



RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNÉE 2023 (DONNÉES 2022)

MAIRIE DE MÉRY-SUR-OISE



**Hôtel de Ville
14, avenue Marcel Perrin
01.30.36.23.00
DRH
1, rue Courtil Bajou
01.30.36.28.29**



LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Une enquête obligatoire

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité ou l'établissement public, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.

Comment se présente le Rapport Social Unique ?

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales* ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Quels sont les objectifs du Rapport Social Unique ?

Il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité ou de l'établissement public.

Ce diagnostic permet de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.) afin de mettre en œuvre une GPEEC efficace ;
- Établir et/ou mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021 ;
- Se comparer avec des collectivités de taille équivalente.

Sommaire

A - L'EMPLOI

P6 à 26

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

1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

1.1.a La filière administrative

P7-8

1.1.b La filière technique

P9-10

1.1.c La filière animation

P11-12

1.1.d Les filières médico-sociale et sociale

P13-14

1.1.e Les filières culturelle et sportive

P15

1.1.f La filière de la police municipale

P16

1.1.g Tableau récapitulatif des agents fonctionnaires par sexe et filière

P16

1.2 Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

p18

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

1.3.a Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

P19

1.3.b Nombre de contractuels sur emploi permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie et par sexe

P19

1.3.c Nombre de CDI conclus au cours de l'année

P19

1.4 Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe

P20

Les autres personnels

1.5 Personnel temporaire, mis à disposition par les CDG ou intérimaires, selon le sexe

P20

Pyramide des âges des agents

31/12/2022

P21-22

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

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

P23

1.7.b Nombre d'agents originaires d'une autre structure

P24

1.7.c Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition

P24

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

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

P25

1.8.b 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

P25

Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

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

P26

B - RECRUTEMENT

P27 à 29

2.1 Bilan des arrivées et départs dans l'année 2022

P28

2.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2022, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

P28

2.3 Arrivées des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2022

P29

C - PARCOURS PROFESSIONNEL

P30 à 34

Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

3.1 Départs dans l'année 2022, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

P31

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

P32

Evolution de carrière

3.3 Titularisations et stages au cours de l'année 2022

P33

3.4.a Avancements et promotion interne dans l'année 2022

P33

3.4.b Avancements de grade dans l'année 2022 par filière et catégorie hiérarchique

P34

3.4.c Nombre de lauréat sur les listes d'aptitude et examens professionnels en 2022

P34

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

P34

3.6 Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure	P34
D - ORGANISATION DU TRAVAIL	P35 à 50
Congés et absences	
4.1.a Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	P36
4.1.b 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 31/12/2022	P36-38
4.2.a Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2022	P39-40
4.2.b Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2022	P40-41
retenues	P42-43
4.3.b Modalités de contrôle des arrêts maladie	P43
Temps de travail	
4.4 Modalités d'organisation du temps de travail	P44
4.5 Compte épargne-temps	P44
4.6.a Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	P45
hiérarchique	P45
hiérarchique	P45
4.6.d Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus	P45
4.7 Contraintes particulières concernant le temps de travail	P46
4.8 Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	P47
4.9 Charte du temps d'emplois	P47
	P47-48
4.11 Heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022	P48
Temps partiel	
4.12 Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	P49
4.13 Temps partiel des fonctionnaires par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	P49
4.14 Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	P50
4.15 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet	P50
4.16 Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	P50
Télétravail	
4.17 Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	P50
E - REMUNERATIONS	P51 à 57
Rémunérations	
5.1.a Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	P52
5.1.b Ecart de rémunération femmes / hommes par filière, catégorie et sexe pour 2022	P53
5.2.a Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2022	P54
5.2.b Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2022	P54
Indemnisation chômage	
5.3.a Indemnisation du chômage pour les titulaires	P55
5.3.b Indemnisation du chômage pour les contractuels	P55
5.4 Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	P55
5.5 Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	P56
Dépenses de fonctionnement	
5.6 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	P57
F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	P58 à 66
Risques professionnels et mesures en matière de sécurité	
5.1.a Agents affectés à la prévention	P59

5.1.b Actions liées à la prévention dans l'année 2022	P59
5.1.c Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	P59
5.1.d Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	P60
5.1.e Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)	P60
5.1.f Démarches de prévention des risques	P60
5.1.g Registre de santé et de sécurité au travail	P60
Protection fonctionnelle	
5.2 Protection fonctionnelle	P60
Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents	
avant	P61
reconnues	P61
5.4.a Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2022	P62
5.4.b Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	P62
5.5 Agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux en 2022	P62-63
5.6 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 2022	P64
5.7 Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	P64-65
Inaptitudes	
5.8 Inaptitudes au cours de l'année 2022	P66
Suicides	
5.9 Suicides au cours de l'année 2022	P66
G - FORMATION	P67 à 70
6.1 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2022	P68-69
6.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2022	P70
6.3 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2022	P70
6.4 Coûts de la formation	P70
H - DIALOGUE SOCIAL	P71 à 74
Réunions statutaires	
7.1 Réunions statutaires	P72
7.2 Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP	P72
Droits syndicaux	
7.3 Droits syndicaux	P73
7.4 Conflits du travail : grèves	P73
Négociations et accords collectifs	
7.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2022 et nombre d'accords collectifs conclus et signés	P74
7.6 Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.	P74
I - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	P75 à 77
Action Sociale	
8.1.a Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	P76
8.1.b Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe	P77
Protection Sociale	
8.2.a Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	P77
8.2.b Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	P77
8.2.c Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire	P77
J - DISCIPLINE	P78-79
9 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	P79



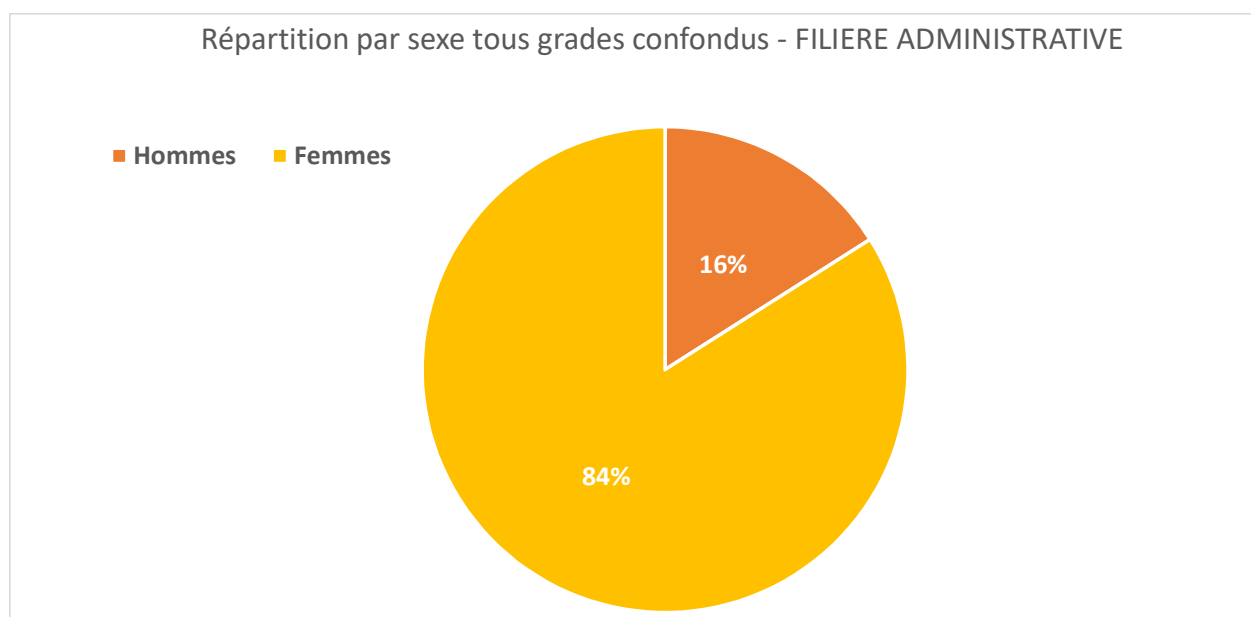
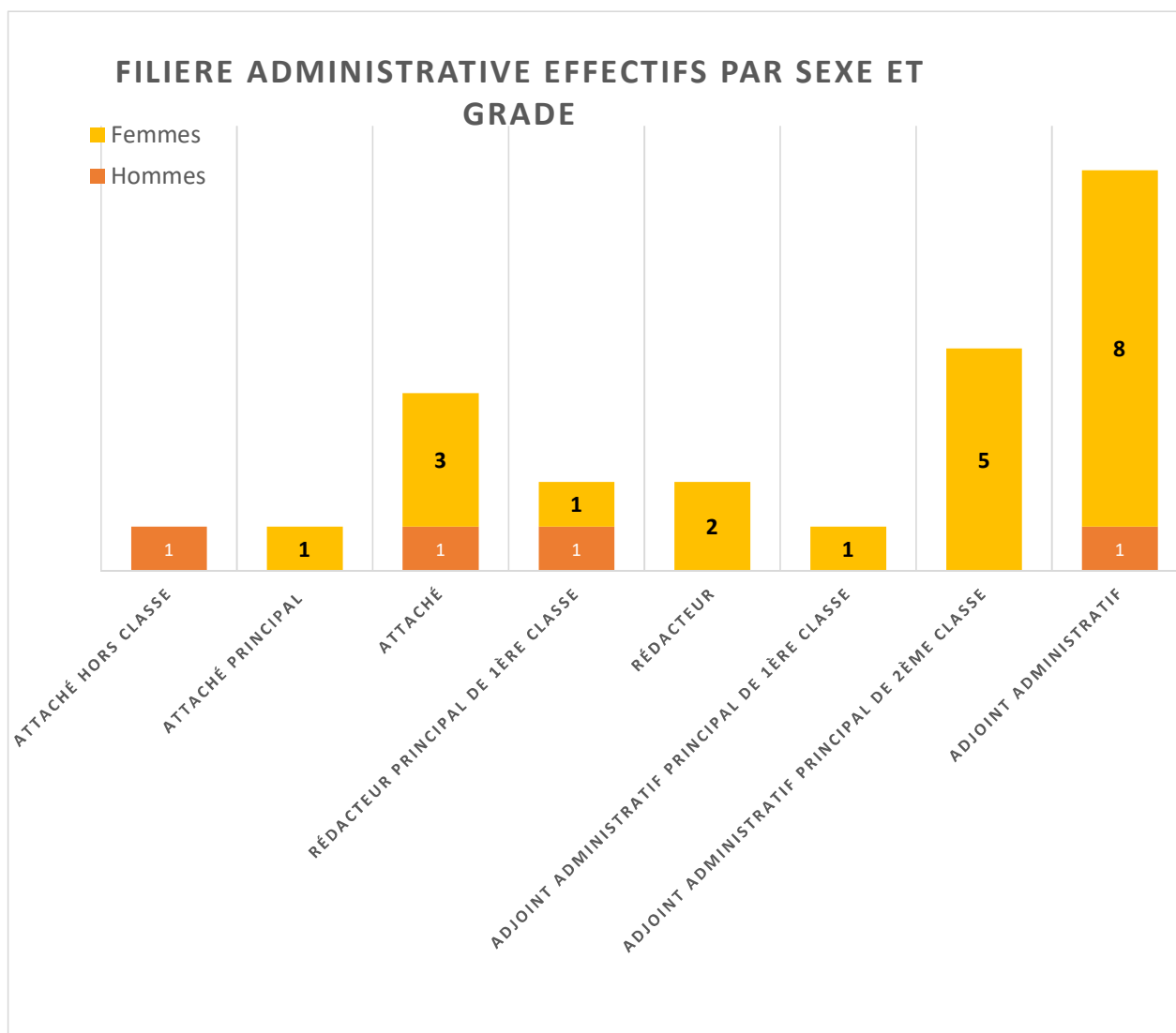
A - L'EMPLOI

1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

1.1.a LA FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
ATTACHES								
Attaché hors classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Directeur territorial	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché principal	1	0	0	0	0	0	1	1
Attaché	4	0	0	0	0	1	3	4
Total	6	0	0	0	0	2	4	6
REDACTEURS								
Rédacteur principal de 1ère classe	2	0	0	0	0	1	1	2
Rédacteur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur	2	0	0	0	0	0	2	2
Total	4	0	0	0	0	1	3	4
ADJOINTS ADMINISTRATIFS								
Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Adjoint administratif principal de 2ème classe	5	0	0	0	0	0	5	5
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	9	0	0	0	0	1	8	9
Total	15	0	0	0	0	1	14	15
FILIERE ADMINISTRATIVE	25	0	0	0	0	4	21	25

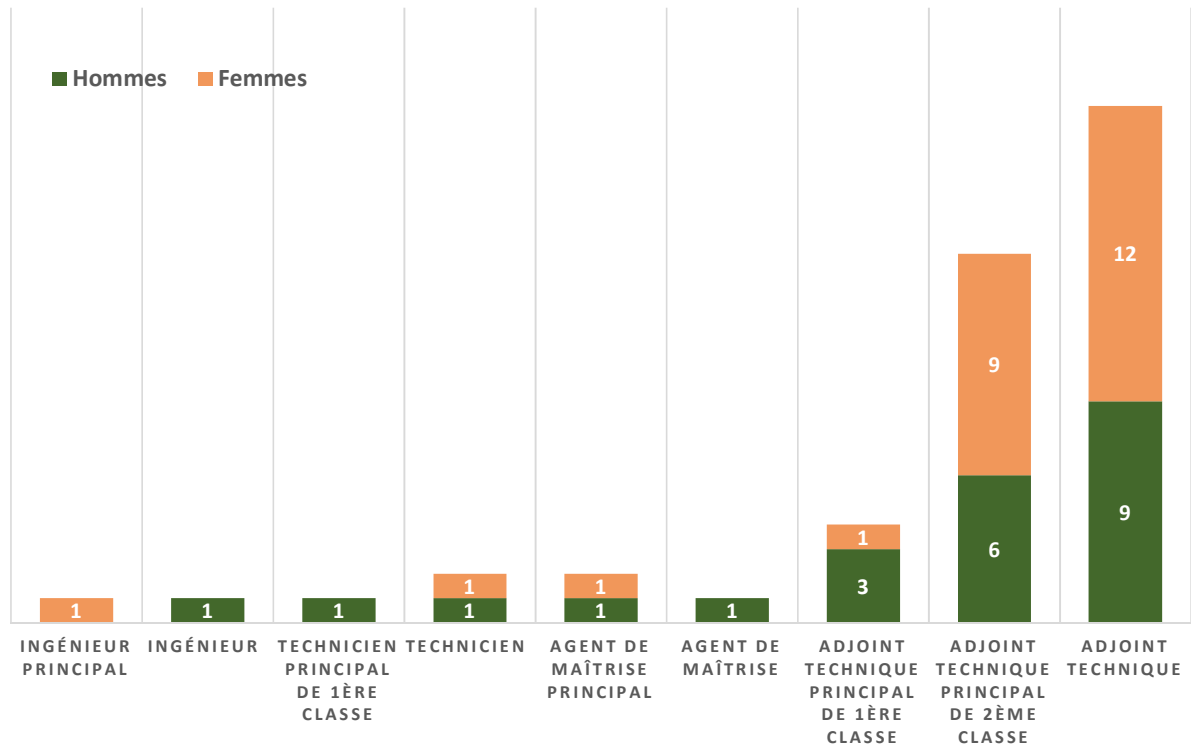
En 2022, un agent de la filière administrative était détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général.



1.1.b LA FILIERE TECHNIQUE

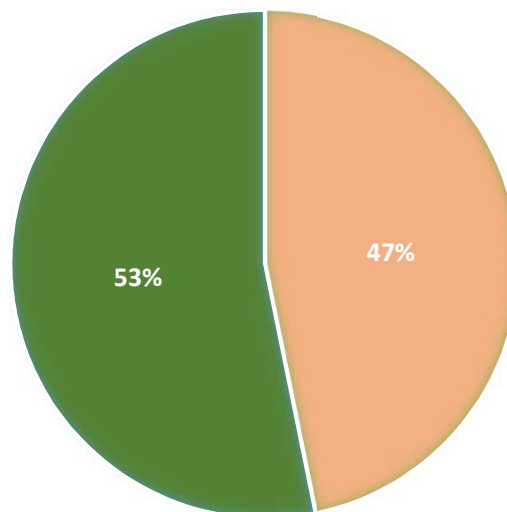
Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
INGENIEURS								
Ingénieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur principal	1	0	0	0	0	0	1	1
Ingénieur	1	0	0	0	0	1	0	1
Total	2	0	0	0	0	1	1	2
TECHNICIENS								
Technicien principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Technicien principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien	2	0	0	0	0	1	1	2
Total	3	0	0	0	0	2	1	3
AGENTS DE MAITRISE								
Agent de maîtrise principal	2	0	0	0	0	1	1	2
Agent de maîtrise	1	0	0	0	0	1	0	1
Total	3	0	0	0	0	2	1	3
ADJOINTS TECHNIQUES								
Adjoint technique principal de 1ère classe	4	0	0	0	0	3	1	4
Adjoint technique principal de 2ème classe	15	0	0	0	0	6	9	15
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	21	0	0	0	0	9	12	21
Total	40	0	0	0	0	18	22	40
FILIERE TECHNIQUE	48	0	0	0	0	23	25	48

FILIERE TECHNIQUE EFFECTIFS PAR SEXE ET GRADE



RÉPARTITION PAR SEXE TOUS GRADES CONFONDUS - FILIERE TECHNIQUE

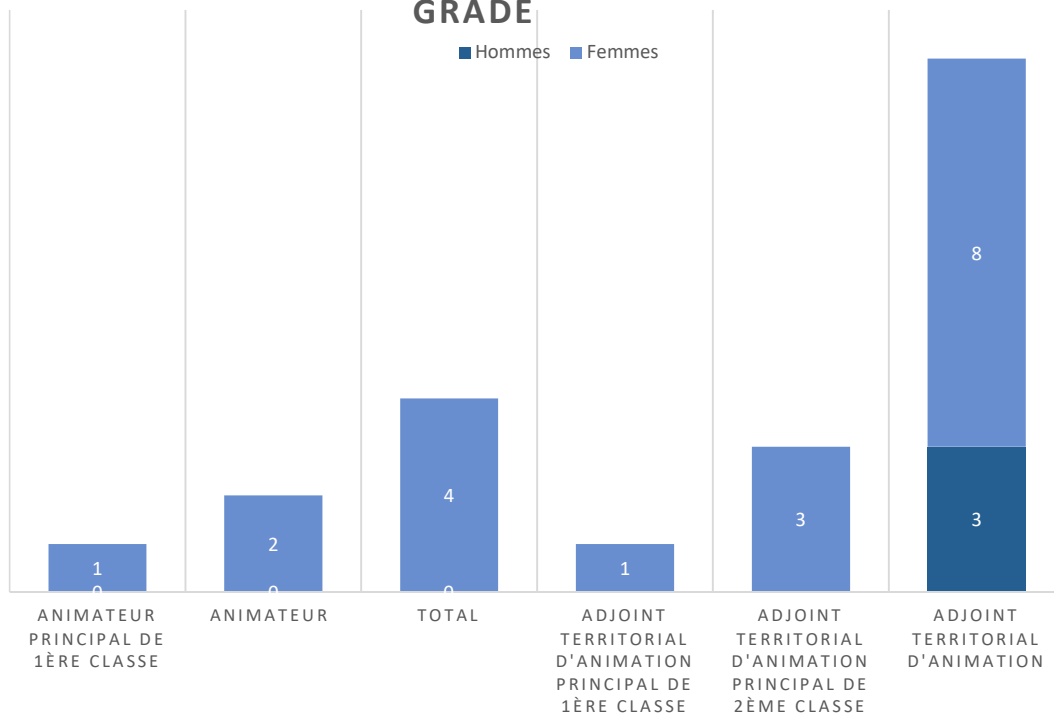
■ Hommes ■ Femmes



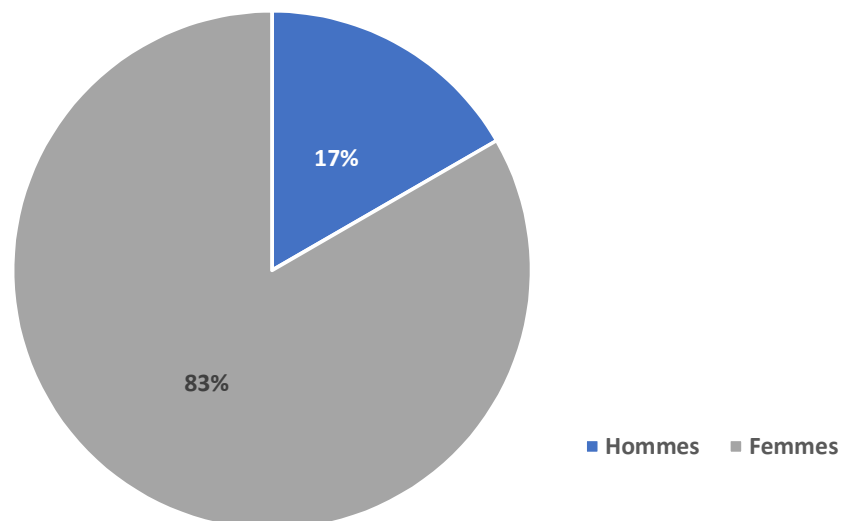
1.1.c- LA FILIERE DE L'ANIMATION

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	TOTAL
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
ANIMATEURS								
Animateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Animateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	3	0	0	0	0	0	2	2
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	0	0	0	0	0	4	4
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION								
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	3	0	0	0	0	0	3	3
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	11	0	0	0	0	3	8	11
Total	15	0	0	0	0	3	12	15
FILIERE ANIMATION	20	0	0	0	0	3	16	19

FILIERE ANIMATION EFFECTIFS PAR SEXE ET GRADE



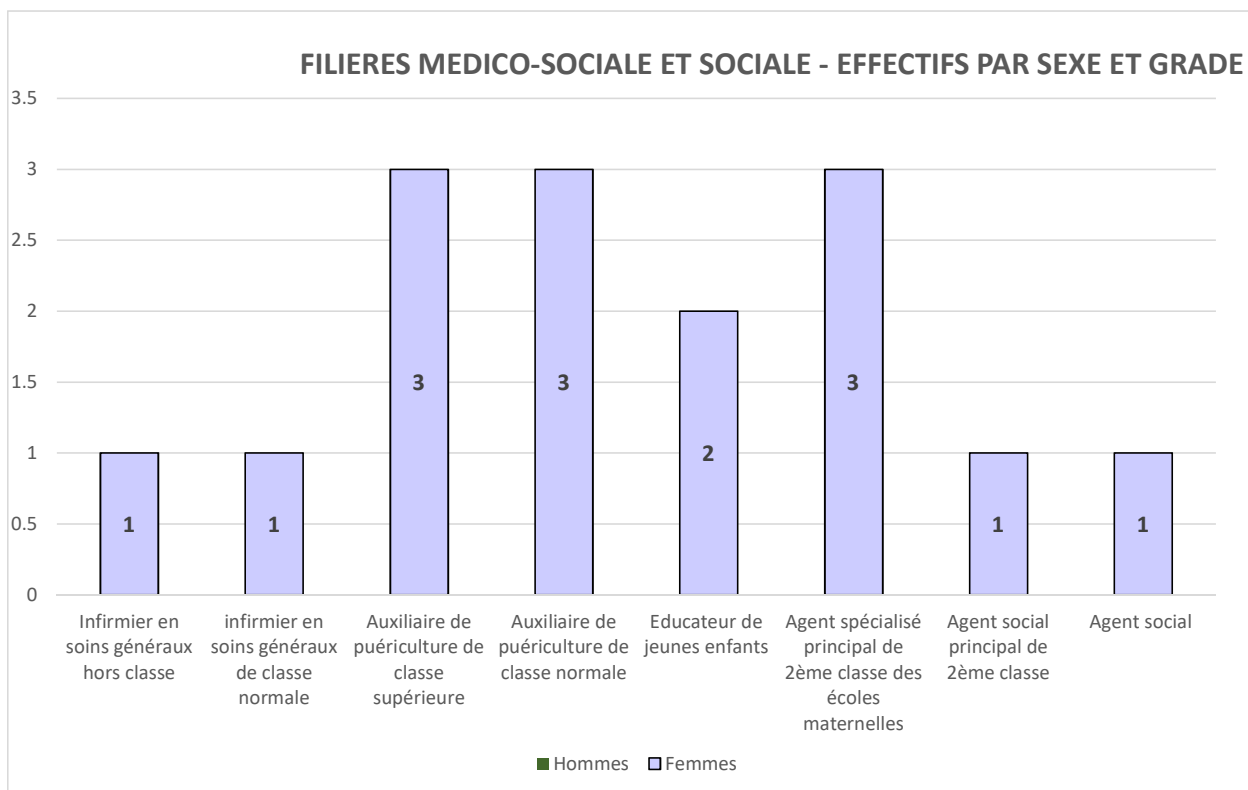
Répartition par sexe tous grades confondus - FILIERE ANIMATION



1.1.d LES FILIERES MEDICO-SOCIALE ET SOCIALE

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX								
Infirmier en soins généraux hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
infirmier en soins généraux de classe normale	1	0	0	0	0	0	1	1
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	0	0	0	0	2	2
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE								
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	3	0	0	0	0	0	3	3
Auxiliaire de puériculture de classe normale	3	0	0	0	0	0	3	3
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total - médico-sociale	6	0	0	0	0	0	6	6
FILIERE SOCIALE								
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS								
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants	2	0	0	0	0	0	2	2
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	0	0	0	0	2	2
ATSEM								
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	3	0	0	0	0	0	3	3
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	0	0	0	0	0	3	3
AGENTS SOCIAUX								
Agent social principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social	1	0	0	0	0	0	1	1
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	0	0	0	0	2	2
Sous-total - sociale	7	0	0	0	0	0	7	7
TOTAL 2 FILIERES	13	0	0	0	0	0	13	13



1.1.e LES FILIERES CULTURELLE ET SPORTIVE

Cadres d'emplois	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	TOTAL
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Grades								
FILIERE CULTURELLE								
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES								
Assistant de conservation	1	0	0	0	0	0	1	1
Total	1	0	0	0	0	0	1	1
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE								
Adjoint territorial du patrimoine	2	0	0	0	0	0	2	2
Total	2	0	0	0	0	0	2	2
FILIERE CULTURELLE	3	0	0	0	0	0	3	3
FILIERE SPORTIVE								
EDUCATEURS DES APS								
Educateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	1	0	0	0	0	1	0	1
Total	1	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	1	0	1
Total	4	0	0	0	0	1	3	4

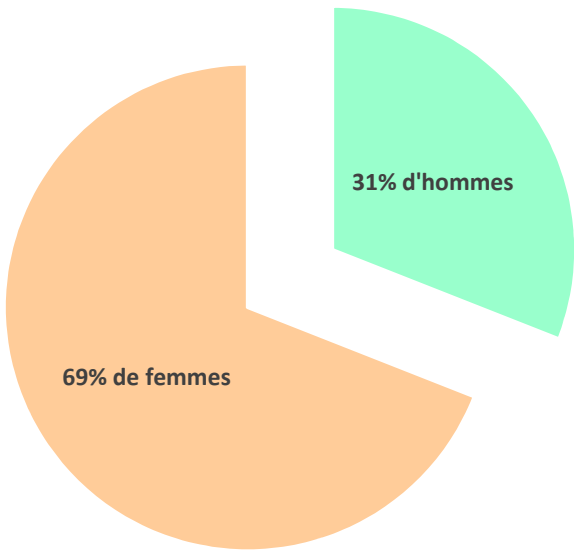
1.1.f LA FILIERE DE LA POLICE MUNICIPALE

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Tous emplois				Tous emplois		Total
		Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE								
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	0	1	0	1
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE								
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Brigadier-chef principal	2	0	0	0	0	2	0	2
Gardien-brigadier	1	0	0	0	0	0	1	1
Gardien-brigadier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	0	0	0	0	2	1	3
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4	0	0	0	0	3	1	4

1.1.g TABLEAU RECAPITULATIF DES AGENTS FONCTIONNAIRES PAR SEXE ET FILIERE

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
FILIERE ADMINISTRATIVE	25	0	0	0	4	4	21	25
FILIERE TECHNIQUE	48	0	0	0	0	23	25	48
FILIERE ANIMATION	19	0	0	0	2	3	16	19
FILIERE MEDICO-SOCIALE	7	0	0	0	0	0	7	7
FILIERE SOCIALE	6	0	0	0	0	0	6	6
FILIERE CULTURELLE	3	0	0	0	0	0	3	3
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	1	0	1
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4	0	0	0	0	3	1	4
TOTAL	113	0	0	0	6	34	79	113

Répartition par sexe des agents fonctionnaires toutes filières confondues



1.2

Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Catégorie A	2.43	4.53
Catégorie B	1.14	2.61
Catégorie C	0.92	14.92
FILIERE TECHNIQUE		
Catégorie A	1.07	1.07
Catégorie B	2.08	1.08
Catégorie C	19.06	22.31
FILIERE CULTURELLE		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	0.00	1.08
Catégorie C	0.00	1.07
FILIERE SPORTIVE		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	1.07	0.00
Catégorie C	0.00	0.00
FILIERE SOCIALE		
Catégorie A	0.00	1.14
Catégorie B	0.00	0.00
Catégorie C	0.00	3.24
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
Catégorie A	0.00	1.85
Catégorie B	0.00	3.52
Catégorie C	0.00	0.00
FILIERE POLICE MUNICIPALE		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	1.23	0.00
Catégorie C	2.17	1.44
FILIERE ANIMATION		
Catégorie B	0.00	4.06
Catégorie C	2.13	10.54
TOTAL	33.30	74.46

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR), notion définie par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesurée par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par exemple un agent à temps plein arrivé le 1er septembre de l'année représente 0.33 ETPR (1 temps plein / 12 mois x 4 mois).

13.a

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022
par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°								
CADRE D'EMPLOIS	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	H	F
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Attachés	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	0	2
Rédacteurs	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1
Adjoint administratifs	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	3	0	1	4	4	0	4	0	0	0	4
FILIERE TECHNIQUE												
Adjoint techniques	0	6	0	0	6	5	1	6	0	0	2	4
FILIERE TECHNIQUE	0	6	0	0	6	5	1	6	0	0	2	4
FILIERE CULTURELLE												
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE												
Agents sociaux	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE												
Auxiliaires de puériculture	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION												
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	2	0	0	2	1	1	2	0	0	1	1
FILIERE ANIMATION	0	2	0	0	2	1	1	2	0	0	1	1
TOTAL	2	12	0	1	15	13	2	15	0	0	3	12

13.b

Nombre de contractuels sur emploi permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 par filière déclinée par catégorie et par sexe

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Catégorie A	0,00	0,7
Catégorie B	0,7	1,05
Catégorie C	0,00	1,62
FILIERE TECHNIQUE		
Catégorie A	0,0	0,0
Catégorie B	0,0	0,0
Catégorie C	2,14	4,84
FILIERE CULTURELLE		
Catégorie A	0,0	0,0
Catégorie B	0,0	0,0
Catégorie C	0,0	1,07
FILIERE SOCIALE		
Catégorie A	0,0	0,0
Catégorie B	0,0	0,0
Catégorie C	0,0	1,14

Tableau (suite)

Filières	Hommes	Femmes
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
Catégorie A	0,0	
Catégorie B	0,0	1,00
Catégorie C	0,0	0,0
FILIERE ANIMATION		
Catégorie B	0,0	0,0
Catégorie C	1,07	4,26
TOTAL	3.91	15.68

13.c

Nombre de CDI conclus au cours de l'année

Aucun CDI n'a été conclu en 2022 au sein de la commune.

1.4

Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe

Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Assistants maternels	0	4	4	0	4	4
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	8	40	48	22	62	84
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0	0	1	1
TOTAL	8	44	52	22	67	89

Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Assistants maternels	0,0	4,0	4.00
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)	5,47	18,67	24.14
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,0	1,0	1.00
TOTAL	5.47	23.67	29.14

1.5

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

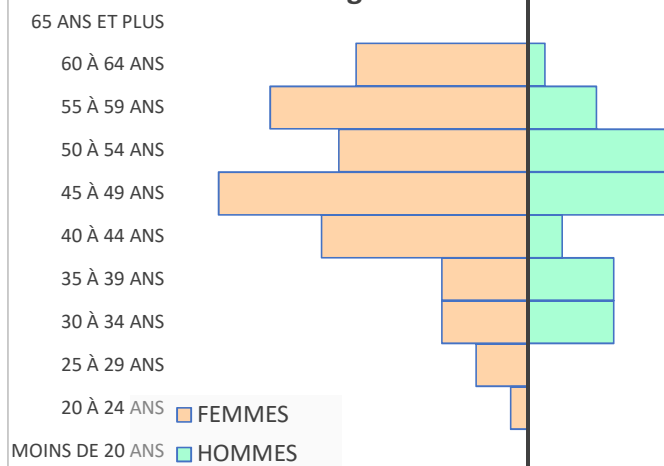
La commune n'a pas eu recours à du personnel par le centre interdépartemental de gestion Grande Couronne ou intérimaire en 2022.

1.6

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

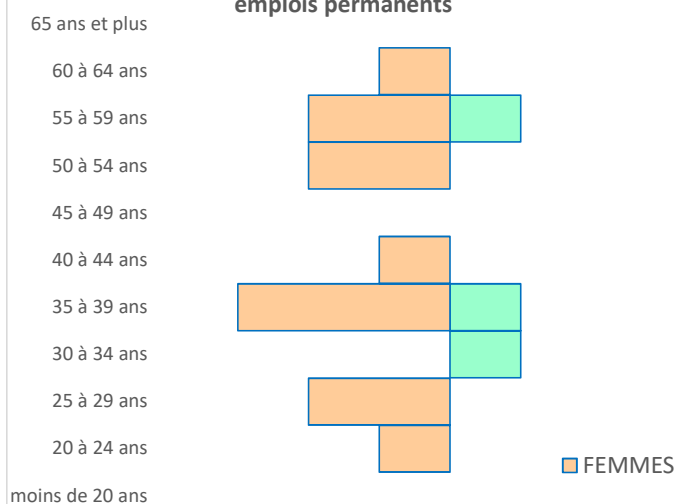
Sexe	Âge	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	1
	20 à 24 ans	0	0	3
	25 à 29 ans	0	0	2
	30 à 34 ans	5	1	1
	35 à 39 ans	5	1	1
	40 à 44 ans	2	0	0
	45 à 49 ans	8	0	0
	50 à 54 ans	8	0	0
	55 à 59 ans	4	1	0
	60 à 64 ans	1	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	33	3	8
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	4
	20 à 24 ans	1	1	5
	25 à 29 ans	3	2	4
	30 à 34 ans	5	0	2
	35 à 39 ans	5	3	3
	40 à 44 ans	12	1	9
	45 à 49 ans	18	0	5
	50 à 54 ans	11	2	4
	55 à 59 ans	15	2	5
	60 à 64 ans	10	1	3
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	80	12	44
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	5
	20 à 24 ans	1	1	8
	25 à 29 ans	3	2	6
	30 à 34 ans	10	1	3
	35 à 39 ans	10	4	4
	40 à 44 ans	14	1	9
	45 à 49 ans	26	0	5
	50 à 54 ans	19	2	4
	55 à 59 ans	19	3	5
	60 à 64 ans	11	1	3
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	113	15	52

Pyramide des âges des agents titulaires et stagiaires



Au sein de la commune, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47.9 ans, celui des contractuels sur emploi permanent est de 42.83 ans. Les écarts en terme de moyennes d'âge sont bien visibles sur les pyramides des âges. Selon l'INSEE, l'emploi sénior commencerait à l'âge de 55 ans ; au sein de la commune 26,6% des personnels permanents entrent dans la population dite "sénior" avec une forte probabilité de départ à la retraite dans les 10 prochaines années. S'agissant des emplois non permanents, l'âge moyen est de 38.17 soit quasiment 10 ans de moins que la population des agents fonctionnaires. Cet écart important

Pyramide des âges des agents contractuels sur emplois permanents

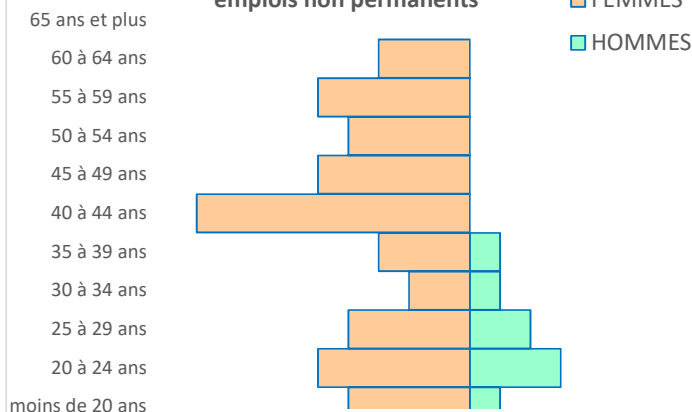


s'explique par le type d'emplois occupés par les contractuels non permanents, qui sont, en majorité, affectés au sein du secteur de l'animation.

En 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé.

Sur la période 2011-2021, l'âge moyen des agents publics augmente au total de deux ans : la part des moins de 30 ans baisse de un point, celle des 50 ans et plus augmente de six points.

Pyramide des âges des agents contractuels sur emplois non permanents



. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge, ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2021, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est d'ailleurs dans les filières les plus jeunes, « animation » et « incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée. *

*Source : Stats Rapides n° 99 - ISSN : 2267-6483 de la DGAFP

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

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	1	1
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>	3	13	16
<i>dont disponibilité de droit</i>	1	2	3
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	0	0
En congé spécial (article 99) <i>Fonctionnaires uniquement</i>	0	1	1

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

*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	0	0	0
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	0	0
Changement de filière	0	0	0

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

1.7.b - Nombre d'agents originaires d'une autre structure

au 31/12/2022	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	1	0	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	0	0	0	0	0	0
Autre collectivité	0	0	0	0	0	0
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

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

1.7.c - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition

La commune n'a pas accueilli d'agent mis à disposition par une autre structure en 2022

1.8.a

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

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	0	0	0	0
C	3	2	1	2

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

Aucun agent contractuel sur emploi non permanent n'étaient déclaré auprès de la MDPH en 2022.

Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)

Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2022	8
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	4.65%
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	6%

1.8.b - 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

En 2022, la commune n'a engagé aucune dépense dans le cadre du maintien en poste des personnels BOEH.

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

Fonctionnaires

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

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

Une agent titulaire de catégorie C bénéficie d'une autorisation de cumul pour création d'entreprise.

Contractuels sur emploi permanent

Aucun contractuel sur emploi permanent n'a sollicité d'autorisation de cumul en 2022.



B - RECRUTEMENT

2.1 Bilan des arrivées et départs dans l'année 2022

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2022	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2022	Nombre de départs de la collectivité en 2022	Nombre d'agents sur emploi non permanent au 31/12/2022
128	13	20	52

En 2018, le turn-over moyen dans la FPT était de 8.9%. Au sein de la commune, le turn-over était de **12.89%** en 2022. Le baromètre Rhorizons de 2023 précise que 65.3% des communes de 3500 à 20000 habitants ont constaté une augmentation du turn-over de leurs agents depuis 2020. Ceci s'explique par les tensions dans le monde du travail suite à la crise sanitaire, mais également à la situation géographique de la commune, qui peine à attirer des candidats non véhiculés. Avec 4 départs à la retraite et 4 mutations en 2022, les effectifs d'agents fonctionnaires tendent à diminuer au profit d'agents contractuels, qui candidatent en plus grand nombre aux offres d'emplois de la commune.

2.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2022, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

Recrutements directs :

La politique générale de déprécarisation de la commune a pour effet une stagiairisation des agents contractuels de catégorie C qui occupent un emploi permanent depuis 2 ans. Dans ce cadre, en 2022, les stagiairisations suivantes ont eu lieu :

Filière administrative : stagiairisation de deux adjoints administratifs
Filière animation : stagiairisation de quatre adjoints d'animation
Filière technique : stagiairisation d'un adjoint technique

Concours :

Filière administrative : 1 lauréate rédactrice
Filière sociale : 1 lauréate ATSEM

Mutations :

Filière administrative : mutation entrante d'un adjoint administratif
Filière technique : mutations entrantes de deux adjoints techniques
Filière animation : mutation entrante d'un animateur

Réintégration d'un agent non rémunéré pendant sa période d'absence :

Filière sociale : retour de détachement d'une ATSEM

2.3

Arrivées des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2022

Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	0	3	0	0	3
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0

Recrutements sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	0	1	0	0	1
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	0	0	0	1
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1	0	0	2
FILIERE TECHNIQUE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE CULTURELLE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE SPORTIVE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE SOCIALE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE MEDICO-SOCIALE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (PAS DE RECRUTEMENT)					
FILIERE ANIMATION					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	1	0	0	1
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	1
TOTAL	1	1	0	0	2



C - PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1

Départs dans l'année 2022, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

Code couleur

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

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

Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2022

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	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)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Détachement dans une autre structure	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Mise en disponibilité	0	0	0	0	0	1	1	2
	- de droit	0	0	0	0	0	1	0	1
	- sur demande	0	0	0	0	0	0	1	1
	. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Mutation	1	0	1	2	0	1	1	2
	. Fin de détachement dans votre collectivité	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décharge d'emploi et de fonctions pour exercice d'un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Démission	0	0	0	0	0	0	1	1
	. Départ à la retraite	0	0	1	1	1	0	2	3
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé spécial	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		1	0	2	3	1	2	5	8

Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2022

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation rémunéré par la collectivité (max 1 an)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Démission	0	1	1	2	0	0	0	2
	. Fin de contrat	0	0	0	0	0	3	4	7
	. Départ à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	0	0	2	2	0	0	5	7
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		0	1	3	4	0	3	9	16

3.2

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

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au cours de l'année 2022.

3.3 Titularisations et stages au cours de l'année 2022

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	1	0
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	2	5
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0
Total	3	5

3.4.a Avancements et promotion interne dans l'année 2022

Avancements	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	18	47
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	0	3
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	18	44
. avancement de grade :	2	7
- 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	2	6
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	1
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	0	2
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	0	2

3.4.b Avancements de grade dans l'année 2022 par filière et catégorie hiérarchique

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	3
FILIERE TECHNIQUE	1	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	1	0	0	0	1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	1
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	1	1	0	0
TOTAL	1	1	1	1	0	5

3.4.c Nombre de lauréat sur les listes d'aptitude et examens professionnels en 2022

Il n'y a pas eu de lauréat sur les listes d'aptitude et aux examens professionnels sur l'année 2022.

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

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	1

3.6 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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 crée une procédure dérogatoire permettant à un fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par la voie d'un détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emplois concerné.

Au cours de l'année 2022, notre collectivité ne comptait pas de fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.



D - ORGANISATION DU TRAVAIL

4.1.a

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

La commune n'accorde pas de journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal.

4.1.b

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 31/12/2022

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	14	52	184.0	638.0	27	112
		Pour accidents du travail imputables au service	6	2	117.0	352.0	6	3
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0.0	105.0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	1	0.0	5.0	0	1
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	2	0.0	445.0	0	1
		Pour congé de maladie de longue durée	0	3	0.0	816.0	0	6
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0.0	0	0
	Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0,0	0.0	0	0
Pour naissance ou adoption *(congé d'accueil parental)		2	0	45.0	0.0	3	0	
Pour autorisation spéciale d'absence **		0	22	0,0	100.0	0	41	
Total		22	83	346.0	2 461.0	36	165	
Chiffres de 2021		16	50	533	2842	30	86	

* 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)

** 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

En 2021, tandis que les bénéficiaires d'arrêts étaient moins nombreux (66 contre 105 en 2022), le nombre de jours était plus élevé (3375 contre 2735 jours en 2022 soit une baisse d'environ 19%).

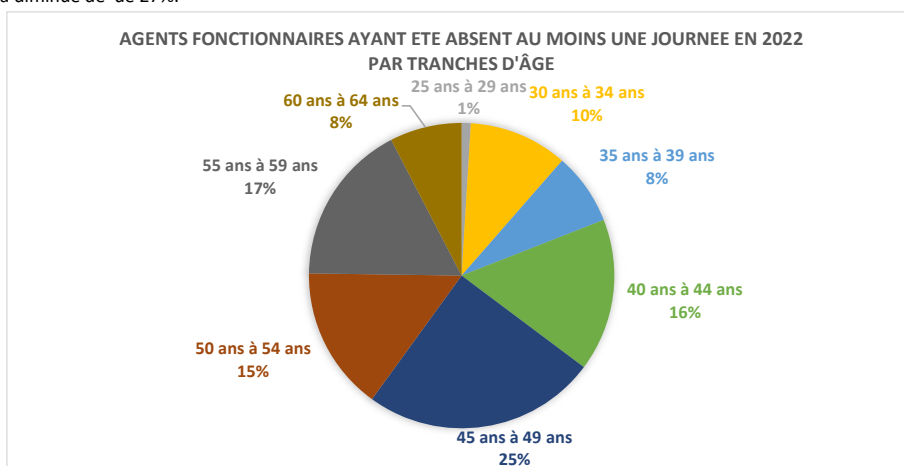
Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2022*												
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	0	1	7	6	9	16	12	10	5	0	66	
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	2	0	0	1	1	4	0	0	8	
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pour naissance ou adoption * (congé d'accueil parental)		0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2		
Pour autorisation spéciale d'absence **		0	0	0	1	2	8	8	2	1	0	0	22		
			Total	0	0	1	11	8	17	26	16	18	8	0	105
			Chiffres de 2021	0	0	1	15	10	25	36	20	26	11	0	144

* 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)

** 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

En 2022, la répartition des absences par tranche d'âge est presque équivalente à celle de 2021 tandis que le nombre de fonctionnaires ayant été absent au moins une journée a diminué de 27%.



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

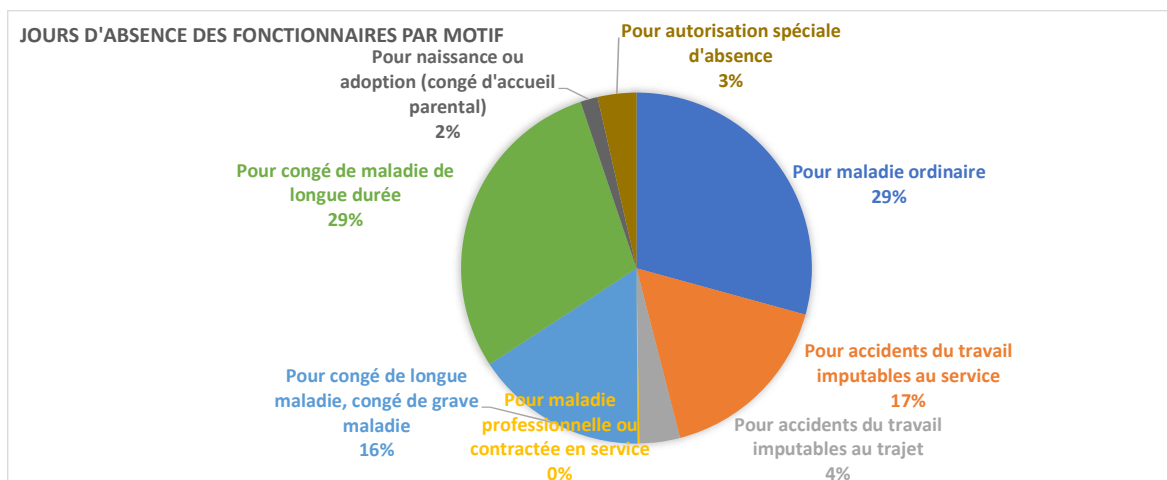
			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires par motif et par âge												
			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2022												
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0,0	0,0	19	41	63	148	131	180	157	83	0,0	822	
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	19	0,0	0,0	52	53	345	0,0	0,0	469	
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	105	0,0	105	
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5	0,0	0,0	0,0	5	
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	445	0,0	0,0	445	
		Pour congé de maladie de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	365	451	0,0	816	
		Pour disponibilité d'office pour raison 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	
	Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	
Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)		0,0	0,0	0,0	28	0,0	0,0	17	0,0	0,0	0,0	0,0	45		
Pour autorisation spéciale d'absence		0,0	0,0	0,0	3	12	29	26	20	10	0,0	0,0	100		
			Total	0	0	19	91	75	177	226	258	1 322	639	0	2 807
			Chiffres de 2021	0	0	6	126	15	217	340	306	1 461	904	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)

** 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

L'impact de la crise sanitaire liée au COVID est particulièrement visible sur le présent tableau dans lequel le nombre de jours d'arrêts de maladie a fortement diminué entre 2021 et 2022 (-45% en un an). Les arrêts pour accident de service, et congé de longue maladie et longue durée ont baissé également.

L'absentéisme représente un indicateur essentiel puisqu'il permet de soulever les éventuels dysfonctionnements sociaux au sein de la collectivité. Les chiffres de 2022, fortement en baisse par rapport à 2021 démontre d'une part que les effets de la crise sanitaire ont été moindres en 2022, et d'autre part que la commune offre un bon cadre de travail à ses agents.



Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2022

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts	
			H	F	H	F	H	F
Médical	Compressible	Pour congé maladie	2	7	21.0	72.0	4	12
		Pour accidents du travail imputables au service	1	0	29.0	0,0	1	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence**	0	3	0,0	6.5	0	4
		Total	3	10	50.0	78.5	5	16
Chiffres 2021			2	8	36	91	8	16

* 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)

** 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

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2022											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	0	1	1	2	0	0	1	3	1	0	9
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	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 (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence **	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3
		Total	0	0	1	1	3	1	0	1	5	1	0	13
Chiffres 2021			0	2	3	1	2	0	0	1	0	1	0	10

* Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)

** 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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2022											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans & +	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	0,0	17,0	6,0	18,0	0,0	0,0	3,0	19,0	30,0	0,0	93.0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,0	0,0	0,0	29.0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour autorisation spéciale d'absence **	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,5	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	6.5
		Total	0.0	0.0	17.0	6.0	19.0	1.5	0.0	3.0	52.0	30.0	0.0	128.5
		Chiffres de 2021	0	12	61	3	5	0	0	15	0	31	0	127

* 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)

** 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

4.2.b

Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2022

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	1	7	3.0	118.0	1	20
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	0,0	8.0	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	1	0,0	112.0	0	1
		Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence **	0	2	0,0	7.0	0	3
		Total	1	11	3	245	1	25
		Chiffres de 2021	0	4	0	351	0	6

* 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)

** 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

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2022											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	1	1	2	0	0	1	0	2	1	0	8
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence.**	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
		Total	0	1	1	2	0	0	1	0	3	1	0	12
		Chiffres de 2021	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4

* Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)

** 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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2022											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	26.0	3.0	20.0	0,0	0,0	44.0	0,0	15.0	13.0	0,0	121.0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8.0	0,0	0,0	8.0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	112.0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	112.0	
	Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental) *	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0.0	
	Pour autorisation spéciale d'absence **	0,0	0,0	0,0	2.0	5.0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7.0	
	Total	0.0	26.0	3.0	22.0	117.0	0.0	44.0	0.0	23.0	13.0	0.0	248.0	
Chiffres de 2021			0	0	0	0	0	260	89	0	2	0	0	351

* 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)

** 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

4.3.a

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

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	1	127.00 €	3	1	2
	B	17	80.00 €	1	1	3
	C	22	1 398.00 €	21	13	24
Femmes	A	4	468.00 €	7	4	9
	B	18	1 423.00 €	18	13	24
	C	61	3 715.00 €	69	33	89

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	0	0.00 €	0	0	0
	B	0	0.00 €	1	0	0
	C	4	248.00 €	5	3	5
Femmes	A	2	230.00 €	2	2	1
	B	5	351.00 €	3	3	10
	C	17	1 000.00 €	14	10	17

Contractuels occupant un emploi non permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0
Femmes	A	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0

Les agents non titulaires sur emplois non permanents étant rémunérés au service fait, leurs jours de congés de maladie sont comptabilisés comme du service non fait, d'où l'absence de jour de carence prélevé.

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

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	0	0
	25 à 29 ans	0	2	0
	30 à 34 ans	7	0	0
	35 à 39 ans	17	2	0
	40 à 44 ans	2	0	0
	45 à 49 ans	4	0	0
	50 à 54 ans	10	0	0
	55 à 59 ans	0	0	0
	60 à 64 ans	0	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	40	4	0
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	5	1	6
	25 à 29 ans	2	14	0
	30 à 34 ans	5	0	1
	35 à 39 ans	6	4	0
	40 à 44 ans	11	0	0
	45 à 49 ans	26	0	5
	50 à 54 ans	9	1	16
	55 à 59 ans	10	2	1
	60 à 64 ans	9	2	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	83	24	29
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	5	1	6
	25 à 29 ans	2	16	0
	30 à 34 ans	12	0	1
	35 à 39 ans	23	6	0
	40 à 44 ans	13	0	0
	45 à 49 ans	30	0	5
	50 à 54 ans	19	1	16
	55 à 59 ans	10	2	1
	60 à 64 ans	9	2	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	123	28	29

Entre le 1er mai 2020 et le 31 janvier 2023, les agents atteints du COVID ne se voyaient pas prélever de jour de carence sur leur paye. Le nombre de jours de carence prélevés en 2022 est en hausse de 22% en comparaison avec 2021 (104 pour tous les agents).

4.3.b Modalités de contrôle des arrêts maladie

Il n'existe pas de procédure administrative et médicale de contrôle des arrêts maladies au sein de la commune.

4.4

Modalités d'organisation du temps de travail

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 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	0	0	0
Cycle mensuel	32	45	77
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	6	45	51
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	38	90	128
Rappel : nombre total d'agents concernés	128		

4.5

Compte épargne-temps

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	3	11	0	1	3	11	14	1	14
Catégorie B	5	12	1	1	5	11	17	2	16
Catégorie C	11	21	3	2	11	19	32	5	30
Toutes catégories	19	44	4	4	19	41	63	8	60

Nombre de jours accumulés au titre du CET	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	95	200	3	46	295	49
Catégorie B	116	133	18	30	249	48
Catégorie C	97	290	13	20	387	33
Toutes catégories	308	623	34	96	931	130

Utilisation du CET en 2022 : en 2022 aucun jour de CET n'a été utilisé sous forme de congé ni donné au bénéfice d'un autre agent.

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

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à l'occasion de la naissance d'un enfant, pour le père de l'enfant ou la personne qui partage la vie de la mère de l'enfant.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	1	17.0
Catégorie B	0	0.0
Catégorie C	1	28.0

4.6.b Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique

Le congé de présence parentale est un congé au cours duquel l'agent peut réduire ou cesser son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin de votre présence soutenue et de soins contraignants

Aucun congé de présence parentale n'a été sollicité en 2022 au sein de la commune.

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

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent de réduire ou de cesser son activité professionnelle pour accompagner un proche en fin de vie.

Aucun congé de solidarité familiale n'a été sollicité en 2022 au sein de la commune.

4.6.d Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

Aucun agent n'a été reçu en entretien à la suite d'un congé de 6 mois ou plus en 2022.

4.7

Contraintes particulières concernant le temps de travail

Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Oui
---	-----

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	2	1	2	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	2	12	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	3	15	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	2	1	2	1	7	16	0	0	3	0	0	0	0	0

Les astreintes : les agents du Centre Technique Municipal sont amenés à effectuer des astreintes ; elles sont d'une durée d'une semaine, pendant laquelle les agents sont amenés à intervenir en dehors de leurs heures de travail en cas de besoin. Chaque semaine d'astreinte est rémunérée 159.20 euros, auxquels s'ajoutent les heures d'intervention payées 18.52 euros par heure. Parmi les interventions récurrentes et programmées, les agents d'astreinte doivent ouvrir et fermer le parc du château pendant les week-ends et installer/désinstaller la guigette l'été. Les autres interventions non programmées les plus fréquentes sont liées à la neige en hiver, aux alarmes déclenchées dans les écoles ou au parc après la fermeture.

Les horaires décalés/ travail de nuit / travail les week-ends : les agents du pôle événementiel du Centre Technique Municipal et les agents du pôle culture, vie associative et sport sont amenés à gérer et encadrer les événements de la ville qui ont lieu en soirée ou les week-ends. Dans ce cadre, ils disposent d'un emploi du temps annualisé.

4.8

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours

Le dispositif de don de jours permet aux agents de donner anonymement des jours de congés ou de RTT à des collègues, parents d'un enfant malade ou qui décède, ou aidants familiaux. En 2022, la cagnotte dédiée n'a fait l'objet d'aucun don. Au 31 décembre 2022, la cagnotte comptabilisait un total de 20 jours (11 jours de congés annuels et 3 jours de RTT et 1 jour de fractionnement). Les dons avaient été effectués par un seul agent.

4.9

Charte du temps

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

4.10

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

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

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
ADMINISTRATEURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REDACTEURS	133	17	0	0	0	0	0	8,0	0	0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1	293	0	0	0	0	0	16,0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	134	310	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECHNICIENS	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE MAITRISE	124	19	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES	840	46	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETAB. D'ENSEIGNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	964	82	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEUR DE PM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	298	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	130	136	0	0	0	0	0	0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	428	136	0	0	0	0	0	0	0	0
ANIMATEURS	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS D'ANIMATION	17	58	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	26	58	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1 552	586	0	0	0	0	67	43	0	0
Chiffres de 2021	1181	326					51	151		

Un total de 2248 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2022, ces heures correspondent en majorité aux astreintes mais également à la participation aux scrutins des élections présidentielles et législatives. L'augmentation du nombre d'heures en comparaison avec 2021 (+ 539 heures) marque un retour à la normale suite à la crise sanitaire. Il est à noter que des agents voient certaines de leurs missions, annexes à leur fiche de poste, rémunérées par des heures supplémentaires.

4.11

Heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant pas donné lieu à rémunération en 2022

Votre collectivité dispose-t-elle d'un système de décompte des heures réalisées ?	Oui
---	-----

Dans un contexte récurrent de difficultés de recrutement d'animateurs pour les pauses méridiennes et le périscolaire, certains agents de la collectivité se portent volontaires pour exercer cette mission en cas de besoin ; les heures effectuées dans ce cadre sont récupérées sous forme d'heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à rémunération.

Les heures réalisées au-delà des bornes horaires du cycle de travail donnent systématiquement lieu soit à rémunérations (astreintes) soit à récupération.

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

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	1	6	7
Nombre de demandes acceptées	1	6	7
Nombre de premières demandes satisfaites	1	5	6
Nombre de modifications de quotités	0	2	2
Nombre de retours au temps plein	0	1	1

4.13

Temps partiel des fonctionnaires par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

	Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	H	F	H	F	H	F	H	F
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	1	0	0	0	1
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	4	0	0	0	4
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	5	0	0	0	5
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	1	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	0	0	1	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	2	0	0	0	2
FILIERE ANIMATION	0	0	0	2	0	0	0	2
TOTAL	0	0	0	8	0	0	0	8

En 2022, 8 agents bénéficiaient d'un temps partiel à 80%, uniquement des femmes. Le temps partiel à 80% permet aux agents de libérer un jour dans la semaine en bénéficiant d'un' rémunération d'environ 85% d'un temps plein (6/7ème d'un temps plein) ; il s'agit donc de la modalité de service la plus utilisée dans la Fonction Publique en générale, car elle permet à de nombreux agents une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

4.14

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	0	1
	Total	0	1
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	1	0
	Total	1	0
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	1	5
	Total	2	6

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Les temps partiel de droit sont octroyés dans les situations suivantes : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant / à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté / pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave / aux fonctionnaires et agents contractuels en situation de handicap.

4.15

Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet

En 2022, l'ensemble des contractuels sur emploi permanent travaillait à temps complet.

4.16

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant

En 2022, aucun agent ne bénéficiait d'un temps partiel annualisé.

4.17

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

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

Selon le baromètre HoRHizons 2022, 34,5% des collectivités ont établi un protocole de télétravail et 5,3% ont engagé une démarche pour en élaborer un. Les communes de moins de 20 000 habitants et les communautés de communes sont les moins nombreuses à avoir instauré le travail à distance, ce qui semble correspondre à la nature des métiers exercés.

Au sein de la commune, le télétravail a été mis en place à partir du 1er janvier 2024.



E - RÉMUNÉRATIONS

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 heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
FILIERE ADMINISTRATIVE	220 474 €	755 872 €	61 087 €	182 776 €	4 316 €	8 417 €	3 415 €	7 060 €	1 129 €	5 359 €	4 384 €	16 084 €
Catégorie A	148 894 €	231 030 €	47 387 €	72 420 €	3 744 €	5 511 €	0 €	0 €	1 102 €	0 €	2 815 €	4 459 €
Catégorie B		120 987 €		32 353 €		0 €		455 €		1 154 €		2 534 €
Catégorie C		403 855 €		78 003 €		2 906 €		6 605 €		4 205 €		9 091 €
FILIERE TECHNIQUE	575 084 €	629 925 €	101 444 €	85 387 €	2 579 €	1 972 €	15 280 €	1 506 €	5 687 €	9 587 €	13 109 €	15 520 €
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C	479 854 €	527 861 €	69 994 €	56 405 €	1 149 €	542 €	15 280 €	1 025 €	2 861 €	6 026 €	11 377 €	13 510 €
FILIERE CULTURELLE	87 282 €	59 908 €	24 892 €	14 545 €	0 €	802 €	236 €	463 €	0 €	0 €	1 897 €	1 284 €
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C	56 468 €		15 032 €				236 €				1 287 €	
FILIERE SPORTIVE		0 €		0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		0 €
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C												
FILIERE SOCIALE	0 €	168 638 €	0 €	20 224 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	934 €	0 €	4 295 €
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C		95 528 €		11 890 €						926 €		2 409 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0 €	252 769 €	0 €	40 798 €	0 €		0 €	0 €	0 €	1 823 €	0 €	6 096 €
Catégorie A		85 074 €		21 071 €						925 €		1 813 €
Catégorie B		167 695 €		19 727 €						898 €		4 283 €
Catégorie C												
FILIERE POLICE MUNICIPALE	156 546 €	70 409 €	36 715 €	16 768 €	858 €	0 €	13 563 €	3 762 €	2 124 €	27 €	3 008 €	1 452 €
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C	67 056 €	70 409 €	14 769 €	16 768 €			3 547 €	3 762 €	2 124 €	27 €	1 357 €	1 452 €
FILIERE ANIMATION	49 516 €	428 661 €	2 600 €	82 231 €	0 €	0 €	442 €	1 275 €	898 €	6 901 €	1 202 €	9 826 €
Catégorie B		112 235 €		35 275 €						2 166 €		2 153 €
Catégorie C	49 516 €	316 426 €	2 600 €	46 956 €			442 €	1 275 €	898 €	4 735 €	1 202 €	7 673 €
Total	1 127 425 €	2 366 182 €	236 738 €	442 729 €	7 753 €	12 878 €	32 936 €	14 066 €	9 838 €	24 632 €	24 431 €	54 557 €

Données anonymisées, lorsqu'un seul agent est concerné

5.1.b

Ecart de rémunération femmes / hommes par filière, catégorie et sexe pour 2022*

	Ecart de rémunération femmes/hommes en %
Filière administrative	
Catégorie A	-22.41%
Catégorie B	-22.23%
Catégorie C	3.3%
Filière technique	
Catégorie A	17.0%
Catégorie B	-9.9%
Catégorie C	0.0%
Filière culturelle	
Catégorie A	
Catégorie B	14.0%
Catégorie C	-12.3%
Filière sportive (unisexe)	
Filière sociale (unisexe)	
Filière médico-sociale (unisexe)	
Filière police municipale (unisexe)	
Catégorie A	
Catégorie B	
Catégorie C	-13.0%
Filière animation	
Catégorie B	
Catégorie C	9.5%
Ensemble	-6.25%

* Uniquement

Selon l'index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes, **Egapro**, l'écart de rémunération femmes-hommes ne peut être calculé que sur des groupes comportant au moins 3 femmes et 3 hommes. Ainsi, au vu de la composition des personnels de la commune, cet indicateur ne pourrait être calculé que dans le groupe des adjoints techniques (catégorie C de la filière technique). Néanmoins, pour plus de transparence, l'ensemble des groupes composé d'au moins un homme et une femme a été inclus dans le présent tableau.

Les écarts de rémunérations entre les sexes sont multifactoriels, néanmoins en règle générale les facteurs suivants sont les plus influents sur l'évolution professionnelle féminine : 1) un travail à temps partiel plus fréquent ; 2) des choix de carrière influencés par les responsabilités familiales ; 3) une représentativité plus importante de femmes dans les secteurs à bas salaires ; 4) moins de postes managériaux

En 2020, l'écart de rémunération mensuelle nette moyenne entre les hommes et les femmes titulaires était de 22,7 % au sein de la fonction publique d'État, de **17,5 % dans la fonction publique territoriale** et de 6,6 % dans la fonction publique hospitalière. De manière plus large, l'écart de rémunération au sein de l'UE était de 12,7% en 2021.

Dans la commune, l'écart moyen de rémunération est un peu inférieur à la moyenne dans la FPT soit 6.25% (contre 17.5% en 2020). Seuls les agents de catégorie C de la filière technique sont à parité en terme de rémunération avec un écart de 0%.

Les écarts les plus importants en défaveur des femmes sont constatés au sein de la filière administrative avec -22% pour les catégories A et B ; ces écarts se justifient 1) par le poste de directeur général des services qui se trouve dans cette catégorie. 2) par la différence en terme de carrière entre l'agent de catégorie B de sexe masculin, positionné sur le dernier grade de rédacteur et les agents de catégorie B de sexe féminin qui sont, en majorité, en début de carrière.

L'écart de rémunération cette fois-ci en faveur des femmes, dans la filière technique pour les catégories A, se justifie également par la différence en terme de progression de carrière et d'ancienneté des agents concernés.

5.2.a

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

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	19 568 €	133 662 €	0 €	6 300 €	0 €	0 €	0 €	240 €
Catégorie A	0 €	63 480 €	0 €	6 300 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie B	19 568 €	30 525 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	80 €
Catégorie C	0 €	39 657 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	160 €
FILIERE TECHNIQUE	52 955 €	110 416 €	6 540 €	0 €	0 €	0 €	670 €	190 €
Catégorie A	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie B	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie C	52 955 €	110 416 €	6 540 €	0 €	0 €	0 €	670 €	190 €
FILIERE CULTURELLE	0 €		1 800 €	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 €		1 800 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FILIERE SOCIALE	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 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0 €	76 473 €	0 €	14 082 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie A	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie B	0 €	76 473 €	0 €	14 082 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie C	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
FILIERE ANIMATION	25 263 €	98 545 €	5 694 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie B	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Catégorie C	25 263 €	98 545 €	5 694 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	97 786 €	472 067 €	14 034 €	20 382 €	0 €	0 €	670 €	430 €

Données anonymisées

5.2.b

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

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0 €	122 814 €
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	139 459 €	496 341 €
Total	139 459 €	619 155 €

5.3.a

Indemnisation du chômage pour les titulaires

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage des **anciens agents TITULAIRES**, la commune est en auto-assurance sans convention avec le pôle emploi. Cela signifie que la commune doit prendre en charge sur sa masse salariale les périodes de chômage des agents fonctionnaires qui bénéficieraient d'une fin de fonctions pour licenciement ou rupture conventionnelle.

5.3.b

Indemnisation du chômage pour les contractuels

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de ses **anciens contractuels**, la commune a adhéré au régime de l'assurance chômage, c'est donc le pôle emploi qui prend en charge le chômage de cette population à l'issue de leur contrat (excepté en cas de démission).

5.4

Maintien des primes en cas de congé de maladie

En cas de congé de maladie ordinaire, un abattement est effectué sur le montant des primes mensuelles, la prime annuelle n'étant pas impactée par les congés ordinaires de maladie. La période de référence pour le décompte des jours se fait sur les 6 derniers mois suivant la méthode des mois glissants déjà utilisée pour la comptabilisation des congés ordinaires de maladie. Pour cette période de 6 mois glissants, une franchise de 4 jours de congés ordinaires de maladie est appliquée, au-delà de ces 4 jours un abattement est effectué sur le montant des primes mensuelles tel que détaillé ci-après :

Jours ouvrés hors carence	0 à 4 jours	5 à 8 jours	9 à 12 jours	13 à 16 jours	17 à 20 jours	plus de 20 jours	Congés ordinaires de maladie à 1/2
Modulation de la prime mensuelle	Franchise	-10 %	-20%	-30%	-40%	-50%	-50%

Selon le baromètre HoRHizons de 2022, 54,2% des collectivités répondantes au sondage ont indiqué avoir mis en place des critères de modulation des primes au regard des absences (contre 39,5% en 2020). Ce sont principalement les communes de 3 500 à 20 000 habitants (75,2%) qui modulent le versement du RIFSEEP en fonction des absences des agents.

Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement					Total du nombre de contractuels
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	
	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 justifient	
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Administrateurs	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Attachés	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Secrétaires de mairie	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Rédacteurs	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Adjointes administratifs	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
FILIERE ADMINISTRATIVE	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs en chef	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Ingénieurs	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Techniciens	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Agents de maîtrise	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Adjointes techniques	2 856.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
FILIERE TECHNIQUE	2 856.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE CULTURELLE	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE SPORTIVE	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE SOCIALE	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
Auxiliaires de puériculture	0.00 €	3 947.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0.00 €	3 947.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
FILIERE ANIMATION						
Animateurs	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
Adjointes d'animation	12 340.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	
FILIERE ANIMATION	12 340.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
TOTAL	15 196.00 €	3 947.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €

Depuis le 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, peut être versée aux contractuels, dans certains cas et sous certaines conditions. Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les 2 conditions suivantes doivent être remplies : 1) La durée de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an ; 2) La rémunération brute globale perçue au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 533,83 € par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps non complet.

En 2022, les personnels qui ont perçu une prime de précarité appartenaient en majorité au P2EJ et au multi-accueil.

Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

	Chiffres de 2022	Chiffres de 2021
Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	12 195 675 €	11 491 061.00 €
Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	6 929 638 €	6 625 868.00 €

Selon le baromètre HoRHizons (édition 2022), alors que depuis plusieurs années les dépenses de personnels des collectivités territoriales semblaient stagner, en 2022, 55% d'entre elles soulignent que leur masse salariale est en augmentation. Concernant les charges de personnel, la comparaison des réalisations entre 2021 et 2022 du chapitre 012 de la commune fait apparaître une augmentation de 4.58% (soit 303770 euros) due aux différentes mesures gouvernementales : augmentations du point d'indice de 3.5% au 1er juillet, augmentations successives du SMIC au 1er janvier, 1er mai puis 1er août 2022, et revalorisation des grilles des fonctionnaires de catégories B. Au vu de ces différentes contraintes, le budget prévisionnel de 6 935 000 euros a tout de même été respecté.



F - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1.a

Agents affectés à la prévention

	Effectif au 31/12/2022	Equivalent temps plein sur 2022
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1	0.15

En 2022, une assistante de prévention était affectée à la DRH à raison d'une journée par semaine pour un total de 207 heures.

5.1.b

Actions liées à la prévention dans l'année 2022

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	5	1
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	4 521 €	19	8
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	0 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	19 888 €		

En 2022, l'assistante de prévention a effectué les actions suivantes :

- Casque audio pour les agents d'accueil : étude de prix comparative auprès de différents prestataires ;
- Souris ergonomiques pour les postes administratifs : dans la continuité de l'amélioration des postes de travail administratifs, le DGS et la DRH ont souhaité procéder à une étude sur les souris ergonomiques.

L'ensemble du matériel susmentionné, ainsi que des sièges de bureau ergonomiques ont été commandés en 2022 pour une dépense totale d'environ 20000 euros TTC.

- Réaménagement des locaux : zones de stockages des produits d'entretien dans les écoles, réaménagements de plusieurs postes de travail ;
- Réapprovisionnement des trousse de secours sur les différents site ;
- Visites de sites avec la DRH pour répertorier les besoins des personnels ;

5.1.c

Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

En 2022, une agent de catégorie A, de la filière administrative a demandé une visite médicale auprès de l'AMETIF.



5.1.d

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2022 ?	Oui
L'année de création du document	2017
L'année de la dernière mise à jour	2022

Depuis la sortie du décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, les employeurs territoriaux ont obligation de réaliser et de mettre à jour annuellement le « Document Unique ». Ce document comporte le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le « Document Unique » n'est pas une fin en soi, mais un véritable outil pour améliorer la sécurité et les conditions de travail. Investir dans la prévention, c'est améliorer le fonctionnement de la collectivité, valoriser son savoir-faire et renforcer la cohésion sociale. Le Document Unique permet de définir un plan d'actions préventif découlant des études et évaluations de sécurité effectuées au préalable. Son objectif majeur est de réduire ou d'éliminer complètement les accidents du travail et les maladies professionnelles.

5.1.e

Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

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

5.1.f

Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2022 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)?	Non
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

5.1.g

Registre de santé et de sécurité au travail

Des registres de santé et sécurité au travail sont à la disposition des agents sur tous les sites de la commune.

5.2

Protection fonctionnelle

Si un agent est victime d'une agression dans le cadre de votre travail ou s'il est poursuivi en justice en raison de son activité professionnelle, son administration doit le protéger et l'assister. Cette protection que doit lui assurer son administration employeur s'appelle la protection fonctionnelle.

En 2022, aucun agent de la commune n'a demandé le bénéfice d'une protection fonctionnelle.

5.3.a

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

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail			
	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					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE												
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	1	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0
Adjointes techniques	8	1	1	0	0	1	0	0	135	365	0	105
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	9	1	1	0	0	1	0	0	145	365	0	105
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE												
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	2	1	0	0	0	1	0	0	61	4	0	54
FILIERE ANIMATION	2	1	0	0	0	1	0	0	61	4	0	54
TOTAL	11	3	1	1	0	2	0	0	206	369	0	159

En 2021, la DRH avait recensé 10 accidents de travail pour 454 jours d'arrêt :

- Cinq accidents de service pour des agents titulaires (dont 80% à la DST)
- Une rechute d'accident d'un agent titulaire
- Quatre accidents de travail pour des agents non titulaires (2 assistantes maternelles et 2 animateurs)

En 2022, le nombre d'accidents déclarés augmente de 60% par rapport à 2021 avec 16 déclarations dont 70% aux services techniques ; le nombre de jours d'arrêt, augmente également très fortement en passant de 454 jours en 2021 à 734 jours en 2022 soit une augmentation d'environ 62% en un an.

5.3.b

Maladies professionnelles reconnues en 2022 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

Une seule agent, adjointe administrative, a déclaré une maladie professionnelle en 2022 au titre de laquelle elle a bénéficié de 5 jours d'arrêt.

5.4.a Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2022

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est une somme versée en plus du traitement des fonctionnaire dans le cas où l'agent a une incapacité permanente partielle d'origine professionnelle.

Aucune ATI n'a été attribuée en 2022 au sein de la collectivité.

5.4.b 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 2022 ?	Oui
---	-----

5.5 agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux en 2022

Les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	1	0	0	1	2
Femmes enceintes				0	0	0	0
Fonctionnaires réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	1	10	0	1	4	16
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	1	12	0	1	5	19

Les contractuels

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	1	0	0		1
Femmes enceintes				0	0	0	0
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	3	0	0	0	3
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	0	5	0	0	0	5

5.6

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 2022

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 2022, de la part d'utilisateurs ou d'autres agents ?	Non
--	-----

5.7

Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement

Modalités organisationnelles

Le dispositif de signalement est assuré en interne par la collectivité.

Modalités de traitement des faits signalés

Les faits sont systématiquement et immédiatement pris en charge par la direction des ressources humaines. Une enquête administrative est menée, les agents concernés sont reçus et les différents témoignages recueillis.

Actes de violence physique

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

Actes de violence sexuelle

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

Harcèlement moral

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

Harcèlement sexuel

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

Agissements sexistes

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

Menaces

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

Tout autre acte d'intimidation

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

	Nombre de signalements au DRH pour actes d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0

L'acte en question a fait l'objet d'une sanction disciplinaire du premier groupe à l'encontre de l'agent incriminé.

Actes de discrimination

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

5.8

Inaptitudes au cours de l'année 2022

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	0
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	1	0
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0
	FILIERE TECHNIQUE	1	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	0	0
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
	Mises en disponibilité d'office	0	0

5.9 Suicides au cours de l'année 2022

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2022 ?	Non
---	-----



G - FORMATION

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

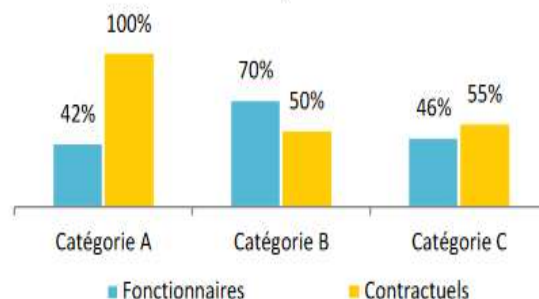
Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par						stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année			
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	H	F	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	12	0	0	0	12	0	0	2	2	
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	12	0	0	0	12	0	0	2	2	0
Formation de perfectionnement	5	0	0	0	5	0	1	2	3	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	0	0	0	17	0	1	4	5	0
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2	0	0	0	2	0	0	1	1	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	16	0	0	1	17		2	5	7	
"- formation d'intégration	2	0	0	0	2	0	1	0	1	0
"- formation de professionnalisation	14	0	0	1	15	0	1	5	6	0
Formation de perfectionnement	20	0	0	5	25	0	2	7	9	0
Formation personnelle (hors congés formation)	6	0	0	0	6	0	0	2	2	0
Total	44	0	0	6	50	0	4	15	19	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	20	0	0	0	20	0	2	6	8	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	69	1	0	3	73		3	15	18	
"- formation d'intégration	23	0	0	0	23	0	1	3	4	0
"- formation de professionnalisation	46	1	0	3	50	0	2	12	14	0
Formation de perfectionnement	76	0	0	5	81	0	8	15	23	0
Formation personnelle (hors congés formation)	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Total	166	1	0	8	175	0	13	37	50	0
TOTAL Toutes catégories	227	1	0	14	242	0	18	56	74	0
Chiffres de 2021	62	21	0	72	155	0	18	44	62	0

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par					Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
Pour les agents de catégorie A										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0		0	0	0	
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	4	0	0	0	4	0	0	2	2	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	0	0	0	4	0	0	2	2	0
Pour les agents de catégorie B										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	8	0	0	0	8		0	1	1	
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	8	0	0	0	8	0	0	1	1	0
Formation de perfectionnement	3	0	0	0	3	0	0	1	1	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	0	0	0	11	0	0	2	2	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	20	0	0	1	21		2	2	4	
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	20	0	0	1	21	0	2	2	4	0
Formation de perfectionnement	10	0	0	0	10	0	0	2	2	0
Formation personnelle (hors congés formation)	3	0	0	0	3	0	1	0	1	0
Total	33	0	0	1	34	0	3	4	7	0
TOTAL Toutes catégories	48	0	0	1	49	0	3	8	11	0
Chiffres de 2021	26	0	0	14	40	0	0	12	12	0

Le CNFPT est un établissement public paritaire déconcentré dont les missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public. Chaque collectivité territoriale cotise à hauteur de 0.90% de sa masse des rémunérations ; ce qui donne accès aux agents au catalogue de formations qui couvre l'ensemble des métiers de la FPT. En plus de ces catalogues, la commune est en lien direct avec le CNFPT du Val d'Oise pour organiser des formations spécifiques au sein de la ville ou à proximité, en collaboration avec des villes de la CCO3F. D'autres formations sont organisées avec le CNFPT mais en dehors de la cotisation obligatoire, c'est le cas notamment des formations au tir de la Police Municipale qui font l'objet d'un paiement à part.

En 2022, les formations ont rencontré un franc succès, notamment les formations du CNFPT, avec 473 journées de formations contre 195 en 2021, soit une augmentation d'environ 140% en un an. En 2022, la commune a souhaité organiser un maximum de formations en intra, ce qui a permis aux agents de participer plus facilement aux sessions, sans avoir à se déplacer au CNFPT.

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



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

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	H	F	Total	Dont CPF
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	6	0	0	3	9	0	0	4	4	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0	0	8	8	0	1	3	4	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	0	0	5	11	0	1	7	8	0
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Tous types	6	0	0	5	11	0	1	7	8	0

6.3

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

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Le bilan de compétences, quant à lui, permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Enfin, le congé de formation professionnelle (CFP) doit permettre aux agents de se former en vue de réaliser un projet personnel ou professionnel particulier en cessant son activité.

En 2022, aucun agent n'a transmis de demande de VAE, bilan de compétence ou CFP.

6.4

Coûts de la formation

	Montants pour l'année 2022 en euros	Chiffres de 2021
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65 050.00 €	59 080.00 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	4 702.00 €	2 752.00 €
Autres organismes	33 154.00 €	19 710.60 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	0.00 €	0.00 €
Coût de la formation des apprentis	0.00 €	0.00 €
Coût total des actions de formation	102 906.00 €	81 542.60

En 2022, la commune a souhaité développer son offre de formations en dehors du catalogue CNFPT, en proposant aux agents des formations ciblées et diversifiées en lien avec les directeurs de pôle. Le budget des formations avec d'autres organismes que le CNFPT a donc fortement augmenté passant de 19710 euros à 33154 euros soit une augmentation d'environ 68% entre 2021 et 2022.



H - DIALOGUE SOCIAL

7.1

Réunions statutaires

	Nombre de réunions dans l'année 2022
du comité technique *	5
des commissions administratives paritaires	0
des commissions consultatives paritaires	0

Le comité technique émet un avis sur les sujets suivants :

Organisation et au fonctionnement des services

Évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels

Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences

aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire,

Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle

Sujets d'ordre général relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution, et action sociale

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

Le CHSCT, instance consultative, est au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition du CHSCT. Tout agent qui constate une cause de danger peut prévenir un membre du CHSCT qui pourra à son tour en informer l'employeur ou son représentant.

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2022	1
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	1
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	1

7.2

Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP

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

Une commission administrative paritaire (CAP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des fonctionnaires. Les CAP sont obligatoirement consultées, à l'initiative de l'administration, sur les projets de décision individuelle (refus de titularisation, contestation d'un compte rendu d'entretien professionnel par exemple) concernant les fonctionnaires relevant de la commission, pour notre commune, la CAP est gérée au niveau du CIG Grande Couronne.

7.3

Droits syndicaux

	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	0
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	0
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	0

Droits syndicaux (suite)

	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	0
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	0
- effectivement utilisées	0

	Nombre de protocoles dans l'année 2022
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

7.4

Conflits de travail : grèves

Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves en 2022 ?	Non
--	-----

	Nombre de journées de grève en 2022
Cessations collectives et concertées du travail	
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	0
- sur mot d'ordre national	0
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

7.5

Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2022 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2022 ?				Oui
Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2022 ou avant ?				Oui
Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2022	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2022
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	1	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	1	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	1	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	1	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	1	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

Organisation du travail :

En 2022, le CT a délibéré au sujet de la réorganisation du P2EJ et de la DRH.

Temps de travail :

En 2022, le comité technique a délibéré sur les nouvelles modalités d'application des 1607 heures au sein de la collectivité et l'ouverture des droits à RTT sur une période de 6 mois.

Déroulement des carrières et promotion professionnelle :

En sa séance du 2 décembre 2022, le CT a délibéré sur les lignes directrices de gestion.

7.6

Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents en 2022 ?	Non
--	-----



I- ACTION SOCIALE

8.1.a

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)	0 €
---	-----

La commune ne verse pas directement les prestations sociales ; en effet, le CNAS sert les prestations sociales aux agents de la collectivité.

Au titre de 2022, la commune a versé une cotisation de 28832 euros au CNAS au titre de l'adhésion de ses agents éligibles, soit une cotisation de 212 euros par agent par an. En contrepartie, le CNAS a versé 29802 euros de prestations aux agents de la commune en 2022.

Les agents éligibles sont les agents fonctionnaires et les agents non titulaires bénéficiant de 2 ans d'ancienneté.

8.1.b

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



Type de prestations	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Homme Montant Presta	Homme Nombre Presta	Femme Montant Presta	Femme Nombre Presta	Homme Montant Presta	Homme Nombre Presta	Femme Montant Presta	Femme Nombre Presta	Homme Montant Presta	Homme Nombre Presta	Femme Montant Presta	Femme Nombre Presta
Aides	1 089 €	10	777 €	12	1 880 €	12	2 612 €	24	2 486 €	23	10 181 €	96
Non soumises à condition de ressources	820 €	6	366 €	6	1 367 €	8	1 846 €	17	1 312 €	14	5 271 €	59
Naissance Simple	243 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	243 €	1	0 €	0
Médailles	170 €	1	0 €	0	430 €	2	0 €	0	170 €	1	170 €	1
Médaille argent	170 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	170 €	1	170 €	1
Médaille vermeil	0 €	0	0 €	0	185 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0
Médaille or	0 €	0	0 €	0	245 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0
Départ à la Retraite	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	254 €	1
Enfant Handicapé	0 €	0	0 €	0	663 €	1	917 €	2	254 €	1	917 €	2
Handicape Tierce Personne	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	475 €	2
Permis de conduire	0 €	0	150 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	450 €	3
Noël enfant	31 €	1	93 €	3	62 €	2	31 €	1	93 €	3	466 €	15
Soutien Eveil Culturel	0 €	0	0 €	0	0 €	0	60 €	2	0 €	0	0 €	0
Déménagement	200 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0
Stages moniteurs	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	116 €	1
Rentrée Scolaire 11-18 ans	176 €	2	88 €	1	176 €	2	705 €	8	437 €	5	1 927 €	22
Carte de pêche	0 €	0	0 €	0	0 €	0	28 €	1	0 €	0	0 €	0
Permis De Chasse	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	20 €	1	0 €	0
Forfait Sport	0 €	0	35 €	1	35 €	1	105 €	3	95 €	2	495 €	12
Soumises à conditions de ressources	269 €	4	410 €	6	514 €	4	766 €	7	1 174 €	9	4 910 €	37
Vacances enfants et jeunes	138 €	3	92 €	2	160 €	2	275 €	5	400 €	5	1 018 €	14
Classe environnement	0 €	0	46 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	80 €	1
Garde de jeunes enfants	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	100 €	1	400 €	3
Accueil de loisirs	0 €	0	70 €	2	0 €	0	0 €	0	0 €	0	55 €	1
Séjours vacances agent sans enfant	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	160 €	2
Etudes supérieures 19-26 ans	131 €	1	202 €	1	354 €	2	491 €	2	674 €	3	3 197 €	16
PECV	72 €	1	92 €	1	327 €	3	185 €	2	602 €	5	1 412 €	13
PECV Tranche 1	0 €	0	0 €	0	142 €	1	0 €	0	530 €	4	855 €	6
PECV Tranche 2	0 €	0	92 €	1	185 €	2	185 €	2	0 €	0	370 €	4
PECV Autre tranche	72 €	1	0 €	0	0 €	0	0 €	0	72 €	1	187 €	3
Chèque Emploi Service Universel	288 €	1	289 €	7	0 €	0	0 €	0	0 €	0	539 €	8
Chèques culture - lire	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	85 €	5
Cheques Culture	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	22 €	1
Cheques Lire-Disque	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	63 €	4
Ensemble billetterie	0 €	0	424 €	17	804 €	30	815 €	28	249 €	6	2 623 €	93
Cinéma	0 €	0	197 €	9	271 €	10	408 €	18	184 €	5	1 149 €	42
Loisirs	0 €	0	0 €	0	75 €	6	55 €	1	0 €	0	84 €	4
Parcs	0 €	0	121 €	5	227 €	5	66 €	3	0 €	0	745 €	31
Sorties	0 €	0	95 €	2	111 €	5	174 €	3	0 €	0	212 €	5
Spectacles	0 €	0	11 €	1	120 €	4	111 €	3	65 €	1	434 €	11
Séjours voyages	50 €	1	0 €	0	1 133 €	3	0 €	0	263 €	2	318 €	3
Voyages	0 €	0	0 €	0	1 087 €	2	0 €	0	201 €	1	0 €	0
Location	50 €	1	0 €	0	47 €	1	0 €	0	62 €	1	318 €	3
CB INFO	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	204 €	5
Total prestations	1 501 €	13	1 582 €	37	4 145 €	48	3 611 €	54	3 601 €	36	15 362 €	223

total prestations : 29802 euros

8.2.a

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
--	-----

8.2.b

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

	Santé	Prévoyance
Via une convention de participation propre à la collectivité	Non	Non
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Oui
Via un contrat ou un règlement labellisé	Non	Non

8.2.c

Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire

Selon le baromètre HoRHizons (édition 2022), 22.5% des collectivités territoriales avaient mis en place un dispositif de protection social complémentaire prévoyance en 2022.

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	0	8
Catégorie B	0	10
Catégorie C	0	62
Agents sur emploi non permanent	0	0
Nombre total de bénéficiaires	0	80

Montant des participations (en €)		
Catégorie A	0	960 €
Catégorie B	0	1 200 €
Catégorie C	0	7 440 €
Agents sur emploi non permanent	0	0 €
Montant total des participations* (en €)	0	9 600 €

La commune a conclu un contrat de 6 ans avec la société Sofaxis-Ipsec pour la prévoyance de ses agents à partir du 1er janvier 2021. Ce contrat de prévoyance permettait aux agents de maintenir leur salaire au terme de la protection statutaire ou en cas d'invalidité. Dans ce cadre, la commune participait à hauteur de 10 euros par agents et par mois.

Voici les garanties qui étaient proposées aux agents :

Base de cotisation : Incapacité temporaire de travail (ITT) :

- L'incapacité de travail : En cas de maladie ou d'accident donnant lieu à un arrêt de travail journalières pour garantir le maintien des revenus.

Les options :

Invalidité :

- Si l'incapacité d'exercer l'activité professionnelle est permanente ou le devient, la garantie invalidité vous permet de percevoir une rente.

Perte de retraite :

- La garantie Perte de retraite prend le relais de la rente invalidité. Cette option permet de compenser la perte de retraite due à la cessation anticipée d'activité avant 62 ans.

Le décès :

- La garantie décès prévoit le versement d'un capital ou d'une rente aux bénéficiaires que l'agent a choisi, à condition que le décès survienne pendant la durée du contrat.



J - DISCIPLINE

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2022		Oui
Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires en	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	1	0
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	1	0
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe	0	0
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Sanctions du 3ème groupe :	0	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
Sanctions du 4ème groupe :	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	0	0
Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	1
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 (pas de sanction en 2022)	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels en	
	Hommes	Femmes
	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires,	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	0	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	0	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	0	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	0
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	0	0
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	0	0
Autres	0	0