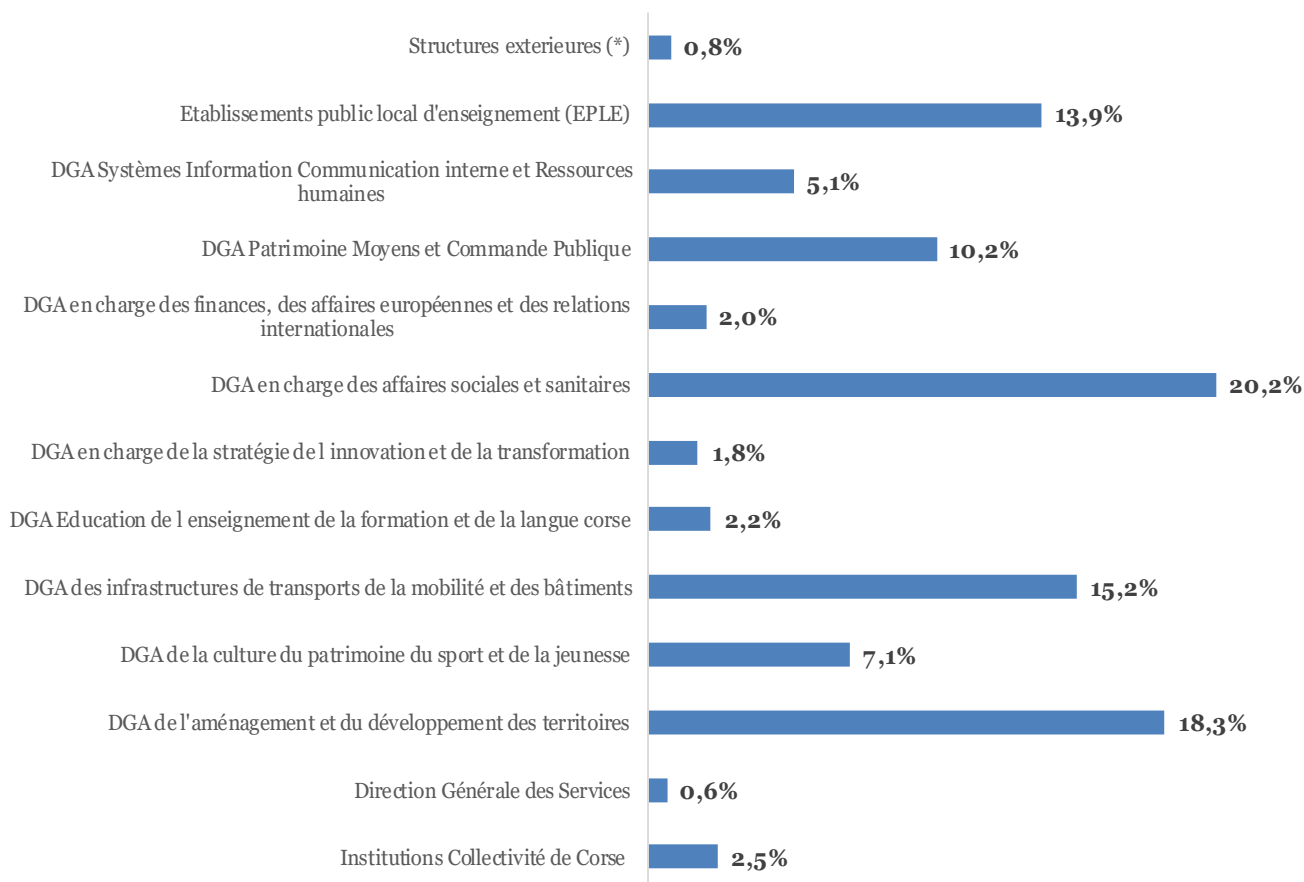
Avec 907 agents, la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires constitue la structure la plus importante en effectifs. Elle se distingue également par une forte féminisation : 809 femmes contre seulement 98 hommes. Cette prédominance féminine est typique des secteurs liés au soin, à l'accompagnement social, à la santé ou à l'enfance, historiquement et culturellement occupés par des femmes. Cette DGA représente à elle seule plus de 20 % des effectifs de la collectivité.

Les DGA de l'Aménagement et du Développement des Territoires (824 agents) et des Infrastructures, Transports et Mobilité (684 agents) concentrent aussi une part importante des ressources humaines, avec un fort déséquilibre en faveur des hommes (respectivement 612 et 575 hommes). Ces directions, à missions techniques et de terrain (travaux publics, voirie, réseaux), attirent encore majoritairement des profils masculins.

La DGA Culture, Patrimoine, Sport et Jeunesse présente un effectif intermédiaire (321 agents) et une répartition plus équilibrée entre les sexes (192 femmes, 129 hommes), reflétant la diversité de ses activités.

En résumé, cette répartition illustre une organisation structurée autour de pôles de mission très différenciés, où le volume d'agents et la répartition femmes-hommes sont fortement corrélés aux types de métiers exercés.

#### Répartition de l'effectif selon l'organigramme de la collectivité au 31/12/2024



### 1.3.2 L'encadrement au sein de la collectivité

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

- **1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> niveau** : les directeurs et directeurs adjoints, les chargés de missions stratégiques et transversaux et les secrétaires généraux des DGA
- **3<sup>ème</sup> niveau** : les chefs de service, les chefs de missions,
- **4<sup>ème</sup> niveau** : les chefs de secteurs et les chefs de bureaux
- **5<sup>ème</sup> niveau** : les chefs d'équipes

Au 31 décembre 2024, la collectivité recense 904 agents occupant une fonction d'encadrement, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, répartis sur l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C) et positionnés sur des postes à responsabilité identifiés comme tels dans la nomenclature interne. Ces 904 encadrants représentent environ 20 % de l'effectif total de la collectivité, ce qui atteste d'une structuration hiérarchique cohérente, mobilisant une proportion significative d'agents dans le pilotage des équipes, le management opérationnel ou stratégique, et la coordination des activités.

**Effectif par niveau d'encadrement au 31/12/2024**

		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	7	5	12
	Assimilés DGA (*)	3	6	9
	<b>Total 1er niveau</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
2ème niveau	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint(e)	62	50	112
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	6	2	8
	Chargé(e) de mission stratégique	14	12	26
	<b>Total 2ème niveau</b>	<b>82</b>	<b>64</b>	<b>146</b>
3ème niveau	Chef(fe) de service	111	93	204
	Chef(fe) de mission	43	21	64
	<b>Total 3ème niveau</b>	<b>154</b>	<b>114</b>	<b>268</b>
4ème niveau	Chef(fe) de bureau	82	30	112
	Chef(fe) de secteur	17	108	125
	<b>Total 4ème niveau</b>	<b>99</b>	<b>138</b>	<b>237</b>
5ème niveau	Chef(fe) d'équipe	17	215	232
	<b>Total 5ème niveau</b>	<b>17</b>	<b>215</b>	<b>232</b>
<b>Total général</b>		<b>362</b>	<b>542</b>	<b>904</b>

*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*

L'architecture en 5 niveaux repose sur un maillage relativement équilibré avec une majorité d'agents concentrés sur les niveaux intermédiaires, précisément les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> niveaux qui concentrent près de 56% des encadrants, dont 30% pour le seul 3<sup>ème</sup> niveau.

Tous niveaux confondus, les hommes représentent 60% des encadrants.

Cependant, l'analyse genrée met en évidence une hétérogénéité marquée de la représentation féminine selon les niveaux hiérarchiques.

Ainsi, au 1er niveau hiérarchique, qui comprend les postes de direction générale des services, de direction générale adjointe et leurs équivalents (inspecteurs généraux, secrétaires généraux des instances politiques), les femmes représentent 48 % des encadrants (10 sur 21), un taux qui témoigne d'une parité quasiment atteinte à ce niveau stratégique, ce qui constitue un point de progression notable au regard des tendances généralement observées dans la fonction publique territoriale.

Cette dynamique se poursuit au 2e niveau, où l'on retrouve les directeurs et directeurs adjoints, ainsi que les secrétaires généraux auprès des DGA et les chargés de mission à dimension stratégique : les femmes y sont légèrement majoritaires, avec 82 femmes encadrantes contre 64 hommes, soit une représentation féminine de 56 %. Ce niveau d'encadrement, souvent rattaché à des filières administratives ou sociales, semble plus favorable à l'avancement des femmes, en lien avec une surreprésentation dans ces secteurs.

Le 3e niveau hiérarchique, correspondant principalement aux chefs de service et chefs de mission, enregistre une part féminine de 57 %, ce qui confirme une certaine accessibilité des fonctions d'encadrement intermédiaire aux agentes, particulièrement dans les directions supports ou les secteurs médico-sociaux.

Toutefois, à partir du 4e niveau, cette dynamique s'inverse. Les chefs de bureau et chefs de secteur sont majoritairement des hommes (138 contre 99 femmes), ce qui ramène la part féminine à 42 %. Cette rupture de tendance peut s'expliquer par la nature plus technique de certains services de proximité, où la présence féminine est historiquement plus faible.

Enfin, au 5e niveau, dédié aux fonctions de chefs d'équipe, l'écart devient très marqué : seulement 7 % des postes sont occupés par des femmes (17 femmes contre 215 hommes), soit une sous-représentation féminine massive. Ce niveau, principalement localisé dans la filière technique (voierie, aménagement du territoire, entretien, logistique), reste très difficilement accessible aux agentes, en raison de freins systémiques (faible attractivité de certains métiers, culture organisationnelle).

L'examen croisé des données d'encadrement par catégorie hiérarchique permet d'objectiver davantage les inégalités d'accès aux responsabilités entre femmes et hommes au sein de la collectivité.

#### Répartition des encadrants par catégorie au 31/12/2024

	Encadrants	% effectif CDC	% F/F	% H/H
Cat A	383	43,3%	38,1%	56,9%
Cat B	197	37,3%	30,0%	44,4%
Cat C	321	11,1%	3,3%	16,3%
Emplois non permanents	3	1,6%	0,0%	2,0%

Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunéré au 31/12/2024

La catégorie A, qui concentre les fonctions de direction et d'expertise, regroupe 383 encadrants, soit 43,3 % des agents de catégorie A. Parmi les femmes de cette catégorie, 38,1 % exercent une fonction d'encadrement, ce qui témoigne d'une situation relativement défavorable car les femmes représentent 72 % de l'effectif permanent de cette catégorie A. A l'inverse, 56,9% des hommes de catégorie A assurent des fonctions d'encadrements alors qu'ils représentent à peine 28 % de l'effectif permanent de cette catégorie.



La catégorie B, qui concentre les fonctions de coordination intermédiaire, regroupe 197 encadrants, soit 37,3 % de l'effectif. La répartition par genre révèle des disparités notables : 30 % des femmes assurant des fonctions d'encadrement contre 44,4% chez les hommes. Cette répartition met en évidence une sous-représentation féminine, d'autant plus significative que les femmes constituent plus de 49 % de l'effectif de cette catégorie.

Enfin, en catégorie C, la situation est plus préoccupante, où malgré l'existence de 321 encadrants (soit 11,1% de l'effectif de catégorie C), seulement 3,3 % des femmes de cette catégorie accèdent à des fonctions d'encadrement. Ce chiffre très faible met en lumière une fracture d'accès aux responsabilités, fortement sexuée dans les fonctions d'exécution malgré une présence importante dans cette catégorie.

## 2. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

### 2.1 Titularisations et stages

Au cours de l'année 2024, la collectivité a procédé à la titularisation de 155 agents stagiaires (dont 51,6 % de femmes), soit une progression sensible par rapport à l'année dernière, où 116 agents avaient été titularisés.

Aucun cas de prorogation de stage ni de refus de titularisation n'a été enregistré, ce qui reflète soit une bonne adéquation entre les profils recrutés et les besoins identifiés, soit une gestion rigoureuse des recrutements en amont de l'entrée en stage.

Le volume important de contractuels permanents promus au statut de fonctionnaires stagiaires confirme la volonté de l'administration de limiter les situations de précarité même si on observe une diminution de plus de 50 % par rapport à l'année précédente.

Enfin, les recrutements directs de nouveaux agents restent limités en 2024 et souligne une volonté de l'administration à prioriser l'intégration d'agents déjà en poste.

#### Titularisations et stages au cours de l'année 2024

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	2023
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	80	75	155	51,61%	116
Prorogation de stage	0	0	0	0,00%	2
Refus de titularisation	0	0	0	0,00%	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	2	0	2	0,00%	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année	2	6	8	25,00%	7
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	28	12	40	70,00%	86
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année	1	1	2	50,00%	9
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>94</b>	<b>207</b>	<b>54,59%</b>	<b>220</b>

## 2.2 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 2024, 1740 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 295 d'un avancement de grade et 88 d'une promotion interne. On note que la part de femmes reste inférieure dans tous les cas de figure.

### Bilan des avancements 2024

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Avancement d'échelon	833	907	1740	47,87%
Avancement de grade (*)	120	175	295	40,68%
Promotion interne (**)	37	51	88	42,05%

*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*

## 2.2.1 Les avancements de grade

Pour prétendre à un avancement de grade, l'agent doit respecter selon les statuts particuliers des conditions d'ancienneté, d'échelons, de réussite à un examen professionnel, de suivi de formation. 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). Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas d'un avancement au choix ou par examen professionnel) sont inscrits sur tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination.

Au cours de l'année 2024, 293 agents ont été inscrits au choix à un tableau annuel d'avancement de grade et deux agents ont réussi un concours. La répartition des avancements de grade reste inférieure pour les femmes qui ne représentent que 40,68 % des bénéficiaires alors qu'elles constituent 47 % des fonctionnaires. Cet écart de près de 6 points peut se traduire par des conditions d'avancements plus contraignantes sur les grades qu'elles occupent majoritairement, contrairement à celles des hommes.

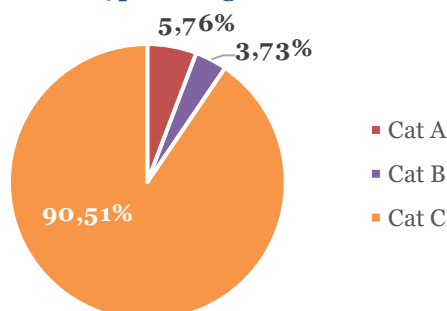
Avancements de grade en 2024 par type d'accès

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	115	158	273	42,12%
avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	4	16	20	20,00%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>174</b>	<b>293</b>	<b>40,61%</b>
avancement de grade par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	1	1	2	50,00%
<b>Total général</b>	<b>120</b>	<b>175</b>	<b>295</b>	<b>40,68%</b>

Sur les 295 avancements de grade, une analyse croisée par catégorie, sexe et filière permet d'affiner la lecture des dynamiques de carrière dans la collectivité.

La catégorie C concentre 90 % des avancements, ce qui traduit un volume significatif d'avancement dans les fonctions d'exécution, en lien avec leur poids dans l'effectif de la collectivité.

Répartition des avancements de grades 2024 par catégorie



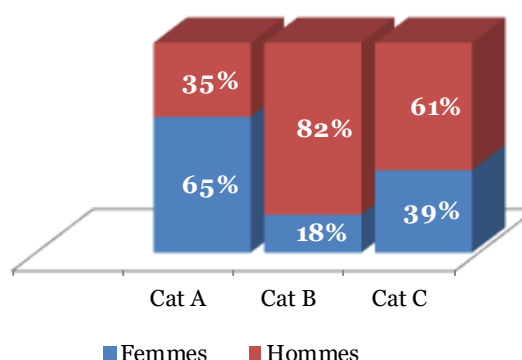
### Avancements de grade en 2024 par catégorie et filière

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative		2	2		63	14
Technique	1	2		9	41	147
Animation						
Culturelle	1	1			1	1
Médico-sociale	2					
Sociale	7	1				
Sportive						
Médico-technique						
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>105</b>	<b>162</b>

Champ : fonctionnaires inscrits sur un tableau annuel d'avancement ou ayant réussi un concours professionnel et rémunérés au 31/12/2024

Sur les 295 avancements de grade, 17 concerne des agents de catégorie A, 11 des agents de catégorie B et 267 des agents de catégorie C. La part des femmes prédomine largement dans la catégorie A ou elles sont surreprésentées dans l'effectif total de cette catégorie. En revanche, dans les catégories B et C, les hommes sont nettement majoritaires.

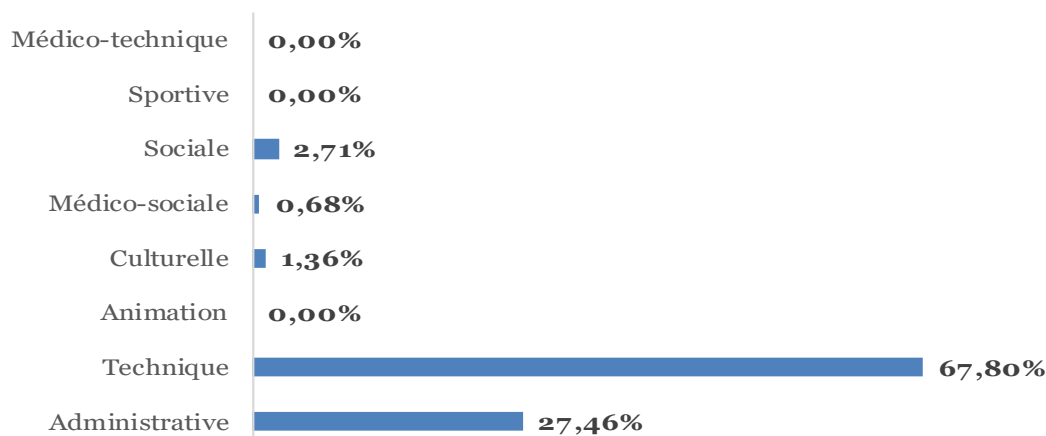
Part des avancements de grade 2024 par sexe et catégorie (%)



La filière technique domine très nettement les avancements de grade, représentant plus de 2 agents sur 3 (67,80 %). La filière administrative occupe également une place notable avec 27,4 % des avancements.

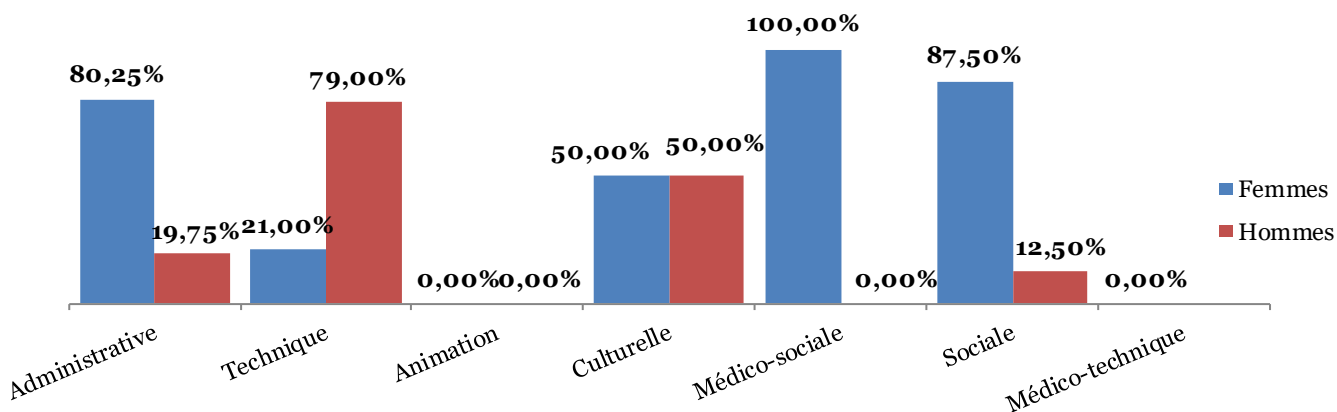
Les autres filières restent minoritaires dans les avancements, probablement du fait de contingents plus restreints.

### Répartition des avancements de grade par filière en 2024



Si l'analyse sexuée des avancements de grade montre un écart significatif avec 40 % d'avancements pour les femmes contre 60 % pour les hommes, ce déséquilibre est particulièrement visible dans la filière technique, où les hommes sont surreprésentés dans les grades promus. A l'inverse, les filières plus féminisées (sociale, médico-sociale, administrative) affichent des volumes plus modestes, ce qui limite les possibilités de rééquilibrage.

**Part des avancements de grade 2024 par sexe et filière (%)**



L'analyse des données de promotion révèle des disparités significatives entre femmes et hommes selon les catégories professionnelles. Globalement, les hommes affichent un taux de promotion (36,33%) supérieur à celui des femmes (34,50%), générant un écart de +1,73 pts en faveur des hommes.

**Ecart de taux de promotions de grade**

	Nb de promus		Taux de promotion		Ecart de taux de promotion	Nb de promouvables		Ecart pondéré
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Cat A	13	4	23,64%	17,39%	-6,25	55	23	-0,59
Cat B	2	8	2,15%	9,52%	7,37	93	84	1,59
Cat C	104	162	53,06%	43,55%	-9,51	196	372	-6,57
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>174</b>	<b>34,59%</b>	<b>36,33%</b>	<b>1,73</b>	<b>344</b>	<b>479</b>	<b>-5,57</b>

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

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

Cependant, l'analyse par catégorie révèle une répartition contrastée des avantages. Les femmes sont avantagées en catégories A et C avec respectivement des écarts de taux de promotion de - 6,25 pts et -9,51 pts. A l'inverse, les hommes conservent un avantage significatif en catégorie B. avec un écart de 7,37 pts.

La pondération par les effectifs promouvables transforme radicalement l'interprétation des données. Avec 823 promouvables au total (344 femmes, 479 hommes), l'écart pondéré global de -5,57 points (en faveur des femmes) inverse complètement la tendance observée dans l'analyse sans pondération puisque l'écart était de 1,73 pts (en faveur des hommes).

Cette inversion résulte de la contribution différentielle de chaque catégorie : la catégorie A génère un écart pondéré de -0,59 point, la catégorie B de +1,59 points, tandis que la catégorie C produit un écart pondéré de -6,57 points.

C'est précisément la catégorie C qui est responsable de l'écart pondéré global constaté et elle illustre parfaitement l'effet de la pondération : bien que les hommes y soient majoritaires parmi les promouvables (372 contre 196 femmes), les femmes y obtiennent de meilleurs taux de promotion (53,06% vs 43,55%). Cette différence de traitement sur un effectif masculin important génère cet écart pondéré de -6,57 points qui inverse la tendance globale. La pondération révèle ainsi un avantage en faveur des femmes.

## 2.2.2 Les promotions internes

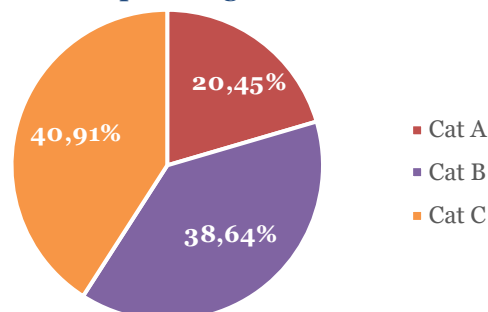
En 2024, on dénombre 88 promotion internes, permettant ainsi à des agents issus de catégorie C ou B d'accéder à la catégorie supérieure. Ces promotions internes constituent un instrument de valorisation des parcours professionnels, notamment pour les agents n'ayant pas accédé à leur catégorie actuelle par voie de concours.

Promotions internes en 2024 par type d'accès

Type	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Inscription sur liste d'aptitude sans examen professionnel	18	41	59	30,51%
Inscription sur liste d'aptitude suite à un examen professionnel	4	6	10	40,00%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>47</b>	<b>69</b>	<b>31,88%</b>
Inscription sur liste d'aptitude suite réussite à un concours	15	4	19	78,95%
<b>Total général</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>88</b>	<b>42,05%</b>

La catégorie C prédomine avec 40,91 % des promotions internes. La répartition des promotions par catégorie est conforme à la structure pyramidale des effectifs de la collectivité, ou la catégorie C demeure la plus nombreuse. Elle témoigne aussi de la volonté de la collectivité de valoriser l'expérience et l'ancienneté acquises dans les fonctions d'exécution, en permettant une évolution ascendante vers des fonctions d'encadrement ou de technicité renforcée.

Répartition des promotions internes 2024 par catégorie



### Promotions internes en 2024 par catégorie et filière

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	6	6	22	4		
Animation						
Culturelle						
Médico-sociale						
Médico-technique						
Sociale	2					
Sportive						
Technique		4		8	7	28
Incendie Secours						1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

Champ : fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude et rémunérés au 31/12/2024

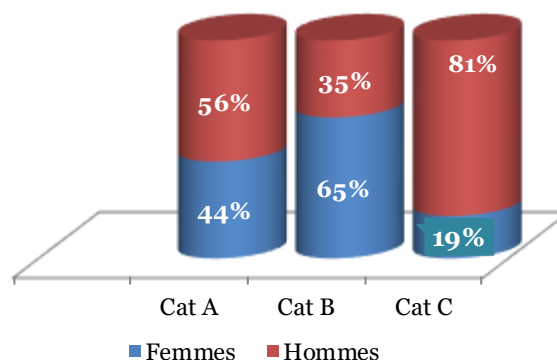
18 promotions concernent la catégorie A, 34 la catégorie B et 36 la catégorie C.

Alors que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie A (73 % des fonctionnaires), elles ne représentent que 44 % des promotions internes. Ce déséquilibre pouvant s'expliquer par des possibilités de promotions plus contraintes dans les filières très féminisées (sociale, médico-sociale).

En catégorie B où la parité est quasi parfaite dans l'effectif de fonctionnaires, ce sont les femmes qui prédominent avec un taux de 65 %.

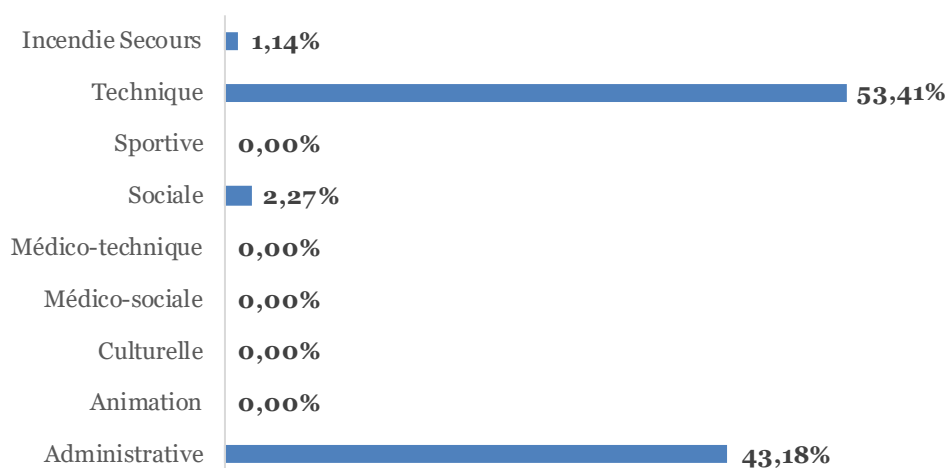
Enfin, la catégorie C, qui globalise le plus de promotion en 2024, affiche un taux de 81 % pour les hommes, en lien avec leur poids dans l'effectif de la collectivité.

Part des promotions internes 2024 par sexe et catégorie (%)

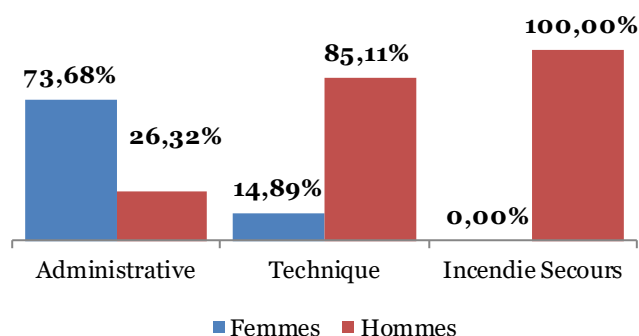


La répartition par filière des 88 promotions internes met en évidence deux grandes dominantes : la filière administrative avec 38 agents (43,18 %) et la filière technique avec 47 agents (53,14 %). La prédominance de ces deux filières correspond à leur poids dans les effectifs de fonctionnaires de la collectivité. Toutefois, hormis le cas de la filière administrative, on observe que les filières à plus forte féminisation (sociale, médico-sociale) restent sous représentées dans les promotions internes.

### Répartition des promotions interne par filière en 2024



### Part des promotions internes 2024 par sexe et filière (%)



L'analyse pondérée des 69 promotions internes (inscription sur liste d'aptitude sans examen professionnel et suite à examen professionnel) réalisées en 2024 fait apparaître un écart de taux de promotion de 0,59 point en faveur des hommes, écart qui reste toutefois moins marqué que celui observé pour les avancements de grade.

L'écart pondéré global, qui tient compte du nombre de personnes promouvables confirme le déséquilibre observé avec un écart qui augmente légèrement pour atteindre 0,75 point.

### 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	6	10	3,08%	4,03%	0,96	195	248	0,18
Cat B	9	9	1,82%	0,93%	-0,89	495	967	-0,56
Cat C	7	28	4,32%	10,45%	6,13	162	268	1,13
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>47</b>	<b>2,58%</b>	<b>3,17%</b>	<b>0,59</b>	<b>852</b>	<b>1483</b>	<b>0,75</b>

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



L'analyse par catégorie montre des dynamiques contrastées.

En catégorie A, les hommes présentent un taux de promotion de 4,03 % contre 3,08 % pour les femmes, soit un écart de +0,96 point en leur faveur. L'écart pondéré en faveur des hommes est modéré (+0,18 point), en raison de volumes relativement proches de promouvables (195 femmes vs 248 hommes). Cette catégorie contribue donc faiblement à l'écart global.

En catégorie B, les femmes présentent un taux de promotion plus élevé (1,82 %) que les hommes (0,93 %), soit un écart de -0,89 point en faveur des femmes. Cette tendance est confirmée par l'écart pondéré (-0,56 point), malgré un effectif masculin largement majoritaire (967 hommes vs 495 femmes). Cette catégorie constitue ainsi un facteur de réduction de l'écart global.

En catégorie C, le taux de promotion des hommes est de 10,45 % contre 4,32 % pour les femmes, l'écart de taux constatée est de +6,13 points en faveur des hommes. Cet écart déjà significatif devient encore plus impactant lorsqu'on l'analyse en termes pondérés. L'écart pondéré est ici de +1,13 points en faveur des hommes, ce qui en fait la plus forte contribution à l'écart global. Ce résultat s'explique par deux facteurs combinés :

- un écart de taux important entre les genres : l'écart brut de +6,13 points montre un net désavantage pour les femmes en matière d'accès à la promotion interne dans cette catégorie.
- des effectifs promouvables qui s'élèvent à 162 femmes contre 268 hommes. Si l'écart entre les deux sexes reste notable, la répartition n'est pas dominée par un seul sexe, contrairement à d'autres catégories (comme la catégorie B). Dans ce contexte, les différences de taux entre femmes et hommes ont un effet déterminant sur le calcul pondéré.

En effet, plus les effectifs promouvables sont équilibrés, plus les écarts de taux pèsent sur l'écart pondéré total. Dans le cas de la catégorie C, les femmes ne sont pas significativement sous-représentées en nombre, ce qui rend leur moindre taux de promotion encore plus pénalisant dans le calcul final.

Ainsi, la combinaison d'un fort écart de taux et d'une population féminine relativement importante parmi les promouvables amplifie l'effet sur l'écart pondéré global. Cela explique pourquoi cette catégorie est, à elle seule, responsable de plus d'un point d'écart pondéré en faveur des hommes, et constitue le principal moteur de l'inégalité constatée sur les promotions internes.

## **3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

### **3.1 Mobilité inter fonction publique et positions statutaires particulières**

#### **3.1.1 Personnel venant d'autres structures**

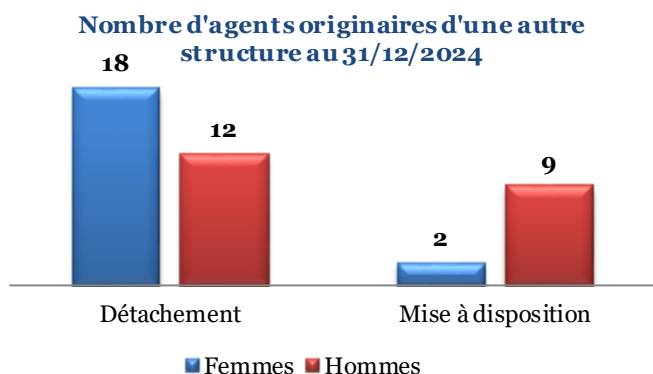
Au 31 décembre 2024, 41 agents travaillant dans les différents services de la collectivité viennent d'autres structures. Il peut s'agir de fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures.

La majorité des agents venant d'autres structures sont des fonctionnaires en détachement (30 agents) : 21 viennent de la fonction publique d'Etat, 5 de la fonction publique hospitalière et 4 sont

détachés d'autres collectivités. L'ensemble de ces agents ont été comptabilisés dans les effectifs de la collectivité au 31/12/2024. Parmi ces 30 agents détachés, la grande majorité se trouve sur des emplois relevant du cadre habituel (87 %), c'est-à-dire hors emploi de cabinet ou emploi fonctionnel.

On compte également 11 agents mis à disposition de la collectivité et contrairement aux agents détachés, ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs au 31/12/2024.

Les femmes constituent 48,7 % des agents venant d'autres structures. Elles sont particulièrement nombreuses parmi le personnel détaché.



### 3.1.2 Positions statutaires particulières des agents de la collectivité

Conformément à l'article L.511-1 du code général de la fonction publique, tout fonctionnaire doit nécessairement être placé dans une position administrative. La position administrative désigne la situation juridique dans laquelle se trouve un agent par rapport à son emploi et à son administration d'origine. Elle détermine les droits, obligations et le régime de rémunération de l'agent.

Dans la fonction publique territoriale, il existe quatre positions administratives principales :

#### - L'activité

Position normale du fonctionnaire qui exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade. Cette position inclut notamment les agents mis à disposition ce 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.

#### - Le détachement

Position où le fonctionnaire est placé hors de son cadre d'emplois d'origine mais continue d'appartenir à ce cadre d'emplois. Il accomplit d'autres fonctions tout en conservant ses droits à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'origine.

#### - La disponibilité

Position du fonctionnaire qui, placé temporairement hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à la rémunération et à l'avancement. Il n'accomplit pas de service effectif.

#### - Le congé parental

Position spécifique qui permet au fonctionnaire de cesser temporairement son activité pour élever son enfant de moins de trois ans.

Les contractuels ont accès à l'ensemble des positions décrites précédemment hormis le détachement.

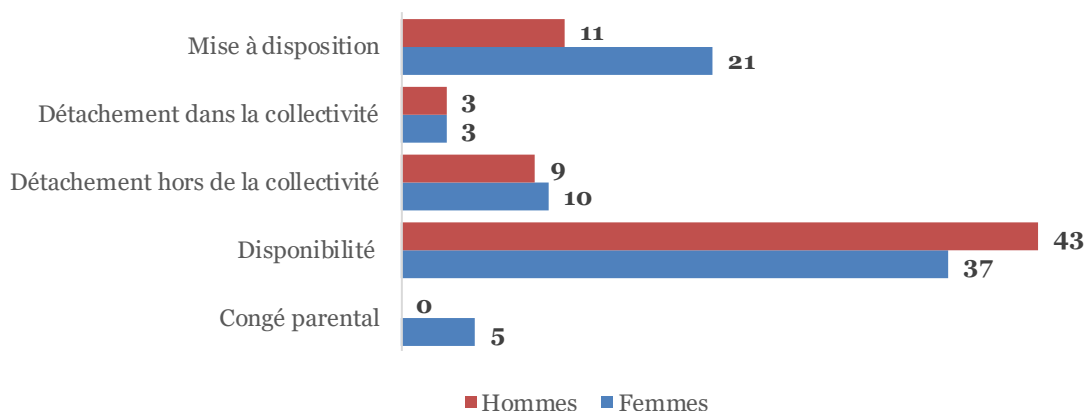
Au 31 décembre 2024, on dénombre ainsi 19 fonctionnaires de la collectivité (dont 10 femmes) en détachement auprès d'autres structures. Parmi ces agents, 7 sont détachés auprès de la fonction publique d'Etat, 3 auprès de la fonction publique hospitalière, 5 auprès d'autres collectivités et 4 auprès d'autres structures.

Si des agents peuvent être détachés auprès d'autres structures, certains peuvent être détachés au sein même de la collectivité. Ainsi, au 31 décembre 2024, on comptabilise 5 agents détachés sur un emploi fonctionnel de la collectivité (dont 2 femmes) et 1 agent sur un emploi de cabinet.

La collectivité dénombre également 32 agents mis à disposition d'autres structures. Parmi ces agents, 65,6 % sont des femmes.

Enfin, la collectivité compte 5 femmes placées en congés parentaux afin d'élever un ou plusieurs enfants et 80 agents en disponibilité dont une majorité des agents sont des hommes (53,7 %).

**Positions statutaires particulières au 31/12/2024**



### 3.2 Les flux de personnel sur emplois permanents

On définit ici les départs comme les agents présents dans les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2024 et pas au 31 décembre 2023. Symétriquement, une arrivée est un agent comptabilisé parmi les effectifs au 31 décembre 2023, mais pas au 31 décembre 2024.

En sus de ces entrants et sortants, il convient également de tenir compte des changements de statuts juridiques qui impactent le solde final de chacune des catégories d'agents et qui correspondent au passage d'un statut à l'autre par les agents présents fin 2023 et fin 2024.

Ainsi, lorsqu'un agent change de statut en cours d'année, cette évolution est comptabilisée simultanément comme :

- un départ de son ancien statut
- une arrivée dans son nouveau statut.

Ainsi, un contractuel permanent qui serait nommé fonctionnaire stagiaire en cours d'année sera considéré comme un départ dans la catégorie « contractuels » et une arrivée dans la catégorie « fonctionnaire »

Également, les flux liés aux agents absents au 31 décembre 2023 et au 31 décembre 2024 mais présents une partie de l'année 2024 seront qualifiés d'entrants et de sortants. Enfin, bien que ces agents soient comptabilisés dans les effectifs au 31 décembre 2023 ou 2024, les mises à disposition dites sortantes seront considérées comme des départs et la fin d'une mise à disposition et la réintégration des agents dans la collectivité seront comptabilisés comme des arrivées.

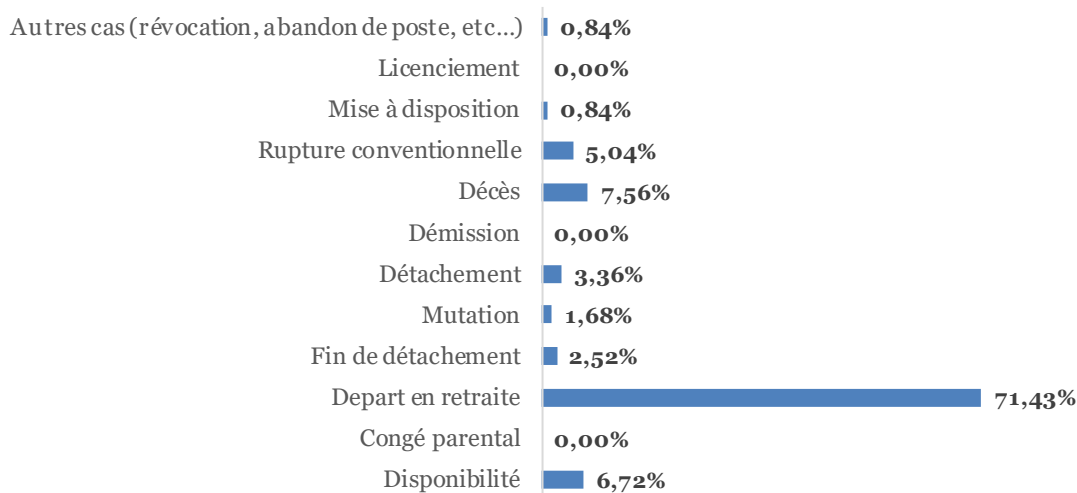
### 3.2.1 Les départs de fonctionnaires

Au cours de l'année 2024, 119 fonctionnaires ont quitté la collectivité temporairement ou de manière définitive selon les motifs suivants :

	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	3	5	8
Congé parental	0	0	0
Depart en retraite	41	44	85
Fin de détachement	1	2	3
Mutation	1	1	2
Détachement	2	2	4
Démission	0	0	0
Décès	0	9	9
Rupture conventionnelle	3	3	6
Mise à disposition	1	0	1
Licenciement	0	0	0
Autres cas (révocation, abandon de poste, etc...)	0	1	1
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>67</b>	<b>119</b>

Les motifs de départs sont majoritairement des départs en retraite (71,43 %). Viennent ensuite les décès (7,56 %) et les mises en disponibilité (6,72 %). Parmi les fonctionnaires ayant quitté la collectivité, 45 % sont des femmes.

#### Motifs de départ des fonctionnaires en 2024



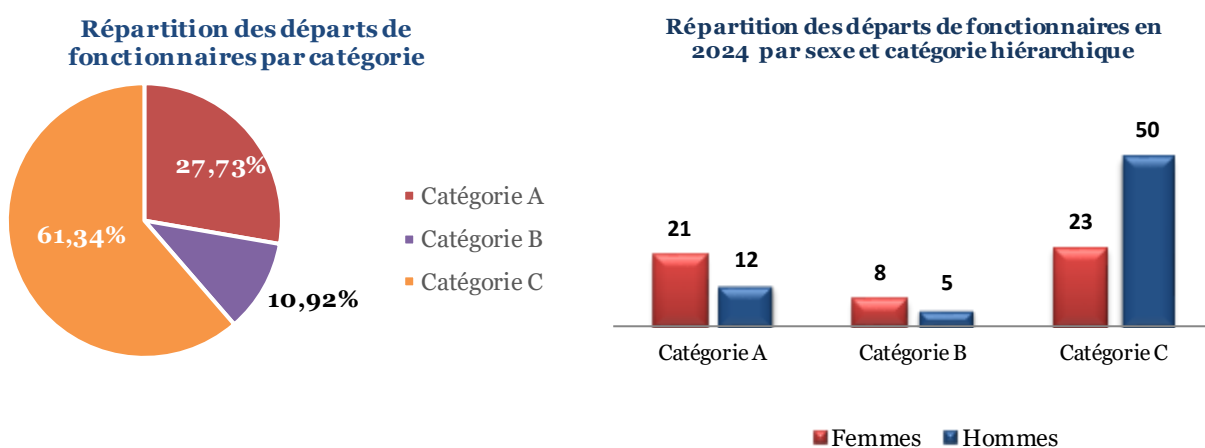
#### Données nationales au 31/12/2022 : répartition des départs de fonctionnaires par motif

Type	Départs à la retraite	Mutation	Démission	Disponibilité	Congé parental	Autres départs
Régions	57%	10%	1%	15%	2%	15%
Département	45%	15%	3%	16%	4%	18%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

Parmi les fonctionnaires ayant quitté la collectivité en 2024, 56,3 % sont des hommes. En termes de ratios, certains motifs diffèrent de plus d'un point entre les hommes et les femmes. Par exemple, on observe que les femmes quittent la collectivité plus souvent en raison d'un départ en retraite (78,8 % contre 65,6 % pour les hommes), d'une rupture conventionnelle (5,7 % contre 4,4 % pour les hommes) ou d'un détachement (3,8 % contre 2,99 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes quittent plus souvent la collectivité pour disponibilité (7,4 % contre 5,7 % pour les femmes) ou en raison d'un décès (13,4 % contre 0 % pour les femmes).

Les agents de catégories A et C sont surreprésentés parmi ceux ayant quitté la collectivité avec respectivement 27,7 % et 61,3 %, une répartition globalement cohérente avec la structure des effectifs de la collectivité. L'analyse par sexe toutefois des spécificités : les femmes sont davantage représentées en catégories A et B, tandis que les hommes demeurent nettement majoritaires en catégorie C, ce qui reflète également la composition générale des effectifs.



### 3.2.2 Les départs de contractuels permanents

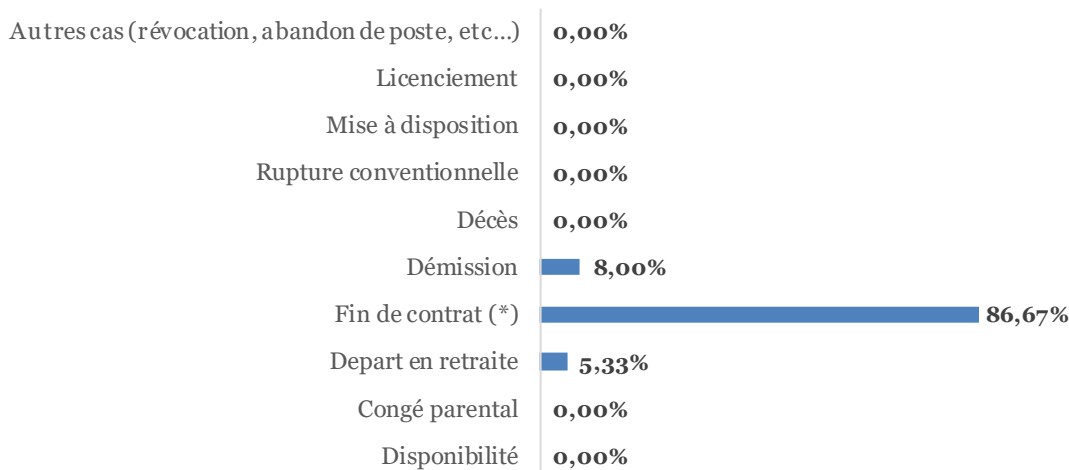
En 2024, la collectivité a enregistré le départ de 75 contractuels permanents selon les motifs suivants :

	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	0	0	0
Congé parental	0	0	0
Départ en retraite	1	3	4
Fin de contrat (*)	40	25	65
Démission	5	1	6
Décès	0	0	0
Rupture conventionnelle	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0
Licenciement	0	0	0
Autres cas (révocation, abandon de poste, etc...)	0	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>75</b>

(\*) dont 42 contractuels permanents sont devenus des fonctionnaires

La fin de contrat est le principal motif de départ représentant 86,6 %. Il convient toutefois de nuancer cette donnée : une partie de ces fins de contrats correspond à des changements de statut, lorsqu'un contractuel accède à un emploi de fonctionnaire. Ces cas ne traduisent donc pas un véritable départ de la collectivité. Viennent ensuite la démission (8 %) et les départs en retraite (5,33 %). Parmi ces départs de contractuels, 61,3 % sont des femmes.

### Motifs de départ des contractuels permanents en 2024



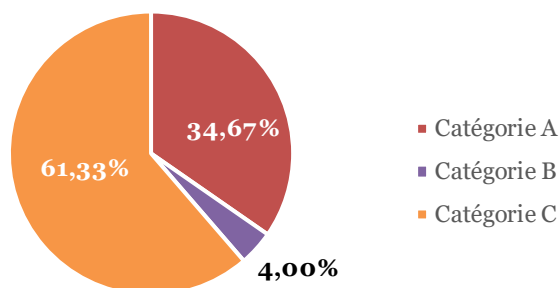
### Données nationales au 31/12/2022 : répartition des départs de contractuels permanents par motif

Type	Fin de contrat	Démission	Autres départs
Régions	91%	6%	2%
Département	74%	19%	7%

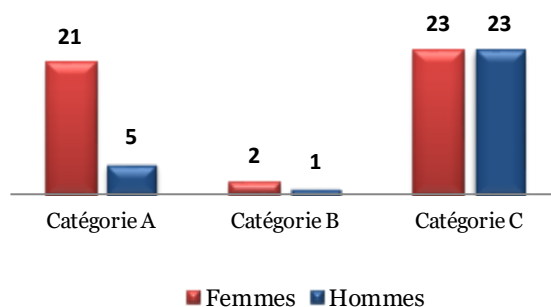
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

Comme pour les fonctionnaires, les agents de catégorie A et C sont surreprésentés parmi les départs et représentent respectivement 34,6 % et 61,3 %. Les femmes sont majoritaires en catégorie A et B alors qu'en catégorie C, on observe une parité entre les deux sexes.

### Répartition des départs de contractuels permanents par catégorie



### Répartition des départs de contractuels permanents en 2024 par sexe et catégorie hiérarchique



### 3.2.3 Les arrivées

En 2024, la collectivité comptabilise l'arrivée de 76 fonctionnaires (incluant les changements de statut) et 99 contractuels sur emploi permanent selon les motifs suivants :

	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires (*)	17	17	34
Réintégration d'agents	5	6	11
Par voie de concours (**)	14	2	16
Par voie de détachement	4	1	5
Par voie de mutation	2	4	6
Titularisation directe	2	0	2
Intégration directe	0	2	2
<b>Total fonctionnaire</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>76</b>
Recrutement de contractuels (***)	49	50	99

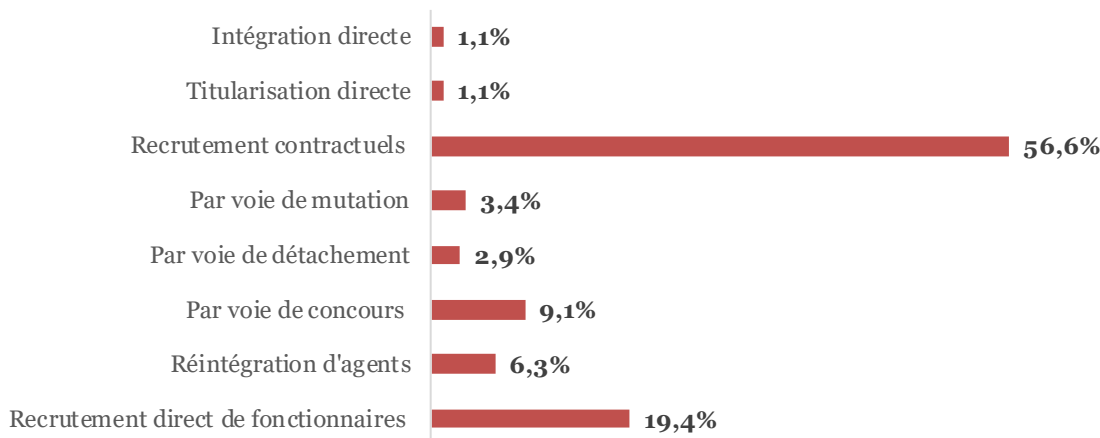
(\*) dont 27 contractuels permanents et 2 contractuels non permanents nommés fonctionnaires stagiaires

(\*\*) dont 15 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires

(\*\*\*) dont 75 contractuels recrutés pour pallier l'absence temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels

56,6 % des arrivées sur emplois permanents correspondent à des recrutements de contractuels et 19,4 % aux recrutements direct de fonctionnaires. Les femmes représentent 53,1 % des arrivées sur emplois permanents.

#### Motifs d'arrivées sur emplois permanents en 2024

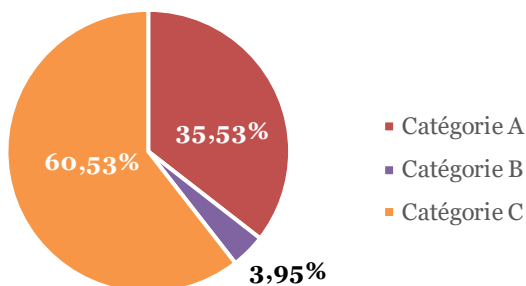


#### Les fonctionnaires :

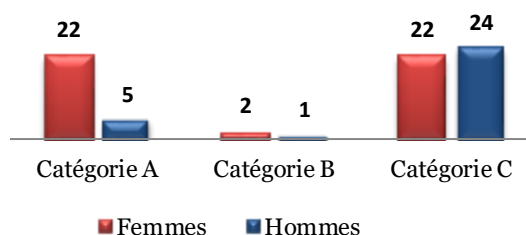
Au sein des fonctionnaires, le recrutement direct représente 44,74 % des arrivées en 2024 et constitue ainsi la principale source de recrutements. La seconde source de recrutement de fonctionnaires se fait par la voie du concours (21,05 %). Il convient de souligner que sur les 34 recrutements directs de fonctionnaires, 29 agents étaient précédemment en situation contractuelle. De même, en ce qui concerne le recrutement par voie de concours, 15 des 16 agents recrutés sous cette forme étaient des contractuels. Cette proportion témoigne d'une démarche toujours aussi volontariste de l'administration visant à pérenniser les emplois précaires et à offrir une stabilité professionnelle aux agents. Elle contribue ainsi à la stabilisation des équipes et à la reconnaissance des compétences acquises par les agents contractuels dans l'exercice de leurs fonctions.

L'analyse des arrivées de fonctionnaires par catégorie révèle une prédominance dans les catégories A et C, avec respectivement 35,5 % et C 60,5 %. En termes de répartition par genre, la catégorie A se caractérise par une surreprésentation féminine, tandis que la catégorie C présente un équilibre quasi parfait entre femmes et hommes.

**Répartition des arrivées de fonctionnaires par catégorie**

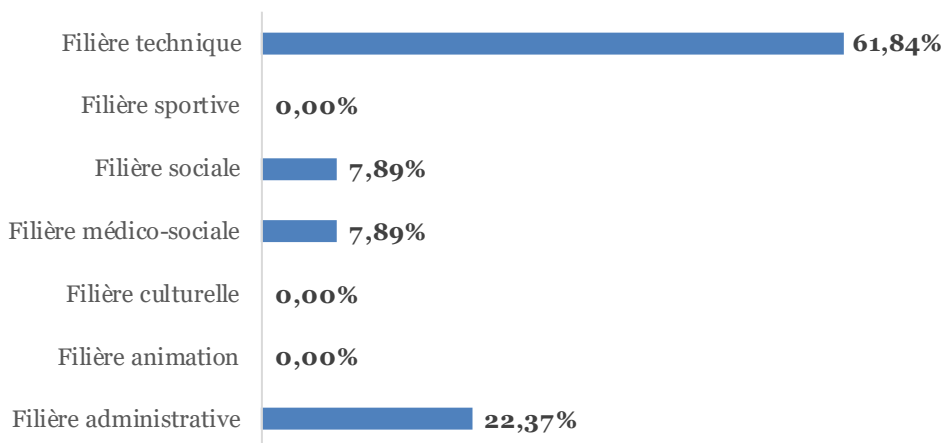


**Répartition des arrivées de fonctionnaires en 2024 par catégorie hiérarchique**



Enfin en termes de répartition par filière, l'analyse révèle une prédominance des arrivées de fonctionnaires dans la filière technique avec 61,8 % et la filière administrative avec 22,37 %. Ces deux filières cumulent à elles seules 84,21 % des arrivées en lien avec leur poids dans l'effectif total de fonctionnaires de la collectivité.

**Répartition des arrivées de fonctionnaires par filière en 2024**



### **Les contractuels :**

En ce qui concerne les arrivées de contractuels permanents, on note une parité quasi parfaite entre les deux sexes (49 femmes contre 50 hommes).

Il est à souligner que près de 76 % des recrutements de contractuels permanents ont été réalisés pour pallier l'absence temporaire de fonctionnaires, principalement en catégorie C. Ce constat met en évidence le poids déterminant de l'absentéisme dans la dynamique des recrutements.

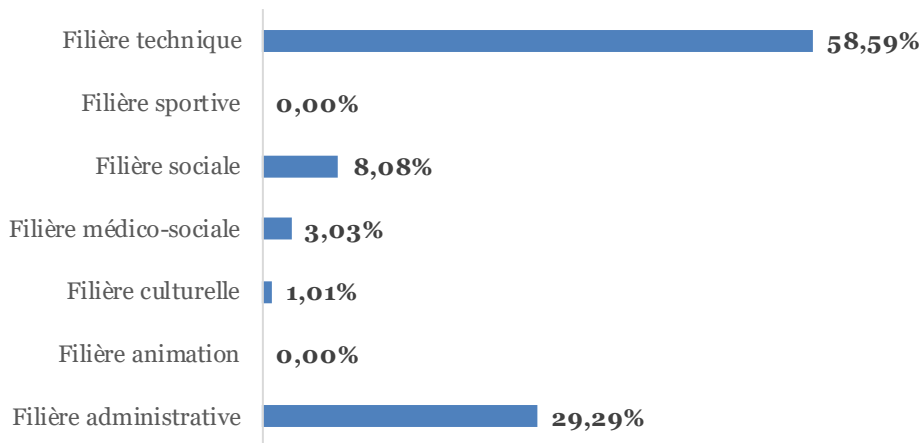


	Nombre
Catégorie A	21
<i>dont contrat remplacement</i>	9
Catégorie B	5
<i>dont contrat remplacement</i>	1
Catégorie C	73
<i>dont contrat remplacement</i>	65
<b>Total</b>	<b>99</b>

Champ : contractuels permanents

L'analyse par filière révèle des écarts significatifs entre la répartition des arrivées et le poids relatif des différentes filières dans l'effectif total de contractuels permanents. La filière technique concentre 58,5 % des nouveaux recrutements alors qu'elle ne représente que 36 % des contractuels en poste. A l'inverse, la filière administrative affiche 29,29 % des arrivées pour 39,2 % de l'effectif de contractuel total. Cette démarche pouvant s'apparenter à une volonté de stabiliser les équipes de terrains.

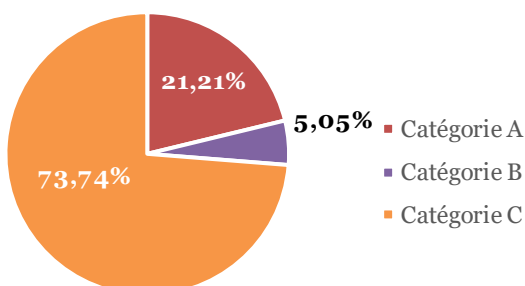
#### Répartition des arrivées de contractuels permanents par filière en 2024



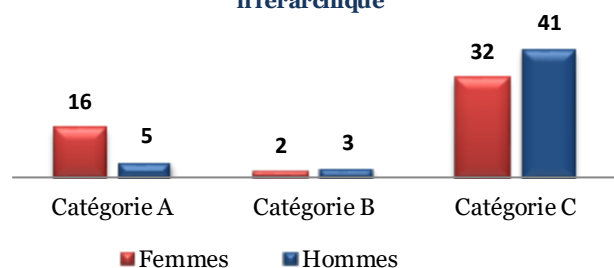
L'examen de la répartition par catégories révèle une concentration marquée des arrivées sur la catégorie C, qui représente près de 74 % du volume global des recrutements. Cette proportion excède de 15 points le taux observé chez les fonctionnaires, témoignant d'un recours privilégié aux contractuels pour les fonctions d'exécution notamment pour faire face à un absentéisme récurrent.

L'analyse par genre fait apparaître des profils distincts selon les niveaux hiérarchiques. Si la catégorie A se caractérise par une majorité féminine, les catégories B et C affichent à l'inverse une prédominance masculine dans les recrutements de contractuels.

#### Répartition des arrivées de contractuels par catégorie



#### Répartition des arrivées de contractuels permanents en 2024 par catégorie hiérarchique



## 4. ORGANISATION DU TRAVAIL

### 4.1 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 2024 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 gérés via un système automatisé.

Ainsi, les principales durées moyennes appliquées en 2024 sont les suivantes :

	Effectif	%
Cycle annuel (EPL)	619	14,4%
Durée 35 heures/semaine	6	0,1%
Durée 36 heures/semaine	5	0,1%
Durée 37h30/semaine	1250	29,0%
Durée 38 heures/semaine	33	0,8%
Durée 39 heures/semaine	440	10,2%
Durée 40 heures/semaine	1950	45,3%
<b>Total</b>	<b>4303</b>	<b>100,0%</b>

*Champ : effectif permanent à temps complet rémunéré au 31/12/2024*

### 4.2 Type d'emplois et temps de travail

Fin 2024, 99,8 % des agents permanents occupent des emplois à temps complets, c'est-à-dire un emploi dont la durée de travail correspond à la durée légale du travail (1607 heures annuelles).

Les 0,12 % restant sont des agents occupant un emploi à temps non-complet, c'est-à-dire avec une hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail.

### Répartition des effectifs selon le type d'emploi

	Femmes	Hommes	Total	2023	2022
Temps non complet	4	1	5	7	5
Temps complet	2062	2241	4303	4320	4282
<b>Total</b>	<b>2066</b>	<b>2242</b>	<b>4308</b>	<b>4327</b>	<b>4287</b>

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 que la quotité maximale : 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 2024, 3,06 % des agents occupant un emploi permanent exercent leurs fonctions à temps partiel.

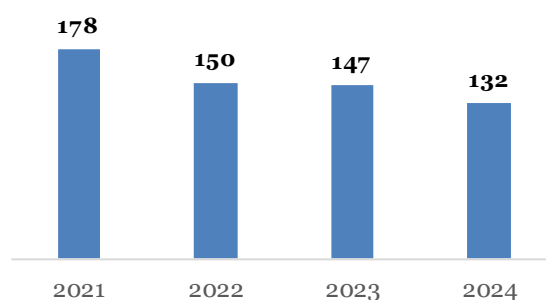
Depuis 2021, on constate une diminution progressive du nombre d'agents exerçant à temps partiel, baisse que l'on peut lier aux modalités d'organisation du travail mises en place par la collectivité depuis 2018 favorisant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

#### Répartition des agents à temps partiel selon le statut

	2024	
	Nbre	%
Fonctionnaires	128	3,25%
Contractuels permanents	4	1,09%
<b>total</b>	<b>132</b>	<b>3,06%</b>

Champ : effectif permanent à temps complet en activité au 31/12/2024

#### Effectif permanent à temps partiel par année



#### Données nationales au 31/12/2022 : part des agents à temps partiel

Régions :

Fonctionnaires : 7% et contractuels permanents : 2%

Département :

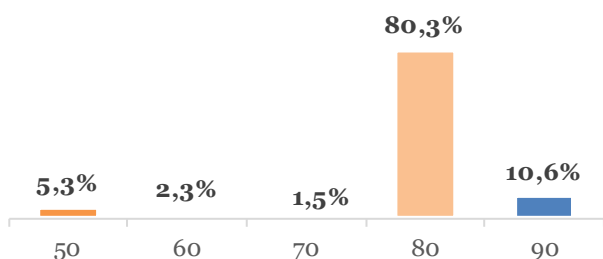
Fonctionnaires : 12% et contractuels permanents : 6%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

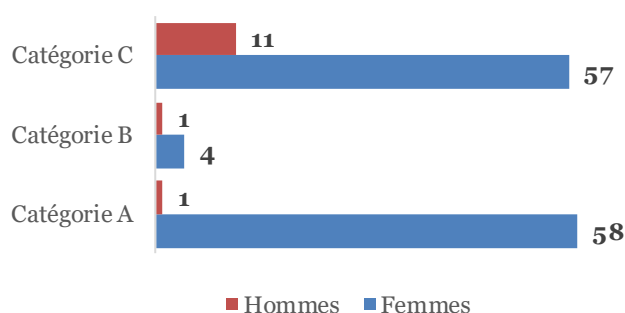
Le temps partiel est plus répandu chez les femmes qui représentent 90,1 % de l'effectif permanent à temps partiel. Les taux de travail à 80 % et 90 % sont les plus plébiscités par les agents (hommes et femmes confondus) représentant respectivement 80,3 % et 10,6 % de l'effectif permanent à temps partiel.

La proportion d'agents à temps partiel varie selon la catégorie d'appartenance. Ainsi, les catégories A et B regroupent le plus d'agents à temps partiel avec respectivement 44,7 % et 51,52 % de l'effectif permanent à temps partiel. Les femmes sont surreprésentées dans les 3 catégories et notamment en catégories A et C.

Répartition des taux de travail de l'effectif permanent au 31/12/2024



Nombre d'agents sur emploi permanent à temps partiel par catégorie au 31/12/2024



### 4.3 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 ».

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 peut être en 2024 réalisé à raison de 1 jour pour les encadrants et de 2 jours pour les non-encadrants.

Fin 2024, la collectivité dénombre 1 323 agents en télétravail en hausse de 2,8 % sur un an. Ainsi, 29,59 % de l'effectif total de la collectivité exercent ses fonctions en télétravail.

Parmi les agents en télétravail, la part des femmes est très largement majoritaire avec un taux de 75 %.

Nombre d'agents en télétravail par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2023	2022
Catégorie A	410	135	545	507	314
Catégorie B	154	86	240	247	152
Catégorie C	422	109	531	523	364
Emplois non permanents	6	1	7	10	1
<b>Total général</b>	<b>992</b>	<b>331</b>	<b>1323</b>	<b>1287</b>	<b>831</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité rémunéré au 31/12/2024

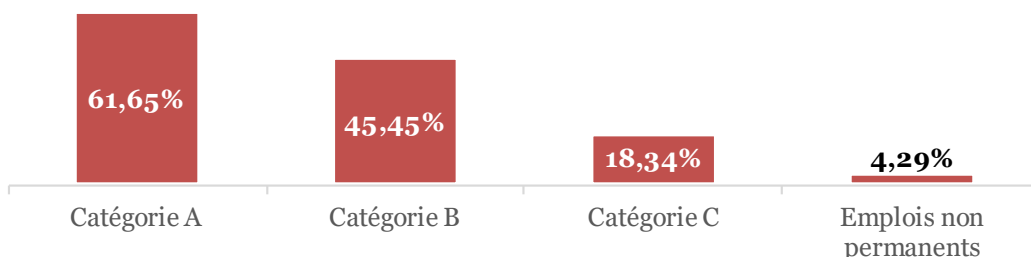
#### Données nationales au 31/12/2023 : part des agents en télétravail

FPT : 13 %  
 FPE : 24 %  
 FPH : 5 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – point stat – mars 2025)

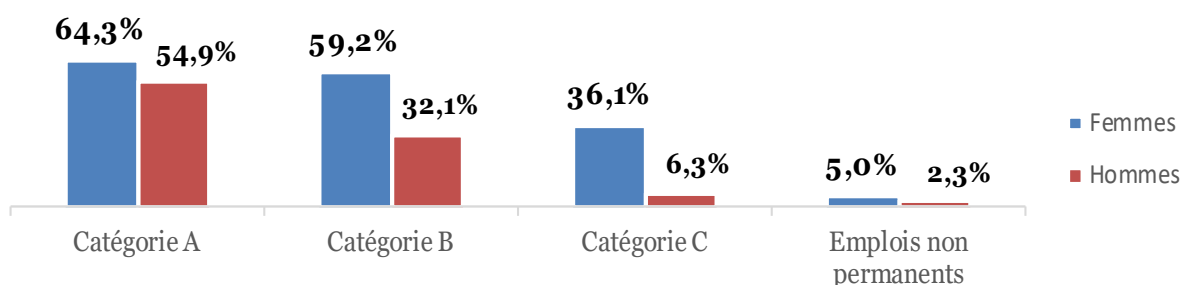
Bien que l'usage du télétravail soit plébiscité par les agents de catégorie C, qui représentent 40,6 % des télétravailleurs, ils ne représentent en réalité que 18,3 % de l'effectif total de cette catégorie. Ainsi, la part d'agents en télétravail n'est pas corrélée à celle des agents dans l'effectif total de chaque catégorie. Cette absence de corrélation se vérifie en catégorie A qui, bien qu'elle ne constitue que 19,7 % de l'effectif total de la collectivité, affiche un taux de recours au télétravail de 61,65 %.

**Taux de télétravail par catégorie au 31/12/2024**



L'analyse genrée révèle des différences significatives selon les catégories hiérarchiques avec notamment des écarts de 27 points en catégorie B et de 30 points en catégorie C.

**Taux de télétravail par sexe et catégorie au 31/12/2024**



## 4.4 Compte épargne temps

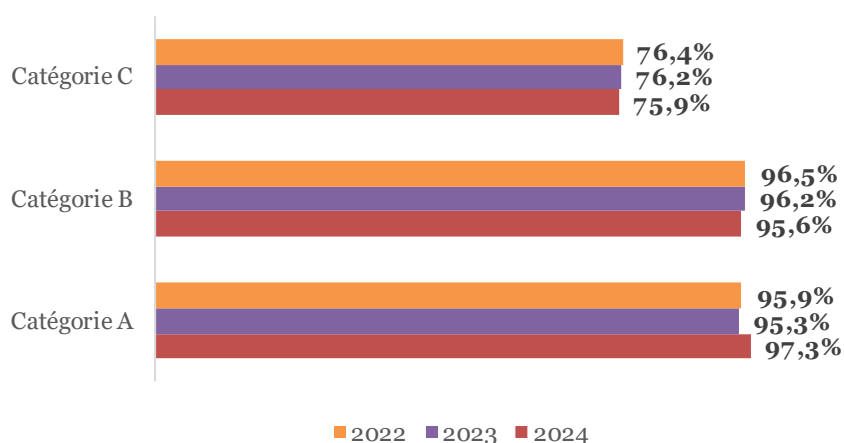
Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été mis en place dans la fonction publique territoriale par le décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Le CET permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il permet de capitaliser sur plusieurs années des jours de congés non pris et de le solder ultérieurement de manière continue ou fractionnée. 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 2024, 3 562 agents permanents détenaient un CET dont 57 l'ont ouvert cours de l'année. La part d'agents permanents détenant un CET s'élève à 82,7 %, un taux stable depuis 2 ans (82,6 % en 2022 et 2023).

### Part des agents sur emplois permanents ayant un CET par catégorie (en %)

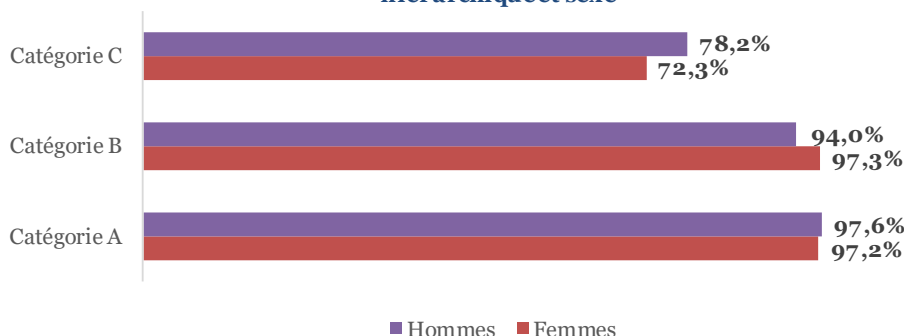


Les agents de catégories A et B sont les plus concernés par le CET avec respectivement 97,3 % et 95,6 %.

Entre 2023 et 2024, on observe que les taux progressent de 2 points en catégorie A et baissent de 0,6 point en catégorie B et de 0,3 point en catégorie C.

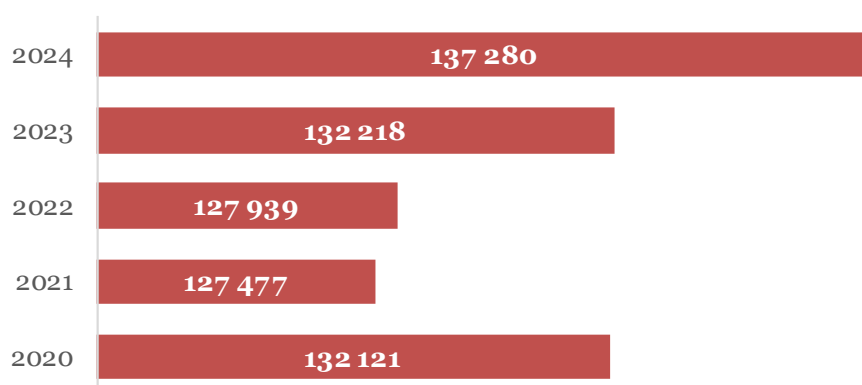
En 2024, les femmes possèdent plus souvent un CET que les hommes mais l'écart reste marginal (respectivement 83,2 % et 82,2 %). Ce constat n'est toutefois pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Il n'y a pas de différence sexuée notable dans la catégorie A (écart de 0,4 pts). En revanche, la proportion de femmes de catégorie B avec un CET est de 3,3 pts supérieur à celle des hommes. C'est principalement dans la catégorie C qu'il y a une différence plus marquée sur la part d'agents ayant un CET entre les femmes (72,3 %) et les hommes (78,2 %).

### Part de l'effectif permanent détenant un CET par catégorie hiérarchique et sexe



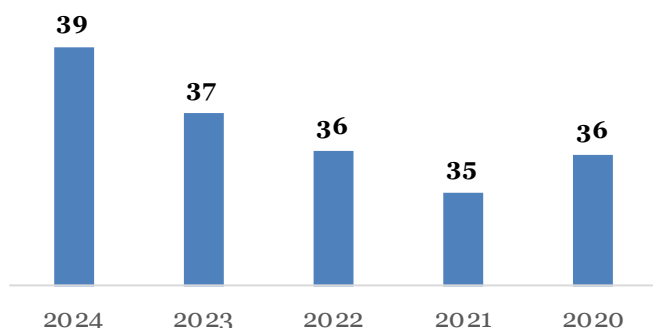
Fin 2024, le cumul total de jours déposés sur CET s'élève à 137 280 jours et progresse de manière continue depuis 2021.

### Evolution du nombre de jours cumulés sur CET par les agents sur emploi permanent



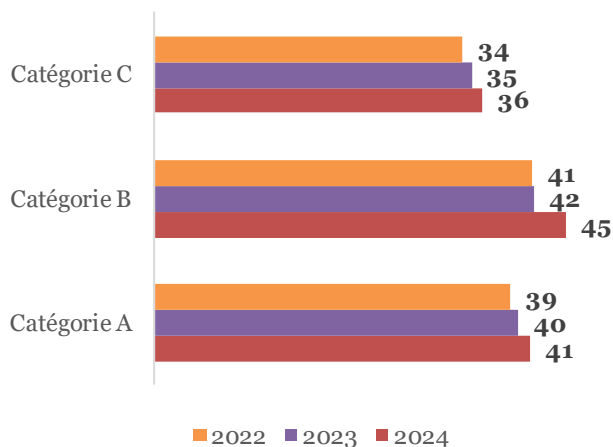
Le nombre moyen de jours déposés sur CET atteint 39 jours par agent sur emplois permanent, soit une hausse de 2 jours par rapport à 2023 et 3 jours par rapport à 2022.

**Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET**

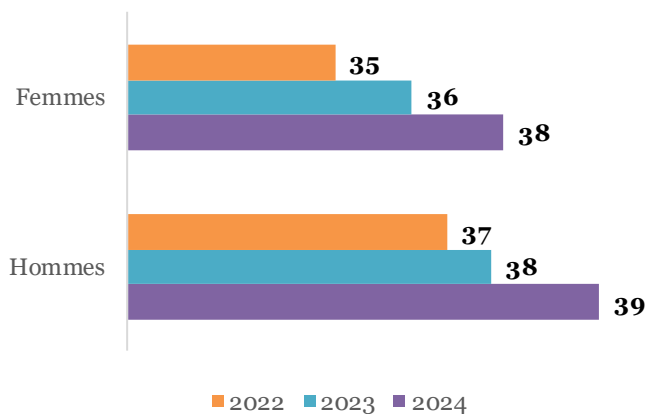


Ce sont les agents de la catégorie B qui cumulent le plus de jours sur leur CET avec 45 jours en hausse de 3 jours sur un an. Le nombre moyen de jours cumulés par agent augmente de 1 jours en catégorie A et C avec respectivement 41 jours et 36 jours. Toutes catégories confondues, les hommes ont posé plus de jours sur leur CET que les femmes, en hausse de 1 jour pour les hommes et de 2 jours pour les femmes sur un an.

**Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET par catégorie**



**Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET par sexe**



**Données nationales au 31/12/2022 : nombre moyen de jours accumulés sur cet**

Régions :

Femmes : 23 jours    Hommes : 25 jours    Ensemble : 24 jours

Départements :

Femmes : 22 jours    Hommes : 25 jours    Ensemble : 23 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

L'alimentation du CET en 2024 est très majoritairement issue des jours de RTT, ce qui reflète une faible consommation de RTT par les agents, soit par une surcharge d'activité, soit par choix d'épargne en prévision d'un usage différé notamment sous forme d'indemnisation.

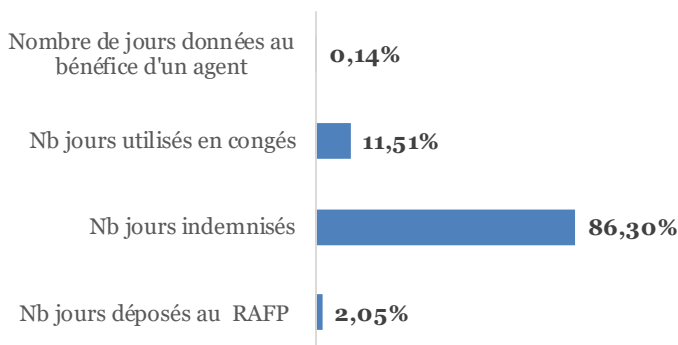
### Répartition des jours déposés sur CET selon leur caractéristique

	Nb jours	%	2023
Tansfert du Crédit temps sur CET (badgeuse)	10 240	19,70%	21,96%
Transfert de congés annuels sur CET	5 058	9,73%	8,41%
Transfert de congés supplémentaires sur CET	1 016	1,95%	2,32%
Transfert de RTT sur CET	35 003	67,36%	65,96%
Transfert de récupération (cadres dirigeants) sur CET	652	1,25%	1,35%
<b>Total</b>	<b>51 967</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2024

Comme en 2023, les jours de CET consommés en 2024 le sont majoritairement sous forme d'indemnisation (86,3%). Les agents privilégient ainsi très largement l'indemnisation traduisant une préférence pour un gain financier immédiat et certain, plutôt qu'un report en congés ou une valorisation retraite plus différée. Ce choix pouvant s'expliquer par le contexte budgétaire individuel où la cherté de la vie en Corse pèse fortement sur le pouvoir d'achat. Toutefois, ce choix génère un impact budgétaire significatif pour la collectivité qui se chiffre à 4 038 847 € pour l'année 2024 pour les fonctionnaires et les contractuels sur emplois permanents.

### Répartition des jours CET utilisés par type de consommation



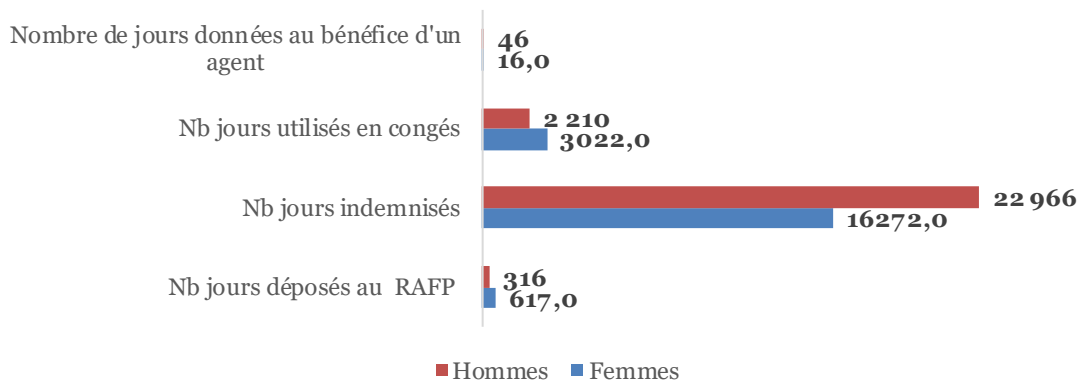
### Données nationales au 31/12/2022 : type de consommation des jours de CET

FPT :  
 Part des jours CET utilisés en congés : 65 %  
 Part des jours CET monétisés : 33 %  
 Part des jours CET versés sur le RAFP : 2 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2004)

L'analyse des consommations par sexe révèle que les femmes se distinguent par un recours plus fréquent au RAFP et à la prise de congés, quand les hommes concentrent davantage leurs droits sur l'indemnisation.

### Répartition des jours de CET utilisés selon le type de consommation par sexe





## 4.5 Les heures supplémentaires/complémentaires réalisées dans l'année (emplois permanents)

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 2024, la collectivité a enregistré 66 941,20 heures supplémentaires réalisées dans l'année pour les fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents, soit un volume de travail équivalent à 42 équivalents temps plein (ETP) annuels. Le volume d'heures baisse donc de 8,2 % en un an mais progresse sur 4 ans de 21,5 %.

**Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées**

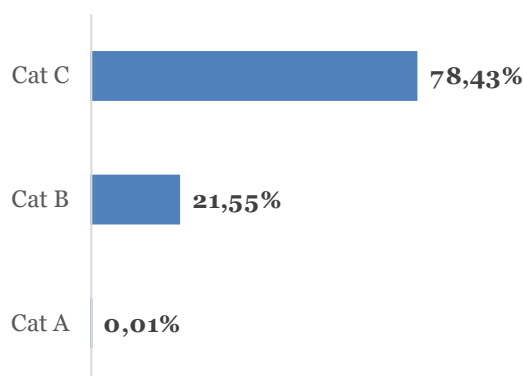
	2024	2023	2022	2021
Fonctionnaires	64 939,50	71 150,00	59 716,39	57 459,31
Contractuels permanents	2 001,70	1 796,50	1 556,39	1 186,10
<b>Total</b>	<b>66 941,20</b>	<b>72 946,50</b>	<b>61 272,78</b>	<b>58 645,41</b>

Champ : heures réalisées chaque année par les emplois permanents

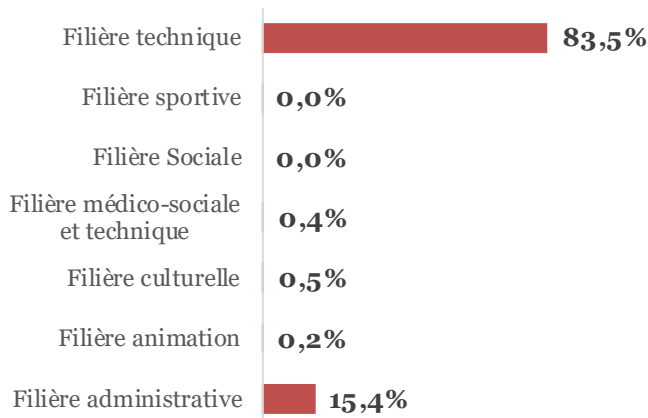
En 2024, 80,9 % des heures supplémentaires sont réalisées par des hommes et 78,4 % par des agents de catégorie C. Cette répartition confirme l'effet métier, les postes de terrain (routes, aménagement du territoire, maintenance des infrastructures) étant majoritairement occupés par des hommes appartenant aux catégories C et B.

Du point de vue des filières, le nombre d'heures supplémentaires se répartit principalement entre la filière administrative, qui concentre 15,4 % du volume total et la filière technique avec 83,5 %.

**Part des heures supplémentaires réalisées par catégorie en 2024**



**Répartition des heures supplémentaires réalisées en 2024 par sexe**



## 5. LA SANTE AU TRAVAIL

### 5.1 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptabilise 545 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), dont 539 sur emplois permanents (soit l'équivalent de 12,51 % de l'effectif permanent) et 6 sur emplois non permanents.

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 31/12/2022 : proportion d'agents BOETH en emploi permanent

Régions : 7,6%

Départements : 18,8%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/20221 – Novembre 2024)

Les femmes représentent 44,71 % des BOETH sur emploi permanent, un taux proche de celui observé pour l'ensemble des agents en emploi permanent de la collectivité (47,96 %). Elles sont surreprésentées en catégorie A (73 %) à l'inverse des hommes qui sont majoritaires en catégories B (57%) et C (59,9 %). Pour les emplois non permanents, on note une parité parfaite entre les deux sexes.

#### Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au 31/12/2024

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	18	50	0	0		
B	51	38	0	0		
C	229	153	0	0		
Hors catégorie					3	3
<b>Total</b>	<b>539</b>		<b>0</b>		<b>6</b>	
<b>2023</b>	<b>435</b>		<b>6</b>		<b>9</b>	

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 %.

## 5.2 Les accidents du travail

En 2024, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 4,6 accidents de service, 0,5 accidents de trajet et 0,95 maladie professionnelle pour 100 agents en emplois permanents et non permanents.

### Données nationales au 31/12/2022 : répartition du nombre d'accidents et de maladies professionnelles pour 100 agents

Type	Accidents de service	Accidents de trajet	Maladie professionnelle
Régions	6,3	0,8	1,7
Département	3,7	0,7	0,9

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

Entre 2022 et 2024, les accidents de service demeurent globalement stables, passant de 189 à 198 cas, avec un léger pic en 2023 (200). Cette constance illustre un effet métier persistant, lié aux principalement aux activités de terrain exposant régulièrement les agents aux mêmes risques opérationnels. Les accidents de trajet, plus fluctuants, connaissent un pic en 2023 (35 cas) avant de revenir en 2024 à un niveau proche de 2022 (22 cas). Enfin, les maladies professionnelles reculent légèrement entre 2022 et 2023 (26 cas) avant de progresser fortement en 2024 (41 cas), atteignant leur plus haut niveau sur la période récente.

### Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles 2022/2024

	2024	2023	2022
Accident de service	198	200	189
accident de trajet	22	35	21
Maladie professionnelle	41	26	29
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>261</b>	<b>239</b>

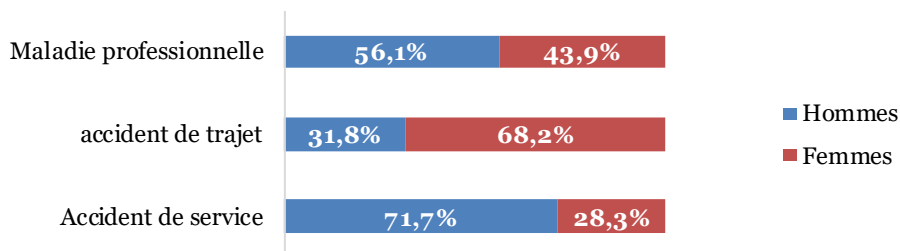
Champ : emplois permanents et non permanents en activité dans l'année

Cette évolution met en évidence la nécessité de renforcer les actions de prévention, notamment sur les métiers les plus exposés. Elle doit s'accompagner d'une analyse qualitative systématique des accidents, fondée sur une étude de « l'arbre des causes » et sur des visites régulières de terrain, afin d'identifier concrètement les facteurs déclencheurs et de mettre en place des mesures correctives adaptées.

En 2024, les accidents de service constituent la part prépondérante des situations recensées (198), loin devant les maladies professionnelles (41) et les accidents de trajet (22). La sinistralité est donc très largement liée aux conditions d'exercice direct des missions.

Les hommes concentrent la majorité des sinistres en ce qui concerne les accidents de service (142 sur 198) et les maladies professionnelles (23 sur 41) tandis que les femmes sont majoritaires sur les accidents de trajet (15 sur 22).

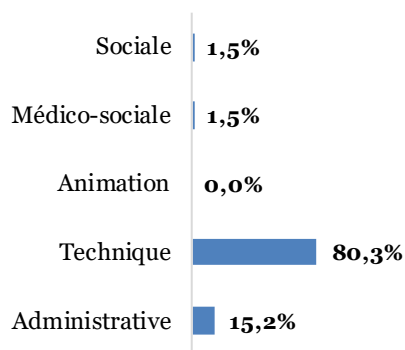
### Part des accidents du travail et maladies professionnelles 2024 par sexe



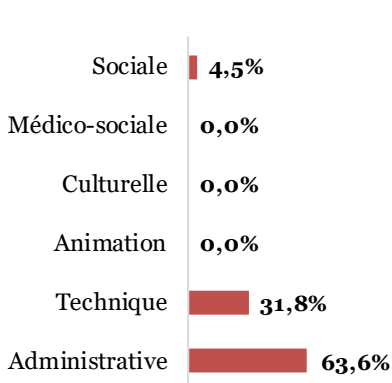
Le nombre d'accidents de service est le plus élevé chez les agents de la filière technique qui concentre les postes où les risques et la pénibilité sont les plus élevés avec un taux de 75 % (150 accidents sur 200). Dans une moindre mesure, la filière administrative enregistre un taux de 19,5 % (39 accidents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

Du point de vue des filières, la répartition révèle une concentration des accidents de service dans la filière technique (80,3 %) et administrative 15,2%. A l'inverse, les accidents de trajet sur la filière administrative (63,6 %) et technique (31,8%) Enfin pour les maladies professionnelles, la répartition est de 61% pour la filière technique et 29,3 % pour la filière administrative.

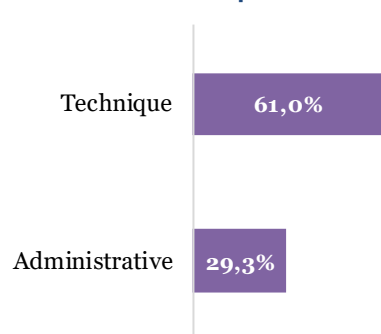
### Répartition des accidents de service par filière en 2024



### Répartition des accidents de trajets en 2024 par filière



### Répartition des maladies professionnelles par filière en 2024



## 5.3 Les absences des emplois permanents

### 5.3.1 Diagnostic global

En 2024, on a dénombré 208 113 jours d'absence tous motifs confondus ce qui se traduit par un taux d'absentéisme de 13,58 %. Rapporté à l'effectif ETP de la collectivité, le volume de jours d'absence correspond à une moyenne de 49,6 jours d'absence par agent, ce qui confirme l'ampleur du phénomène.

#### **Données nationales année 2022 : nombre moyen de jours d'absence par agent permanent**

FPT : 28, 8 jours dont 26,4 jours pour les absences médicales

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 –Novembre 2024)

L'analyse par motif montre la prédominance des absences médicales qui totalisent 184 634 jours, soit 88,7 % du volume global, ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 12,04 % et à 43,9 jours d'absences moyennes par agent.

A l'inverse, les absences pour autres raisons se limitent à 23 479 jours correspondant à un taux d'absentéisme de 1,53 % et à 5,6 jours d'absences moyens par agent. Ces absences, bien que secondaires en volume, répondent pour partie à des droits statutaires prévisibles et doivent être intégrés dans la planification RH. Le poids non négligeable des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) doit appeler en revanche une vigilance particulière.

Cette répartition met en évidence que la dynamique générale de l'absentéisme est avant tout d'ordre médical, les autres causes restant secondaires mais non négligeables à l'échelle organisationnelle.

#### **Répartition des jours d'absences selon les motifs**

		Nombre
Absences médicales	maladie ordinaire	73 744
	Accident du travail et maladie professionnelle	45 464
	longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, disponibilité d'office pour raison de santé	65 426
<b>Total absences médicales</b>		<b>184 634</b>
Autres raisons	maternité	7 572
	naissance, adoption, congé paternité, congé adoption	1 312
	Autorisation Spéciale d'Absence (*)	14 595
<b>Total absences autres raisons</b>		<b>23 479</b>
<b>Total absences</b>		<b>208 113</b>

Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2024

(\*) enfant malade, décès, mariage, déménagement, concours, rentrée scolaire, etc...

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

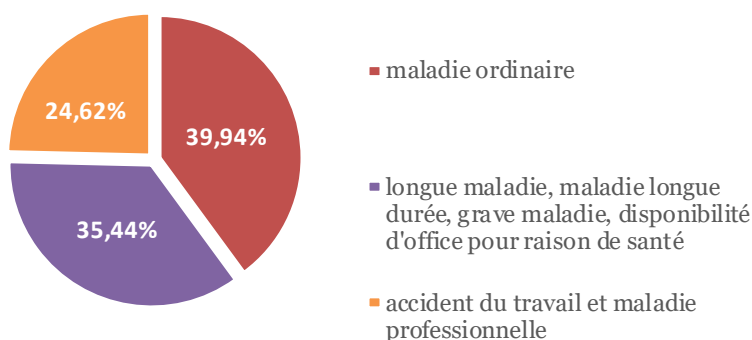
Au sein des absences médicales, l'analyse détaillée montre que la maladie ordinaire constitue le premier motif d'absence avec 73 744 jours, soit 39,94 % du volume total et l'équivalent de 17,5 jours moyens par agent. Ainsi, son poids dans l'ensemble des jours d'absences médicales détermine la tendance globale des absences au sein de la collectivité.

Les congés longs constituent la deuxième cause d'arrêt au sein de la collectivité avec 43 052 jours pour le congé de longue durée (CLD), 22 224 jours pour le congé de longue maladie (CLM) et 150 jours pour la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS).

Pris ensemble, ces congés pèsent 35,44 % des jours d'absences médicales et l'équivalent de 15,6 jours moyens par agent. Leur poids dans la dynamique générale tient à leur durée prolongée avec des effets marqués sur l'organisation du travail.

Enfin, les accidents du travail représente la troisième cause d'absence avec 33 226 jours pour les accidents du service, 3874 jours pour les accidents du trajet et 8 364 jours pour les maladies professionnelles. Ensemble, ils représentent 24,62 % du volume total de jours d'absence et l'équivalent 10,8 jours moyens par agent. Ce niveau qui reste élevé, interroge sur l'exposition aux risques professionnels dans certains métiers et sur l'efficacité des dispositifs de prévention.

**Répartition des jours d'absences médicales de l'effectif permanent par motif en 2024**



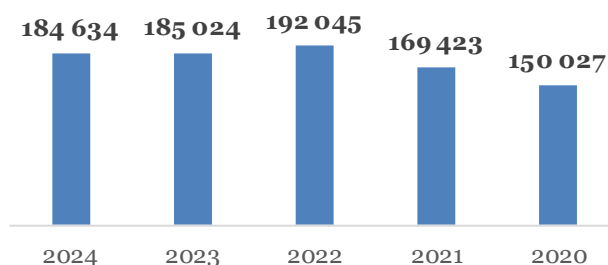
**Données nationales année 2022 : nombre moyen de jours d'absence par agent permanent selon le motif**

FPT :  
 Maladie ordinaire : 15 jours  
 Longue maladie/longue durée = 6,6 jours  
 Accidents du travail = 4,1 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – Novembre 2024)

Entre 2020 et 2024, l'absentéisme médical a progressé de plus de 23 %, une tendance qui semble toutefois se stabiliser depuis 2023. On peut noter la forte augmentation entre 2021 et 2022 lié à un ensemble de facteurs post-covid (séquelles liés au covid, retard de soins, troubles psychologiques, ...).

**Evolution de l'absentéisme médical**



La hausse globale de 23 % observée entre 2020 et 2024 résulte de dynamiques différentes selon les motifs. Les arrêts pour maladie ordinaire, bien qu'en repli d'environ 7 % sur la dernière année, demeurent le premier facteur d'absence. Ils enregistrent une progression de 10 % par rapport à 2020, après un pic marqué en 2022, lié à l'effet post-Covid.

Les accidents de service et maladies professionnelles connaissent une évolution plus contenue que les autres motifs d'absence, avec une augmentation de 13 % entre 2020 et 2024. Sur un an, la hausse reste modérée (+ 4,8%) mais confirme l'absence d'inflexion de la tendance et appelle une vigilance accrue dans les dispositifs de prévention mis en place, qui semblent insuffisants pour réduire durablement ces absences.

Les congés de longue maladie et de longue durée enregistrent une progression particulièrement marquée (+53 %), passant de 42 711 jours en 2020 à 65 426 jours en 2024. Bien que moins fréquents, ces arrêts longs représentent désormais une composante importante du volume global d'absences. On observe ainsi une recomposition : les absences courtes (maladie ordinaire) restent majoritaires mais tendent à se stabiliser, tandis que les arrêts longs gagnent en poids relatif, traduisant à la fois le vieillissement des effectifs et la progression de pathologies chroniques.

#### Evolution des jours d'absence médicales selon les motifs

	2024	2023	2022	2021	2020
maladie ordinaire	73 744	79 128	93 905	74 969	67 214
Longue maladie/longue durée/Dors (*)	65 426	62 531	53 659	50 311	42 711
accident du travail et maladie professionnelle	45 464	43 365	44 481	44 143	40 102
<b>Total</b>	<b>184 634</b>	<b>185 024</b>	<b>192 045</b>	<b>169 423</b>	<b>150 027</b>

Champ : emplois permanents en activité au 31/12

(\*) disponibilité d'office pour raisons de santé

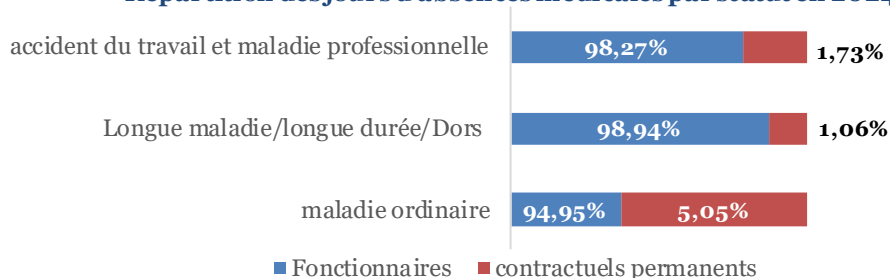
### 5.3.2 L'absentéisme médical selon les caractéristiques des agents

L'absentéisme pour raison médicale constitue ainsi la principale difficulté rencontrée par la collectivité. Toutefois, des disparités significatives se dégagent selon les caractéristiques des agents, ce qui appelle à une analyse plus approfondie pour en saisir pleinement les mécanismes.

L'absentéisme médical se révèle très contrasté en fonction de la situation statutaire de l'agent avec près de 97,18 % des jours d'absences médicales attribués aux fonctionnaires et 2,82 % 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 aux absences médicales des fonctionnaires.

#### Répartition des jours d'absences médicales par statut en 2024



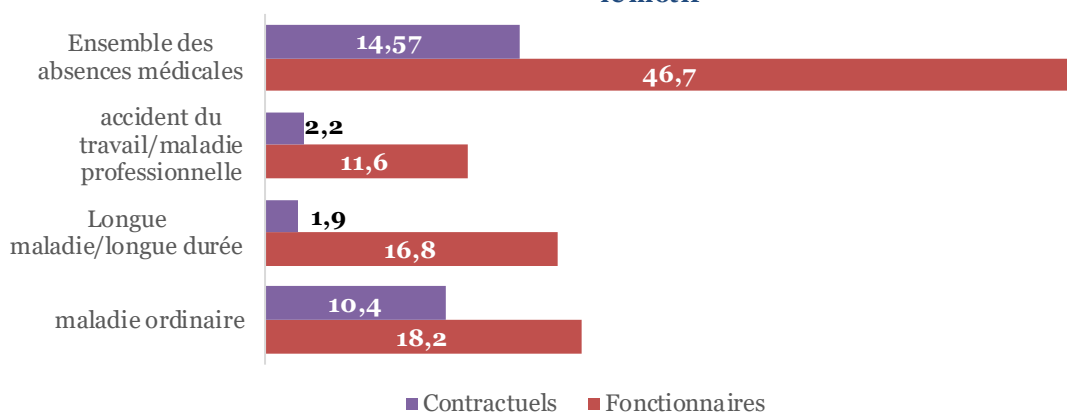
En 2024, le nombre moyen de jours d'absences médicales confirme cette différenciation : 46,7 jours pour les fonctionnaires contre 14,6 jours pour les contractuels permanents. Cet écart traduit la prévalence plus marquée des arrêts longs chez les fonctionnaires, population en moyenne plus âgée et plus exposée aux pathologies chroniques.

La maladie ordinaire reste le premier motif pour les deux statuts, mais avec une intensité nettement supérieure chez les fonctionnaires (18,2 jours contre 10,4).

Les congés de longue maladie ou de longue durée pèsent fortement sur les fonctionnaires (16,8 jours en moyenne), alors qu'ils restent marginaux chez les contractuels (1,9 jour).

Les accidents du travail et maladies professionnelles atteignent 11,6 jours en moyenne chez les fonctionnaires, soit plus de cinq fois le niveau observé chez les contractuels (2,2 jours).

**Nombre moyen de jours d'absences médicales par agent selon le statut et le motif**



**Données nationales année 2022 : nombre moyen de jours d'absences médicales par sexe et motif**

	Maladie ordinaire	longue maladie/longue durée	accident du travail
Femmes	16,4 jours	7,4 jours	3,7 jours
Hommes	12,7 jours	5,5 jours	4,5 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 –Novembre 2024)

Les écarts de durées moyennes entre fonctionnaires et contractuels selon les différents motifs d'absences trouvent également un prolongement avec l'âge qui va influencer directement la durée moyenne.

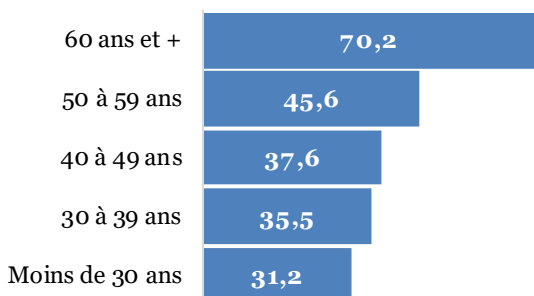
Chez les fonctionnaires, la moyenne passe de 31,2 jours pour les moins de 30 ans à 70,2 jours pour les agents de 60 ans et plus. La progression est régulière par tranche d'âge, avec une intensité particulièrement marquée après 50 ans (45,6 jours) et un pic au-delà de 60 ans. Cette tendance met en évidence l'allongement progressif des arrêts médicaux avec l'âge, ce qui souligne l'importance d'actions spécifiques de prévention et d'accompagnement pour favoriser le maintien en emploi des seniors.

Chez les contractuels permanents, les niveaux moyens sont globalement plus faibles mais suivent la même logique d'augmentation avec l'âge. Les absences sont limitées avant 40 ans (autour de 10 jours en moyenne), mais augmentent nettement après 50 ans (20,3 jours) pour atteindre près de 50 jours au-delà de 60 ans.

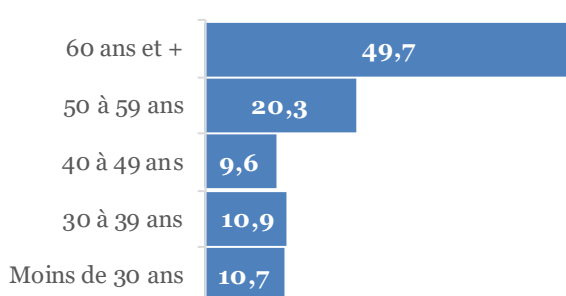


Comme dans le secteur privé, un effet de précarité peut aussi être identifié dans la structure des absences pour raison de santé : à emploi moins stable, les absences pour raison de santé des contractuels sont réduites, compte tenu probablement des impacts éventuels en matière de renouvellement de contrat, ces derniers étant peu concernés par les arrêts de longue durée.

**Durée moyenne d'absences médicales des fonctionnaires par tranche d'âge en 2024**



**Durée moyenne d'absences médicales des contractuels permanents par tranche d'âge en 2024**



Du point de vue des sexes, les femmes sont plus souvent absentes que les hommes pour raisons médicales, avec 98 760 jours contre 85 874 pour les hommes (49,4 jours en moyenne par an chez les femmes contre 39 jours chez les hommes).

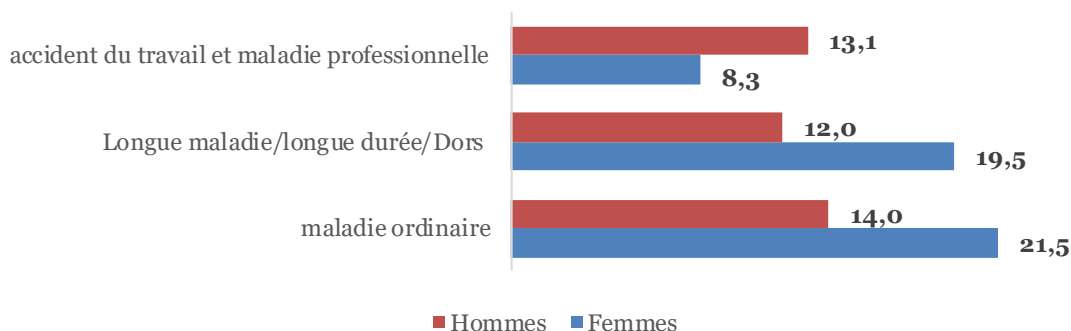
**Données nationales année 2022 : nombre moyen de jours d'absences médicales par sexe FPT :**

Femmes = 28,4 jours  
Hommes = 23,3 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 –Novembre 2024)

Hormis les absences pour accident du travail, où l'effet métier joue un rôle important avec des postes de terrain majoritairement occupés par des hommes et présentant plus de risques professionnels, les femmes comptabilisent davantage de jours d'absences pour maladie ordinaire et pour longue maladie ou longue durée avec dans les deux cas un écart de 7,5 jours.

**Nombre moyen de jours d'absences par agent selon le motif et le sexe**



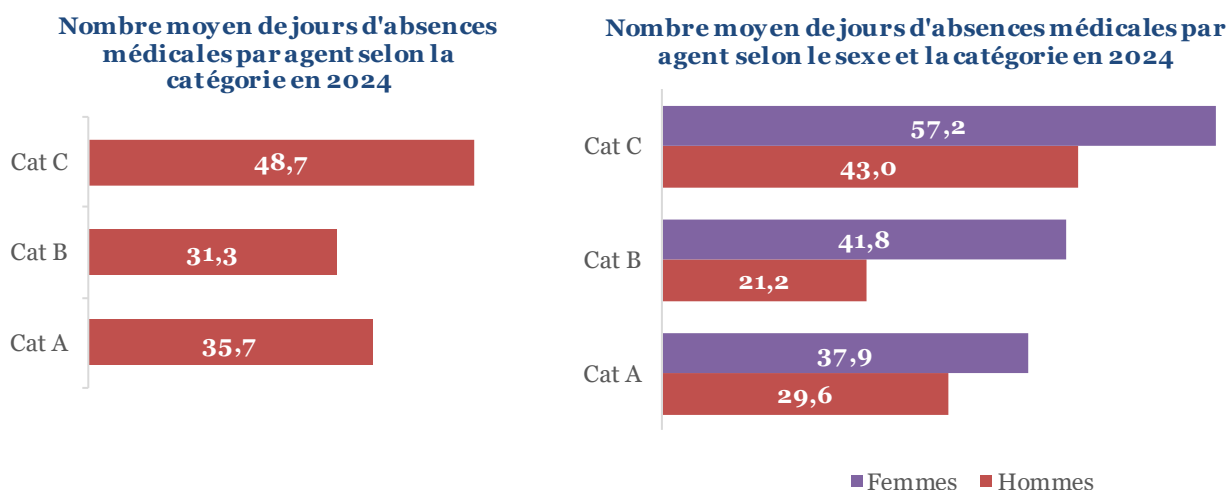
**Données nationales année 2022 : nombre moyen de jours d'absences médicales par sexe et motif**

	Maladie ordinaire	longue maladie/longue durée	accident du travail
Femmes	16,4 jours	7,4 jours	3,7 jours
Hommes	12,7 jours	5,5 jours	4,5 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 –Novembre 2024)

L'examen des durées moyennes d'absences médicales par catégorie hiérarchique montre des écarts significatifs. Les agents de catégorie C présentent la durée la plus élevée avec 48,7 jours en moyenne, contre 35,7 jours pour les agents de catégorie A et 31,3 jours pour ceux de catégorie B. Ces résultats confirment que les agents d'exécution, davantage exposés à la pénibilité physique et à des tâches opérationnelles, sont les plus concernés par des absences longues, tandis que les catégories supérieures affichent des niveaux plus modérés, en lien avec des missions de conception, d'expertise et d'encadrement.

L'analyse par sexe apporte un éclairage complémentaire. Dans chaque catégorie, les femmes présentent des durées supérieures à celles des hommes : en catégorie C, 57,2 jours contre 43 jours ; en catégorie B, 41,8 contre 21,2 jours ; et en catégorie A, 37,9 contre 29,6 jours. L'écart est particulièrement marqué en catégorie B, où la durée moyenne des femmes rejoint presque celle des catégories C, tandis que celle des hommes est la plus faible de l'ensemble.



## 5.4 La prévention des risques professionnels

Dans une collectivité, la prévention regroupe l'ensemble des actions visant à anticiper, réduire ou supprimer les risques professionnels afin de protéger la santé, la sécurité et le bien-être des agents. Elle s'appuie sur une démarche structurée d'évaluation des risques (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), de mise en œuvre de mesures adaptées et de suivi régulier des conditions de travail.

En agissant en amont, la prévention permet de limiter les accidents et les maladies professionnelles, de réduire l'absentéisme et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Elle constitue ainsi un levier essentiel pour garantir la continuité du service public, renforcer l'engagement des agents et favoriser un climat de travail durablement sain.

Afin de mener à bien l'ensemble de ces missions, la collectivité s'appuie sur une organisation dédiée comprenant :

- Un agent chargé des fonctions d'inspection en santé, sécurité au travail ;
- Au sein du service de médecine préventive : un médecin et deux infirmières ;

- Au sein du service de prévention et d'évaluation des risques professionnels (direction de la qualité de vie au travail) : sept conseillers de prévention (six hommes et une femme) et un assistant de prévention (une femme) ;
- An sein de la mission chargé de l'animation, l'analyse et de la prospective des risques psychosociaux (direction de la qualité de vie au travail) : un chef de mission, d'une psychologue du travail et d'une gestionnaire de risques psycho-sociaux.

### **a) Inspection en santé et sécurité au travail :**

L'agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI), exerce une mission de contrôle et de conseil auprès de l'autorité territoriale. Son rôle consiste à vérifier l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans les services, à analyser les risques professionnels et les conditions de travail, et à proposer toute mesure d'amélioration. Il établit des rapports d'inspection, formule des recommandations, et alerte l'autorité territoriale en cas de danger grave ou imminent. Enfin, il contribue à sensibiliser et accompagner les services dans la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace.

### **b) Le service de médecine préventive :**

Le service a pour mission principale de veiller à la protection de la santé des agents, en lien avec leurs conditions de travail. Il assure ainsi le suivi médical réglementaire (visites d'aptitude, examens périodiques), conseille l'administration et les agents sur l'adaptation des postes et l'aménagement des conditions de travail, participe à la prévention des risques professionnels et à la promotion de la santé au travail. Il joue également un rôle de veille et d'alerte en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des maladies professionnelles.

En 2024, le médecin de prévention a réalisé 1 678 visites médicales avec :

- 1 094 visites médicales périodiques ;
- 584 visites médicales non périodiques dont :
  - 59 visites d'embauche ;
  - 120 visites de pré-reprise ;
  - 64 visites de reprise ;
  - 341 visites occasionnelles ;

### **c) Le service de prévention et d'évaluation des risques professionnels :**

Au cours de l'année, le service Prévention et évaluation des risques a conduit 255 évaluations des risques professionnels dans le cadre de la mise à jour du DUERP.

Afin de renforcer la professionnalisation et la fiabilité de cette démarche, la Collectivité de Corse s'est équipée du logiciel métier « TDC Sécurité ». Cet outil constitue un support structurant puisqu'il permet :

- une centralisation et une traçabilité renforcées des évaluations ;
- un suivi simplifié et efficace des plans d'actions de prévention ;
- une mise à jour régulière et conforme aux exigences réglementaires ;
- un gain de temps et une amélioration de la qualité du travail, tant pour le service Prévention et évaluation des risques que pour les directions opérationnelles.

L'acquisition de ce logiciel représente ainsi un levier stratégique pour la Collectivité, en consolidant la qualité et l'efficacité de sa politique de prévention des risques professionnels.

En parallèle, le service a réalisé environ 350 visites de prévention au sein des différentes unités de travail.

Ces interventions visent à :

- Accompagner les services dans la mise en œuvre concrète des mesures de prévention ;
- Observer les situations réelles de travail ;
- Formuler des conseils adaptés aux agents et à l'encadrement.

Ces visites constituent un outil de proximité favorisant une meilleure appropriation des règles de prévention et une amélioration continue des conditions de travail.

Également en 2024, le service Prévention et évaluation des risques est mobilisé à travers le registre santé et sécurité au travail.

Ce registre constitue un dispositif de dialogue direct entre les agents, l'encadrement et le conseiller en prévention. Il permet de signaler rapidement toute difficulté ou observation relative aux conditions de travail et d'apporter une réponse adaptée dans des délais resserrés.

Enfin en matière de gouvernance et de dialogue social, la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) s'est réunie à trois reprises en 2024. En complément, deux commissions spécifiques consacrées aux Risques Psychosociaux (RPS) ainsi que deux commissions « prévention », émanant de la F3SCT, ont été organisées. Ces espaces de concertation constituent des lieux privilégiés d'échanges et d'approfondissement, permettant de traiter de manière collective les sujets sensibles ou prioritaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

#### **d) La mission animation, analyse et prospective des risques psycho-sociaux (RPS) :**

La mission « animation, analyse et prospective des risques psychosociaux » répond aux besoins de la Collectivité de Corse en menant une action de proximité visant à prévenir, réduire ou supprimer les risques psychosociaux. Elle intègre les spécificités des métiers exercés au sein de la collectivité ainsi que les niveaux d'exposition des agents, afin de proposer des réponses adaptées.

Elle assure, à ce titre, un accompagnement individuel ou collectif des agents confrontés à des situations de risques psychosociaux, en leur apportant un soutien au regard de leur situation. Parallèlement, elle conseille et assiste les encadrants dans la mise en œuvre des trois niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire), contribuant ainsi à diffuser une culture managériale fondée sur la bienveillance.

Enfin, la mission participe activement à la définition et à la mise en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux au sein de la collectivité.

En 2024, le nombre de saisies adressées à la mission « risques psychosociaux » (RPS), lesquelles donnent lieu à un accompagnement individuel des agents, a été de 98 :

La répartition de ces 98 saisines met en évidence les éléments suivants :

- 31% concernent les femmes ;
- 89 % sont des fonctionnaires, 9 % des contractuels et 2% du personnel de l'éducation nationale ;
- 36 % sont des agents de cat A, 11 % de cat B et 53 % de cat C ;
- Les principaux facteurs de risques identifiés sont : 62 saisies concernent les rapports sociaux et les relations au travail et 16 les exigences au travail.

Au-delà des accompagnements individuels d'agents, la mission RPS peut également intervenir dans le cadre d'accompagnements collectifs. Ainsi, 15 services de la collectivité ont sollicité ce dispositif en 2024.

## 6. 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 l'agent 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 selon la situation particulière de l'agent : l'Indemnité de Résidence (IR), déterminée par la zone géographique d'emploi : le Supplément Familial de Traitement (SFT), lié à la situation familiale : la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), attribuée en fonction de l'exercice de certaines fonctions : le Complément de Traitement Indiciaire (CTI),
- d'éléments facultatifs que sont les primes et indemnités diverses instituées par une disposition législative ou réglementaire. Une large part de ces primes et indemnités regroupées sous l'appellation de « régime indemnitaire » doit être adoptée par l'assemblée délibérante en vertu de l'article L714-4 du code Général de la Fonction Publique.

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

### 6.1 La structure et les déterminants de la rémunération brute des emplois permanents

En 2024, le salaire brut moyen en équivalent temps plein rémunéré<sup>1</sup> des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse s'élève à 3 533 € 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 2 918 €.

#### Données nationales en 2023 : salaire moyen mensuel

Brut	net	
FPT : 2 651 €	2 254 €	dont salaire net régions : 2 380 € ; dont salaire net département : 2 478 €
FPH : 3 493 €	2 842 €	
FPE : 3 577 €	2 886 €	

(Source : INSEE première n°2065, 2066, 2067 –juillet 2025)

<sup>1</sup> 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 2024

Les fonctionnaires, qui représentent près de 92 % de l'effectif permanent, perçoivent 3 536 € et les contractuels sur emplois permanents 3 502 €.

### Données nationales en 2023 : salaire brut moyen mensuel

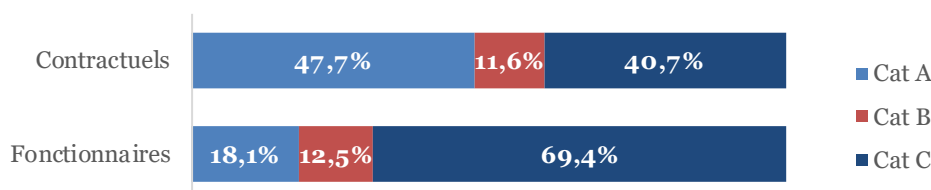
	Fonctionnaires	Contractuels
FPT :	2 846 €	2 576 €
FPH :	3 256 €	2 651 €
FPE :	3 845 €	2 945 €

(Source : INSEE première n°2065, 2066, 2067 –juillet 2025)

La structure du salaire brut moyen reste globalement identique entre fonctionnaires et contractuels permanents. Deux composantes dominent : le traitement indiciaire, qui représente environ deux tiers du total, et le régime indemnitaire. Les autres éléments (CTI, NBI, heures supplémentaires, indemnité de résidence) ne jouent qu'un rôle marginal dans la composition de la rémunération.

L'écart de salaire brut moyen observé entre fonctionnaires et contractuels permanents s'explique moins par la structure interne de la rémunération que par la répartition des agents dans les catégories hiérarchiques. La proportion élevée de contractuels en catégorie A (près de 50 %) tire mécaniquement leur salaire moyen vers le haut, les emplois de cette catégorie étant mieux rémunérés. À l'inverse, la forte présence des fonctionnaires en catégorie C (sept agents sur dix) contribue à abaisser leur salaire moyen global. La surreprésentation ou la sous-représentation d'agents dans une catégorie hiérarchique influe donc directement sur le salaire brut moyen global.

#### Part de l'effectif permanent rémunéré par catégorie



La structuration des rémunérations dans la fonction publique repose sur un principe de hiérarchie des catégories statutaires (A, B, C) corrélée au niveau de qualification, de responsabilité et d'autonomie attendu dans l'exercice des missions.

L'analyse des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie révèle des disparités entre les statuts.

Dans toutes les catégories, les fonctionnaires perçoivent un salaire brut moyen supérieur à celui des contractuels avec des écarts entre 12% et 15% selon les catégories.

En catégorie A+ les rémunérations brutes sont les plus élevées avec 8 668 € pour les fonctionnaires et 7 581 € pour les contractuels, reflétant ainsi le poids de l'encadrement supérieur et la haute technicité.

À l'inverse, la catégorie C, principalement constituée de fonctions d'exécution, présente les niveaux de salaire bruts les plus faibles, mais également l'écart le plus marqué entre statuts, atteignant 15,1%.

#### Salaires bruts moyens mensuels par statut et catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	Ecart (%)
Catégorie A	5 141 €	4 328 €	15,8%
dont catégorie A+	8 668 €	7 581 €	12,5%
dont catégorie A (hors cat A+)	4 939 €	4 209 €	14,8%
Catégorie B	3 832 €	3 262 €	14,9%
Catégorie C	3 064 €	2 602 €	15,1%

salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

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

### Données nationales en 2023 : salaire brut moyen mensuel des fonctionnaires

	FPE	FPT	FPH
cat A+	8 071 €	7 117 €	7 878 €
cat A (A+ inclus)	4 159 €	4 324 €	3 735 €
cat B	3 376 €	3 060 €	3 114 €
cat C	2 813 €	2 539 €	2 635 €

(Source : INSEE première n°2065, 2066, 2067 – juillet 2025)

L'écart de rémunération brute observé entre les fonctionnaires et les contractuels dans les différentes catégories s'explique en grande partie par les spécificités du déroulement de carrière des fonctionnaires et par la diversité des postes occupés.

Le traitement indiciaire, composante principal du salaire brut (environ 62%) constitue le premier facteur déterminant des écarts.

En effet, la rémunération des fonctionnaires évolue selon une grille indiciaire, garantissant des perspectives d'avancement d'échelon et de grade tout au long de leur carrière. Cette progression se traduit donc par une rémunération croissante liée à l'ancienneté et aux promotions. A l'inverse, les contractuels ne connaissent pas un cadre de progression comparable : leur rémunération dépend essentiellement du niveau de recrutement, des caractéristiques du poste occupé et de la durée du contrat. Leur évolution salariale est moins systématique reposant sur des réévaluations périodiques.

L'examen des indices moyens majorés, utilisés pour calculer le traitement indiciaire, révèle des écarts au profit des fonctionnaires et vient confirmer le rôle déterminant du déroulement de carrière dans les écarts salariaux.

#### Indices moyens majorés en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels
A+	799	780
A	592	509
B	473	423
C	404	367
<b>Ensemble</b>	<b>447</b>	<b>443</b>

Champ : emplois permanents rémunérés en 2024

Le régime indemnitaire (environ 30% du salaire brut) constitue le second déterminant majeur des écarts entre les deux statuts. Dans toutes les catégories, les primes moyennes sont supérieures à celles des contractuels.

#### Primes et indemnités moyennes en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	1 731 €	1 474 €
dont catégorie A+	3 740 €	3 323 €
dont catégorie A (hors cat A+)	1 616 €	1 407 €
Catégorie B	1 239 €	1 038 €
Catégorie C	880 €	708 €

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

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

La composante principale de ce régime indemnitaire est l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). Son montant est déterminé en fonction :

- du grade détenu, qui conditionne un plafond de référence,
- et du poste occupé, dont la technicité, les sujétions et le niveau de responsabilité influencent directement l'attribution.

De fait, les écarts constatés dans les primes et indemnités entre fonctionnaires et contractuels trouvent leur origine dans deux mécanismes :

- Le déroulement de carrière : les fonctionnaires, en raison de leur progression statutaire et de leur ancienneté, accèdent plus fréquemment à des grades supérieurs où l'IFSE est plus élevée.
- Le type de poste occupé : les fonctionnaires sont proportionnellement plus présents dans des fonctions d'encadrement ou de forte technicité qui sont associées à des montants indemnitaires plus importants.

L'évolution des rémunérations en 2024 résulte à la fois de facteurs structurels tels que la composition des effectifs par catégorie et statut qui découlent des politiques RH mises en œuvre, et de mesures salariales nationales ou internes à la collectivité.

Pour les fonctionnaires, le salaire brut moyen passe de 3 417 € en 2023 à 3 536 € en 2024, soit une augmentation de 119 € en euros courants, correspondant à +3,5 %. Après neutralisation de l'inflation (+1,8 % en 2024), la progression demeure positive mais limitée à +1,7 % en euros constants, traduisant un réel gain de pouvoir d'achat.

Pour les contractuels, le salaire brut moyen diminue de 3 537 € en 2023 à 3 502 € en 2024, soit une baisse de 35 € en euros courants, équivalant à -1,0 %. Corrigée de l'inflation, cette évolution se dégrade encore pour atteindre -2,8 % en euros constants, révélant une perte de pouvoir d'achat.

Les principales mesures salariales à l'origine de l'évolution des rémunérations brutes en sont :

- Les effets reports de l'année 2023 sur l'année 2024 concernant la hausse de la valeur du point de 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, augmentation des grilles indiciaires pour les plus bas salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;
- Attribution de 5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- Mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ;
- Le GVT + (glissement-vieillesse-technicité) : augmentation l'indice majoré des fonctionnaires au travers des avancements d'échelons et de promotions de grades ;
- Le GVT indemnitaire : augmentation de l'IFSE suite aux promotions de grades ;
- L'effet de structure des effectifs : surreprésentation ou sous-représentation des effectifs dans les différentes catégories par le jeu des promotions et des flux de personnel qui modifie mécaniquement le salaire moyen.



## 6.2 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un indicateur statistique qui exprime la différence de salaire moyen entre les deux sexes, rapportée au salaire moyen des hommes.

Un résultat négatif indique que les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes ; un résultat positif signifie, à l'inverse, qu'elles perçoivent une rémunération supérieure.

Au sein des fonctionnaires, le niveau moyen de rémunération des femmes en ETPR est supérieur de 3,29 % en moyenne à celui des hommes (3 597 € contre 3 483 €), soit un écart en valeur de 114 €.

Le salaire en ETPR permet de comparer des salaires pour une quantité de travail équivalente : ne sont pas prises en compte ici les différences de temps de travail (notamment le recours plus ou moins fréquent au temps partiel).

A l'inverse, chez les contractuels, le niveau moyen de rémunération des hommes en ETPR est supérieur de 3,39 % en moyenne à celui des femmes (3 575 € contre 3 454 €), soit un écart en valeur de 121 €.

**Salaires bruts moyens mensuels par sexe et catégorie**

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	4 847 €	5 913 €	4 113 €	4 784 €
<i>dont catégorie A+</i>	8 804 €	8 614 €	8 207 €	6 767 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	4 762 €	5 471 €	3 989 €	4 684 €
Catégorie B	3 698 €	3 963 €	3 127 €	3 387 €
Catégorie C	2 973 €	3 124 €	2 576 €	2 634 €
<b>Total</b>	<b>3 597 €</b>	<b>3 483 €</b>	<b>3 454 €</b>	<b>3 575 €</b>

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

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

**Écarts Femmes/hommes sur salaires bruts moyens mensuels par catégorie**

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-18,03%	-14,02%	-1 066 €	-671 €
<i>dont catégorie A+</i>	2,21%	21,27%	190 €	1 439 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-12,96%	-14,84%	-709 €	-695 €
Catégorie B	-6,69%	-7,66%	-265 €	-259 €
Catégorie C	-4,83%	-2,24%	-151 €	-59 €
<b>Total</b>	<b>3,29%</b>	<b>-3,39%</b>	<b>114 €</b>	<b>-121 €</b>

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

En 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 371 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 8,8 %.

(Source : DGAFP – Stats rapides – mars 2025)

On observe dans la plupart des cas (hormis en catégorie A+) que les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes avec des écarts qui peuvent parfois être important.

L'analyse des écarts de rémunération doit prendre en compte deux mécanismes complémentaires :

1. L'effet inter-catégorie (ou inter-grade/échelon) :

Il s'agit de l'impact de la répartition des femmes et des hommes dans les catégories, grades ou échelons. Même si les salaires étaient identiques à poste strictement comparable, un écart global subsisterait si :

- Les hommes sont plus nombreux dans les niveaux les mieux rémunérés ;
- Et les femmes davantage représentées dans les niveaux inférieurs.

Cet effet agit mécaniquement sur les salaires moyens, en fonction de la répartition respective des hommes et des femmes entre les différentes catégories et grades, certains niveaux étant mieux rémunérés que d'autres.

2. L'effet intra-catégorie (ou intra-grade/échelon) :

Il correspond aux écarts de rémunération à poste équivalent.

Au sein de la collectivité, ils s'expliquent essentiellement par les deux composantes principales du salaire brut :

- Le traitement indiciaire (62 % du brut), qui dépend du grade et de l'échelon : il reflète le déroulement de carrière et explique les différences de rémunération liées aux promotions et à l'ancienneté ;
- Le régime indemnitaire (32 % du brut), qui dépend du poste occupé, du grade détenu et des responsabilités : il reflète l'accès différencié aux fonctions les plus valorisées en primes et indemnités.

Au sein de la collectivité de Corse, les écarts de rémunération bruts moyens s'expliquent par une combinaison de ces deux effets :

- chez les fonctionnaires :
  - Écart global = +114 € (en faveur des femmes),
  - dont +338 € (en faveur des femmes) d'effet inter-catégorie,
  - et -223 € (en faveur des hommes) d'effet intra-catégorie.

L'écart global observé en faveur des femmes résulte essentiellement de leur concentration plus importante dans les catégories hiérarchiques supérieures, en particulier en catégorie A, tandis que les hommes demeurent majoritairement représentés en catégorie C.

- chez les contractuels :
  - Écart global = -121 € (en faveur des hommes),
  - dont +211 € (en faveur des femmes) d'effet inter-catégorie,
  - et -333 € (en faveur des hommes) d'effet intra-catégorie

La répartition joue en faveur des femmes, mais elle est plus que compensée par des écarts de rémunération défavorables à poste équivalent.

L'analyse des écarts de salaire brut, décomposés entre effet inter et effet intra-catégorie, a permis de montrer que les différences de rémunération s'expliquent à la fois par la répartition des hommes et des femmes entre les catégories (effet inter), et par des écarts constatés à poste comparable (effet intra).

Pour comprendre plus précisément l'origine de ces écarts intra-catégorie, il est nécessaire de regarder les composantes du salaire brut. Celui-ci repose principalement sur deux éléments : le traitement indiciaire (62 % du brut), qui traduit le déroulement de carrière (grade, échelon), et le régime indemnitaire (32 % du brut), qui reflète les fonctions exercées et les responsabilités confiées. L'étude de ces deux composantes permet donc d'expliquer concrètement comment se forment les écarts de rémunération à poste équivalent, et d'éclairer les mécanismes qui sous-tendent l'effet intra-catégorie.

Les deux tableaux présentés ci-après, présentent pour chaque statut, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes par catégorie, ventilés par composante de la rémunération brute. L'approche consiste à comparer la valeur moyenne perçue par les femmes et celle perçue par les hommes, puis à calculer la différence pour chaque élément de rémunération. Un chiffre négatif signifie que les femmes perçoivent en moyenne moins que les hommes pour l'élément considéré et inversement pour un chiffre positif. L'agrégation de chaque écart forme l'écart global au sein de chaque catégorie.

Il est précisé que le traitement de base indiciaire ne fait pas partie des données explicitement demandées dans le cadre réglementaire du Rapport Social Unique. Toutefois, cet indicateur supplémentaire a été calculé permettant ainsi une lecture plus fine des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

#### Décomposition de l'écart sur salaire brut des fonctionnaires par catégorie

	Traitement de base indiciaire	CTI (*)	Régime indemnitaire (**)	NBI	HS	SFT	IR	Autres primes et indemnités (***)	Ecart total
Catégorie A+	-145 €	0 €	366 €	-7 €	0 €	22 €	-5 €	-42 €	190 €
Catégorie A	-234 €	101 €	-577 €	7 €	0 €	-4 €	-6 €	4 €	-709 €
Catégorie B	-60 €	4 €	-158 €	0 €	-53 €	-2 €	-1 €	4 €	-265 €
Catégorie C	-40 €	3 €	-102 €	14 €	-31 €	-1 €	0 €	6 €	-151 €

#### Décomposition de l'écart sur salaire brut des contractuels permanents par catégorie

	Traitement de base indiciaire	CTI (*)	Régime indemnitaire (**)	NBI	HS	SFT	IR	Autres primes et indemnités (***)	Ecart total
Catégorie A+	830 €	0 €	701 €	0 €	0 €	-46 €	26 €	-71 €	1 439 €
Catégorie A	-474 €	106 €	-312 €	0 €	0 €	1 €	-13 €	-2 €	-695 €
Catégorie B	-30 €	0 €	-172 €	0 €	-56 €	8 €	-1 €	-8 €	-259 €
Catégorie C	-11 €	3 €	-36 €	0 €	-23 €	7 €	0 €	2 €	-59 €

(\*) complément de traitement indiciaire

(\*\*) au sens des articles L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13

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

Les deux principales composantes du salaire brut participent en grande partie à expliquer les écarts salariaux entre les sexes.

Le traitement indiciaire (62 % du salaire brut) est le premier facteur responsable des écarts. L'analyse des indices majorés permet de matérialiser ce déroulement de carrière. Ainsi, dans la plupart des cas, les hommes détiennent un indice majoré supérieur à celui des femmes.

### Indices majorés moyens par catégorie en 2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	807	795	856	703
A	580	632	487	560
B	468	478	419	426
C	398	407	367	366
<b>Ensemble</b>	<b>459</b>	<b>436</b>	<b>439</b>	<b>449</b>

Champ : emplois permanents rémunérés en 2024

Les écarts constatés en matière d'indice majoré mettent en évidence un déroulement de carrière moins favorable pour les femmes que pour les hommes. Cette situation s'explique notamment par des parcours plus fréquemment interrompus (congrés maternité, parentaux, recours au temps partiel), par une participation moindre aux concours et examens professionnels (cf. partie 7, formation, page 66), souvent assimilée à la prise en charge des responsabilités familiales encore majoritairement assumées par les femmes, ainsi que par une surreprésentation dans certaines filières (administrative, sociale, médico-sociale) caractérisées par des perspectives de progression de carrière plus lentes.

Le régime indemnitaire constitue la seconde composante majeure des écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes. L'analyse des montants moyens perçus met en évidence que, dans la quasi-totalité des situations (à l'exception de la catégorie A+), les hommes bénéficient d'un régime indemnitaire plus élevé que les femmes. En moyenne, l'écart atteint 31 € (soit +2,80 %) pour les fonctionnaires et 71 € (soit +6,13 %) pour les agents contractuels. Ces différences apparaissent toutefois de manière contrastée selon les catégories, et se révèlent particulièrement marquées au sein de la catégorie A.

### Régime indemnitaire moyen par catégorie en 2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	1 525 €	2 271 €	1 376 €	1 683 €
dont catégorie A+	4 003 €	3 636 €	3 628 €	2 926 €
dont catégorie A (hors cat A+)	1 471 €	2 048 €	1 308 €	1 620 €
Catégorie B	1 158 €	1 317 €	948 €	1 120 €
Catégorie C	818 €	920 €	692 €	728 €
<b>Total</b>	<b>1 062 €</b>	<b>1 093 €</b>	<b>1 084 €</b>	<b>1 155 €</b>

régime indemnitaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

### Écarts femmes/hommes sur régime indemnitaire moyen par catégorie en 2024

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-32,88%	-18,21%	-747 €	-306 €
dont catégorie A+	10,08%	23,96%	366 €	701 €
dont catégorie A (hors cat A+)	-28,16%	-19,26%	-577 €	-312 €
Catégorie B	-12,03%	-15,38%	-158 €	-172 €
Catégorie C	-11,11%	-4,93%	-102 €	-36 €
<b>Total</b>	<b>-2,80%</b>	<b>-6,13%</b>	<b>-31 €</b>	<b>-71 €</b>

régime indemnitaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les écarts observés peuvent s'expliquer par la composition du régime indemnitaire : il est composé pour plus de 82 % de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise, qui dépend directement du grade détenu et du poste occupé. Le niveau hiérarchique et le positionnement dans l'organisation jouent donc un rôle déterminant dans le montant perçu.

#### Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) moyennes par sexe et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	1 310 €	1 891 €	1 166 €	1 457 €
<i>dont catégorie A+</i>	3 448 €	3 162 €	3 000 €	2 628 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	1 264 €	1 683 €	1 110 €	1 398 €
Catégorie B	953 €	1 011 €	837 €	896 €
Catégorie C	651 €	662 €	561 €	565 €
<b>Total</b>	<b>877 €</b>	<b>818 €</b>	<b>912 €</b>	<b>958 €</b>

IFSE calculé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) hors retenues pour absences et transfert primes/points

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

#### Écarts femmes/hommes sur l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

	En valeur		En %	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-581 €	-291 €	-30,7%	-19,9%
<i>dont catégorie A+</i>	287 €	372 €	9,1%	14,1%
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-419 €	-287 €	-24,9%	-20,5%
Catégorie B	-58 €	-59 €	-5,8%	-6,6%
Catégorie C	-11 €	-4 €	-1,7%	-0,7%
<b>Total</b>	<b>59 €</b>	<b>-46 €</b>	<b>7,2%</b>	<b>-4,8%</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

IFSE calculée hors impact absentéisme et transfert primes/points

Les écarts observés demeurent limités en valeur dans les catégories B et C, tandis qu'ils apparaissent nettement plus marqués dans les catégories A+ et A, où les montants atteignent des niveaux significatifs.

Ces écarts ne relèvent pas uniquement de l'ancienneté, des grades ou des parcours individuels, mais aussi d'une répartition différenciée entre femmes et hommes selon les filières professionnelles. Ces mécanismes structurels, sont connus sous le terme de ségrégation professionnelle constituent un facteur explicatif majeur des écarts observés dans la fonction publique territoriale (FPT).

Pour les autres catégories hiérarchiques, les écarts peuvent s'expliquer par le positionnement dans les différents groupes de fonctions qui dépend du positionnement hiérarchique et qui permet de déterminer le montant d'IFSE selon le grade et la catégorie hiérarchique de l'agent.

Le tableau de répartition des agents dans les groupes de fonctions de l'IFSE présenté ci-après illustre clairement le phénomène de ségrégation verticale.

Chez les fonctionnaires de catégorie A, on constate que les femmes sont surreprésentées dans le groupe A4 (62,5 %) qui correspond aux fonctions les moins indemnisées, tandis que les hommes sont davantage présents dans les groupes A1 et A2, plus fortement valorisés. La même logique se retrouve chez les contractuels : les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les groupes A1 et A2, alors que les femmes se concentrent dans le groupe A4.

En catégorie B, la répartition suit le même schéma, avec une présence féminine majoritaire dans les groupes B3, moins indemnisés, et une surreprésentation masculine dans les groupes B1 et B2. En catégorie C, les écarts persistent, avec davantage de femmes cantonnées aux groupes C3 et C2, là où les montants d'IFSE sont les plus faibles, tandis que les hommes occupent plus fréquemment les groupes C1.

#### Répartition des femmes et des hommes dans les groupes de fonctions IFSE au 31/12/2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A1	1,7%	4,7%	1,7%	0,0%
A2	14,0%	28,0%	5,2%	19,2%
A3	21,8%	31,6%	19,1%	25,0%
A4	62,5%	35,8%	73,9%	55,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
B1	14,8%	21,5%	11,1%	10,0%
B2	70,8%	72,1%	66,7%	80,0%
B3	14,4%	6,5%	22,2%	10,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
C1	4,4%	8,9%	3,6%	6,1%
C2	44,4%	41,6%	45,8%	28,0%
C3	51,2%	49,5%	50,6%	65,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31/12/2024

Cette répartition démontre que l'essentiel des écarts constatés sur le régime indemnitaire trouve son origine dans la distribution inégale entre femmes et hommes au sein des groupes de fonctions. Puisque l'IFSE représente plus de 80 % du régime indemnitaire, ces différences d'affectation structurent directement les écarts de rémunération globale.

Les 20 % du régime indemnitaire qui ne relèvent pas de l'IFSE correspondent à un ensemble de primes et d'indemnités complémentaires. Leur poids financier est moindre par rapport à l'IFSE, mais ils participent néanmoins à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils incluent en particulier des indemnités liées à des contraintes organisationnelles, comme les astreintes ou les permanences, perçues majoritairement par les hommes, ainsi que des dispositifs financiers à caractère volontaire, tels que la monétisation du compte épargne-temps, également davantage mobilisés par les hommes.

À ces éléments s'ajoutent des primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions spécifiques, mais aussi des dispositifs visant à compenser certaines situations particulières, comme l'indemnité de transport liée à l'insularité, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ou encore la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Pris dans leur ensemble, ces compléments contribuent à accentuer les écarts observés entre les sexes sur le régime indemnitaire, et, par effet indirect, sur le salaire brut, même si leur rôle demeure secondaire par rapport à celui de l'IFSE.

## 7. LA FORMATION

La formation professionnelle qui figure à l'article L421-1 du code général de la fonction publique 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 un plus de 2M€ en 2024.

### 7.1 Profil des agents formés

En 2024, 2 173 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une action de formation, soit une hausse de 6 % sur un an. Entre 2021 et 2024, le nombre d'agents aura augmenté de 21 %.

La participation à la formation diffère selon le statut. Parmi l'ensemble des agents ayant suivi au moins une action de formation, 92,7 % sont des fonctionnaires, 3,8 % des contractuels permanents et 4,5 % des contractuels non permanents. Par ailleurs, la part des femmes parmi les agents formés s'élève à 50,85 %.

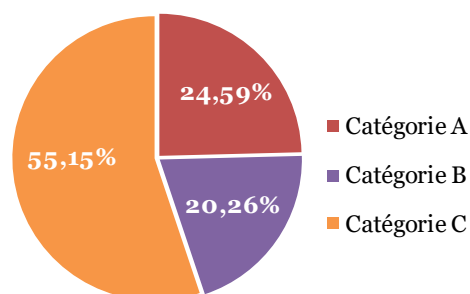
Effectif formé par statut et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	2023	2022
Fonctionnaires	1 002	1 013	2 015	1 810	1 683
Contractuels permanents	53	30	83	149	154
Contractuels non permanents	50	25	75	91	73
<b>Total</b>	<b>1 105</b>	<b>1 068</b>	<b>2 173</b>	<b>2 050</b>	<b>1 910</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2024

Les emplois permanents sont donc les principaux bénéficiaires de la formation mais on observe des disparités notables selon la catégorie hiérarchique et le statut. On note toutefois la prédominance de la catégorie C qui regroupe près de 56 % des emplois permanents formés, ce qui reste cohérent avec le poids de cette catégorie dans l'effectif global de la collectivité.

Part des agents permanents formés par catégorie en 2024



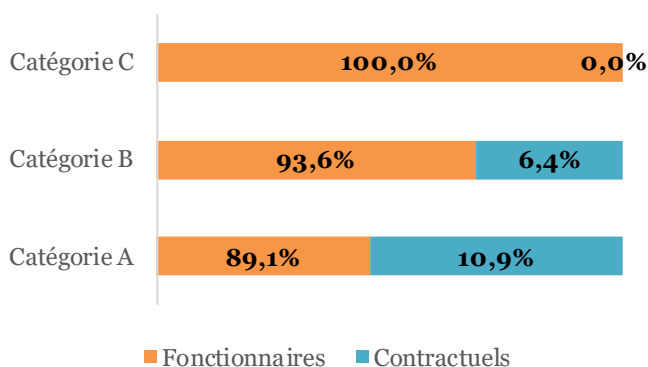
En 2024, alors même que les contractuels permanents représentent 8,5 % de l'ensemble des agents sur emplois permanents, seuls 3,96 % d'entre eux ont suivi une formation.

Cette sous-représentation des contractuels parmi les agents formés est commune à toutes les catégories hiérarchiques.

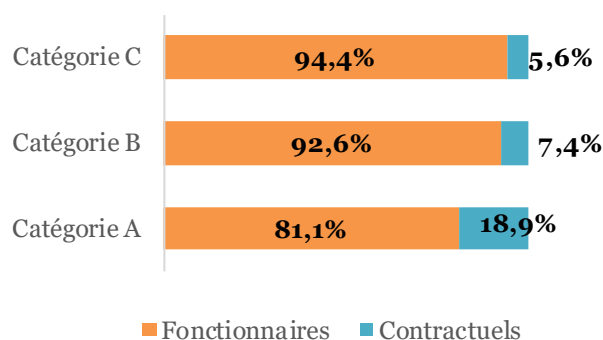
En catégorie A, les contractuels représentent 10,9 % des agents formés alors qu'ils représentent 18,9 % de l'effectif permanent de cette catégorie. Un constat similaire peut ainsi être dressé pour les catégories B et C.

À l'inverse, les fonctionnaires présentent une situation plus favorable : dans chacune des catégories, leur part parmi les agents formés excède leur proportion dans l'effectif permanent au 31 décembre 2024. Cet écart est particulièrement marqué en catégorie A, où les fonctionnaires constituent 89,1 % des agents formés, alors qu'ils ne représentent que 81,1 % de l'effectif permanent de cette catégorie.

**Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et statut en 2024**



**Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et statut au 31/12/2024**

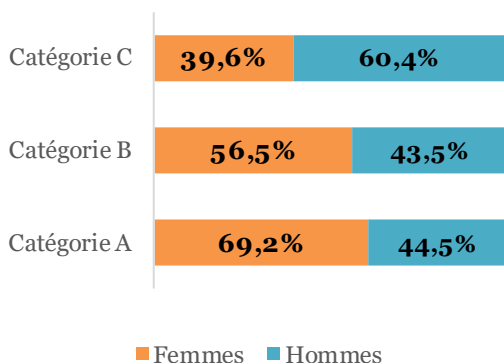


Sur le périmètre des seuls emplois permanents, principaux bénéficiaires de la formation, les femmes représentent 50,29 % des agents formés en 2024, soit une proportion supérieure de plus de deux points à leur part dans l'ensemble des effectifs permanents de la collectivité (47,96 %).

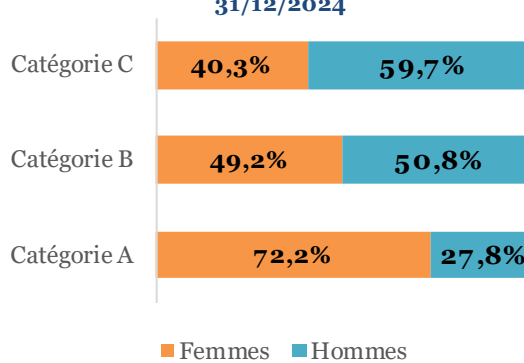
Les femmes sont sous-représentées au sein de la catégorie A, avec 69,2 % des agents formés contre 72,2 % de l'ensemble des effectifs permanents. De même, en catégorie C, elles représentent 39,6 % des agents formés contre 40,3 % de l'effectif permanent de cette catégorie.

À l'inverse, en catégorie B, les femmes sont surreprésentées avec 56,5 % contre 49,2 % de l'ensemble des effectifs permanents, soit un écart de près de 6 points. En ce qui concerne les hommes, on observe qu'ils sont surreprésentés en catégorie A et C avec notamment un écart de près de 17 points en catégorie A.

**Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et sexe en 2024**



**Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et sexe au 31/12/2024**





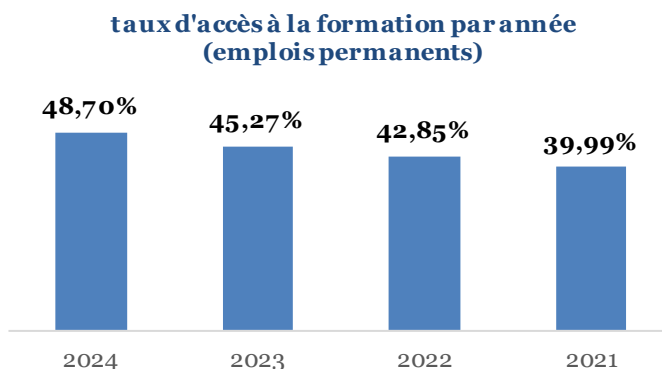
## 7.2 Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents 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.

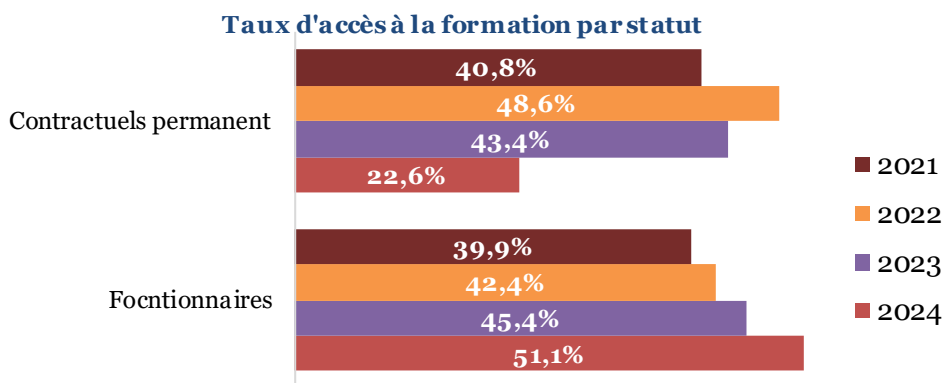
En 2024, le taux d'accès à la formation des agents permanents de la collectivité s'élève à 48,7 %, en hausse de plus de 3 points par rapport à 2023.

Cette évolution s'inscrit dans une dynamique de croissance continue observée depuis 2021.

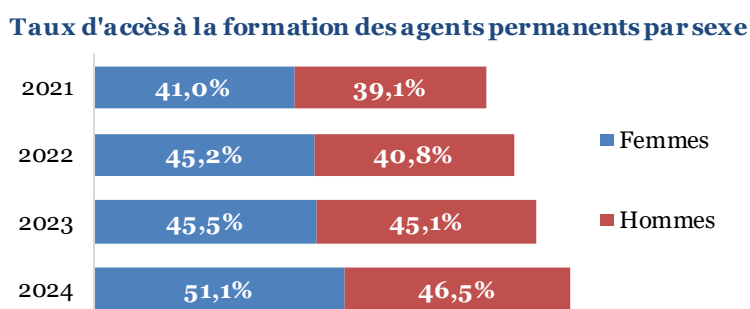
Sur la période 2021-2024, le taux a ainsi gagné près de neuf points.



En 2024, les taux d'accès à la formation varient fortement selon le statut des agents permanents. Les fonctionnaires enregistrent un taux de 51,1 %, en progression de 6 points par rapport à 2023. À l'inverse, les contractuels permanents affichent un taux nettement inférieur, à 22 %, en recul marqué de 21 points sur un an. Cette baisse pourrait s'expliquer par la nature et la durée des contrats (CDD), qui n'incitent pas les agents à s'engager dans une formation, compte tenu de l'incertitude sur leur avenir professionnel.



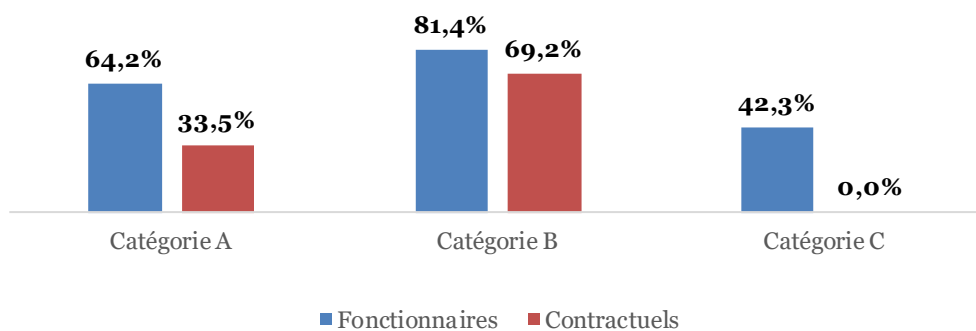
Du point de vue du genre, les femmes présentent en 2024 un taux d'accès à la formation de 51,1 %, contre 46,5 % pour les hommes. Entre 2021 et 2024, le taux d'accès des femmes aura progressé de 10 points contre 7 points pour les hommes.



Les taux d'accès à la formation présentent des écarts significatifs selon la catégorie et le statut. Les fonctionnaires affichent globalement des taux plus élevés que les contractuels, notamment en catégories A (64 % contre 34 %) et B (81 % contre 69 %). En catégorie C, l'accès des fonctionnaires chute à 42 %, tandis que celui des contractuels est nul, signalant une fragilité pour les agents les moins qualifiés. Les écarts observés entre les statuts s'expliquent notamment par le poids majoritaire des fonctionnaires dans l'effectif total, ce qui accroît mécaniquement leur contribution aux taux moyens.

D'autre part, la catégorie C se distingue par un taux d'accès très faible pour les deux statuts ce qui est préoccupant et traduit un déficit d'investissement dans la montée en compétences des agents occupant souvent les fonctions d'exécution, alors même qu'ils constituent une part importante des effectifs. Une telle faiblesse appelle à un rééquilibrage ciblé afin d'assurer un accès effectif et équitable à la formation pour cette population contribuant ainsi à améliorer leur parcours professionnels.

**Taux d'accès à la formation par statut et catégorie en 2024 (emplois permanents)**



Les taux d'accès à la formation présentent des différences selon le sexe, le statut et la catégorie. Chez les fonctionnaires, les femmes apparaissent globalement plus formées que les hommes (54 % contre 48 % au total), avec un écart marqué en catégorie B où leur taux atteint 93 % contre 70 % pour les hommes. En catégorie A, la tendance s'inverse, les hommes étant davantage formés (73 % contre 61 %). En catégorie C, les taux sont très bas et quasi identiques entre sexes (autour de 42 %), confirmant la faiblesse structurelle déjà observée pour cette catégorie.

Du côté des contractuels, les écarts de genre sont également visibles : les femmes sont plus formées en catégorie B (83 % contre 57 %). En catégorie C, aucune participation n'est enregistrée.

Les hommes restent légèrement au-dessus en catégorie A (34 % contre 33 %). Globalement, les femmes contractuelles (25 %) bénéficient plus souvent de formation que les hommes contractuels (20 %), mais les deux restent loin derrière les fonctionnaires. Ces résultats soulignent à la fois l'existence d'écarts sexués par catégorie et confirme la nécessité de renforcer la politique de formation, en particulier pour la catégorie C.

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

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	73,1%	60,9%	34,0%	33,3%
Catégorie B	70,0%	93,0%	57,1%	83,3%
Catégorie C	42,4%	42,2%	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>48,5%</b>	<b>54,1%</b>	<b>19,6%</b>	<b>24,8%</b>

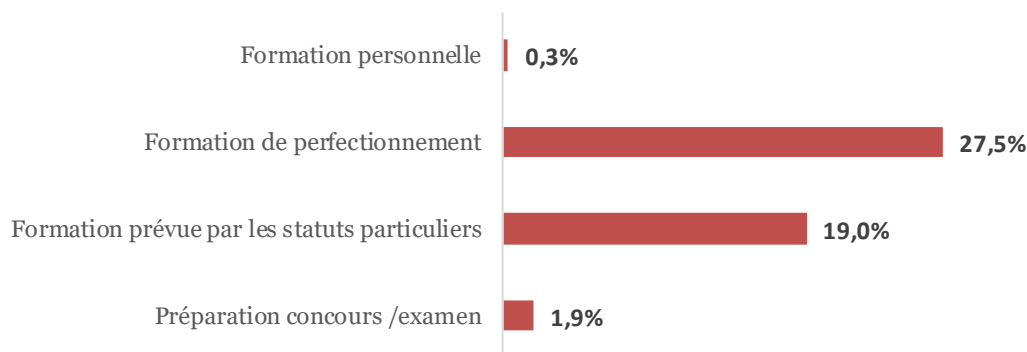
Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

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 présentent des écarts significatifs avec les formations de perfectionnement qui dominent largement en 2024 (27,5 %), traduisant ainsi une priorité dans l'actualisation et la montée en compétence. Les formations statutaires conservent un poids significatif (19%) tandis que les formations pour préparer un concours restent encore cette année à un niveau particulièrement faible, traduisant un frein à la promotion individuelle et l'évolution de carrière. Enfin, les formations personnelles demeurent très marginales et ne constituent qu'une part résiduelle de l'ensemble des formations.

**Taux d'accès à la formation des emplois permanents selon la nature des formations en 2024**



Les formations de perfectionnement qui constituent le principal levier de développement des compétences, enregistrent les taux les plus élevés, particulièrement en catégorie A (33,9 %) et en catégorie B (41,67 %), ou elles sont clairement privilégiées par les agents.

Les formations statutaires prévues par les statuts particuliers présentent également des taux significatifs en catégorie A (20,8 %) et B (27,4 %) mais contrairement aux formations de perfectionnement, elles répondent à une logique réglementaire plutôt qu'à une démarche volontaire des agents.

Enfin, la catégorie C se distingue par des taux globalement faibles. On observe néanmoins une préférence relative pour les formations de perfectionnement, bien que le niveau reste limité en comparaison des catégories A et B.

**Taux d'accès à la formation par catégorie selon le type de formation**

Type de formation	Cat A	Cat B	Cat C
Préparation concours /examen	2,71%	6,06%	1,45%
Formation prévue par les statuts particuliers	20,81%	27,46%	5,70%
Formation de perfectionnement	33,94%	41,67%	7,49%
Formation personnelle	0,90%	0,57%	0,07%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

L'analyse des taux par sexe met en évidence des différences selon les catégories. En catégorie B, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre les préparations aux concours (10,8 % contre 5,2 %) ainsi que les formations de perfectionnement (48,5 % contre 33,9 %). Cela traduit une dynamique forte de montée en compétence et d'investissement personnel dans l'évolution professionnelle de cette catégorie.

En catégories A et C, la tendance est inverse : les hommes accèdent davantage aux formations de perfectionnement (38,2 % contre 32,3 % et 24,8 % contre 20,6 %). Concernant les formations statutaires, les hommes apparaissent légèrement plus représentés en catégorie A (23,58 % contre 19,7 %), alors que les femmes dominent en catégories B et C (33,5 % contre 29,1 % et 18,2 % contre 14,9 %). Les formations personnelles demeurent marginales dans toutes les catégories, sans écart significatif entre sexes.

#### Taux d'accès à la formation par sexe et catégorie selon le type de formation

	CAT A		CAT B		CAT C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparation concours /examen	3,13%	1,63%	10,77%	5,22%	0,43%	0,58%
Formation prévue par les statuts particuliers	19,75%	23,58%	33,46%	29,10%	18,15%	14,87%
Formation de perfectionnement	32,29%	38,21%	48,46%	33,96%	20,63%	24,77%
Formation personnelle	0,78%	1,22%	0,00%	0,75%	0,00%	0,23%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

Lecture : 3,13 % des femmes de catégorie A ont suivi une formation pour préparer un concours/examen

Enfin en ce qui concerne les contractuels non permanents, le taux d'accès pour l'année 2024 s'élève à 46,01% en progression de près de 10 points par rapport à l'année 2021.

Du point de vue du genre, les femmes affichent un taux d'accès inférieur à celui des hommes avec respectivement 41,67 % et 58,14 %.

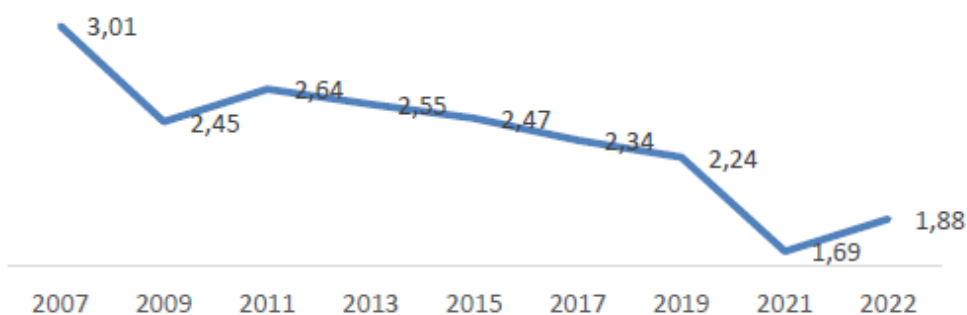
## 7.3 Les journées de formation

### 7.3.1 Nombre moyen de journées par agent

En 2024, le total des journées de formation des agents permanents s'élève à 11 045 jours, en hausse de près de 22 % par rapport à 2023.

Le nombre moyen de journées de formation s'établit ainsi à 2,6 jours par agent sur emploi permanent contre 1,8 jours en 2021. Cette hausse traduit une reprise du temps consacré à la formation après la crise sanitaire et confirme la tendance observée au niveau national.

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies en 2024 par les agents (fonctionnaires et contractuels) rapporté à leur effectif total au 31 décembre 2024, intégrant les agents n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.



Source : Rapports sociaux uniques 2022, DGCL-CNFPT, traitement par l'observatoire de la fonction publique territoriale

L'analyse du nombre moyen de jours de formation par agent révèle des différences notables entre les différents statuts. Les contractuels apparaissent plus fortement dotés (4,1 jours en moyenne) que les fonctionnaires (2,4 jours). L'écart est particulièrement marqué en catégories A et B, où les contractuels bénéficient de plus de 7 jours en moyenne contre 3,9 pour les fonctionnaires. Ce résultat traduit à la fois un effort de professionnalisation des personnels contractuels et l'effet mécanique d'effectifs globalement plus restreints ce qui contribue à tirer la moyenne vers le haut. En catégorie C, la moyenne chute à 1,8 jour pour les fonctionnaires et à zéro pour les contractuels, révélant une très faible recours à la formation. Au global, la moyenne de 2,6 jours doit ainsi être interprétée en tenant compte du poids des fonctionnaires dans les effectifs totaux, qui tend à lisser et réduire le niveau apparent de recours à la formation.

Ces résultats invitent à renforcer l'effort de formation auprès des agents de catégorie C, particulièrement sous-représentés en formation notamment au sein des contractuels.

#### Nombre moyen de jours de formation par agent selon le statut et la catégorie

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	3,9	7,3	4,5
Catégorie B	3,9	7,0	4,2
Catégorie C	1,8	0,0	1,7
<b>Ensemble</b>	<b>2,4</b>	<b>4,1</b>	<b>2,6</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

#### Données nationales en 2022 : Nb moyen de journées de formation par agent permanent

FPT : 1,88 jours  
 dont cat A : 2,6 jours  
 dont cat B : 2,3 jours  
 dont cat C : 1,7 jours

Régions : 1,4 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 31/12/2022 – novembre 2024)

Entre 2021 et 2024, le nombre moyen de jours de formation par agent progresse de manière régulière pour l'ensemble des catégories, passant de 1,8 jour en 2021 à 2,6 jours en 2024.

### Nombre moyen de jours de formation par agent permanent selon la catégorie

	2024	2023	2022	2021
Catégorie A	4,5	2,8	2,6	2,0
Catégorie B	4,2	2,6	2,5	2,0
Catégorie C	1,7	1,7	1,6	1,8
<b>Ensemble</b>	<b>2,6</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

L'augmentation est particulièrement marquée dans les catégories A et B, qui passent respectivement de 1,98 à 4,52 jours et de 2,02 à 4,16 jours. Cette dynamique traduit un investissement croissant dans la formation des cadres supérieurs et cadres intermédiaires, souvent en lien avec les enjeux de professionnalisation et de montée en compétences.

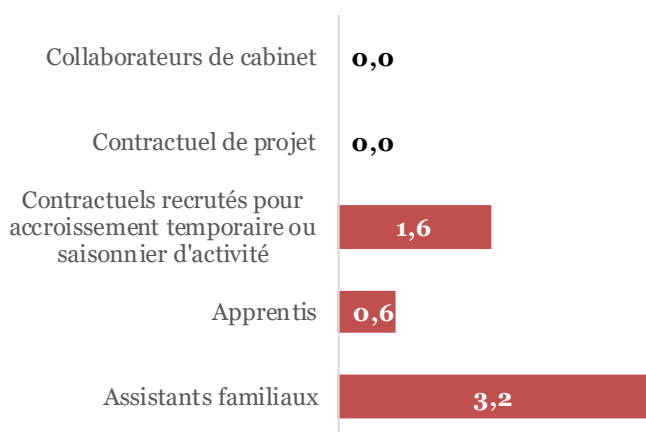
La catégorie C, plus nombreuse en terme d'effectif, reste en retrait avec des valeurs stables autour de 1,7 jour par agent, sans progression significative. L'écart entre catégories se creuse donc, renforçant une hiérarchisation de l'accès à la formation. La moyenne globale, tirée vers le haut par la hausse observée en A et B, masque ainsi la stagnation relative de la catégorie C.

La stagnation du nombre de jours de formation en catégorie C, à un niveau inférieur à 2 jours par an, traduit un accès limité à la montée en compétences pour les agents d'exécution. Pour la collectivité, ce déficit freine la professionnalisation et la polyvalence, alors même que ces métiers sont fortement exposés aux évolutions organisationnelles et techniques. Pour les agents, il peut renforcer un sentiment d'inégalité et limiter les perspectives d'évolution interne, accentuant ainsi le risque de fracture entre catégories. Il semble donc nécessaire de redonner du sens à la formation afin que les agents en perçoivent l'importance au niveau de leur poste de travail et d'évolution professionnelle.

En ce qui concerne les emplois non permanents, le nombre moyen de journées de formation par agent s'élève en 2024 à 1,5 jours.

Les assistants familiaux sont les mieux dotés en matière de formation avec un nombre moyen de 3,2 jours par agent. On note que les apprentis apparaissent faiblement formés (0,6 jour en moyenne).

### Nombre moyen de journées de formation des agent sur emploi non permanent



### Données nationales en 2022 : Nb moyen de journées de formation par agent non permanent en FPT

Contrat de projet : 2,2 jours  
 Emplois saisonniers ou occasionnels : 0,4 jours  
 Collaborateurs de cabinet : 0,4 jours  
 Assistantes familiales : 0,7 jours  
 Apprentis : 2,8 jours

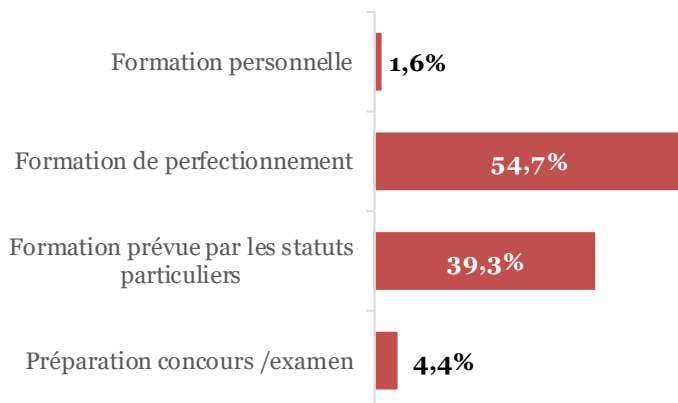
Régions : 0,6 jours  
 Département : 2,1 jours

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT – synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

### 7.3.2 Types de formation

Les formations prévues par les statuts particuliers et les formations de perfectionnement constituent à elles seules 94 % des formations suivies par les agents permanents en 2024 avec notamment une journée de formation sur deux consacrée aux formations de perfectionnement.

**Part des journées de formations sur emplois permanents par type de formation en 2024**



**Données nationales en 2022 : répartition des journées de formation sur emploi permanent par type de formation**

Préparation concours/examens : 6,0 %  
 Formation prévue par les statuts particuliers : 55,1 %  
 Formation de perfectionnement : 36,7 %  
 Formation personnelle : 2,2 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPPT –synthèse nationale des RSU de collectivités territoriales au 31/12/2022 –novembre 2024)

La répartition des journées de formation met en évidence des priorités différenciées selon les catégories.

**Répartition des jours formation des agents permanents selon le type et la catégorie**

	Cat A	Cat B	Cat C
Préparation concours /examen	5,2%	10,6%	0,9%
Formation prévue par les statuts particuliers	33,7%	41,0%	43,1%
Formation de perfectionnement	60,0%	47,0%	53,9%
Formation personnelle	1,1%	1,5%	2,1%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Les préparations aux concours et examens qui permettent aux agents de mettre à jour leurs connaissances et de se préparer aux épreuves écrites et orales. Elles restent globalement faibles dans l'ensemble des catégories. Ce type de formation est privilégié par les agents de catégorie B (plus de 10% de leur volume de jours de formation) et par les agents de catégorie A (environ 5%).

Ce volume limité particulièrement en catégorie C, témoigne d'un usage marginal de ce dispositif pourtant central de mobilité interne et traduit des perspectives réduites de progression de carrière.

Les formations prévues par les statuts particuliers sont composées des formations d'intégration et des formations de professionnalisation. Elles sont obligatoires à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois. Ainsi, les formations d'intégration ont pour but de sensibiliser les agents à leur nouvel environnement professionnel et de les aider à adopter les valeurs du service public. Les formations de professionnalisation accompagnent les évolutions significatives dans le parcours professionnel des agents ou doivent être suivies périodiquement conformément au statut particulier de chaque cadre d'emplois. En 2024, ces formations sont mobilisées de façon équilibrée au sein des trois catégories (environ 30 % en catégorie A et 40 % en catégories B et C).

Les formations de perfectionnement constituent le cœur du dispositif de formation. Elles représentent près de 60 % du volume pour la catégorie A, traduisant une volonté claire de consolider les compétences managériales et stratégiques. La catégorie B y consacre 47 % de ses journées, tandis que la catégorie C atteint 54 %, ce qui témoigne d'une dynamique positive en apparence. Toutefois, si l'on rapporte ce volume au nombre total de jours effectivement suivis par cette population et à son poids dans l'effectif global, l'impact demeure fragile. Concrètement, l'effectif le plus nombreux de la collectivité reste celui qui progresse le moins en compétences, ce qui limite les perspectives d'évolution pour les agents eux-mêmes et freine, pour la collectivité, le développement et la montée en compétence des agents d'exécution, qui occupent une place essentielle dans le fonctionnement des différents services.

Enfin, les formations personnelles qui relèvent d'une initiative individuelle de l'agent demeurent marginales dans les trois catégories (1 à 2 %).

### Données nationales en 2022 : répartition des journées de formation sur emploi permanent par type de formation

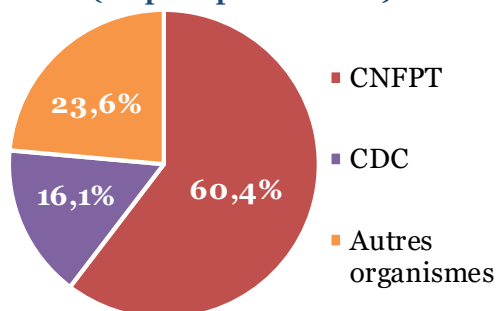
	Région	Département
Préparation concours/examens :	5,2 %	7,9 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	44,0 %	38,4 %
Formation de perfectionnement :	48,7 %	51,8 %
Formation personnelle :	1,9 %	1,9 %

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 –novembre 2024)

### 7.3.3 Organismes de formation

Les journées de formations sont dispensées par plusieurs organismes différents tout au long de l'année 2024. Cependant, le CNFPT reste le 1er organisme, assurant plus de 60 % des journées pour les agents permanents.

Part des journées de formation par organisme en 2024 (emplois permanents)



### Données nationales en 2022 : répartition des journées de formation sur emploi permanent

	Région	Département
CNFPT :	41,9 %	39,2 %
Collectivité :	23,8 %	21,2 %
Autres organismes :	34,2 %	39,5 %

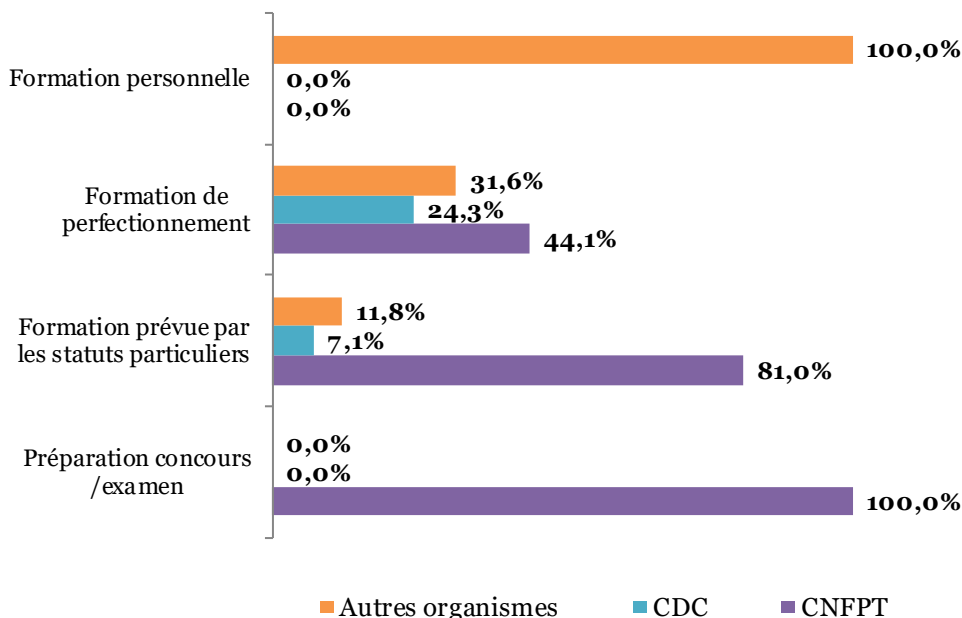
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique/CNFPT –synthèse nationale des RSU des collectivités territoriales au 31/12/2022 – novembre 2024)

L'analyse de la répartition des journées de formation montre que le CNFPT demeure le principal organisme mobilisé, notamment pour les formations prévues par les statuts particuliers (81 %), les formations de perfectionnement (44,13 %) et celles relatives aux préparations de concours et examen (100 %).



Toutefois, une part non négligeable des formations est assurée par d'autres organismes notamment pour les formations de perfectionnement ou la collectivité joue un rôle important en tant que formateur puisqu'elle assure près de 25 % des journées.

### Répartition des journées de formation des emplois permanents par type et organisme



Pour les contractuels sur emploi non permanent, 79,60 % des journées de formation ont été dispensées par le CNFPT, 12,95% par la collectivité et 7,45 % par d'autres organismes.

## 8. ACTION SOCIALE

### 8.1 Les différentes prestations sociales

Conformément à l'article L.731-1 du code général de la fonction publique, 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.

Enfin, l'article L731-3 du code général de la fonction publique, stipulent que 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.

Depuis 2018, la collectivité a fait le choix de développer une politique ambitieuse en faveur de ses agents, en complétant les prestations d'action sociale prévues par le code général de la fonction publique par d'autres dispositifs d'accompagnement.

Ainsi, le budget total consacré à l'action sociale atteint plus de 6,6M€ (hors participation financière à la protection sociale complémentaire). Ce budget se répartit donc en deux grands ensembles :

- 5,4M€ au titre des prestations sociales au sein de l'article L.731-1 du CGFP
- 1,1M€ au titre des dispositifs complémentaires

#### Prestations d'action sociale : nombre de bénéficiaires et montants par sexe et type de prestation

	Type	Nombre de bénéficiaires			Montant (*)	
		Hommes	Femmes	Total		
<b>Prestations au sens de l'article L.731-1 du CGFP</b>	<b>Restauration</b>	Titres restaurants	1 779	1 974	3 753	4 501 370
	<b>Famille</b>	Allocations garde de enfants	41	112	153	64 295
		Allocations aux parents d'enfants handicapés	20	19	39	88 072
		Subventions pour séjours d'enfants	15	52	67	11 778
	<b>Vacances</b>	Chèques-vacances	2 299	2 175	4 474	765 234
	<b>Secours et prêts</b>	Prêts sociaux	7	4	11	11 900
		aides exceptionnelles (situations difficiles)	18	20	38	34 193
<b>Total prestations art L.731-1 du CGFP</b>					<b>5 476 842</b>	
<b>Autres prestations</b>	<b>Transport</b>	Participation frais transports publics	18	24	42	8 473
	<b>Famille</b>	Allocations décès	8	2	10	34 053
		Allocations mariage/PACS	33	40	73	51 800
		Allocations naissance/Adoption	51	40	91	45 500
		Allocations retraite	46	46	92	140 500
		Médailles A PROVA	130	103	233	45 480
		Allocations rentrée scolaire	430	602	1 032	177 552
	<b>Noel</b>	Chèques noel agents	2 304	2 181	4 485	459 868
		Chèques noel enfants	700	624	1 324	114 490
		Arbres de noel				62 698
<b>Total autres prestations</b>					<b>1 140 414</b>	
<b>Total Général</b>					<b>6 617 255</b>	

Champ : fonctionnaires et contractuels présents dans l'année 2024

Hors participation financière à la complémentaire santé et prévoyance

(\*) arrondi à l'euro supérieur

La répartition des bénéficiaires des prestations doit être interprétée à la lumière de la structure de l'effectif de la collectivité, caractérisé par un taux de féminisation de 49 %. Ainsi, selon la nature des dispositifs, il est logique d'observer une proportion plus élevée d'hommes ou de femmes parmi les bénéficiaires, sans que cette différence traduise une inégalité de traitement ou une discrimination.

Les dispositifs les plus mobilisés sont les titres restaurant et les chèques vacances, qui concentrent à eux seuls près de 80% du budget total.

Les prestations à caractère familial (allocations garde enfants, parents enfants handicapés, décès, naissance, mariage, etc...) concernant des effectifs plus restreints, mais constituent un levier fort de soutien ciblé, représentant environ 660 000 € soit près de 10% du budget total.

## 8.2 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 limiter 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 2024, 3 098 agents bénéficient de la participation financière de la collectivité pour le risque santé et 2 856 agents pour le risque prévoyance.

### Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé	Prévoyance
Cat A	627	645
Cat B	421	415
Cat C	2004	1780
Emplois non permanents	46	16
<b>Total</b>	<b>3098</b>	<b>2856</b>

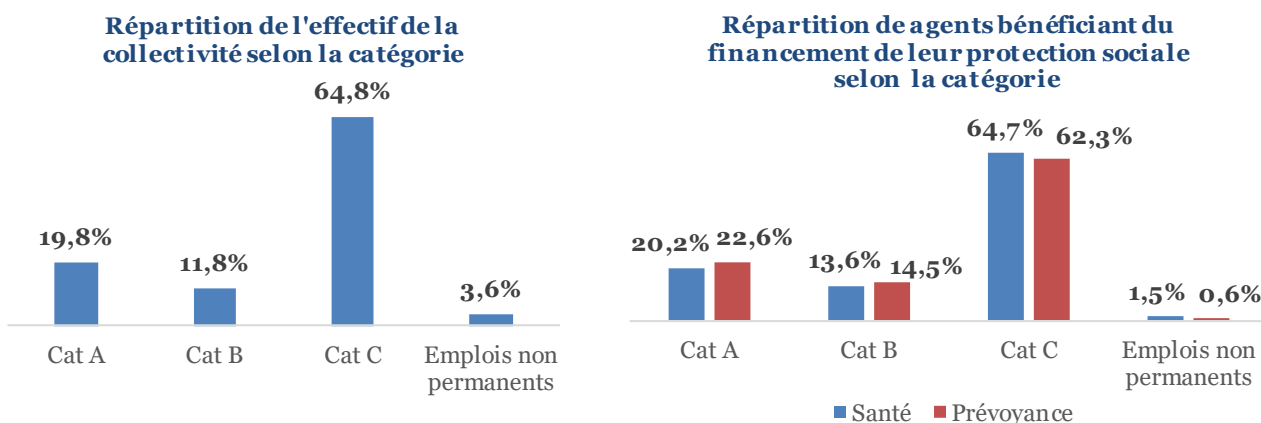
*Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents présents au 31/12/2024 et ayant perçu la participation financière en 2024*

Ainsi, au 31 décembre 2024, 69 % des agents bénéficiaient de la participation pour le risque santé et 64 % pour le risque prévoyance.

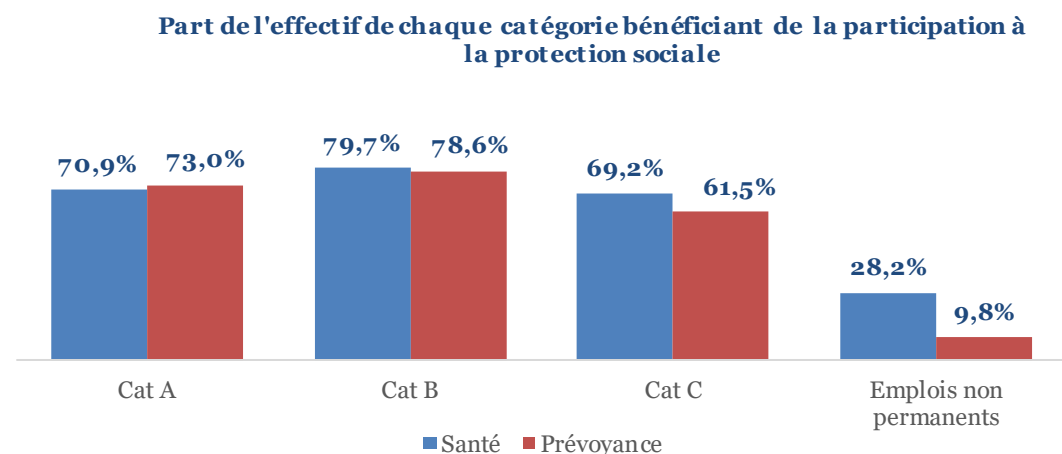
La répartition des bénéficiaires par catégorie hiérarchique reflète globalement la structure de l'effectif total de la collectivité, mais avec des écarts notables.

Les agents de catégorie C apparaissent surreprésentés parmi les bénéficiaires de la participation au risque santé et prévoyance : ils représentent respectivement 64,7 % et 62,3 % des bénéficiaires, contre 64,8 % de l'effectif total de la collectivité. Également en catégorie A et B, on observe une surreprésentation des agents avec des taux supérieurs à leurs poids respectifs dans l'effectif de la collectivité.

Enfin, la participation financière demeure marginale pour les emplois non permanents, que ce soit en santé ou en prévoyance. Cette situation peut toutefois, pour partie, s'expliquer par les caractéristiques propres de ces agents, notamment leur profil et la nature de leurs contrats.



L'analyse des taux de couverture au sein de chaque catégorie révèle des différences notables. Les agents de catégorie B apparaissent les plus couverts (près de 80 % d'entre eux en santé et 78,6 % en prévoyance), tandis que la catégorie C présente un contraste marqué entre un taux important en santé (69,2 %) et une prévoyance nettement en retrait (61,5 %). La catégorie A présente des taux équilibrés, autour de 71 % en santé et 73 % en prévoyance. Enfin, les emplois non permanents se distinguent par des taux relativement faibles (24 % en santé et 8,3 % en prévoyance).



Si les taux de couverture en santé se révèlent relativement élevés, ceux en matière de prévoyance pourtant essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et personnel, souffre d'un taux de couverture assez bas notamment en catégorie C compte tenu de son poids dans l'effectif global de la collectivité. Cette situation constitue pour la collectivité un enjeu majeur en matière d'information et de sensibilisation, afin d'encourager l'adhésion de ces agents et de renforcer leur niveau de protection sociale.

La comparaison par sexe met en évidence des écarts significatifs selon les catégories. En catégorie A, la couverture santé est élevée et assez équilibrée (70 % des femmes, 74 % des hommes), mais la prévoyance reste légèrement plus suivie par les femmes (75 % contre 69 %).

En catégorie B, la santé concerne 80 % des femmes et 79 % des hommes, mais l'écart est net en prévoyance : 86 % des femmes adhèrent contre 71 % des hommes, signe d'une sensibilité accrue des agentes à la sécurisation des risques.

En catégorie C, qui concentre l'essentiel des effectifs, on observe une différence marquée : 71 % des femmes sont couvertes en santé contre 68 % des hommes, et surtout 69 % des femmes en prévoyance contre seulement 56 % des hommes.

Enfin, pour les emplois non permanents, la couverture reste marginale, avec une santé légèrement plus choisie par les hommes (27 % contre 23 %) mais une prévoyance quasi inexistante (8 % des femmes, 10 % des hommes).

#### Part de l'effectif de la collectivité bénéficiant de la participation par sexe et catégorie

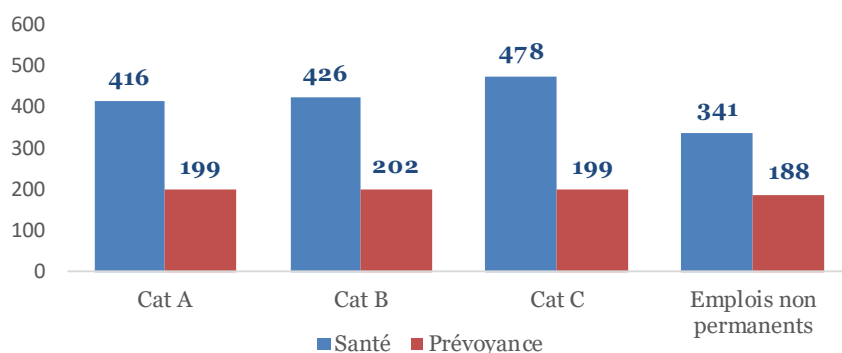
	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	69,7%	74,0%	74,6%	68,7%
Cat B	80,0%	79,5%	86,2%	71,3%
Cat C	71,3%	67,8%	69,2%	56,3%
Emplois non permanents	27,5%	30,2%	9,2%	11,6%
<b>Total</b>	<b>69,5%</b>	<b>69,1%</b>	<b>69,5%</b>	<b>58,5%</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents présents au 31/12/2024 et ayant perçu la participation financière en 2024

L'analyse des données par sexe révèle des taux de couverture importants. Les femmes présentent un taux de couverture de 69,5 % en santé et en prévoyance. A l'inverse, la situation chez les hommes est plus contrastée avec un taux de 69,1 % en santé, soit un niveau équivalent à celui des femmes, mais il chute à 58,5 % en prévoyance, soit un écart de près de 11 points ce qui constitue un point de vigilance à suivre particulièrement.

La participation moyenne annuelle par agent toutes catégories confondues est de 457 € pour le risque santé et de 199 € pour le risque prévoyance. Pour le risque santé, les agents de catégorie C profitent du montant moyen annuel le plus élevé avec 478 €. En revanche, pour le risque prévoyance, ce sont les agents de catégorie B qui profitent du montant moyen annuel le plus élevé avec 202 €. 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 2024



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

Santé : 276 €  
Prévoyance : 202 €

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

Enfin, à titre de précision, le coût annuel du financement de la protection sociale pour l'ensemble des agents présents dans les effectifs en 2024 s'est élevé à environ 2 M€.