

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE ANNEE 2021

En 2022, le rapport sur l'état de la collectivité qui était présenté tous les deux ans, pour les années impaires et appelé plus communément **le bilan social, a été remplacé par le Rapport Social Unique (RSU)**. Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le RSU est donc obligatoire et annuel. Il regroupe le rapport de situation comparée, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial qui remplace le Comité Technique Paritaire et le Comité d'Hygiène et de Sécurité depuis 2022, issu des élections professionnelles de 2021.

Ce rapport comprend un bilan des effectifs, du temps de travail, de la rémunération, des conditions de travail, de la formation et des droits sociaux.

Initialement prévu pour favoriser le dialogue social à l'intérieur de chaque collectivité, le RSU est un outil statistique qui permet de réaliser des études sur l'emploi public local.

L'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet créé par l'article 80-1-2° de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a modifié la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en introduisant l'obligation pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de constituer **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Aux termes du décret n°2020-528 du 4 mai 2020, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit contenir :

- la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans prévue par la loi,
- la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :
  - l'égalité de rémunération,
  - l'égalité en terme de promotion et d'avancement,
  - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
  - la prévention et la lutte contre les discriminations les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes,
  - les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ses domaines.

Le plan d'action est établi après consultation du Comité Technique/Comité Social Territorial et rendu accessible par voie numérique. Il est transmis au Préfet avant le 31 mars.

Le 5 mars 2021, la Ville de Bastia présentait pour la première fois son premier plan égalité hommes femmes, un des engagements politiques pour la mandature 2020-2026, s'inscrivant dans une démarche plus globale portée par la Collectivité de Corse qui avait présenté son plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023, le 25 février 2021.

Il a fait l'objet d'un renouvellement lors du conseil municipal du 23 mars 2023.

Pour mémoire, La Ville de Bastia a souhaité s'engager sur trois axes majeurs sur une durée de trois ans au regard de l'obligation imposée par la loi en terme de durée.

1) L'égalité professionnelle au sein de la commune, bilan et perspectives

Objet du présent rapport

2) L'égalité femme homme dans la vie politique de la commune

A cet effet, on note que la commune respecte la parité dans sa vie politique notamment dans la désignation de ses adjoints au Maire mais également dans la désignation de ses représentants au sein de ses instances paritaires :

- Commissions Administratives Paritaires (catégories A, B et C),
  - Commission Consultatives Administratives Paritaires (catégories A, B et C),
  - Comité Social Territorial et sa formation spécialisée en hygiène et sécurité ;
- mais aussi dans la composition du cabinet du Maire.

3) L'égalité femme homme dans les actions menées par la Ville de Bastia

- Dans sa politique de communication inclusive  
(Champ lexical adapté dans les formulaires administratifs ; signature d'une convention avec le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotypes de sexe)

- Dans sa politique de soutien aux acteurs privés dédiés à la promotion de l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations  
(Organisation de la journée internationale des droits et de promotion pour l'égalité femmes hommes)

- Dans sa collaboration avec l'observatoire territorial des violences faites aux femmes  
(Mis en place par la Collectivité de Corse, depuis novembre 2021, visant à recenser tous les types d'informations sur les violences faites aux femmes et aux enfants)

**A toutes fins utiles, il est rappelé** que le montant de la pénalité financière est fixé à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné, en cas de non-respect de l'obligation d'élaborer le plan d'action.

Enfin, il est à noter que la collectivité n'est pas assujettie à la pénalité financière concernant le dispositif des nominations équilibrées (mis en place par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012).

Celui-ci a été étendu aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants. Les nominations dans les emplois fonctionnels de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le respect de l'obligation est désormais apprécié par cycle de 4 nominations, intervenues soit dans une même année civile, soit entre deux renouvellements de l'organe délibérant (si la collectivité a procédé à moins de 4 nominations sur l'année civile).

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Toutefois, une dispense de contribution est instituée, en cas de non-respect de l'obligation sur un cycle de 4 nominations, si les emplois de la collectivité assujettis à l'obligation de primo-nominations équilibrées sont occupés par 40% au moins de personnes de chaque sexe.

Le montant de la contribution financière due en cas de non-respect de l'obligation est fixé à 50 000 € par bénéficiaire manquant pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants. Les collectivités concernées par l'obligation de nominations équilibrées aux emplois de direction sont tenues de déposer, auprès du représentant de l'Etat, une déclaration annuelle.

Il y a donc actuellement 2 Directrices Générales Adjointes femmes et 2 Directeurs Généraux Adjointes hommes / 1 Directeur Général des Services homme et 1 Directeur Général des Services Techniques homme.

Le présent bilan social/Rapport Social Unique sert ainsi de grille de diagnostic et d'indicateurs pour élaborer le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

## **A - L'EMPLOI**

La strate démographique des communes de 20 à 50 000 comprend un effectif moyen de 616 agents. Or, la Ville de Bastia est surclassée à hauteur de 40 000 – 80 000 habitants. L'effectif moyen pour une ville entre 50 000 et 100 000 est de 1318 agents. La Ville de Bastia se situe dans cette tranche.

## **EFFECTIF PAR SEXE**

### **Répartition des effectifs titulaires par sexe en 2021**

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total général</b>
<b>Categorie A</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>58</b>
Attaché	18	1	19
Attaché conserv patr	1		1
Attaché HCI	1	1	2
Attaché Pal	12	2	14
Conserv biblio (Promo)		1	1
D.G. 40 à 80 mille hab.		1	1
D.G.A.40 a 150 mille hab	2	2	4
DGST 40 à 80 mille hab		1	1
Educateur j enfant CIEx	1		1
Educateur Jeunes Enfants	2		2
Ingénieur	1	3	4
Ingénieur en chef		1	1
Ingénieur en chef H CL		1	1

Ingénieur Pal	2	3	5
Puér HCl	1		1
<b>Categorie B</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>54</b>
Assist conserv Pal 1CI	4		4
Chef service PM		1	1
Chef service PM Pal 1CI		1	1
Chef service PM Pal 2CI		1	1
Rédacteur	7	3	10
Rédacteur Pal 1CI	13	3	16
Rédacteur Pal 2CI	2	1	3
Technicien		7	7
Technicien Pal 1CI	2	6	8
Technicien Pal 2CI		3	3
<b>Categorie C</b>	<b>248</b>	<b>261</b>	<b>510</b>
Adjt adm	28	9	37
Adjt adm Pal 1CI	40	9	49
Adjt adm Pal 2CI	8	1	9
Adjt tech ter	55	67	122
Adjt tech ter Pal 1CI	3	14	17
Adjt tech ter Pal 2CI	2	2	4
Adjt ter anim Pal 1CI	2	1	3
Adjt ter anim Pal 2CI		1	1
Adjt ter animation	6	1	7
Adjt ter patr Pal 2CI		1	1
Agent maitrise	27	32	59
Agent maitrise Pal	32	109	141
Agent Pal ATSEM 1CI	9		9
Agent Pal ATSEM 2CI	7		7
Agent social Pal 1CI	2		2
Agent social Pal 2CI	3		3
Agent social ter	11		11
Aux. puér Pal 1CI (anc)	10		10
Aux. puér Pal 2CI (anc)	2		2
Brigadier-chef Pal	2	12	14
Gardien-brigadier		1	1
<b>Total général</b>	<b>317</b>	<b>304</b>	<b>621</b>

L'effectif de la Ville de Bastia compte 304 hommes (48.9% de l'effectif) et 317 femmes (51.1 % de l'effectif) pour un effectif total de 621 agents titulaires en 2021.

Pour Rappel en 2019 :

L'effectif de la Ville de Bastia comptait 297 hommes (49.17% de l'effectif) et 307 femmes (50.8 % de l'effectif) pour un effectif total de 604 agents.

## Répartition des effectifs non titulaires par sexe en 2021

Catégorie	Grade	F	M	Total général
<b>Categorie A</b>	Attaché	6	5	11
	Attaché conserv patr	1		1
	Attaché Pal		1	1
	Collaborateur de Cabinet	1		1
	Ingénieur		2	2
	ISGX CIN (anc)	1		1
	Médecin 1CI	1		1
<b>Total Categorie A</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>
<b>Categorie B</b>	Rédacteur	1		1
	Technicien Pal 1CI		1	1
<b>Total Categorie B</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Categorie C</b>	Adjt adm	5	2	7
	Adjt tech ter	11	16	27
	Agent Pal ATSEM 2CI	9		9
	Agent social ter	3		3
	Aux. puér Pal 2CI (anc)	1		1
<b>Total Categorie C</b>		<b>29</b>	<b>18</b>	<b>47</b>
<b>Sans categorie</b>	Apprenti	6	1	7
	CAE	3	4	7
<b>Total Sans categorie</b>		<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>		<b>50</b>	<b>31</b>	<b>81</b>

\*7 contractuels sont en CDI (1 agent de catégorie C femme, 2 agents de catégorie B hommes et 4 agents de catégorie A, parité homme femme respectée).

**A noter :** 87 vacataires (22 ETP au regard de leur temps de travail concentré sur la pause méridienne) mais une politique de résorption emploi précaire permettant depuis 2020 de pérenniser entre 10 et 20 agents chaque année à la faveur des départs en retraite

L'effectif de la Ville de Bastia compte 31 hommes (38.2% de l'effectif) et 50 femmes (61.7 % de l'effectif) pour un effectif total de 81 agents non titulaires en 2021.

Pour Rappel en 2019 :

L'effectif de la Ville de Bastia comptait 61 hommes (49.1% de l'effectif) et 63 femmes (50.8 % de l'effectif) pour un effectif total de 124 agents.

Etat des fonctionnaires par catégorie, filière grade, position et sexe

Positions	Femmes												Total Femmes	Hommes				Total Hommes	Total général
	A01	A50	A55	AA7	AA8	AA9	AD5	AD6	AD8	AD9	C01	D01		A01	A55	AA5	D01		
<b>Categorie A</b>	34		1		5				1				41	17				17	58
<b>Filière administrative</b>	27		1		4				1				33	7				7	40
<b>Attachés Territoriaux</b>	25		1		4				1				31	4				4	35
<b>Attaché</b>	14		1		2				1				18	1				1	19
<b>Attaché HCI</b>	1												1	1				1	2
<b>Attaché Pal</b>	10				2								12	2				2	14
<b>Emplois fonctionnels administratifs</b>	2												2	3				3	5
<b>D.G. 40 à 80 mille hab.</b>														1				1	1
<b>D.G.A.40 a 150 mille hab</b>	2												2	2				2	4
<b>Filiere culturelle</b>	1												1	1				1	2
<b>Attachés ter. de conserv. du patrimoine</b>	1												1						1
<b>Attaché conserv patr</b>	1												1						1
<b>Conservateurs territor. de bibliothèques</b>														1				1	1
<b>Conserv biblio (Promo)</b>														1				1	1
<b>Filière médico-sociale</b>	1												1						1
<b>Puéricultrices territoriales</b>	1												1						1

<b>Puér HCI</b>	<b>1</b>												<b>1</b>						<b>1</b>
<b>Filière Sociale</b>	<b>3</b>												<b>3</b>						<b>3</b>
<b>Educateurs terr. de jeunes enfants</b>	<b>3</b>												<b>3</b>						<b>3</b>
<b>Educateur j enfant CIEx</b>	<b>1</b>												<b>1</b>						<b>1</b>
<b>Educateur Jeunes Enfants</b>	<b>2</b>												<b>2</b>						<b>2</b>
<b>Filière technique</b>	<b>2</b>				<b>1</b>								<b>3</b>	<b>9</b>				<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Emplois fonctionnels techniques</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>DGST 40 à 80 mille hab</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieur Chef</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieur en chef H CL</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieurs en chef territoriaux</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieur en chef</b>														<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieurs Territoriaux</b>	<b>2</b>				<b>1</b>								<b>3</b>	<b>6</b>				<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Ingénieur</b>	<b>1</b>												<b>1</b>	<b>3</b>				<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Ingénieur Pal</b>	<b>1</b>				<b>1</b>								<b>2</b>	<b>3</b>				<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Categorie B</b>	<b>21</b>				<b>2</b>	<b>3</b>			<b>2</b>				<b>28</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>26</b>	<b>54</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>17</b>				<b>2</b>	<b>1</b>			<b>2</b>				<b>22</b>	<b>7</b>				<b>7</b>	<b>29</b>
<b>Rédacteurs Territoriaux</b>	<b>17</b>				<b>2</b>	<b>1</b>			<b>2</b>				<b>22</b>	<b>7</b>				<b>7</b>	<b>29</b>
<b>Rédacteur</b>	<b>5</b>					<b>1</b>			<b>1</b>				<b>7</b>	<b>3</b>				<b>3</b>	<b>10</b>
<b>Rédacteur Pal 1CI</b>	<b>11</b>				<b>1</b>				<b>1</b>				<b>13</b>	<b>3</b>				<b>3</b>	<b>16</b>
<b>Rédacteur Pal 2CI</b>	<b>1</b>				<b>1</b>								<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>3</b>

<b>Filiere culturelle</b>	<b>3</b>					<b>1</b>							<b>4</b>					<b>4</b>
<b>Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&amp; Biblio</b>	<b>3</b>					<b>1</b>							<b>4</b>					<b>4</b>
<b>Assist conserv Pal 1CI</b>	<b>3</b>					<b>1</b>							<b>4</b>					<b>4</b>
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>														<b>3</b>				<b>3</b>
<b>Chef de service de Police Municipale</b>														<b>3</b>				<b>3</b>
<b>Chef service PM</b>														<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Chef service PM Pal 1CI</b>														<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Chef service PM Pal 2CI</b>														<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Filière technique</b>	<b>1</b>					<b>1</b>							<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>16</b>
<b>Techniciens territoriaux</b>	<b>1</b>					<b>1</b>							<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>16</b>
<b>Technicien</b>														<b>6</b>		<b>1</b>		<b>7</b>
<b>Technicien Pal 1CI</b>	<b>1</b>					<b>1</b>							<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>			<b>6</b>
<b>Technicien Pal 2CI</b>														<b>3</b>				<b>3</b>
<b>Categorie C</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>249</b>	<b>25</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>261</b>
	<b>3</b>													<b>5</b>				<b>510</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>76</b>	<b>19</b>				<b>19</b>
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>76</b>	<b>19</b>				<b>19</b>
<b>Adjt adm</b>	<b>26</b>				<b>1</b>			<b>1</b>					<b>28</b>	<b>9</b>				<b>9</b>
<b>Adjt adm Pal 1CI</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>				<b>3</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>40</b>	<b>9</b>				<b>9</b>
<b>Adjt adm Pal 2CI</b>	<b>7</b>											<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Filière animation</b>	<b>7</b>				<b>1</b>								<b>8</b>	<b>3</b>				<b>3</b>
																		<b>11</b>



<b>Adjointes territoriales d'animation</b>	7				1								8	3				3	11
<b>Adjt ter anim Pal 1CI</b>	2												2	1				1	3
<b>Adjt ter anim Pal 2CI</b>														1				1	1
<b>Adjt ter animation</b>	5				1								6	1				1	7
<b>Filière culturelle</b>														1				1	1
<b>Adjointes du patrimoine territoriales</b>														1				1	1
<b>Adjt ter patr Pal 2CI</b>														1				1	1
<b>Filière médico-sociale</b>	7		2		1		1	1					12						12
<b>Auxiliaires de puériculture territoriales</b>	7		2		1		1	1					12						12
<b>Aux. puér Pal 1CI (anc)</b>	6		2		1			1					10						10
<b>Aux. puér Pal 2CI (anc)</b>	1						1						2						2
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	2												2	13				13	15
<b>Agents de police municipale</b>	2												2	13				13	15
<b>Brigadier-chef Pal</b>	2												2	12				12	14
<b>Gardien-brigadier</b>														1				1	1
<b>Filière Sociale</b>	26		1	1		1			1	1	1		32						32
<b>Agents sociaux territoriales</b>	12		1	1					1		1		16						16
<b>Agent social Pal 1CI</b>	1			1									2						2
<b>Agent social Pal 2CI</b>	2								1				3						3
<b>Agent social ter</b>	9		1								1		11						11

<b>Agents ter.spécialis. écoles maternelles</b>	<b>14</b>					<b>1</b>				<b>1</b>			<b>16</b>					<b>16</b>	
<b>Agent Pal ATSEM 1CI</b>	<b>8</b>					<b>1</b>							<b>9</b>					<b>9</b>	
<b>Agent Pal ATSEM 2CI</b>	<b>6</b>									<b>1</b>			<b>7</b>					<b>7</b>	
<b>Filière technique</b>	<b>108</b>	<b>4</b>		<b>5</b>				<b>1</b>			<b>1</b>		<b>119</b>	<b>219</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>225</b>	<b>344</b>
<b>Adjointes techniques territoriaux</b>	<b>52</b>	<b>2</b>		<b>5</b>				<b>1</b>					<b>60</b>	<b>83</b>				<b>83</b>	<b>143</b>
<b>Adj. tech ter</b>	<b>47</b>	<b>2</b>		<b>5</b>				<b>1</b>					<b>55</b>	<b>67</b>				<b>67</b>	<b>122</b>
<b>Adj. tech ter Pal 1CI</b>	<b>3</b>												<b>3</b>	<b>14</b>				<b>14</b>	<b>17</b>
<b>Adj. tech ter Pal 2CI</b>	<b>2</b>												<b>2</b>	<b>2</b>				<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Agents de maîtrise Territoriaux</b>	<b>56</b>	<b>2</b>											<b>59</b>	<b>136</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>142</b>	<b>201</b>
<b>Agent maîtrise</b>	<b>24</b>	<b>2</b>											<b>27</b>	<b>30</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>33</b>	<b>60</b>
<b>Agent maîtrise Pal</b>	<b>32</b>												<b>32</b>	<b>106</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>109</b>	<b>141</b>
<b>Total général</b>	<b>268</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>317</b>	<b>296</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>304</b>	<b>621</b>

**LEGENDE :**

**AA : temps partiel sur autorisation**

**AD : temps partiel de droit**

**C01 : congé parental**

**D01 : disponibilité pour convenances personnelles**

**01 : temps plein**

**55 : mi-temps thérapeutique**

**6 : 60%**

**7 : 70%**

**8 : 80%**

**9 : 90%**

**Etat des contractuels par catégorie, filière grade, position et sexe**

Positions	Femmes						Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	A01	A85	AA7	AA8	AA9	AD8		A01	AD8		
<b>Categorie A</b>	6		1	1		2	10	7	1	8	18
<b>Filière administrative</b>	4			1		1	6	5	1	6	12
<b>Attachés Territoriaux</b>	4			1		1	6	5	1	6	12
<b>Attaché</b>	4			1		1	6	4	1	5	11
<b>Attaché Pal</b>								1		1	1
<b>Filière culturelle</b>						1	1				1
<b>Attachés ter. de conserv. du patrimoine</b>						1	1				1
<b>Attaché conserv patr</b>						1	1				1
<b>Filière médico-sociale</b>	1		1				2				2
<b>Infirmiers Terr. en Soins Généraux</b>	1						1				1
<b>ISGX CIN (anc)</b>	1						1				1
<b>Médecins territoriaux</b>			1				1				1
<b>Médecin 1Cl</b>			1				1				1
<b>Filière technique</b>								2		2	2
<b>Ingénieurs Territoriaux</b>								2		2	2
<b>Ingénieur</b>								2		2	2
<b>Sans filière - historique</b>	1						1				1
<b>Sans cadre d'emploi - Historique</b>	1						1				1
<b>Collaborateur de Cabinet</b>	1						1				1
<b>Categorie B</b>	1						1	1		1	2
<b>Filière administrative</b>	1						1				1
<b>Rédacteurs Territoriaux</b>	1						1				1
<b>Rédacteur</b>	1						1				1

<b>Filière technique</b>								1		1	1
<b>Techniciens territoriaux</b>								1		1	1
<b>Technicien Pal 1CI</b>								1		1	1
<b>Categorie C</b>	20	1		1	7		29	17		17	46
<b>Filière administrative</b>	5						5	2		2	7
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	5						5	2		2	7
<b>Adj adm</b>	5						5	2		2	7
<b>Filière médico-sociale</b>	1						1				1
<b>Auxiliaires de puériculture territoriaux</b>	1						1				1
<b>Aux. puér Pal 2CI (anc)</b>	1						1				1
<b>Filière Sociale</b>	4	1			7		12				12
<b>Agents sociaux territoriaux</b>	3						3				3
<b>Agent social ter</b>	3						3				3
<b>Agents ter.spécialis. écoles maternelles</b>	1	1			7		9				9
<b>Agent Pal ATSEM 2CI</b>	1	1			7		9				9
<b>Filière technique</b>	10			1			11	15		15	26
<b>Adjoints techniques territoriaux</b>	10			1			11	15		15	26
<b>Adj tech ter</b>	10			1			11	15		15	26
<b>Sans categorie</b>	10						10	5		5	15
<b>Sans filière - historique</b>	10						10	5		5	15
<b>Sans cadre d'emploi - Historique</b>	10						10	5		5	15
<b>Apprenti</b>	6						6	2		2	8
<b>CAE</b>	3						3	3		3	6
<b>Femme de Service</b>	1						1				1

<b>Total général</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>81</b>
----------------------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------

**LEGENDE :**

**AD : temps partiel de droit**

**C01 : congé parental**

**D01 : disponibilité pour convenances personnelles**

**01 : temps plein**

**55 : mi-temps thérapeutique**

**Quotité de travail :**

**6 : 60%**

**7 : 70%**

**8 : 80%**

**9 : 90%**

Au sein des emplois non permanents et notamment du personnel vacataire, l'emploi féminin représente 99% de l'effectif au sein du pôle jeunesse et loisirs. L'effectif moyen y est d'environ 80 agents (en comptant le pôle nettoyage bâtiments communaux).

**EFFECTIF PAR FILIERES ET PAR SEXE EN 2021**

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total général</b>
<b>Filière administrative</b>	143	41	184
<b>Filière animation</b>	8	3	11
<b>Filière culturelle</b>	6	2	8
<b>Filière médico-sociale</b>	16		16
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	2	16	18
<b>Filière Sociale</b>	47		47
<b>Filière technique</b>	135	268	403
<b>Sans filière - historique</b>	10	5	15
<b>(vide)</b>			
<b>Total général</b>	<b>367</b>	<b>335</b>	<b>702</b>

*Pour Rappel en 2019 :*

<b>Étiquettes de lignes</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total général</b>
Filière administrative	141	39	180
Filière animation	10	8	18
Filière culturelle	7	2	9
Filière médico-sociale	20		20
Filière Sécurité (Police Municipale)	2	18	20
Filière Sociale	46		46
Filière technique	124	264	388
Sans filière - historique	21	26	47
<b>Total général</b>	<b>371</b>	<b>357</b>	<b>728</b>

On note toujours une prépondérance de la filière technique au regard des services en régie directe assurés par la Ville et de la filière administrative eu égard à l'importance des services supports.

#### **EVOLUTION FILIERE ADMINISTRATIVE**

2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
183	174	168	152	122	130	126
25.27%	24.4%	24.85%	23.56%	19.2%	18.81%	17.62%

Au sein de la filière administrative, les agents de sexe féminin représentent 78% de l'effectif la filière. *Ce chiffre était de 80% en 2019.*

#### **EVOLUTION FILIERE TECHNIQUE**

2021	2019	2017	2015	2013	2011
418	373	367	337	335	394
57.7%	52.3%	54.28%	52.24%	52.8%	57%

Au sein de la filière technique, les agents de sexe masculin représentent 66% de l'effectif la filière. *Ce chiffre était de 65% en 2019.*

#### **EVOLUTION FILIERE ANIMATION**

2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
19	12	21	16	21	23	24
2.62%	1.68%	3.10%	2.52%	3.03%	3.21%	3.33%

Au sein de la filière animation, les agents de sexe féminin représentent 72% de la filière. *Ce chiffre était de 55.5% en 2019.*

#### **EVOLUTION FILIERE CULTURELLE**

2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
7	9	13	14	15	16	17
0.97%	1.26%	1.92%	2.17%	2.36%	2.31%	2.37%

Au sein de la filière culturelle, les agents de sexe féminin représentent 75% de la filière. *Ce chiffre était de 50% en 2019.*

#### **EVOLUTION FILIERE SOCIALE ET MEDICO SOCIALE**

2021	2019	2017	2015	2013	2011
16	63	88	83	74	85
2.21%	8.8%	13%	13.09%	10.70%	11.88%

On constate une baisse de cette filière en raison de la nomination par voie d'avancement au grade d'agent de maîtrise des ATSEM. Cette filière est exclusivement féminine depuis de nombreuses années. *Cette filière est exclusivement féminine comme en 2019.*

#### **EVOLUTION FILIERE POLICE MUNICIPALE**

2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
20	20	19	17	20	21	20
2.76%	2.8%	2.81%	2.63%	3.15%	3%	2.79%

Au sein de la filière police, les agents de sexe féminin ne représentent que 11.1% de la filière. *Ce chiffre était de 11.7% en 2019.*

Au total, 53.1% de nos effectifs sont féminins.

*Pour Rappel en 2019 :*

Au total, en 2019, 50.9% de nos effectifs sont féminins.

Au niveau national, 2 agents sur 3 sont féminins au sein de la fonction publique. Les effectifs titulaires font état d'une parité remarquable depuis 2019 alors que les emplois contractuels sont essentiellement féminins.

### **EFFECTIF PAR CATEGORIES ET PAR SEXE EN 2021**

	F	M	Total général
<b>Categorie A</b>	51	25	76
<b>Categorie B</b>	29	27	56
<b>Categorie C</b>	278	278	556
<b>Sans categorie</b>	19	5	15
<b>Total général</b>	<b>367</b>	<b>335</b>	<b>702</b>

Les femmes sont mieux représentées dans les catégories A et B. La parité est respectée au niveau de la catégorie C. Au niveau national, 66% des femmes occupent des emplois de catégorie A, 52% de catégorie B et 64% de catégorie C.

*Pour Rappel en 2019 :*

	F	M	Total général
<b>Categorie A</b>	57	24	81
<b>Categorie B</b>	29	31	60
<b>Categorie C</b>	266	278	544
<b>Sans categorie</b>	19	24	43
<b>Total général</b>	<b>371</b>	<b>357</b>	<b>728</b>

### **EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE EN 2021**

La moyenne d'âge des agents était de plus de 50 ans avant 2015 et de moins de 47 ans depuis 2019. Elle est aujourd'hui passée à 45 ans (46 ans pour les hommes / 44 ans pour les femmes) contre 46 ans et 7 mois au niveau national pour les communes de + de 350 agents.

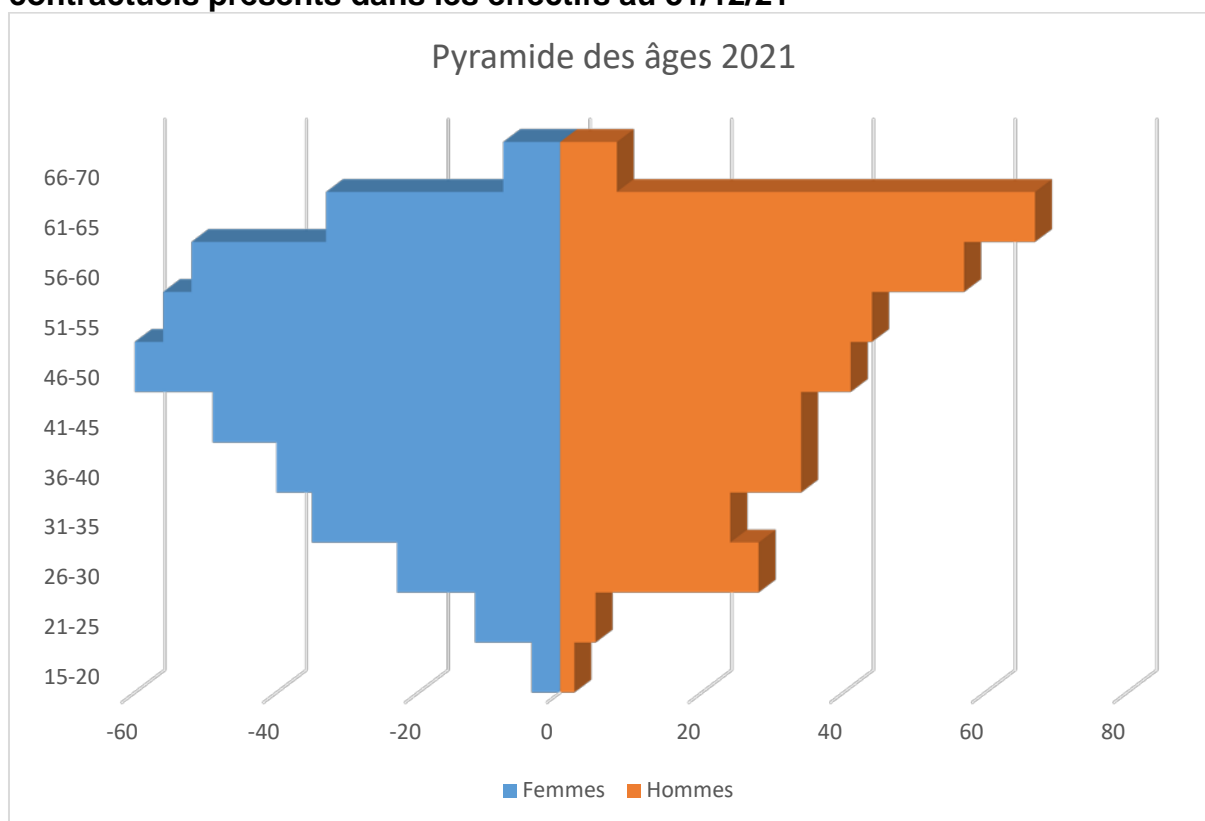
59% des agents titulaires hommes se situent dans la tranche d'âge des plus 50 ans contre 45% des femmes.

*Pour Rappel en 2019 :*

*51.47% des effectifs ont moins de 49 ans, contre 60.7% au niveau national.*

*55.74% des agents de cette tranche d'âge sont des femmes*

## Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/21



## BENEFICIAIRES DE L OBLIGATION D EMPLOI (BOE) PAR SEXE 2021

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

- 81 agents
- 6 agents en catégorie B (5 hommes et 1 femme) / 75 en catégorie C (47 hommes et 28 femmes)

Soit 52 hommes et 29 femmes démontrant ainsi la prééminence de la filière technique au sein de la collectivité.

**Taux d'emploi des BOE : 11.67%** (contre 6,9% au niveau national pour les communes de + de 350 agents)

Ce taux subit peu de fluctuations depuis 5 ans.

### Pour rappel :

- *2017 : Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 14.58% de notre effectif, essentiellement des agents de catégorie C (contre 6.39% dans la fonction publique territoriale). Ce taux n'est pas exhaustif car il tient compte uniquement des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et ne tient pas compte des agents faisant l'objet d'aménagements sur leur poste de travail ou d'un reclassement.*



- 2019 : Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève toujours à 14.59% de notre effectif, essentiellement des agents de catégorie C. On rappelle à nouveau que ce taux n'est pas exhaustif car il tient compte uniquement des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et ne tient pas compte des agents faisant l'objet d'aménagements sur leur poste de travail ou d'un reclassement (2 agents ont fait l'objet d'un reclassement en 2019).

## **CUMUL D EMPLOIS PAR SEXE EN 2021**

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

Catégorie	Grade	Sexe		Total
		M	F	
A	Attaché	3	1	4
	Attaché Pal		1	1
	Ingénieur Pal		1	1
B	Auxiliaire de puér CI Sup		1	1
	Technicien Pal 2CL	1		1
C	Adj adm	1	1	2
	Adj tech	1	1	2
	Adj ter anim Pal 2cl		1	1
	Agent de Maitrise	2		2
	Agent de Maitrise Principal	1	1	2
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>

Champ d'activités :
Expertise et consultation (Art.11, 1°) pour les catégories A et B
Enseignement et formation (Art.11, 2°) pour les catégories A
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°) pour les catégories C

## **B – RECRUTEMENT**

### **Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2021 par motifs, statut et sexe**

<b>STATUT / MOTIF</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total général</b>
<b>Apprenti</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Début de contrat d'apprentissage	4	1	5
<b>Contractuel</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Début de contrat	0	1	1
<b>Contrat accompagnement emploi</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Début de contrat d'insertion	0	3	3
<b>Détaché FPT</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Recrutement	1	0	1
<b>Non titulaire auxiliaire</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>
Début de contrat	1	2	3
Recrutement temporaire	5	13	18
<b>Saisonnier</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>
Recrutement saisonnier	30	15	45
<b>Stagiaire</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Arrivée collectivité	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>77</b>

### **Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2021 par cadre d'emploi et motif**

<b>Adjoint administratifs territoriaux</b>	<b>40</b>
Début de contrat	1
Recrutement saisonnier	38
Recrutement temporaire	1
<b>Adjoint techniques territoriaux</b>	<b>24</b>
Début de contrat	1
Recrutement saisonnier	7
Recrutement temporaire	16
<b>Adjoint territoriaux d'animation</b>	<b>3</b>
Recrutement saisonnier	2
Recrutement temporaire	1
<b>Agents sociaux territoriaux</b>	<b>3</b>
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	2
<b>Attachés Territoriaux</b>	<b>3</b>
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	1
<b>Auxiliaires de puériculture territoriaux</b>	<b>3</b>

Recrutement temporaire	3
<b>Educateurs terr. de jeunes enfants</b>	<b>1</b>
Arrivée collectivité (reprise)	1
<b>Total général</b>	<b>77</b>

On constate un recrutement plutôt féminin eu égard à l'importance des services liés à l'enfance où le personnel y est exclusivement féminin.

*Pour rappel en 2019 :*

Grade et motif	Nombre
<b>Adjt adm</b>	<b>32</b>
Recrutement saisonnier	31
Recrutement temporaire	1
<b>Adjt adm Pal 2CI</b>	<b>1</b>
Intégration suite à détachement	1
<b>Adjt tech ter</b>	<b>23</b>
Arrivée collectivité (reprise)	1
Début de contrat	1
Début de contrat d'insertion	1
Recrutement besoin occasionnel	2
Recrutement saisonnier	9
Recrutement temporaire	9
<b>Adjt ter animation</b>	<b>2</b>
Début de contrat d'insertion	1
Recrutement saisonnier	1
<b>Agent Pal ATSEM 1CI</b>	<b>1</b>
Recrutement par voie de mutation	1
<b>Agent Pal ATSEM 2CI</b>	<b>1</b>
Recrutement temporaire	1
<b>Agent social ter</b>	<b>2</b>
Recrutement temporaire	2
<b>Apprenti</b>	<b>5</b>
Début de contrat d'apprentissage	5
<b>Assist soc-ed 2CI (anc)</b>	<b>1</b>
Recrutement temporaire	1
<b>Attaché</b>	<b>4</b>
Début de contrat	1
Intégration suite à détachement	1
Recrutement par voie de mutation	1
Recrutement temporaire	1
<b>Aux. puér Pal 2CI (anc)</b>	<b>1</b>
Recrutement temporaire	1

<b>Brigadier-chef Pal</b>	<b>1</b>
Recrutement voie de détachement	1
<b>CAE</b>	<b>11</b>
Début de contrat d'insertion	11
<b>Educ j enfant 2CI (anc)</b>	<b>2</b>
Début de contrat	1
Recrutement temporaire	1
<b>Rédacteur</b>	<b>1</b>
Recrutement temporaire	1
<b>Total général</b>	<b>88</b>

## **C- PARCOURS PROFESSIONNEL**

Pour mémoire, les lignes directrices de gestion présentées en comité technique du 30.12.2020 de :

- Maintenir un accès équitable à l'emploi public et protéger tous les personnels actuels de la ville dans leurs compétences et prérogatives
- Poursuivre la politique de pérennisation de l'emploi vacataire
- Maintenir des critères transparents de gestion des carrières
- Respecter strictement la liberté de conscience et d'opinion de tous les personnels et les défendre
- Renforcer la formation des agents
- Maintenir le dialogue social
- Soutenir l'insertion professionnelle à travers le recrutement d'apprentis, de contrats aidé et de bénéficiaires de l'obligation d'Emploi

### **Nombre de départs par motifs et statut et sexe**

STATUT et MOTIF DE DEPART	Nombre de Nom/Prénom	Sexe	
		F	M
<b>Apprenti</b>	<b>9</b>		
Fin de contrat d'apprentissage	9	4	5
<b>Chomeur indemnisé</b>	<b>6</b>		
Fin indemnisation chômage	6	1	5
<b>Collaborateur de cabinet</b>	<b>2</b>		
Fin de contrat	2	1	1
<b>Contractuel</b>	<b>1</b>		
Fin de contrat	1	1	0
<b>Contrat accompagnement emploi</b>	<b>3</b>		
Fin de contrat	3	1	2
<b>Intervenant extérieur</b>	<b>11</b>		
Fin de contrat d'insertion	2	1	1
Fin de Gratification Stagiaire	3	2	1
Fin de recrutement vacataire	2	1	1
Fin paiement personnel extérieur	4	1	3
<b>Non titulaire auxiliaire</b>	<b>14</b>		
Démission	2	1	1
Fin de contrat	1	0	1
Fin de recrutement temporaire	10	4	6
Licenciement	1	0	1
<b>Non titulaire vacataire</b>	<b>4</b>		
Fin de contrat	3	2	1

Fin de recrutement temporaire	1	0	1
<b>Saisonnier</b>	<b>46</b>		
Fin de besoin saisonnier	44	28	16
Fin de contrat	2	2	0
<b>Stagiaire</b>	<b>1</b>		
Démission	1	0	1
<b>Titulaire</b>	<b>31</b>		
Décès	2	1	1
Mutation	4	3	1
Radiation pour abandon de poste	1	0	1
Retraite (demande d'agent) (A)	18	7	11
Retraite d'office invalidité(A)	2	1	1
Retraite d'office limite d'age	4	1	3
<b>Total général</b>	<b>127</b>	<b>60</b>	<b>64</b>

On constate une répartition équitable par sexe pour les départs toutes situations confondues.

Pour les retraites :

5 femmes et 14 hommes catégorie C

2 femmes catégorie B

2 femmes et 1 homme de catégorie A

Les fins de contrats concernent essentiellement les hommes recrutés en catégorie C qui sont ensuite mis en stage dans leur cadre d'emplois (53 titularisations et 23 mises en stages).

Pour rappel en 2019 :

12 départs en retraite : 6 hommes et 6 femmes de catégorie C

59 pour les autres motifs

#### Avancements 2021 par sexe

	F	M	Total général
<b>Avancement grade</b>	36	22	58
<b>Cadencement unique d'échelon</b>	133	126	259
<b>Total général</b>	<b>169</b>	<b>148</b>	<b>317</b>

Les lignes de grandes gestion s'appliquent à toutes les catégories et filières et par conséquent au sexe, si l'agent remplit les conditions réglementaires et que sa valeur professionnelle est avérée.

Pour rappel en 2019 :

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :			Hommes	Femmes
. avancement d'échelon			113	100
. avancement de grade			34	14
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :			Hommes	Femmes
. promotion au choix			34	14
. réussite à un examen professionnel de promotion interne :			0	0
- ayant entraîné une "nomination stagiaire"			0	0
- n'ayant pas entraîné une "nomination stagiaire"			0	0
.réussite à un concours :			0	0
- ayant entraîné "une nomination stagiaire"			0	0
- n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"			0	0

**Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe en 2021**

Nombres de lauréats concours et examens professionnels 2021					
Filière	Cadre d'emplois	Grade	Sexe		Total
			M	F	
Administrative	Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint Administratif		1	1
	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur Territorial	1	1	2
Médico-sociale	Auxiliaires de puériculture territoriaux	Aux. puér Pal 2Cl (anc)		1	1
Sociale	Educateurs terr. de jeunes enfants	Educateur Jeunes Enfants		1	1
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Les femmes s'investissent plus dans leur parcours professionnel en dépit des charges familiales, passent donc des concours et les réussissent.

## **D - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Contraintes particulières concernant le temps de travail :**

Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique territoriale, l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a abrogé les régimes légaux dérogatoires aux 35 heures antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 et fixé une date butoir pour les communes au 1<sup>er</sup> janvier 2022 afin d'instaurer de nouvelles règles de travail. La délibération du 17 décembre 2021 s'est mise en conformité avec la réglementation en organisant comme suit les cycles de travail au sein des services de la ville :

- des régimes à 1607 heures avec horaires fixes
- des régimes à 1607 heures avec horaires variables
- des régimes dérogatoires aux 1607 heures au titre des sujétions particulières

Dans ces services, compte tenu des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (travail de nuit, travail le dimanche, travail en horaires décalés, travail en équipes, modulation importante du cycle de travail, travaux pénibles ou dangereux), la durée annuelle de travail peut être réduite en deçà de 1607 heures au regard de l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

75% de l'effectif travaille sur un cycle hebdomadaire avec un équilibre homme femme quasi parfait.

51 personnes travaillent de nuit. Il s'agit d'hommes travaillant dans les services du balayage et du lavage (services de propreté urbaine).

98 agents travaillent le week-end : 64 hommes et 34 femmes. Il s'agit des agents précédemment cités mais également des agents des services culturels (musée, bibliothèques).

Les services à forte pénibilité et en régie directe soit les 2/3 de l'effectif sont les services qui bénéficient de dérogations en matière de temps de travail. Il s'agit des services du centre technique et liés à l'enfance.

Les services techniques de propreté urbaine, des espaces verts et des festivités travaillent en journée continue pour des raisons liées à l'organisation du travail. Les autres services du centre technique bénéficient d'horaires d'hiver et d'été car travaillant en extérieur.

Les agents de restauration scolaire travaillent la semaine d'école, 4 jours sur 7, en journée continue de 8h à 17h et dans les centres de loisirs de 9h à 15h. Les ATSEM quant à elles travaillent de 7h30 à 18h15 soit 41h40/semaine.

Dans ces services, compte tenu des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent (en horaires décalés en raison de la pénibilité des travaux à réaliser en extérieur en période de fortes chaleur ou de travail de nuit ou le dimanche ou en équipes ou en raison de la réalisation de travaux



pénibles ou dangereux), la durée annuelle de travail a été réduite en deçà de 1607 heures.

Les services culturels n'entrent pas dans un régime dérogatoire à proprement parler, ils sont dotés d'un cycle de travail adapté dans la mesure où l'amplitude des horaires de travail s'établit entre 10 h et 22 h sur une base de travail annuel de 1607 heures avec une durée de travail minimum de 7h30 modulable dans le cadre de l'amplitude de travail susmentionnée. Le temps de travail est donc annualisé à hauteur de 160 heures par mois (10 mois de travail effectif et deux mois de congés annuels : Noël, juillet et Août / 27 jours de congés annuels et 15 jours de RTT).

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

2 mais 0 depuis les recommandations de la chambre régionale des comptes.

### Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif, présents dans les effectifs au 31/12/2021

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2021*												
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
<b>Médical</b>	<b>Compressible</b>	Pour maladie ordinaire	0	1	25	30	29	36	42	28	36	38	10	275	
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	1	6	4	8	5	3	4	2	33	
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	4	
	<b>Non-compressible</b>	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	6
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	2	0	0	1	4	1	5	5	0	0	18
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	2	1	2	3	3	5	5	0	0	21
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	0	7
<b>Autres raisons</b>	Pour maternité ou adoption	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	6	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	0	3	3	0	0	1	0	0	0	7	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	1	23	31	41	47	43	38	53	50	11	11	338	
<b>Total</b>		0	2	54	66	83	93	101	82	108	103	23	715		

## Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif présents au 31/12/2021

			Nombre de contractuels absents au moins un jour dans l'année 2021*												
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
<b>Médical</b>	<b>Compressible</b>	Pour maladie ordinaire	4	9	6	7	8	0	3	3	2	1	0	43	
		Pour accidents du travail imputables au service	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	5	
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Non-compressible</b>	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres raisons</b>	Pour maternité ou adoption	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	3	17	10	12	6	6	4	4	2	2	2	2	68	
<b>Total</b>			8	27	16	21	15	6	8	8	4	4	2	119	

Nombre de jours de congés 2021 par sexe (titulaires)

	F FEMININ		M MASCULIN		TOTAL	
	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents
<b>011 Maladie ordinaire</b>	<b>6246,5</b>	<b>480</b>	<b>5790</b>	<b>363</b>	<b>12036,5</b>	<b>843</b>
01 Maladies	6246,5	480	5790	363	12036,5	843
<b>012 Congé de longue maladie</b>	<b>3251</b>	<b>28</b>	<b>635</b>	<b>5</b>	<b>3886</b>	<b>33</b>
01 Maladies	3251	28	635	5	3886	33
<b>013 Congé de longue durée</b>	<b>4035</b>	<b>35</b>	<b>1520</b>	<b>12</b>	<b>5555</b>	<b>47</b>
01 Maladies	4035	35	1520	12	5555	47
<b>021 Accident du travail</b>	<b>1369</b>	<b>73</b>	<b>2677</b>	<b>96</b>	<b>4046</b>	<b>169</b>
02 Accident du travail	1369	73	2677	96	4046	169
<b>022 Maladie professionnelle</b>	<b>300</b>	<b>7</b>	<b>454</b>	<b>18</b>	<b>754</b>	<b>25</b>
02 Accident du travail	300	7	454	18	754	25
<b>031 Maternité</b>	<b>501</b>	<b>8</b>			<b>501</b>	<b>8</b>
03 Maternité/ Paternité/Adoption	501	8			501	8
<b>033 paternité</b>			<b>120</b>	<b>14</b>	<b>120</b>	<b>14</b>
03 Maternité/ Paternité/Adoption			120	14	120	14
<b>081 Congés événementiels</b>	<b>4610,25</b>	<b>797</b>	<b>2971,25</b>	<b>469</b>	<b>7581,5</b>	<b>1266</b>
08 Conges évènementiels	4610,25	797	2971,25	469	7581,5	1266
<b>082 Congés exceptionnels</b>	<b>195</b>	<b>84</b>	<b>170</b>	<b>56</b>	<b>365</b>	<b>140</b>
08 Conges évènementiels	195	84	170	56	365	140
<b>Total général</b>	<b>20507,75</b>	<b>1512</b>	<b>14337,25</b>	<b>1033</b>	<b>34845</b>	<b>2545</b>

## Nombre de jours de congés 2021 par sexe (non titulaires)

	F FEMININ		M MASCULIN		NB JOURS	Nombre d'agents
	NB JOURS	Nombre d'agents	NB JOURS	Nombre d'agents		
<b>011 Maladie ordinaire</b>	<b>299</b>	<b>48</b>	<b>409</b>	<b>38</b>	<b>708</b>	<b>86</b>
01 Maladies	299	48	409	38	708	86
<b>021 Accident du travail</b>	<b>136</b>	<b>14</b>			<b>136</b>	<b>14</b>
02 Accident du travail	136	14			136	14
<b>031 Maternité</b>	<b>13</b>	<b>1</b>			<b>13</b>	<b>1</b>
03 Maternité/ Paternité/Adoption	13	1			13	1
<b>081 Congés événementiels</b>	<b>749</b>	<b>108</b>	<b>280</b>	<b>73</b>	<b>1029</b>	<b>181</b>
08 Conges évènementiels	749	108	280	73	1029	181
<b>082 Congés exceptionnels</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>17</b>
08 Conges évènementiels	23	7	18	10	41	17
<b>Total général</b>	<b>1220</b>	<b>178</b>	<b>707</b>	<b>121</b>	<b>1927</b>	<b>299</b>

Le taux d'absentéisme est de 10,28% contre 9,6% au niveau national.

L'absentéisme s'explique bien évidemment par le vieillissement des agents mais aussi par les nombreux services en régie directe à forte pénibilité et contrainte physique.

La comparaison de la pyramide des agents absents depuis 10 ans montre le glissement de la part des absences vers les strates d'âge les plus élevées.

On constate enfin que la maladie concerne plus les femmes que les hommes et que ces derniers sont plus touchés par les accidents du travail.

Pour Rappel en 2019 :

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire	84	167	3 759,0	4 762,5	132	309
		Pour accidents du travail imputables au service	31	11	2 111,0	384,0	80	20
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	7	72,0	110,0	4	8
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	5	18	1 345,0	3 889,0	4	18
		Pour maladie de longue durée	1	7	365,0	1 757,0	0	0
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	3	4	562,0	255,0	11	11
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)		14		1 287,0		26	
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984)	7	0	77,0	0,0	8	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	122	230	425,2	839,6			
<b>Total</b>			255	458	8 716,2	13 284,1	239	392

			Nombre de contractuels sur emploi permanent		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire	7	13	125,0	80,0	9	19
		Pour accidents du travail imputables au service	1	0	46,0	0,0	1	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour maladie de longue durée	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1	0	89,0	0,0	1	0
Autres raisons	Pour maternité ou adoption (1)			0		0,0		0
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours) et pour congé d'adoption (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988)		2	0	22,0	0,0	2	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		15	21	56,3	60,8		
		<b>Total</b>	26	34	338,3	140,8	13	19

**Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues en 2021**

	<b>NBRE JOURS</b>	<b>COUT</b>
<b>F</b>	<b>217</b>	<b>16 548,28 €</b>
<b>20 A 29 ans</b>	<b>24</b>	<b>1 587,54 €</b>
C	24	1 587,54 €
<b>30 A 39 ans</b>	<b>44</b>	<b>3 076,83 €</b>
A	5	554,18 €
B	2	191,20 €
C	37	2 331,45 €
<b>40 A 49 ans</b>	<b>64</b>	<b>4 889,25 €</b>
A	6	747,06 €
B	2	185,05 €
C	56	3 957,14 €
<b>50 A 59 ans</b>	<b>60</b>	<b>4 718,16 €</b>
A	3	446,46 €
B	4	378,53 €
C	53	3 893,17 €
<b>60 A 69 ans</b>	<b>25</b>	<b>2 276,50 €</b>
A	2	272,79 €
B	4	407,51 €
C	19	1 596,20 €
<b>M</b>	<b>149</b>	<b>11 595,98 €</b>
<b>20 A 29 ans</b>	<b>13</b>	<b>844,20 €</b>
C	13	844,20 €
<b>30 A 39 ans</b>	<b>41</b>	<b>2 895,20 €</b>
B	1	82,72 €
C	40	2 812,48 €
<b>40 A 49 ans</b>	<b>44</b>	<b>3 520,64 €</b>
B	2	204,27 €
C	42	3 316,37 €
<b>50 A 59 ans</b>	<b>26</b>	<b>2 056,72 €</b>
B	1	102,62 €
C	25	1 954,10 €
<b>60 A 69 ans</b>	<b>25</b>	<b>2 279,22 €</b>
B	2	227,13 €
C	23	2 052,09 €
<b>Total général</b>	<b>366</b>	<b>28 144,26 €</b>

**Modalités de contrôle des arrêts maladie** : les expertises sont effectuées par des médecins agréés et la médecine préventive



## Nombre de compte epargne temps par categorie statut et sexe en 2021

	F FEMININ	M MASCULIN	Total général
A Categorie A	24	11	35
B Categorie B	12	3	15
C Categorie C	42	49	91
<b>Total général</b>	<b>78</b>	<b>63</b>	<b>141</b>

*Pour rappel en 2019 :*

Étiquettes de lignes	F FEMININ	M MASCULIN	Total général
A Categorie A	14	10	24
B Categorie B	22	5	27
C Categorie C	52	29	81
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>44</b>	<b>132</b>

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours : 0

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

	Somme de NBRE HS	Somme de COUT HS
<b>F</b>	<b>4 644,00</b>	<b>93 219,67 €</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>2 701,50</b>	<b>55 472,13 €</b>
Adjoints administratifs territoriaux	2 564,50	52 121,58 €
Rédacteurs Territoriaux	137,00	3 350,55 €
<b>Filière animation</b>	<b>35,00</b>	<b>744,56 €</b>
Adjoints territoriaux d'animation	35,00	744,56 €
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>57,00</b>	<b>1 367,98 €</b>
Auxiliaires de puériculture territoriaux	57,00	1 367,98 €
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>136,50</b>	<b>3 159,11 €</b>
Agents de police municipale	136,50	3 159,11 €
<b>Filière Sociale</b>	<b>136,50</b>	<b>3 033,50 €</b>
Agents sociaux territoriaux	85,00	1 915,80 €
Agents ter.spécialis. écoles maternelles	51,50	1 117,70 €
<b>Filière technique</b>	<b>1 577,50</b>	<b>29 442,39 €</b>
Adjoints techniques territoriaux	884,50	15 485,18 €
Agents de maîtrise Territoriaux	693,00	13 957,21 €
<b>Sans filière - historique</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00 €</b>
Sans cadre d'emploi - Historique	0,00	0,00 €
<b>M</b>	<b>15 683,75</b>	<b>373 477,54 €</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>573,25</b>	<b>12 887,33 €</b>
Adjoints administratifs territoriaux	569,75	12 779,53 €
Rédacteurs Territoriaux	3,50	107,80 €
<b>Filière animation</b>	<b>59,00</b>	<b>1 121,93 €</b>
Adjoints territoriaux d'animation	59,00	1 121,93 €

<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>2 113,00</b>	<b>55 934,61 €</b>
Agents de police municipale	1 476,50	36 474,28 €
Chef de service de Police Municipale	636,50	19 460,33 €
<b>Filière technique</b>	<b>12 938,50</b>	<b>303 533,67 €</b>
Adjoints techniques territoriaux	6 590,00	138 424,40 €
Agents de maîtrise Territoriaux	5 798,00	149 018,36 €
Techniciens territoriaux	550,50	16 090,91 €
<b>Total général</b>	<b>20 327,75</b>	<b>466 697,21 €</b>

Le nombre d'heures supplémentaires en 2021 diminuent en comparaison à 2019.

Pour rappel en 2019 :

Cadres d'emplois	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019	
Filières	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	682	2 682,00	0	0	0	0	0	175	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	14 200,00	1 665,00	0	0	0	2	886	304	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	22	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	2 273,00	174	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	25	120	0	0	77	404	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	17 180,00	4 675,00	0	0	77	406	886	484	0	0	0	0

Pour un montant de 197 08 euros.

**Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe en 2021**

Catégorie	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total
	M	F	M	F	
Catégorie A	1	3	0	7	<b>11</b>
Catégorie B	0	2	0	6	<b>8</b>
Catégorie C	0	10	0	20	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>49</b>

Entre 2021 et 2019, les fluctuations sont quasi nulles.

Au niveau national, dans la fonction publique :

34 % des femmes sont à temps partiel / 12 % des hommes

Source: Chiffres clé 2022 vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## INFORMATION CONCERNANT LE TELETRAVAIL :

mise en place le 27.01.2022

### E – REMUNERATIONS

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

Part relative au traitement indiciaire

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>3 259 390,15</b>	<b>877 118,67</b>	<b>4 136 508,82</b>
Catégorie A	1 128 685,14	270 432,19	1 399 117,33
Catégorie B	562 050,11	194 791,49	756 841,60
Catégorie C	1 568 654,90	411 894,99	1 980 549,89
<b>Filière animation</b>	<b>164 856,34</b>	<b>83 499,33</b>	<b>248 355,67</b>
Catégorie C	164 856,34	83 499,33	248 355,67
<b>Filière culturelle</b>	<b>151 897,07</b>	<b>55 686,75</b>	<b>207 583,82</b>
Catégorie A	31 566,48	33 098,79	64 665,27
Catégorie B	116 270,97		116 270,97
Catégorie C	4 059,62	22 587,96	26 647,58
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>291 664,73</b>		<b>291 664,73</b>
Catégorie A	35 099,28		35 099,28
Catégorie C	256 565,45		256 565,45
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>44 612,74</b>	<b>405 796,55</b>	<b>450 409,29</b>
Catégorie B		88 963,08	88 963,08
Catégorie C	44 612,74	316 833,47	361 446,21
<b>Filière Sociale</b>	<b>801 557,63</b>		<b>801 557,63</b>
Catégorie A	84 518,70		84 518,70
Catégorie B	9 878,11		9 878,11
Catégorie C	707 160,82		707 160,82
<b>Filière technique</b>	<b>2 572 861,34</b>	<b>5 886 735,58</b>	<b>8 459 596,92</b>
Catégorie A	103 425,26	365 859,20	469 284,46
Catégorie B	63 970,32	450 082,75	514 053,07
Catégorie C	2 405 465,76	5 070 793,63	7 476 259,39
<b>Total général</b>	<b>7 286 840,00</b>	<b>7 308 836,88</b>	<b>14 595 676,88</b>

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

Part relative au traitement indiciaire

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>1 229 274,83</b>	<b>366 541,53</b>	<b>1 595 816,36</b>

Categorie A	517 942,33	160 237,23	678 179,56
Categorie B	265 429,17	94 466,44	359 895,61
Categorie C	445 903,33	111 837,86	557 741,19
<b>Filière animation</b>	<b>41 913,85</b>	<b>22 361,58</b>	<b>64 275,43</b>
Categorie C	41 913,85	22 361,58	64 275,43
<b>Filière culturelle</b>	<b>50 302,00</b>	<b>27 010,20</b>	<b>77 312,20</b>
Categorie A	11 487,80	22 271,16	33 758,96
Categorie B	38 814,20		38 814,20
Categorie C	0,00	4 739,04	4 739,04
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>88 116,66</b>		<b>88 116,66</b>
Categorie A	9 849,90		9 849,90
Categorie C	78 266,76		78 266,76
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>16 993,28</b>	<b>144 671,42</b>	<b>161 664,70</b>
Categorie B		31 325,50	31 325,50
Categorie C	16 993,28	113 345,92	130 339,20
<b>Filière Sociale</b>	<b>186 103,49</b>		<b>186 103,49</b>
Categorie A	16 226,66		16 226,66
Categorie B	3 060,88		3 060,88
Categorie C	166 815,95		166 815,95
<b>Filière technique</b>	<b>698 467,39</b>	<b>1 904 057,96</b>	<b>2 602 525,35</b>
Categorie A	63 828,56	188 783,02	252 611,58
Categorie B	19 584,52	171 845,58	191 430,10
Categorie C	615 054,31	1 543 429,36	2 158 483,67
<b>Total général</b>	<b>2 311 171,50</b>	<b>2 464 642,69</b>	<b>4 775 814,19</b>

## Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

### Part relative au régime indemnitaire

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>290 838,28</b>	<b>189 040,70</b>	<b>479 878,98</b>
Categorie A	153 429,03	126 639,17	280 068,20
Categorie B	6 617,25	4 966,65	11 583,90
Categorie C	130 792,00	57 434,88	188 226,88
<b>Filière animation</b>	<b>11 290,08</b>	<b>99,11</b>	<b>11 389,19</b>
Categorie C	11 290,08	99,11	11 389,19
<b>Filière culturelle</b>	<b>29 290,56</b>		<b>29 290,56</b>
Categorie A	29 290,56		29 290,56
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>76 428,18</b>	<b>7 320,20</b>	<b>83 748,38</b>
Categorie A	64 734,12		64 734,12
Categorie C	11 694,06	7 320,20	19 014,26
<b>Filière Sociale</b>	<b>204 759,39</b>		<b>204 759,39</b>
Categorie C	204 759,39		204 759,39
<b>Filière technique</b>	<b>206 775,33</b>	<b>345 210,12</b>	<b>551 985,45</b>
Categorie A		72 167,51	72 167,51
Categorie B		39 095,64	39 095,64

Categorie C	206 775,33	233 946,97	440 722,30
<b>Sans filière - historique</b>	<b>199 923,03</b>	<b>207 122,29</b>	<b>407 045,32</b>
Categorie A	53 736,52	31 083,60	84 820,12
Sans categorie	146 186,51	176 038,69	322 225,20
<b>Total général</b>	<b>1 019 304,85</b>	<b>748 792,42</b>	<b>1 768 097,27</b>

**Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021**

**Part relative au régime indemnitaire**

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>Total général</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>96 223,69</b>	<b>85 902,30</b>	<b>182 125,99</b>
Categorie A	64 216,39	74 258,09	138 474,48
Categorie B	3 538,42	3 703,42	7 241,84
Categorie C	28 468,88	7 940,79	36 409,67
<b>Filière animation</b>	<b>2 231,75</b>	<b>0,00</b>	<b>2 231,75</b>
Categorie C	2 231,75	0,00	2 231,75
<b>Filière culturelle</b>	<b>9 551,76</b>		<b>9 551,76</b>
Categorie A	9 551,76		9 551,76
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>56 164,25</b>	<b>2 172,79</b>	<b>58 337,04</b>
Categorie A	52 608,52		52 608,52
Categorie C	3 555,73	2 172,79	5 728,52
<b>Filière Sociale</b>	<b>56 820,88</b>		<b>56 820,88</b>
Categorie C	56 820,88		56 820,88
<b>Filière technique</b>	<b>47 858,78</b>	<b>115 632,15</b>	<b>163 490,93</b>
Categorie A		34 740,43	34 740,43
Categorie B		14 665,64	14 665,64
Categorie C	47 858,78	66 226,08	114 084,86
<b>Sans filière - historique</b>	<b>43 931,20</b>	<b>46 481,03</b>	<b>90 412,23</b>
Categorie A	29 494,76	20 773,74	50 268,50
Sans categorie	14 436,44	25 707,29	40 143,73
<b>Total général</b>	<b>312 782,31</b>	<b>250 188,27</b>	<b>562 970,58</b>

## Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

### Part relative à la nouvelle bonification indiciaire

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>84 061,06</b>	<b>18 403,94</b>	<b>102 465,00</b>
Categorie A	37 132,93	11 246,04	48 378,97
Categorie B	10 461,76		10 461,76
Categorie C	36 466,37	7 157,90	43 624,27
<b>Filière animation</b>	<b>3 760,01</b>	<b>1 645,03</b>	<b>5 405,04</b>
Categorie C	3 760,01	1 645,03	5 405,04
<b>Filière culturelle</b>	<b>1 125,00</b>	<b>2 244,24</b>	<b>3 369,24</b>
Categorie A		1 686,96	1 686,96
Categorie B	1 125,00		1 125,00
Categorie C		557,28	557,28
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>10 776,05</b>		<b>10 776,05</b>
Categorie A	1 686,96		1 686,96
Categorie C	9 089,09		9 089,09
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>1 470,57</b>	<b>13 252,70</b>	<b>14 723,27</b>
Categorie B		2 529,00	2 529,00
Categorie C	1 470,57	10 723,70	12 194,27
<b>Filière Sociale</b>	<b>24 005,17</b>		<b>24 005,17</b>
Categorie A	2 731,51		2 731,51
Categorie B	581,85		581,85
Categorie C	20 691,81		20 691,81
<b>Filière technique</b>	<b>24 550,37</b>	<b>34 283,45</b>	<b>58 833,82</b>
Categorie A	4 000,13	1 686,00	5 686,13
Categorie B	770,76	4 774,62	5 545,38
Categorie C	19 779,48	27 822,83	47 602,31
<b>Total général</b>	<b>149 748,23</b>	<b>69 829,36</b>	<b>219 577,59</b>

## Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

### Part relative à l'indemnité de résidence

	F	M	TOTAL
<b>Filière administrative</b>	<b>95 211,37</b>	<b>25 812,97</b>	<b>121 024,34</b>
Categorie A	32 990,34	7 876,67	40 867,01
Categorie B	16 418,38	5 673,52	22 091,90
Categorie C	45 802,65	12 262,78	58 065,43
<b>Filière animation</b>	<b>4 801,53</b>	<b>2 461,47</b>	<b>7 263,00</b>
Categorie C	4 801,53	2 461,47	7 263,00
<b>Filière culturelle</b>	<b>4 305,96</b>	<b>1 621,97</b>	<b>5 927,93</b>
Categorie A	919,44	964,01	1 883,45
Categorie B	3 386,52		3 386,52
Categorie C		657,96	657,96
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>8 598,01</b>		<b>8 598,01</b>
Categorie A	1 022,28		1 022,28
Categorie C	7 575,73		7 575,73
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>1 299,49</b>	<b>11 937,36</b>	<b>13 236,85</b>
Categorie B		2 591,16	2 591,16
Categorie C	1 299,49	9 346,20	10 645,69
<b>Filière Sociale</b>	<b>23 681,86</b>		<b>23 681,86</b>
Categorie A	2 461,65		2 461,65
Categorie B	287,71		287,71
Categorie C	20 932,50		20 932,50
<b>Filière technique</b>	<b>76 102,59</b>	<b>172 167,84</b>	<b>248 270,43</b>
Categorie A	3 012,44	10 656,20	13 668,64
Categorie B	1 863,24	13 114,71	14 977,95
Categorie C	71 226,91	148 396,93	219 623,84
	<b>214</b>		
<b>Total général</b>	<b>000,81</b>	<b>214 001,61</b>	<b>428 002,42</b>

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

Part relative à l'indemnité de résidence

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>8 412,81</b>	<b>5 505,19</b>	<b>13 918,00</b>
Categorie A	4 468,90	3 688,47	8 157,37
Categorie B	192,75	144,66	337,41
Categorie C	3 751,16	1 672,06	5 423,22
<b>Filière animation</b>	<b>255,91</b>		<b>255,91</b>
Categorie C	255,91		255,91
<b>Filière culturelle</b>	<b>853,08</b>		<b>853,08</b>
Categorie A	853,08		853,08
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>2 226,10</b>	<b>182,29</b>	<b>2 408,39</b>
Categorie A	1 885,50		1 885,50
Categorie C	340,60	182,29	522,89
<b>Filière Sociale</b>	<b>5 960,19</b>		<b>5 960,19</b>
Categorie C	5 960,19		5 960,19
<b>Filière technique</b>	<b>5 938,10</b>	<b>9 938,86</b>	<b>15 876,96</b>
Categorie A		2 101,95	2 101,95
Categorie B		1 138,68	1 138,68
Categorie C	5 938,10	6 698,23	12 636,33
<b>Sans filière - historique</b>	<b>1 565,13</b>	<b>905,30</b>	<b>2 470,43</b>
Categorie A	1 565,13	905,30	2 470,43
	<b>25</b>	<b>16</b>	
<b>Total général</b>	<b>211,32</b>	<b>531,64</b>	<b>41 742,96</b>



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

Part relative aux heures supplémentaires

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>52 885,64</b>	<b>12 887,33</b>	<b>65 772,97</b>
Categorie B	3 350,55	107,80	3 458,35
Categorie C	49 535,09	12 779,53	62 314,62
<b>Filière animation</b>	<b>2 739,26</b>	<b>1 121,93</b>	<b>3 861,19</b>
Categorie C	2 739,26	1 121,93	3 861,19
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>1 367,98</b>		<b>1 367,98</b>
Categorie C	1 367,98		1 367,98
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	<b>3 159,11</b>	<b>55 934,61</b>	<b>59 093,72</b>
Categorie B		19 460,33	19 460,33
Categorie C	3 159,11	36 474,28	39 633,39
<b>Filière Sociale</b>	<b>2 693,76</b>		<b>2 693,76</b>
Categorie C	2 693,76		2 693,76
<b>Filière technique</b>	<b>27 304,38</b>	<b>288 607,44</b>	<b>315 911,82</b>
Categorie B		16 090,91	16 090,91
Categorie C	27 304,38	272 516,53	299 820,91
<b>Total général</b>	<b>90 150,13</b>	<b>358 551,31</b>	<b>448 701,44</b>

Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2021

Part relative aux heures supplémentaires

	F	M	Total général
<b>Filière administrative</b>	<b>2 586,49</b>		<b>2 586,49</b>
Categorie C	2 586,49		2 586,49
<b>Filière Sociale</b>	<b>339,74</b>		<b>339,74</b>
Categorie C	339,74		339,74
<b>Filière technique</b>	<b>2 169,90</b>	<b>14 926,23</b>	<b>17 096,13</b>
Categorie C	2 169,90	14 926,23	17 096,13
<b>Sans filière - historique</b>	<b>2 500,79</b>		<b>2 500,79</b>
Sans categorie	2 500,79		2 500,79
<b>Total général</b>	<b>7 596,92</b>	<b>14 926,23</b>	<b>22 523,15</b>

## Répartition des rémunérations homme femme

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes	Salaire brut moyen des femmes	Ecart (en %)
	(en ETPR)	(en ETPR)	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>3 587,29 €</b>	<b>3 322,10 €</b>	<b>7,98%</b>
Catégorie A	5 138,33 €	4 312,73 €	19,14%
Catégorie B	3 221,71 €	3 269,04 €	-1,45%
Catégorie C	2 401,84 €	2 384,52 €	0,73%
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>3 628,68 €</b>	<b>3 342,35 €</b>	<b>8,57%</b>
Catégorie A	4 907,42 €	4 284,63 €	14,54%
Catégorie B	3 365,23 €	3 535,74 €	-4,82%
Catégorie C	2 613,40 €	2 206,67 €	18,43%
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>3 557,41 €</b>	<b>2 672,74 €</b>	<b>33,10%</b>
Catégorie A	4 778,10 €	3 662,96 €	30,44%
Catégorie B	N/A	3 350,02 €	100,00%
Catégorie C	2 336,71 €	1 005,23 €	132,46%
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>N/A</b>	<b>2 435,86 €</b>	<b>100,00%</b>
Catégorie A	N/A	2 928,90 €	100,00%
Catégorie B	N/A	2 191,42 €	100,00%
Catégorie C	N/A	2 187,25 €	100,00%
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>N/A</b>	<b>3 151,83 €</b>	<b>100,00%</b>
Catégorie A	N/A	3 902,16 €	100,00%
Catégorie B	N/A	N/A	0,00%
Catégorie C	N/A	2 401,50 €	100,00%
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>3 554,09 €</b>	<b>2 843,89 €</b>	<b>24,97%</b>
Catégorie A	N/A	N/A	0,00%
Catégorie B	4 067,51 €	N/A	100,00%
Catégorie C	3 040,67 €	2 843,89 €	6,92%
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>2 439,97 €</b>	<b>2 085,67 €</b>	<b>16,99%</b>
Catégorie B	N/A	N/A	N/A
Catégorie C	2 439,97 €	2 085,67 €	16,99%
<b>Total</b>	<b>3 353,49 €</b>	<b>2 836,35 €</b>	<b>18,23%</b>

NON Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes	Salaire brut moyen des femmes	Ecart (en %)
	(en ETPR)	(en ETPR)	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>3 254,44 €</b>	<b>3 065,26 €</b>	<b>6,17%</b>
Catégorie A	4 880,29 €	3 576,71 €	36,45%
Catégorie B	2 890,02 €	3 385,22 €	-14,63%
Catégorie C	1 993,00 €	2 233,86 €	-10,78%
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>3 689,13 €</b>	<b>2 992,23 €</b>	<b>23,29%</b>
Catégorie A	4 498,86 €	4 064,23 €	10,69%
Catégorie B	4 547,38 €	N/A	100,00%
Catégorie C	2 021,14 €	1 920,23 €	5,26%
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>N/A</b>	<b>3 271,27 €</b>	<b>100,00%</b>
Catégorie A	N/A	3 271,27 €	100,00%
Catégorie B	N/A	N/A	N/A
Catégorie C	N/A	N/A	N/A
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>N/A</b>	<b>1 873,85 €</b>	<b>100,00%</b>
Catégorie A	N/A	N/A	N/A
Catégorie B	N/A	N/A	N/A
Catégorie C	N/A	1 873,85 €	100,00%
<b>FILIERE MEDICO- SOCIALE</b>	<b>2 034,40 €</b>	<b>3 745,07 €</b>	<b>-45,68%</b>
Catégorie A	N/A	5 438,29 €	100,00%
Catégorie B	N/A	N/A	100,00%
Catégorie C	2 034,40 €	2 051,85 €	-0,85%
Catégorie C	N/A	N/A	N/A
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>N/A</b>	<b>2 070,11 €</b>	<b>100,00%</b>
Catégorie B	N/A	N/A	N/A
Catégorie C	N/A	2 070,11 €	100,00%
<b>Total</b>	<b>2 992,66 €</b>	<b>2 836,30 €</b>	<b>5,51%</b>

L'écart des rémunérations est plus important chez les titulaires et ce en faveur des hommes.

Pour rappel en 2019 :

*La répartition globalisée des rémunérations homme femme s'effectue comme suit : 53.3% et 46.6%.*

Au niveau national, dans la fonction publique :

12,6% écart rémunération homme femme

2524 salaire net moyen homme / 2205 salaire net moyen femme

Source: Chiffres clé 2022 vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## **Budget du personnel (hors élus) géré :**

32 M 895 076

Le montant total des charges de personnel s'élève à 66.13% des dépenses réelles de fonctionnement.

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre) : 51 989 363,12

## **F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **Activités du Pôle Santé Sécurité au Travail**

- Information et sensibilisation des élus et de l'encadrement en matière de Santé et de Sécurité au Travail
- Formation et animation du réseau des Assistants de Prévention
- Formation des agents à la sécurité au travail et aux gestes et postures
- Accompagnement des responsables de service pour l'évaluation des risques professionnels dans la mise en place et la mise à jour du document unique et des plans de préventions
- Visites des locaux de la collectivité pour l'évaluation des mesures en matière d'hygiène et sécurité
- Etablissement des diagnostics sécurité (état des lieux en matière d'hygiène et sécurité)
- Recommandations en vue d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans la collectivité
- Gestion du Fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
- Mise en œuvre de la politique de Handicap avec le référent
- Organisation du Comité de pilotage pour les Risques Psycho-sociaux (RPS)
- Assurer l'organisation et le suivi des Comité d'Hygiène et de Sécurité
- Mise à disposition de la documentation et veille juridique en matière d'hygiène et sécurité

#### **Réalisation 2021 :**

Formation sur les CACES et les habilitations électriques

#### **Effectif 2021 :**

- 1 conseiller de prévention
- 1 ACFI

A noter que la collectivité est dotée d'un document unique mis à jour.

	Coût	Nombre jours/ agent	Total jours	Nombre d'agents
<b>Formation CST</b>				
[ la formation obligatoire des membres du CST				
[ la formation obligatoire des membres du CST Renouvellement mandat	0 €			
[ la formation obligatoire des membres du CST ne siégeant pas en formation spécialisées (obl >200 agents)				
[ Les risques psychosociaux, le rôle et l'action des membres des Formations Spécialisées (FSC) ou des Comités sociaux territoriaux (CST)				
<b>Formation obligatoire des assistants et conseillers de prévention</b>				
[ la formation préalable obligatoire des conseillers de prévention	0 €			
[ la formation continue obligatoire des conseillers de prévention	0 €			
[ la formation préalable obligatoire des assistants de prévention	0 €			
[ la formation continue obligatoire des assistants de prévention		2,5	15	6
[PRAP personnel de crèche		0.5	11,5	23
[Evacuation des locaux – Musée		1	7	7
[Gestion du stress en contexte professionnel	0 €	2	6	3
[ SST		2	2	1
[ Réactualisation Hygiène alimentaire en restauration		1	19	19
[ Gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil		3	3	1
<b>Formation dans le cadre des habilitations</b>				
[ la formation Préalable habilitation électrique Electricien	0 €			
[ la formation Recyclage habilitation électrique Electricien	0 €	2	16	8
[ la formation préalable habilitation électrique Manoeuvre	0 €			
[ la formation Recyclage habilitation électrique Manoeuvre	0 €	2	4	2
[ la formation habilitation Elagage 1 et 2				
[ la formation habilitation Certiphyto/ <u>certibiocide</u> /charançon	960 €	3	9	3
[ Recyclage formation habilitation Certiphyto / <u>certibiocide</u> /charançon				
[ la formation Habilitation Conduite d'engins	160 €	1	1	1
<b>Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention</b>				
[PSC1	140 €	1	2	2
[Gestes qui sauvent				
[ SSIAP 1	1560 €	10	10	1
<b>Total Dépenses en matière de prévention</b>	<b>2 820 €</b>		<b>105,5</b>	<b>77</b>

**Nombre de visites médicales** : 240 (une infirmière à mi-temps et un médecin à 1/5 temps)

**Inaptitudes au cours de l'année 2021**

32 Inaptitudes temporaires : 14 hommes et 18 femmes  
3 Inaptitudes définitives aux fonctions : 2 hommes et 1 femme  
4 Reclassements demandés : 3 hommes et 1 femme  
3 Reclassements prononcés : 2 hommes et 1 femme  
5 Changements de service : 3 hommes et 2 femmes  
16 Aménagements de poste : 4 hommes et 12 femmes  
11 Inaptitudes liées à un AT : 5 hommes et 6 femmes

Pour rappel en 2019 :

**Inaptitudes au cours de l'année**

44 Inaptitudes temporaires : 25 hommes et 19 femmes  
21 Inaptitudes liées à un AT : 14 hommes et 7 femmes  
1 Inaptitude liées aux fonctions 1 homme  
3 Reclassements demandés 3 : 2 hommes et 1 femme  
1 Reclassement prononcé : 1 femme  
1 Changement de service : 1 femme  
23 Aménagements de poste : 6 hommes et 17 femmes

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

SUITE A MALADIE PROFESSIONNELLE :

3 ATI allouées  
1 dossier en attente de taux (agent encore en arrêt)  
3 dossiers en attente décision CDC

SUITE A ACCIDENT DE SERVICE

1 dossier en attente suite à demande contre-expertise de l'agent concernant révision taux antérieurs  
1 dossier attente décision conseil médical/ ouverture de droits suite AS 2022  
1 dossier en attente décision CDC (demande complément/ expert)  
1 dossier en attente décision conseil médical

SUITE A ACCIDENT DE TRAJET

1 dossier en attente expertise / fixation du taux

Pour rappel en 2019 :

4 : 3 Accidents de Service et 1 Maladie Professionnelle  
(+ 1 attribuée en 2019 mais pour Maladie Professionnelle contractée en 2018)

## **G – FORMATION**

En 2021

	Montants pour l'année 2021 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	148 429,74
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	5 375,00
Autres organismes	38 635,56
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	4 417,59
Coût de la formation des apprentis	76 398,08
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>273 255,97</b>

Pour rappel en 2019 :

	Montants pour l'année 2019 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	160 590
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	14 000
Autres organismes	82 487,50
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	1704,90
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>258 782,40</b>

Nombre de formations organisées en 2021 : 93

Nombre de jours suivis : 625 jours

Nombre d'agents : 186 soit 55 hommes et 131 femmes

Pour rappel en 2019 :

Nombre de formations organisées en 2019 : hors CNFPT : 61

Nombre de jours suivis : 1323 (le nombre de journées suivies effectivement par les agents)

Nombre d'agents : 242 soit 78 hommes et 164 femmes

## **G – DIALOGUE SOCIAL**

Nombre de CTP : 5  
Nombre de CHS : 4  
Nombre de CAP : 0

<i><u>Pour rappel en 2019 :</u></i>	Nombre de réunions dans l'année 2019
du comité technique *	7
des commissions administratives paritaires	8
des commissions consultatives paritaires	1

### **TABLEAU GENERAL Récapitulatif des ASA et décharges par organisation syndicale 2018-2022**

<b>Organisations Syndicales</b>	<b>Art 17* et Art 14</b>	<b>Art 19</b>
<b>CGT</b>	<b>35 jours</b>	<b>566 heures</b>
<b>FO</b>	<b>49 jours</b>	<b>784 heures</b>
<b>STC</b>	<b>72 jours</b>	<b>1170 heures</b>

## **H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE**

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique, prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit le principe d'une participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties de la PSC (santé et prévoyance) de leurs agents publics quel que soit leur statut. Elle précise également les différents contrats PSC auxquels ces employeurs peuvent adhérer ou conclure.

### **Mutuelles**

<b>Montant des participations mutuelles labellisées 2021</b>	
Catégorie A	147 121,67 €
Catégorie B	105 008,08 €
Catégorie C	667 042,49 €
Agents sur emploi non permanent	3 323,32 €
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>922 495,56 €</b>



Pour rappel en 2019 :

<b>En nombre de bénéficiaires</b>	<b>Santé</b>	<b>Prévoyance</b>
Catégorie A	65	7
Catégorie B	52	10
Catégorie C	435	66
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>552</b>	<b>83</b>
<b>Montant des participations</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	28 646	1 987
Catégorie B	23 931	1 732
Catégorie C	145 652	8 193
<b>Montant total des participations</b>	<b>198 229</b>	<b>11 912</b>

### Titres restaurant 2021

<b>Catégorie A</b>		<b>Catégorie B</b>		<b>Catégorie C</b>	
<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
43 910,60 €	88 499,95 €	52 345,20 €	48 127,90 €	465 160,95 €	396 426,20 €

Pour rappel en 2019 :

<b>Catégorie A</b>		<b>Catégorie B</b>		<b>Catégorie C</b>	
<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
44 670,80 €	89 640,25 €	56 318,15 €	51 286,35 €	506 085,05 €	400 200,05 €

### DISCIPLINE PAR SEXE EN 2021

2 blâmes

1 homme 1 femme

Motif : qualité de service

Pour rappel en 2019 :

	<b>Sexe</b>		<b>Total</b>
	<b>H</b>	<b>F</b>	
Avertissement	1	2	3
Blâme		3	3
Exclusion temporaire de fonctions	4	1	5
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

## **Conclusion**

La collectivité peut toujours s'enorgueillir de respecter la parité homme femme mais devra faire des efforts pour féminiser certaines filières et en masculiniser d'autres à travers ses méthodes et ses choix de recrutements pour les années à venir.