



**RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNÉE 2025 (DONNÉES  
2024)  
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 31/12/2024 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 2024 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 31/12/2024 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 2024 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

1.6 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2024

P21-22

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

1.7.a Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières au 31/12/2024, 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 2024

P28

2.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2024, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

P28

2.3 Arrivées des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2024

P29

## C - PARCOURS PROFESSIONNEL

P30 à 34

### Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

3.1 Départs dans l'année 2024, 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 2024, par sexe et catégorie hiérarchique

P32

### Evolution de carrière

3.3 Titularisations et stages au cours de l'année 2024

P33

3.4.a Avancements et promotion interne dans l'année 2024

P33

3.4.b Avancements de grade dans l'année 2024 par filière et catégorie hiérarchique

P34

3.4.c Nombre de lauréat sur les listes d'aptitude et examens professionnels en 2024

P34

3.5 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2024

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

<b>D - ORGANISATION DU TRAVAIL</b>		<b>P35 à 50</b>
<b>Congés et absences</b>		
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 31/12/2024	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 31/12/2024	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 31/12/2024	P40
4.3.a	Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues	P41-42
<b>Temps de travail</b>		
4.4	Modalités d'organisation du temps de travail	P43
4.5	Compte épargne-temps	P43
4.6.a	Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	P44
4.6.b	Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels	P44
4.6.c	Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels	P44
4.6.d	Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus	P44
4.7	Contraintes particulières concernant le temps de travail	P45
4.8	Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	P46
4.9	Charte du temps	P46
4.10	Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2024 par sexe, filière et cadre d'emplois	P46-47
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 2024	P47
<b>Temps partiel</b>		
4.12	Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	P48
4.13	Temps partiel des fonctionnaires par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	P48
4.14	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	P49
4.15	Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet	P49
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	P49
<b>Télétravail</b>		
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	P49
<b>E - REMUNERATIONS</b>		<b>P50 à 56</b>
<b>Rémunérations</b>		
5.1.a	Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	P51
5.1.b	Les 10 rémunérations les plus importantes en 2024	P52
5.2.a	Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant de l'année 2024	P53
5.2.b	Rémunérations des contractuels occupant un emploi NON permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	P53
<b>Indemnisation chômage</b>		
5.3.a	Indemnisation du chômage pour les titulaires	P54
5.3.b	Indemnisation du chômage pour les contractuels	P54
5.4	Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	P54
5.5	Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	P55
<b>Dépenses de fonctionnement</b>		
5.6	Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	P56
<b>F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>		<b>P57 à 65</b>
<b>Risques professionnels et mesures en matière de sécurité</b>		
5.1.a	Agents affectés à la prévention	P58
5.1.b	Actions liées à la prévention dans l'année 2024	P58

5.1.c Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	P58
5.1.d Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	P59
5.1.e Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)	P59
5.1.f Démarches de prévention des risques	P59
5.1.g Registre de santé et de sécurité au travail	P59
<b>Protection fonctionnelle</b>	
5.2 Protection fonctionnelle	P59
<b>Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents</b>	
5.3.a Les accidents du travail* reconnus dans l'année 2024 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2024 ou avant	P60
5.3.b Maladies professionnelles reconnues en 2024 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	P60
5.4.a Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2024	P61
5.4.b Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	P61
5.5 Agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux en 2024	P61-62
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 2024	P63
5.7 Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	P63-64
<b>Inaptitudes</b>	
5.8 Inaptitudes au cours de l'année 2024	P65
<b>Suicides</b>	
5.9 Suicides au cours de l'année 2024	P65
<b>G - FORMATION</b>	
<b>P66 à 69</b>	
6.1 Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2024 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2024	P67-68
6.2 Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2024	P69
6.3 Coûts de la formation	P69
<b>H - DIALOGUE SOCIAL</b>	
<b>P70 à 73</b>	
<b>Réunions statutaires</b>	
7.1 Réunions statutaires	P71
7.2 Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP	P71
<b>Droits syndicaux</b>	
7.3 Droits syndicaux	P72
7.4 Conflits du travail : grèves	P72
<b>Négociations et accords collectifs</b>	
7.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2024 et nombre d'accords collectifs conclus et signés	P73
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.	P73
<b>I - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE</b>	
<b>P74 à 76</b>	
<b>Action Sociale</b>	
8.1.a Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	P75
8.1.b Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique et sexe	P76
<b>Protection Sociale</b>	
8.2.a Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	P76
8.2.b Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	P76
8.2.c Nombre de bénéficiaires et montant des prestations de protection sociale complémentaire	P76
<b>J - DISCIPLINE</b>	
<b>P77-78</b>	
9 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	P78



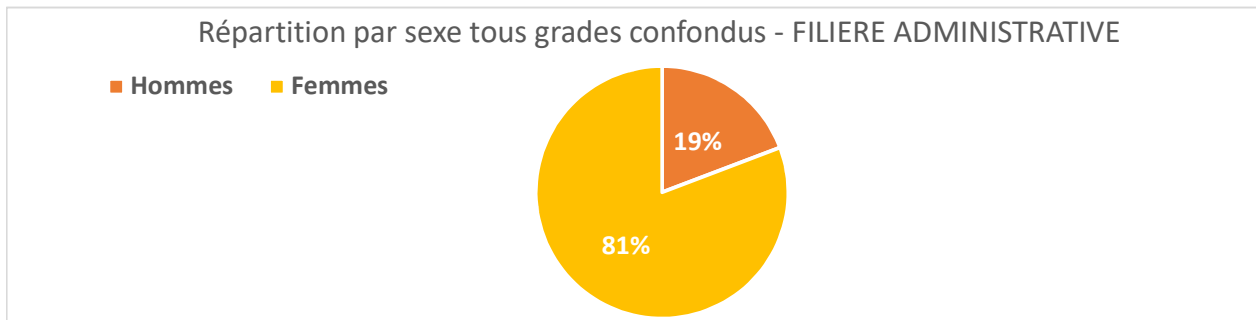
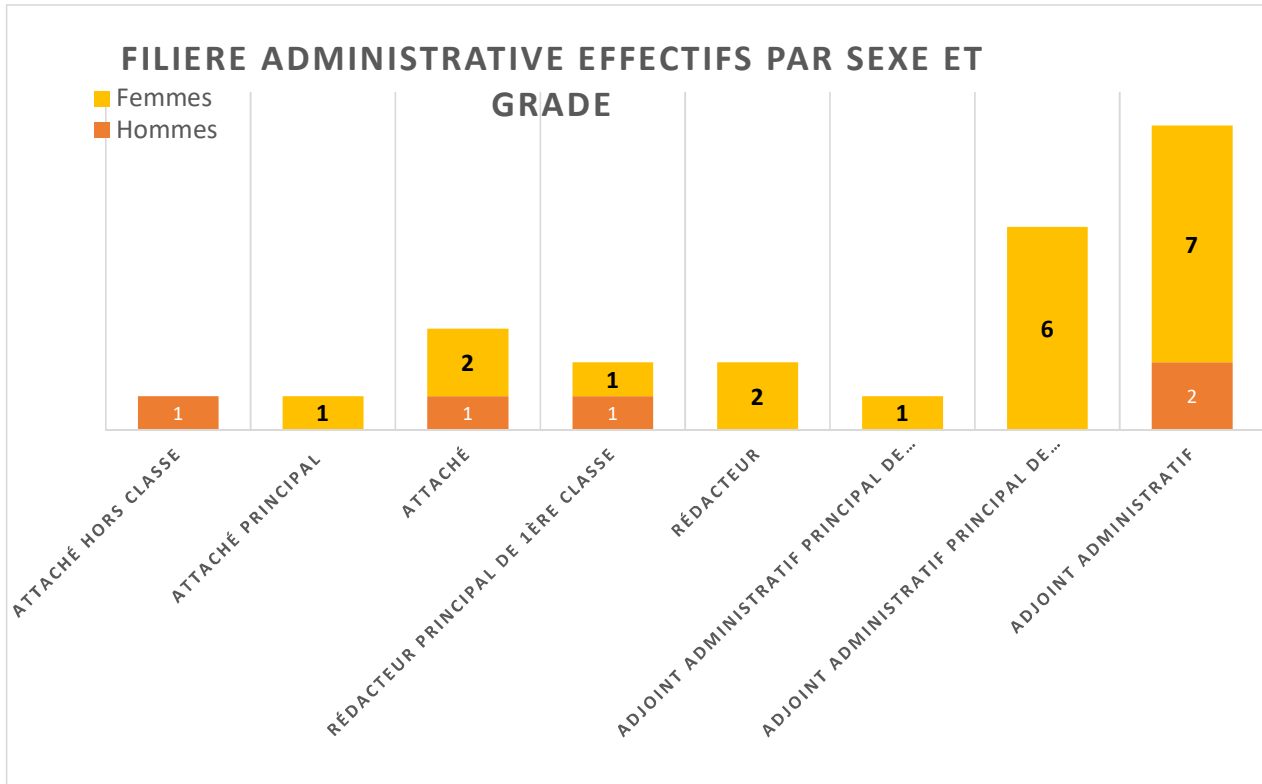
# A - L'EMPLOI

**1.1** Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

**1.1.a LA FILIERE ADMINISTRATIVE**

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
<b>ATTACHES</b>									
Attaché hors classe	1	0	0	0	1	1	0	1	
Directeur territorial	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attaché principal	3	0	0	0	3	0	3	3	
Attaché	1	0	0	0	1	1	0	1	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	
<b>REDACTEURS</b>					0				
Rédacteur principal de 1ère classe	1	0	0	0	1	0	1	1	
Rédacteur principal de 2ème classe	2	0	0	0	2	0	2	2	
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteur	2	0	0	0	2	0	2	2	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>					0				
Adjoint administratif principal de 1ère classe	3	0	0	0	3	0	3	3	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	6	0	0	0	6	0	6	6	
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint administratif	5	0	0	3	8	2	6	8	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	

En 2023, un agent de la filière administrative était détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général.

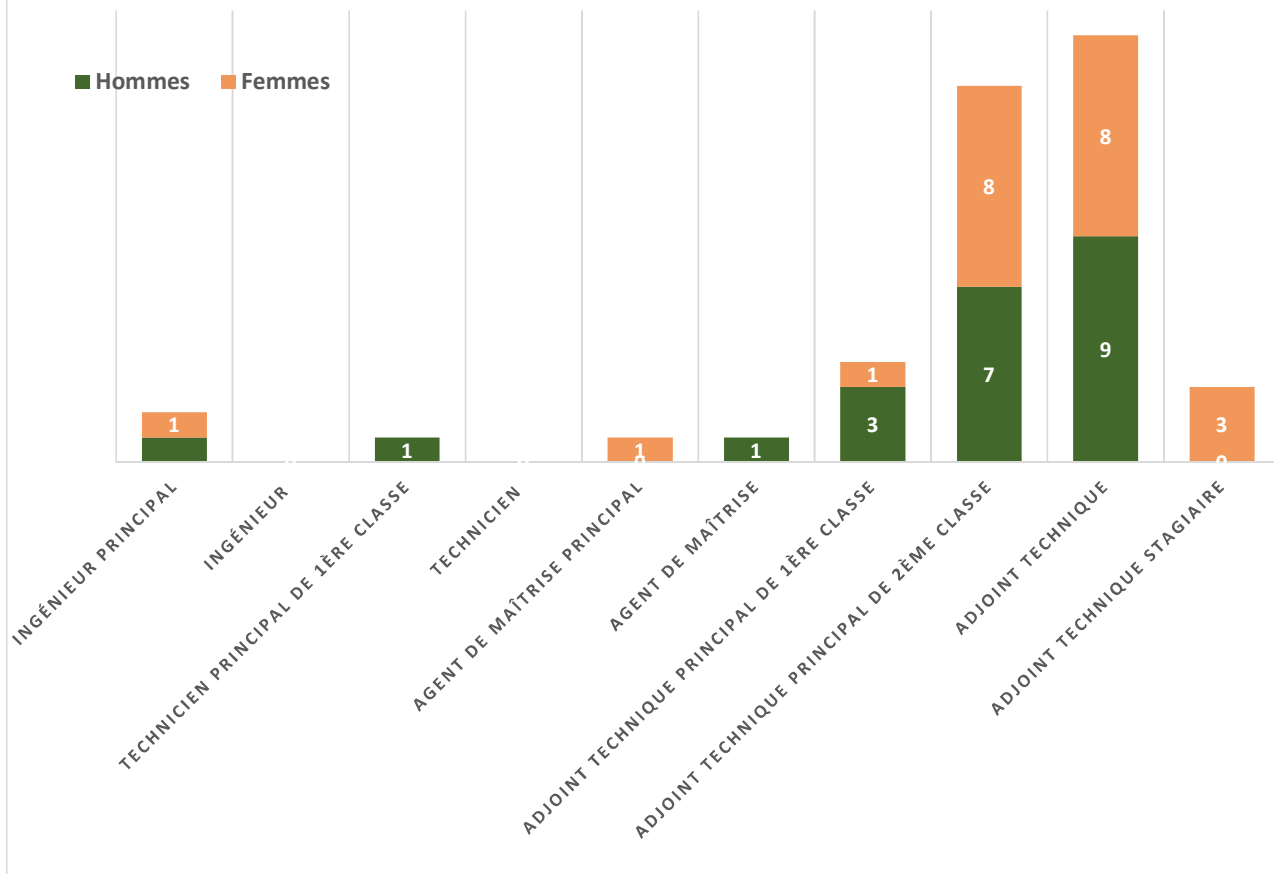


## 1.1.b LA FILIERE TECHNIQUE

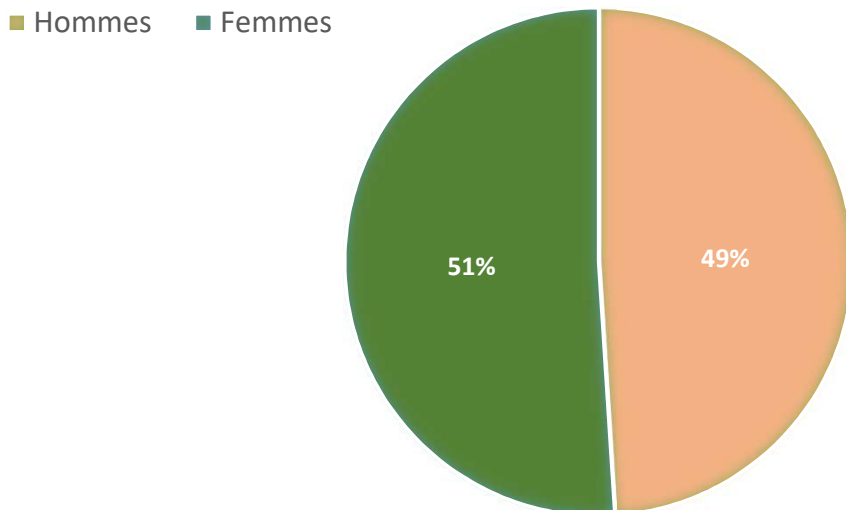
Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
<b>INGENIEURS</b>									
Ingénieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingénieur principal	2	0	0	0	2	1	1	2	
Ingénieur	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>TECHNICIENS</b>									
Technicien principal de 1ère classe	1	0	0	0	1	1	0	1	
Technicien principal de 2ème classe	2	0	0	0	2	1	1	2	
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technicien	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>									
Agent de maîtrise principal	1	0	0	0	1	0	1	1	
Agent de maîtrise	1	0	0	0	1	1	0	1	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>									
Adjoint technique principal de 1ère classe	4	0	0	0	4	3	1	4	
Adjoint technique principal de 2ème classe	15	0	0	0	15	7	8	15	
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint technique	16	0	0	1	17	9	8	17	
Adjoint technique stagiaire	3	0	0	0	3	0	3	3	
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	

En 2023, un agent de catégorie B était détaché de la Fonction Publique d'Etat.

### FILIERE TECHNIQUE EFFECTIFS PAR SEXE ET GRADE



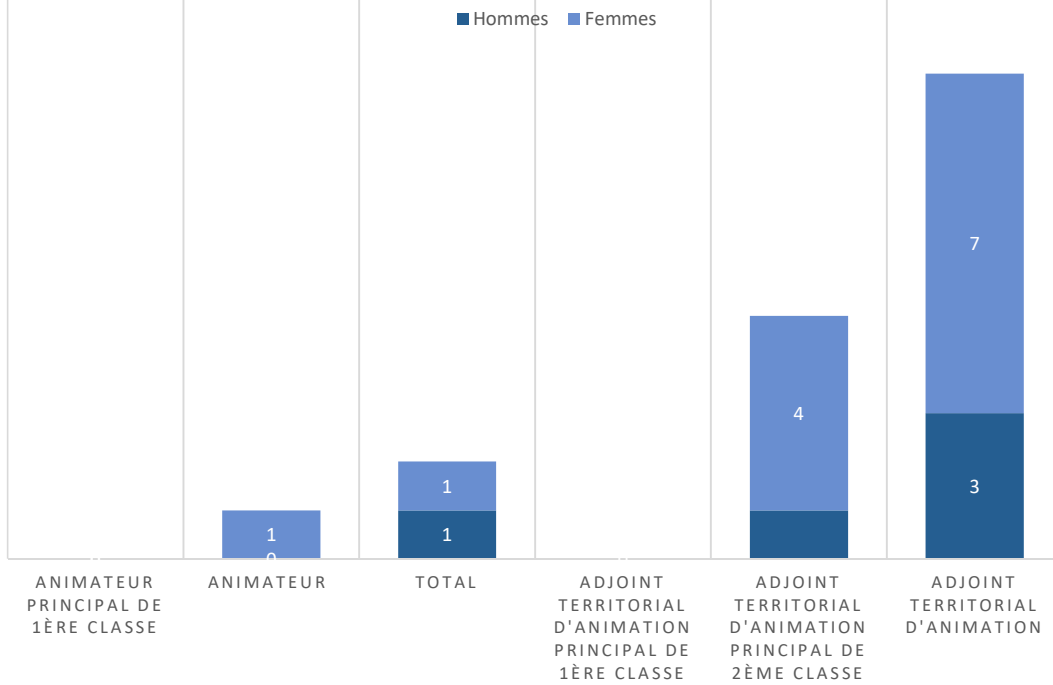
### RÉPARTITION PAR SEXE TOUS GRADES CONFONDUS - FILIERE TECHNIQUE



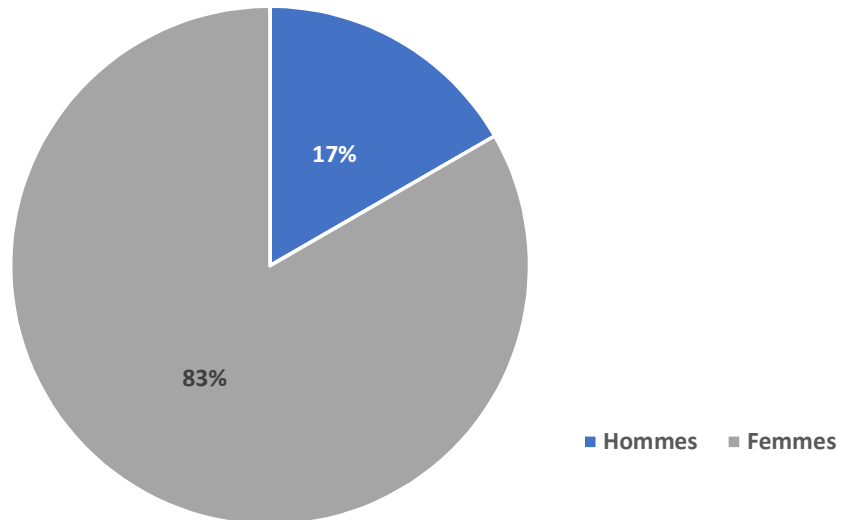
## 1.1.c- LA FILIERE DE L'ANIMATION

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	TOTAL
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
<b>ANIMATEURS</b>									
Animateur principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Animateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	1	1	0	1	
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Animateur	1	0	0	0	1	0	1	1	
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>									
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	4	0	0	1	5	1	4	5	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial d'animation	9	0	0	1	10	3	7	10	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	

## FILIERE ANIMATION EFFECTIFS PAR SEXE ET GRADE



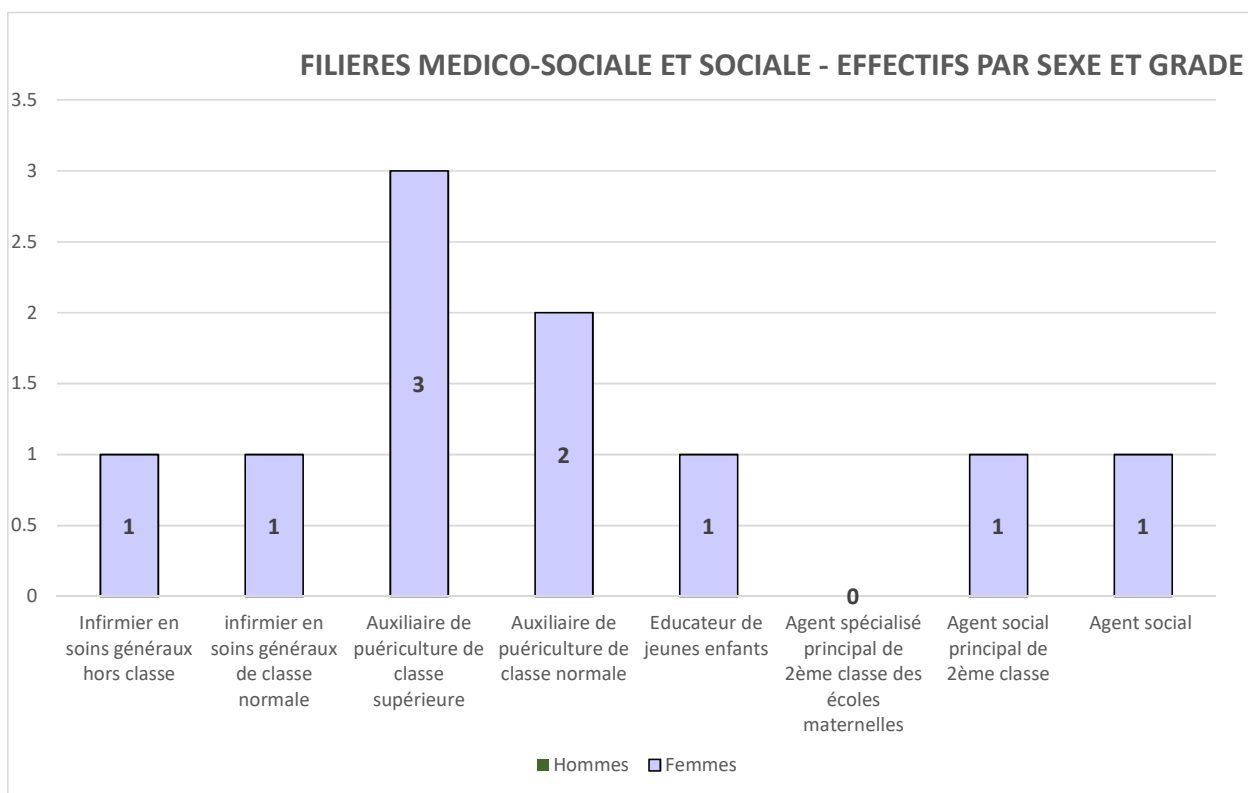
## Répartition par sexe tous grades confondus - FILIERE ANIMATION



## 1.1.d LES FILIERES MEDICO-SOCIALE ET SOCIALE

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>									
<b>INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>									
Infirmier en soins généraux hors classe	1	0	0	0	1	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	0	0	0	1	1	0	1	1	
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>									
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	3	0	0	0	3	0	3	3	
Auxiliaire de puériculture de classe normale	2	0	0	0	2	0	2	2	
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Sous-total - médico-sociale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>FILIERE SOCIALE</b>									
<b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>									
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	0	1	1	
Educateur de jeunes enfants	1	0	0	0	0	0	1	1	
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>ATSEM</b>									
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	1	0	0	0	0	0	1	1	

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>AGENTS SOCIAUX</b>									
Agent social principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent social principal de 2ème classe	1	0	0	0	1	0	1	1	
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agent social	1	0	0	0	1	0	1	1	
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Sous-total - sociale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>TOTAL 2 FILIERES</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	



## 1.1.e LES FILIERES CULTURELLE ET SPORTIVE

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

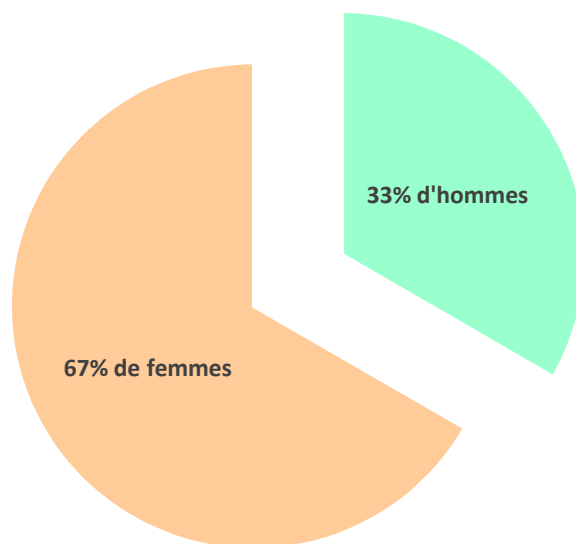
## 1.1.f LA FILIERE DE LA POLICE MUNICIPALE

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

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

Cadres d'emplois Grades	Temps complet	Temps non complet				Sous-Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
FILIERE ADMINISTRATIVE	25	0	0	3	28	4	23	27	
FILIERE TECHNIQUE	45	0	0	0	45	23	23	46	
FILIERE ANIMATION	15	0	0	2	17	5	12	17	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5	0	0	0	5	0	5	5	
FILIERE SOCIALE	5	0	0	0	5	0	5	5	
FILIERE CULTURELLE	3	0	0	0	3	0	3	3	
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1	1	0	1	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4	0	0	0	4	3	1	4	
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	

Répartition par sexe des agents fonctionnaires toutes filières confondues



**1.2**

**Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe**

Filières	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		
Catégorie A	2.00	3.68
Catégorie B	1.00	3.50
Catégorie C	2.00	13.00
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>		
Catégorie A	1.00	1.00
Catégorie B	2.00	1.00
Catégorie C	18.38	20.90
<b>FILIERE CULTURELLE</b>		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	0.00	1.00
Catégorie C	0.00	1.83
<b>FILIERE SPORTIVE</b>		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	1.00	0.00
Catégorie C	0.00	0.00
<b>FILIERE SOCIALE</b>		
Catégorie A	0.00	2.12
Catégorie B	0.00	0.00
Catégorie C	0.00	3.24
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		
Catégorie A	0.00	2.00
Catégorie B	0.00	6.00
Catégorie C	0.00	0.00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>		
Catégorie A	0.00	0.00
Catégorie B	1.00	0.00
Catégorie C	1.75	1.83
<b>FILIERE ANIMATION</b>		
Catégorie B	1.00	1.61
Catégorie C	2.50	8.00
<b>TOTAL</b>	<b>33.63</b>	<b>70.71</b>
TOTAL 2023	<b>34.67</b>	<b>69.56</b>

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 31/12/2024 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

CADRE D'EMPLOIS	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Total	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	H	F
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient								
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>												
Attachés	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	1	1
Rédacteurs	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	2
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>												
Techniciens	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1
Adjoint techniques	0	8	0	0	8	8	0	8	0	0	4	4
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>												
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>												
Agents sociaux		3	0	0	3	3	0	3	0	0	0	3
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>												
Auxiliaires de puériculture	0	3	0	0	3	3	0	5	0	0	0	3
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>												
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	14	0	0	14	13	1	14	0	0	3	11
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

### 13.b

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

Filières	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	1.00	3.75
Catégorie A	1.00	1.00
Catégorie B	0.00	1.51
Catégorie C	0.00	1.24
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	2.84	7.29
Catégorie B	0.11	1.00
Catégorie C	2.73	6.29
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0.00	1.00
Catégorie C	0.00	1.00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0.00	3.85
Catégorie C	0.00	3.85
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0.00	3.00
Catégorie B	0.00	3.00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0.48	12.90
Catégorie C	0.48	12.90
<b>TOTAL</b>	<b>4.32</b>	<b>31.79</b>
TOTAL 2023	5.76	29.75

### 13.c

Nombre de CDI conclus au cours de l'année

1 CDI a été conclu en 2024 au sein de la commune, avec une adjointe d'animation qui ne remplit pas les conditions pour être stagiaire.

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 2024			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateur de cabinet	0	1	1	0	1	1
Assistants maternels	0	3	3	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	32	40	16	46	62
Apprenti	0	1	1	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>67</b>

**Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré**

	Hommes	Femmes	Total
Collaborateur de cabinet	0	1	1
Assistants maternels	0	3.75	3.75
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier	2.74	9.26	12
Apprenti		0.33	0.33
<b>TOTAL</b>	<b>2.74</b>	<b>14.34</b>	<b>17.08</b>
<b>TOTAL 2023</b>	<b>1.85</b>	<b>13.72</b>	<b>19.57</b>

1.5

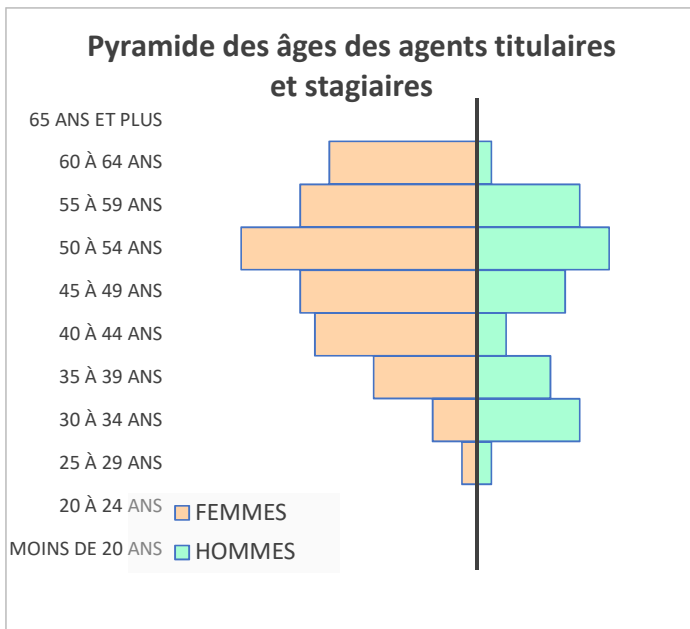
**Personnel temporaire, mis à disposition par les CDG ou intérimaires, selon le sexe**

La commune n'a pas eu recours à du personnel par le centre interdépartemental de gestion Grande Couronne ou intérimaire en 2024, malgré diverses demandes.

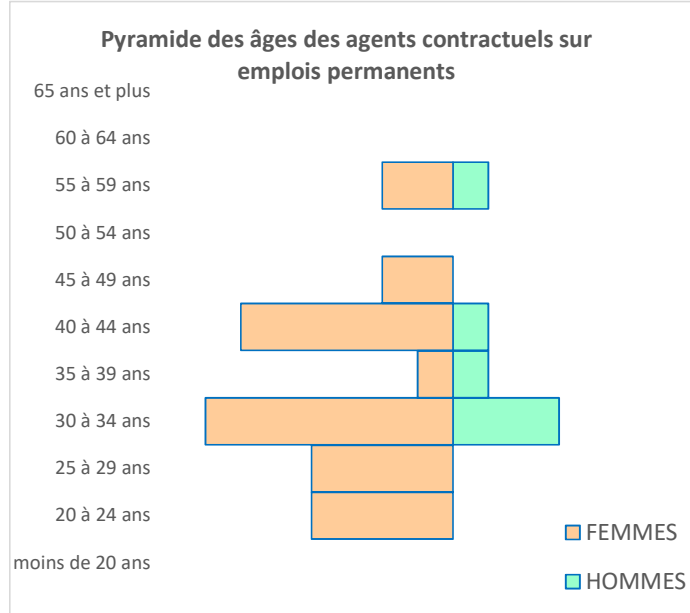
1.6

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2024

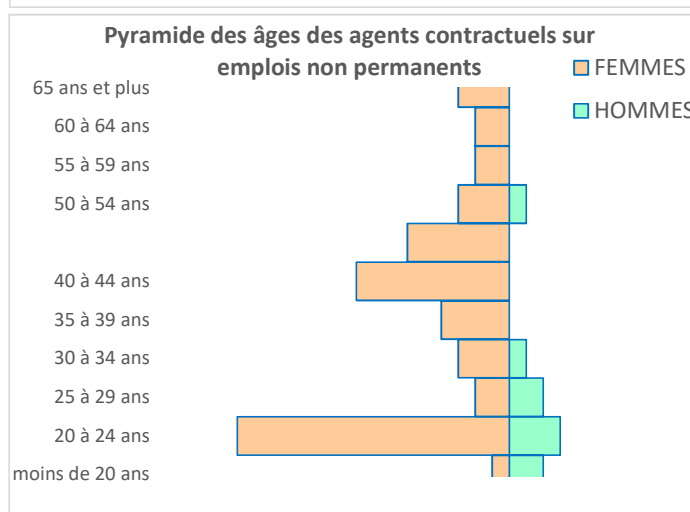
Sexe	Âge	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	1
	20 à 24 ans	0	0	11
	25 à 29 ans	1	2	1
	30 à 34 ans	6	1	0
	35 à 39 ans	4	2	1
	40 à 44 ans	3	1	1
	45 à 49 ans	5	0	0
	50 à 54 ans	8	1	0
	55 à 59 ans	8	1	0
	60 à 64 ans	1	0	0
	65 ans et plus	0	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	1
	20 à 24 ans	0	4	16
	25 à 29 ans	1	4	2
	30 à 34 ans	3	7	3
	35 à 39 ans	7	1	4
	40 à 44 ans	11	6	9
	45 à 49 ans	12	2	6
	50 à 54 ans	16	0	3
	55 à 59 ans	12	2	2
	60 à 64 ans	10	0	2
	65 ans et plus	0	0	3
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>	<b>26</b>	<b>51</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	2
	20 à 24 ans	0	4	27
	25 à 29 ans	2	6	3
	30 à 34 ans	9	8	3
	35 à 39 ans	11	3	5
	40 à 44 ans	14	7	10
	45 à 49 ans	17	2	6
	50 à 54 ans	24	1	3
	55 à 59 ans	20	3	2
	60 à 64 ans	11	0	2
	65 ans et plus	0	0	4
<b>TOTAL</b>		<b>108</b>	<b>34</b>	<b>67</b>



Au sein de la commune, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48.70 ans (contre 48.63 ans en 2023), celui des contractuels sur emploi permanent est de 36.01 ans (contre 36.5 ans en 2023). 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 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.

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 31/12/2024, par sexe

au 31/12/2024	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>	2	9	11
<i>dont disponibilité de droit</i>	0	0	0
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	0	0
<b>En congé spécial (article 99)</b> <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	1	1
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	1	0	1
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	0	0
Changement de filière	0	1	1

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 31/12/2024	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1						
Fonction publique d'Etat	1	1	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 2024

**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		Contractuels sur emploi non permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	1	0	1
C	3	4	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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

Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2024	10
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	6.67%
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 2024, 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 en 2024

### Fonctionnaires

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

### Contractuels sur emploi permanent

Aucun contractuel sur emploi permanent n'a sollicité d'autorisation de cumul en 2024.



## B - RECRUTEMENT

## 2.1 Bilan des arrivées et départs dans l'année 2024

Nombre d'agents fonctionnaires au 31/12/2024	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2024	Nombre de départs de la collectivité en 2024
108	11	9

En 2022, le turn-over moyen dans la FPT était de 10.2%. Au sein de la commune, le turn-over sur des fonctionnaires était de **9.25%** en 2024. Le baromètre Rhorizons 2025 (données 2024) précise 22,7 % des collectivités ont constaté une hausse du turn-over des agents en 2024, un chiffre en forte baisse par rapport à 2023 (32,4 %) et 2022 (28,3 %). Bien que des disparités existent entre collectivités, le turn-over persiste. Il est présent dans toutes les collectivités et en particulier dans les grandes collectivités, il semble seulement plus atténué pour les communes de moins de 3 500 habitants

## 2.2 Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2024, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement

Filière	Grade	Homme	Femme	Fonction
<b>Stagiairisations (recrutements directs)</b>				
Technique	Adjoint techniques		3	Agent d'office et d'entretien
Animation	Adjoint d'animation		1	ATSEM
<b>Mutations entrantes</b>				
Administrative	Adjoint administratif principal de 2ème cl		1	Assistant financier et comptable
Technique	Ingénieur principal		1	Directrice des services techniques
Sociale	Educateur de jeunes enfants cl exceptionnelle		1	Educatrice de jeunes enfants
Police municipale	Gardien brigadier	1	1	Policier municipal
<b>Détachements entrants</b>				
Administrative	Attaché principal		1	Directrice des ressources humaines
<b>Retour de disponibilité</b>				
Sociale	Educateur de jeunes enfants		1	Responsable de la crèche familiale

**Total : 11**

### Recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	0	0	0	0	0
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	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
Adjoint technique	1	1			2
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
Agents sociaux	0	2	0	0	2
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Adjoints d'animation	0	2	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>



# C - PARCOURS PROFESSIONNEL

### 3.1

## Départs dans l'année 2024, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

Code couleur

### Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2024

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	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			0
	- sur demande	0	0	0	0	0	1	1	2
. Congé parental	0	0	0	0	0			0	
Départs "définitifs"	. Mutation	1	0	0	1	1	0	2	3
	. 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	0	0
	. Départ à la retraite	0	0	0	0	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	
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

### Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2024

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	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	0	0	0	0	0	0	0
	. Fin de contrat	0	0	1	1	0	1	7	8
	. 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	0	0	0	0	4	4
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		0	0	1	1	0	1	11	12

### 3.2

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

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au cours de l'année 2024.

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

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	1	6
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 2024	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	0	4
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

### 3.4.a Avancements et promotion interne dans l'année 2024

<b>Avancements</b>	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	14	29
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	1	3
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	13	29
. avancement de grade :	1	5
- 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	1	4
- 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

<b>Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :</b>	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	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.4.b Avancements de grade dans l'année 2024 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	1	0	1	0	2
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	1	1
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### 3.4.c Nombre de lauréat sur les listes d'aptitude et examens professionnels en 2024

Il n'y a pas eu de lauréat sur les listes d'aptitude et aux examens professionnels sur l'année 2024.

### 3.5 Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2024

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

### 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 2024, 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 31/12/2024

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	18	28	517	759	42	70
		Pour accidents du travail imputables au service	4	2	268	366	4	2
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0	24	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	3	0	785	0	3
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de maladie de longue durée	1	1	58	365	3	4
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0	0	0	0	
	Pour naissance ou adoption *(congé d'accueil parental)	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence **	4	8	13	25	0	0	
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>856</b>	<b>2324</b>	<b>49</b>	<b>80</b>	
		Chiffres de 2023	23	58	542	3028	37	76

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

Absences compressibles :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accident du travail,</li> <li>• Accident de trajet,</li> <li>• Maladie Ordinaire,</li> <li>• Maladie professionnelle,</li> <li>• Grève sur la ville,</li> <li>• Absences injustifiées</li> </ul>
Absences non-compressible :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé / RTT,</li> <li>• Congé Maternité</li> <li>• Congé Parental</li> <li>• Enfant Malade</li> <li>• Congé longue maladie, etc.</li> </ul>

\* 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

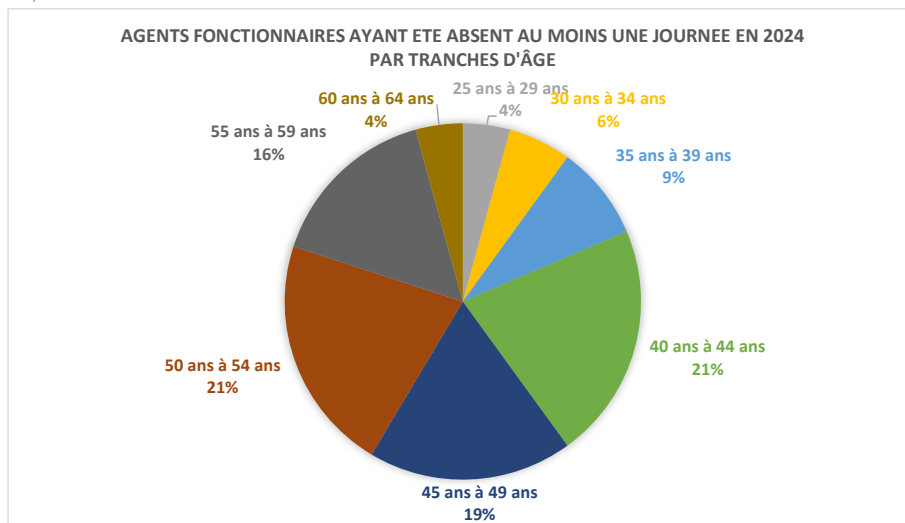
En 2024, les bénéficiaires d'arrêts sont moins nombreux qu'en 2023 (70 contre 81 en 2023), et le nombre de jours diminue (3180 jours en 2024 contre 3570 en 2023 soit une baisse d'environ 12%), cette baisse est le résultat de l'amélioration des conditions de travail : meilleure ergonomie, prévention des risques, accompagnement psychologique, télétravail, et d'une politique RH efficace : actions sur la qualité de vie au travail (QVT).

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

		Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2024											TOTAL	
		Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus		
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	0	2	3	3	5	8	13	9	3	0	46
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	1	0	0	2	1	1	1	0	0	6
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
		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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence **	0	0	0	1	3	6	2	0	0	0	0	12	
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	
Chiffres de 2023		0	0	2	5	13	11	15	11	15	9	0	81	

\* 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

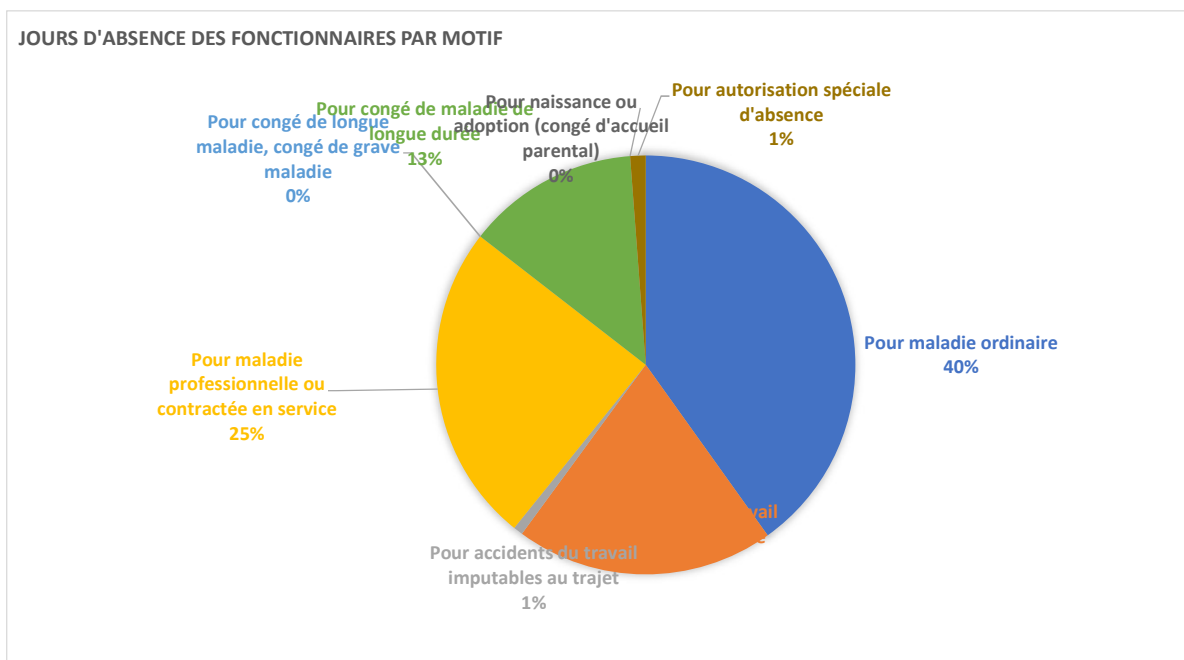


Nombre de journées d'absence des fonctionnaires par motif et par âge

		Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2024											TOTAL	
		Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus		
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	0	12	22	59	32	174	374	585	18	0	1 276
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	60	0	0	20	1	188	365	0	0	634
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	24
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	0	365	257	163	0	0	785
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	423	0	0	0	0	0	423
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence	0	0	0	2	7	21	8	0	0	0	0	38	
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>496</b>	<b>572</b>	<b>819</b>	<b>1 113</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>3 180</b>	
Chiffres de 2023		0	0	8	37	147	140	407	159	1 514	1 158	0	3 570	

\* 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.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 31/12/2024**

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	1	12	19	168	4	37
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	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
		Pour congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	1	0	112	0	1	
	Pour naissance ou adoption (congé d'accueil parental)*	0	0	0	0	0	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence**	0	4	0	14	0		
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>294</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	
		Chiffres 2023	2	20	25	264	4	36

\* 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 2024										TOTAL	
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans		65 ans et plus
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	1	4	4	2	1	0	0	1	0	0	13
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		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	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	1	2	0	1	0	0	0	0	0	4	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	
		Chiffres 2023	0	3	5	3	3	3	1	1	2	1	0	22

\* 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 2024											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans & +	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	1	60	38	75	1	0	0	12	0	0	187
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		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	112	0	0	0	0	0	0	112	
	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	4	9	0	1	0	0	0	0	0	14	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>187</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>313</b>	
Chiffres de 2023			0	127	50	44	14	10	4	5	9	26	0	289

\* 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 Absences des contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2024

Les contractuels non permanents n'ont pas été absents en 2024.

### 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	94 €	3	1	1
	B	0	0 €	6	0	0
	C	29	1 819 €	28	12	32
Femmes	A	3	213 €	9	2	3
	B	5	345 €	14	5	6
	C	51	3 025 €	58	25	51

### 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 €	1	0	0
	B	0	0 €	0	0	0
	C	3	179 €	7	1	3
Femmes	A	0	0 €	1	0	0
	B	7	295 €	10	3	7
	C	42	2 454 €	28	18	42

### 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	1	0	0
	30 à 34 ans	2	0	0
	35 à 39 ans	1	4	0
	40 à 44 ans	10	0	0
	45 à 49 ans	3	0	0
	50 à 54 ans	9	0	0
	55 à 59 ans	10	0	0
	60 à 64 ans	0	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>4</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	9	0
	25 à 29 ans	1	21	0
	30 à 34 ans	1	7	0
	35 à 39 ans	1	1	0
	40 à 44 ans	3	1	0
	45 à 49 ans	10	0	0
	50 à 54 ans	21	0	0
	55 à 59 ans	8	2	0
	60 à 64 ans	4	0	0
	65 ans et plus	1	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>41</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	9	0
	25 à 29 ans	2	21	0
	30 à 34 ans	3	7	0
	35 à 39 ans	2	5	0
	40 à 44 ans	13	1	0
	45 à 49 ans	13	0	0
	50 à 54 ans	30	0	0
	55 à 59 ans	18	2	0
	60 à 64 ans	4	0	0
	65 ans et plus	1	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>86</b>	<b>45</b>
<b>TOTAL 2023</b>		<b>89</b>	<b>52</b>	<b>0</b>

## 4.4

### Modalités d'organisation du temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	35	52	84
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	9	46	58
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
<b>Total tous types de cycles</b>	<b>44</b>	<b>98</b>	<b>142</b>

## 4.5

### Compte épargne-temps

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024		<i>dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024</i>		<i>dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024</i>		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024	<i>dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024</i>	<i>dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024</i>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	4	6	1	0	4	6	10	1	10
Catégorie B	5	10	0	0	5	10	15	0	15
Catégorie C	11	15	0	0	11	14	26	0	25
<b>Toutes catégories</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
<b>Total 2023</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>52</b>

Nombre de jours accumulés au titre du CET	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		<i>dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024</i>		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	<i>dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024</i>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	114	142	9	21	256	30
Catégorie B	133	168	10	19	301	29
Catégorie C	105	251	6	26	356	32
<b>Toutes catégories</b>	<b>352</b>	<b>560</b>	<b>25</b>	<b>65</b>	<b>912</b>	<b>90</b>
<b>Total 2023</b>	<b>303.5</b>	<b>562.5</b>	<b>21.5</b>	<b>81.5</b>	<b>866</b>	<b>103</b>

Utilisation du CET en 2024 : en 2024 11 jours de CET ont été utilisés sous forme de congés.

#### **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.

Aucun congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'a été sollicité en 2024 au sein de la commune.

#### **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 2024 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 2024 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 2024.

## Contraintes particulières concernant le temps de travail

### Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	2	1	2	1	2	1	0	0	3	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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 2024, la cagnotte dédiée a fait l'objet d'un don de 13.5 jours. Au 31 décembre 2024, la cagnotte comptabilisait un total de 20 jours. Les dons ont été effectués par un seul agent.

## 4.9

### Charte du temps

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

## 4.10

### Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2024 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 31/12/2024

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Temps complets		Temps complets	
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
	H	F	H	F
ADMINISTRATEURS	0	0	0	0
ATTACHES	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0
REDACTEURS	0	105	0	47
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	77	607	0	42
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>77</b>	<b>712</b>	<b>0</b>	<b>89</b>
INGENIEURS EN CHEF	0	0	0	0
INGENIEURS	0	0	0	0
TECHNICIENS	0	27	14	0
AGENTS DE MAITRISE	0	55	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES	970	88	175	5
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>970</b>	<b>170</b>	<b>189</b>	<b>5</b>
EDUCATEUR DES APS	23	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
DIRECTEUR DE PM	0	0	0	0
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	298	0	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	111	319	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>409</b>	<b>319</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ANIMATEURS	0	108	0	0
ADJOINTS D'ANIMATION	100	122	0	87
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>100</b>	<b>229</b>	<b>0</b>	<b>87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 578</b>	<b>1 430</b>	<b>189</b>	<b>189</b>
Chiffres de 2023	1 730	677	257	165

Un total de 3386 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2024 (contre 2828 heures en 2023), ces heures correspondent en majorité aux astreintes mais également à la participation aux événements de la Ville, de plus en plus nombreux et fréquentés.

## 4.11

### **Heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant pas donné lieu à rémunération en 2024**

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.

## 4.12

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

	Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)						Total	
	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		H	F
	H	F	H	F	H	F		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
Adjoints administratifs	0	0	0	3	0	0	0	3
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	3	0	0	0	3
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>								
Infirmière en soins généraux	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>FILIERE ANIMATION</b>								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	3	0	0	0	3
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	3	0	0	0	3
<b>TOTAL</b>	0	0	0	9	0	1	0	8

En 2024, 8 agents dont 7 de sexe féminin bénéficiaient d'un temps partiel à 80% ou plus. Le temps partiel à 80% permet aux agents de libérer un jour dans la semaine en bénéficiant d'une 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.

## 4.13

### 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	1	0
	<b>Total</b>	1	0
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
	<b>Total</b>	0	0
Catégorie C	Hommes	0	1
	Femmes	0	6
	<b>Total</b>	1	7

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.

#### 4.14

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

En 2023, l'ensemble des contractuels sur emploi permanent travaillait à temps complet.

#### 4.15

### 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 2023, aucun agent ne bénéficiait d'un temps partiel annualisé.

#### 4.16

### 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 ?	Oui
--	-----

Selon le baromètre HoRHizons 2023, 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, les agents peuvent bénéficier d'un jour de télétravail par semaine si leur poste est éligible.



## E - RÉMUNÉRATIONS

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Traitement indiciaire		primes et indemnités		nouvelle bonification indiciaire (NBI)		Supplément familial de traitement		Indemnité de résidence		Rémunération totale moyenne	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>												
Catégorie A	81 767 €	119 090 €	58 045 €	74 441 €	3 536 €	4 668 €	1 249 €	125 €	2 453 €	3 573 €	73 525 €	63 891 €
Catégorie B		131 429 €		63 811 €		886 €		1 580 €		3 943 €	37 413 €	39 695 €
Catégorie C	43 636 €	331 164 €	17 052 €	111 057 €	541 €	5 012 €	494 €	4 949 €	1 309 €	9 935 €	31 516 €	31 161 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>												
Catégorie A												
Catégorie B	52 991 €		25 997 €		0 €		1 035 €		1 590 €		40 807 €	40 983 €
Catégorie C	440 650 €	564 629 €	134 868 €	107 234 €	1 757 €	1 024 €	2 921 €	8 654 €	13 219 €	16 939 €	29 671 €	27 839 €
<b>FILIERE CULTURELLE</b>												
Catégorie B												
Catégorie C		36 502 €		7 591 €						1 095 €		22 594 €
<b>FILIERE SPORTIVE</b>												
Catégorie B												
<b>FILIERE SOCIALE</b>												
Catégorie A		72 447 €		14 716 €				176 €		2 173 €		41 441 €
Catégorie C		57 743 €		7 441 €				1 290 €		7 441 €		24 638 €
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>												
Catégorie A		56 770 €		22 506 €		1 598 €		1 428 €		1 703 €		50 605 €
Catégorie B		138 457 €		25 232 €				488 €		4 154 €		28 055 €
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>												
Catégorie B												
Catégorie C	44 624 €	44 930 €	22 395 €	27 468 €				52 €	1 339 €	1 348 €	37 354 €	38 436 €
<b>FILIERE ANIMATION</b>												
Catégorie B											38 562 €	40 662 €
Catégorie C	85 120 €	220 915 €	23 313 €	43 143 €			931 €	2 011 €	2 554 €	6 627 €	27 980 €	22 993 €
<b>Total</b>	878 957 €	1 888 933 €	351 804 €	575 283 €	8 343 €	15 717 €	7 832 €	21 750 €	26 369 €	62 377 €	35 242 €	31 781 €

Données anonymisées, lorsqu'un seul agent est concerné

5.1.b

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

	Sommes brutes en euros (hommes)	Sommes brutes en euros (femmes)	Nombre de Hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Les dix plus hautes rémunérations en 2024	318 116 €	323 675 €	5	5	120

## 5.2.a

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

CDD SUR EMPLOI PERMANENT	Traitement brut indiciaire		Primes et indemnités		Supplément familial de traitement		Indemnité de résidence		Total H+F
	H	F	H	F	H	F	H	F	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>									
Catégorie A	28 193 €	27 247 €	23 868 €	18 078 €	0 €	78 €	846 €	817 €	<b>99 127 €</b>
Catégorie B		39 477 €		24 011 €				1 184 €	<b>64 672 €</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>									
Catégorie B									
Catégorie C	57 811 €	49 946 €	17 241 €	7 061 €	934 €	528 €	1 734 €	1 498 €	<b>136 753 €</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>									
Catégorie C									
<b>FILIERE SOCIALE</b>									
Catégorie C		85 111 €		11 832 €		3 214 €	0 €	2 553 €	<b>102 710 €</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>									
Catégorie B		66 981 €		12 122 €			0 €	2 009 €	<b>81 112 €</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>									
Catégorie C		228 728 €		34 261 €		2 920 €	623 €	6 862 €	<b>273 394 €</b>
<b>Total</b>	<b>86 004 €</b>	<b>542 731 €</b>	<b>41 109 €</b>	<b>120 627 €</b>	<b>934 €</b>	<b>6 740 €</b>	<b>3 203 €</b>	<b>16 280 €</b>	<b>817 628 €</b>

## 5.2.b

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

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0 €	138 554 €
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	119 791 €	452 465 €
<b>Total</b>	<b>119 791 €</b>	<b>591 019 €</b>

## 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.

## Montant des indemnités de fin de contrat versées par filière

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement				
		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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
Adjoint administratif			2 710.00 €		
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
Agent social			3 888.00 €		
<b>FILIERE MEDICO- SOCIALE</b>					
Auxiliaire de puériculture		5 339.00 €			
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Adjoints d'animation	26 597.00 €				

**total**

<b>TOTAL</b>	<b>26 597.00 €</b>	<b>5 339.00 €</b>	<b>3 888.00 €</b>			<b>35 824.00 €</b>
--------------	--------------------	-------------------	-------------------	--	--	--------------------

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 moyenne 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 2024, 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 2024	Chiffres de 2023
Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordre</b> )	15 852 033 €	12 692 502 €
Charges de personnel ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	7 626 343 €	7 106 591 €

En 2024, les dépenses de personnel ont progressé en raison :

- Du versement de la prime pouvoir d'achat en janvier 2024,
- De l'augmentation du SMIC 1er janvier et 1er novembre 2024 ;
- Des élections européennes et législatives ,
- De la réorganisation des services techniques (création de 5 postes) Du dégel de la valeur du point d'indice avec une hausse de 1,5% au 1er juillet 2023 ;
- Attribution à tous les agents de 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.



# F - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 5.1.a

### Agents affectés à la prévention

	Effectif au 31/12/2024	Equivalent temps plein sur 2024
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1	0.15

En 2024, 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 2024

	Montant en euros	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	0
Formation obligatoire des membres du CST	0 €	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	2 110 €	8	5
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...)	119 591 €		

#### Actions techniques et ergonomiques :

- Mise à jour du Document Unique annuel ;
- Installation de pièges à sons dans trois classes primaires et le restaurant scolaire de l'école Jean Jaurès ;
- Mise en place de systèmes de rafraîchissement dans plusieurs écoles : Maternelle Centre, Primaire Centre, Office Vaux, Maternelle Monmousseau, Office Jean Jaurès ;
- Étude et déploiement de sièges ergonomiques (ATSEM, auxiliaires de crèche) avec la société Azergo : 20 unités mises en place en mai ;
- Recensement des besoins en petits équipements : souris ergonomiques, repose-pieds, casques ;
- Achat et installation de 30 ventilateurs (juillet) pour faire face aux épisodes de chaleur ;
- Étude de poste et reclassements (crèches, périscolaire, restauration), en lien avec la médecine de prévention;
- Mise à disposition d'un poste administratif pour l'EJE à la crèche ;
- Test de claviers et supports ergonomiques.

#### Actions organisationnelles et documentaires :

- Rédaction d'une note de procédure pour la remise des EPI aux agents vacataires et titulaires du CTM ;
- Réaménagement des réserves de produits d'entretien sur plusieurs groupes scolaires : Vaux, Monmousseau ;
- Réapprovisionnement des trousse de secours sur tous les sites (été) ;
- Lancement de la campagne de mise à jour des permis de conduire auprès des agents ;
- Étude des postures contraintes liées aux éviers en office restauration, en cours.

#### Actions de bien-être :

- Renouvellement des séances de yoga avec extension du nombre de bénéficiaires ;
- Distribution de 40 brumisateurs lors du passage de la flamme olympique.

## 5.1.c

### Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

En 2024, 5 agents ont demandé une visite médicale auprès de la médecine de prévention (1 homme et 4 femmes).



## 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 31/12/2024 ?	Oui
L'année de création du document	###
L'année de la dernière mise à jour	###

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 31/12/2024 ?	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 2024 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérigènes, 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 2024, 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 2024 et jours d'arrêt de travail pour des accidents survenus en 2024

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								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	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>													
Administrateurs	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
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	23
Adjoint administratifs	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	13	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>													
Ingénieurs en chef	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
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	3	0	0	0	0	1	0	0	267	0	0	2	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>267</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>													
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Chef de service de Police Municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint animation	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>267</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	

En 2024, le nombre d'accidents déclarés s'élevait à 7 (contre 9 en 2023) dont 3 au sein des services techniques ; le nombre de jours d'arrêt s'élevait à 305 jours en 2024.

### 5.3.b

## Maladies professionnelles reconnues en 2024 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues

Une adjointe technique, agent d'office et d'entretien a bénéficié de 151 jours d'arrêt en 2024 (maladie professionnelle déclarée en 2023). Une adjointe administrative a bénéficié de 163 jours d'arrêts en 2024 pour une maladie professionnelle déclarée en 2022.

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

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 2024 au sein de la collectivité.

## 5.4.b Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

La collectivité a adhéré à un contrat d'assurance statutaire sur le risque accidents et maladies professionnelles avec Relyens via le CIG Grande Couronne à partir du 1er janvier 2023.

## 5.5 agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux en 2024

### Les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	4	0	0	3	7
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	12	0	1	5	19
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	4	0	0	2	6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>32</b>

### 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	2	0	3
Femmes enceintes				1	0	1	2
Contractuels réintégrés après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

## 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 2024

#### 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 2024, de la part d'usagers 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 propre 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
--	-----

#### Harcèlement moral

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalements de harcèlement moral 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 ?	Non
---	-----

### Actes de discrimination

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

### Actes de violences sexistes ou sexuelles

Dans votre collectivité, y a-t-il eu des signalement d'actes de violences sexistes ou sexuelles (VSS) au cours de l'année ?	Non
---	-----

## 5.8

### Inaptitudes au cours de l'année 2024

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

## 5.9 Suicides au cours de l'année 2024

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2024 ?	Non
---	-----



## G - FORMATION

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

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								
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<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	2	0	0	11	13	0	3	5	5	10
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</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 :	16	0	0	0	16	0	0	2	2	0
"- formation d'intégration	16	0	0	0	16	0	0	2	2	0
"- formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	8	1	0	13	22	0	1	10	11	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	5	5	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	26	0	0	0	26	0	2	3	5	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	36	2	0	1	39	0	7	4	11	0
"- formation d'intégration	35	0	0	0	35	0	3	4	7	0
"- formation de professionnalisation	1	2	0	1	4	0	4	0	4	0
Formation de perfectionnement	4	5	0	41	50	0	9	9	18	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	14	14	0	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>92</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>185</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>10</b>

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par						Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent			
	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								
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	3	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	3	0
Formation de perfectionnement	2	0	0	2	4	0	2	2	3	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	1	0	0	0	1	0	1	1	2	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	1	0	0	2	3	0	2	2	4	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	1	0	0	0	1	0	1	1	2	0
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	21	0	0	4	25	2	10	12	22	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>0</b>
Chiffres de 2024	48	0	0	1	49	0	3	8	11	0

Le CNFPT est un établissement public 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.

En 2024, les formations ont rencontré un franc succès, notamment les formations du CNFPT, avec 382 journées de formations. En 2024, la commune a souhaité organiser un maximum de formations en intra avec le CNFPT ou d'autres organismes de formation privés, ce qui a permis aux agents de participer plus facilement aux sessions, sans avoir à se déplacer au CNFPT.

## 6.2

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

## 6.2

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

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 2024, aucun agent n'a transmis de demande de VAE, bilan de compétence ou CFP.

## 6.3

### Coûts de la formation

	Montants pour l'année 2024 en euros	Montants pour l'année 2023 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	39 641.00 €	33 050.00 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	750.00 €	750.00 €
Autres organismes	39 858.00 €	22 268.00 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	0.00 €	1 505.58 €
Coût de la formation des apprentis	0.00 €	0.00 €
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>80 249.00 €</b>	<b>57 573.58 €</b>

En 2024, 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. Cette politique visant à favoriser la formation continue des agents a amené la commune à augmenter son budget de formation de près de 30% en 2024.



## H - DIALOGUE SOCIAL

## 7.1

### Réunions statutaires

	Nombre de réunions dans l'année 2024
du comité social territorial	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 2024	0
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	0
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	0

## 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 2024
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 2024
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 2024
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

## 7.4

### Conflits du travail : grèves

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

	Nombre de journées de grève en 2024
Cessations collectives et concertées du travail	
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	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 2024 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2024	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2024
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail )	1	0	0	1
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	1	0	1
Mise en place du télétravail	0	0	0	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	3	0	0	3
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	1
Apprentissage	1	0	0	1
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mis en œuvre de politiques indemnitaires	1	0	0	1
Action sociale	1	0	0	1
Protection sociale complémentaire	1	0	0	1
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	4	0	0	4

#### **Action sociale :**

L'organisation de l'arbre de Noël avec l'attribution de cadeaux ou de chèques-cadeaux pour les enfants de 16 ans ou moins a été approuvée par le CST du 06/09/2024.

#### **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:**

En 2024, un membre représentant du personnel a demandé la révision des autorisations spéciales d'absence, ce point a été vu lors du CST du 22/11/2024

#### **Intéressement collectif et modalités de mis en œuvre de politiques indemnitaires**

En 2024, le CST a mis en place le régime indemnitaire de la Police Municipale (indemnité spéciale de fonction et d'engagement) lors du CST du 07/10/2024.

#### **Réorganisation de services**

En 2024 le CST a émis un avis sur les réorganisations de la direction des services techniques, des affaires générales et du multi-accueil.

#### **Protection sociale complémentaire :**

En sa séance du 07/10/2024, le CST a voté en faveur de la mise en place de la garantie santé à compter du 01/01/2025.



# 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 2024, la commune a versé une cotisation de 28210 euros au CNAS au titre de l'adhésion de ses agents éligibles, soit une cotisation de 222 euros par agent par an. En contrepartie, le CNAS a versé 29605 euros de prestations aux agents de la commune en 2024.

Les agents éligibles sont les agents fonctionnaires et les agents non titulaires bénéficiant d'un an d'ancienneté sur emploi permanent.

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

Libellé prestation	CATEGORIE A				CATEGORIE B				CATEGORIE C				RETRAITE		Total	
	Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Nbre utilisateurs	Montant total
	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total	Nbre utilisateurs	Montant total		
Abonnements					1	102 €									1	102 €
Accueil de loisirs	1	159 €													1	159 €
Aide Familiale										0 €						0 €
Carte de pêche											1	17 €			1	17 €
CESU	2	576 €							2	445 €					4	1 021 €
Cheques Culture					1	36 €									1	36 €
Cinéma	6	187 €	1	14 €	8	483 €	1	43 €	20	1 042 €	6	481 €			42	2 251 €
Classe environnement	1	62 €							1	62 €	1	81 €			3	204 €
Décès enfant - conjoint - ascendant													1	821 €	1	821 €
Départ à la retraite													3	1 273 €	3	1 273 €
Enfant Handicapé <80%					1	255 €						2	764 €		3	1 019 €
Forfait annuel adhérent															1	10 €
Forfait Sport - 35€	1	36 €			3	107 €	2	71 €	13	462 €	2	71 €			21	746 €
Forfait Sport - 60€					1	61 €			1	61 €	2	121 €			4	242 €
Garde de jeunes enfants	2	342 €							1	121 €					3	462 €
Handicape Tierce Personne									1	238 €					1	238 €
Location	1	161 €	1	208 €	3	1 043 €	1	100 €	1	58 €	2	770 €			9	2 339 €
Loisirs	2	59 €			2	97 €	2	107 €	2	110 €					8	372 €
Mariage - Pacs									2	594 €					2	594 €
Médaille d'Argent			1	171 €	1	171 €			1	171 €	1	171 €	1	171 €	5	853 €
Médaille d'or					1	246 €									1	246 €
Médaille de Vermeil									1	186 €					1	186 €
Naissance Simple	2	568 €													2	568 €
Noël	3	214 €							12	427 €	4	244 €			19	885 €
Parcs	3	99 €			3	204 €	1	30 €	11	471 €	4	230 €			22	1 033 €
Permis de conduire enfant											1	151 €			1	151 €
Rentrée scolaire 11-18 ans							1	43 €	3	128 €	1	43 €			5	213 €
Rentrée scolaire 11-18 ans - cadhoc	1	95 €	1	95 €	5	333 €	1	48 €	9	570 €	4	238 €			21	1 378 €
Rentrée scolaire 19-26 ans	1	143 €					1	144 €	1	144 €	1	144 €			4	575 €
Rentrée scolaire 19-26 ans - cadhoc	1	113 €			5	627 €	2	402 €	6	707 €	1	161 €			15	2 009 €
Séjour Linguistique					1	62 €			1	81 €					2	142 €
Séjour vacances enfants	2	278 €			3	263 €	1	81 €	6	671 €	4	805 €			16	2 097 €
Séjours Jeunes									1	143 €					1	143 €
Sorties	1	18 €			1	19 €			4	163 €	1	29 €			7	229 €
Soutien Eveil Culturel									1	61 €	1	31 €			2	92 €
Spectacles	4	306 €			2	119 €	1	39 €	7	612 €	2	95 €			16	1 172 €
Sport Bien-Etre									1	45 €	1	30 €			2	75 €
Stage BAFA	1	117 €													1	117 €
Chèques vacances	2	136 €			3	#REF!			14	1 950 €	5	638 €			24	3 107 €
Véhicules	1	545 €							1	518 €					2	1 063 €
Voyages							1	287 €	2	916 €	1	166 €			4	1 369 €
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4 308 €</b>	<b>2</b>	<b>488 €</b>	<b>11</b>	<b>4 607 €</b>	<b>4</b>	<b>1 393 €</b>	<b>34</b>	<b>11 154 €</b>	<b>13</b>	<b>5 479 €</b>	<b>3</b>	<b>2 371 €</b>	<b>282</b>	<b>29 605 €</b>

total prestations : 29605 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	7
Catégorie C	0	69
Agents sur emploi non permanent	0	0
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>0</b>	<b>84</b>

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	0	830 €
Catégorie B	0	840 €
Catégorie C	0	7 895 €
Agents sur emploi non permanent	0	0 €
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>0</b>	<b>9 565 €</b>

La commune participe à hauteur de 20 euros par agent et par mois aux contrats de prévoyance avec la société Relyens, conclu via le CIG Grande Couronne avec effet au 01/01/2024 dont voici les options :

#### **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 :**

##### **Incapacité :**

- 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**

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

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires en	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Exclusion définitive du service	0	0

Contractuels (pas de sanction en 2024)	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	0	1
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	1
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