

Rapport Social

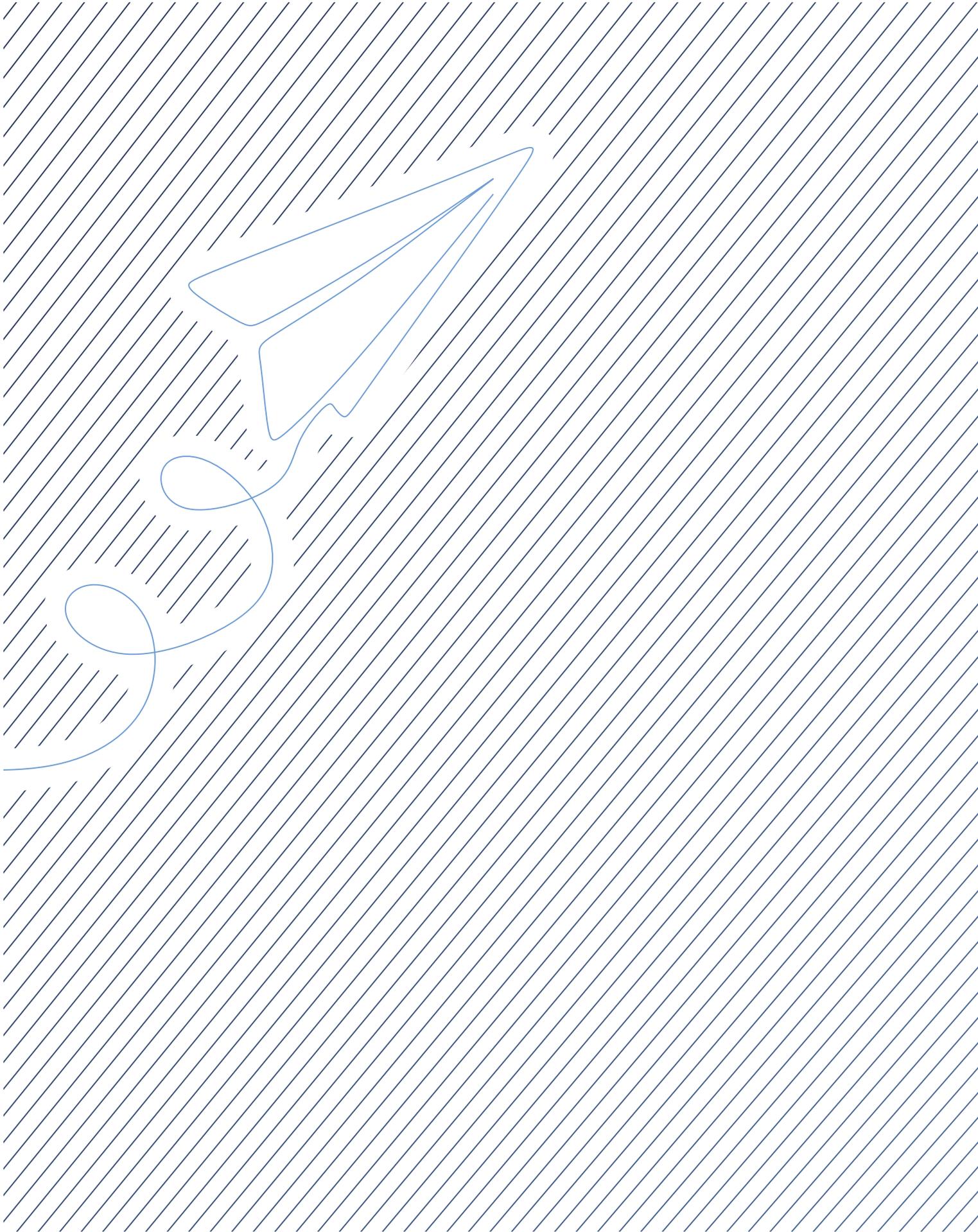
—
de la Ville de Lyon

Édition 2021



Sommaire

Chapitre 1 : Introduction	p.06
Chapitre 2 : Focus thématiques.	p.14
Focus 1 : Le reclassement pour inaptitude physique	p.15
Focus 2 : La situation des agent-es monoparents à la Ville de Lyon	p.19
Focus 3 : Les écarts de rémunération.	p.21
INDEX des tableaux	p.33
Chapitre 3 : Emploi	p.38
Chapitre 4 : Recrutement	p.68
Chapitre 5 : Parcours professionnels	p.80
Chapitre 6 : Organisation du travail	p.92
Chapitre 7 : Rémunérations.	p.138
Chapitre 8 : Santé et sécurité au travail	p.154
Chapitre 9 : Formation.	p.176
Chapitre 10 : Action sociale et protection sociale.	p.184
Chapitre 11 : Dialogue social.	p.190
Chapitre 12 : Discipline	p.196



Chapitre

01

Introduction

11

actus clefs

L'adoption du pacte social

Lors du conseil municipal du 27 mai 2021, les élu-es ont adopté le Pacte social de la Ville de Lyon en faveur du service public et des agent-es municipaux, soit plus d'une centaine d'engagements de l'employeur pour renforcer les effectifs du service public, améliorer les conditions de travail des agent-es, garantir un dialogue social actif, promouvoir un projet d'administration collectif.

150 nouveaux postes pour le service public

À rebours du plan « marges de manœuvre » du précédent mandat, l'exécutif s'engage sur le renforcement des effectifs sous ce mandat, avec un solde net de + 100 postes sur 2021 et une programmation de + 50 postes nets sur 2022, de manière à répondre à de nouveaux défis (mission transition écologique, mission démocratie ouverte, rénovation des bâtiments...) et à **renforcer les services publics du quotidien** (éducation, petite enfance, Police Municipale...).

Avec la **construction de nouveaux équipements publics** d'ici la fin du mandat, ce sont plus de 400 postes au total qui pourraient voir le jour. À titre de comparaison, le solde net du précédent mandat s'élevait à + 83 postes sur 6 ans.



Pacte social

Chapitre 01 : Création de postes

Un big-bang salarial sans précédent à la Ville de Lyon

La Ville de Lyon a décidé de procéder à une revalorisation sans précédent du salaire des agent-es municipaux avec une enveloppe de **plus de 7 millions d'euros en 2022**. Après plus de dix ans du gel du point d'indice des fonctionnaires (excepté une parenthèse réouverte en 2016-2017), la collectivité souhaite saluer l'engagement des agent-es et asseoir une meilleure reconnaissance des métiers du service public. L'effort porte sur les **agent-es les plus modestes** (catégorie C), **l'égalité salariale femmes-hommes** (rattrapage des filières les plus féminisées) et les **métiers en tension**, de manière à pourvoir plusieurs dizaines de postes sur des services en forte expansion (crèches, Police Municipale, techniciens...).



Pacte social

Chapitre 03 : Rémunération transparente et équitable

Un bouclier social sur la durée annuelle du temps de travail

Alors que la loi de transformation de la fonction publique contraint les collectivités à revenir sur tous leurs aménagements horaires au 1^{er} janvier 2022, la Ville de Lyon regrette un texte qui stigmatise les agent-es publics et plaide pour une réforme nationale en faveur de la réduction du temps de travail. La collectivité s'engage pour la prévention de l'usure professionnelle : près de **60 % des effectifs**, soit environ 5 000 agent-es, obtiennent une **reconnaissance de pénibilité** et voient leur **temps de travail inchangé**. Pour les autres agent-es, un nouveau cycle horaire est proposé, de manière à ne pas perdre des journées de repos annuel.



Pacte social

Chapitre 07 : Qualité de vie au travail

Plus de 30 M€ pour la rénovation des locaux du personnel

Afin d'**améliorer les conditions de travail des agent-es** municipaux, la programmation pluriannuelle d'investissement, adoptée au conseil municipal de mars 2021, fait la part belle à la rénovation des locaux du personnel avec une enveloppe de plus de **30 millions d'euros** : hôtel de ville, annexe de l'hôtel de ville, quadrilatère du 6^e arrondissement, mairies d'arrondissement, locaux techniques des espaces verts et des sports... L'amélioration du site de Jaurès est à l'étude avec la SACVL. Ces chantiers ont tous été déclarés prioritaires au sein de la PPI avec des études lancées d'ici 2022-2023 pour des **livraisons effectives en fin de mandat**.



Pacte social

Chapitre 08 : Amélioration des locaux

Un premier bilan encourageant pour l'égalité professionnelle

Le conseil municipal a adopté en janvier 2021 un plan d'action (2021- 2022) avec près de **40 mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes**.

Parmi les premiers projets concrétisés ou en cours : une revalorisation du salaire des filières les plus féminisées, une autorisation spéciale d'absence pour les examens médicaux liés à une PMA, des autorisations spéciales d'absence pour les conjoint-es lors d'examen prénataux, un dispositif de signalement pour les violences ou harcèlements sexistes, un hébergement temporaire pour les victimes de violences conjugales, un suivi statistique des avancements de grade entre femmes et hommes, un partenariat avec l'ANACT pour établir des plans de prévention des risques professionnels au prisme du genre...



Pacte social

Chapitre 05 : Égalité professionnelle

Un accès renforcé au logement social pour les agents municipaux

La Ville de Lyon attribue désormais près 20 % des logements sociaux dont elle est réservataire aux agent-es municipaux les plus modestes, souvent contraints de vivre de plus en plus loin de leur lieu de travail. Cette avancée, entérinée lors du conseil municipal du 30 septembre 2021, précède d'autres dispositifs qui seront lancés sous le mandat : partenariat avec un bailleur social pour disposer d'un parc de logements supplémentaires, rénovations et reconversions d'anciens logements municipaux d'instituteurs, accompagnement renforcé du service logement pour optimiser sa recherche... Une politique sociale de l'employeur complémentaire de la politique de droit commun, menée avec l'encadrement des loyers, le bail réel solidaire ou encore l'objectif de 25 % de logements sociaux sur Lyon.



Pacte social

Chapitre 06 : Lutte contre la précarité

Une consolidation de la couverture santé des agents municipaux

Alors que la mutuelle de santé et de prévoyance des agent-es augmente ses tarifs de 6 % pour l'année 2022, la Ville de Lyon a souhaité prendre en charge la moitié de cette augmentation tarifaire, soit **une participation de 140 000€ de l'employeur**. La collectivité a également négocié **des tarifs plus avantageux pour les familles monoparentales** (+ 50 000 €) afin de leur faciliter l'accès à la couverture santé. Enfin, un **fonds d'urgence annuel** de 40 000 € a été créé pour couvrir les frais de santé exceptionnels d'agent-es en difficulté socio-économique. Ces décisions ont été entérinées au conseil municipal du 16 décembre 2021.



Pacte social

Chapitre 06 : Lutte contre la précarité

L'adoption d'un forfait mobilité durable

La Ville de Lyon a mis en place au conseil municipal de mars 2021 un forfait mobilité durable, d'un montant annuel de **200 € au bénéfice des agent-es municipaux qui viennent au travail à vélo ou en covoiturage**. Cette nouvelle disposition vient compléter les aides existantes, comme la participation de l'employeur à l'abonnement « transports en commun ». D'autres actions ont été engagées sur les déplacements des agent-es : la mise à l'étude d'un plan de plan de déplacement mobilité employeur, l'extension du parc à vélos de l'Hôtel de Ville (300 agent-es), un nouveau parc vélos sur le site de Jaurès (500 agent-es), l'adoption d'une charte du télétravail afin de réduire les trajets domicile-travail.



Pacte social

Chapitre 09 : Transition écologique

Un engagement fort pour les salariés sur le télétravail

La Ville de Lyon a adopté sa charte du télétravail au conseil municipal de mai 2021, après une concertation importante portée depuis l'été 2020. Les salariés peuvent désormais disposer de **deux jours par semaine de télétravail**. L'engagement premier de la Ville de Lyon est d'assurer des conditions matérielles optimales : **plus de 3 200 postes ont été équipés d'ordinateurs portables** (et équipements connexes) en une année seulement ; un travail de prévention des risques et de partage des pratiques est acté (avec un travail sur le droit à la déconnexion à venir en 2022) et le droit aux tickets restaurant est conservé malgré le travail à distance.



Pacte social

Chapitre 07 : Qualité de vie au travail

Un déroulé de carrière accéléré pour les agents municipaux

En janvier 2021, la Ville de Lyon s'était engagée à **accélérer le rythme des promotions internes** (tous les 2 ans désormais) des agent-es municipaux, de manière à leur permettre un meilleur déroulé de carrière. Cet engagement a été respecté sur l'année 2021 avec l'examen des cadres d'emploi de Technicien, d'Animateur, de Chef de service de Police Municipale et de Rédacteur, soit 38 agent-es bénéficiaires de ces nominations. Par ailleurs, ces promotions ont été présentées en 2021 aux représentants du personnel, là où la loi de transformation de la fonction publique prévoyait de supprimer cette consultation préalable.



Pacte social

Chapitre 04 : Carrière améliorée

Un coup de pouce sur l'insertion professionnelle des jeunes

Dans un contexte prolongé de crise sanitaire, la Ville de Lyon a souhaité faire bouger les curseurs en matière d'insertion professionnelle des jeunes au sein de la collectivité.

Un effort budgétaire a été consenti sur l'exercice 2021 afin d'accueillir **40 % de plus d'apprentis** (entre 2020 et 2022), **30 % de plus de stagiaires**, **20 % de plus de jobs d'été**. Une convention de partenariat avec les acteurs de l'emploi sera proposée à l'adoption du conseil municipal de janvier 2022. Enfin, un processus est engagé pour accueillir des services civiques en mairies d'arrondissement au 2^e semestre 2022.



Pacte social

Chapitre 01 : Création de postes

Portrait type d'un-e agent-e permanent

de la Ville de Lyon



63%
de l'effectif est féminin.



83%
de l'effectif est fonctionnaire.



44%
de l'effectif est en filière technique.



67%
de l'effectif est en catégorie C.



86%
de l'effectif est à temps plein.

Âge moyen :

46 ans
et **5 mois**

En moyenne,

26,8 jours par an
d'absence pour raisons de santé par agent-e.

En moyenne,

3,5 jours par an
de formation par agent-e permanent-e formé.

Au total,

219 M€ par an
de rémunération brute, soit
31 663€ par an
en moyenne par agent-e.

Précisions méthodologiques

Le Rapport social unique (RSU) est un document réglementaire mis en place par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique. Il remplace l'ancien Rapport sur l'état de la collectivité (REC) qui était produit tous les deux ans. À partir de 2021, les collectivités ont l'obligation de produire ce document chaque année et de le transmettre à la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Les indicateurs présentés dans le RSU sont définis par la DGCL. Ils adoptent donc leurs propres définitions et leurs propres périmètres.

Les chiffres présentés dans ce rapport social correspondent à l'ensemble des effectifs de la Ville de Lyon. Ces effectifs comprennent toutes les directions du budget principal de la collectivité ainsi que des budgets annexes : Théâtre des Célestins, Halles Paul Bocuse et Auditorium-ONL.

Sont comptabilisés l'ensemble des agent-es rémunérés par la Ville, y compris les agent-es n'exerçant pas leurs fonctions dans la collectivité, mais mis à disposition dans une autre structure.

La DGCL utilise la notion d'équivalent temps plein rémunéré (ETPR). Cet indicateur est proportionnel à l'activité d'un agent-e, c'est-à-dire de sa quotité de temps de travail et de sa période d'activité sur l'année. Ainsi, un agent-e à temps plein présente toute l'année correspond à 1 ETPR. Un agent-e à temps partiel (80%) présente toute l'année donne lieu à 0,8 ETPR. Un agent-e à temps partiel (80%) sur les six premiers mois de l'année puis à temps plein sur les six derniers mois comptera pour 0,9 ETPR.

La production du RSU 2021 de la Ville de Lyon repose sur deux sources de données principales :

- Des requêtes élaborées par la direction Modernisation des processus RH (MPRH) pour récupérer les données Astre RH. Ces requêtes ont été créées en 2022 et sont mobilisées pour la première fois pour la production du RSU.
- Des données fournies par des services RH référents sur diverses thématiques (formation, dialogue social, etc.).

Récapitulatif des populations d'agent-es présenté-es dans le RSU

➔ Agent-es sur emplois permanents

- **Fonctionnaires** : titulaires et stagiaires de la Fonction publique territoriale
- **Contractuel-es recruté-es** :
 - Pour absence de cadre d'emplois de fonctionnaire, ou « lorsque la nature des fonctions, les besoins du service le justifient et en l'absence de recrutement d'un fonctionnaire » ou pour tout emploi à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (contractuels article 3-3)
 - Pour vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (contractuels article 3-2)
 - Pour remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel indisponible, y compris remplacement d'agent-es absents pour maladie (contractuels article 3-1)
 - Pour des emplois administratifs et techniques de direction, c'est-à-dire sur des emplois fonctionnels (contractuels article 47)
 - En qualité de travailleurs en situation de handicap (contractuels article 38)
 - Après transfert d'une structure privée (reprise d'un contrat de droit privé transformé en contrat de droit public)

➔ Agent-es sur emplois non permanents

- **Contractuel-es recruté-es** :
 - En qualité de collaborateur-trices de cabinet et de groupe d'élus (contractuels article 110 et 110-1)
 - En qualité d'assistant-e maternel (article L422-6 du code de l'action sociale et des familles)
 - En cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (contractuels article 3 | 1° et article 3 | 2°)
 - Pour mener à bien un projet ou une opération identifiés (contrat de projet)
 - En qualité d'apprenti-e (contrat de droit privé)
- **Vacataires**, c'est-à-dire des agent-es engagés pour « une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Note : il est fait référence aux articles de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vigueur au 31/12/2021, désormais codifiés au sein du Code général de la fonction publique (CGFP).



Chapitre

02

**Focus
thématiques**



Le reclassement pour inaptitude physique

I. Les dispositifs de maintien à l'emploi

Le reclassement pour inaptitude physique, correspondant aux inaptitudes aux fonctions, est une des modalités d'accompagnement des agent-es subissant une mobilité. La collectivité déploie plusieurs dispositifs pour maintenir ses agent-es dans l'emploi.

Tableau 1.
Récapitulatif des dispositifs de maintien à l'emploi

DISPOSITIF	DÉFINITION	POSITION ADMINISTRATIVE	ACCOMPAGNEMENT
Restriction d'aptitude Aménagement de poste	Adaptation du poste aux restrictions d'aptitudes liées à l'état de santé de l'agent-e.	En activité sur son poste	Préventeurs / SRH
Inaptitude au poste Changement d'affectation pour raison de santé	Changement de poste du fait d'une inaptitude aux fonctions du poste. L'agent-e est affecté sur un autre emploi de son grade et compatible avec son état de santé.	En arrêt de travail	SRH / SEPP
Inaptitude aux fonctions Reclassement pour inaptitude physique	Reconversion professionnelle du fait d'une inaptitude aux fonctions du grade ou cadre d'emploi.	En activité sur son poste d'origine en Période de préparation au reclassement (PPR)	SEPP
Réintégration	Agent-e en disponibilité qui demande sa réintégration.	- Recrutement sur poste vacant - Placement temporaire sur poste S - Placement en surnombre	SRH / SEPP
Redéploiement	Agent-e dont le poste a été supprimé (réorganisation ou suppression de service).	- Recrutement sur poste vacant - Placement temporaire sur poste S - Placement en surnombre	SRH / SEPP
Mobilité délicate	Agent-e devant engager une mobilité.	- Recrutement sur poste vacant - Placement temporaire sur poste S	SRH / SEPP

Note : SEPP : Service emploi et parcours professionnels / SRH : Service Ressources Humaines

Tableau 2.
Nombre d'agent-es accompagnés par le service Emploi et parcours professionnels dans le cadre d'une mobilité subie par dispositif au 31/12/2021

	Nombre d'agent-es
Inaptitude au poste ou aux fonctions	65
Période de préparation au reclassement (PPR)	39
Réintégration	30
Redéploiement	12
Mobilité délicate	44
Ensemble	190

	Nombre d'agent-es	%
Surnombre	20	11 %
Poste de transition professionnelle (TP)	23	12 %
Poste doux	7	4 %
Poste S	38	20 %
Poste R	5	3 %
Poste d'origine	97	51 %
Dont PPR	39	21 %
Ensemble	190	100 %

Tableau 3.

Nombre d'agent-es accompagné-es par le service Emploi et parcours professionnels dans le cadre d'une mobilité subie par position administrative au 31/12/2021

Note :

- Surnombre : agent-e en activité au sein de la collectivité qui n'est toutefois pas affecté sur un poste créé au tableau des effectifs délibéré au Conseil municipal
- Poste TP : poste de transition professionnelle concernant les agent-es en redéploiement ou avec une inaptitude. Les agent-es sont placés sur ces postes pour une durée d'1 an maximum.
- Poste S : poste de maintien et de retour à l'emploi concernant les agent-es en réintégration.
- Poste R : poste de transition professionnelle.
- Poste d'origine : les agent-es restant sur leurs postes d'origine peuvent être affectés à d'autres missions, en attente de réintégration ou en disponibilité d'office après un arrêt maladie.

		Nombre d'agent-es	%
Ensemble		11	-
Sexe	Homme	1	9 %
	Femme	10	91 %
Catégorie	A	0	0 %
	B	0	0 %
	C	11	100 %
Filière	Technique	9	82 %
	Médico-sociale	2	18 %
Principales directions d'origine	Éducation	-	67 %
	Enfance	-	22 %
Ancienneté moyenne dans le métier		16 ans et 3 mois	
Âge moyen		53 ans et 9 mois	

Tableau 4.

Nombre d'agent-es en surnombre pour raison de santé au 31/12/2021

		Nombre d'agent-es	%
Ensemble		11	-
Sexe	Homme	1	9 %
	Femme	10	91 %
Catégorie	A	0	0 %
	B	0	0 %
	C	11	100 %
Filière	Technique	7	64 %
	Administrative	3	27 %
	Culturelle	1	9 %
Principales directions d'origine	DGSPS	-	45 %
	Éducation	-	36 %
Ancienneté moyenne dans le métier		19 ans et 9 mois	
Âge moyen		49 ans et 8 mois	

Tableau 5.

Nombre d'agent-es déclarés inaptes aux fonctions de leur poste au cours de l'année 2021

Note : Il s'agit des agent-es déclarés inaptes aux fonctions de leur poste après avis d'une instance médicale (comité médical départemental ou commission de réforme).

II. L'accompagnement au reclassement : la Période de préparation au reclassement (PPR)

La période de préparation au reclassement (PPR) a été instaurée à la suite du décret du 5 mars 2019 et succède au dispositif « Rebondir » que la Ville de Lyon avait mis en place.

Ce dispositif a pour objet de préparer et qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Cette procédure se situe donc en amont du reclassement éventuel.

Il est réservé aux fonctionnaires déclarés définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, les agent-es inaptes à leur poste en sont exclus. La déclaration d'inaptitude définitive doit être prononcée par le Comité Médical.

Figure 1.

Les différentes phases
du reclassement

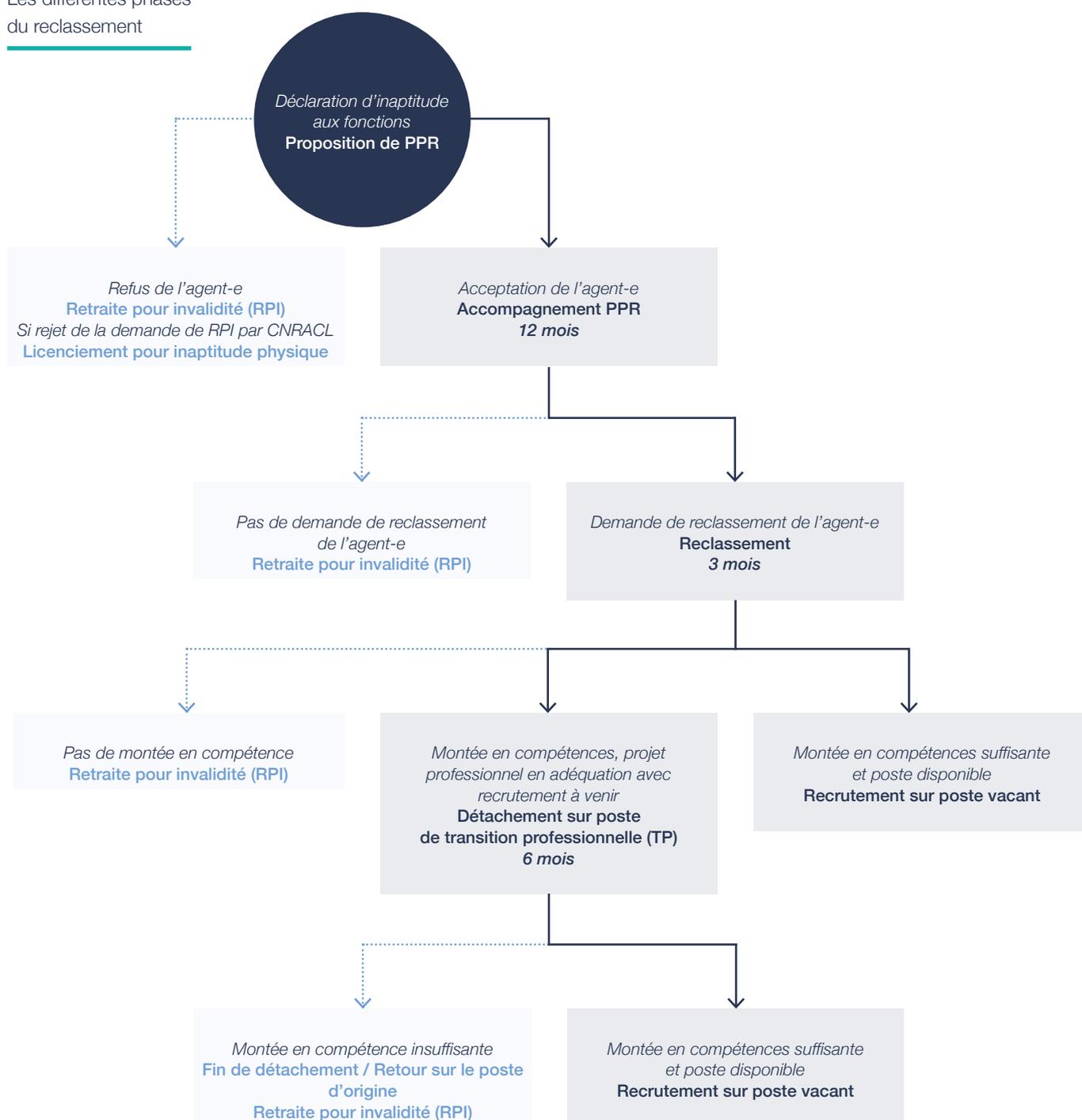


Tableau 6.

Décisions prises suite à un avis d'inaptitude aux fonctions au cours de l'année 2021 cours de l'année 2021

		Proposition de PPR suite à un avis d'inaptitude aux fonctions	PPR acceptée par l'agent-e	PPR refusée par l'agent-e	Prorogation de PPR à cause du Covid
Ensemble		13	12	1	23
Sexe	Homme	2	2	0	4
	Femme	11	10	1	19
Catégorie	A	0	0	0	0
	B	0	0	0	2
	C	13	12	1	21
Filière	Technique	9	9	0	9
	Médico-sociale	4	3	1	10
	Sportive	0	0	0	1
	Animation	0	0	0	1
	Culturelle	0	0	0	1
	Police Municipale	0	0	0	1
Principales directions d'origine	Enfance	48 %	48 %	0 %	35 %
	Éducation	38 %	31 %	100 %	35 %
Ancienneté moyenne dans le métier		17 ans et 8 mois	15 ans et 6 mois	44 ans	14 ans et 7 mois
Âge moyen		50 ans	48 ans et 10 mois	63 ans	48 ans et 9 mois

Tableau 7.

Suites données aux périodes préparatoires au reclassement au cours de l'année 2021

		Reclassement effectif	Rupture conventionnelle	Licenciement pour inaptitude physique	Retraite pour invalidité
Ensemble		5	1	1	7
Sexe	Homme	0	1	0	4
	Femme	5	0	1	3
Catégorie	A	0	0	0	1
	B	0	0	0	0
	C	5	1	1	6
Filière	Technique	2	1	0	4
	Médico-sociale	2	0	0	3
	Sportive	0	0	0	0
	Animation	0	0	0	0
	Culturelle	0	0	0	0
	Police Municipale	1	0	0	0
Principales directions d'origine	Enfance	40 %	0 %	0 %	-
	Éducation	20 %	0 %	100 %	57 %
	Espaces verts	-	0 %	0 %	28 %
	Régulation urbaine	-	100 %	0 %	-
Ancienneté moyenne dans le métier		13 ans et 9 mois	13 ans	29 ans et 2 mois	23 ans et 6 mois
Âge moyen		46 ans et 4 mois	41 ans	60 ans et 11 mois	57 ans et 6 mois



La situation des agent-es monoparents à la Ville de Lyon

Plusieurs données et études nationales montrent que les familles monoparentales sont plus particulièrement exposées à la précarité que les familles « traditionnelles » ou « recomposées ». En 2018, 41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire et sont donc pauvres, contre 21 % de l'ensemble des enfants (Insee 2021)¹. Autrement dit, près de 4 familles monoparentales sur 10 vivent en dessous du seuil de pauvreté. En outre, être monoparent et vivre avec au moins un enfant mineur est une situation qui tend à s'accroître et qui concerne plus souvent les femmes : en 2020, 18 % des familles monoparentales sont des pères résidants avec leurs enfants (Insee 2021)².

Pour mieux connaître la façon dont ces situations se retrouvent parmi ses effectifs, la Ville de Lyon a inscrit, dans son Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2022, la réalisation d'une étude afin de connaître quels seraient les besoins des agent-es en situation de monoparentalité et l'aide qu'ils ou elles pourraient attendre de la Ville (Action n° 35).

I. Méthodologie

Ce sujet exploratoire a donc fait l'objet d'une enquête interne s'appuyant sur les statistiques disponibles sur la situation familiale des agent-es et sur une quinzaine d'entretiens auprès de managers de proximité et des chargés d'accompagnement social dans la collectivité.

En effet, il est délicat d'aller directement au-devant des agent-es concernés pour plusieurs raisons : leur situation conjugale n'est pas toujours renseignée de façon fiable, elle est changeante, parfois dissimulée et une telle démarche aurait pu être perçue comme intrusive par les agent-es eux-mêmes.

II. Les agent-es monoparents dans les effectifs de la Ville

D'après les données de la base RH de la Ville, 38 % des agent-es permanents et non permanents ont à charge un enfant de moins de 16 ans (soit 3 228 agent-es). Dans cet ensemble, 775 agent-es ne sont pas en couple, soit 24 % que l'on peut supposer en famille monoparentale, dont 76 % sont des femmes. Sur l'ensemble des agent-es, 9,3 % sont en situation de monoparentalité et cela concerne toutes les catégories hiérarchiques. Ces proportions correspondent à la situation nationale avec toutefois légèrement plus de pères monoparent.

III. Une surreprésentation des agent-es monoparents parmi les demandeur-euses d'aide sociale

55 % des agent-es reçus par le service Social de la Ville sont en situation monoparentale dont un tiers sont des hommes. Mais ce n'est pas directement cette situation qui est invoquée pour faire appel à l'aide du service social. L'entrée principale des sollicitations vers ce service est d'abord l'expression de difficultés financières et de problématiques liées à une précarité socio-économique « classique ».

Néanmoins, certains points de vigilance et contraintes pèsent plus particulièrement sur les agent-es monoparents :

- Les séparations peuvent être des périodes critiques où se cumulent plusieurs problématiques,
- la violence ou le risque de montée en violence de la part de l'ex-conjoint,

- des taux d'effort pour payer un loyer ou un crédit qui ne peuvent soudainement plus être assumés,
- un nouveau logement à trouver généralement dans un périmètre circonscrit au secteur de scolarisation des enfants, pour ne pas compromettre la possibilité d'une garde alternée.

¹ Élisabeth Algava, Kilian Bloch, Isabelle Robert-Bobée (Insee), Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses, Insee Focus, n° 249, 13/09/2021.

² Ibid.

Au-delà des aides possibles dans le droit commun vers lesquelles les services sociaux orientent les agent-es, la Ville de Lyon mobilise déjà des ressources pour aider plus particulièrement les agent-es monoparents :

- une aide supplémentaire au remboursement de la participation à la mutuelle,
- une aide disponible par le COS pour les personnes en situation de rupture familiale (environ 30 dossiers par an pour

IV. Quand la vie personnelle percute le cadre de travail

Cette enquête sur la monoparentalité des agent-es a ouvert plusieurs récits d'expérience et solutions pratiques sur la façon dont la vie familiale interagit sur le travail. Elle peut être parfois très présente dans la vie de certains services, en particulier lorsqu'ils impliquent de fortes amplitudes horaires qui se conjuguent avec des obligations d'être présent sur le lieu de travail. Si dans certains services, connaître la situation familiale de ses collègues n'a rien d'une évidence ou relève de discussions informelles, ailleurs, elle est connue par tous et largement prise en compte dans l'organisation du travail et/ou des plannings.

V. Conclusions

Si dans certains collectifs, cette interpénétration des sphères professionnelles et privées se fait sans heurt, ailleurs certains agent-es tiennent à garder séparés autant que possible ces deux univers. Cette intrication entre deux univers, autrement appelée conciliation entre vie professionnelle et personnelle, interroge la responsabilité de l'employeur confronté aux problématiques familiales de ses salariés.

D'un point de vue statistique, une clarification est à mener afin de définir dans les bases de données ASTRE RH, les informations nécessaires et leur niveau de détail (marié, pacsé, union libre) concernant la situation familiale des agent-es (tout en se conformant aux dispositions RGPD).

Un autre ensemble de propositions vise à favoriser et à mieux faire connaître certaines règles administratives qui introduisent de la souplesse dans la gestion du cadre horaire du travail :

- possibilité d'étaler un temps partiel sur 5 jours pour réduire l'amplitude quotidienne,
- encourager le recours à un quota d'heures mobiles, ouvrir la possibilité d'absences brèves comptabilisées à l'heure,
- affecter des compléments de temps partiel sur les sites et créneaux où il manque du personnel,
- permettre des mobilités pour rapprocher le lieu de travail du domicile suite à un déménagement.

Principalement interrogés dans cette enquête, les managers ont amené plusieurs suggestions afin de les soutenir dans leurs postures et dans leurs décisions :

une aide moyenne de 1 500 €), un travail est en cours avec la Métropole pour faire intervenir la monoparentalité dans le système de cotation de la demande de logement social.

Mais les problématiques rencontrées par les agent-es monoparents ne sont pas uniquement socio-économiques. Elles concernent aussi largement la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Au-delà des demandes exceptionnelles d'aménagements horaires, plusieurs situations professionnelles sont, de fait, conditionnées par la situation familiale : recours au temps partiel, planning de présence... Certains aménagements peuvent aussi être questionnés par le reste de l'équipe dont la bienveillance envers cette différence de traitement n'est pas toujours acquise, d'autant plus lorsqu'elle implique réorganisations et partage de la charge.

La vie familiale peut aussi faire irruption dans la sphère professionnelle lorsqu'un-e agent-e vit des situations complexes et dramatiques (violences conjugales par exemple), mais aussi lorsqu'il rencontre des problèmes de santé, de transport ou lorsqu'il télétravaille.

- ouvrir la possibilité aux agent-es d'exprimer un vécu personnel et garder le recul pour ne pas se faire happer par certaines problématiques (Comment intervenir sur des problèmes générés par la vie familiale tout en respectant l'intimité de chacun ?),
- faire connaître les ressources existantes, notamment en matière d'accompagnement psychologique,
- faire savoir aux managers qu'ils-elles peuvent s'autoriser à autoriser certaines dérogations.

En termes d'action sociale, concevoir une aide spécialement dédiée aux agent-es monoparents soulève plusieurs questions : la cible est peu homogène, évolutive, la définition de cette catégorie peut s'avérer stigmatisante et potentiellement discriminatoire. De plus, elle nécessiterait une approche genrée, les conséquences de la monoparentalité n'étant pas forcément les mêmes pour les femmes et les hommes. L'aide apportée par la COS est pertinente en cela qu'elle intervient lors des séparations qui peuvent être une période critique. Il conviendrait néanmoins de s'assurer qu'elle est suffisante.

Cette étude sur la monoparentalité des agent-es soulève d'autres interrogations plus larges liées aux actions que l'employeur peut engager tenant compte de la vie personnelle. D'autres pistes sont à retenir telles que l'aide aux aidants et l'aide à la garde d'enfant en bas âge sont aussi des responsabilités qui reposent encore aujourd'hui principalement sur les femmes.

Focus

03

Analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

I. Méthodologie de l'analyse des rémunérations

La méthodologie proposée ici emprunte directement celle déployée précédemment dans les Rapports de situation comparée produits par la Ville de Lyon depuis 2014. En l'absence de méthode définie au niveau national, la Ville de Lyon perpétue celle qu'elle a développée depuis plusieurs années, tout en expérimentant d'autres baromètres et modes de calcul.

Les résultats produits par la Ville de Lyon ne sont donc pas comparables à ceux d'autres collectivités, à ceux de la DGAFP ou à ceux d'autres études locales ou nationales. En effet, ceux-ci peuvent se baser sur d'autres périmètres et employer d'autres méthodes de calcul statistique. Par exemple, la méthode employée à la Ville de Lyon construit des moyennes à partir du nombre d'agent-es et propose un redressement tenant compte de la quotité de travail quand d'autres études s'appuient sur le nombre d'Équivalent temps plein (ETP) et d'autres éliminent du calcul les agent-es n'étant pas à temps plein.

Maintenir une continuité dans la méthode n'exclut pas d'apporter certaines améliorations. Ainsi, en 2020 l'analyse des écarts de rémunération avait été élargie en intégrant de nouvelles composantes telles que les avantages et mesures sociales. En 2021, les types d'avantages liés au PDME sont mieux détaillés.

1.1. Périmètre d'étude

L'effectif pris en compte comme base de calcul est celui des 7 055 agent-es positionné-es sur des **emplois permanents** et ayant été rémunérés sur l'année 2021. Certains agent-es arrivés récemment et n'ayant pas eu une rémunération complète sur au moins un mois ont été exclus de **l'effectif retenu pour cette analyse qui comprend 7 030 agent-es**. Ce périmètre englobe des agent-es connaissant des situations diverses en termes de statut, temps de travail, etc...

En conséquence, l'observation des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes employé-es dans les services de la Ville est exprimée à travers une moyenne d'un effectif d'agent-es dont la situation n'est pas forcément comparable.

1.2. Composantes de la rémunération prise en compte

La rémunération prise en compte dans ce rapport est la rémunération brute (constituée du salaire net + charges salariales) sur les 12 mois de l'année 2021. Ce salaire annuel est exprimé en moyenne, c'est-à-dire qu'il est divisé par le nombre d'agent-es l'ayant perçu.

La rémunération totale est décomposée en 5 catégories regroupant chacune plusieurs composantes :

- la rémunération de base,
- le régime indemnitaire,
- les heures supplémentaires, les astreintes et les permanences,
- les avantages,
- les mesures sociales.

Les avantages sont essentiellement constitué de remboursements liés aux trajets domicile-travail

Sont compris dans les mesures sociales : la contribution patronale aux mutuelles et prévoyances des salarié-es, aux tickets-restaurant et les subrogations.

Ces 2 dernières catégories ont été nouvellement prises en compte depuis 2021 sur l'analyse des données 2020. Pour certaines parties du rapport, il n'est donc pas possible de réaliser des comparaisons pluriannuelles.

1.3. Indicateurs utilisés

L'écart de rémunération est **un indicateur clé de l'égalité professionnelle**. À Lyon, il est calculé sur la base d'une différence des moyennes annuelles entre les femmes et les hommes. Pour ne pas se méprendre sur la signification de cet indicateur, il est nécessaire de garder à l'esprit la façon dont il est construit et la population prise en compte.

Cet écart entre les femmes et les hommes ne mesure pas forcément une inégalité ou une discrimination entre des femmes et des hommes en situation comparable et portant sur la rémunération elle-même.

En effet, l'écart de rémunération mesure bien la différence de rémunération entre les femmes et les hommes mais **il traduit aussi leurs différences de position dans l'organisation**. Les femmes et hommes tendent à ne pas avoir les mêmes temps de travail, à ne pas travailler dans les mêmes filières et sur les mêmes cadres d'emploi, à avoir des parcours professionnels différents, à connaître plus ou moins d'interruptions de carrière, à exercer dans des métiers moins sujets aux astreintes et heures supplémentaires, etc... Autant d'éléments susceptibles d'influer sur les salaires et d'expliquer les inégalités genrées de rémunération.

Ce sont ces **multiples facteurs**, qui eux-mêmes peuvent être expliqués par des phénomènes sociétaux (répartition genrée de reponsabilités familiales, orientation scolaire, niveau de diplôme...), qui contribuent à produire l'écart exprimé par cet indicateur global. Les évolutions de cet indicateur s'expliquent par les revalorisations salariales accordées aux métiers les plus féminisés, mais aussi par des évolutions de la (non-)mixité des services, des interventions sur la ségrégation verticale (inégalité d'accès des hommes et des femmes à certaines catégories ou à certains grades), sur les parcours professionnel, etc...

1.4. Comment calculer les écarts de salaire ?

Dans quel sens calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Dans ce rapport, comme habituellement dans les mesures d'écart de salaire entre les femmes et les hommes, nous considérons que la rémunération des hommes est la rémunération de référence.

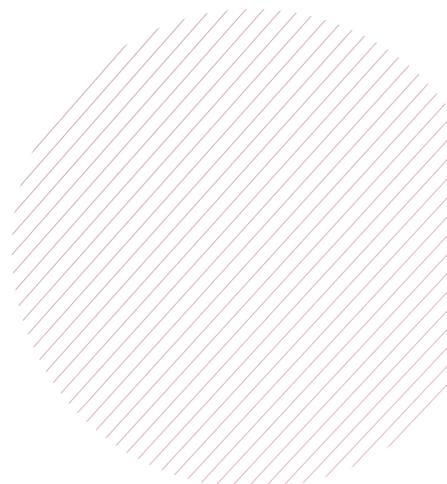
La formule de calcul retenue pour obtenir le pourcentage d'écart est la suivante : $(\text{rémunération F} - \text{rémunération H}) / \text{rémunération H}$.

Cette formule indique combien les femmes gagnent, en moins, en référence au salaire des hommes.

Toutefois la rémunération des hommes étant la plus élevée, la placer en dénominateur revient à afficher un écart moindre que si l'on prenait le salaire des femmes comme référence.

Une autre manière de calculer, avec la formule suivante : $(\text{rémunération F} - \text{rémunération H}) / \text{rémunération F}$, nous donnerait un chiffre plus élevé. Il exprimerait, de combien, en pourcentage, il faudrait augmenter les salaires des femmes pour qu'ils atteignent les salaires des hommes.

Les deux méthodes sont possibles. La première s'est imposée dans le débat public qui présente, dans la majorité des cas, l'écart de rémunération entre femmes et hommes du point de vue masculin, c'est pourquoi nous l'avons retenue.



II. Composition des rémunérations

2.1. La part des différentes composantes de la rémunération

Part de chaque composantes de la rémunération moyenne (en euros)*

Composantes de la rémunération 2021	Femmes		Hommes		Total	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Traitement indiciaire	22 646	75,5 %	24 806	72,8 %	23 436	74,5 %
Régime Indemnitaire	4 947	16,5 %	6 308	18,5 %	5 445	17,3 %
Heures Supplémentaires	76	0,3 %	447	1,3 %	212	0,7 %
Astreintes et permanences	23	0,1 %	148	0,4 %	69	0,2 %
Avantages	183	0,6 %	167	0,5 %	177	0,6 %
Mesures sociales	2 108	7,0 %	2 193	6,4 %	2 139	6,8 %
Total	29 983	100,0 %	34 069	100,0 %	31 478	100,0 %

* Les données de ce tableau sont produites sur la moyenne de la totalité des effectifs et non sur celle des agent-es qui perçoivent effectivement telle ou telle composante de la rémunération.

La rémunération des femmes et des hommes ne se compose pas tout à fait de la même façon.

La part du traitement indiciaire est plus importante pour les femmes alors que la part du régime indemnitaire est, en moyenne, plus importante chez les hommes. La rétribution des heures supplémentaires, astreintes et permanences est plus importante dans des métiers occupés par des hommes.

Sur l'ensemble des effectifs, 410 femmes perçoivent une rémunération liée au paiement **d'heures supplémentaires** contre 352 en 2020. Le nombre d'hommes percevant des heures supplémentaires passe de 780 à 725. Essentiellement en catégorie C, les femmes bénéficiaires des heures supplémentaires sont employées principalement comme adjointes techniques, puis comme adjointes administratives et agentes de Police Municipale. En moyenne, ces 410 femmes perçoivent 831 € pour la rémunération d'heures supplémentaires contre 725 hommes percevant 1 587 €. L'écart au niveau des heures supplémentaires est essentiellement construit par le fait qu'en bénéficient plus les adjoints techniques, les agent-es de maîtrise et les agent-es de Police Municipale, cadres d'emploi fortement masculins.

En comparaison à l'année précédente, **les moyennes des rémunérations dues aux astreintes et permanences augmentent, surtout pour les femmes** même si cela ne concerne qu'un effectif réduit, puisqu'au total 249 agent-es perçoivent ce type de rémunération.

Usuellement moins utilisatrices des voitures mais plutôt des transports en commun, **les femmes font plus appel au PDME** - Plan de mobilité employeur - hors mise à disposition de véhicule : sur les 2 585 hommes présents dans l'effectif, 819 ont recours au PDME, soit 32 % alors que 51 % des femmes en effectif permanent y ont recours. En dehors d'un redressement qui pourrait être fait sur la présence annuelle des agent-es. Au total, ce sont 2 273 femmes qui perçoivent, en moyenne, 303 € liés au PDME contre 818 hommes qui perçoivent en moyenne 309 €.

Quant aux mesures sociales, elles sont en moyenne quasiment les mêmes pour les femmes que pour les hommes.

Écart F/H par composante de rémunération (en €)*

Composantes de la rémunération 2021	Effectif concerné	dont % de femmes	Rémunération moyenne		Écart F/H 2021	Écart F/H 2020
			Femmes	Hommes		
Traitement indiciaire	7 030	63,4 %	22 646	24 806	-8,7 %	-9,1 %
Régime Indemnitare	7 027	63,4 %	4 948	6 314	-21,6 %	-22,3 %
Heures Supplémentaires	1 135	36,1 %	831	1 587	-47,6 %	-33,0 %
Astreintes et permanences	249	20,1 %	2 072	1 910	8,5 %	-14,0 %
Avantages liés au PDE	3 091	73,5 %	303	308	-1,6 %	-0,5 %
Mesures sociales	6 984	63,5 %	2 120	2 210	-4,1 %	-1,4 %
Total	7 030	63,4 %	29 983	34 069	-12,0 %	-12,5 %

* Contrairement au tableau supra les moyennes des rémunérations sont produite sur la base des agent-es qui les perçoivent.

En prenant en compte l'ensemble de ces composantes de la rémunération, l'écart global entre les rémunérations moyennes des femmes et des hommes sur l'ensemble de l'effectif (7 030 agent-es) est de 12 %.

Les écarts de rémunération F/H produits respectivement par le traitement indiciaire et le régime indemnitaire diminuent par rapport à l'année 2020, excepté en catégorie B (cf tableau ci-dessous).

L'écart lié aux heures supplémentaires augmente de même que les volumes.

L'écart liés aux astreintes et permanence passe du négatif au positif et celui lié aux avantages s'accroît de façon importante.

2.2. Contribution des différentes composantes à l'écart global par catégorie

Rémunérations annuelles moyennes (en €) et écart F/H pour composante de la rémunération et par catégorie hiérarchique en 2020 et en 2021

Catégorie	Effectifs 2020	Traitement indiciaire			Régime Indemnitare			Heures supplémentaires, astreintes, permanences			Total (TI + RI + HSAP)		
		Femmes	Hommes	Écart 2020	Femmes	Hommes	Écart 2020	Femmes	Hommes	Écart 2020	Femmes	Hommes	Écart 2020
Catégorie A+	114	43 459	44 655	-2,7 %	16 069	20 542	-21,8 %	242	261	-7,2 %	59 527	65 197	-8,7 %
Catégorie A	1 143	29 499	34 712	-15,0 %	7 174	9 606	-25,3 %	46	263	-82,5 %	36 681	44 370	-17,3 %
Catégorie B	1 011	24 067	25 086	-4,1 %	5 593	6 689	-16,4 %	69	327	-78,9 %	29 686	31 866	-6,8 %
Catégorie C	4 791	19 670	21 297	-7,6 %	3 966	4 967	-20,1 %	121	785	-84,7 %	23 751	26 950	-11,9 %
Total	7 059	22 218	24 440	-9,1 %	4 881	6 280	-22,3 %	103	621	-83,5 %	27 182	31 200	-12,9 %

Catégorie	Effectifs 2021	Traitement indiciaire			Régime Indemnitare			Heures supplémentaires, astreintes, permanences			Total (TI + RI + HSAP)		
		Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021
Catégorie A+*	128	43 822	46 712	-6,2 %	17 315	22 427	-22,8 %	219	188	16,0 %	61 355	69 327	-11,5 %
Catégorie A	1 127	30 480	34 999	-12,9 %	7 275	9 108	-20,1 %	57	226	-74,8 %	37 812	44 332	-14,7 %
Catégorie B	1 075	23 618	25 027	-5,6 %	5 460	6 657	-18,0 %	80	357	-77,6 %	29 158	32 041	-9,0 %
Catégorie C	4 700	20 072	21 572	-7,0 %	4 005	4 962	-19,3 %	112	758	-85,3 %	24 188	27 292	-11,4 %
Total	7 030	22 646	24 806	-8,7 %	4 947	6 308	-21,6 %	100	594	-83,2 %	27 693	31 708	-12,7 %

* La catégorie A+ a été modifiée par rapport l'année 2020. Les emplois fonctionnels y ont été ajoutés. Elle comprend donc les cadres d'emplois suivants : administrateur-trices territoriaux, biologiste, vétérinaire, pharmacien-nes territoriaux, emplois fonctionnel, ingénieur-es en chef territoriaux, conservateur-trices territoriaux des bibliothèque ou du patrimoine, médecins territoriaux.

Chaque composante de la rémunération contribue à créer l'écart total. **Le traitement indiciaire étant le plus élevé, il génère l'essentiel de l'écart** en valeur absolue, soit 2 160 €. Avec 1 361 € d'écart moyen entre les femmes et les hommes, **le régime indemnitaire accroît cet écart.**

Les agent-es relevant de la catégorie A+ sont ceux pour lesquels le régime indemnitaire est le plus important dans la composition de la rémunération, notamment pour les hommes. À noter que cette catégorie A+ a légèrement augmenté depuis l'année 2021 passant de 114 à 128 agent-es en partie dû au fait que les emplois fonctionnels y sont dorénavant classés. La part du régime indemnitaire dans la rémunération décroît de la catégorie A+ à la catégorie C.

Les rémunérations liées aux contraintes propres à certains postes telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou les permanences sont, comme les années précédentes, largement en faveur des hommes. D'une part, ils sont majoritaires dans les emplois soumis à ces contraintes de présentiel en ho-

raires atypiques, d'autre part, dans les emplois plus largement féminisés qui génèrent beaucoup d'heures supplémentaires, la tendance peut être plutôt de les récupérer que de les rétribuer. **La Police Municipale mais aussi les métiers techniques dans le secteur culturel génèrent beaucoup d'heures supplémentaires dans des secteurs très masculinisés.**

72 % des agent-es de la filière Police Municipales perçoivent une rémunération liée à des heures supplémentaires, des atreintes ou permanences 24 % dans la filière technique, 16 % dans la filière sportive, 12 % dans les filières administrative et médico-sociale et 8 % dans la filière culturelle.

Si les heures supplémentaires, les astreintes et les permanences sont un facteur de l'écart entre les femmes et les hommes, leur prise en compte dans le calcul ci-dessus est néanmoins biaisée par le fait que la moyenne est calculée sur l'ensemble des 7 030 agent-es alors que seul-es 1 237 agent-es perçoivent ce type de rémunération.

2.3. Évolutions pluriannuelles par composante de rémunération

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération (TI + RI + heures supp.+ astreintes et perm.) entre femmes et hommes par catégorie hiérarchique

Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017	2019	2020	2021
A*	-24,7 %	-21,8 %	-23,2 %	-23,2 %	-21,0 %	-19,2 %	-18,3 %	-17,2 %
B	-12,5 %	-13,1 %	-13,1 %	-11,2 %	-8,9 %	-9,0 %	-6,8 %	-8,0 %
C	-16,0 %	-16,2 %	-15,0 %	-15,4 %	-15,8 %	-13,6 %	-11,9 %	-11,2 %
Global	-19,9 %	-19,6 %	-19,0 %	-18,8 %	-17,8 %	-14,7 %	-12,9 %	-12,4 %

* Les catégories A et A+ ont été agrégées.

La comparaison pluriannuelle se fait sur un périmètre constant d'année en année. En reprenant les 3 composantes que sont le traitement indiciaire, le régime indemnitaire et les astreintes et heures supplémentaires, on constate que la baisse importante amorcée entre 2017 et 2019 se poursuit en 2020 et 2021.

À noter qu'en excluant de l'effectif les agent-es présents depuis moins d'un mois, la population de référence a été légèrement modifiée par rapport à 2020. En conservant strictement la même population, l'écart global total aurait été de 12,7 %.

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération lié au traitement indiciaire par catégorie hiérarchique

Catégorie	2015	2016	2017	2019	2020	2021
A+	-19,7 %	-9,8 %	-7,8 %	-2,1 %	-2,7 %	-6,2 %
A		18,9 %	-16,2 %	-15,7 %	-14,5 %	-12,9 %
B	-7,2 %	-5,2 %	-3,6 %	-5,3 %	-4,1 %	-5,6 %
C	-8,7 %	-8,8 %	-9,6 %	-8,3 %	-7,7 %	-7,0 %
Global	-13,3 %	-12,7 %	-12,0 %	-10,0 %	-9,1 %	-8,7 %

Évolution pluriannuelle de l'écart de rémunération lié au régime indemnitaire par catégorie hiérarchique

Catégorie	2015	2016	2017	2019	2020	2021
A+	-38,0 %	-36,0 %	-34,4 %	-22,5 %	-21,8 %	-22,8 %
A		-33,3 %	-33,3 %	-25,2 %	-25,3 %	-20,1 %
B	-38,0 %	-34,3 %	-30,5 %	-18,5 %	-16,4 %	-18,0 %
C	-45,7 %	-34,4 %	-35,6 %	-22,0 %	-20,1 %	-19,3 %
Global	-44,6 %	-38,9 %	-38,4 %	-24,1 %	-22,3 %	-21,6 %

La réduction nette des écarts observés entre 2017 et 2019, sous l'effet conjugué de la mise en œuvre de la phase 1 du RIFSEEP - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et du protocole PPCR - Parcours Professionnel Carrière Rémunération, se poursuit en 2020 et 2021, excepté en catégorie B.

Cette évolution inverse à la tendance globale est sensible au niveau du traitement indiciaire comme du régime indemnitaire. Un des facteurs peut être la restructuration de la filière médico-sociale amorcée en 2018 avec notamment le classement en catégorie A des éducateur-trices territoriaux de jeunes enfants.

III. Rémunération et écarts entre les femmes et hommes, corrigés du temps de travail et de présence par catégorie, statut et filière

Certains agent-es ont été embauchés en cours d'année 2021, d'autres ont pu revenir d'une disponibilité ou d'un congé. Leur rémunération annuelle n'est donc pas complète sur l'année ce qui peut introduire des distortions lorsqu'on l'agrège à celle d'agent-es présents depuis plus d'un an. Pour éviter cet effet et rendre la base de calcul des écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes plus juste, **un premier redressement est opéré dans les tableaux suivants ramenant la rémunération à une année entière.**

Par ailleurs, plusieurs agent-es travaillent à temps partiel (1 041 agent-es) ou incomplet (88 agent-es) dans la collectivité dont une large majorité de femmes (87,7 %). Subi ou choisi, de droit ou sur autorisation, toujours est-il que ce sont les femmes qui sont plus fréquemment à temps partiel. Cette donnée, souvent liée à la répartition des tâches dans l'espace familial ou domestique, pèse sur leur rémunération, leur autonomie financière et leur conditions de départ en retraite.

Les tableaux suivants proposent donc **une correction des rémunérations en fonction de la quotité travaillée par chaque agent-es.** Ce calcul permet d'évaluer la contribution du recours au temps partiel à la construction de l'écart global de rémunération global entre les femmes et les hommes.

3.1 Écarts femmes/hommes avec corrections sur la rémunération totale

Dans cette partie, l'ensemble des composantes de la rémunération est prise en compte :

- le traitement indiciaire,
- le régime indemnitaire,
- les heures supplémentaires,
- les astreintes et permanences,
- les avantages,
- les mesures sociales.

C'est ce que nous appellerons la rémunération totale. Cet indicateur n'existant pas dans les rapports produits les années précédentes, où les avantages et les mesures sociales n'étaient pas pris en compte, nous ne pourrions en présenter une lecture pluriannuelle.

Rémunérations annuelles moyennes totale (en €) par catégorie corrigées du temps de travail et de présence

Catégories	Effectifs	Femmes	Hommes	Total général	Écart F/H sur rémunération totale	Écart F/H corrigé du temps de présence*	Écart F/H corrigé du tps de présence et de travail
A+	128	63 711	72 001	67 791	-11,5 %	-12,8 %	-8,4 %
A	1127	39 918	46 465	42 161	-14,1 %	-15,7 %	-14,3 %
B	1075	31 257	34 253	32 509	-8,7 %	-7,5 %	-5,1 %
C	4700	26 563	29 733	27 692	-10,7 %	-11,4 %	-8,8 %
Total général	7030	29 983	34 069	31 478	-12,0 %	-12,7 %	-10,3 %

* Temps de présence = nombre de jours de présence sur l'année

La correction des effets du temps travail et du temps de présence fait passer l'écart de rémunération de -12 % à -10,3 %. **Les différences de temps de travail entre les femmes et les hommes contribuent pour un cinquième de l'écart total.**

Une fois appliquée la correction du temps de travail, les écarts tendant à se réduire, notamment dans les catégories B, C. Dans une moindre mesure en catégorie A où le recours au temps partiel reste pourtant dans les mêmes proportions que dans les autres catégories mais où l'éventail des rémunérations possibles est le plus étendu.

Rémunérations annuelles moyennes totales (en €) par statut

Statut*	Effectifs	Rémunération moyenne des femmes	Rémunération moyenne de hommes	Total rémunération moyenne	Écart F/H	Écart F/H corrigé du temps de présence	Écart F/H corrigé du tps de présence et de travail
Stagiaires	339	22 994	23 470	23 168	-2,0 %	-12,5 %	-10,7 %
Titulaires	5 583	30 658	34 235	31 957	-10,4 %	-10,8 %	-8,1 %
Contractuel-le complément de tps partiel art.3.1	195	20 094	17 422	19 423	15,3 %	-1,4 %	-1,3 %
Contractuel-le en attente recrutement fonctionnaire art. 3.2	256	22 025	25 617	23 274	-14,0 %	-16,4 %	-15,3 %
Contactuel-le art. 3.3 / 3.5	589	35 873	44 060	39 431	-18,6 %	-17,6 %	-16,7 %
Total	6 962	29 983	34 069	31 478	-12,0 %	-12,7 %	-10,3 %

* 68 agent-es sous les statuts de collaborateur-trices de cabinet et de groupe politique, assistant-es maternelles ou autre contractuel-les ne sont pas pris en compte car en effectif trop faible pour être comparés.

Quel que soit le statut, on constate un écart plus ou moins important en défaveur des femmes.

L'effectif des **stagiaires** comprend l'ensemble du personnel intégrant la Fonction publique, que leur emploi relève de la catégorie A, B ou C. Très divers, cet effectif varie facilement d'année en année. Leur niveau de rémunération équivaut à celui des agent-es titulaires mais dépend de leur échelon de classement, calculé en fonction du niveau de reprise des années de travail qu'ils ou elles ont réalisées avant leur recrutement dans la fonction publique. Ainsi, un peu plus de femmes stagiaires en catégorie A ou un peu plus d'hommes en catégorie C peut expliquer l'apparition d'un écart positif en faveur des femmes au sein de ce statut.

L'écart constaté pour les **titulaires**, qui représente l'effectif le plus important, reste stable puisqu'il était de -8,2 % en 2020.

L'intérêt de redresser le temps de travail et de présence apparaît nettement pour les **agent-es contractuel-les** en complément de temps partiel, qui sont plus fréquemment recrutés sur une durée déterminée et/ou des temps incomplets.

Pour les **contractuel-les 3.2 et 3.3**, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes augmente puisqu'il passe de -12,6 % en 2020 à -15,3 % 2021 et de -9,4 % en 2020 à -16,7 % en 2021.

Rémunérations annuelles moyennes totales (en €) par filière

Filière	Effectifs	Rémunération moyenne des femmes	Rémunération moyenne de hommes	Total rémunération moyenne	Écart F/H	Écart F/H corrigé du temps de présence	Écart F/H corrigé du tps de présence et de travail	Écart F/H corrigé du tps de présence et de travail 2020
Administrative	1 405	34 420	39 942	35 454	-12,9 %	-15,0 %	-13,8 %	-11,2 %
Animation	115	29 384	28 224	28 980	-2,1 %	-1,5 %	4,1 %	1,5 %
Culturelle	546	33 577	32 857	33 363	-3,0 %	-0,7 %	2,2 %	0,1 %
Médico-sociale et médico-technique	429	32 025	33 537	32 053	-10,1 %	-8,7 %	-4,5 %	0,2 %
Police Municipale	293	37 932	40 410	39 632	-1,3 %	-6,9 %	-6,1 %	-5,7 %
Sociale	824	29 218	26 937	29 174	6,4 %	5,2 %	8,5 %	4,1 %
Sportive	75	32 323	33 184	32 943	-5,8 %	-2,7 %	-2,6 %	-1,8 %
Technique	3 043	29 678	33 694	31 874	-13,0 %	-14,2 %	-11,9 %	-10,9 %
Hors filière	300	45 888	50 359	48 332	-9,1 %	-8,6 %	-8,9 %	-12,8 %
Total	7 030	32 039	35 729	33 389	-12,0 %	-12,7 %	-10,3 %	-10,2 %

Plusieurs filières présentent un écart de rémunération positif en faveur des femmes suite à la correction du temps de travail. C'est le cas des filières animation, culturelle, et sociale. Ces écarts positifs peuvent s'expliquer par une répartition plus équilibrée des sexes au sein de chaque catégorie et entre les catégories hiérarchiques. Le faible nombre de l'un ou l'autre sexe peut aussi être une explication : par exemple, dans la filière sociale, on compare 808 femmes à 16 hommes. Si ces derniers n'occupent pas les positions les plus élevées dans leur filière, l'écart est immédiatement leur défaveur. La (non-)mixité influe donc aussi dans la construction d'écart, un calcul sur la base de moyennes étant très sensible à la distribution des femmes et des hommes au sein de l'effectif.

Par contre, **les écarts en défaveur des femmes restent importants dans la filière administrative où ils tendent à augmenter** passant de -11,2 % (2020) à -13,8 % (2021), de même dans la filière technique où il passe de -10,9 % (2020) à -11,9 %.

3.2 Écarts femmes/hommes avec corrections sur le traitement indiciaire et le régime indemnitaire

Dans cette partie, seules sont prises en compte les composantes de la rémunération suivantes :

- le traitement indiciaire,
- le régime indemnitaire.

Rémunérations annuelles moyennes totale (en €) par catégorie corrigées du temps de travail et de présence

Catégories	Effectifs 2021	Écart F/H 2021 lié au traitement indiciaire	Écart F/H 2021 lié au régime indemnitaire	Total TI + RI			
				Écart 2021	Écart 2021 corrigé du tps de présence	Écart 2021 corrigé du tps de présence et de travail	Écart 2020 corrigé du tps de présence et de travail
A+	128	-6,2 %	-22,8 %	-11,6 %	-12,9 %	-8,4 %	-1,6 %
A	1 127	-12,9 %	-20,1 %	-14,4 %	-16,0 %	-14,6 %	-14,9 %
B	1 075	-5,6 %	-18,0 %	-8,2 %	-7,0 %	-4,6 %	-5,4 %
C	4 700	-7,0 %	-19,3 %	-9,3 %	-9,9 %	-7,3 %	-7,4 %
Total général	7 030	-8,7 %	-21,6 %	-11,3 %	-12,0 %	-9,7 %	-9,4 %

Après avoir augmenté en 2020, **l'écart au niveau du traitement indiciaire baisse légèrement en 2021**. Cette diminution est visible dans toutes les catégories excepté la catégorie B. L'écart reste toutefois toujours plus important en catégorie A.

Au niveau du régime indemnitaire, l'écart est toujours relativement plus important que celui du traitement de base. Il diminue légèrement excepté en catégorie B.

La correction du temps de travail et de présence fait diminuer l'écart de plus de 1,5 points et cette tendance s'observe dans toutes les catégories, excepté en catégorie A.

Rémunérations annuelles moyennes totales (en €) par statut*

Statut	Effectifs	Traitement indiciaire			Régime indemnitaire			Total TI + RI					
		Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Écart 2021 corrigé du tps de présence	Écart 2021 corrigé du tps de présence et de travail	Écart 2020 corrigé du tps de présence et de travail
Stagiaires	339	17 681	17 453	1,3 %	3 633	3 931	-7,6 %	21 314	21 384	-0,3 %	-10,9 %	-9,1 %	4,8 %
Titulaires	5 583	22 971	24 495	-6,2 %	5 077	6 494	-21,8 %	28 049	30 989	-9,5 %	-9,9 %	-7,1 %	-7,1 %
Contractuel-le complément de tps partiel art.3.1	195	15 812	13 382	18,2 %	3 082	2 864	7,6 %	18 894	16 246	16,3 %	0,1 %	0,1 %	-4,0 %
Contractuel-le en attente recrutement fonctionnaire art. 3.2	256	17 000	18 039	-5,8 %	3 804	5 776	-34,1 %	20 804	23 815	-12,6 %	-15,4 %	-14,2 %	-11,5 %
Contractuel-le art. 3.3 / 3.5	589	28 308	35 412	-20,1 %	5 792	6 647	-12,9 %	34 100	42 058	-18,9 %	-18,0 %	-17,1 %	-9,4 %
Total	6 962	22 654	24 810	-8,7 %	4 947	6 290	-21,4 %	27 601	31 100	-11,3 %	-11,9 %	-9,5 %	-9,4 %

* La catégorie des autres contractuel-les comprenant les collaborateur-trices de cabinet et de groupe politique, les assistantes maternelles (82 agent-es) n'est pas prise en compte car elle représente un effectif trop faible et trop disparate.

Les situations entre les différents statuts sont assez contrastées. Au niveau du traitement indiciaire, l'écart le plus important concerne les contractuel-les 3.3 et il augmente par rapport à l'année 2020. Au niveau du régime indemnitaire, les écarts les plus importants s'observent parmi les titulaires et les contractuel-les 3.2. Les femmes et les hommes recrutés sous ce type de contrat ont des positions bien différenciées ce qui explique l'écart important au niveau de régime indemnitaire : la majorité des femmes appartient à la filière sociale et occupe un emploi d'ATSEM quand la majorité des hommes appartient à la filière technique et occupe un emploi de technicien territorial.

Pour les contractuel-les 3.1, l'écart a priori favorable aux femmes devient nul une fois appliquée la correction du temps de présence.

Comme les années précédentes, **l'écart au niveau du traitement indiciaire est toujours plus important pour les contractuel-les recrutés en application de l'article 3.3. Il augmente même par rapport à l'année 2020.**

Pour les agent-es titulaires, l'écart se stabilise globalement. Au niveau du traitement indiciaire, il passe de -6,3 % en 2020 à -6,2 % en 2021. L'écart lié au régime indemnitaire passe de -22,3 % en 2020 à -21,8 %. Ce dernier reste élevé compte tenu des différences existantes d'une filière à l'autre.

Évolution pluriannuelle des écarts F/H par filière

Filière	Effectifs 2021	Traitement indiciaire				Régime indemnitaire				Total TI + RI				Total TI + RI corrigé du temps de présence et de travail			
		Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021
Administrative	1 405	-15,6 %	-14,8 %	-9,8 %	-11,9 %	-36,1 %	-25,6 %	-19,2 %	-22,0 %	-18,8 %	-17,0 %	-11,7 %	-14,0 %	-16,3 %	-14,3 %	-11,9 %	-15,0 %
Animation	115	-14,0 %	-2,6 %	-5,2 %	-2,5 %	-20,2 %	-9,6 %	-7,6 %	-4,4 %	-14,8 %	-4,0 %	-5,7 %	-2,8 %	0,8 %	1,6 %	0,3 %	2,9 %
Culturelle	546	-5,8 %	-3,2 %	-2,5 %	-1,9 %	-15,3 %	-10,1 %	-7,6 %	-6,5 %	-6,9 %	-4,6 %	-3,5 %	-2,8 %	-2,0 %	-1,2 %	-0,4 %	2,4 %
Médico-sociale et médico-technique	429	-6,5 %	-3,0 %	-3,4 %	-9,3 %	-31,4 %	-7,2 %	-6,9 %	-10,6 %	-9,6 %	-3,7 %	-4,0 %	-9,5 %	-7,8 %	-0,9 %	-0,8 %	-3,9 %
Police Municipale	293	-3,4 %	0,5 %	-2,4 %	2,0 %	-13,2 %	-5,8 %	-11,0 %	-8,0 %	-5,6 %	-1,2 %	-4,8 %	-0,8 %	-4,5 %	-2,4 %	-3,9 %	-5,8 %
Sociale	824		-8,1 %	2,5 %	3,9 %		-9,8 %	7,0 %	5,0 %		-8,4 %	3,2 %	4,1 %		-2,4 %	2,9 %	6,1 %
Sportive	75	-1,4 %	-2,0 %	-3,2 %	-6,2 %	-5,6 %	-2,4 %	-5,2 %	-10,8 %	-1,9 %	-2,1 %	-3,5 %	-7,1 %	-4,8 %	-4,9 %	-2,6 %	-3,8 %
Technique	3 043	-13,3 %	-10,5 %	-9,9 %	-10,2 %	-35,6 %	-21,9 %	-20,7 %	-22,3 %	-16,9 %	-12,9 %	-12,2 %	-12,7 %	-12,9 %	-11,2 %	-10,3 %	-11,7 %
Hors filière	300	-15,0 %	-10,1 %	-14,7 %	-9,9 %	-36,8 %	-26,0 %	-34,8 %	-6,1 %	-17,7 %	-12,4 %	-17,4 %	-9,5 %	-18,5 %	-11,8 %	-12,8 %	-9,1 %
Total	7 030	-12,0 %	-10,0 %	-9,1 %	-8,7 %	-38,4 %	-24,1 %	-22,3 %	-21,6 %	-16,2 %	-12,9 %	-11,8 %	-11,3 %	12,4 %	-10,3 %	-9,4 %	-9,7 %

Les écarts tendent à baisser au niveau du traitement indiciaire et du régime indemnitaire par rapport aux années passées. Mais les corrections du temps de travail et de présence montrent qu'il y a plutôt globalement une stabilisation d'un écart qui remonte légèrement, dans certaines filières.

En définitive, l'écart est positif en faveur des femmes dans les filières animation, culturelle et sociale. Il est plus particulièrement prononcé en défaveur des femmes dans les filières administratives et techniques (où il augmente par rapport à l'année 2020) et parmi les agent-es hors filière.

IV. Zoom sur la filière administrative

Afin de ramener les agent-es pris en compte dans le calcul des écarts à des situations plus comparables, il est proposé plusieurs zooms par filière dans ce rapport.

Rémunérations annuelles moyennes (en €) et écart F/H par composante et par catégorie hiérarchique eu sein de la filière administrative

Catégories	Effectifs 2021	Taux de féminisation	Traitement indiciaire			Régime indemnitaire			Total TI + RI			
			Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Écart 2021	Écart 2021 corrigé du tps de présence	Écart 2021 corrigé du tps de présence et de travail	Écart 2020 corrigé du tps de présence et de travail
A+	15	33 %	52 468	44 112	18,9 %	24 873	22 934	8,5 %	15,4 %	-9,5 %	-9,5 %	-3,1 %
A	417	72 %	31 632	32 773	-3,5 %	8 371	8 877	-5,7 %	-4,0 %	-5,4 %	-5,0 %	-2,8 %
B	273	84 %	23 314	23 518	-0,9 %	5 597	5 737	-2,4 %	-1,2 %	0,4 %	2,0 %	-0,3 %
C	700	87 %	20 633	20 634	0,0 %	4 063	3 871	5,0 %	0,8 %	1,0 %	3,0 %	4,9 %
Total général	1405	81 %	24 187	27 466	-11,9 %	5 588	7 161	-22,0 %	-14,0 %	-16,1 %	-15,0 %	-11,9 %

Les écarts au sein de chaque catégorie d'emploi sont très inférieurs à celui sur l'ensemble de la filière. En effet, en comparant les femmes et les hommes se trouvant dans des situations plus proches, les effets de moyenne sont réduits et de fait, les écarts aussi. Par contre, cela témoigne d'un écart qui se construit dans la moindre représentation des femmes dans les catégories A et A+ ou dans leur sur-représentation dans les catégories B et C.

Pour les agent-es en catégories B et C, l'écart devient même favorable aux femmes une fois corrigé le temps de travail et de présence. En catégorie A, la réduction des écarts constatée les années précédentes a été stoppée. De plus, la correction du temps de présence et du temps de travail ne tend pas à diminuer l'écart comme ce fut le cas l'année précédente. En catégorie A+, la faiblesse de l'effectif rend ce résultat très volatil et dépendant du départ ou de l'arrivée d'un-e seul-e agent-e.

Évolution pluriannuelle des écarts

Catégories	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021
A+	-10,3 %	-29,3 %	-0,9 %	6,1 %	-7,4 %	15,4 %
A		-7,3 %	-9,6 %	-6,7 %	-4,6 %	-4,0 %
B	-6,2 %	0,1 %	-1,0 %	-3,3 %	1,4 %	-1,2 %
C	-3,7 %	-3,2 %	-4,8 %	-0,1 %	9,3 %	0,8 %
Total général	-20,0 %	-19,0 %	-17,0 %	-18,8 %	-11,7 %	-14,0 %

En baisse constante depuis 2015, l'écart de rémunération au sein de la filière administrative s'est considérablement réduit entre les années 2019 et 2020, et ceci au sein de chaque catégorie. Il remonte en 2021 mais finalement très peu au sein de chaque catégorie.

Dans la catégorie A à laquelle appartiennent 125 contractuel-les, les écarts étant sensiblement les mêmes pour les titulaires que pour les contractuel-les.

Dans les catégories B et C, il convient de garder à l'esprit le faible nombre d'hommes en comparaison à la présence des femmes. En effet, en catégorie B, on compte 228 femmes pour 45 hommes et, en catégorie C, on compte 610 femmes pour 90 hommes.

V. Zoom sur la filière technique

Rémunérations annuelles moyennes (en €) et écart F/H par composante et par catégorie hiérarchique eu sein de la filière technique

Catégories	Effectifs 2021	Taux de féminisation	Traitement indiciaire			Régime indemnitaire			Total TI + RI			
			Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Écart 2021	Écart 2021 corrigé du tps de présence	Écart 2021 corrigé du tps de présence et de travail	Écart 2020 corrigé du tps de présence et de travail
A+	53	30 %	48 370	47 021	2,9 %	22 276	22 394	-0,5 %	1,8 %	-2,2 %	-1,8 %	0,2 %
A	158	37 %	32 826	32 725	0,3 %	14 629	15 253	-4,1 %	-1,1 %	-4,0 %	-1,7 %	0,2 %
B	262	27 %	23 316	25 122	-7,2 %	7 419	7 824	-5,2 %	-6,7 %	-4,7 %	-2,4 %	-2,1 %
C	2570	48 %	19 759	21 552	-8,3 %	3 859	4 665	-17,3 %	-9,9 %	-11,0 %	-8,5 %	-7,8 %
Total général	3043	45 %	20 824	23 199	-10,2 %	4 709	6 058	-22,3 %	-12,7 %	-14,0 %	-11,7 %	-10,3 %

Dans la filière technique aussi, les écarts au sein de chaque catégorie, aux niveaux du traitement indiciaire et du régime indemnitaire, sont largement inférieurs à ceux constatés pour l'ensemble de la filière.

Relativement faibles dans l'ensemble et positifs en faveur des femmes en catégorie A, **c'est surtout en catégorie C que les écarts paraissent conséquents**. Ceci peut s'expliquer par des taux de féminisation très différents dans les 2 cadres d'emploi de la catégorie C de la filière technique : on compte 51 % de femmes parmi les adjoint-es techniques territoriaux alors qu'elles ne représentent que 12 % des effectifs des agent-es de maîtrise territoriaux qui est le cadre d'emploi le plus élevé dans cette catégorie.

Évolution pluriannuelle des écarts

Catégories	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021
A+	-6,5 %	-6,9 %	1,3 %	3,8 %	1,8 %
A	-16,2 %	-11,5 %	-5,3 %	1,0 %	-1,1 %
B	-6,2 %	-5,5 %	-6,0 %	-3,2 %	-6,7 %
C	-12,2 %	-13,6 %	-10,8 %	-10,5 %	-9,9 %
Total général	-16,4 %	-16,9 %	-12,9 %	-12,2 %	-12,7 %

Devenu positif en 2020 en faveur des femmes en catégorie A, l'écart de rémunération remonte en 2021 principalement dû au régime indemnitaire. En catégorie A+, l'écart se stabilise autour de 0. Il augmente en catégorie B mais la correction des temps de travail et de présence montre qu'il reste peu important. En catégorie C, la réduction de l'écart se poursuit.

VI. Zoom sur la filière culturelle

Rémunérations annuelles moyennes (en €) et écart F/H par composante et par catégorie hiérarchique eu sein de la filière culturelle

Catégories	Effectifs 2021	Taux de féminisation	Traitement indiciaire			Régime indemnitaire			Total TI + RI			
			Femmes	Hommes	Écart 2021	Femmes	Hommes	Écart 2021	Écart 2021	Écart 2021 corrigé du tps de présence	Écart 2021 corrigé du tps de présence et de travail	Écart 2020 corrigé du tps de présence et de travail
A+	22	64 %	38 657	42 828	-9,7 %	9 114	11 335	-19,6 %	-11,8 %	-2,7 %	-0,4 %	5,6 %
A	92	70 %	28 981	29 520	-1,8 %	6 141	6 705	-8,4 %	-3,0 %	-1,0 %	0,6 %	-0,6 %
B	242	77 %	23 006	23 121	-0,5 %	5 142	5 239	-1,8 %	-0,7 %	1,1 %	3,0 %	-2,0 %
C	190	63 %	20 007	20 583	-2,8 %	4 115	4 539	-9,3 %	-4,0 %	-2,7 %	1,9 %	-1,7 %
Total général	546	70 %	23 635	24 103	-1,9 %	5 133	5 491	-6,5 %	-2,8 %	-0,4 %	2,4 %	-0,4 %

La filière culturelle présente un taux de féminisation important et un écart salarial moyen globalement inférieur à celui des autres filières.

Usuellement, dans la filière administrative, l'écart salarial F/H apparaît surtout en catégorie A, dans la filière technique, surtout en catégorie C alors que, dans la filière culturelle, il se construit principalement dans la catégorie B. Ce constat évolue en 2021 puisque **l'écart en catégorie B est faible est devient même positif en faveur des femmes après correction. C'est d'ailleurs le cas dans toutes les catégories (sauf en A+).**

Les résultats en catégorie A+ sont à examiner avec précaution en raison de son faible effectif et du fait que les rémunérations des conservateurs nationaux n'apparaissent pas dans les données de paie de la Ville.

Évolution pluriannuelle des écarts

Catégories	Écart 2017	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021
A+	11,8 %	4,2 %	-6,0 %	-11,8 %
A	-9,0 %	-0,3 %	-1,1 %	-3,0 %
B	-4,9 %	-6,3 %	-4,0 %	-0,7 %
C	-9,3 %	-4,5 %	-4,9 %	-4,0 %
Total général	-6,9 %	-4,6 %	-3,5 %	-2,8 %

Dans la filière culturelle, qui comprend moins d'agent-es que les filières technique et administrative, les écarts sont faibles et poursuivent une tendance à la baisse dans les catégories B et C dont les effectifs sont plus importants.

En catégorie A et A+, les corrections montrent une bonne égalité salariale mais des différences générées de recours au temps partiel.

Index des tableaux

Chapitre 03 | Emploi 38

Agent-es sur des emplois fonctionnels de direction

IND 1.1.0. Nombre d'agent-es occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2021, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement 41

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 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe 42

IND 1.1.4. Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe 52

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

IND 1.2.1. Effectifs des agent-es contractuel-les occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement 53

IND 1.2.4. Nombre de contractuel-les en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021 par filière déclinée par catégorie et par sexe 56

IND 1.2.5. Nombre de CDI conclus au cours de l'année 57

IND 1.3.1. Autres contractuel-les sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe 60

Les autres personnels

IND 1.3.2. Personnel temporaire, mis à disposition par les CDG ou intérimaires, selon le sexe 62

Pyramide des âges des agent-es

IND 1.4.0. Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuel-les présents dans les effectifs au 31/12/21 62

Positions statutaires particulières au 31 décembre 2021 des agent-es gérés par la collectivité territoriale

IND 1.4.1. Nombre d'agent-es originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2021, par sexe 63

IND 1.4.2. Nombre d'agent-es originaires d'une autre structure 63

IND 1.4.3. Nombre d'agent-es originaires d'une autre structure mis à disposition 63

IND 1.4.4. Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97) 63

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

IND 1.6.1. Nombre d'agent-es en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe 64

IND 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 64

Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

IND 1.8.1. Nombre de fonctionnaires et de contractuel-les sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire 65

Chapitre 04 | Recrutement 68

IND 1.9.1. Arrivées d'agent-es sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2021, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe 70

IND 1.9.2. Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2021, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement 71

IND 1.9.3. Arrivées de contractuel-les sur emploi permanent dans l'année 2021, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe 74

Chapitre 05 | Parcours professionnels 80

Flux de sortie des agent-es occupant un emploi permanent

IND 1.9.4.0. Départs dans l'année 2021, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie 82

IND 1.9.4.1. Nombre de procédures de rupture conventionnelle au cours de l'année 2021, par sexe et catégorie hiérarchique 84

IND 1.9.4.2. Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2021, par sexe et par catégorie hiérarchique 84

Évolution de carrière

IND 1.9.5. Titularisations et stages au cours de l'année 2021 85

IND 1.9.6.1. Avancements et promotion interne dans l'année 2021 85

IND 1.9.6.2. Avancements de grade dans l'année 2021 par filière et catégorie hiérarchique 86

IND 1.9.7. Nombre d'agent-es fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2021 86

IND 1.9.8. Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe 87

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 89

Chapitre 06 | Organisation du travail..... 92

Congés et absences

IND 2.1.0. Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agent-es	95
IND 2.1.1. Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2021	95
IND 2.1.2. Nombre de contractuel-les sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2021	98
IND 2.1.3. Nombre de contractuel-les 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 31/12/2021	101
IND 2.1.4. Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	104
IND 2.1.5. Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique	104
IND 2.1.6. Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	104
IND 2.1.7. Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus	104
IND 2.1.8. Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues	105
IND 2.1.9. Modalités de contrôle des arrêts maladie	107

Temps de travail

IND 2.2.0. Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	107
IND 2.2.1. Modalités d'organisation du temps de travail	107
IND 2.2.3. Compte épargne-temps	108
IND 2.2.2. Contraintes particulières concernant le temps de travail	109
IND 2.2.4. Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	120
IND 2.2.5. Charte du temps	120
IND 2.2.8. Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2021 par sexe, filière et cadre d'emplois	121
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 2021	123

Temps partiel

IND 2.3.1. Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	126
IND 2.3.2. Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	127
IND 2.3.3. Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	130
IND 2.3.4. Quotité de temps de travail des contractuel-les occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	131
IND 2.3.5. Nombre d'agent-es contractuel-les bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	134
IND 2.3.6. Nombre de fonctionnaires et d'agent-es contractuel-les 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	134

Télétravail

IND 2.4.1. Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agent-es exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	135
IND 2.4.2. Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	136

Chapitre 07 | Rémunération..... 138

Rémunérations

IND 3.1.1. Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021	140
IND 3.2.1. Rémunérations des contractuel-les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2021	142
IND 3.3.1. Rémunérations des contractuel-les occupant un emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021	144
IND 3.3.9. Nombre de contractuel-les ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	145
IND 3.4.0. Ecart de rémunération hommes-femmes	149
IND 3.4.0.1. Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2021	152

Indemnisation chômage

IND 3.4.1. Indemnisation du chômage pour les titulaires	152
IND 3.4.2. Indemnisation du chômage pour les contractuel-les	152
IND 3.4.3. Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	152

Dépenses de fonctionnement

IND 3.4.7. Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	152
---	-----

Chapitre 08 | Santé et sécurité au travail..... 154

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité

IND 4.1.1. Agents affectés à la prévention	156
IND 4.1.2. Actions liées à la prévention dans l'année 2021	156
IND 4.1.3. Nombre de visites médicales sur demande de l'agent-e	156
IND 4.1.4. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	157
IND 4.1.5. Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)	157
IND 4.1.6. Démarches de prévention des risques	157
IND 4.1.7. Registre de santé et de sécurité au travail	157

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agent-es

IND 4.2.1. Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2021 ou avant	157
IND 4.2.2. Maladies professionnelles reconnues en 2021 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	160
IND 4.2.4. Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2021	162
IND 4.2.5. Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	163
IND 4.2.6. Nombre d'agent-es bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agent-es occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	163

Protection fonctionnelle

IND 4.2.7. Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent-e soit mis en cause ou qu'il soit victime	164
IND 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 2021	165
IND 4.3.2. Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	168

Inaptitudes

IND 4.4.1. Inaptitudes au cours de l'année 2021	172
---	-----

Suicides

IND 4.5.1. Suicides au cours de l'année 2021	173
--	-----

Chapitre 09 | Formation..... 176

IND 5.1.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2021 ayant participé à au moins une formation en 2021	178
IND 5.1.1.2. Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents au 31/12/2021 et nombre d'agent-es sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2021	178
IND 5.1.2. Journées de formation suivies par les agent-es sur un emploi non permanent au cours de l'année 2021	181
IND 5.1.3. Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2021	182
IND 5.1.4. Coûts de formation	182

Chapitre 10 | Action sociale et protection sociale..... 184

Action Sociale

IND 7.1.1. Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	186
IND 7.1.2. Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	186
IND 7.1.3. Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe	186

Protection Sociale

IND 7.2.0. Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	187
IND 7.2.1. Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	187
IND 7.2.2. Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire	187

Chapitre 11 | Dialogue social 190

Réunions statutaires

IND 6.1.0. Nombre de représentants du personnel par type d'instance	192
IND 6.1.1. Réunions statutaires	192
IND 6.1.1.4. Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP	192

Droits syndicaux

IND 6.1.2. Droits syndicaux	193
-----------------------------------	-----

Négociations et accords collectifs

IND 6.1.5. Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2021 et nombre d'accords collectifs conclus et signés	193
--	-----

Conflits du travail

IND 6.1.3. Conflits du travail : grèves	193
IND 6.1.6. Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agent-es ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.....	194

Chapitre 12 | Discipline 196

IND 8.1.1. Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	198
---	-----





Chapitre

03

Emploi

Chapitre 03 | Emploi

Effectifs au 31 décembre 2021

9 533

agent-es

7 107

agent-es permanents (75 %)

2 426

agent-es non permanents (25 %)

Parmi les agent-es permanents,

62%

sont fonctionnaires

27%

des contractuel-les permanents
sont en CDI

ATA /ASA | 1 175 agent-es (48%)

Vacataires | 1 119 agent-es (46%)

Apprentis | 77 agent-es (3%)

Collaborateurs de cabinet | 29 agent-es (1%)

Assistants maternels | 10 agent-es (0%)

Contrat de projet | 8 agent-es (0%)

Autres | 8 agent-es (0%)

Graphique 1. Décomposition de la population non permanente

Équivalent temps plein rémunéré sur l'année 2021

8 548,5

agent-es en équivalent temps
plein rémunéré (ETPR)*

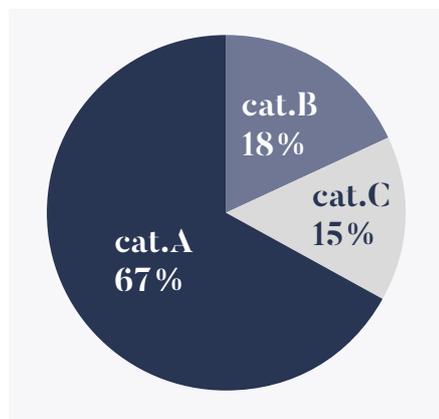
6 916,1

ETPR pour les effectifs
permanents

1 632,4

ETPR pour les effectifs
non permanents

Caractéristiques des agent-es permanents au 31 décembre 2021



Graphique 2. Répartition par catégorie

Les trois principales
filières sont :

La filière technique **44%**

La filière administrative **21%**

La filière sociale **12%**

Les principaux cadres
d'emplois sont :

Les adjoints techniques **34 %**

Les adjoints administratifs **10 %**

Les ATSEM **9 %**

Les attachés **6 %**

Les auxiliaires de puériculture **5 %**

65

agent-es permanents sont à temps non complet
(soit 1 % des agent-es)

* La notion d'équivalent temps plein rémunéré est expliquée dans la partie « précisions méthodologiques ».

Caractéristiques sociodémographiques au 31 décembre 2021

67%

c'est le taux de féminisation des effectifs :

63%

pour les effectifs permanents

76%

pour les effectifs non permanents

Les agent-es ont en moyenne

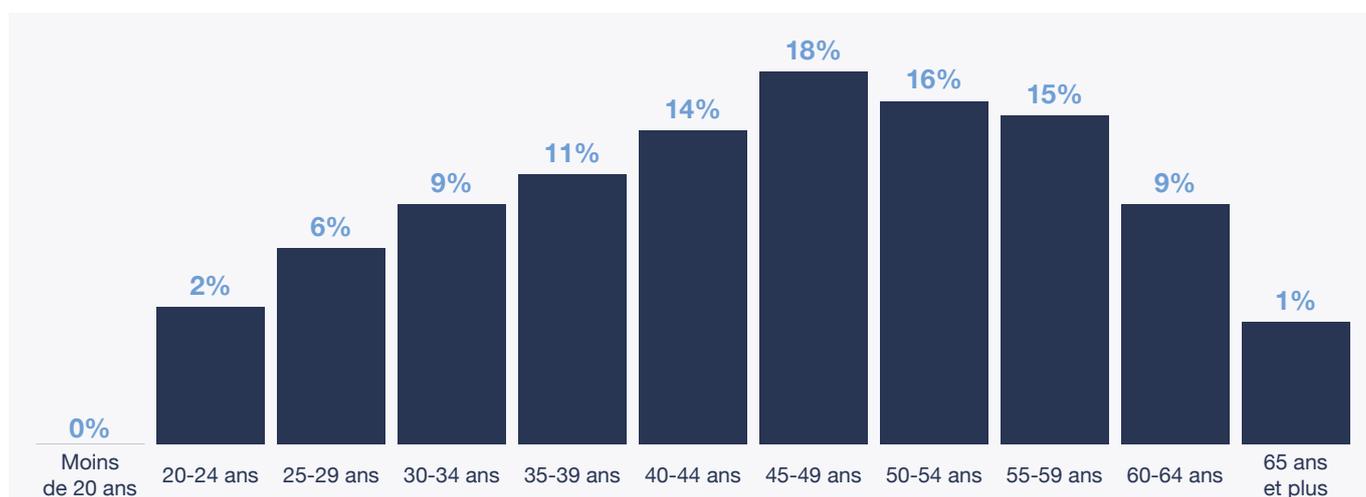
43 ans et 6 mois :

46 ans et 5 mois

pour les effectifs permanents

36 ans

pour les effectifs non permanents



Graphique 3. Pyramide des âges des agent-es sur emploi permanent

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2021

681

agent-es permanents ou non permanents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le taux d'emploi des agent-es permanents est de

9,2 %

* La notion d'équivalent temps plein rémunéré est expliquée dans la partie « précisions méthodologiques »

IND 1.1.0. Nombre d'agent-es occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2021, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

Tableau 1.1.0.a. Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	1	0	3	4	0	0	0	1	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	4	3	4	0	0	0	1	0	0

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

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

Tableau 1.1.0.c. Contractuels sur emplois permanents

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	1	0
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques	0	0
Directeur des services techniques	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :		
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0
TOTAL	1	0

IND 1.1.1. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021.

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

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

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
		moins de 17 h 30	17 h 30 à - de 28 h	28 h ou plus						

FILIERE ADMINISTRATIVE

Administrateur général	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Administrateur hors classe	10	0	0	0	0	6	4	10	0	0
Administrateur	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	14	0	0	0	0	7	7	14	0	0
Attaché hors classe	26	0	0	0	0	9	17	26	0	0
Directeur territorial	15	0	0	0	0	3	12	15	0	0
Attaché principal	118	0	0	0	0	28	90	118	0	0
Attaché	127	0	0	0	0	33	94	127	0	0
Attaché stagiaire	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0
ATTACHES	290	0	0	0	0	73	217	290	0	0
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	92	0	0	0	0	16	76	92	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	49	0	0	0	0	7	42	49	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Rédacteur	77	0	0	0	0	8	69	77	0	0
Rédacteur stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
REDACTEURS	222	0	0	0	0	31	191	222	0	0
Adjoint administratif principal de 1ère classe	259	0	0	0	0	23	236	259	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	238	0	0	0	0	27	211	238	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	128	0	0	0	0	27	101	128	0	0
Adjoint administratif stagiaire	46	0	0	0	0	8	38	46	0	0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	671	0	0	0	0	85	586	671	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 197	0	0	0	0	196	1 001	1 197	0	0

Adjoint technique des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	2 809	29	1	0	30	1 552	1 287	2 839	0	0

FILIERE CULTURELLE

Conservateur en chef	7	0	0	0	0	3	4	7	0	0
Conservateur	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
Conservateur stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	11	0	0	0	0	4	7	11		
Conservateur en chef	4	0	0	0	0	2	2	4	0	0
Conservateur	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	6	0	0	0	0	3	3	6		
Attaché principal de conservation du patrimoine	12	0	0	0	0	2	10	12	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	27	0	0	0	0	9	18	27	0	0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	39	0	0	0	0	11	28	39	0	0
Bibliothécaire principal	16	0	0	0	0	3	13	16	0	0
Bibliothécaire	22	0	0	0	0	4	18	22	0	0
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES	38	0	0	0	0	7	31	38	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	0	0	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	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	0	0	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	0	0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe	112	0	0	0	0	27	85	112	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	58	0	0	0	0	11	47	58	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0

Grades	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
Cadres d'emplois		moins de 17 h 30	17 h 30 à - de 28 h	28 h ou plus						
FILIERES										
Assistant de conservation	26	0	0	0	0	4	22	26	0	0
Assistant de conservation stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	200	0	0	0	0	42	158	200	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	57	0	0	0	0	21	36	57	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	64	0	0	0	0	22	42	64	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Adjoint territorial du patrimoine	48	0	0	0	0	20	28	48	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	5	0	0	0	0	2	3	5	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	175	0	0	0	0	65	110	175	0	0
FILIERE CULTURELLE	471	0	0	0	0	133	338	471	0	0

FILIERE SPORTIVE

Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	4	0	0	0	0	3	1	4	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	4	0	0	0	0	3	1	4	0	0
Educateur principal de 1ère classe	36	0	0	0	0	26	10	36	0	0
Educateur principal de 2ème classe	7	0	0	0	0	5	2	7	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	10	0	0	0	0	8	2	10	0	0
Educateur stagiaire	7	0	0	0	0	3	4	7	0	0
EDUCATEURS DES APS	60	0	0	0	0	42	18	60	0	0
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0

OPERATEURS DES APS	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
FILIERE SPORTIVE	65	0	0	0	0	46	19	65	0	0

FILIERE SOCIALE

Conseiller hors classe socio-éducatif	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	18	0	0	0	0	1	17	18	0	0
Assistant socio-éducatif	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	27	0	0	0	0	2	25	27	0	0
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	67	0	0	0	0	1	66	67	0	0
Educateur de jeunes enfants	29	0	0	0	0	0	29	29	0	0
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	12	0	0	0	0	0	12	12	0	0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	108	0	0	0	0	1	107	108	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	298	0	0	0	0	1	297	298	0	0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	175	0	0	0	0	2	173	175	0	0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	11	0	0	0	0	0	11	11	0	0
ASEM	484	0	0	0	0	3	481	484	0	0
Agent social principal de 1ère classe	12	0	0	0	0	0	12	12	0	0
Agent social principal de 2ème classe	12	0	0	0	0	0	12	12	0	0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS SOCIAUX	25	0	0	0	0	0	25	25	0	0
FILIERE SOCIALE	645	0	0	0	0	6	639	645	0	0

CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	20	0	1	0	1	1	20	21	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	8	0	0	0	0	0	8	8	0	0	0
infirmier en soins généraux de classe normale	21	0	0	0	0	0	21	21	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	50	0	1	0	1	2	49	51	0	0	0
Infirmier de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	171	0	0	0	0	2	169	171	0	0	0
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	80	0	0	0	0	3	77	80	0	0	0
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe stagiaire	21	0	0	0	0	0	21	21	0	0	0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	272	0	0	0	0	5	267	272	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	360	0	4	4	8	7	361	368	0	0	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

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

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

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur principal de police municipale	2	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Directeur de police municipale	7	0	0	0	0	6	1	7	0	0
Directeur de police municipale stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	10	0	0	0	0	9	1	10	0	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	15	0	0	0	0	11	4	15	0	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	10	0	0	0	0	8	2	10	0	0
Chef de service de police municipale	11	0	0	0	0	9	2	11	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	6	0	0	0	0	6	0	6	0	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	42	0	0	0	0	34	8	42	0	0
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brigadier-chef principal	216	0	0	0	0	140	76	216	0	0
Gardien-brigadier	20	0	0	0	0	14	6	20	0	0
Gardien-brigadier stagiaire	6	0	0	0	0	5	1	6	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	242	0	0	0	0	159	83	242	0	0
Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	294	0	0	0	0	202	92	294	0	0

FILIERE INCENDIE SECOURS

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

Grades	Tous emplois					Tous emplois		Total	Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire								
Cadres d'emplois		moins de 17 h 30	17 h 30 à - de 28 h	28 h ou plus						
FILIERES										
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE ANIMATION

Animateur principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Animateur principal de 2ème classe	12	0	0	0	0	3	9	12	0	0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Animateur	17	0	0	0	0	5	12	17	0	0
Animateur stagiaire	5	0	0	1	1	1	5	6	0	0
ANIMATEURS	39	0	0	1	1	11	29	40	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	3	0	0	0	0	1	2	3	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation stagiaire	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	5	0	0	0	0	2	3	5	0	0
FILIERE ANIMATION	44	0	0	1	1	13	32	45	0	0

TOTAL	5 886	29	5	5	39	2 156	3 769	5 925	0	0
--------------	--------------	-----------	----------	----------	-----------	--------------	--------------	--------------	----------	----------

IND 1.1.4. Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021 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 2021 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	203,55	984,27
Catégorie A	82,15	221,09
Catégorie B	32,24	193,04
Catégorie C	89,16	570,14
FILIERE TECHNIQUE	1 551,59	1 222,83
Catégorie A	99,56	53,10
Catégorie B	151,40	52,37
Catégorie C	1 300,63	1 117,36
FILIERE CULTURELLE	128,11	318,45
Catégorie A	24,72	64,94
Catégorie B	41,65	146,49
Catégorie C	61,74	107,02
FILIERE SPORTIVE	46,00	18,23
Catégorie A	2,88	1,00
Catégorie B	42,12	17,23
Catégorie C	1,00	0,00
FILIERE SOCIALE	6,58	619,42
Catégorie A	3,00	123,91
Catégorie B	0,00	0,58
Catégorie C	3,58	494,93

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE MEDICO-SOCIALE	7,01	339,00
Catégorie A	1,30	86,16
Catégorie B	0,00	1,00
Catégorie C	5,71	251,84
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1,00	0,00
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	201,95	91,77
Catégorie A	8,83	1,00
Catégorie B	27,20	8,07
Catégorie C	165,92	82,70
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	13,24	28,14
Catégorie B	9,61	23,67
Catégorie C	3,63	4,47
TOTAL	2 159,03	3 622,11

Professeurs d'enseignement artistique	0	0	51	0	0	0	0	0	0	161	212	212	0	22	28	162	98	63	29	22	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	27	11	0	3	0	0	0	0	1	0	42	42	0	14	14	14	0	0	14	28	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
Adjointes territoriales du patrimoine	14	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15	15	0	6	3	6	0	0	6	9	0	0
FILIERE CULTURELLE	45	11	51	7	0	0	0	0	2	175	291	291	0	48	46	197	107	68	51	65	0	0

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	2	6	0	2	0	0	0	0	0	0	10	10	0	2	7	1	0	0	8	2	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	2	6	0	2	0	0	0	0	0	0	10	10	0	2	7	1	0	0	8	2	0	0

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	0	1	0	2	0	0	0	3	0	0
Educateurs de jeunes enfants	3	0	0	25	0	0	0	0	0	2	30	30	0	23	5	2	0	2	3	25	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	45	106	0	0	0	0	0	0	6	0	157	157	0	71	48	38	0	0	7	150	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	49	107	0	25	0	0	0	0	7	2	190	190	0	95	53	42	0	2	10	178	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	4	3	1	1	1	2	0	1	0	3	0	0
Psychologues	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
Sages-femmes	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 paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	0	3	0	3	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	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	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	2	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
Auxiliaires de puériculture	8	2	0	34	0	0	0	0	0	7	51	51	0	27	13	11	0	7	1	43	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	10	3	0	38	0	0	0	0	0	12	63	62	1	31	15	17	0	12	1	50	0	0

Type de contrat																										
CDD										Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)		CDI		Total		Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		Dont SPV (Sapeur-pompier volontaire)	
Type de recrutement (Article 3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 84 modifiée)																										
Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 3° bis	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°																			
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																			
												Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
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				
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

FILIERE ANIMATION

Animateurs	2	6	0	34	0	0	0	0	0	25	67	53	14	12	15	40	12	13	15	27	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	0	4	0	0	1	3	0	0
FILIERE ANIMATION	2	6	0	34	0	0	0	0	4	25	71	53	18	12	15	44	12	13	16	30	0	0
TOTAL	295	259	62	219	0	0	0	0	30	317	1 182	1 156	26	507	225	450	166	151	277	588	0	0

IND 1.2.4. Nombre de contractuel-les en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021 par filière déclinée par catégorie et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les contractuel-les occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2021 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	95,54	183,72
Catégorie A	62,19	93,88
Catégorie B	23,23	48,92
Catégorie C	10,12	40,92
FILIERE TECHNIQUE	135,73	131,43
Catégorie A	36,30	18,20
Catégorie B	34,39	16,59
Catégorie C	65,04	96,64
FILIERE CULTURELLE	149,79	126,87
Catégorie A	134,98	94,07
Catégorie B	9,16	23,49
Catégorie C	5,65	9,31
FILIERE SPORTIVE	7,93	1,48
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	7,93	1,48
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	8,43	174,67
Catégorie A	1,45	27,73
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	6,98	146,94

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1,43	66,91
Catégorie A	0,50	13,26
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,93	53,65
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	1,33
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	0,00	0,33
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	20,57	29,15
Catégorie B	20,10	28,37
Catégorie C	0,47	0,78
TOTAL	419,42	715,56

IND 1.2.5. Nombre de CDI conclus au cours de l'année

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

Foncement du recrutement						Cas particuliers	Total
Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 3° bis	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°		
Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		

FILIERE ADMINISTRATIVE

Administrateurs	0	1	0	0	0	0	0	1
Attachés	0	8	0	0	0	0	0	8
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	5	0	0	0	0	0	5
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	14	0	0	0	0	0	14

FILIERE TECHNIQUE

Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	3	0	0	0	0	0	3
Techniciens	0	1	0	0	0	0	0	1
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	4	0	0	0	0	0	4

FILIERE CULTURELLE

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	3	0	0	0	0	0	3
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	9	0	0	0	0	0	0	9

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	5	0	0	0	0	0	0	5
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	14	3	0	0	0	0	0	17

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0							

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	2	2
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	2	2

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	1	0	0	0	0	0	1
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	10	0	0	0	0	0	10
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	11	0	0	0	0	0	11

Fonçdement du recrutement							Cas particuliers	Total
Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 3° bis	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°			
Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	32	0	0	0	0	0	32
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	32	0	0	0	0	0	32

TOTAL	14	64	0	0	0	0	2	80
--------------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

IND 1.3.1. Autres contractuel-les sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agent-es contractuel-les sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2021

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2021			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	13	16	29	15	19	34
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	3	5	8	4	5	9
Assistants maternels	0	10	10	0	17	17
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0
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)	316	859	1 175	847	1 697	2 544
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 uniquement par les CDG)	0	0	0	0	0	0
Apprentis	38	39	77	61	68	129
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)	205	914	1 119	431	1 755	2 190
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	5	3	8	7	6	13
TOTAL	580	1 846	2 426	1 365	3 571	4 936

Tableau 1.3.1.b. Autres contractuel-les sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2021		
	Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	12,83	16,48	29,31
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1,39	2,52	3,91
Assistants maternels	0,00	14,16	14,16
Assistants familiaux	0,00	0,00	0,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0,00	0,00	0,00
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	343,11	951,04	1 294,15
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 uniquement par les CDG)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	37,07	35,20	72,27
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)	46,40	164,08	210,48
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	4,00	4,10	8,10
TOTAL	444,80	1 187,58	1 632,38

IND 1.3.2. Personnel temporaire, mis à disposition par les CDG ou intérimaires, selon le sexe

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 2021.

Avez-vous eu recours à du personnel temporaire provenant d'une entreprise privée ou bien un CDG ?	Oui			
	Effectifs présents au 31 décembre 2021		Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)	Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0
Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	0	0	4	94

IND 1.4.0. Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuel-les présents dans les effectifs au 31/12/21

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuel-les occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent, présents au 31/12/2021.

		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	1	0	46	
	20 à 24 ans	23	22	149	
	25 à 29 ans	97	69	90	
	30 à 34 ans	160	73	59	
	35 à 39 ans	218	57	45	
	40 à 44 ans	325	49	42	
	45 à 49 ans	427	50	36	
	50 à 54 ans	378	45	36	
	55 à 59 ans	323	39	32	
	60 à 64 ans	189	35	24	
	65 ans et plus	15	4	21	
	TOTAL		2 156	443	580
	FEMMES	moins de 20 ans	0	3	107
20 à 24 ans		25	53	378	
25 à 29 ans		129	146	224	
30 à 34 ans		283	117	164	
35 à 39 ans		370	116	186	
40 à 44 ans		504	104	202	
45 à 49 ans		710	87	206	
50 à 54 ans		686	49	159	
55 à 59 ans		658	46	123	
60 à 64 ans		374	13	70	
65 ans et plus		30	5	27	
TOTAL			3 769	739	1 846
ENSEMBLE		moins de 20 ans	1	3	153
	20 à 24 ans	48	75	527	
	25 à 29 ans	226	215	314	
	30 à 34 ans	443	190	223	
	35 à 39 ans	588	173	231	
	40 à 44 ans	829	153	244	
	45 à 49 ans	1 137	137	242	
	50 à 54 ans	1 064	94	195	
	55 à 59 ans	981	85	155	
	60 à 64 ans	563	48	94	
	65 ans et plus	45	9	48	
	TOTAL		5 925	1 182	2 426

IND 1.4.1. Nombre d'agent-es originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2021, par sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2021.

au 31/12/2021	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	2	36	38
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>	119	305	424
<i>dont disponibilité de droit</i>	17	111	128
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	24	72	96
En congé spécial (article 99) <i>Fonctionnaires uniquement</i>	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64) <i>Fonctionnaires uniquement :</i>	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	12	31	43
Fonction publique hospitalière	0	5	5
Autre collectivité	7	11	18
Détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial	0	0	0
Autres structures*	3	6	9

**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	6	9	15
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	2	2
Changement de filière	7	42	49

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	2	8	10
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	0	1	1

IND 1.4.2. Nombre d'agent-es originaires d'une autre structure

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2021.

au 31/12/2021	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	15	17	0	0	1	0
Fonction publique hospitalière	4	17	0	0	0	0
Autre collectivité	6	15	0	0	2	2
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

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

IND 1.4.3. Nombre d'agent-es originaires d'une autre structure mis à disposition (*)

Champ : fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2021.

au 31/12/2021	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	4	3	0	0
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	4	3	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 administratifs locaux.

IND 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 ?	
--	--

Si OUI, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2021	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an	0	0	0
De 1 an à moins de 2 ans	0	0	0
De 2 ans à moins de 5 ans	0	0	0
entre 5 et 10 ans	0	0	0

Fin de la prise en charge au terme de 10 années en raison :			
- de l'expiration des droits à prise en charge financière	0	0	0
- de l'admission à la retraite	0	0	0
- du non-respect grave et répété de ses obligations	0	0	0
- du refus répété des offres d'emplois proposées	0	0	0

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

Tableau 1.6.1.0. Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2021 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher les tableaux suivants :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rémunérés au 31/12/2021

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	5	18	5	2
B	24	41	3	5
C	153	359	12	25

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

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6	22	1	0

IND 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 agent-es.

Tableau 1.6.2.a. 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	28 209 €
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 *	1,62

(*) 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-e occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année 2020 (17 375,78 €).

Tableau 1.6.2.b. 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 31/12/2021	652
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	9,17
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	9,20

IND 1.8.1. Nombre de fonctionnaires et de contractuel-les sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire**Tableau 1.8.1.a.** Fonctionnaires

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	4	1	1	5	2	0	13
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	21	10	3	37	18	3	92
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	1	16	3	3	6	5	34
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	1	0	2	0	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 civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	2	0	0	0	2
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	10	5	3	24	5	5	52
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	2	2
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	1	0	0	1
Total	36	32	13	70	33	15	199

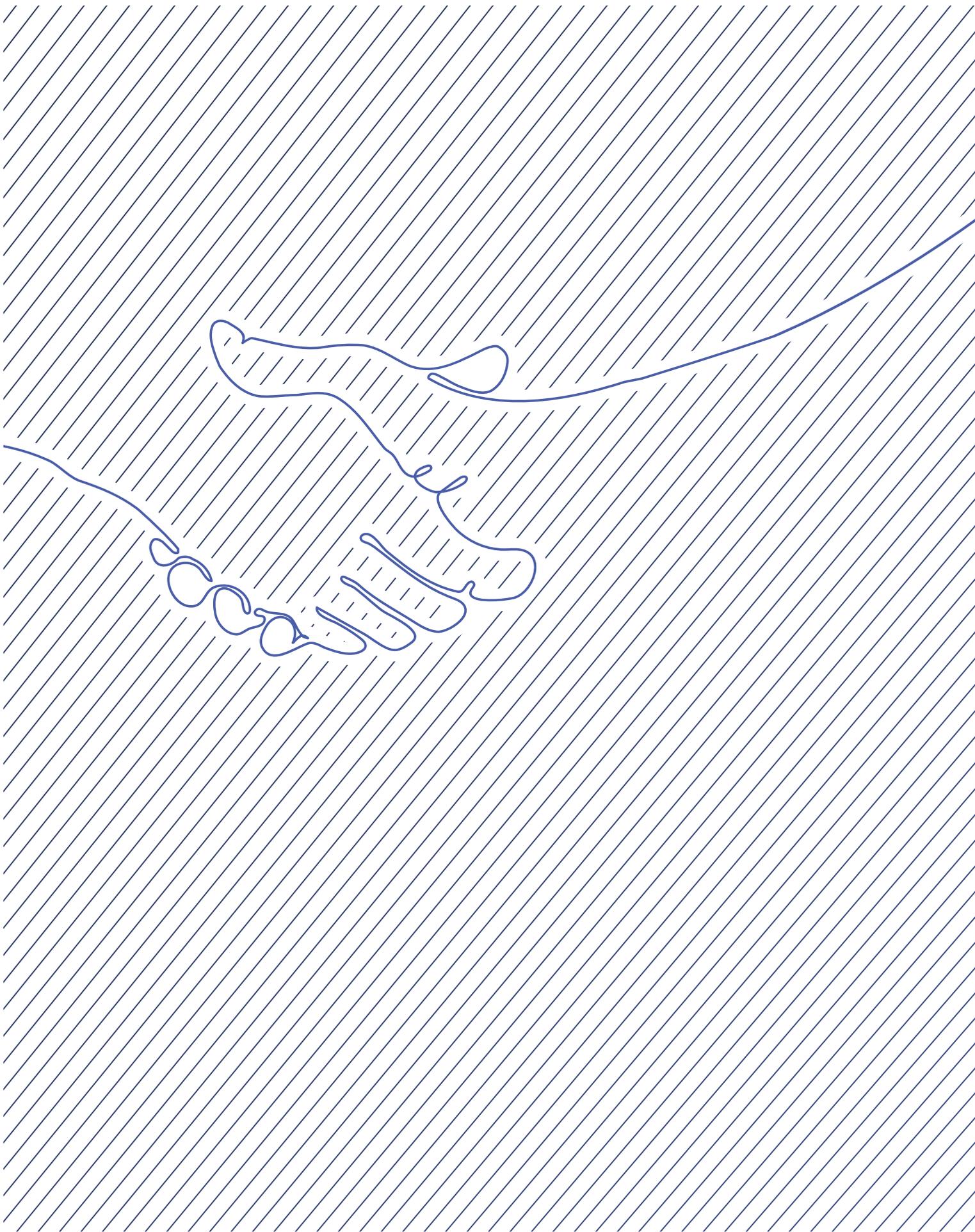
Tableau 1.8.1.b. Contractuels sur emploi permanent

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

Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	1	1	0	5	0	0	7
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	17	4	0	28	6	1	56
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	5	10	2	5	3	1	26
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	1	0	1
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	1	0	0	0	1
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	10	2	2	6	1	2	23
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	1	1	0	2
Total	33	17	5	45	12	4	116



Chapitre

04

Recrutement

Chapitre 04 | Recrutement

En 2021, la collectivité a connu 671 arrivées* d'agent-es permanents :

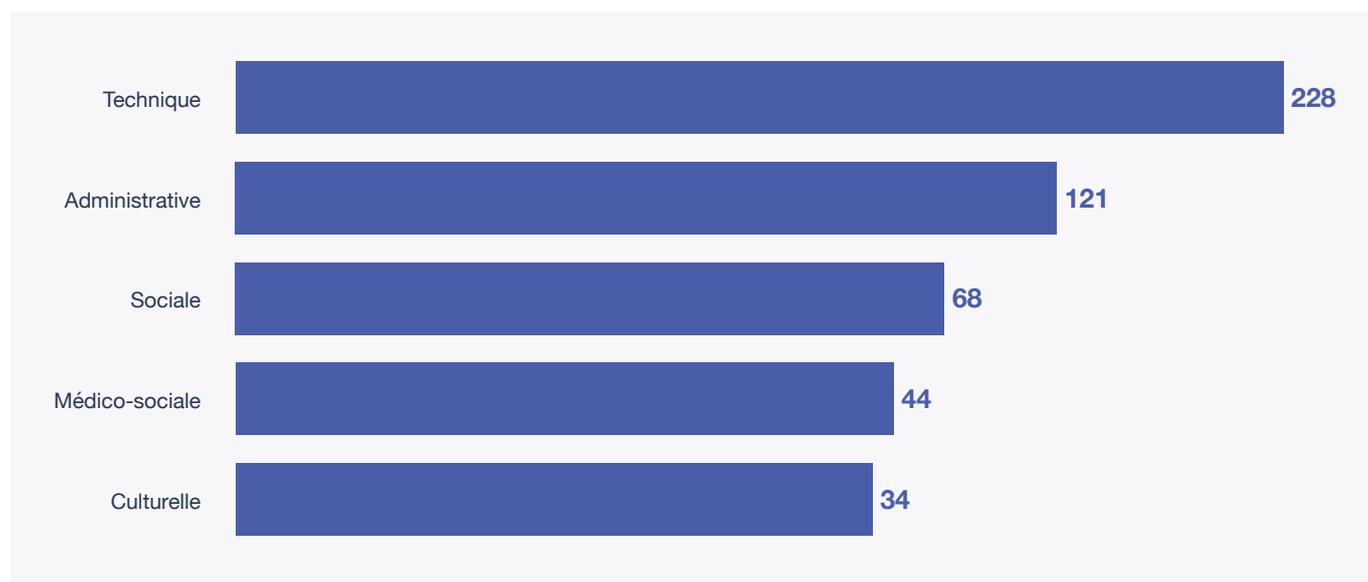
354

recrutements de fonctionnaires

317

recrutements de contractuel-les

* Ces chiffres comptabilisent les réintégrations après disponibilité, congé parental, etc. mais ne comprennent pas les intégrations directes et les arrivées par mutations.



Graphique 4. Répartition des arrivées sur emploi permanent par filière

IND 1.9.1. Arrivées d'agent-es sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2021, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuel-les occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2021 et rémunérés au 31/12/2021

Tableau 1.9.1.a. Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2021

	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale										
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :											
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels techniques											
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels administratifs :											
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1.9.1.b. Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2021

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

FILIERE TECHNIQUE

Ingenieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Ingenieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	6	2	4	0	0	
Agents de maîtrise	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	3	0	0	
Adjoints techniques	30	52	41	0	1	4	2	0	0	0	1	3	0	0	0	11	19	0	164	80	81	1	2	
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE TECHNIQUE	30	52	41	1	8	4	3	0	0	0	4	3	1	0	0	12	19	0	178	87	88	1	2	

FILIERE CULTURELLE

Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	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	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	6	1	5	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	2	3	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	2	1	3	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0	0	2	1	0	14	3	11	0	0

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	3	4	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	6	0	1	0	7	3	4	0	0										

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	6	0	6	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	1	1	4	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	5	3	0	18	0	18	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	1	1	7	3	3	1	0	0	0	0	2	0	0	5	4	0	27	0	27	0	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	1	0	2
Psychologues	0	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	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	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Fonctionnaires																		Total	Fonctionnaires				
	Par										Par voie de détachement d'agents				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	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		Temps complet		Temps non complet		
	Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2020 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2020 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2020 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2020 en tant que contractuel non permanent										retour de disponibilité	autres cas			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	11	3	1	0	0	0	1	3	0	0	4	5	0	28	0	28	0	0		
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	14	3	1	0	0	0	3	3	0	0	6	5	0	35	1	32	0	2		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																								
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0		
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		
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE POLICE MUNICIPALE																								
Directeur de police municipale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0		
Chefs de service de police municipale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0		
Agents de police municipale	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	8	7	1	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		
FILIERE POLICE MUNICIPALE	2	0	0	5	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	0	13	12	1	0	0			
FILIERE INCENDIE-SECOURS																								
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
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		
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE ANIMATION																								
Animateurs	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	2	0	0		
Adjoints d'animation	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0		
FILIERE ANIMATION	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	2	2	0	0		
TOTAL	40	75	58	19	32	12	8	0	0	0	20	9	8	0	0	34	39	0	354	122	227	1	4	

IND 1.9.3. Arrivées de contractuel-les sur emploi permanent dans l'année 2021, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe

Champ : les tableaux suivants concernent les agent-es contractuel-les sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2021 et rémunérés au 31/12/2021

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

	Contractuels				Dont SPV	
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Remplaçants	44	89	2	3	138	0
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	1	4	0	0	5	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	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)				Dont SPV	
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Administrateurs	0	0	0	0	0	0
Attachés	9	15	0	0	24	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	6	8	0	0	14	0
Adjoints administratifs	2	4	0	1	7	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	17	27	0	1	45	0
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	1	0
Ingénieurs	7	3	0	0	10	0
Techniciens	13	6	0	0	19	0
Agents de maîtrise	1	1	0	0	2	0
Adjoints techniques	7	11	0	0	18	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	29	21	0	0	50	0
FILIERE CULTURELLE						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	1	0	0	0	1	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	4	5	0	0	9	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	1	1	1	4	0
Assistants d'enseignement artistique	1	2	0	0	3	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	1	0	1	1	3	0
FILIERE CULTURELLE	8	8	2	2	20	0
FILIERE SPORTIVE						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	1	0	0	0	1	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0

FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1	0
-------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	1	0	0	1	0
Educateurs de jeunes enfants	0	8	0	0	8	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	1	31	0	0	32	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1	40	0	0	41	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	9	0	0	9	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	9	0	0	9	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0

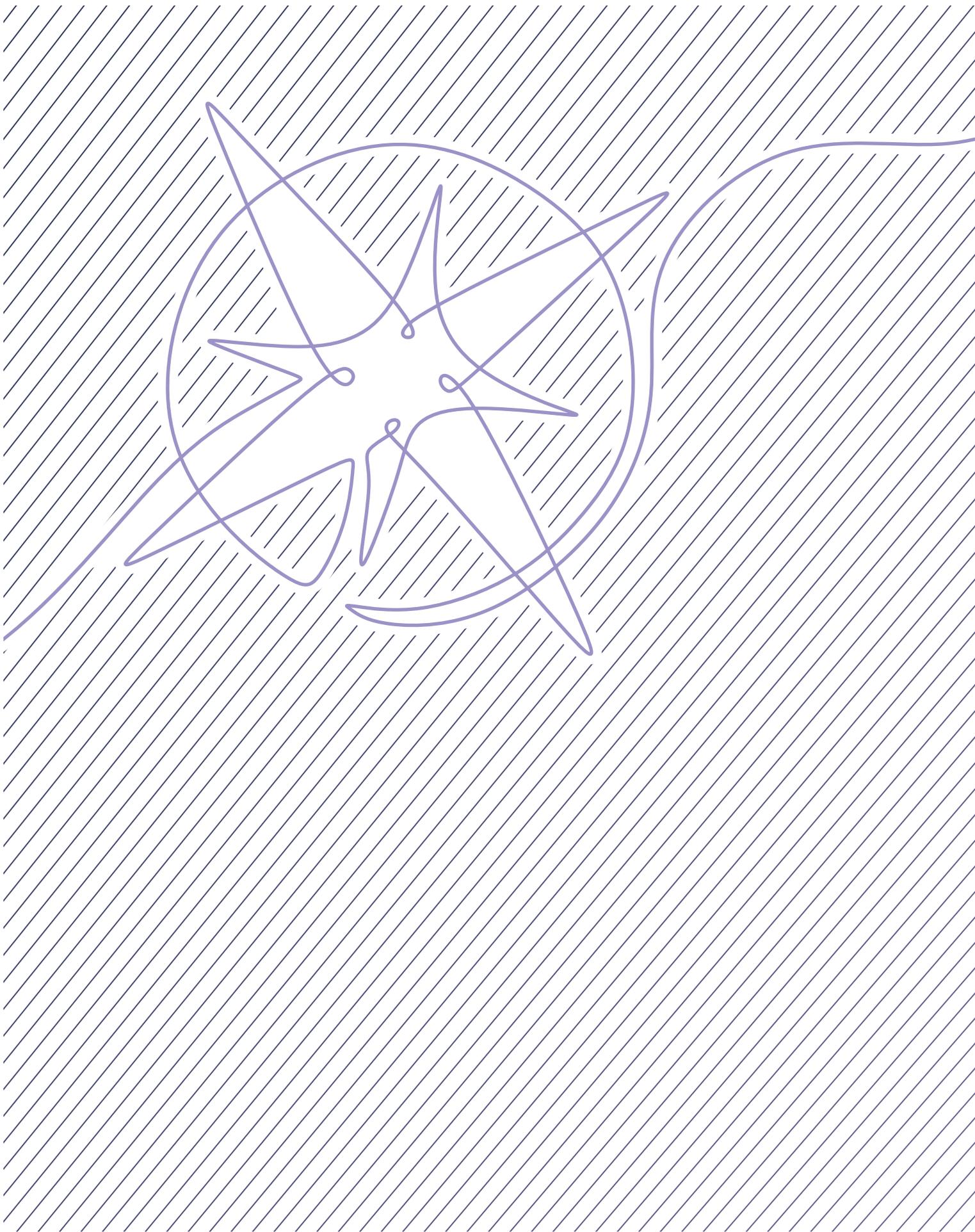
FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				Dont SPV	
	Temps complet		Temps non complet		Total	Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS						
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Animateurs	3	4	0	1	8	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	3	4	0	1	8	0
TOTAL	59	109	2	4	174	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.







Chapitre

05

**Parcours
professionnels**

Chapitre 05 | Parcours professionnels

1 773

agent-es ont bénéficié d'un
avancement d'échelon

466

agent-es ont bénéficié d'un
avancement de grade

195

stagiaires ont été titularisés
au cours de l'année

177

contractuel-les déjà présents dans la collectivité ont été nommés stagiaires :

107

ancien-es contractuel-les
permanents

70

ancien-es contractuel-les
non permanents

89

89 agent-es ont bénéficié d'un accompagnement par
un conseiller en évolution professionnelle

IND 1.9.4.0. Départs dans l'année 2021, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agent-es titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agent-es contractuel-les sur emploi permanent

Tableau 1.9.4.a. Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2021

Agent-e rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" au cours de l'année 2021

Agent-e non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2021

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	0	0
	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	1	1	1	0	0	1
	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)	3	1	10	14	3	4	16	23
	Mise en disponibilité	2	4	19	25	3	5	37	45
	<i>de droit</i>	0	1	1	2	0	1	10	11
	<i>sur demande</i>	2	3	18	23	3	4	27	34
Congé parental	0	0	2	2	6	3	28	37	
Départs "définitifs"	Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	5	13	49	67	31	18	43	92
	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 2021)	4	2	0	6	3	0	5	8
	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	1	14	15	1	1	26	28
	Départ à la retraite	9	5	79	93	20	19	96	135
	Licenciement	0	0	0	0	0	1	1	2
	Décès	1	0	6	7	1	1	4	6
	Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rupture conventionnelle	0	0	2	2	0	0	3	3
	Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	2	4	12	18	3	6	14	23
Total		26	30	194	250	72	58	273	403
Départs Fonctionnaires (correspond au 3 du schéma de calcul de la variation des effectifs)		26	30	194	250	72	58	273	403

Tableau 1.9.4.b. Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2021

Agent-e rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" au cours de l'année 2021

Agent-e non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2021

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 agents en CDI</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	1	0	1
	Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	Congé parental	0	0	0	0	4	0	7	11
	Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	1	0	1	5	1	0	6
Départs "définitifs"	Démission	11	8	5	24	15	13	19	47
	Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2021)	7	9	36	52	15	19	94	128
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2021)</i>	2	7	34	43	6	9	75	90
	Départ à la retraite	7	2	0	9	2	1	1	4
	Licenciement	2	0	0	2	0	1	0	1
	Décès	1	0	0	1	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	4	32	37	6	5	59	70
	Rupture conventionnelle	0	0	0	0	1	0	0	1
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	1	1	0	0	0	0	
Total		29	24	74	127	48	41	180	269
Départs Contractuels sur emploi permanent (correspond au 4 du schéma de calcul de la variation des effectifs)		29	24	74	127	48	40	180	268

IND 1.9.4.1. Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2021, par sexe et catégorie hiérarchique

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2021 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

Tableau 1.9.4.1.a. Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2021

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de procédures initiées par un agent, en 2021	0	0	7	1	4	10	22
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2021	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	7	1	4	10	22

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 2021	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2021	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

IND 1.9.4.2. Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2021, par sexe et par catégorie hiérarchique

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2021 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 2021	0	0	2	0	0	3	5

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 2021	0	0	0	1	0	0	1

IND 1.9.5. Titularisations et stages au cours de l'année 2021

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2021.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	77	118
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)	3	5
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2021	35	24
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	37	70
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	19	51

IND 1.9.6.1. Avancements et promotion interne dans l'année 2021**Tableau 1.9.6.1.a.** Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un :	Hommes	Femmes
avancement d'échelon :	659	1 114
<i>ayant atteint l'indice sommital de leur grade</i>	40	27
<i>n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade</i>	619	1 087
avancement de grade :	135	331
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	116	285
au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	19	46
par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

Tableau 1.9.6.1.b. Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
Promotion interne sans examen professionnel :	13	20
<i>dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité</i>	0	0
Promotion interne suite à un examen professionnel :	1	2
<i>dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité</i>	0	0
Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	0	0
<i>dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité</i>	0	0
Total	14	22

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 2021.

IND 1.9.6.2. Avancements de grade dans l'année 2021 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2021 et rémunérés au 31/12/2021.

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	10	1	19	6	55
FILIERE TECHNIQUE	5	3	7	1	89	117
FILIERE CULTURELLE	1	13	0	0	4	8
FILIERE SPORTIVE	0	0	5	1	0	0
FILIERE SOCIALE	0	30	0	0	0	40
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	9	0	0	1	23
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	1	0	10	1
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	1	1
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	65	14	21	111	245

IND 1.9.7. Nombre d'agent-es fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2021

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 2021

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	10	24
Catégorie B	9	2
Catégorie C	30	14

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

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE

Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0

TOTAL	0	0	0	0	0
--------------	----------	----------	----------	----------	----------

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

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

Au cours de l'année 2021, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

Non

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







Chapitre

06

**Organisation du
travail**

Chapitre 06 | Organisation du travail

Temps partiel

13%

des agent-es permanents sont à temps partiel, soit 913 agent-es :

18%

parmi les femmes

4%

parmi les hommes

78%

de ces temps partiels sont sur autorisation

Heures supplémentaires ou complémentaires

88 200

heures supplémentaires ou complémentaires ont été réalisées

Télétravail

1 053

agent-es exercent leur fonction en télétravail au 31 décembre 2021

Absentéisme

Un taux d'absentéisme pour raison de santé* de 5,69 % :

7,33%

pour les agent-es permanents

0,90%

pour les agent-es non permanents

198 115

jours d'absence pour raison de santé au total

* Le taux d'absentéisme pour raison de santé comptabilise les absences pour maladie ordinaire, maladie professionnelle, longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée, accident du travail ou de trajet et les disponibilités d'office pour raison de santé. Il est calculé sur la base des effectifs au 31/12/2021.



Graphique 5. Répartition des jours d'absence des agent-es permanents et non permanents

26,8

jours d'absence par agent-e permanent pour raison de santé en moyenne :

30,6

jours pour les fonctionnaires

7,5

jours pour les contractuel-les permanents

Compte épargne temps (CET)

68%

des effectifs permanents possède un CET au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021,

92 700

jours sont épargnés sur les CET des agent-es

11 800

jours ont été versés sur les CET en 2021

IND 2.1.0. Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agent-es

Votre collectivité accorde-t-elle des journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement ?	Non
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	0

IND 2.1.1. Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2021

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2021.

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	916	1 996	31 774,0	83 985,0	1 541	3 843
		Pour accidents du travail imputables au service	104	133	5 200,0	7 443,0	116	149
		Pour accidents du travail imputables au trajet	37	57	3 370,0	2 805,0	43	59
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	10	49	1 955,0	8 911,0	11	58
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	18	45	4 628,0	12 634,0	18	45
		Pour congé de maladie de longue durée	37	77	3 830,0	10 912,0	50	113
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	6	15	413,0	3 390,0	6	16
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	95	0,0	9 326,0	0	150
		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)	48	1	727,0	11,0	78	1
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	429	886	1 537,0	3 026,5	0	0
		Total	1 605	3 354	53 434,0	142 443,5	1 863	4 434

* Si un agent-e 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 2021*											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	25	124	258	284	407	550	524	451	275	14	2 912
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	13	25	18	38	46	35	33	26	2	237
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	6	7	12	16	22	10	13	8	0	94
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	1	6	11	19	14	8	0	59
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	3	3	7	15	11	17	6	1	63
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	3	5	3	8	21	24	24	26	0	114
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	2	7	3	3	2	2	2	21
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	1	19	42	26	7	0	0	0	0	0	95	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	5	15	14	8	4	3	0	0	0	49	
	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	46	160	245	250	238	153	133	80	4	1 315	
	Total	0	33	216	515	608	754	910	782	687	431	23	4 959	

* si un agent-e 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 2021										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	416	3 651	9 630	10 355	14 981	22 879	21 828	19 021	12 180	818	115 759
		Pour accidents du travail imputables au service	0	8	340	430	516	2 657	2 485	2 381	1 352	2 031	443	12 643
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	136	159	674	1 328	1 223	391	1 316	948	0	6 175
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	74	1 140	1 330	3 466	2 848	2 008	0	10 866
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	1 004	563	1 899	4 503	2 456	4 728	1 786	323	17 262
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	313	86	110	539	2 495	3 255	4 017	3 927	0	14 742
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	500	1 476	382	392	750	135	168	3 803
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	126	1 816	4 109	2 589	686	0	0	0	0	0	9 326	
	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	230	188	145	44	61	0	0	0	738	
	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	25	156	668	786	806	781	499	508	321	16	4 564	
	Total	0	575	6 482	16 316	16 355	25 657	36 122	34 729	34 540	23 336	1 768	195 878	

IND 2.1.2. Nombre de contractuel-les sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2021

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuel-les sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2021.

Tableau 2.1.2.1. Nombre de contractuel-les 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	86	303	1 162,0	5 730,0	125	570
		Pour accidents du travail imputables au service	11	20	481,0	443,0	13	20
		Pour accidents du travail imputables au trajet	5	12	169,0	465,0	5	13
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1	0	102,0	0,0	1	0
		Pour congé de grave maladie	0	1	0,0	365,0	0	1
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	26	0,0	2 564,0	0	26	
	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)	10	0	173,0	0,0	15	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	45	132	125,5	437,5	0	0	
	Total	158	494	2 212,5	10 004,5	159	630	

* Si un agent-e 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 contractuel-les.

Tableau 2.1.2.2. Nombre de contractuel-les 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 2021										TOTAL	
			Moins de 20 ans	Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans		65 ans et plus
Médical	Compressible	Pour congé maladie	3	48	87	75	56	52	33	23	8	4	0	389
		Pour accidents du travail imputables au service	0	4	10	2	6	5	1	1	2	0	0	31
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	2	6	1	0	4	0	1	3	0	0	17
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)	0	0	9	9	6	2	0	0	0	0	0	26	
	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	3	4	0	1	2	0	0	0	10	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	3	28	43	41	28	17	12	3	2	0	177	
	Total	3	57	140	133	113	91	52	39	17	7	0	652	

* si un agent-e 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 contractuel-les sur emploi permanent par motif et par âge

		Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2021											TOTAL	
		Moins de 20 ans	Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus		
Médical	Compressible	Pour congé maladie	47,0	675,0	1 882,0	1 496,0	731,0	697,0	819,0	305,0	176,0	64,0	0,0	6 892,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	113,0	236,0	150,0	208,0	78,0	18,0	8,0	113,0	0,0	0,0	924,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	38,0	81,0	60,0	0,0	51,0	0,0	244,0	160,0	0,0	0,0	634,0
	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	102,0	0,0	0,0	102,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	365,0	0,0	365,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)	0,0	0,0	808,0	1 062,0	553,0	141,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2 564,0	
	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	61,0	51,0	0,0	25,0	36,0	0,0	0,0	0,0	173,0	
	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	22,0	96,5	132,5	100,0	101,0	59,0	34,0	12,0	6,0	0,0	563,0	
	Total	47,0	848,0	3 103,5	2 961,5	1 643,0	1 068,0	921,0	627,0	563,0	435,0	0,0	12 217,0	

IND 2.1.3. Nombre de contractuel-les 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 31/12/2021

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuel-les sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2021.

Tableau 2.1.3.1. Nombre de contractuel-les 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	96	327	1 212,0	5 562,0	130	563
		Pour accidents du travail imputables au service	5	22	170,0	678,0	7	23
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	7	19,0	307,0	2	7
	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	8	0,0	867,0	0	8	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	2	0	37,0	0,0	3	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	36	161	93,0	511,0	0	0	
	Total	141	525	1 531	7 925	142	601	

* Si un agent-e 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 contractuel-les.

Tableau 2.1.3.2. Nombre de contractuel-les 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 2021											
			Moins de 20 ans	Moins de 25 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	22	75	65	57	46	37	48	33	28	7	5	423
		Pour accidents du travail imputables au service	1	3	1	4	5	4	6	2	1	0	0	27
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	2	0	0	0	2	2	1	1	0	9
	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	3	1	3	0	1	0	0	0	0	8	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	0	0	0	2	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	6	38	31	29	38	16	13	14	9	2	1	197	
	Total	29	117	68	61	51	41	56	37	30	8	5	666	

* si un agent-e 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 2021											TOTAL	
		Moins de 20 ans	Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus		
Médical	Compressible	Pour congé maladie	131,0	1 023,0	1 022,0	639,0	803,0	612,0	957,0	603,0	558,0	268,0	158,0	6 774,0
		Pour accidents du travail imputables au service	23,0	46,0	92,0	85,0	135,0	101,0	291,0	62,0	13,0	0,0	0,0	848,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	7,0	15,0	0,0	0,0	0,0	24,0	31,0	45,0	204,0	0,0	326,0
	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	289,0	112,0	284,0	0,0	182,0	0,0	0,0	0,0	0,0	867,0	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,0	
	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	25,0	97,0	100,5	95,0	98,5	53,0	37,0	43,0	44,0	10,0	1,0	604,0	
	Total	179,0	1 173,0	1 518,5	931,0	1 320,5	766,0	1 528,0	739,0	660,0	482,0	159,0	9 456,0	

IND 2.1.4. Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2021.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	7	98,0
Catégorie B	6	108,0
Catégorie C	46	705,0

IND 2.1.6. Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année 2021.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	280,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0

IND 2.1.5. Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2021.

		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	2	74,0
	Femmes	6	611,0

IND 2.1.7. Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agent-es 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 2021 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	Oui

Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2021 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	Oui

Tableau 2.1.7.2. Retour de congé

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2021 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Oui

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2021 d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Oui

IND 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 agent-es ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2021

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	45	5 979	222	41	45
	B	97	7 983	314	81	97
	C	1 158	79 521	1 620	779	1 158
Femmes	A	256	25 919	577	206	256
	B	181	14 442	462	142	181
	C	2 920	178 060	2 730	1 629	2 920

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	63	5 302	215	36	63
	B	55	2 866	142	28	55
	C	59	2 398	86	25	59
Femmes	A	87	7 528	227	55	87
	B	97	3 676	168	44	97
	C	875	22 772	344	208	875

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	7	622	33	5	7
	B	7	351	36	4	7
	C	85	2 366	511	67	85
Femmes	A	15	1 667	63	12	15
	B	19	1 089	52	17	19
	C	498	17 291	1 731	289	498

Tableau 2.1.8.4. Nombre de jours de carence prélevés aux agent-es par sexe et tranche d'âge

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
		1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	2	6
	20 à 24 ans	13	8	25
	25 à 29 ans	72	22	23
	30 à 34 ans	129	36	12
	35 à 39 ans	146	26	9
	40 à 44 ans	230	19	6
	45 à 49 ans	258	16	8
	50 à 54 ans	177	14	6
	55 à 59 ans	156	19	2
	60 à 64 ans	107	12	1
	65 ans et plus	12	3	1
	TOTAL		1 300	177
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	4
	20 à 24 ans	17	133	77
	25 à 29 ans	136	266	93
	30 à 34 ans	300	178	71
	35 à 39 ans	357	135	56
	40 à 44 ans	433	107	49
	45 à 49 ans	648	106	77
	50 à 54 ans	647	96	45
	55 à 59 ans	507	33	36
	60 à 64 ans	303	5	19
	65 ans et plus	9	0	5
	TOTAL		3 357	1 059
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	2	10
	20 à 24 ans	30	141	102
	25 à 29 ans	208	288	116
	30 à 34 ans	429	214	83
	35 à 39 ans	503	161	65
	40 à 44 ans	663	126	55
	45 à 49 ans	906	122	85
	50 à 54 ans	824	110	51
	55 à 59 ans	663	52	38
	60 à 64 ans	410	17	20
	65 ans et plus	21	3	6
	TOTAL		4 657	1 236

IND 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
---	-----

IND 2.2.0. Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de proche aidant au cours de l'année 2021

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	13,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	13,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	265,0

IND 2.2.1. Modalités d'organisation du temps de travail

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2021.

Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents concernés par des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 ?	Oui
--	-----

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	2 058	3 916	5 974
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	0	0	0
Autre cycle	533	535	1 068
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	2 591	4 451	7 042
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0

IND 2.2.3. Compte épargne-temps

Tableau 2.2.3.1. Nombre d'agent-es ayant un compte épargne temps (CET)

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2021.

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2021		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	289	607	25	68	138	271	896	93	409
Catégorie B	340	476	38	38	164	238	816	76	402
Catégorie C	1 203	1 912	107	121	485	630	3 115	228	1 115
Toutes catégories	1 832	2 995	170	227	787	1 139	4 827	397	1 926

Tableau 2.2.3.2. Nombre de jours accumulés

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2021.

	Nombre de jours accumulés au 31/12/2021		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021		Nombre de jours accumulés au 31/12/2021	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2021
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	8 154	13 215	837	1 525	21 369	2 362
Catégorie B	8 013	10 781	956	1 291	18 794	2 247
Catégorie C	24 199	28 354	3 310	3 958	52 553	7 268
Toutes catégories	40 366	52 350	5 103	6 774	92 716	11 877

Tableau 2.2.3.3. Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agent-es sur emploi permanent passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2021.

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2021		Nombre de jours indemnisés en 2021		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2021		Nombre de jours donnés au bénéficiaire d'un agent public en 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	953	1 320	0	0	0	0	0	1
Catégorie B	595	987	0	0	0	0	0	6
Catégorie C	2 758	2 541	0	0	0	0	0	0
Toutes catégories	4 306	4 848	0	0	0	0	0	7

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

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
FILIERE CULTURELLE	0															

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0															

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0															

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0															

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0															

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0															

TOTAL	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.

Professeurs d'enseignement artistique	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
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0																

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	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
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0																

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	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	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0																

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	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

Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0															

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0															

TOTAL	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.

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
FILIERE CULTURELLE	0															

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0															

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0															

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0															

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0															

TOTAL	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.

IND 2.2.4. 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	51
Jours de congés annuels	59
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	7
TOTAL	117

IND 2.2.5. Charte du temps

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2021 ?	Non
---	-----

IND 2.2.8. Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2021 par sexe, filière et cadre d'emplois

Dans votre collectivité, y-a-t-il des agents qui ont effectué des heures supplémentaires et/ou complémentaires au cours de l'année 2021?	Oui
--	-----

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2021

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 2021		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES	0,00	22,00	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	11,00	239,50	0,00	0,00	0,00	0,00	190,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 339,75	5 198,75	0,00	69,55	0,00	0,00	20,00	97,50	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 350,75	5 460,25	0,00	69,55	0,00	0,00	210,00	117,50	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS EN CHEF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS	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	1 083,60	206,00	0,00	0,00	0,00	0,00	524,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	11 786,23	1 145,30	0,00	0,00	0,00	0,00	1 458,00	165,50	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	30 956,01	6 732,81	0,00	0,00	0,00	0,00	1 766,50	343,05	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE TECHNIQUE	43 825,84	8 084,11	0,00	0,00	0,00	0,00	3 749,45	508,55	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES 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	75,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	182,00	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	223,83	289,20	0,00	0,00	0,00	0,00	11,00	103,00	0,00	0,00	0,00	12,33
FILIERE CULTURELLE	223,83	364,20	0,00	0,00	0,00	0,00	13,00	285,00	0,00	0,00	0,00	12,33

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	146,50	8,75	0,00	0,00	0,00	0,00	79,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERATEURS DES APS	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	151,00	8,75	0,00	0,00	0,00	0,00	79,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0,00	19,00	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	30,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS SOCIAUX	0,00	23,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	72,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDECINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PSYCHOLOGUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAGES-FEMMES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES *	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	8,00	417,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	62,50	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE SOINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	8,00	417,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	62,50	0,00	0,00	0,00	0,00
MASSEURS-KINESITHEAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	512,81	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	16 292,43	4 423,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARDES-CHAMPÊTRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	16 805,24	4 423,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0							
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0							
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0							
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0							

Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0							
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0							

TOTAL	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.

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

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	0	0	0
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	38	302	340
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	0	0	0
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	5	40	45
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	72	269	341

2.3.1.1 il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agent-es ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent-e peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agent-es ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent-e peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

2.3.1.4 il s'agit du nombre de modifications présentées par des agent-es occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente.

2.3.1.5 il s'agit du nombre d'agent-es 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. Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

IND 2.3.2. Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2021.

	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 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	7	7	0	0	0	0	0	0	7	7
Attachés	69	188	0	2	3	17	1	10	73	217
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	28	159	0	1	2	25	1	6	31	191
Adjoints administratifs	81	454	1	7	2	102	1	23	85	586
FILIERE ADMINISTRATIVE	185	808	1	10	7	144	3	39	196	1 001
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	33	14	0	0	0	0	0	0	33	14
Ingénieurs	58	28	0	0	4	12	4	2	66	42
Techniciens	149	43	0	0	4	9	0	4	153	56
Agents de maîtrise	170	20	0	0	1	1	0	1	171	22
Adjoints techniques	1 096	942	5	19	21	65	4	100	1 126	1 126
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	1 506	1 047	5	19	30	87	8	107	1 549	1 260
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	4	6	0	0	0	1	0	0	4	7
Conservateurs des bibliothèques	3	1	0	0	0	0	0	2	3	3
Attachés de conservation du patrimoine	10	23	0	0	1	4	0	1	11	28
Bibliothécaires	7	24	0	0	0	5	0	2	7	31
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	35	96	1	3	4	48	2	11	42	158

Assistants d'enseignement artistique	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Adjointes territoriales du patrimoine	56	74	1	8	7	22	1	6	65	110
FILIERE CULTURELLE	116	225	2	11	12	80	3	22	133	338

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	2	1	0	0	1	0	0	0	3	1
Educateurs des APS	37	16	0	0	3	2	2	0	42	18
Opérateurs des APS	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
FILIERE SPORTIVE	40	17	0	0	4	2	2	0	46	19

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Assistants socio-éducatifs	2	18	0	0	0	7	0	0	2	25
Educateurs de jeunes enfants	1	67	0	1	0	23	0	16	1	107
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	3	406	0	14	0	58	0	3	3	481
Agents sociaux	0	17	0	1	0	6	0	1	0	25
FILIERE SOCIALE	6	508	0	16	0	95	0	20	6	639

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	6	0	0	0	2	0	1	0	9
Psychologues	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	9	0	0	0	1	0	4	0	14
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	1	32	0	3	1	11	0	2	2	48
Infirmiers	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Auxiliaires de puériculture	5	171	0	8	0	74	0	14	5	267
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	6	231	0	11	1	90	0	21	7	353

FILIERE ANIMATION

Animateurs	9	20	0	1	1	5	1	2	11	28
Adjoints d'animation	2	2	0	0	0	1	0	0	2	3
FILIERE ANIMATION	11	22	0	1	1	6	1	2	13	31

TOTAL	2 071	2 946	8	69	57	507	17	211	2 153	3 733
--------------	--------------	--------------	----------	-----------	-----------	------------	-----------	------------	--------------	--------------

*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.

IND 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 agent-es fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2021.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	1	14
	Femmes	18	114
	Total	19	128
Catégorie B	Hommes	4	17
	Femmes	25	92
	Total	29	109
Catégorie C	Hommes	17	29
	Femmes	126	412
	Total	143	441

IND 2.3.4. Quotité de temps de travail des contractuel-les occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es contractuel-les sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2021

	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 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	7	2	0	0	0	0	0	0	7	2
Attachés	56	85	0	1	1	8	1	2	58	96
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	24	48	0	0	0	3	0	0	24	51
Adjoints administratifs	6	38	0	0	0	0	0	0	6	38
FILIERE ADMINISTRATIVE	93	173	0	1	1	11	1	2	95	187
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	4	1	0	0	0	0	0	1	4	2
Ingénieurs	32	17	0	0	2	1	0	0	34	18
Techniciens	40	12	0	0	0	3	0	0	40	15
Agents de maîtrise	11	3	0	0	0	0	0	0	11	3
Adjoints techniques	52	87	0	0	0	1	0	0	52	88
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	139	120	0	0	2	5	0	1	141	126
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Conservateurs des bibliothèques	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Attachés de conservation du patrimoine	7	6	0	0	1	1	1	0	9	7
Bibliothécaires	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	125	84	2	0	0	1	0	0	127	85

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	13	27	0	1	1	0	0	0	14	28
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	6	9	0	0	0	0	0	0	6	9
FILIERE CULTURELLE	153	130	2	1	2	2	1	0	158	133

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	8	2	0	0	0	0	0	0	8	2
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	8	2	0	0	0	0	0	0	8	2
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Educateurs de jeunes enfants	3	24	0	0	0	3	0	0	3	27
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	7	148	0	0	0	2	0	0	7	150
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	10	175	0	0	0	5	0	0	10	180

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3
Psychologues	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	1	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
Infirmiers en soins généraux	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	1	44	0	0	0	5	0	1	1	50
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

FILIERE ANIMATION

Animateurs	25	28	0	0	0	0	0	0	25	28
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	25	28	0	0	0	0	0	0	25	28

TOTAL	429	683	2	3	5	28	2	4	438	718
--------------	------------	------------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	------------	------------

* 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.

IND 2.3.5. Nombre d'agent-es contractuel-les bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es contractuel-les sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2021.

		Temps partiel de droit 2.3.5(1)	Temps partiel sur autorisation 2.3.5(2)
Catégorie A	Hommes	2	6
	Femmes	5	14
	Total	7	20
Catégorie B	Hommes	0	1
	Femmes	3	4
	Total	3	5
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	4	5
	Total	4	5

IND 2.3.6. Nombre de fonctionnaires et d'agent-es contractuel-les bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'un temps partiel annualisé de droit pour vos agents ?		Non			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		0	0	0	0
Catégorie B		0	0	0	0
Catégorie C		0	0	0	0
Total		0	0	0	0

IND 2.4.1. Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agent-es exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière

Avez-vous délibéré sur la mise en place du télétravail ?	Oui
--	-----

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es présents dans la collectivité locale au 31/12/2021.

		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 2021	FILIERE ADMINISTRATIVE	52	18	28	152	108	215
	FILIERE TECHNIQUE	45	50	26	24	26	13
	FILIERE CULTURELLE	27	25	10	68	113	22
	FILIERE SPORTIVE	3	14	0	1	3	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	12	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	19	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	3	3	0	2	3
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	5	0	0	16	1
	TOTAL	133	115	67	276	268	254
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	1	1
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	1	1
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2021	FILIERE ADMINISTRATIVE	51	17	26	145	101	196
	FILIERE TECHNIQUE	45	46	26	24	24	13
	FILIERE CULTURELLE	27	22	10	64	108	20
	FILIERE SPORTIVE	2	14	0	1	3	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	12	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	19	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	3	3	0	2	3
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	5	0	0	14	1
	TOTAL	131	107	65	265	252	233

Définition du télétravail :

Article L. 1222-9 du Code du travail :

Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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 (régulière et) volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. (dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.)

Article 133 de la loi du 12 mars 2012 :

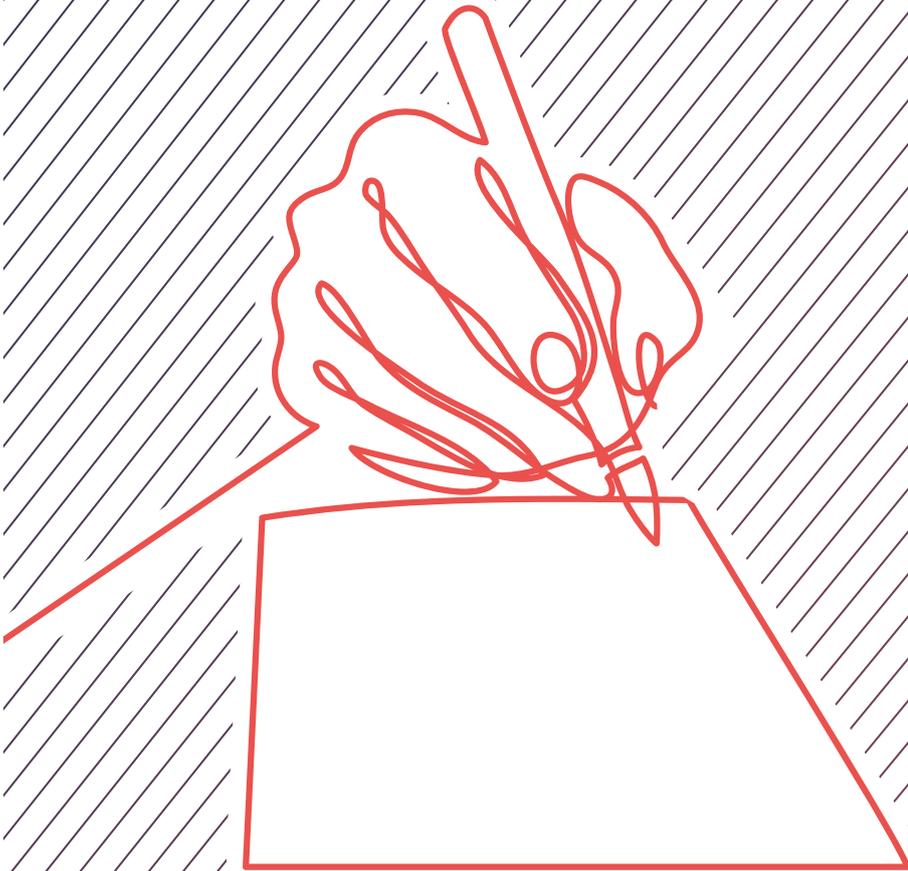
Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agent-es exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Le présent article est applicable aux agent-es publics non fonctionnaires et aux magistrats. Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

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

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'une allocation forfaitaire de télétravail ?	Non
---	-----

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
de manière ponctuelle	0	0	0	0	0	0	0
de manière régulière	0	0	0	0	0	0	0
depuis leur domicile ou un autre lieu privé	0	0	0	0	0	0	0
depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0	0
sur des jours fixes	0	0	0	0	0	0	0
sur des jours flottants	0	0	0	0	0	0	0
un jour par semaine	0	0	0	0	0	0	0
deux jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
trois jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	0	0	0
plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0



Chapitre

07

Rémunération

Chapitre 07 | Rémunération

Les charges de personnels représentent :

57 %

des dépenses de fonctionnement

La collectivité a versé

245 M€

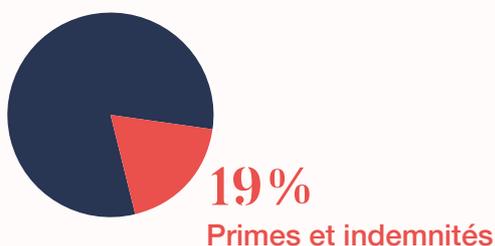
de rémunération brute en 2021, dont

219 M€

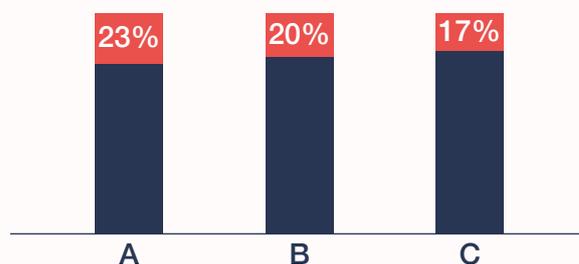
au titre de la rémunération des permanents, soit

31 663 €

en moyenne par agent-e



Graphique 6. Part des primes et indemnités dans la rémunération des agent-es permanents



Graphique 7. Part des primes et indemnités dans la rémunération des agent-es permanents par catégorie

792

allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage

IND 3.1.1. Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

Champ : fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2021.

3.1.1.0 - Au 31/12/2021, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents fonctionnaires pour au moins un cadre d'emplois ?	Oui
--	-----

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Non
Avez-vous délibéré sur la mise en place d'une part CIA ?	Oui

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	7 767 221	32 765 667	1 680 021	6 239 938	144 008	460 398	0	0	22 346	86 570	66 520	314 325	57 862	254 917
Catégorie A	4 448 959	10 526 349	1 095 984	2 298 411	96 613	190 427	0	0	0	483	36 883	114 711	31 787	79 289
Catégorie B	1 121 252	6 431 793	222 492	1 255 320	18 325	71 356	0	0	259	3 899	10 480	33 730	8 650	49 725
Catégorie C	2 197 010	15 807 525	361 545	2 686 207	29 070	198 615	0	0	22 087	82 188	19 157	165 884	17 425	125 903
FILIERE TECHNIQUE	49 483 454	34 328 257	9 785 120	6 235 529	385 094	202 079	0	0	861 493	154 153	622 013	452 076	367 754	271 061
Catégorie A	6 099 531	3 225 711	1 909 615	990 549	45 496	35 407	0	0	0	0	49 912	25 591	39 544	21 403
Catégorie B	5 762 377	1 945 857	1 318 010	461 666	43 115	9 197	0	0	24 582	3 782	58 356	15 879	41 644	14 095
Catégorie C	37 621 546	29 156 689	6 557 495	4 783 314	296 483	157 475	0	0	836 911	150 371	513 745	410 606	286 566	235 563
FILIERE CULTURELLE	4 228 678	10 409 866	717 830	1 784 086	62 983	161 617	0	0	3 763	6 669	54 065	79 400	33 037	82 790
Catégorie A	1 120 301	2 718 043	212 251	474 400	8 073	19 095	0	0	0	0	20 199	28 648	8 622	21 610
Catégorie B	1 362 443	4 768 368	248 167	864 828	20 826	85 843	0	0	0	1 437	19 094	36 033	10 918	37 946
Catégorie C	1 745 934	2 923 455	257 412	444 858	34 084	56 679	0	0	3 763	5 232	14 772	14 719	13 497	23 234
FILIERE SPORTIVE	1 539 494	570 511	280 294	102 984	28 420	12 969	0	0	2 434	164	27 295	3 707	11 988	4 543
Catégorie A	111 797	35 583	20 904	6 162	3 284	0	0	0	0	0	2 893	0	858	288
Catégorie B	1 401 855	534 928	254 299	96 822	25 061	12 969	0	0	2 367	164	24 402	3 707	10 916	4 255
Catégorie C	25 842	0	5 091	0	75	0	0	0	67	0	0	0	214	0

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE SOCIALE	197 305	17 573 942	31 880	2 889 715	1 682	111 117	0	0	0	1 083	959	207 575	1 621	143 589
Catégorie A	108 256	4 417 743	15 941	770 075	1 406	49 934	0	0	0	309	959	52 535	894	35 798
Catégorie B	0	20 169	0	3 093	0	0	0	0	0	0	0	0	0	165
Catégorie C	89 049	13 136 030	15 939	2 116 547	276	61 183	0	0	0	774	0	155 040	727	107 626
FILIERE MEDICO-SOCIALE	219 676	10 584 751	35 322	1 749 828	937	73 826	0	0	109	6 340	3 827	140 925	1 810	85 621
Catégorie A	46 376	3 689 095	6 074	611 483	562	43 335	0	0	0	0	0	57 763	396	29 454
Catégorie B	0	34 400	0	4 227	0	1 125	0	0	0	0	0	0	0	298
Catégorie C	173 300	6 861 256	29 248	1 134 118	375	29 366	0	0	109	6 340	3 827	83 162	1 414	55 869
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	63 171	0	14 040	0	0	0	0	0	0	0	0	0	467	0
Catégorie A	63 171	0	14 040	0	0	0	0	0	0	0	0	0	467	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	7 689 932	3 219 305	1 959 713	785 574	184 175	75 863	0	0	458 996	125 516	82 624	15 873	50 812	22 735
Catégorie A	486 753	50 604	144 773	14 341	8 041	843	0	0	0	0	3 548	0	2 890	258
Catégorie B	1 229 573	331 490	360 433	102 005	27 628	6 806	0	0	14 758	0	9 680	0	8 239	2 243
Catégorie C	5 973 606	2 837 211	1 454 507	669 228	148 506	68 214	0	0	444 238	125 516	69 396	15 873	39 683	20 234
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	401 008	879 769	76 913	154 432	7 644	16 926	0	0	0	565	8 231	11 660	3 091	6 966
Catégorie B	341 062	792 226	67 887	140 940	6 088	15 157	0	0	0	565	4 459	10 775	2 644	6 315
Catégorie C	59 946	87 543	9 026	13 492	1 556	1 769	0	0	0	0	3 772	885	447	651
Total	71 589 939	110 332 068	14 581 133	19 942 086	814 943	1 114 795	0	0	1 349 141	381 060	865 534	1 225 541	528 442	872 222

IND 3.2.1. Rémunérations des contractuel-les occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2021

Champ : contractuel-les sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2021.

3.2.1.0 - Au 31/12/2021, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents contractuels occupant un emploi permanent ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher la question suivante :

Avez-vous mis en place le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles	Non
--	-----

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales) 3.2.1.1		dont primes et indemnités 3.2.1.2		dont complément de traitement indiciaire (CTI) 3.2.1.3		dont heures supplémentaires ou complémentaires 3.2.1.4	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 848 834	5 884 677	763 469	1 113 816	0	0	3 810	1 546
Catégorie A	2 969 889	3 696 756	638 153	767 189	0	0	0	0
Catégorie B	689 282	1 349 818	96 114	234 159	0	0	3 551	258
Catégorie C	189 663	838 103	29 202	112 468	0	0	259	1 288
FILIERE TECHNIQUE	4 303 972	3 472 894	1 061 538	715 517	0	0	59 614	7 885
Catégorie A	1 818 587	961 384	589 415	303 215	0	0	0	0
Catégorie B	997 009	443 454	253 293	115 510	0	0	7 431	0
Catégorie C	1 488 376	2 068 056	218 830	296 792	0	0	52 183	7 885
FILIERE CULTURELLE	6 669 868	4 792 257	690 647	560 886	0	0	193	4 116
Catégorie A	5 126 215	2 697 894	525 058	314 536	0	0	0	0
Catégorie B	1 425 540	1 871 581	151 159	217 230	0	0	51	2 507
Catégorie C	118 113	222 782	14 430	29 120	0	0	142	1 609
FILIERE SPORTIVE	231 997	41 616	47 747	7 894	0	0	1 112	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	231 997	41 616	47 747	7 894	0	0	1 112	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	200 055	4 051 245	33 339	694 528	0	0	0	0
Catégorie A	37 340	768 299	6 024	138 955	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	162 715	3 282 946	27 315	555 573	0	0	0	0

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales) 3.2.1.1		dont primes et indemnités 3.2.1.2		dont complément de traitement indiciaire (CTI) 3.2.1.3		dont heures supplémentaires ou complémentaires 3.2.1.4	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE MEDICO-SOCIALE	34 062	1 791 338	5 338	334 329	0	0	0	812
Catégorie A	10 052	605 098	1 161	124 000	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	24 010	1 186 240	4 177	210 329	0	0	0	812
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	53 149	0	15 847	0	0	0	0
Catégorie A	0	38 998	0	13 310	0	0	0	0
Catégorie B	0	14 151	0	2 537	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	690 903	998 111	133 857	204 264	0	0	8 278	13 011
Catégorie B	678 875	988 234	132 242	201 778	0	0	8 278	13 011
Catégorie C	12 028	9 877	1 615	2 486	0	0	0	0
Total	15 979 691	21 085 287	2 735 935	3 647 081	0	0	73 007	27 370

IND 3.3.1. Rémunérations des contractuel-les occupant un emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

Champ : contractuel-les sur un emploi non permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2021.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	382 247
Assistants familiaux	0	0
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	7 121 586	18 713 264
Total	7 121 586	19 095 511

Attachés de conservation du patrimoine	11	0	0	0	0	0	0	0	0	11
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3	12	1	0	0	0	0	0	0	16
Assistants d'enseignement artistique	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Adjoints territoriaux du patrimoine	50	7	0	0	0	0	0	0	0	57
FILIERE CULTURELLE	65	19	1	0	0	0	0	0	0	85

FILIERE SPORTIVE

Conseillers des APS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Educateurs des APS	13	1	0	0	0	0	0	0	0	14
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	14	1	0	15						

FILIERE SOCIALE

Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Educateurs de jeunes enfants	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	3	7	0	0	0	0	0	0	10
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	2	4	7	0	0	0	0	0	0	13

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	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
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels
	Article 3 I., 1°	Article 3-1	Article 3-2	Article 3-3, 1°	Article 3-3, 2°	Article 3-3, 3°	Article 3-3, 3° bis	Article 3-3, 4°	Article 3-3, 5°	
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité	

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0									

FILIERE ANIMATION

Animateurs	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Adjoints d'animation	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7
FILIERE ANIMATION	7	0	1	0	0	0	0	0	0	8

TOTAL	208	110	11	0	0	0	0	0	0	329
--------------	------------	------------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	------------

* 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.

IND 3.4.0. Ecarts de rémunération hommes-femmes

Cet indicateur reprend les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du bilan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	38 159	33 289	12,76
Catégorie A	54 157	47 611	12,09
Catégorie B	34 778	33 318	4,20
Catégorie C	24 641	27 726	-12,52
FILIERE TECHNIQUE	31 892	28 073	11,97
Catégorie A	61 265	60 748	0,84
Catégorie B	38 061	37 156	2,38
Catégorie C	28 926	26 094	9,79
FILIERE CULTURELLE	33 008	32 689	0,97
Catégorie A	45 320	41 855	7,65
Catégorie B	32 712	32 551	0,49
Catégorie C	28 279	27 317	3,40
FILIERE SPORTIVE	33 467	31 295	6,49
Catégorie A	38 818	35 583	8,33
Catégorie B	33 282	31 046	6,72
Catégorie C	25 842	-	-
FILIERE SOCIALE	29 986	28 372	5,38
Catégorie A	36 085	35 653	1,20
Catégorie B	-	34 774	-
Catégorie C	24 874	26 541	-6,70
FILIERE MEDICO-SOCIALE	31 338	31 223	0,37
Catégorie A	35 674	42 817	-20,02
Catégorie B	-	34 400	-
Catégorie C	30 350	27 245	10,23
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	63 171	-	-
Catégorie A	63 171	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-

FILIERE POLICE MUNICIPALE	38 078	35 080	7,87
Catégorie A	55 125	50 604	8,20
Catégorie B	45 205	41 077	9,13
Catégorie C	36 003	34 307	4,71
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	-	-	-
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
FILIERE ANIMATION	30 288	31 264	-3,22
Catégorie B	35 490	33 470	5,69
Catégorie C	16 514	19 585	-18,60
Total	33 158	30 461	8,13

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	40 285	32 031	20,49
Catégorie A	47 755	39 377	17,54
Catégorie B	29 672	27 592	7,01
Catégorie C	18 741	20 482	-9,29
FILIERE TECHNIQUE	31 710	26 424	16,67
Catégorie A	50 099	52 823	-5,44
Catégorie B	28 991	26 730	7,80
Catégorie C	22 884	21 400	6,48
FILIERE CULTURELLE	44 528	37 773	15,17
Catégorie A	37 978	28 680	24,48
Catégorie B	155 627	79 676	48,80
Catégorie C	20 905	23 929	-14,47
FILIERE SPORTIVE	29 256	28 119	3,89
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	29 256	28 119	3,89
Catégorie C	-	-	-

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
FILIERE SOCIALE	23 731	23 194	2,26
Catégorie A	25 752	27 706	-7,59
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	23 312	22 342	4,16
FILIERE MEDICO-SOCIALE	23 820	26 772	-12,39
Catégorie A	20 104	45 633	-126,98
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	25 817	22 111	14,35
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	-	39 962	-
Catégorie A	-	38 998	-
Catégorie B	-	42 882	-
Catégorie C	-	-	-
FILIERE POLICE MUNICIPALE	-	-	-
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	-	-	-
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
FILIERE ANIMATION	33 588	34 241	-1,94
Catégorie B	33 775	34 834	-3,14
Catégorie C	25 591	12 663	50,52
Total	38 099	29 467	22,66

IND 3.4.0.1. Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2021

Votre collectivité est-elle un département, une région, une collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ?	Oui
---	-----

	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 2021	654 025	402 255	6	4	119

IND 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 2021
Anciens titulaires	44
Anciens stagiaires	0

IND 3.4.2. Indemnisation du chômage pour les contractuel-les

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens contractuels :
Vous êtes en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

Nombre d'allocataires dans l'année 2021
748

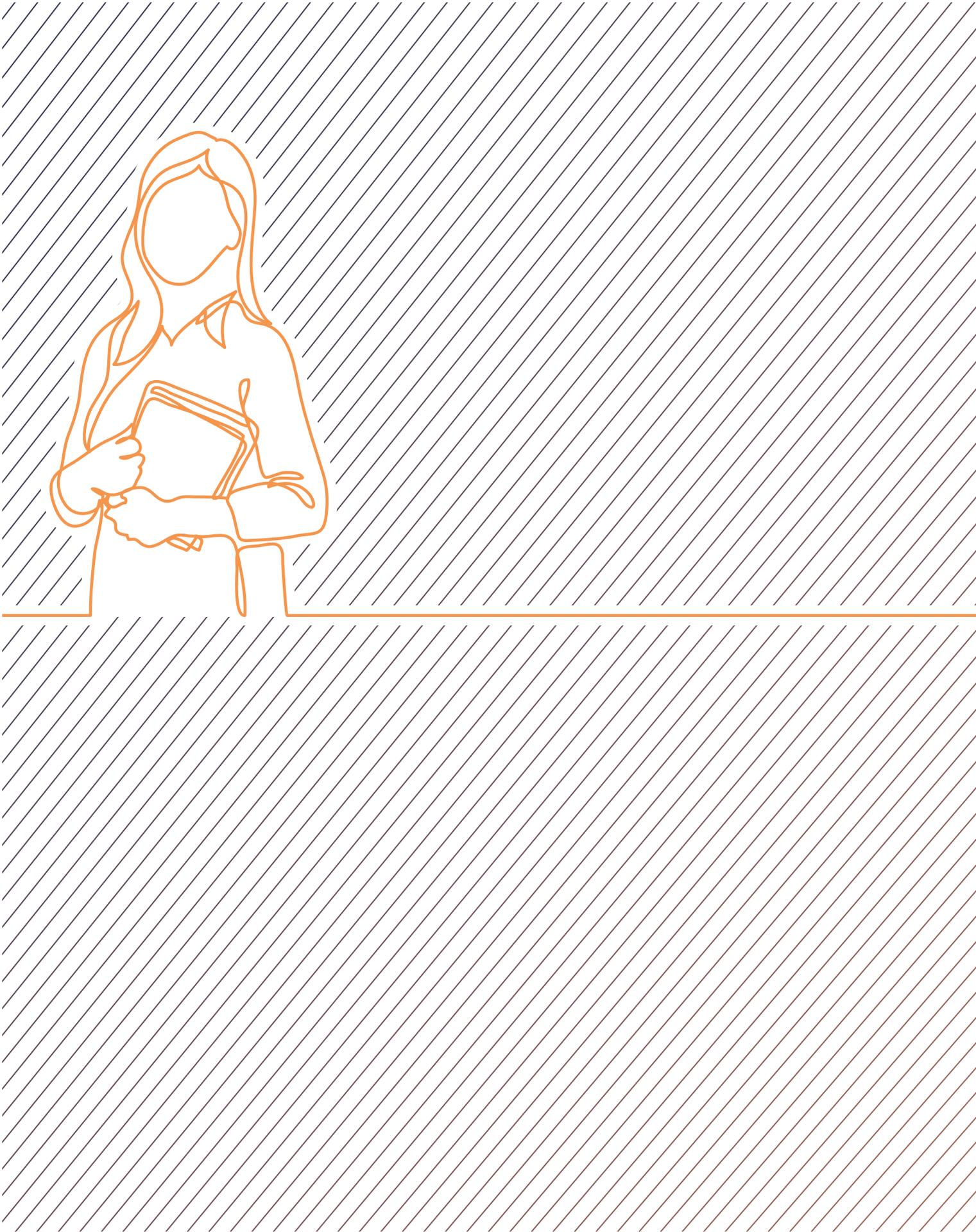
IND 3.4.3. Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

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

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

3.4.7(1)	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	622 107 980
3.4.7(2)	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	355 385 891



Chapitre

08

Santé et sécurité au travail

Chapitre 08 | Santé et sécurité au travail

458 000 €

dépensés pour la prévention, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

163 000 €

de coût de formations liées à la prévention

377

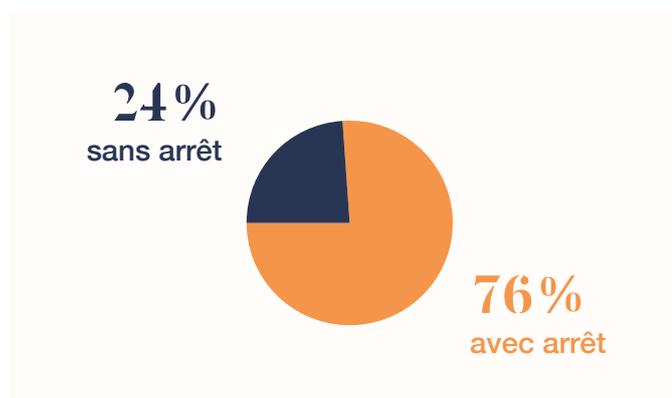
accidents de travail déclarés :

293

accidents de service

84

accidents de trajet



Graphique 8. Part des accidents de travail qui ont donné lieu à un arrêt de travail

16

maladies professionnelles déclarées

185

demandes de protection fonctionnelle formulées sur l'année

184

protections fonctionnelles accordées

IND 4.1.1. Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, présents en 2021.

	Effectif au 31/12/2021 des agents de la collectivité	Effectif en équivalent temps plein sur 2021
Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	0	0
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	21	0
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	0	3,4
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, ...)	2	0

IND 4.1.2. Actions liées à la prévention dans l'année 2021

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent, présents au 31/12/2021

	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	388	28	17
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	163 065	1 833	1 757
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité	49 132		
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...)	408 863		

IND 4.1.3. Nombre de visites médicales sur demande de l'agent-e

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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2021	213	782

IND 4.1.4. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2021 ?	Oui
L'année de création du document	2005
L'année de la dernière mise à jour	2021

IND 4.1.5. Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2021 ?	Oui
--	------------

IND 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 2021 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

IND 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 31/12/2021 ?	Oui
--	------------

IND 4.2.1. Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2021 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2021 ou avant

Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents en 2021 dans votre collectivité ?	Oui
---	------------

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agent-es quel que soit leur statut (y compris contractuel-les sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2021								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2021 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	1	0	1	1	2	1	2	0	0	12	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	3	0	2	0	1	0	0	0	31	127	55
Adjoints administratifs	0	9	0	2	1	6	1	3	283	529	212	1 305
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	13	0	5	2	9	2	5	283	560	351	1 360

Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	6	0	2	0	2	2	0	2	40	6	355	0
Agents de maîtrise	9	0	0	0	0	0	0	0	248	0	390	0
Adjointes techniques	53	72	10	9	13	17	3	2	3 483	4 584	2 091	1 015
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	68	73	12	10	15	19	3	4	3 771	4 590	2 836	1 015
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	1	0	1	0	14	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	8	1	4	1	1	2	0	0	268	80	107	249
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	5	0	2	0	1	0	0	0	14	0	117
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	1	3	0	1	1	1	0	0	0	163	163	46
FILIERE CULTURELLE	9	9	4	4	2	6	0	2	268	271	270	412
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	1	0	0	1	0	0	0	29	10	77	31
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	56	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	1	0	0	1	0	0	0	85	10	77	31
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	1	0	0	0	12	0	36
Educateurs de jeunes enfants	1	5	1	1	0	1	0	0	0	71	0	11
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	18	0	2	1	6	0	2	4	1 716	19	213
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	1	23	1	3	1	8	0	2	4	1 799	19	260
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

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2021								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2021 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
Puéricultrices**	0	1	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	171	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	1	15	0	5	0	11	0	4	1	338	0	228
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	17	0	5	0	11	0	4	1	528	0	228
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
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	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3
Directeurs de police municipale	1	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0
Chefs de service de police municipale	2	0	1	0	0	0	0	0	178	10	0	0
Agents de police municipale	42	14	12	4	0	4	0	1	1 583	907	218	246
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	45	14	13	4	0	4	0	1	1 769	917	218	246
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	2	0	1	0	0	0	0	9	23	0	0
Adjoints d'animation	4	12	0	3	1	4	0	2	147	338	16	213

FILIERE ANIMATION	4	14	0	4	1	4	0	2	156	361	16	213
TOTAL	128	165	30	36	22	62	5	20	6 337	9 036	3 787	3 768

IND 4.2.2. Maladies professionnelles reconnues en 2021 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agent-es quel que soit leur statut (y compris contractuel-les sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2021.

Y a-t-il eu des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ou des arrêts de travail en lien avec ces maladies en 2021 dans votre collectivité ?	Oui
---	-----

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2021		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 2021		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	1	0	0	0	102	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	1	0	1	0	74	0	365
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1	0	1	102	74	0	365
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	2	7	9	32	420	569	1 535	6 031
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	2	7	9	32	420	569	1 535	6 031
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

FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	7	0	80	0	1 289
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	13	9	45	522	910	1 535	8 001

IND 4.2.4. Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2021

	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	4	9	1	4	0	1
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

IND 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 2021 ?	Non
---	-----

IND 4.2.6. Nombre d'agent-es bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agent-es 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	5	24	153	18	41	359	600
Femmes enceintes				21	11	91	123
Fonctionnaires réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée	1	1	10	2	3	23	40
Fonctionnaires occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	25	163	41	55	473	763

Tableau 4.2.6.2. les contractuel-les

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	5	4	17	3	7	44	80
Femmes enceintes				13	8	45	66
Contractuels réintégré après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	4	17	16	15	89	146

Note : La collectivité ne dispose pas du nombre d'agent-es souffrant de pathologie particulière ou occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux. En effet, il s'agit de catégories d'agent-es listées dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985 instaurant une surveillance médicale particulière dont les contours sont flous et ne correspondant à aucune réalité opérationnelle.

IND 4.2.7. Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent-e soit mis en cause ou qu'il soit victime.

Votre collectivité a-t-elle été saisie d'une demande de protection fonctionnelle au cours de l'année ?	Oui
--	-----

Tableau 4.2.7.1. les fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	0	1	6	0	0	0	7
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	13	128	3	3	27	174
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	1	6	0	0	0	7
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	13	127	3	3	27	173
Total	0	28	267	6	6	54	361

Tableau 4.2.7.2. les contractuel-les

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0	0
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	0	0	2	2	4
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	0	0	2	2	4
Total	0	0	0	0	4	4	8

IND 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 2021

Précisions méthodologiques : La mesure des phénomènes de violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et menaces est complexe. En effet, pour pouvoir être comptabilisé un fait doit avoir donné lieu à un signalement. Donc, échappe à tout comptage les situations ne remontant pas à la DGRHDS. Ce manque d'exhaustivité a des origines multiples : faits jugés trop "bénins" pour un signalement d'après l'agent, situation résolue à l'échelle locale notamment via les managers qui ne sollicitent pas les services RH, etc.

A cette complexité de mesure s'ajoute des ambiguïtés concernant la grille d'indicateurs construite par la DGCL. Les indicateurs RSU évoque tantôt une comptabilisation des faits, tantôt une comptabilisation de signalements, tantôt une comptabilisation d'agent-es victimes. Or, ces dimensions ne sont pas équivalentes : un signalement ne reflète pas nécessairement un fait avéré et un seul fait peut faire plusieurs victimes. La Ville de Lyon a fait le choix de renseigner les signalements sans tenir compte de la qualification finale des faits. Il en découle une forme de "majoration" des chiffres de la collectivité sur ces thématiques.

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agent-es, titulaires et contractuel-les, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2021.

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

	Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2021, de la part d'usagers ou d'autres agents ?											Oui
	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2021						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2021					
	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	1	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Tableau 4.3.1.3. Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2021, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui	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		1	3	0	2	6	8
émanant du personnel sans arrêt de travail		0	0	3	0	1	1
émanant des usagers avec arrêt de travail		0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail		0	0	0	0	0	0
Total		1	3	3	2	7	9

Tableau 4.3.1.4. Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2021, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
--	-----

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.5. Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2021, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

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

IND 4.3.2. Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement

Modalités organisationnelles

Quelles sont les modalités organisationnelles pour le dispositif de signalement ?	Aucun dispositif
---	------------------

Note : Au 31/12/2021, date de référence pour le RSU 2021, la Ville de Lyon n'avait pas encore mis en place de dispositif de signalement. Celui-ci est mis en œuvre depuis septembre 2022.

Modalités de traitement des faits signalés

Actes de violence physique

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence physique au cours de l'année ?	Non
---	-----

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

Actes de violence sexuelle

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violence sexuelle au cours de l'année ? **Non**

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

Harcèlement moral

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement moral au cours de l'année ? **Non**

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

Harcèlement sexuel

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de harcèlement sexuel au cours de l'année ? **Non**

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

Agissements sexistes

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'agissements sexistes au cours de l'année ? Non

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

Menaces

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de menaces au cours de l'année ? Non

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

Tout autre acte d'intimidation

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement de tout autre acte d'intimidation au cours de l'année ? Non

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

Actes de discrimination

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de discrimination au cours de l'année ?	Non
--	-----

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

Critère de discrimination	Nombre d'actes recensés
Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses	0
Origine	0
Orientation sexuelle ou identité de genre	0
Age	0
Patronyme	0
Situation de famille ou de grossesse	0
Etat de santé	0
Apparence physique	0
Handicap	0
Appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race	0

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par contexte professionnel

Contexte professionnel	Nombre d'actes recensés
Recrutement	0
Promotion	0
Rémunération (dont primes)	0
Evaluation	0
Niveau et périmètre des missions	0
Autres	0

Nombre d'actes de violence physique ou sexuelle, discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agissement sexiste, menaces ou tout autre acte d'intimidation recensés ventilés par type de suite donnée

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

IND 4.4.1. Inaptitudes au cours de l'année 2021

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es titulaires, stagiaires et contractuel-les sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2021.

		Hommes	Femmes
Demandes	Demande de reclassement au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	8
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	2	11
Décisions	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	2	10
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	1
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	5
	Reclassement effectif au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2021 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	5
	Retraite pour invalidité	14	22
	Licenciement pour inaptitude physique	0	1
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2021 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	26	57
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	2	14
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	19	15
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	3	10
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	4
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	13
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	2	1
	<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 2021	62	189
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	157	596
Mises en disponibilité d'office	31	93	

IND 4.5.1. Suicides au cours de l'année 2021

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2021 ?	Non
---	-----

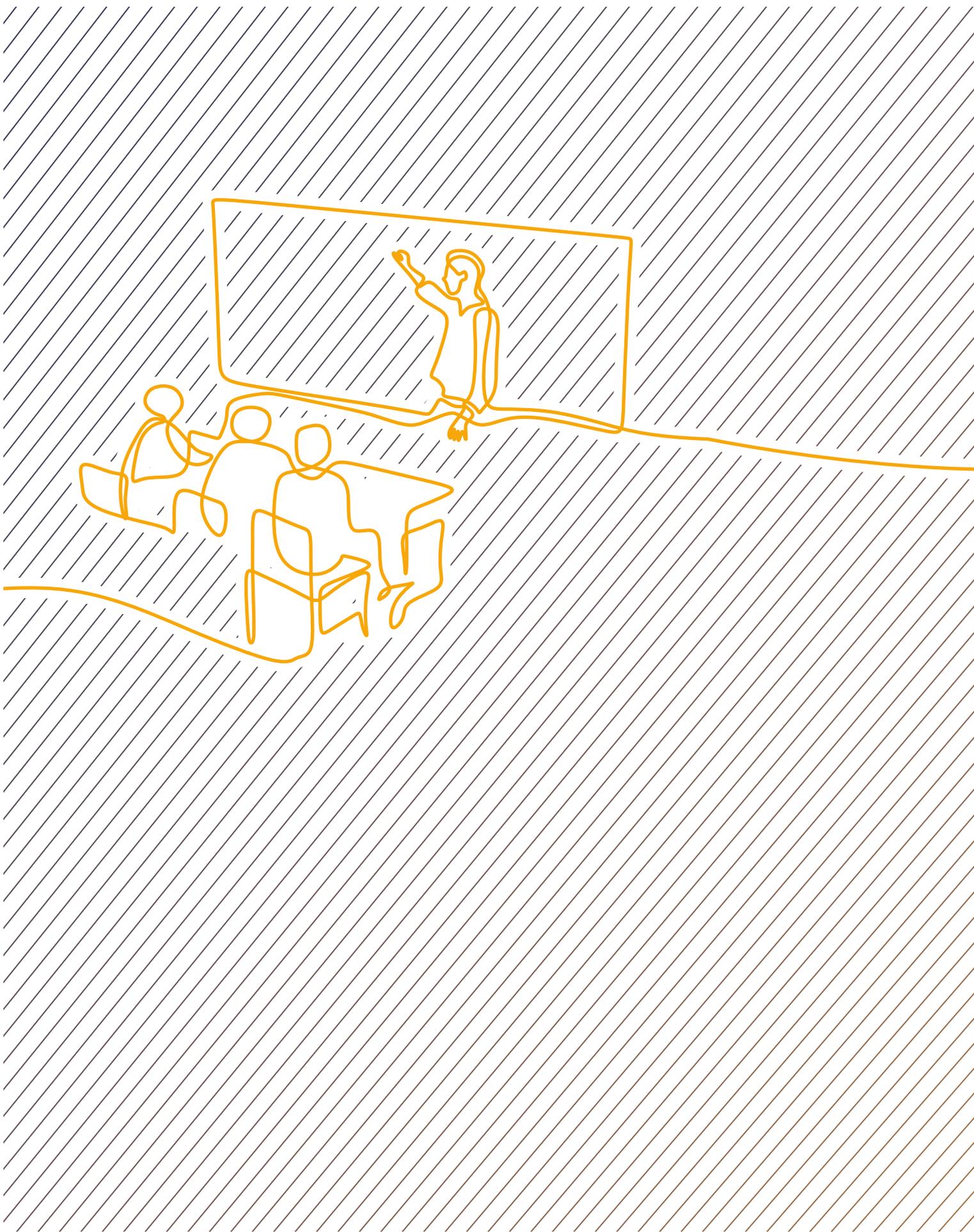
Tableau 4.5.1.1. les fonctionnaires

	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 2021	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2021	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.5.1.2. les contractuel-les

	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 2021	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2021	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0





The background features a pattern of thin, parallel diagonal lines in a light brown color. A thick, solid yellow curve starts from the top right and sweeps down towards the left, ending near the center of the page.

Chapitre

09

Formation

Chapitre 09 | Formation

4 226

agent-es permanents formés

14 605

jours de formation suivis
par les agent-es perma-
nents

Soit en moyenne

3,5 jours

de formation par agent-e
permanent formé

3,4 M€

dépensés pour la formation

IND 5.1.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2021 ayant participé à au moins une formation en 2021

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent, présents au 31/12/2021 et ayant participé à au moins une formation en 2021.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	140	490	54	99	783
Catégorie B	252	535	75	98	960
Catégorie C	1 140	1 259	22	62	2 483
Total	1 532	2 284	151	259	4 226

IND 5.1.1.2. Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents au 31/12/2021 et nombre d'agent-es sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2021

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent, présents au 31/12/2021 et ayant participé à au moins une formation en 2021.

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 ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation			
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)

Pour les agent-es de catégorie A

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	69	0	0	0	69	0	4	12	16	0
Formation prévue par les statuts particuliers	264	0	3	6	273	0	5	48	53	0
dont formation d'intégration	225	0	0	0	225	0	0	25	25	0
dont formation de professionnalisation	39	0	3	6	48	0	5	23	28	0
Formation de perfectionnement	314	0	121	976	1 411	0	216	803	1 019	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	39	39	0	1	5	6	0
Total	647	0	124	1 021	1 792	0	226	868	1 094	0

Pour les agent-es de catégorie B

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	155	0	0	0	155	0	27	63	90	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	465	0	13	18	496	0	20	71	91	0
formation d'intégration	460	0	0	0	460	0	12	43	55	0

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par						Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF	
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire									5.1.1(1)
formation de professionnalisation	5	0	13	18	36	0	8	28	36	0	
Formation de perfectionnement	454	2	197	1 899	2 552	0	423	816	1 239	0	
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	787	787	0	3	5	8	0	
Total	1 074	2	210	2 704	3 990	0	473	955	1 428	0	

Pour les agent-es de catégorie C (y compris PACTE)

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	238	0	0	0	238	0	55	73	128	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	1 902	0	38	87	2 027	0	220	210	430	0
formation d'intégration	1 848	0	0	0	1 848	0	119	156	275	0
formation de professionnalisation	54	0	38	87	179	0	101	54	155	0
Formation de perfectionnement	731	2	949	3 482	5 164	0	2 001	1 605	3 606	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	446	446	0	0	16	16	0
Total	2 871	2	987	4 015	7 875	0	2 276	1 904	4 180	0

Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

TOTAL Toutes catégories	4 592	4	1 321	7 740	13 657	0	2 975	3 727	6 702	0
--------------------------------	--------------	----------	--------------	--------------	---------------	----------	--------------	--------------	--------------	----------

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par					dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation			
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total		Hommes	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	

Pour les agent-es de catégorie A

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	19	0	0	0	19	0	2	17	19	0
Formation prévue par les statuts particuliers	15	0	0	0	15	0	0	3	3	0
dont formation d'intégration	15	0	0	0	15	0	0	3	3	0
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	90	0	5	117	212	0	49	86	135	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	124	0	5	117	246	0	51	106	157	0

Pour les agent-es de catégorie B

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	133	0	26	394	553	0	63	86	149	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	133	0	26	394	553	0	63	86	149	0

Pour les agent-es de catégorie C (y compris PACTE)

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	11	11	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	48	0	26	60	134	0	21	52	73	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	6	6	0	0	1	1	0
Total	48	0	26	66	140	0	21	64	85	0

Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories

	2	0	1	6	9	0	6	3	9	0
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

TOTAL Toutes catégories	307	0	58	583	948	0	141	259	400	0
--------------------------------	------------	----------	-----------	------------	------------	----------	------------	------------	------------	----------

IND 5.1.2. Journées de formation suivies par les agent-es sur un emploi non permanent au cours de l'année 2021

Champ : le tableau qui suit concerne les agent-es sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2021 et ayant participé à au moins une formation en 2021.

	Nombre total de journées de formation dispensées par					dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2021 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année			dont CPF (Compte Personnel de Formation)
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total		Hommes	Femmes	Total	
	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(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)	
Collaborateurs de cabinet	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	
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Apprentis	0	0	3	26	29	0	18	8	26	
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	18	18	0	1	14	15	
TOTAL Tous types	0	0	3	44	47	0	19	22	41	

IND 5.1.3. Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2021

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuel-les (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2021.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2021		Contractuels présents au 31/12/2021		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	5.1.3(1)	5.1.3(2)	5.1.3(3)	5.1.3(4)	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	1	1	0	0	2
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	3	0	0	3
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	0	4	0	0	4
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2021	1	20	0	0	21
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	1	20	0	0	21
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 agent-es 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-e (école, université...). Ref. Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002.

IND 5.1.4 Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2021.

		Montants pour l'année 2021 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	1 742 692,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	28 250,00
5.1.4.3	Autres organismes	1 257 944,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	66 940,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	331 096,00
Coût total des actions de formation		3 426 922,00



Chapitre

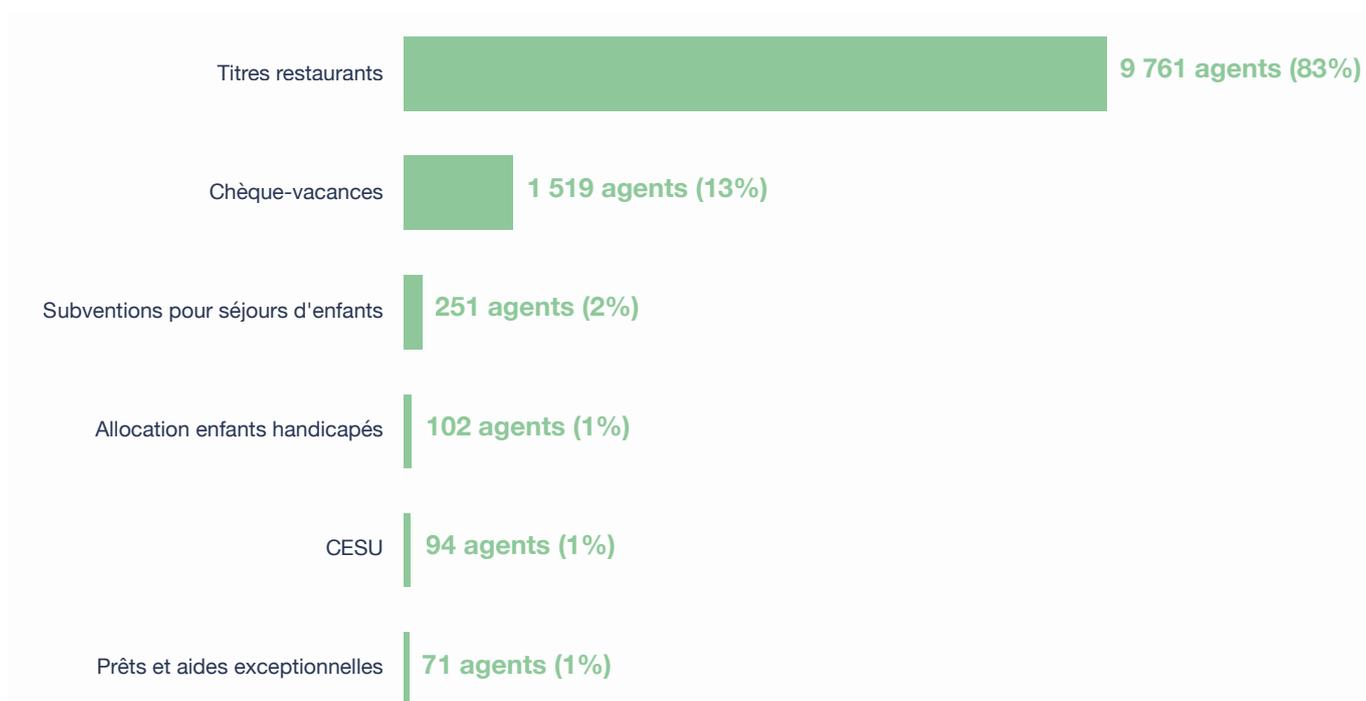
10

**Action sociale et
protection sociale**

Chapitre 10 | Action sociale et protection sociale

7,1M €

dédiés à des prestations d'action sociale mises en œuvre directement par la collectivité ou via le COS



Graphique 9. Nombre de bénéficiaires des principales prestations d'action sociale

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

3,1M €

	Santé	Prévoyance
Montant des participations	2,2M €	920 000 €
Nombre de bénéficiaires	4 891	5 086
Montant moyen par bénéficiaire	450 €	180 €

IND 7.1.1. Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; opérations réelles, hors opérations d'ordres)	7 062 708
---	-----------

IND 7.1.2. Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

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

IND 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	516	959	636	878	2 325	4 447
Logement		1	3	1	1	8	16
Famille	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans*	1	9	6	14	21	43
	Allocation garde de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0
	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...)	9	37	15	44	53	93
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	2	11	2	4	17	66
	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	0	0	0	0	0
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	11	42	49	88	327	1 002
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		2	4	2	2	23	38

* Les fichiers de suivi du COS ne permettent pas de différencier les types de tickets CESU délivrés. Par conséquent, les chiffres présentés dans ce table concernent l'ensemble des tickets CESU délivrés, peu importe l'utilisation qui en ait faite.

IND 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
--	-----

IND 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

IND 7.2.2. Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	687	690
Catégorie B	642	672
Catégorie C	3 308	3 620
Agents sur emploi non permanent	254	104
Nombre total de bénéficiaires	4 891	5 086

Montant des participations (en €)		
Catégorie A	231 063	104 374
Catégorie B	242 917	112 275
Catégorie C	1 655 972	693 459
Agents sur emploi non permanent	76 447	9 424
Montant total des participations (en €)	2 206 399	919 532





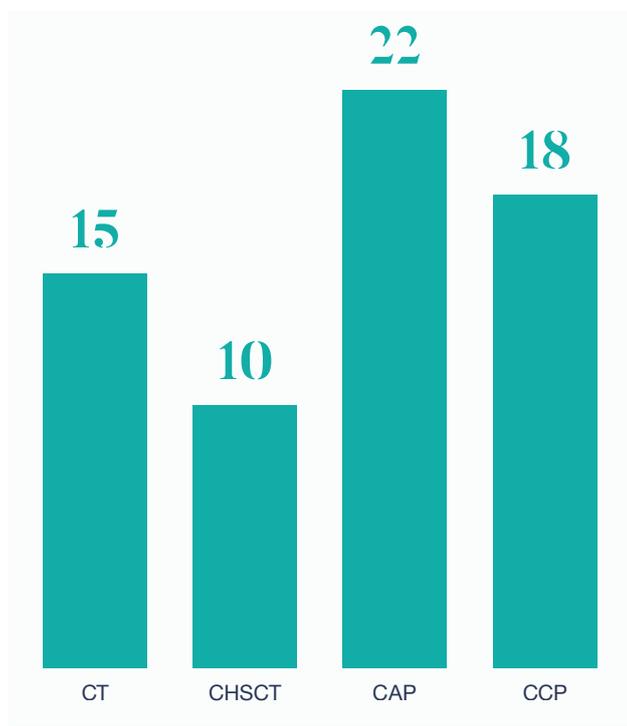


Chapitre

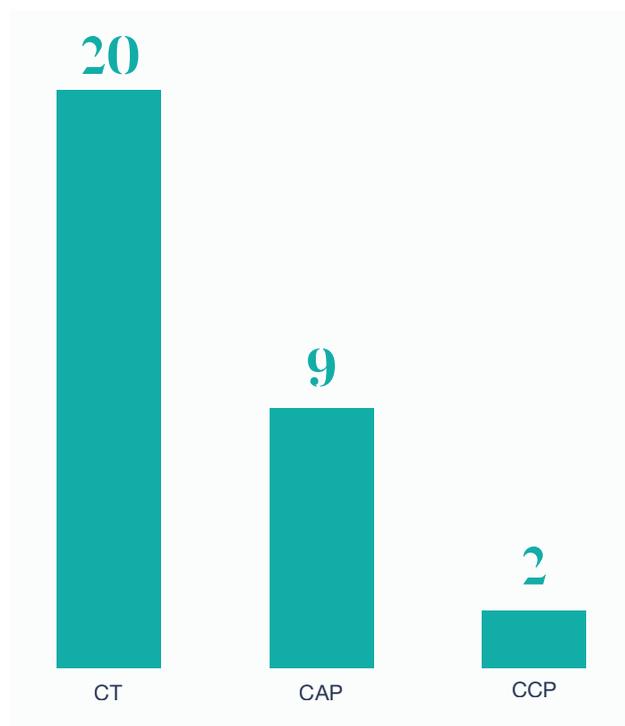
11

Dialogue social

Chapitre 11 | Dialogue social



Graphique 10. Nombre de représentants du personnel titulaires



Graphique 11. Nombre de réunions statutaires

Les CAP ont été saisies

14 fois dont **11 fois** à la demande de l'agent-e

Les CCP ont été saisies

2 fois
ces saisines étaient de droit

3 966 jours
de grève recensés
sur l'année

IND 6.1.0. Nombre de représentants du personnel par type d'instance

Vos instances sont-elles placées auprès d'un centre de gestion ?	Non
--	-----

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	15	15
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10	10
Commission administrative paritaire	22	22
Commission consultative paritaire	18	18

IND 6.1.1. Réunions statutaires

Nombre de réunions dans l'année 2021	
du comité technique *	20
des commissions administratives paritaires	9
des commissions consultatives paritaires	2
Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) au sein de votre collectivité?	Oui
Si oui :	
Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2021	25
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	50
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	50

IND 6.1.1.4. Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	3	11	14
des commissions consultatives paritaires	2	0	2

IND 6.1.2. Droits syndicaux

	Nombre de jours dans l'année 2021
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	59
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	76
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	58
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	337

	Nombre d'heures dans l'année 2021
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	60 353
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	47 400
- effectivement utilisées	38 199

	Nombre de protocoles dans l'année 2021
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	2

IND 6.1.3. Conflits du travail : grèves

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2021 ?	Oui
--	-----

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2021
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	3 966
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	3 966

IND 6.1.5. Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2021 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2021 ?	Oui	Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2021 ou avant ?	Non
--	-----	---	-----

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2021	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2021	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2021	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2021
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	2	0	0	0
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	0	0	0
Mise en place du télétravail	0	0	0	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0	0	0
Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0	0	0
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0	0	0
Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0	0	0
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0	0	0
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	0	0	0	0
Apprentissage	0	0	0	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	0	0	0	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	0	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

IND 6.1.6. Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agent-es 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 2021 ?	Non
---	------------

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2021 ?	Non
--	------------

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2021 ?

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



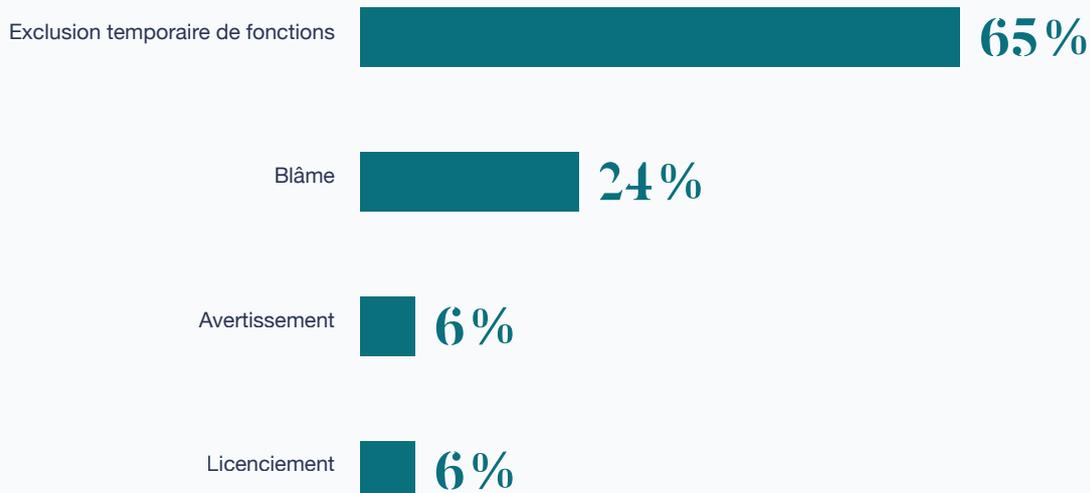
Chapitre

12

Discipline

17

sanctions ont été prononcées à l'encontre des agent-es



Graphique 12. Principales sanctions prononcées



Graphique 13. Principaux motifs de sanction

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

Champ : Les sanctions répertoriées concernent les fonctionnaires et les contractuel-les (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2021.

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2021	Oui
--	-----

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2021	
	Hommes	Femmes
SANCTIONS DU 1^{ER} GROUPE :	5	8
Avertissement	0	0
Blâme	1	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	4	5
SANCTIONS DU 2^E GROUPE :	0	1
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2 ^e groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3 ^e groupe	0	0
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	1
SANCTIONS DU 3^E GROUPE :	0	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
SANCTIONS DU 4^E GROUPE :	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	0	0

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2021	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Exclusion définitive du service	0	0

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2021	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	1
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	1
Licenciement	1	0
Exclusion définitive du service	0	0

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2021	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	1	1
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	2	7
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	1
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	2	1
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	1
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	0
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	0	0
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	0	0
Autres	0	0

