

Débat d'orientation budgétaire 2026

Rapport annexe sur la gestion de dette

Dans la continuité des différentes présentations réalisées depuis 2014, vous trouverez dans ce document des éléments d'information relatifs à la structure et à l'évolution de l'encours de la dette. Ce rapport synthétisé permet également de visualiser le suivi de la stratégie de dette actualisée au milieu de ce mandat.

Suivi de la stratégie de gestion de dette

Sur la base des profonds changements du contexte économique et financier intervenus début 2022 (notamment liée à la guerre en Ukraine), il est apparu nécessaire d'actualiser notre stratégie jusqu'à la fin du mandat **en axant l'action de la collectivité autour des principes suivants : optimiser, sécuriser et diversifier.**

1- Orientation 1 - Optimiser la dette : Développer la gestion **d'échange de taux** (uniquement entre produits classé 1A, c'est-à-dire sans risques) et de **comptes à terme** (placement de certaines recettes contre intérêts).

Réalisations 2023- 2025 :

- les contrats d'échanges de taux réalisés de fin 2023 à mai 2024 ont permis d'encaisser un produit financier exceptionnel de 1,9 M€.
- les placements sur comptes à terme ont généré environ 554 000 € de recettes financières,
- la gestion revolving a permis l'économie de frais d'intérêts de plus de 913 000 € (à ce jour)

Au global, ce sont 3,4 M€ de gains répartis entre 2,5 M€ de recettes encaissées et 913 k€ de frais économisés. Ces montants ont principalement contribué au financement du budget annexe transport.

2- Orientation 2 - Sécuriser la dette :

- Renouveler le fonds de soutien aux emprunts à risque jusqu'en 2028,
- Constituer un stock de provisions important sur les budgets eau, assainissement et transport pour anticiper la fin du fonds de soutien en 2028,
- Renforcer la veille et les outils de suivi sur l'ensemble des propositions de sécurisation.

Réalisations 2023- 2025 :

- L'activation du fonds d'aide pour un total de 600 k€ de recettes dont 409 k€ en 2025
- Définition d'une méthodologie de provisionnements pour risques financiers actée au conseil de décembre 2023 et constitution de **9,3 M€ de provisions budgétaires** sur la période (soit 50 % des montants estimés pour « amortir » les effets négatifs des emprunts structurés)

3- Orientation 3 - Diversifier la dette : A conditions proches, emprunter prioritairement via les placements privés sur les 3 ans à venir :

- Expérimenter un emprunt obligataire sans notation et faire le bilan avant une éventuelle généralisation,
- Consulter régulièrement l'Agence France Locale,
- Revisiter le PPI pour sélectionner un projet/sujet éligible à un financement d'une banque européenne.

Réalisations 2023-2025 :

- De nouveaux partenaires intègrent désormais les consultations d'emprunts tels que les arrangeurs ou plateformes (Pronoia, Loanbox et Tpicap). L'Agence France Locale est interrogée systématiquement. A ce jour, les offres reçues de la part de ces structures restent proches de celles du secteur bancaire et ne permettent pas d'amortir les commissions ou les coûts d'adhésion associés.
- Des contacts sont établis avec la Banque Européenne d'Investissement pour s'informer des conditions de financement.

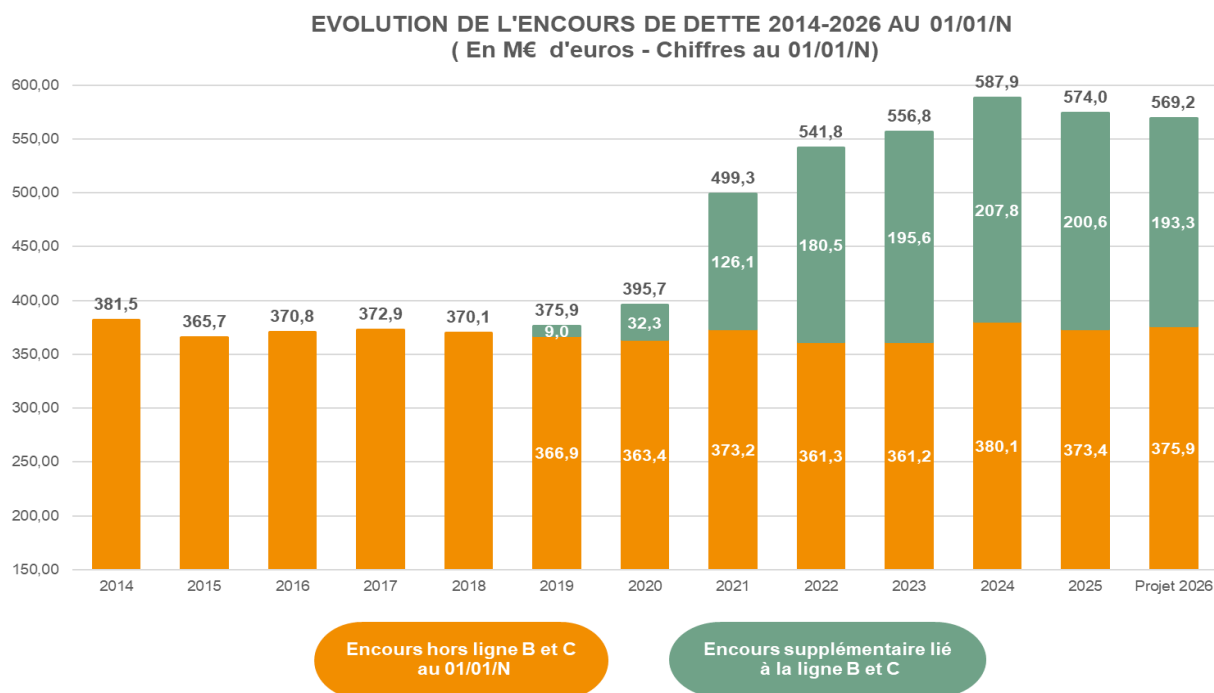
1 - Encours et annuités de la dette d'ALM

L'année 2025 est marquée par **une nouvelle baisse de l'encours de dette de -4,8 M€ après -13,9 M€ de diminution en 2024.**

Au 01/01/2026, l'encours de la dette atteint désormais **569,2 M€.**

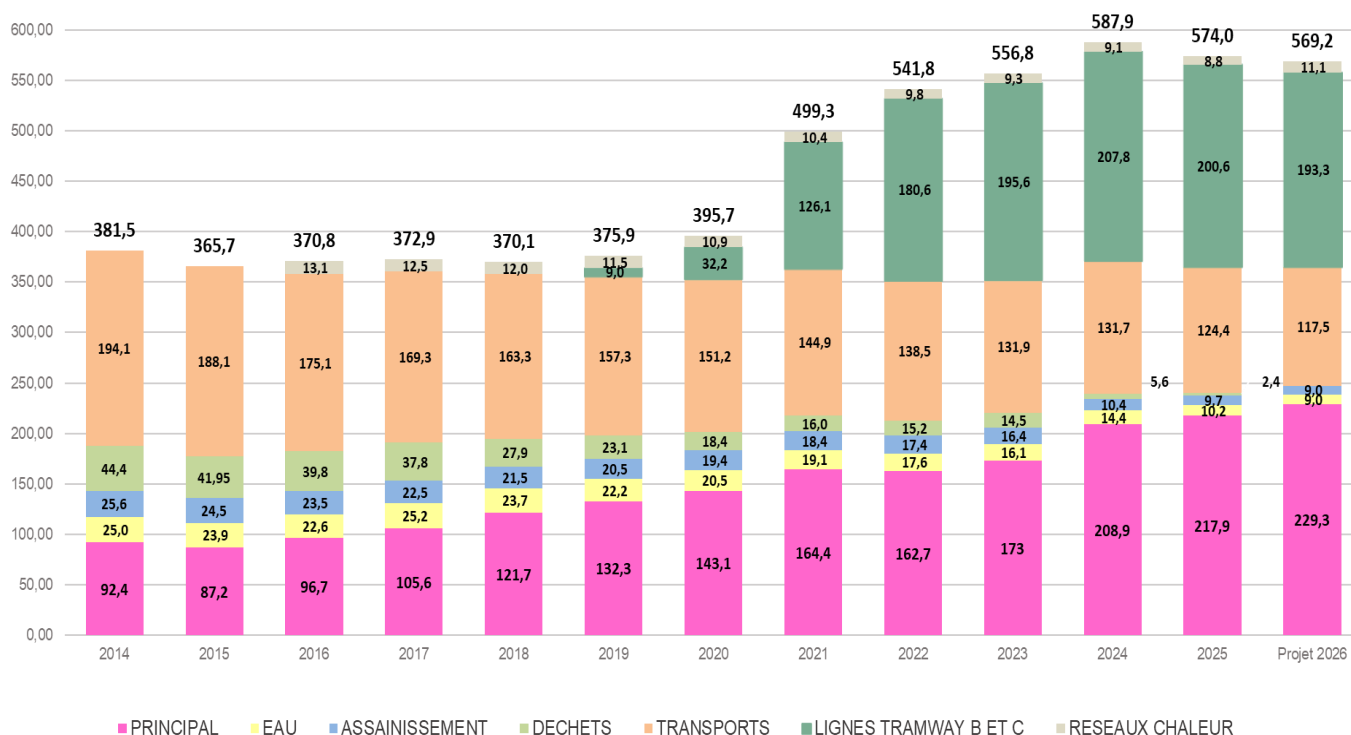
Pour renforcer cette tendance, la collectivité peut s'appuyer sur des points forts :

- Une dette hors tramway (au 01/01/2026) de **375,9 M€** stabilisée depuis 2014,
 - La contractualisation de la totalité des financements des lignes B & C de tramway à taux fixe moyen de **1,09 %**,
 - La réduction drastique de notre volume de dette à risque qui atteint désormais **54,9 M€**, soit moins de **10 % (9,6%)** de l'encours (contre 148 M€ et 38,9% en 2014).
- Un encours au 01/01/2026 en diminution pour la 2^{ème} année consécutive de **- 4,8 M€**



La baisse de **-4,8 M€** sur l'ensemble des budgets résulte du différentiel entre **33,4 M€** de remboursement de capital et de **28,6 M€** de nouveaux emprunts (ou de transfert ou de différentiel de valorisation de l'emprunt devises). Ces mouvements sur le stock de dette se mettent en œuvre de manière différenciée entre le budget principal et les budgets annexes.

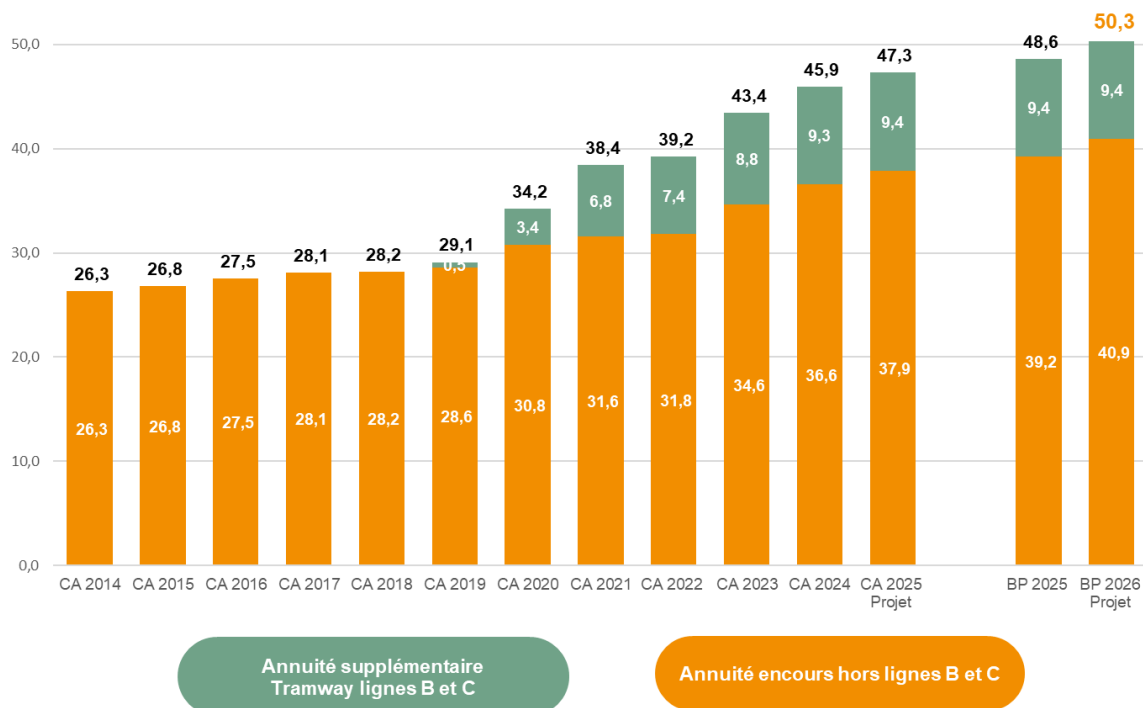
Si on zoome sur la dette de chaque budget en M€ sur la même période, les évolutions sont diverses par budget.



On constate ainsi une augmentation soutenue de la dette du budget principal, une dette du budget transport à la hauteur des investissements massifs pour la création des trois lignes de tramway en près de 10 ans (55% de l'encours global) et le désendettement des autres budgets annexes avec un encours passé de 95 M€ en 2014 à 18 M€ au 1^{er} janvier 2026 (hors budget réseaux de chaleur)

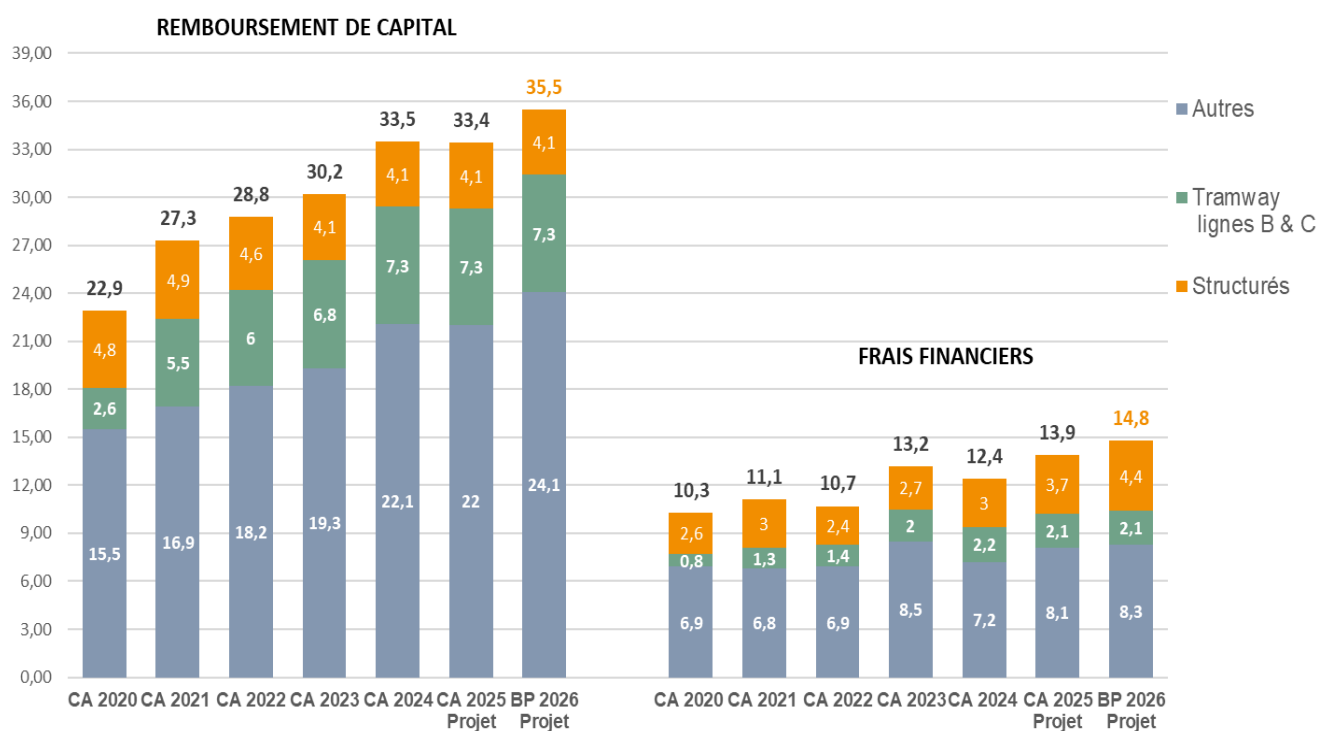
• Les annuités depuis 2014 :

Les annuités de la dette ont faiblement progressé jusqu'en 2019. L'exercice 2020 marque le début d'une évolution programmée liée principalement à l'amortissement de la dette des nouvelles lignes de tramway.



Sur ce mandat, ces annuités peuvent se détailler de la manière suivante :

Evolution des annuités détaillées 2020-2026



NB : Les intérêts de 2024 intègrent la recette exceptionnelle de 1,9 M€ réalisée lors d'opérations d'échanges de taux. Sans comptabilisation de ce gain, l'annuité 2024 est de 49,2 M€ dont 14,3 M€ d'intérêts

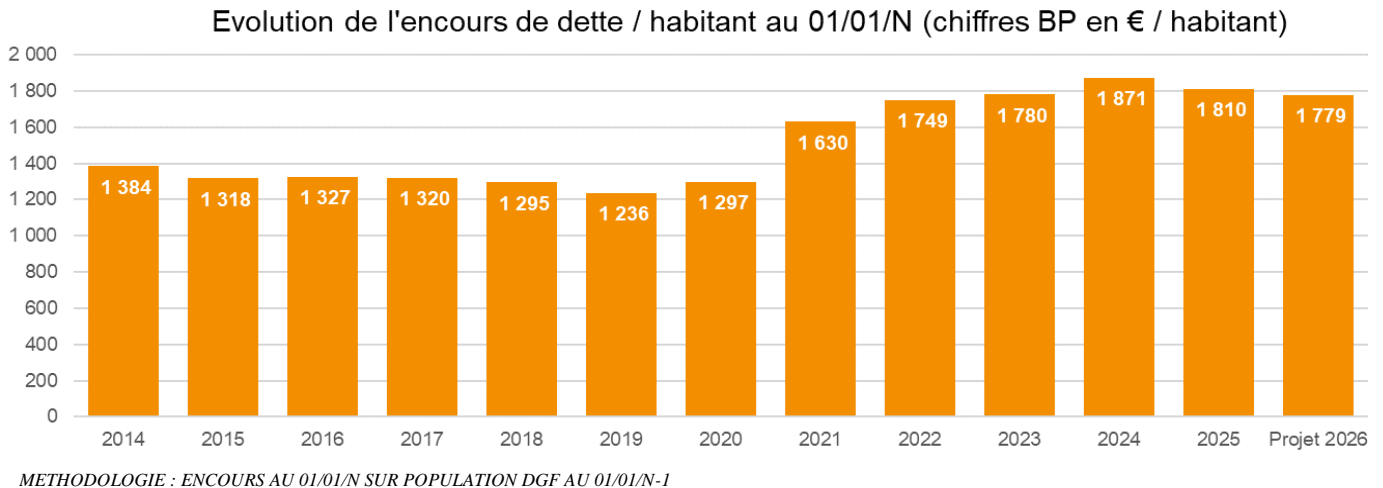
Sur la base des réalisations 2025, la prévision des annuités de l'exercice 2026 s'est établie sur une projection à la fois réaliste et prudente de l'évolution des taux d'intérêt. Cette prévision s'est construite en deux temps :

- Pour les encours dont les contrats étaient effectifs en 2024, les prévisions sont basées sur
 - La reprise des informations contenues dans les tableaux d'amortissement des emprunts à taux fixes,
 - La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts variables,
 - La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts structurés (cf partie gestion des prêts à risque du présent rapport : parité USD/CHF, écart de parité EUR/CHF-EUR/USD, inflation française et européenne).
- Pour les nouveaux encours projetés en 2026, les prévisions sont basées sur un volume de nouveaux encours de 32,4 M€ maximum, dont 24 M€ à un taux fixe de 3,8 %, mobilisés à la fin du second trimestre 2026 et 8,4 M€ reportés sur 2026, mobilisés sur le premier semestre.

2 - Les ratios financiers relatifs à la dette

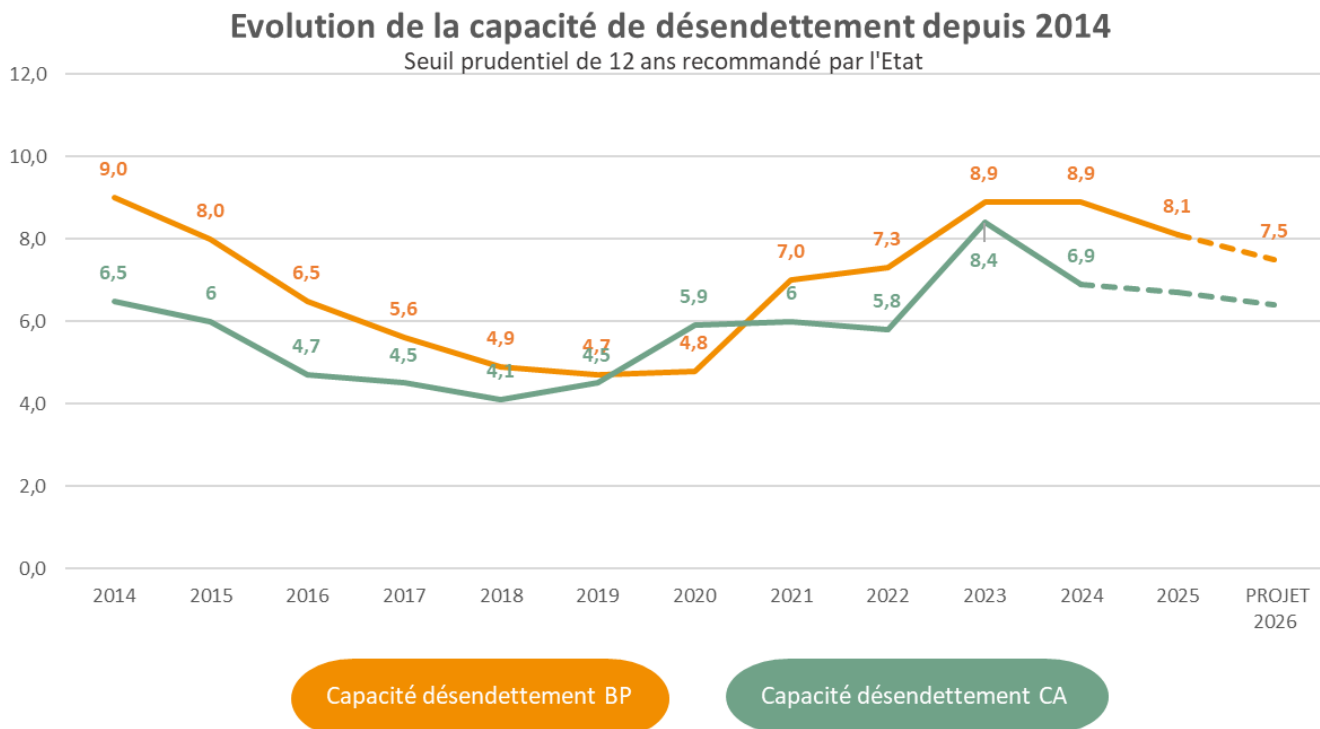
- La dette par habitant au 01/01/2026 à 1 779 €

Du fait à la fois du périmètre variable des compétences des EPCI et du portage financier des projets de tramway ou de métro (par une structure ad hoc ou un PPP), il est difficile de comparer les dettes des EPCI entre elles. **Le graphique suivant présente un niveau 2026 de cet encours de dette par habitant de 1 779 €/hbt** dont 55 % est lié à l'encours du budget annexe transport et notamment à la dette finançant les lignes B et C du tramway.



- La capacité de désendettement 2026 :

Ce ratio, stratégique pour obtenir des financements de qualité, continue sa baisse depuis le 01/01/2014 dans une approche « budget primitif » et **atteint 7,5 ans au 1^{er} janvier 2026**. Conformément aux engagements pris, cet indicateur n'aura jamais dépassé les 10 ans durant cette période d'investissements élevés.

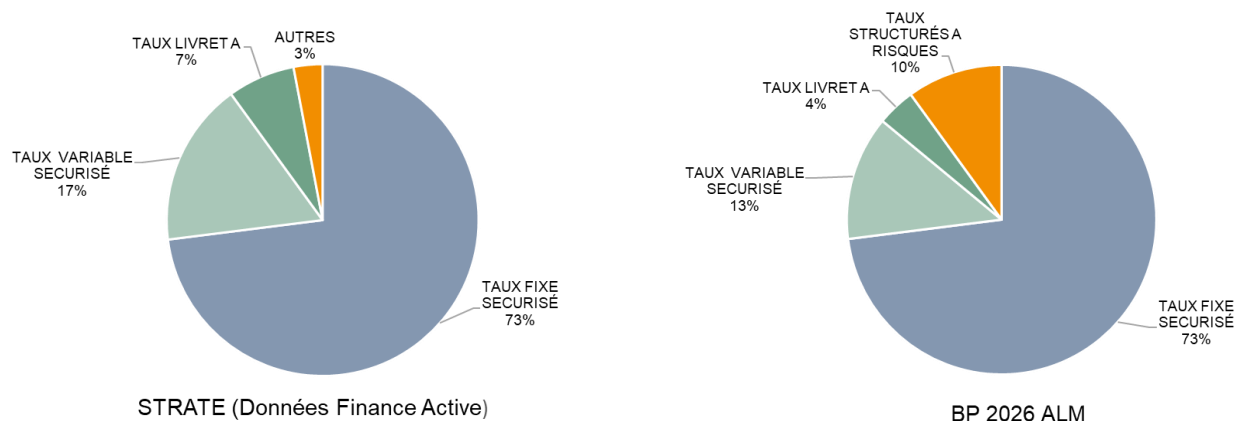


Méthodologie : Au CA 2023, le retraitement équilibré des opérations de Rives Droite Angers du budget annexe Réseaux Chaleur est exclu des résultats.

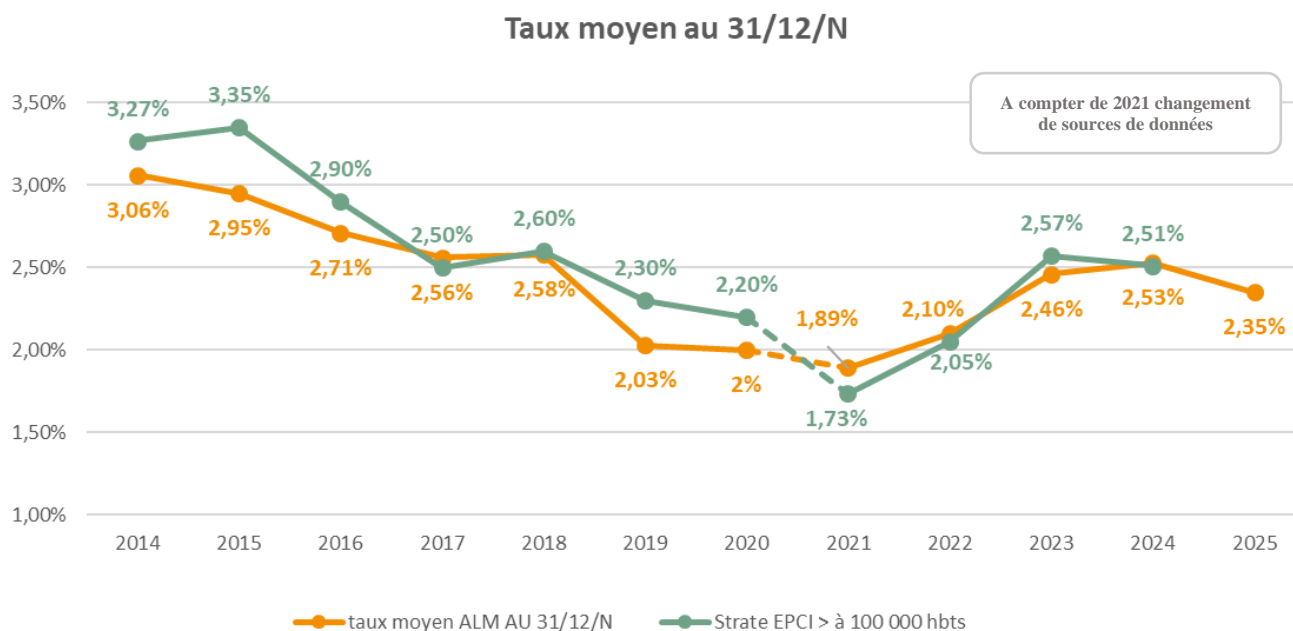
3 - Les caractéristiques de la dette d'ALM

- Répartition de la dette par type de prêt au 1^{er} janvier 2026 : la dette à risque sous la barre des 10 %

La répartition de la dette par type de prêt fait ressortir le contraste entre 90 % de dette sécurisée (73 % à taux fixe, 13 % à taux variable et 4 % en livret A) et moins de 10 % (9,6 %) de dette à risque (3 % de taux en devises et 7 % de taux structurés).



- Taux moyen pondéré d'ALM au 1^{er} janvier 2026 : 2,35 %

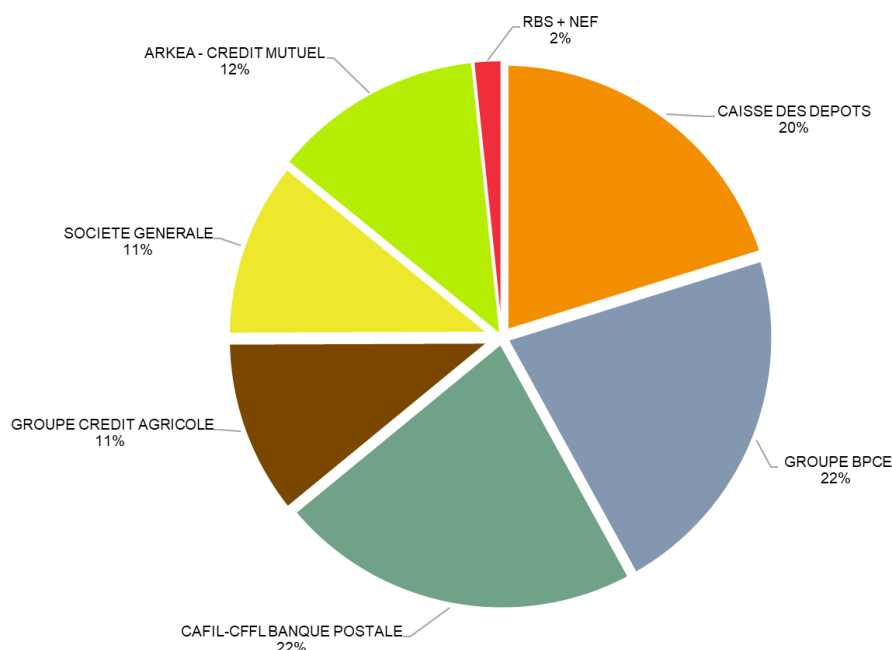


Le taux moyen de la Communauté Urbaine suit l'évolution à la baisse des taux des marchés financiers constatée depuis le printemps 2024 et se situe à un niveau de **2,35%** pour 2025.

A noter : les éléments de comparaison 2025 pour notre strate selon Finance Active ne sont pas encore connus à ce jour.

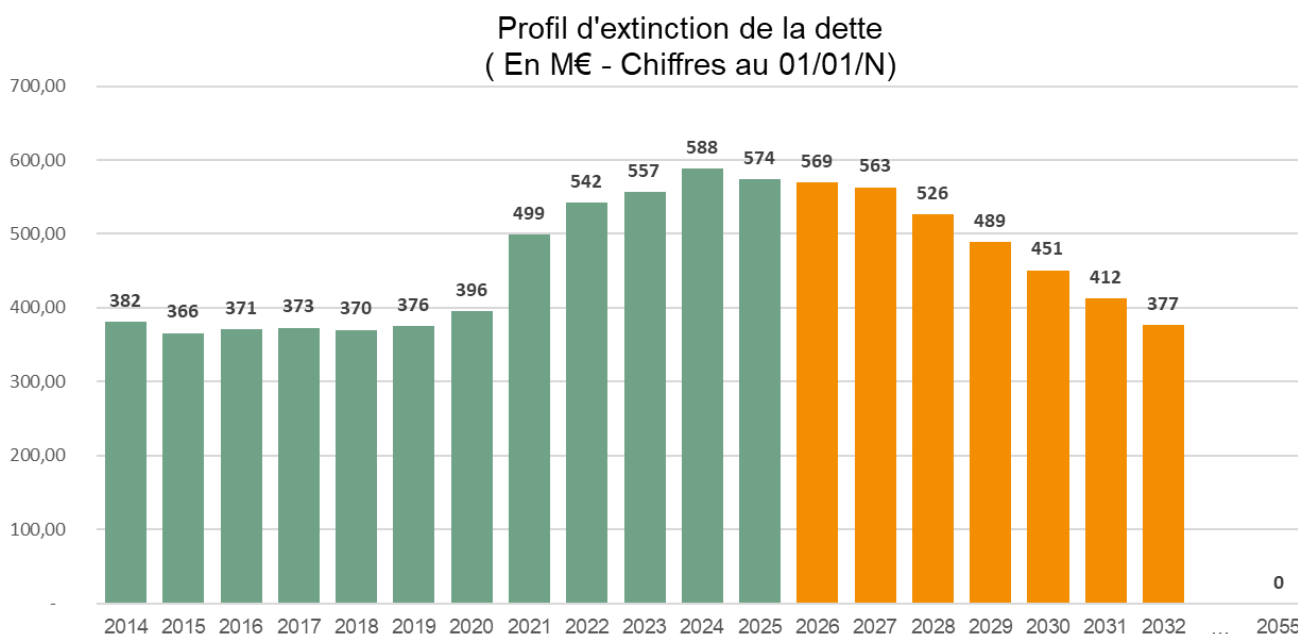
● Répartition de la dette par prêteur

Au 1^{er} janvier 2026, la Banque Postale, le Groupe BPCE et la Caisse des Dépôts se positionnent comme les trois principaux prêteurs, ils se partagent presque équitablement les deux tiers de l'encours. Les autres prêteurs représentent 36 % des 569,2 M€.



● Le profil d'extinction de la dette

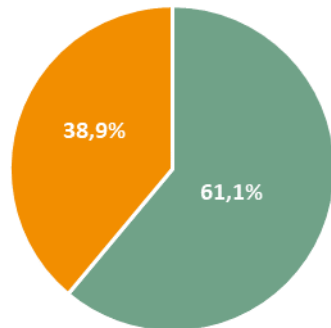
Le graphique ci-dessous présente le profil d'extinction de la dette sur les années à venir. Il intègre une estimation de nouveaux emprunts 2026 à 32,4 M€ maximum et sans recours à de nouveaux financements ensuite. La baisse rapide de l'encours traduit le choix de durée de prêts relativement courtes



4 - La gestion de la dette à risque

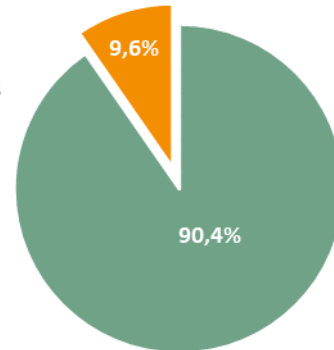
Pour rappel, le volume des prêts à risque était en début de mandat de 148 M€ et atteint les 54,9 M€ au 1^{er} janvier 2026. **En 11 ans, la part des emprunts à risque a été divisé par 3.**

STRUCTURE DETTE AU 01/01/2014



■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

STRUCTURE DETTE AU 01/01/2026



■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

Actions de sécurisations
engagées depuis 2014
-75.2 % de risques

Avec 9,6 % d'encours structuré au 01/01/2026, l'objectif est de continuer à circonscrire au maximum l'impact des frais financiers de ces prêts sur les prochaines années avec le renouvellement du fonds de soutien et la constitution de provisions comme présenté plus haut.

Malgré une réduction de la proportion d'encours risqué, le contexte actuel des anticipations sur la parité USD/CHF demeure très défavorable à la collectivité.

Sur les 54,9 M€ d'encours restants, la typologie des prêts à risque se présente de la manière suivante :

- ✓ 39,9 M€ de prêts structurés dont
 - 14,9 M€ de prêts peu risqués (classement charte gissler hors 1 à 5 A)
 - 25 M€ de très risqués (classement 6 F ou Hors charte Gissler),
- ✓ 14,9 M€ de prêts en devises.

● Bilan de la dette à risques au 1^{er} janvier 2026 et leurs impacts financiers

A la date de réalisation de ce rapport, le bilan prévisionnel des emprunts à risque au 31 décembre 2025 montre que la collectivité a subi les impacts financiers des dégradations des marchés financiers sur ses emprunts structurés. Ainsi, 5 emprunts structurés ont connu des frais financiers supplémentaires à hauteur de 0,9 M€ à des taux compris entre 4,35% et 14,4 % sur des parités USD/CHF, EUR/USD, EUR/CHF. En effet le dollar s'est largement déprécié par rapport aux principales monnaies.

Depuis 2002, sur les 195 échéances d'emprunts présentant un risque, 37 ont généré un taux supérieur au taux bonifié, soit 18,9% des échéances exposées.

L'emprunt en devise du budget transports

Concernant l'emprunt en devises CHF dont l'encours restant dû au 1^{er} janvier est de 8,9 M€, présentant à ce jour le bilan le plus défavorable, il cumule une perte depuis 2009 de 2,9 M€ (perte de change de 4,04 M€ minorée par les gains sur intérêts réalisés comparativement à un taux euribor).

L'encours de cet emprunt au 1^{er} janvier 2026 est depuis 2024 valorisé avec la perte de change potentielle pour les années à venir (valorisation au 31/12/2025 d'une perte de change potentielle supplémentaire de 6 M€).

● **Les actions de vigilance et de protection autour des emprunts à risque**

Même si cette politique de désensibilisation a considérablement réduit les risques pour la collectivité, le volume restant de dette à risque continue de faire l'objet d'une attention particulière autour de 3 actions majeures :

- Le renouvellement régulier du dispositif de protection « Fonds de soutien emprunts à risque ». La collectivité s'est engagée en 2015 dans ce dispositif d'aide de l'Etat afin de sortir de son encours (ou de sécuriser) les emprunts les plus dangereux classés « hors charte ». La Communauté Urbaine a obtenu du Service à Compétence Nationale une aide globale potentielle de 12 M€ pour un montant d'Indemnité de Remboursement Anticipé (IRA) de 23,8 M€ dont 17 M€ sur le BA transports (chiffres actualisés à la situation en début 2025). Ce montant d'aide est important mais ne représente qu'environ 49 % du montant des IRA estimées par les banques. Le solde serait à prendre en charge par ALM. Cette aide a été renouvelée en 2024 jusqu'à la fin du dispositif en 2028.
- La prévention des risques par les provisions sur les emprunts structurés, dont le stock constitué au 31/12/2025 est de 9,3 M€.
- La poursuite d'une veille régulière sur les opportunités de renégociation en fonction des conditions de marché.

ANNEXE au DOB 2026 : DETTE GARANTIE

BILAN AU 1er JANVIER 2025

SOMMAIRE

1- CADRE JURIDIQUE

2- EVOLUTION DE L'ENCOURS DE DETTE ET DES ANNUITÉS

3- REPARTITION DES GARANTIES PAR BÉNÉFICIAIRE

4- **STRUCTURE** DE LA DETTE GARANTIE

5- EVOLUTION DES RATIOS PRUDENTIELS (HORS LOGEMENT SOCIAL)

1

Cadre juridique

Définition et cadre juridique

RAPPEL DES
REGLES

EVOLUTION DE
L'ENCOURS DE
DETTE

POLITIQUES
PUBLIQUES

FOCUS SUR
L'HABITAT SOCIAL

BENEFICIAIRES

STRUCTURE DES
EMPRUNTS

EVOLUTION DES
RATIOS

Définition



Caution apportée par la personne publique permettant au bénéficiaire l'accès à de **meilleures conditions de prêts**

Mode original d'intervention de la collectivité en faveur d'une politique publique

Risques



Engagement de la collectivité à **rembourser** le prêt en cas de défaillance de l'emprunteur

3 **ratios** prudentiels réglementaires permettent d'**évaluer** et d'**anticiper** ces risques

Volume



L'encours au 01/01/2025 s'élève à **476,6 M€** et concerne **1080 dossiers** de prêts actifs (*lignes de prêts*)

443 délibérations de 2014 à 2024 (*soit une moyenne de 41 dossiers par an*) dont plus de 80% adoptées en Commission Permanente

L'annuité (capital + intérêts) de la dette garantie pour **2024** s'élève à **31,9 M€**

Rappel du cadre juridique

1

Depuis 2013, soutien à la production et à la réhabilitation de logements sociaux par la mise en place d'un dispositif de garantie d'emprunts au profit d'opérations reconnues d'intérêt communautaire

2

Délégation du Conseil de Communauté à la Commission Permanente pour les garanties inférieures à 10 M€ (sur les domaines principaux : habitat, économie, enseignement supérieur et recherche, insertion par l'économie)

Rappel du cadre juridique

RAPPEL DES REGLES

3

Règle générale du CGCT sur les quotités maximales des emprunts pouvant être garantie par une ou plusieurs collectivités : 50 % maximum au total sauf exceptions *

****Sauf pour les opérations d'aménagement : 80 % maximum***

****Sauf sur les opérations habitat et de reconstitution de l'offre ANRU: 100 % maximum selon les règles suivantes prévues par délibération d'ALM de 2012 et 2017***

Organisme	Critères de taille de la commune où est située l'opération	
	- 3 500 habitants	+ 3 500 habitants
OPHLM Angers Loire Habitat / Soclova	100 %	100 %
Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) locales et association agréées par l'Etat <u>ayant un représentant</u> de la collectivité au sein de son conseil d'administration	90 %	50 %
ESH nationales et association agréées par l'Etat <u>sans représentant</u> de la collectivité au sein de son conseil d'administration	50 %	25 %

4

Un nouveau cadre d'intervention a été délibéré par la collectivité le 8 décembre 2025 avec une application au 1^{er} juillet 2026

2 Evolution de l'encours de dette et des annuités par politique publique

Evolution de l'encours (en M€) de dette par politique publique de 2020 à 2024

RAPPEL DES
REGLES

EVOLUTION DE
L'ENCOURS DE
DETTE

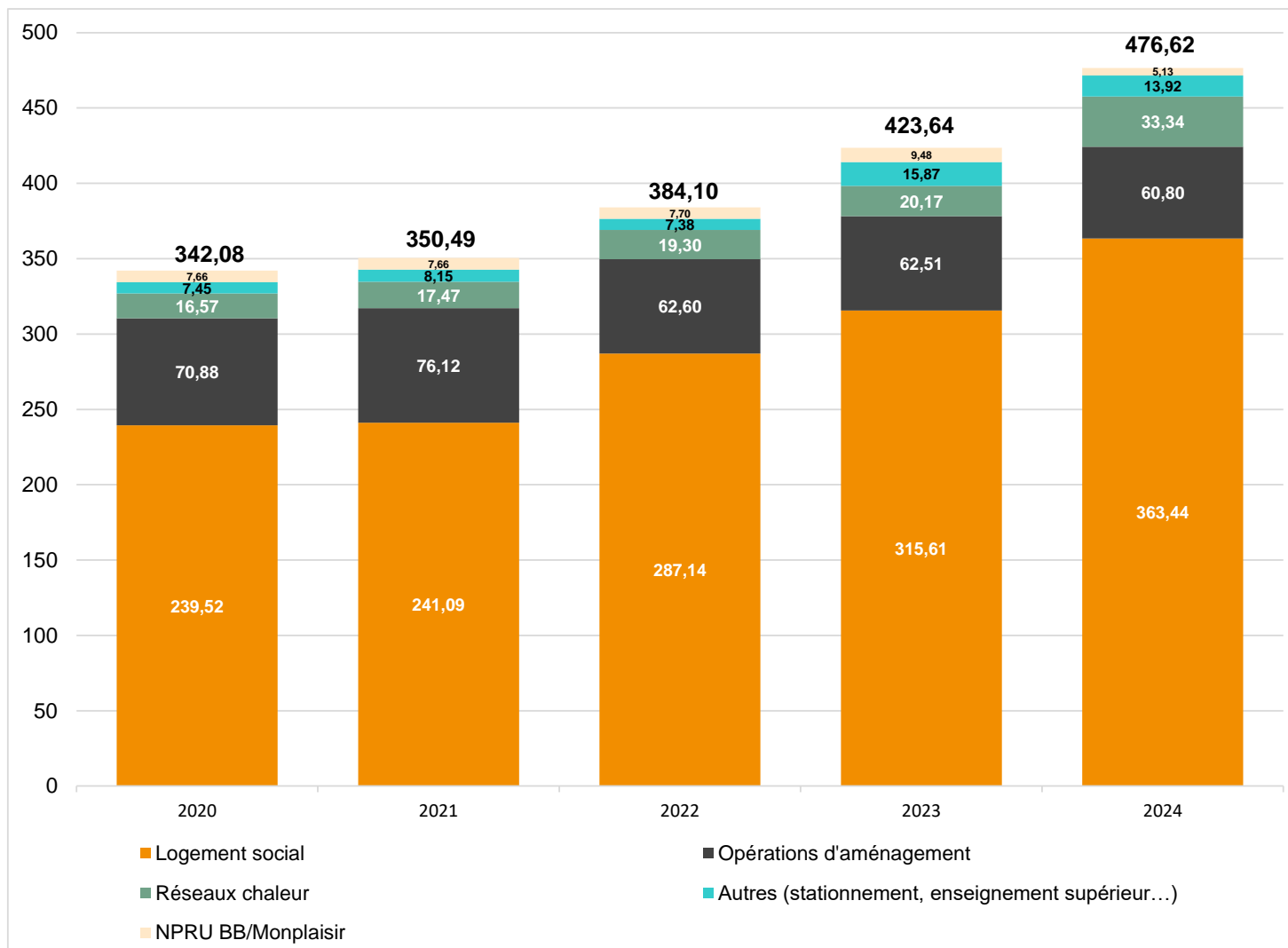
POLITIQUES
PUBLIQUES

FOCUS SUR
L'HABITAT SOCIAL

BENEFICIAIRES

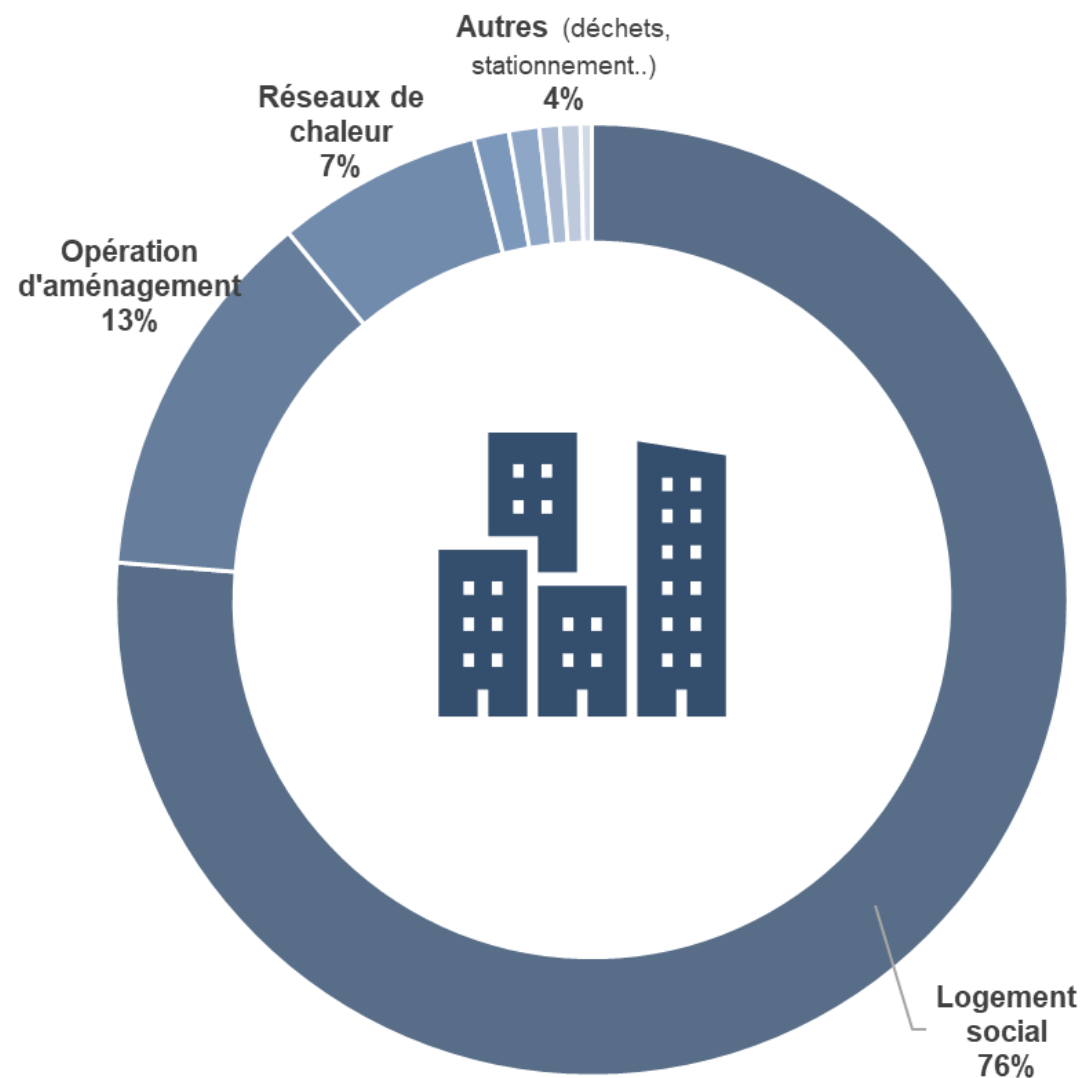
STRUCTURE DES
EMPRUNTS

EVOLUTION DES
RATIOS

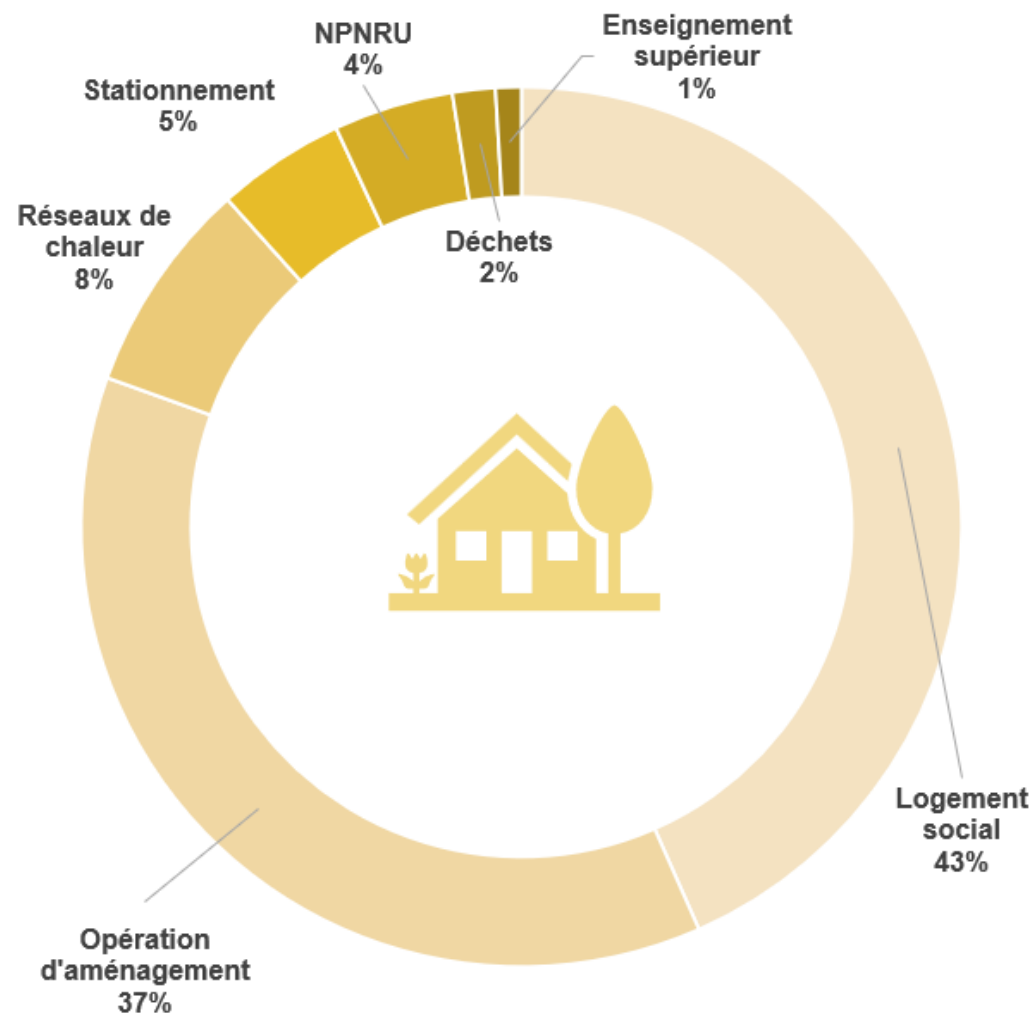


L'encours de dette garantie d'Angers Loire Métropole s'élève à **476,62 M€** au 01/01/2025, en progression de **+ 12,5 %** par rapport au 01/01/2024 (principalement lié à l'évolution sur la politique de l'habitat et de soutien à la production de logements sociaux)

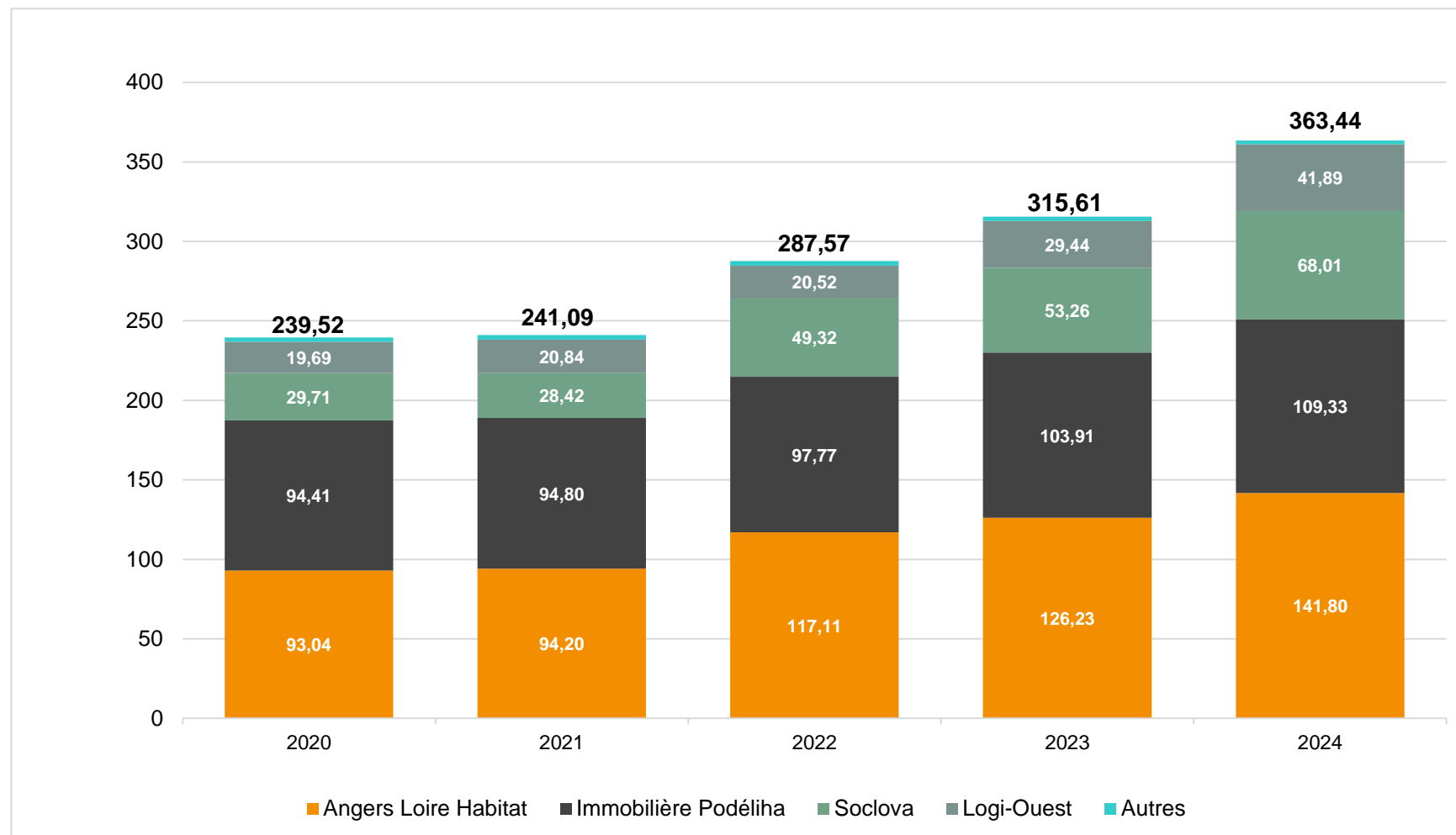
Les politiques publiques garanties en pourcentage du **Capital Restant Dû** au 01/01/2025



Les politiques publiques garanties en 2024 sur la base des **annuités d'emprunt** (en %)



Evolution de l'encours (en M€) de dette (2020 – 2024) sur l'habitat social par bailleur (1)



Evolution de l'encours (en M€) de dette (2020 – 2024) sur l'habitat social (2)

Les opérations d'habitat représentent **76 % du volume des garanties** accordées par ALM, soit un encours de **363,44 M€** au 01/01/2025. Ce volume a été multiplié par **8,7** entre 2015 et 2024

ALM garantit **100 %** des prêts contractés par **Angers Loire Habitat** et la **Soclova**, et entre **50 % et 90 %** des prêts contractés par **Logi-Ouest** ou **Podeliha**.

Angers Loire Habitat et Podeliha représentent, à eux deux, **plus de 69 %** des organismes bénéficiaires.

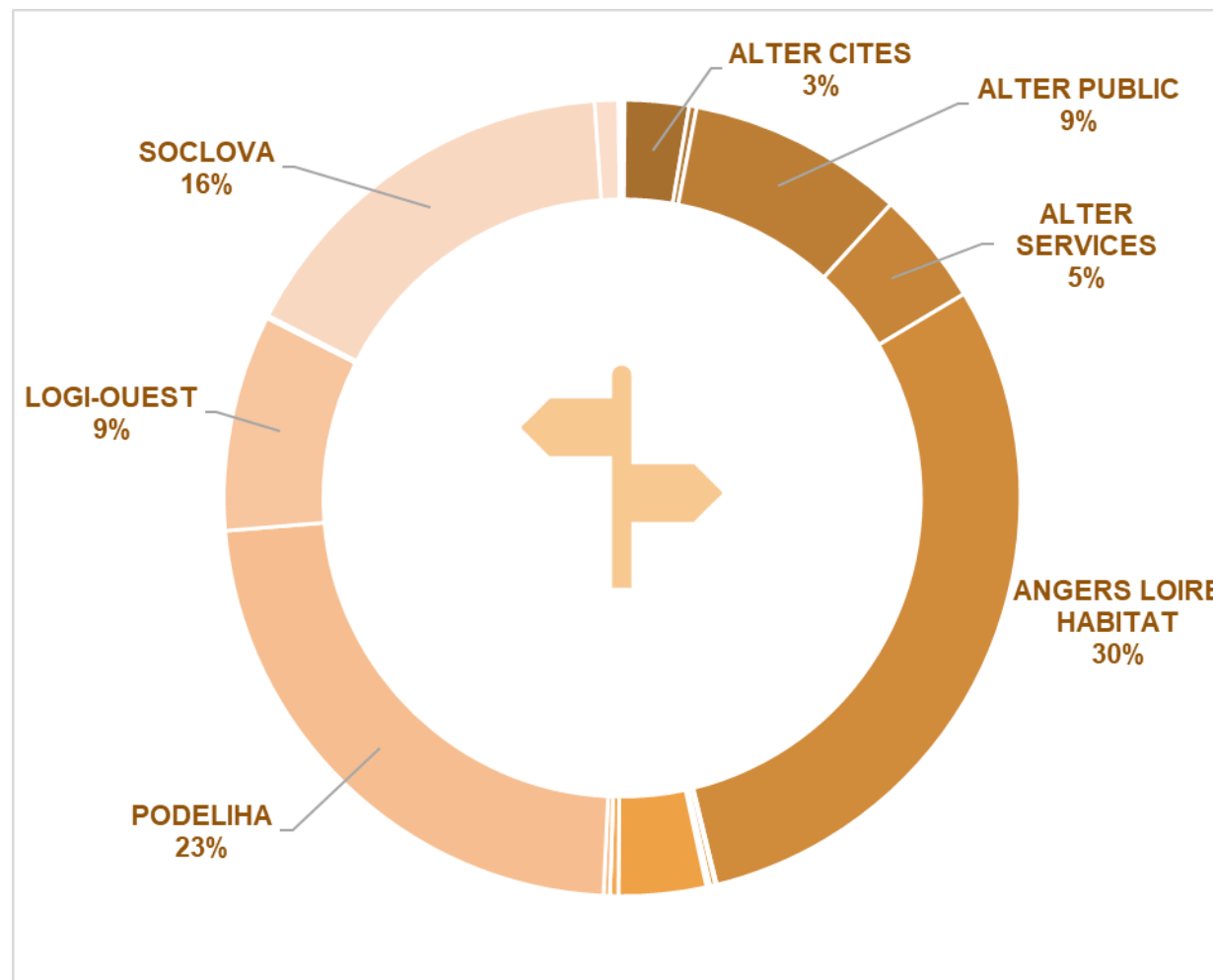
Ces emprunts ont permis le financement de la construction ou réhabilitation d'environ **10 000 logements** depuis 2014

3 Répartition des garanties d'emprunt par bénéficiaire

Les principaux organismes bénéficiaires en pourcentage de l'encours de dette garantie au 01/01/2025

78 % des garanties d'emprunt ont été accordées à des organismes de **logements sociaux**

Alter (Cités, Public et Services) représente un peu moins de **17 %** des organismes bénéficiaires



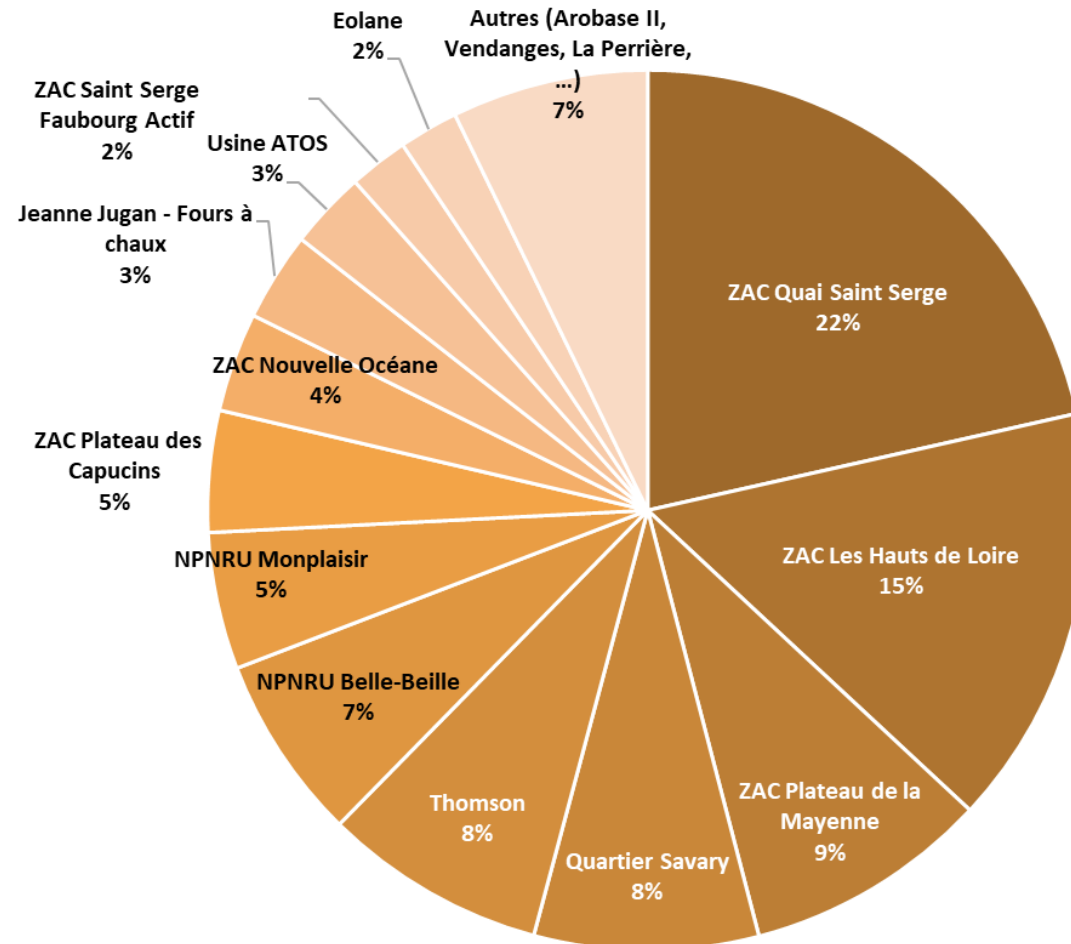
Focus sur les opérations d'aménagement (ZAC et NPNRU) (1)

Répartition du Capital Restant Dû au 01/01/2025 par opération d'aménagement

Alter Cités et Alter Public sont les principaux bénéficiaires des garanties d'emprunt en matière d'aménagement

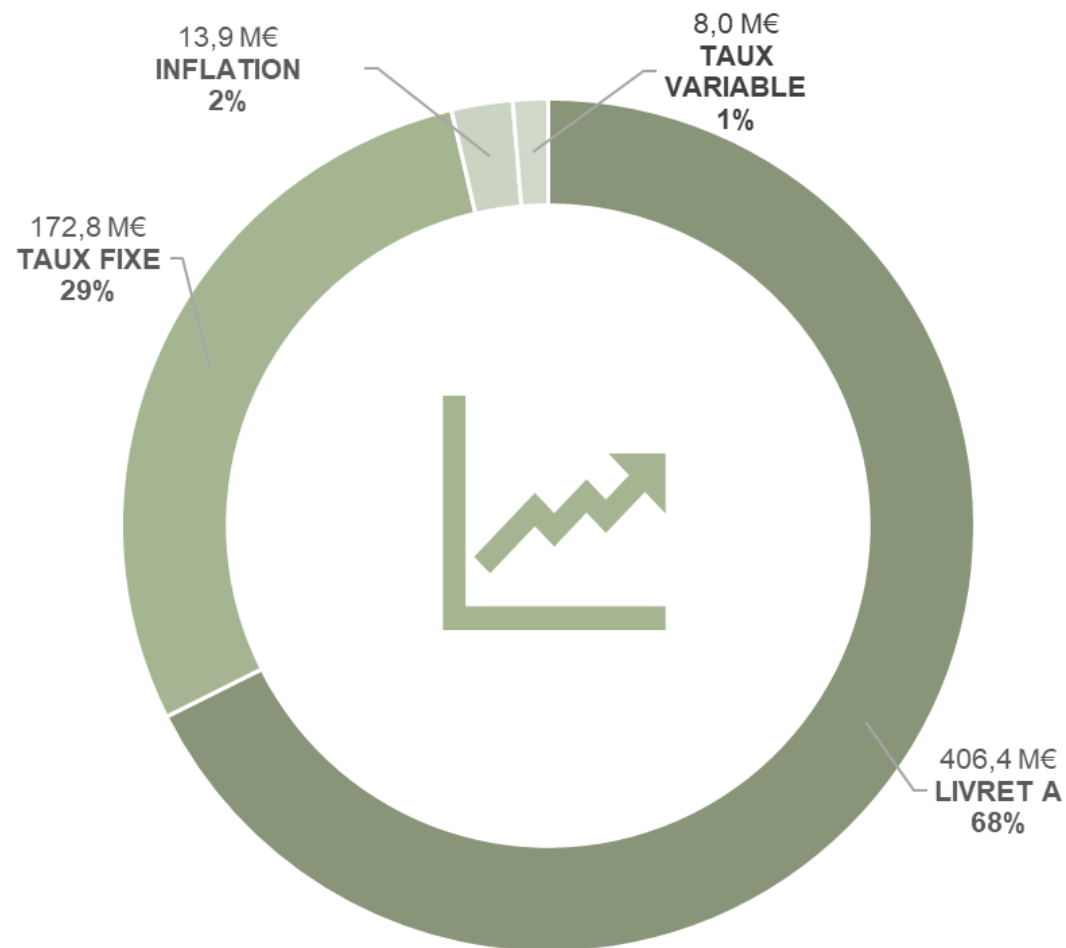
65,9 M€ d'encours de dette sur ces opérations, soit 14 % des garanties accordées par ALM répartis sur **77 dossiers de prêts**

10 dossiers de prêts concernent les opérations **NPNRU de Belle-Beille et Monplaisir** pour un capital restant dû de 5,1 M€ au 01/01/2025



4 Structure de la dette garantie

Répartition des emprunts par type de taux toutes opérations confondues (1)



Répartition des emprunts par type de taux toutes opérations confondues (2)

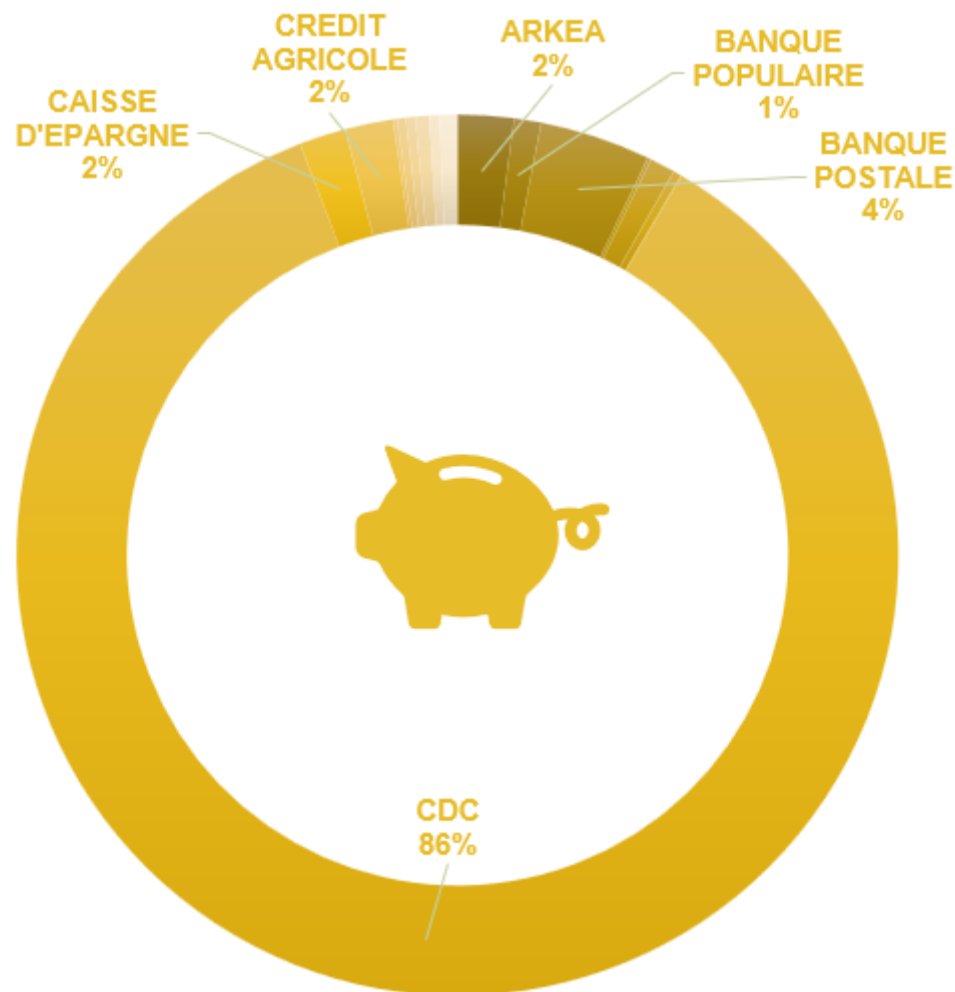
Les prêts indexés sur le livret A correspondent à **68 %** des garanties d'emprunt accordées (il s'agit essentiellement de prêts délivrés par la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) en faveur du **logement social**)

Les prêts souscrits à taux fixe (avec **29 %** du volume des garanties d'emprunt accordé) concernent principalement les **concessions d'aménagement**

Durée de vie résiduelle des prêts : **26 ans et 9 mois**

Taux moyen de prêts garantis : **2,73 %**


86 % des emprunts contractés auprès de la Caisses des Dépôts et Consignation (majoritairement sur la politique de l'habitat)



5 Evolution des ratios prudentiels applicables aux organismes privés (hors logement social)

Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé / hors logement social (1)

1^{er} ratio : Plafonnement pour la collectivité


$$\frac{\text{Annuité des garanties d'emprunt} + \text{Annuité de la dette propre}}{\text{Recettes réelles de fonctionnement}} \leq 50 \% \text{ des recettes réelles de fonctionnement (capacité à garantir)}$$

Ratio prudentiel calculé pour ALM au CA 2024 (hors logement social)* : **20,79 %**

→ Le seuil de 50 % est loin d'être atteint.

* Le ratio atteint **28,06 %** en y intégrant les opérations relevant du logement social

Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé / hors logement social (2)

2^{ème} ratio : Plafonnement par bénéficiaire

**Seuil par bénéficiaire : 10% de la capacité à garantir
(50 % des recettes réelles de fonctionnement)**

Ratio calculé pour ALM

Bénéficiaire	Annuités 2024	CRD au 01/01/2025	% ratio plafonnement	<i>pour rappel, ratio en 2023</i>
ALTER CITES	5 507 938 €	12 388 014	5,81%	8,34%
ALTER PUBLIC	7 116 594 €	41 878 776	7,50%	6,83%
ALTER SERVICES	2 243 410 €	22 132 211	2,37%	2,39%
ALTER ECO	145 868 €	1 438 767	0,15%	0,16%

➔ Le ratio de plafonnement de 10 % est respecté pour l'ensemble des organismes

Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé / hors logement social (3)

3^{ème} ratio : Division des risques

La quotité susceptible d'être garantie sur un même emprunt est limitée à 50 % - porté à 80 % pour les opérations d'aménagement

Ratio calculé pour ALM

Politique Publique	Désignation du bénéficiaire	Quotité
Economie	SOCLOVA	50%
Enseignement supérieur	ESEO	33%
	ISTOM	33%
Opération aménagement ZAC	ALTER CITES	80%
	ALTER PUBLIC	80%
Réseaux de chaleur	ALTER SERVICES	80%
	BIOWATTS ROSERAIS ENERGIE	50%
Stationnement		50%
	ALTER SERVICES	80%

→ Les quotités sont respectées

Gestion du risque : un risque principalement sur les annuités (32 M€) et non sur la totalité de l'encours (477 M€)

A ce jour : **pas de mise en œuvre de la garantie** par un tiers quelconque sur le stock de garanties contractées par ALM



La situation financière des principaux organismes garantis (bailleurs sociaux / Alter) est **saine et régulièrement analysée** (par la Caisse des Dépôts ou autres organismes de contrôle)





DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2026

COMMUNAUTE URBAINE ANGERS LOIRE METROPOLE

Rapport dédié aux Ressources Humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu, ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel, pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figurent dans ce rapport. Ils sont basés sur les données sociales extraites du rapport social unique 2024.

Ce rapport dédié aux ressources humaines se structure de la manière suivante :

- I- Orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- II- Structure des effectifs et perspectives sur leur évolution
- III- Evolution prévisionnelle des dépenses de personnel pour l'exercice 2026

Annexe 1 : Bilan social 2024

Intégrant les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail.

Mise en perspective des données du Rapport Social Unique depuis 2018.

Annexe 2 : Rapport Social Unique au 31/12/2024

Intégrant notamment les éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées

Annexe 3 : Avantages en nature et éléments de rémunérations 2024

Annexe 4 : Plan de prévention contre les violences faites aux agents et lutte contre le harcèlement

Annexe 5 : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Annexe 6 : Règlement du temps de travail

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes sur le plan financier et sur celui des évolutions réglementaires que l'Etat impulse (notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences), Angers Loire Métropole souhaite définir des orientations en matière de politique ressources humaines depuis 2014.

Il s'agit de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Angevins, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation de nos ressources humaines.

Cette démarche rend possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux Angevins.

Portée collectivement par l'ensemble des services, elle vise à anticiper ces évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences. Elle se traduit concrètement par des transformations des organisations qui s'efforcent d'équilibrer l'amélioration des services rendus aux angevins et la maîtrise de la masse salariale.

La collectivité s'est ainsi dotée progressivement d'orientations, de principes d'actions et d'outils structurants par domaines du champ des ressources humaines.

A ce titre on peut citer :

- Le projet managérial,
- La mobilisation en appui des directions opérationnelles des expertises internes et externes de conseil en organisation et ergonomie des organisations,
- Les démarches prospectives en matière d'évolution des métiers et des compétences,
- Le plan de développement des compétences professionnelles intégrant les dispositifs d'accompagnement du changement pour permettre aux managers et aux agents de s'adapter par le recours à des dispositifs de formation spécialement conçus,
- Les actions en faveur de la mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels,
- Les lignes directrices de gestion portant sur la carrière et la rémunération,
- Le règlement interne sur le temps de travail,
- La politique de maintien en emploi,
- Les orientations en matière de qualité de vie au travail,
- L'évaluation des risques professionnels et les principes d'actions en matière de santé et sécurité au travail,
- La feuille de route sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les dispositifs de prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement et de discrimination,
- Le Système d'Information Ressources Humaines permettant de produire le rapport social unique, le bilan social, des données sociales d'observation et d'évaluation et l'analyse et le suivi de la masse salariale.

Prenant appui sur ce corpus et consciente de l'accélération des transformations du service public local, la collectivité va désormais se doter d'un document stratégique cadre de sa politique ressources humaines et d'un programme d'actions. Partagées avec l'ensemble des acteurs de l'organisation, pour renforcer ses capacités à faire face aux enjeux de demain, ces actions seront déployées à partir de 2026.

II – Structure des effectifs et perspectives sur leur évolution

➤ Structure des effectifs

Le Rapport social unique 2024 et le bilan social 2024 mettent en évidence une évolution maîtrisée des effectifs sur la dernière décennie, dans un contexte de profonde transformation des organisations et des métiers, ainsi que de fortes tensions sur le marché de l'emploi public.

L'effectif total atteint 1 008 ETP en 2024, contre 782 ETP en 2014.

Les effectifs de fonctionnaires demeurent globalement stables sur la période, tandis que les emplois non permanents connaissent une baisse significative.

Parallèlement, on observe une progression marquée des agents contractuels. Celle-ci s'explique à la fois par l'adaptation de la collectivité à de nouveaux besoins de compétences, les contraintes de recrutement sur certains métiers en tension et la difficulté à attirer des titulaires sur certains postes. Cette hausse concerne les catégories A, B et C et modifie la structure globale des effectifs.

➤ Indicateurs sociaux significatifs

La pyramide des âges est globalement vieillissante. Le nombre d'agents sur emplois permanents de plus de 55 ans atteint 23%, contre 14% en 2014. L'âge de départ à la retraite progresse également. Certains métiers exposés concentrent une part importante d'agents en fin de carrière, renforçant les enjeux de prévention de l'usure professionnelle, de transmission des compétences et d'anticipation des départs.

Le dispositif de retraite progressive est de plus en plus mobilisé, appelant une adaptation des organisations.

Les perspectives de départ à la retraite posent un enjeu majeur en matière de prospective sur l'évolution des métiers, des emplois et des compétences : renouvellement des équipes, sécurisation des compétences clés, offre de formation, attractivité des métiers, ...

Concernant la santé au travail, la probabilité de connaître un problème de santé augmente avec l'âge, en particulier dans certains métiers exposés.

Une corrélation est également observée entre le taux d'absentéisme, les conditions de travail et les environnements professionnels.

Le télétravail poursuit sa progression, contribuant à l'équilibre des temps de vie et à l'attractivité de la collectivité.

Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle se poursuivent comme définit dans la feuille de route.

➤ Perspectives et enjeux

La structure et l'évolution démographique des effectifs s'inscrivent dans un contexte national de tensions croissantes sur le marché de l'emploi public, de complexification des besoins de compétences et de transformation accélérée des organisations et des métiers notamment impactés par les très fortes transformations numériques et technologiques et l'irruption de l'intelligence artificielle.

Parallèlement, les indicateurs sociaux révèlent un vieillissement significatif des agents, une augmentation prévisible des départs à la retraite, un risque accru d'usure professionnelle et une évolution des attentes en matière de conditions de travail, de reconnaissance, de flexibilité et d'équilibre des temps de vie.

Ces dynamiques placent la collectivité à un véritable point d'inflexion stratégique en ressources humaines pour que ces mutations ne viennent pas fragiliser les services publics nécessaires à la collectivité, en raison de son développement et des besoins des angevins.

Garantir un modèle Ressources Humaines capable de soutenir durablement la mission de service public, d'assurer la disponibilité et la montée en compétences des agents et de préserver leur santé et leur engagement, dans un contexte marqué par de fortes tensions démographiques, organisationnelles et professionnelles est un enjeu majeur.

Répondre à cet enjeu suppose une stratégie proactive, intégrée et anticipatrice, combinant pilotage rigoureux, innovation organisationnelle et attention soutenue auprès des agents.

III – Evolution prévisionnelle des dépenses de personnel (chap. 012) pour l'exercice 2026

La stratégie financière portée depuis 10 ans par Angers Loire Métropole a pour objectif de permettre la réalisation des chantiers prioritaires (transition écologique, renouvellement urbain) sans accroître la fiscalité et sans endettement excessif de la collectivité. Pour y parvenir, le cadrage budgétaire 2026 limite l'évolution des dépenses de Ressources Humaines à + 1% entre 2025 et 2026.

La dépense salariale représente 17% des charges de fonctionnement.

Les mesures nationales ont fortement impacté la masse salariale en 2024 et 2025 sous l'effet en année pleine des revalorisations du point d'indice en juillet 2022 (+3,5%) et juillet 2023 (+1,5%).

S'ajoute à ces revalorisations une contribution à l'équilibre de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) estimée à 630 000 euros pour 2025, effort à renouveler chaque année pendant 3 ans.

En 2025, une hausse complémentaire équivalente à 1 point de cotisation employeur et estimée à 200 000 euros s'est ajoutée à cet effort.

Les efforts de gestion de la collectivité permettent malgré ce contexte de contenir l'évolution de la masse salariale en 2026 et de tendre vers l'objectif de 1% d'évolution.

Budget Prévisionnel 2026

Tous budgets confondus, les projections **2026** du chapitre 012 font apparaître une évolution de **+ 2%** par rapport au Budget Prévisionnel (BP) 2025. Le BP 2026 s'élève à **54 millions d'euros** (53 millions d'euros au BP 2025).

Par rapport au CA 2025, l'évolution estimée est de **+ 4,8%**.

L'impact des évolutions réglementaires et du GVT est estimé pour l'ensemble des budgets à **+ 2,2%** par rapport au BP 2025, et se décompose comme suit :

- Glissement Vieillesse Technicité : + 0,8 %,
- Effet report de la révision de l'IFSE des catégories A et B en 2025 et révisions 2026 : + 0,2%,
- Evolution de la cotisation CNRACL au 01/01/2026 : + 3 points : + 1,2%.

Globalement, la variation des effectifs détaillée ci-dessous par budget permet de compenser en partie l'évolution par rapport au BP 2025.

Par budget

Les évolutions constatées au BP 2026 par rapport au BP 2025 sont différentes en fonction des budgets.

En ce qui concerne **le budget principal**, le chapitre 012 évolue de **+ 2,5%** par rapport au BP 2025. Il atteint **31,3 millions d'euros** pour 30,5 millions d'euros au BP 2025.

S'ajoute à l'impact de l'effet de l'augmentation du taux CNRACL et du glissement vieillesse technicité représentant + **2,2%**, celui du transfert de personnel de la Ville vers ALM soit **+1,3%** :

- 5 opérateurs du Centre de Supervision Urbain à ALM (Sécurité Prévention) pour configurer le nouveau centre d'Hypervision urbain (Territoire Intelligent),
- 4 postes de la Transition Ecologique aujourd'hui Ville avec des missions ALM.

Cette évolution est compensée notamment par les départs en retraites (effet noria).

Le budget 2025 **Eau** est reconduit à l'identique en 2026. Il est de **7,6 millions d'euros**.

Le budget 2026 **Assainissement** évolue de + **5,6%** par rapport au BP 2025. Il atteint **5 millions d'euros** pour 4,8 millions d'euros au BP 2025. Cette évolution correspond principalement à l'effet de l'augmentation du taux CNRACL et du Glissement Vieillesse Technicité. Elle est également liée à l'impact des recrutements sur les postes vacants de 2025.

Pour le budget **Déchets**, on observe + **1,1%** par rapport au BP 2025. Il atteint **9,7 millions d'euros** pour 9,6 millions d'euros en 2025. L'augmentation du taux CNRACL et le Glissement Vieillesse Technicité expliquent principalement cette évolution : + **1,9%**.

La fin de contrats de projet (pratique du compostage en résidence) permet d'atténuer l'évolution.

Le budget **Transport** évolue de + **5,3%** par rapport au BP 2025 soit 413 000 € au BP 2026 pour 392 100 euros en 2025. Cette évolution est liée principalement à l'augmentation du taux CNRACL et au Glissement Vieillesse Technicité. S'y ajoute le remplacement du responsable des Transports, vacant une partie de l'année en 2025.

Bilan Social

Angers Loire Métropole



2024

Sommaire

Les dépenses de personnel	1
L'effectif	2
L'effectif global	3
Les agents sur emplois permanents et non permanents	4
Les agents sur emplois permanents	5
Les arrivées/départs	6
Les arrivées	6
Les départs	7
Le développement des compétences	8
Zoom sur l'accompagnement des parcours professionnels	9
L'évolution de carrière et la rémunération	10
Les caractéristiques sociales	11
Sexe, catégorie et âge	11
Les filières et les emplois	12
Le temps de travail	13
Le lieu de résidence	13
L'ancienneté et les départs prévisibles en retraite	14
Le télétravail	15
L'emploi des personnes en situation de handicap	17
Le temps de travail et la santé	18
L'absentéisme santé et maternité	18
L'absentéisme pour maladie ordinaire	19
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	20
L'absentéisme pour longue maladie	21
La mutuelle et la prévoyance	22
Les relations professionnelles	23
Les mouvements de grève	23
Les heures de délégation syndicale	23
Le dialogue social Ville - CCAS - ALM	24
La diversité	25

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 50,4 millions d'Euros

Source : présentation du Compte Administratif au Conseil de Communauté

Evolution des dépenses de personnel (Chap.012): + 5,6%

Tous budgets agrégés les dépenses de personnel atteignent **50,4 M€** en 2024 contre **47,7 M€** en 2023, soit une évolution de **+5,6%** par rapport à 2023 (+ 2,7 M€).

L'évolution constatée est principalement liée aux éléments suivants :

- **Impact des mesures réglementaires nationales et des mesures locales** avec effet sur la rémunération : **+ 1,6 %** par rapport à 2023

Effets reports des mesures 2023 sur 2024 :

- Effet report de l'augmentation au 01/03/2023 de la valeur faciale des chèques déjeuner et de la participation employeur : **+ 0,1 %**
- Augmentation du SMIC au 01/05/2023 : **+ 0,1 %**
- Augmentation de la valeur du point d'indice de +1,5% au 01/07/2023 : **+ 0,6%** entre 2023 et 2024
- Attribution d'une prime exceptionnelle sous forme de complément indemnitaire annuel (CIA) versée en 2023, non reconduit en 2024 : **- 0,7%**

Mesures 2024 :

- + 5 points d'indice pour tous au 01/01/2024 : **+ 1,1 %**
- Harmonisation/simplification du régime indemnitaire des catégories C : **+ 0,4 %**

- **Glissement Vieillesse Technicité, avancements de grade et révision de l'IFSE** (effet propre et effet report de 2023) : **+ 0,9 %** par rapport à 2023 soit + 440 K€

- **Impact de la variation des effectifs** (hors mesures réglementaires) : **+ 3,1%** entre 2023 et 2024 liés principalement à des vacances de postes moins importantes en 2024.

Au total ce sont **24 ETP** payés supplémentaires entre les deux années.

Les principales directions concernées par des évolutions d'ETP sont les suivantes :

- ◇ Voirie Communautaire : + 8,4 ETP
- ◇ Territoire Intelligent : + 3,8 ETP
- ◇ Eau et Assainissement : + 8,3 ETP
- ◇ Pôle Transition Ecologique : + 4,6 ETP
- ◇ Cycle des Déchets : - 3,8 ETP

Les paramètres susceptibles de faire varier la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

- la hausse conjoncturelle (augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires)
- la revalorisation du SMIC
- l'évolution des taux de charges patronales
- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) correspondant au coût généré par les avancements de grade et d'échelon

Ceux à l'initiative d'ALM :

- les transferts de missions vers ou à partir de la collectivité
- les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (exemples : heures supplémentaires, emplois saisonniers...)
- les remplacements santé
- l'évolution du périmètre de gestion (création, suppression ou extension de service)
- l'évolution du régime indemnitaire

L'EFFECTIF

Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents occupant des emplois permanents et non permanents qui ont travaillé sein de la collectivité.

Les effectifs sur emplois permanents

Ce sont tous les agents qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

- **Les fonctionnaires**

Ce sont tous les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale.

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

Ce sont différentes catégories d'agents contractuels qui travaillent sur des emplois ou des missions de longue durée.

Les effectifs sur emplois non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou comme saisonniers.

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

Ce sont des agents recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ou encore des vacataires engagés ponctuellement pour un acte déterminé.

- **Les emplois aidés**

Ce sont des emplois avec un statut privé et rémunérés sur la base du SMIC (les apprentis par exemple).

Focus

La comptabilisation des effectifs s'effectue selon deux approches complémentaires :

- **EN NOMBRE :**

Pour les agents permanents, c'est le nombre d'agents en activité au 31 décembre de l'année.

- **EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) :**

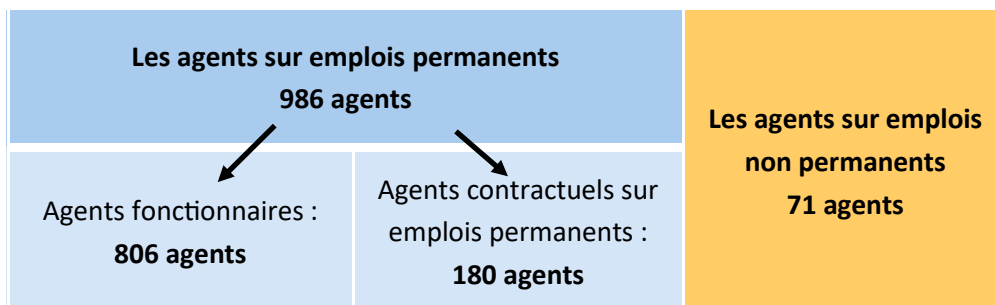
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.

L'EFFECTIF

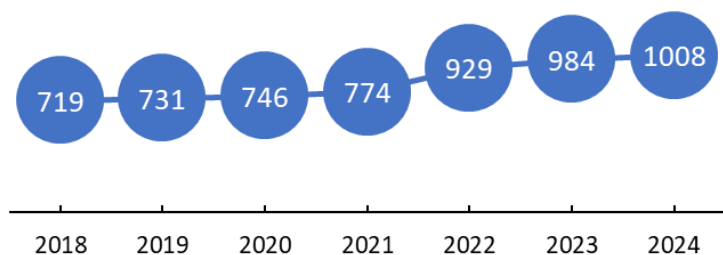
L'effectif global

⇒ En nombre d'agents présents au 31/12/2024 : 1 057 agents (+ 33 agents par rapport à 2023).

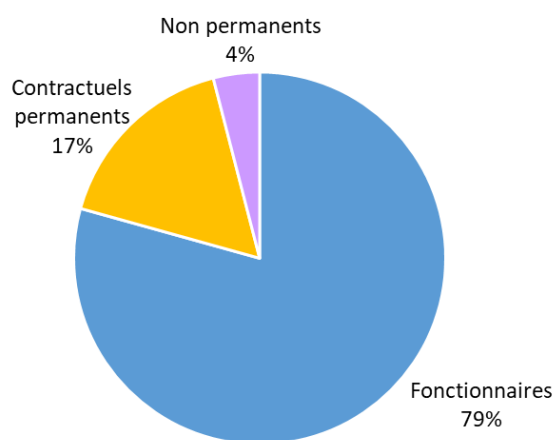


⇒ En ETP (hors heures supplémentaires)

Evolution de l'effectif global de 2018 à 2024 :
(+ 24 ETP par rapport à 2023)

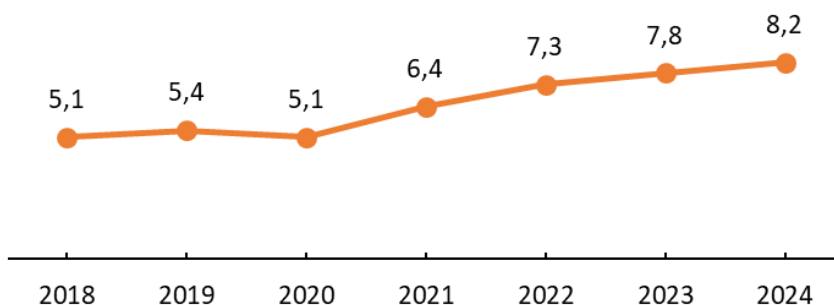


Répartition de l'effectif en 2024 :



⇒ A ces ETP, s'ajoutent les ETP d'heures supplémentaires

Evolution des heures supplémentaires en ETP

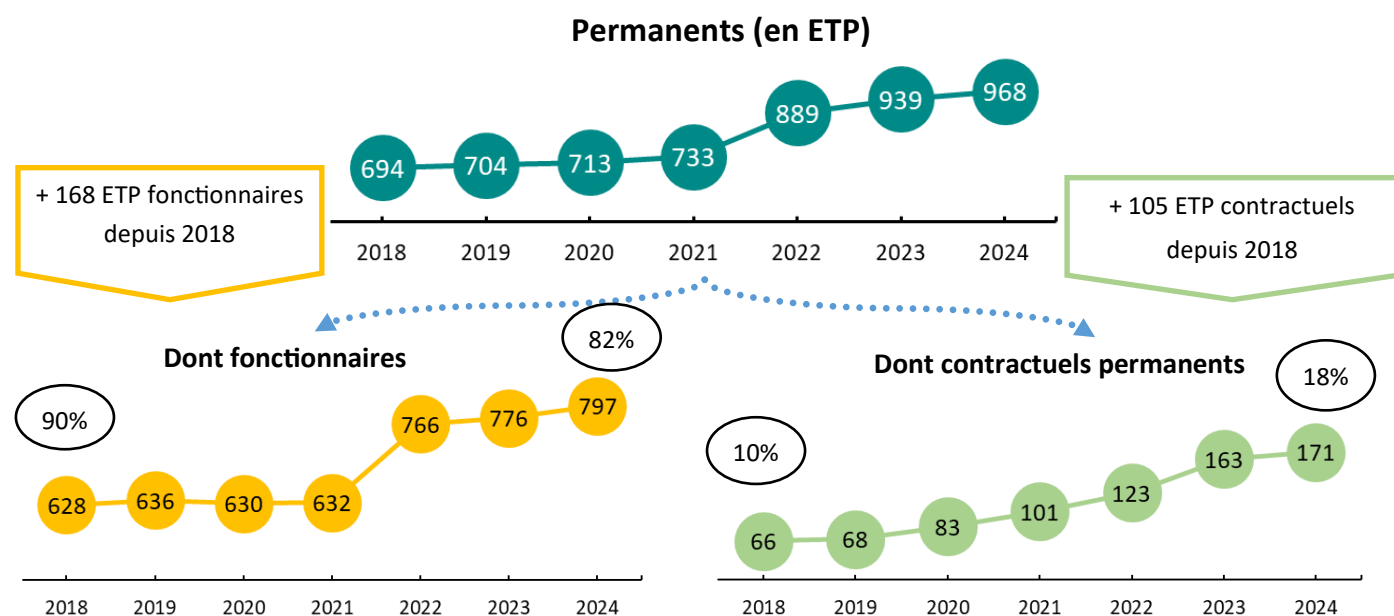


L'EFFECTIF

Les agents sur emplois permanents et non permanents

Les agents sur emplois permanents en ETP

En 2024, 968 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 29 ETP de plus par rapport à l'année 2023.

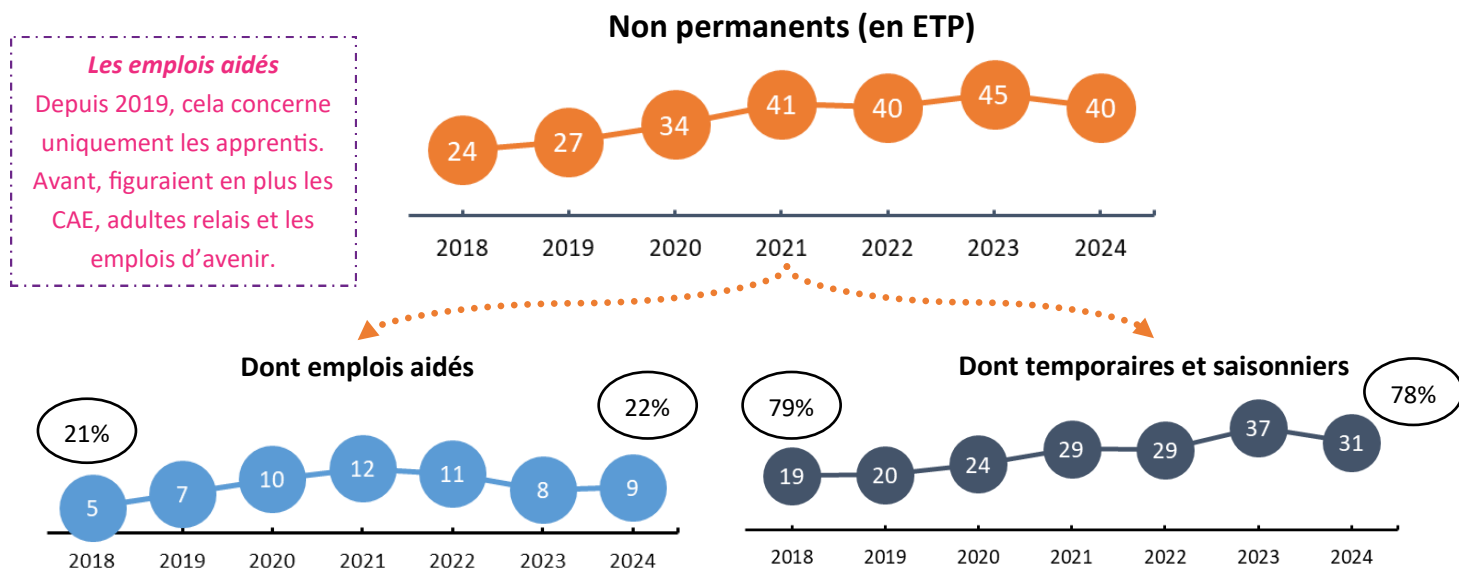


Les agents sur emplois non permanents en ETP

Légère diminution des agents sur emplois non permanents en 2024 (-5 agents). Il ne représente que 4% de l'effectif total en 2024.

Tout au long de l'année 2024, 40 ETP sont intervenus.

19 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2024 (18 en 2023).



LES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

L'effectif sur emplois permanents

Les effectifs sur emplois permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

L'étude de leur évolution (par âge, par ancienneté, par catégorie, par grade, par métier, par compétence...) permet de mieux prévoir et gérer :

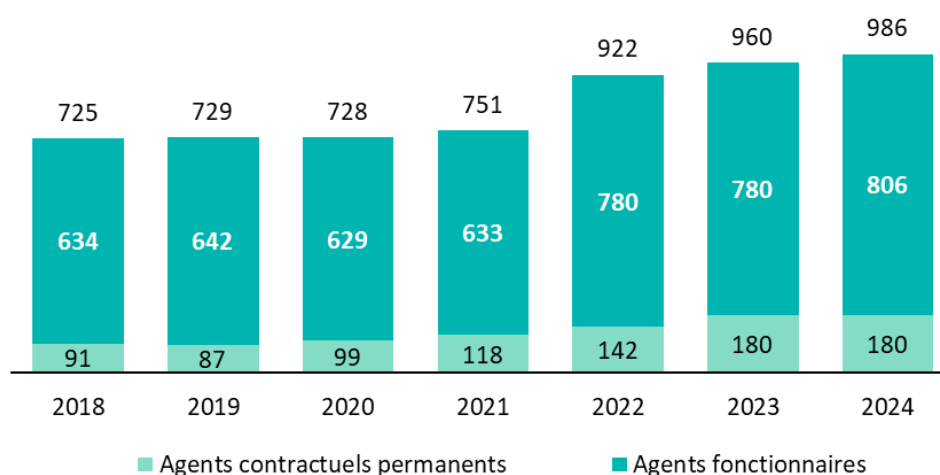
- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolution, risques) pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

A noter !

C'est sur cet effectif de référence des permanents que s'appuient les principaux indicateurs de ce bilan social

Au 31 décembre 2024, Angers Loire Métropole est l'employeur de 986 agents sur emplois permanents, soit une augmentation de 26 agents par rapport à l'année 2023.

Nombre d'agents sur emplois permanents au 31 décembre



+ Arrivées

- + 95 recrutements
 - 40 arrivées en tant que fonctionnaires
 - 55 arrivées en tant que contractuels
- + 2 réintégrations
- + 6 changements de statut
(agents passés d'un emploi non permanent à un emploi permanent)

+ 103 agents

- Départs

- 67 départs définitifs
 - 21 mutations
 - 29 ruptures de contrat
 - 15 départs en retraite
 - 2 décès
- 10 départs provisoires
 - 7 disponibilités
 - 3 détachements

- 77 agents

+ 26 agents

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les arrivées

LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

Parmi les arrivées, sont inclus :

- **les recrutements**, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap...
- **les réintégrations**, suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.
- **les changements de statut**, lorsqu'un agent non permanent devient permanent.

Parmi les départs, on distingue :

- **les départs définitifs** des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible.
- **les départs provisoires** des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible.

Les recrutements

En 2024, 95 agents ont été recrutés par Angers Loire Métropole (27 femmes et 68 hommes).

Parmi ces nouveaux agents :

- ◇ 24% sont en catégorie A (23 agents dont 15 ingénieurs et 8 attachés)
- ◇ 18% sont en catégorie B (17 agents dont 12 techniciens)
- ◇ 58% sont en catégorie C (55 agents dont 39 adjoints techniques et 10 adjoints administratifs)

59% des agents recrutés en 2024 ont plus de 40 ans

Les réintégrations

2 agents ont été réintégrés en 2024 suite à disponibilité.

Les changements de statut

Entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024, 6 agents sont passés d'un emploi non permanent à un emploi permanent.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2024, on comptabilise 15 départs à la retraite.

Répartition par motif :

- 8 départs à l'âge requis
- 5 départs pour carrière longue
- 2 départs pour invalidité

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 4 agents
- Catégorie B : 3 agents
- Catégorie C : 8 agents

Départs définitifs	2022	2023	2024
Décès	2	2	2
Mutations	27	18	21
Ruptures et fins de contrats	32	28	29*
Retraites	16	20	15
Total	77	68	67

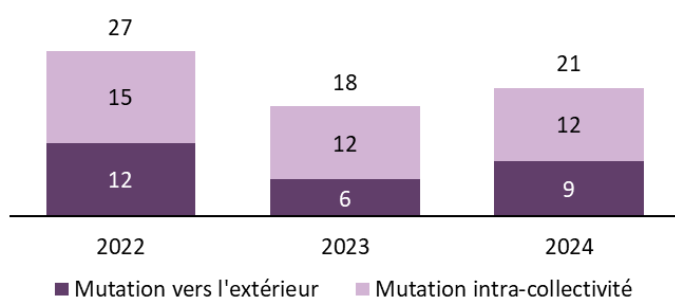
**16 fins de contrat, 1 démission, 9 ruptures anticipées CDD à l'initiative de l'agent, 1 licenciement, 1 révocation et 1 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur.*

◇ La mobilité externe (ou mutation)

Mobilité externe : un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.

En 2024, il y a eu 21 mutations.

Parmi ces dernières, 9 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 12 à des mutations d'Angers Loire Métropole vers la Ville ou le CCAS.



Les mutations vers l'extérieur concernent :

- 2 agents de catégorie A
- 1 agent de catégorie B
- 6 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,9% de l'effectif permanent en 2024.

Les départs provisoires

En 2024, 10 départs provisoires ont été enregistrés à Angers Loire Métropole, correspondant à 7 disponibilités et 3 détachements.

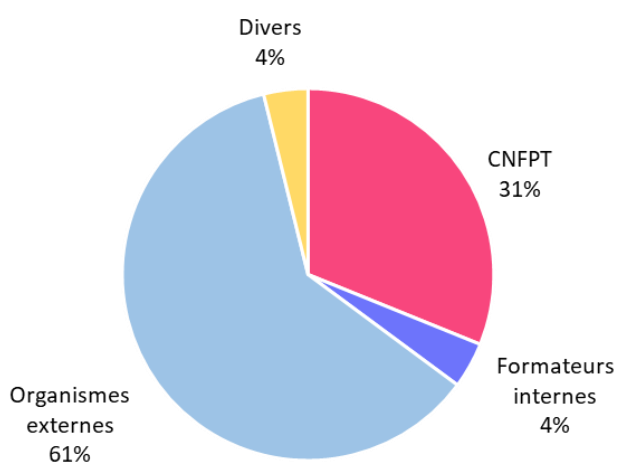
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2024, 727 agents sur emplois permanents ont bénéficié d'au moins une formation (798 en 2023 et 708 en 2022) pour 3 682 jours de formation (3 597 en 2023 et 3 075 en 2022).

A noter

- 72% des agents sur emplois permanents ont suivi au moins une action de formation en 2023 (80% en 2023 et 73% en 2022).
- Un agent formé en 2024 a, en moyenne, suivi 5,1 jours de formation (4,5 en 2023 et 4,3 en 2022).

Répartition du nombre de jours de formation des agents formés par type d'organisme (effectif global)



La part de formations dispensées par les organismes externes augmente en 2024 (52% en 2023)

Les principaux domaines de formation

- Sécurité au travail : 1 312 jours (35%) (1 148 jours en 2023)
- Cours, concours et examens : 745 jours (20%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 458 jours (12%)

Les agents qui n'ont pas bénéficié d'une formation sur les 3 dernières années

Sur la totalité des agents sur emplois permanents, 45 n'ont suivi aucune formation entre 2022 et 2024 (51 entre 2021 et 2023).

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 606 000 € (hors apprentis et FIPH)
- Cotisations CNFPT : 280 378 €

Soit un total de 886 378 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

Pour accompagner au mieux les évolutions des organisations et les transitions professionnelles, différentes actions de soutien à la réflexion et à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées par le Pôle Prospective et Développement des Compétences de la DRH. Elles sont mises en place soit de manière transversale et ainsi accessibles à tout agent intéressé, soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service pour répondre aux besoins des services et à ceux des agents.

En 2024, 172 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service.

	Nb d'actions d'accompagnement			Nb de jours de formation		
Actions d'accompagnement des parcours professionnels	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Réfléchir à son projet professionnel	15	14	27	30	47	67
Préparer un projet professionnel	21	7	11	109	31	69
Préparation pour concours et examens professionnels	101	105	137	451	604	653
Remises à niveau	5	13	9	72	59	103
Se préparer à un entretien professionnel	3	1	3	2	4	6
Total	145	140	187	664	745	898

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :**

Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander des formations dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel. Pour les préparations concours et examens professionnels, 1/3 de la durée de la formation est comptabilisé dans le cadre du CPF et le reste du temps est pris sur le plan de formation.

119 agents ont pu bénéficier de plusieurs actions dans le cadre du CPF pour 358 jours de formation

- **Bilan professionnel :** 9 agents bénéficiaires (6 en 2023)
- **Bilan maintien en emploi (MEE) :** 5 agents bénéficiaires (3 en 2023)
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE) :** 1 agent bénéficiaire (1 en 2023)

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION

L'évolution de carrière

30 titularisations en 2024

2 agents de catégorie A, 1 agent de catégorie B et 27 agents de catégorie C

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON, L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

L'avancement d'échelon,

c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans un même grade. Il a lieu de façon automatique (selon des durées définies pour chaque grade).

L'avancement de grade,

c'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas automatique mais soumis à la décision de l'autorité territoriale.

La promotion interne,

c'est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur, en fonction des conditions d'ancienneté et/ou d'examens professionnels et des postes existant dans la collectivité. C'est un avancement qui reste exceptionnel.

En 2024, 386 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 47,9% de l'effectif des titulaires et stagiaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne).

La répartition par catégorie est la suivante :

- 41% des fonctionnaires de catégorie A (51 agents)
- 50% des fonctionnaires de catégorie B (49 agents)
- 48% des fonctionnaires de catégorie C (286 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

• 320 avancements d'échelon

38,7% des agents fonctionnaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

- 35% des fonctionnaires de catégorie A (43 agents)
- 30% des fonctionnaires de catégorie B (29 agents)
- 42% des fonctionnaires de catégorie C (248 agents)

• 54 changements de grade

Dont 46 avancements de grade et 8 nominations suite à réussite à concours.

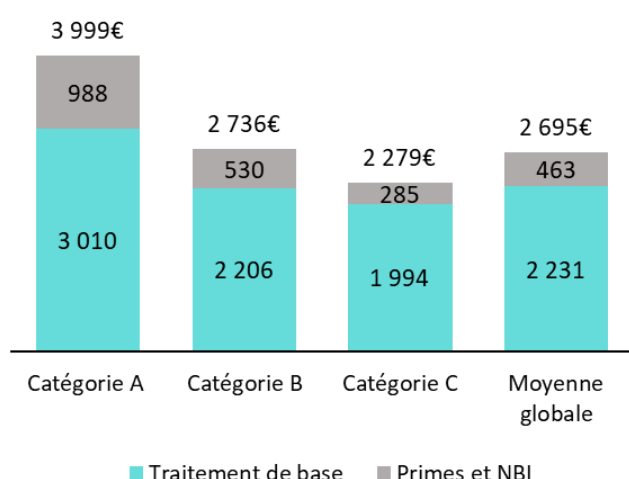
Ces avancements concernent 3 agents de catégorie A, 16 agents de catégorie B et 35 agents de catégorie C.

• 12 promotions internes

Ces promotions concernent 5 agents de catégorie A, 4 agents de catégorie B et 3 de catégorie C.

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2024 : 2 695 € (2 624 € en 2023).



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participation employeur)

Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et à temps partiel est convertie à temps complet.

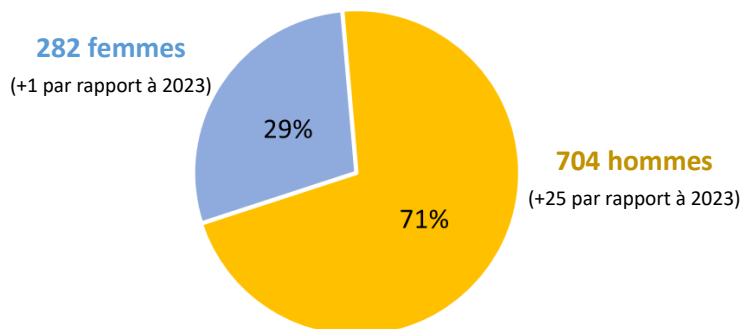
Focus

- Les primes représentent 17% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,35 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

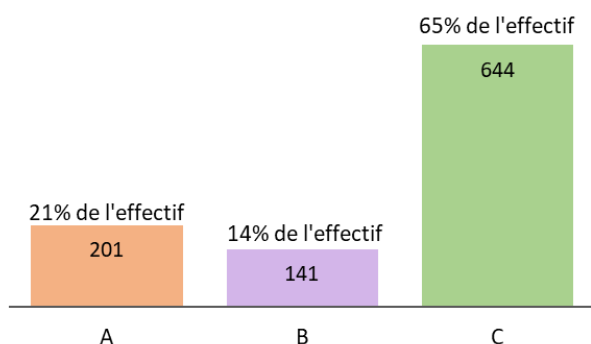
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



En 2024, un agent ALM encadre en moyenne 6,1 agents

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente, elle est de **46,3 ans** (44,3 ans en 2018).

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

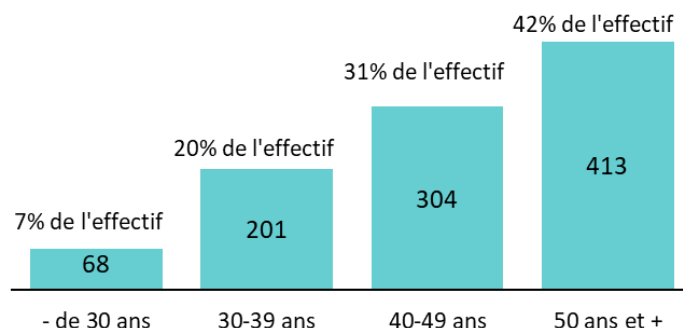
- **Catégorie A : 45,4 ans**
- **Catégorie B : 45,7 ans**
- **Catégorie C : 46,7 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 44,4 ans et 47,1 ans.

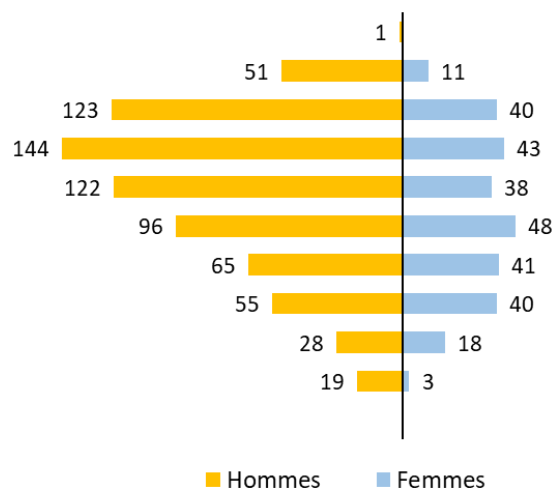
La part des agents de moins de 30 ans représente 6,9% des agents permanents (10,5% en 2018)

La part des agents de 50 ans et plus représente 41,9% des agents permanents (32,3% en 2018)

Répartition par tranche d'âge en 2024



Répartition Hommes-Femmes en 2024



A noter !

En 2018, 23 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2024, on en compte 63 dans cette même tranche d'âge.

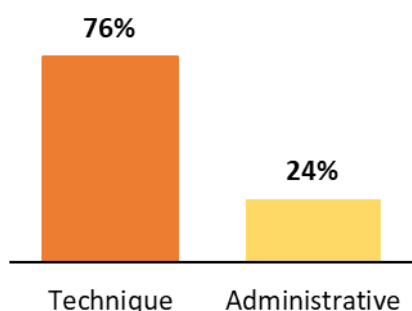
65 ans et plus
de 60 à 64 ans
de 55 à 59 ans
de 50 à 54 ans
de 45 à 49 ans
de 40 à 44 ans
de 35 à 39 ans
de 30 à 34 ans
de 25 à 29 ans
de 20 à 24 ans
Moins de 20 ans

LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les emplois

La répartition des agents par filière

76% des agents relèvent de la filière technique.



Les filières

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT) sont organisés en filières.

Les filières sont de grandes « familles » statutaires. Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité.

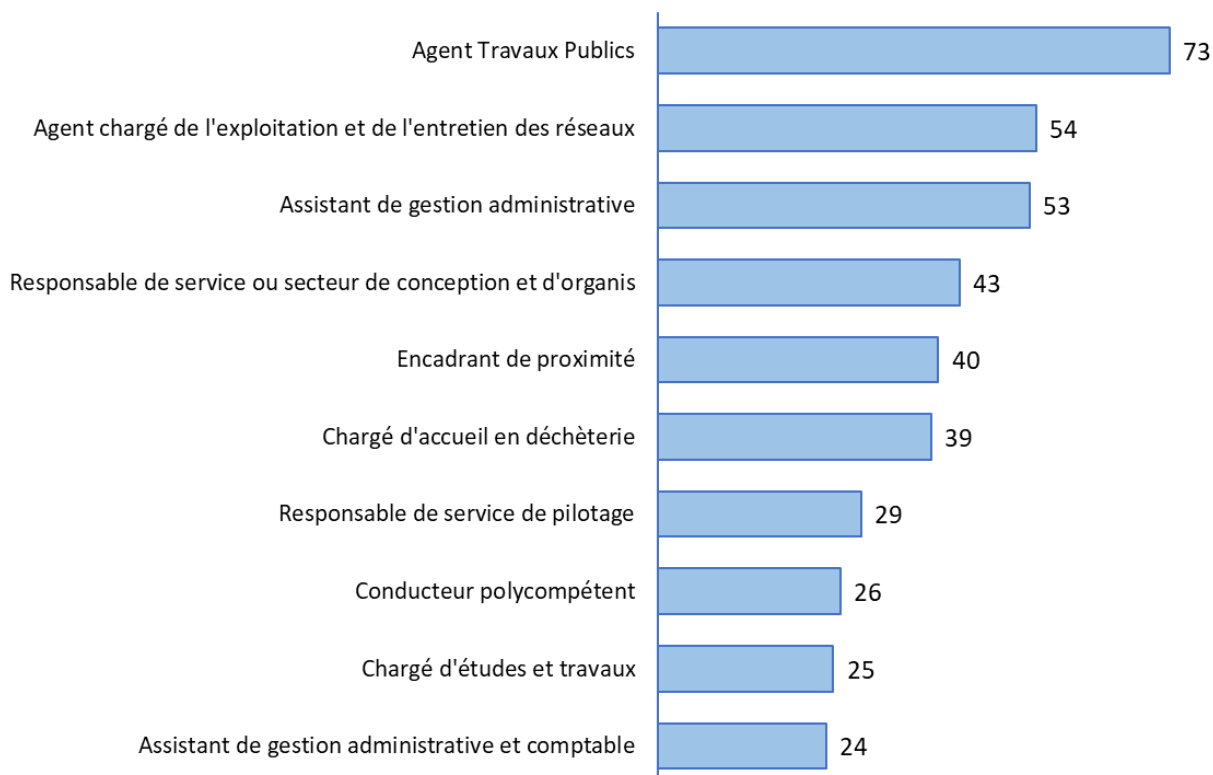
Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes à ALM : 5 agents en filière animation et 2 agents en filière sanitaire et sociale).

Focus

3 agents sur 4 appartiennent à la filière technique

128 emplois sont référencés parmi les agents sur emplois permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



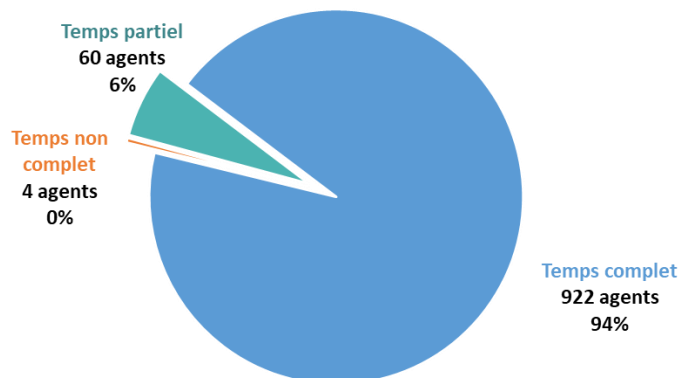
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

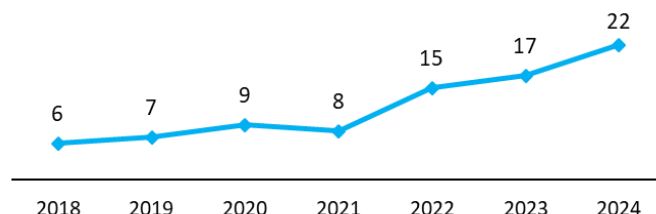
Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

La majorité des agents travaille à temps complet (94%). Seuls 4 agents occupent un temps non complet.



Le temps partiel thérapeutique

Augmentation du nombre de temps partiels thérapeutiques en 2024 (+16 par rapport à 2018).



Le temps non complet

Les agents à temps non complet sont affectés sur des postes inscrits comme tels au tableau des emplois.

Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

Le temps partiel

Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son responsable de service).

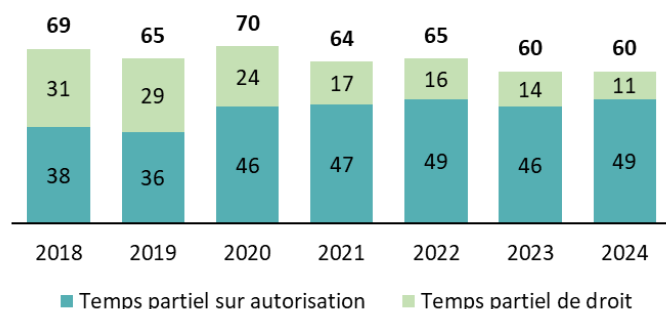
Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'à 3 ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

Focus

16% des femmes sont à temps partiel, contre 2% des hommes.

75% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

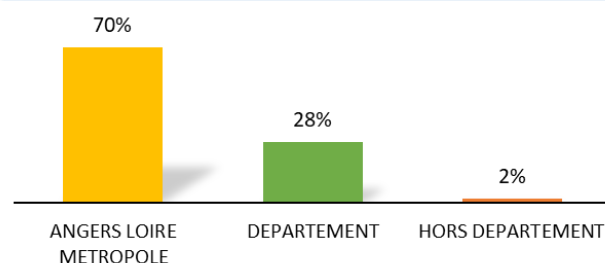
Evolution du nombre d'agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 30% sont de catégorie A (18 agents)
- 18% sont de catégorie B (11 agents)
- 52% sont de catégorie C (31 agents)

Le lieu de résidence



70% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.
29% résident à Angers.

LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

L'ancienneté et les départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

Ancienneté moyenne dans la FPT : 15,3 ans
(14,9 ans en 2023)

- Catégorie A : 13,7 ans
- Catégorie B : 15,3 ans
- Catégorie C : 15,8 ans

Ancienneté moyenne à ALM : 10,2 ans
(9,9 ans en 2023)

- Catégorie A : 8,3 ans
- Catégorie B : 9,4 ans
- Catégorie C : 10,9 ans

En 2024, l'âge moyen d'entrée à la Communauté Urbaine d'ALM est de 36 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite **prévoit 269 départs en retraite dans les 10 ans, soit 26 départs par an en moyenne.**

Cela représente 27% de l'effectif actuel.

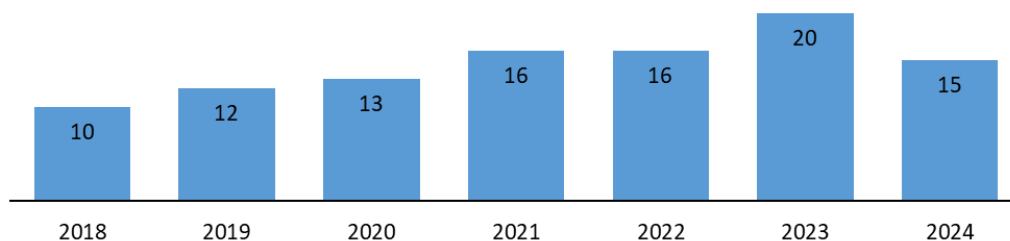
Prévision des départs d'ici 2034 par catégorie :

- 19% des agents de catégorie A soit 39 agents
- 21% des agents de catégorie B soit 31 agents
- 30% des agents de catégorie C soit 199 agents

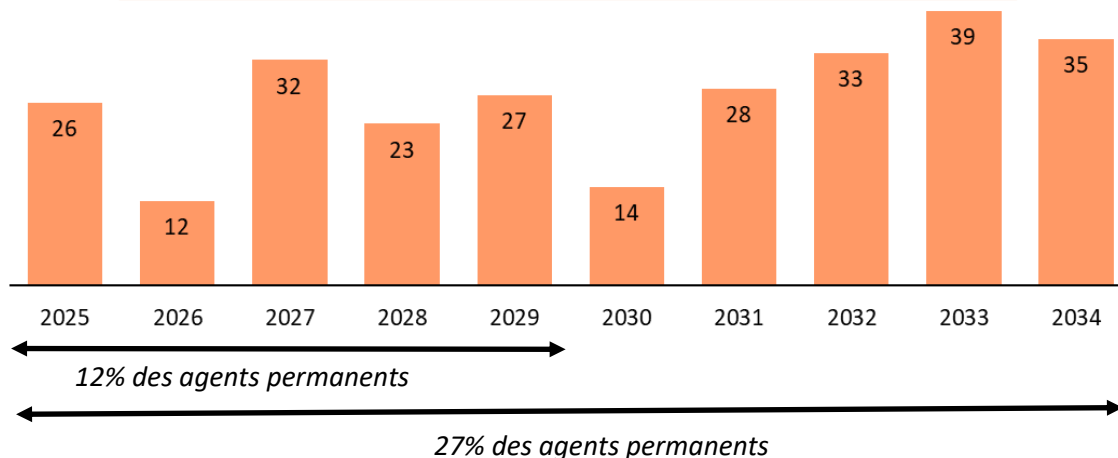
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2034 :

- 80% des ingénieurs en chef, soit 4 agents
- 43% des agents de maîtrise, soit 26 agents
- 34% des rédacteurs, soit 13 agents
- 33% des adjoints techniques, soit 150 agents

Départs à la retraite observés entre 2018 et 2024



Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Les demandes de télétravail

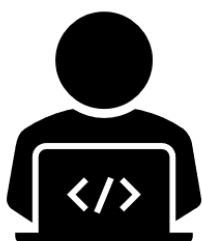
342 agents d'Angers Loire Métropole ont fait une demande de télétravail en 2024 en vue de télétravailler en 2025.

+ 10 demandes par rapport à 2023.

341 de ces demandes ont été validées, soit 99%

A noter !

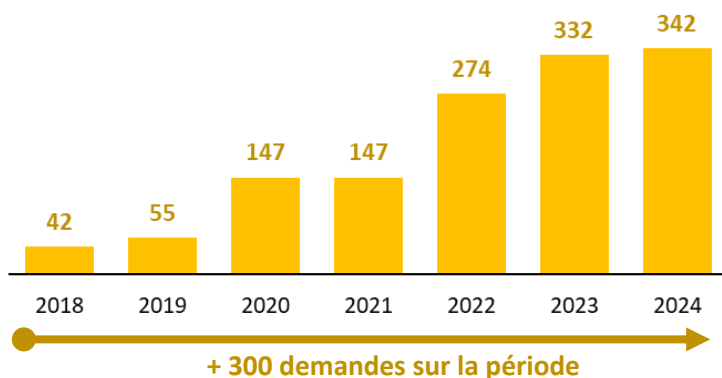
57% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes



Portrait type du télétravailleur :

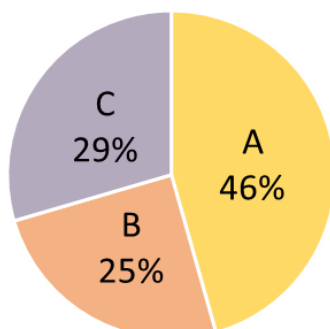
- Femme (70% des femmes télétravaillent, contre 21% des hommes)
- Entre 30 et 39 ans (43% de cette tranche d'âge)
- Encadrant (50% des encadrants contre 31% des non encadrants)
- Filière administrative (72% des agents de la filière administrative)
- Catégorie A (78% des agents de catégorie A)

Evolution du nombre de demandes de télétravail



Rappel : la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

Demandes de télétravail par catégorie

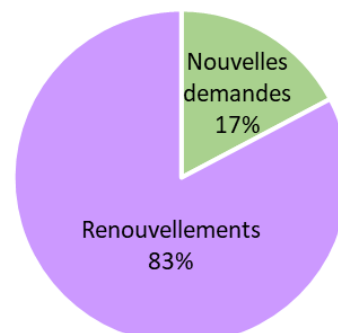


Focus

Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

- Assistant de gestion administrative
- Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation
- Responsable de service de pilotage
- Assistant de gestion administrative et comptable
- Chargé de mission
- Assistant de manager
- Instructeur droit des sols

En 2024, il y a eu 59 nouvelles demandes et 283 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 8,52% au 31 décembre 2024

Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) 2025

L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés un quota de 6 % de salariés en situation de handicap.

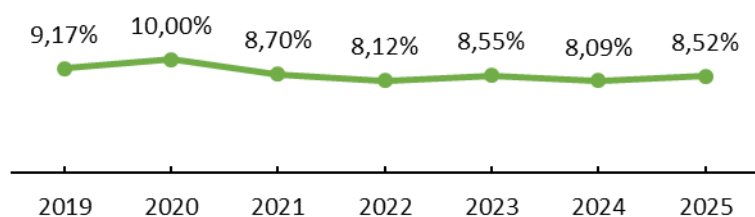
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une contribution financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

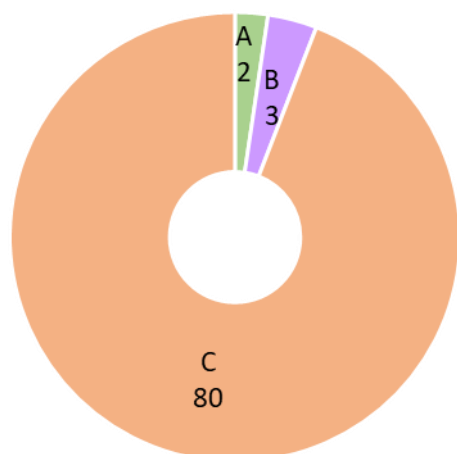
Au 31 décembre 2024, Angers Loire Métropole emploie 85 agents en situation de handicap.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de **8,52%** soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

Evolution du taux d'emploi direct depuis 2019 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

20 femmes
65 hommes

Répartition par situation :

- 19 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilés)
- 46 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 20 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme

L'absentéisme santé et maternité

L'**absentéisme pour raisons de santé** comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée.

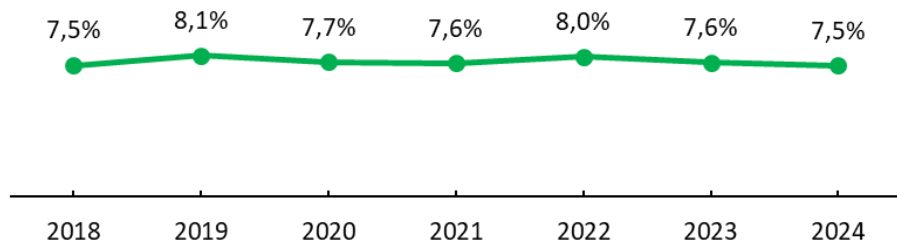
L'**absentéisme pour maternité** regroupe l'absentéisme pour maternité et adoption.

Calcul Taux d'absentéisme =

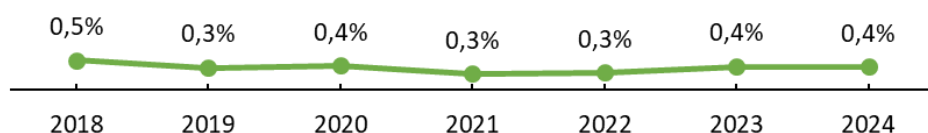
Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année des agents sur emplois permanents présents au 31/12

365 x effectif sur emplois permanents au 31/12

Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



Taux d'absentéisme pour maternité



A noter !

Au 31/12/2024, il n'y a pas d'agent en position de congé parental

En moyenne, 85,7 ETP sont absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité.

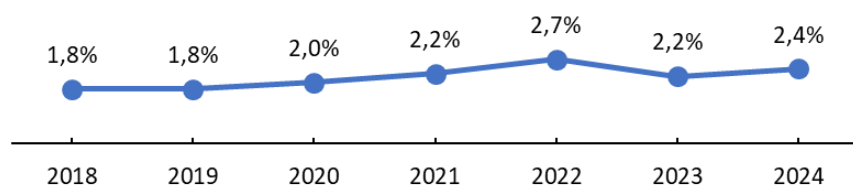
LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire augmente en 2024.

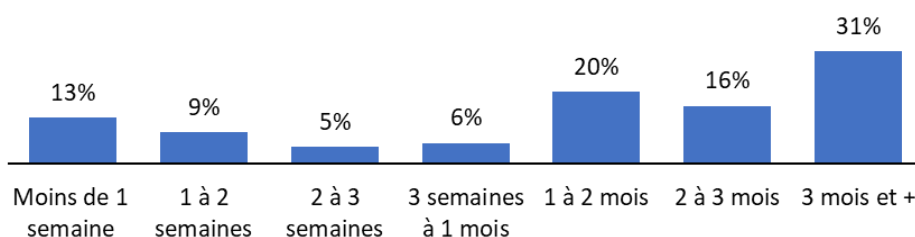
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



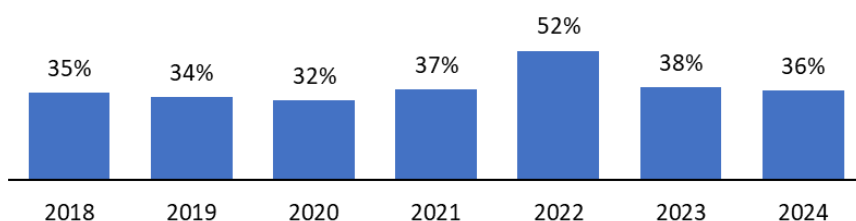
À noter

25,2 équivalents temps plein sont absents chaque jour en 2024 pour maladie ordinaire (contre 22,8 en 2023)

Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



% d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire



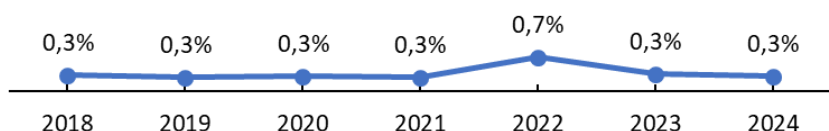
Pour rappel :

Depuis 2018 : application d'un jour de carence non rémunéré.

L'absentéisme de courte durée

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à 7 jours calendaires.

Le taux d'absentéisme de courte durée est stable en 2024.



28% des femmes et 23% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2024 pour absentéisme de courte durée

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

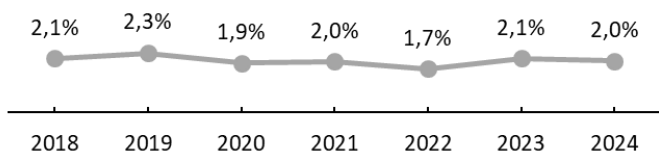
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

Les accidents de travail et de trajet

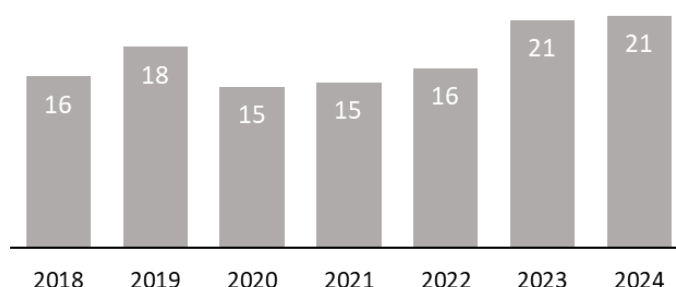
En 2024, on observe une stabilité de ce taux d'absentéisme par rapport à 2023.

Parmi les agents sur emplois permanents, 81 hommes et 9 femmes sont concernés par cet absentéisme.

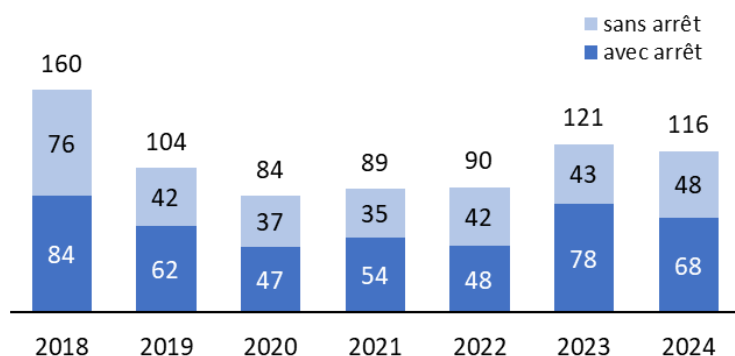
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet



Accidents de travail et de trajet en ETP



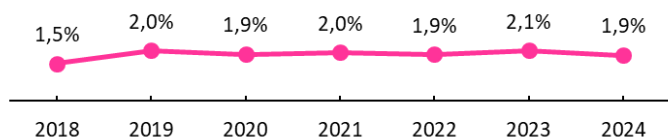
Nombre d'accidents de travail et de trajet



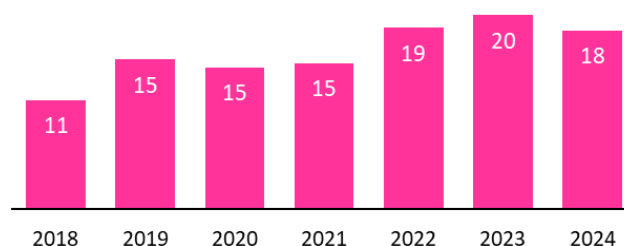
- 7 accidents de travail par rapport à 2023
+ 2 accidents de trajet par rapport à 2023

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Taux d'absentéisme maladie professionnelle



Maladie professionnelle en ETP



LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour longue maladie

La **longue maladie** est constituée des congés de longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD) et des congés de grave maladie (CGM).

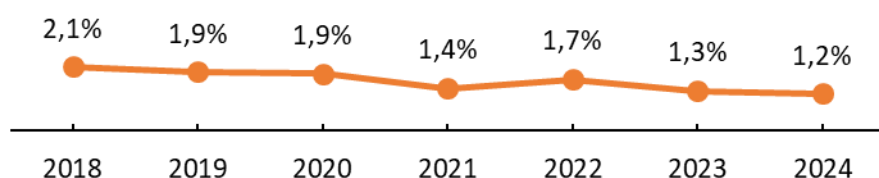
Pour un congé de longue maladie,

il faut un arrêt de travail supérieur ou égal à trois mois consécutifs et être victime d'une affection figurant sur la liste des maladies (article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986) ou plaçant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant des soins prolongés.

Le congé de grave maladie

couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales).

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



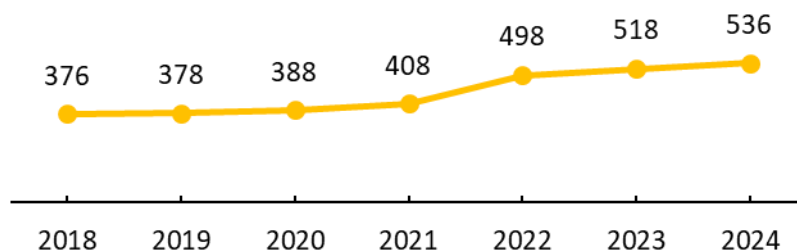
Le taux d'absentéisme pour longue maladie est stable en 2024

Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,4% pour les congés de longue durée et 0,8% pour les congés de longue maladie.

LA MUTUELLE ET LA PREVOYANCE

La mutuelle

Le nombre d'adhérents est en augmentation depuis 2018 et atteint 536 en 2024 (+18 par rapport à 2023).



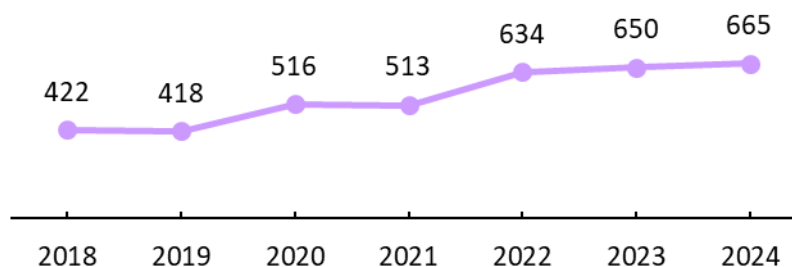
54% de l'effectif sur emplois permanents adhèrent à la mutuelle au 31/12/2024 (53% en 2023).

Adhérents à la mutuelle :

- 54% des agents de catégorie A
- 55% des agents de catégorie B
- 54% des agents de catégorie C

La prévoyance

665 agents adhèrent à la prévoyance en 2024, soit 15 agents de plus par rapport à 2023.



67% de l'effectif sur emplois permanents adhèrent à la prévoyance au 31/12/2024 (68% en 2023).

Adhérents à la prévoyance :

- 65% des agents de catégorie A
- 53% des agents de catégorie B
- 71% des agents de catégorie C

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Diminution du nombre d'heures de grèves en 2024 :

724 heures de grève ont été comptabilisées en 2024 (soit 4 106 heures de moins par rapport 2023)

724 heures de grève en 2024

503 heures de grève répondent à un mot d'ordre national

221 heures de grève répondent à un mot d'ordre local

Dont principalement :

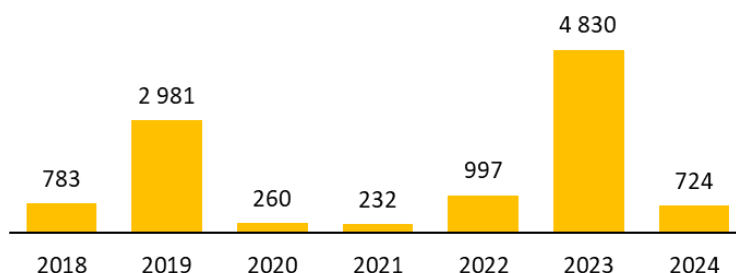
- Au niveau national :

- Jours de carence, diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, non-versement de la GIPA, créations d'emplois, augmentation du point d'indice, refont des grilles indiciaires, égalité salariale et professionnelle femmes/hommes, projet de loi « Guerini » : environ 260 heures.
- Droits des femmes, contre les discriminations, augmentation du point d'indice, contre la rémunération au mérite : environ 210 heures

- Au niveau local :

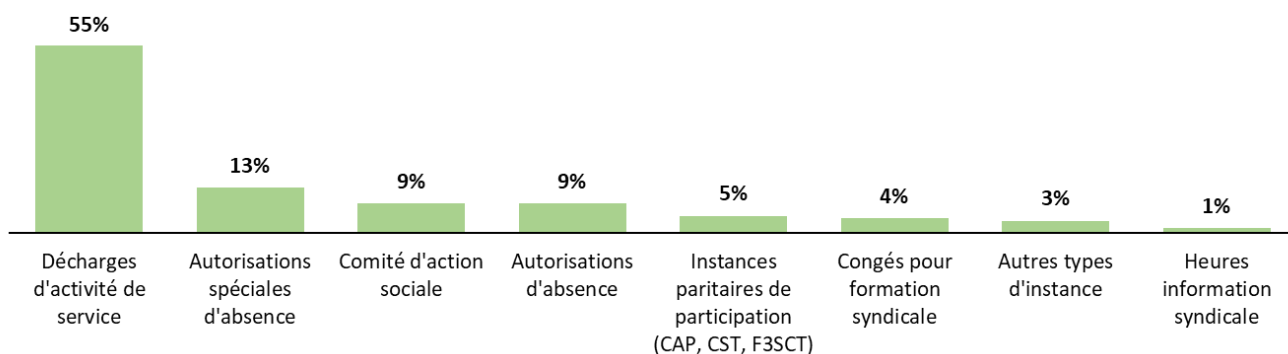
- Augmentation de 150€ nets mensuels du régime indemnitaire, versement de la prime exceptionnelle 2023 à tous les agents qui ont été exclus du dispositif, 13ème mois à hauteur d'un SMIC, maintien des modalités de grève, amélioration de l'attractivité des métiers, défense du service public par la priorisation de la régie : environ 170 heures

Evolution du nombre d'heures de grève



Les heures de délégation syndicale

En 2024, les heures de délégation syndicale représentent un total de 11 219 heures (soit 6,2 ETP). (12 213 heures en 2023).



LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

Les Élus délégués aux ressources humaines, la Direction Générale, la DRH et les directions opérationnelles rencontrent régulièrement les représentants syndicaux.

Plusieurs niveaux de dialogue social ont été institués selon les thématiques débattues.

Le dialogue social contribue à la modernisation des services et prend en considération les contributions des partenaires sociaux.

De multiples réunions de dialogue social - Ville CCAS et ALM

En 2024, il y a eu 47 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 121 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, l'élue RH, le DGS, dans les DGA) : 35 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 19 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 67 heures.

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

- **Le Comité Social Territorial (CST)**, qui est consulté sur les questions d'ordre général et collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des services, le plan de formation, les conditions et les durées de travail.

En 2024 : 8 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Formation Spécialisée Santé et Sécurité Conditions de Travail (F3SCT)**, dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2024 : 3 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission formation** (émanation du CST)

En 2024 : 2 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission temps de travail/Groupe Technique temps de travail** (émanation du CST)

En 2024 : 3 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CST)

En 2024 : 1 réunion pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

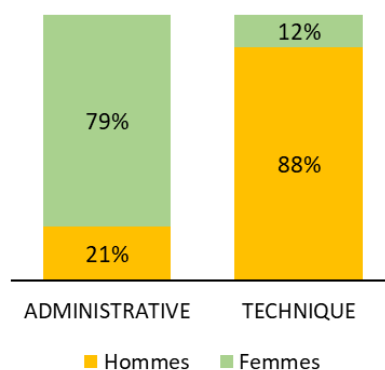


Répartition globale
29% de femmes
71% d'hommes

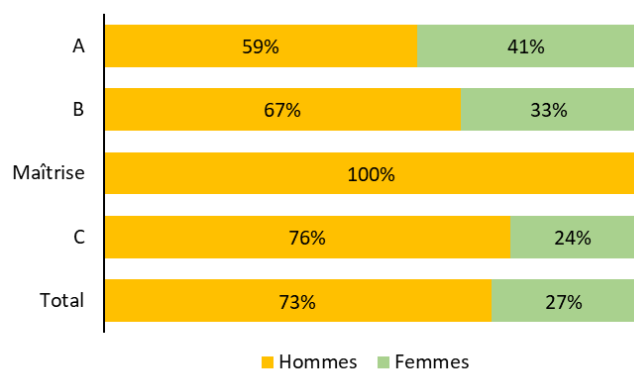
Les hommes représentent 71% de l'effectif permanent. Ils sont majoritaires dans toutes les catégories. Ce sont dans les catégories A et B que l'on retrouve le plus de femmes.

⇒ Répartition par filière

Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (79%) et minoritaires dans la filière technique (12%).



⇒ Répartition des agents formés par catégorie

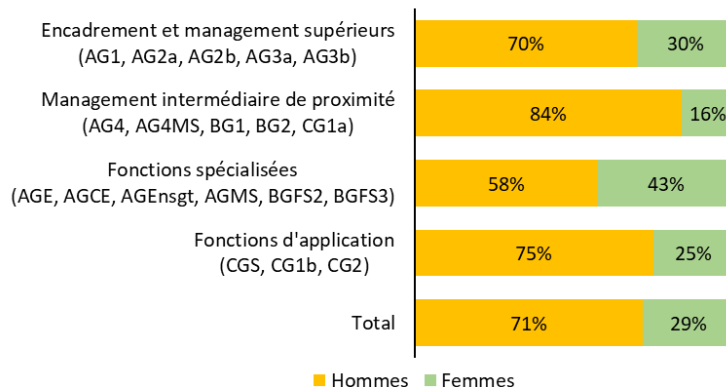


Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (27%) est légèrement inférieur à la répartition globale de l'effectif permanent.

⇒ Répartition par groupement de classification

La proportion de femmes dans les emplois d'encadrement et de managements supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A.

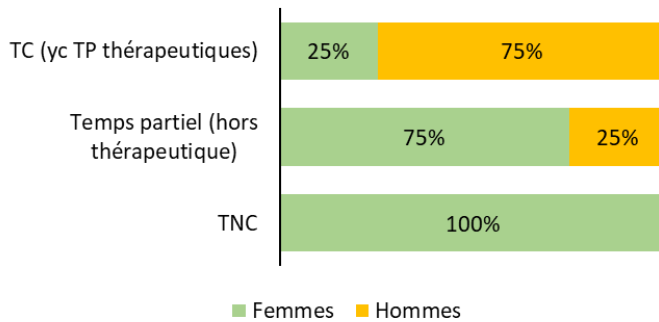
Les femmes sont plus représentées, mais pas majoritaires, dans les emplois de fonctions spécialisées (43%).



LA DIVERSITÉ

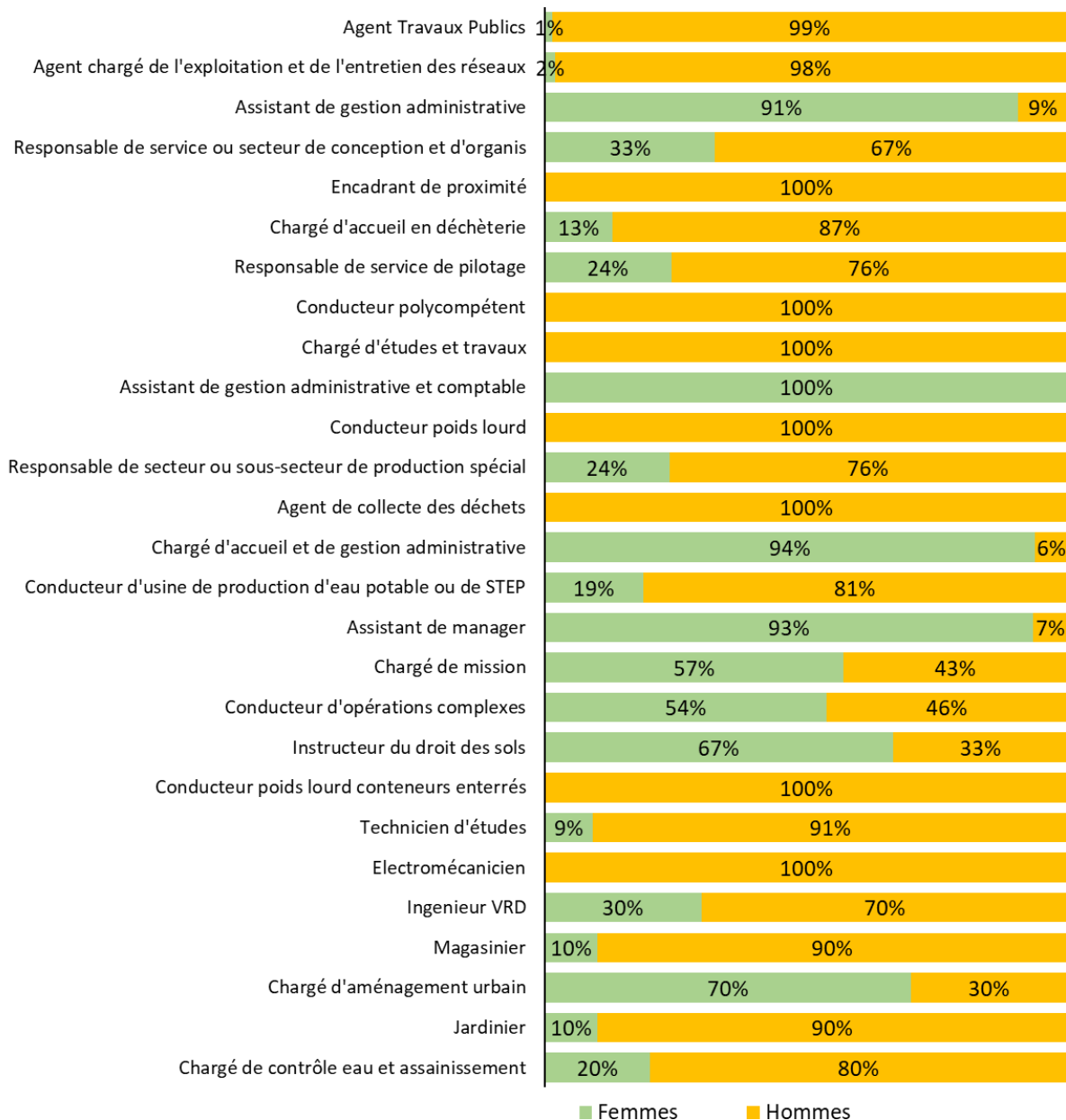
Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par temps de travail



Les femmes sont majoritairement représentées parmi les temps partiels. Les hommes représentent 71% de l'effectif permanent et sont principalement à temps complet. Seuls 4 agents travaillent à temps non complet.

⇒ Répartition par principaux emplois



Annexe 2



ANGERS LOIRE METROPOLE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU 31/12/2024

Conformément à la loi du 6 août 2019 et au décret n° 2020-1493 du
30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au
rapport social unique dans la fonction publique

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

COMMUNAUTE URBAINE ANGERS LOIRE METROPOLE

Nom du correspondant : Foin Jean-Louis

N° Département :

49

Téléphone :

02 41 05 46 52

Code postal :

49100

Adresse mail :

Jean-Louis.Foin@ville.angers.fr

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE
AU 31 DECEMBRE 2024**

LISTE NORMALISÉE DES INFORMATIONS DISPONIBLES

Conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Informations complémentaires pour l'exploitation statistique du rapport

N° SIRET de la collectivité :

24490001500011

Type de collectivité :

11 - Communauté urbaine

Veuillez préciser :

* Est-elle affiliée au Centre de gestion ?

Non

* Dispose-t-elle de son propre CST ?

Oui

01 - Région (y compris collectivités territoriales uniques de Martinique, de Guyane et de Corse)

02 - Département

03 - Service départemental d'incendie et de secours

04 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale

05 - Centre national de la fonction publique territoriale

06 - Commune (y compris commune nouvelle)

07 - Centre communal d'action sociale (CCAS)

08 - Caisse des écoles (CDE)

09 - Caisse de crédit municipal

10 - Métropole (y compris métropole de Lyon)

11 - Communauté urbaine

12 - Communauté d'agglomération

13 - Communauté de communes

14 - Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)

15 - Syndicat de communes à vocation multiple

16 - Syndicat de communes à vocation unique

17 - Syndicat mixte

18 - Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)

19 - Office public de l'habitat (OPHLM - ODHLM)

20 - Pôle métropolitain

21 - Autre établissement public intercommunal

22 - Autre

Sommaire	
Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré.	Onglet
A - L'EMPLOI	
Agents sur des emplois fonctionnels de direction	
- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2024, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	IND 1.1.0
Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein de fonctionnaires et caractéristiques des emplois	
- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	IND 1.1.1
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	IND 1.1.4
Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein des contractuels et caractéristiques des emplois	
- IND 1.2.1 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement	IND 1.2.1
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie et par sexe	IND 1.2.4
- IND 1.2.5 - Nombre de CDI conclus au cours de l'année 2024	IND 1.2.5
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe	IND 1.3.1
Les autres personnels	
- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire, mis à disposition par les CDG par filière ou intérimaires, selon le sexe	IND 1.3.2
Pyramide des âges des agents	
- IND 1.4.0 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2024	IND 1.4.0
Positions statutaires particulières au 31 décembre 2024 des agents gérés par la collectivité territoriale	
- IND 1.4.1 - Nombre d'agents originaires de la collectivité	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition	IND 1.4.1-1.4.4
- IND 1.4.4 - Fonctionnaires pris en charge par le CDG ou le CNFPT (articles 53 et 97)	IND 1.4.1-1.4.4
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)	
- IND 1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe	IND 1.6.1
- IND 1.6.2 - Respect des obligations d'emploi : dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi et taux d'emploi	IND 1.6.2
Autorisation d'exercice d'une activité accessoire	
- IND 1.8.1 - Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire	IND 1.8.1
B - RECRUTEMENT	
- IND 1.9.0 - Bilan des arrivées et départs dans l'année 2024	IND 1.9.0
- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2024, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	IND 1.9.1
- IND 1.9.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2024, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	IND 1.9.2
- IND 1.9.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2024, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	IND 1.9.3
C - PARCOURS PROFESSIONNEL	
Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent	
- IND 1.9.4.0 - Départs dans l'année 2024, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	IND 1.9.4.0
- IND 1.9.4.1 - Nombre de procédure de rupture conventionnelle au cours de l'année 2024, par sexe et catégorie hiérarchique	IND 1.9.4.1-1.9.4.2
- IND 1.9.4.2 - Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année 2024, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 1.9.4.1-1.9.4.2
Evolution de carrière	
- IND 1.9.5 - Titularisation et stages au cours de l'année 2024	IND 1.9.5-1.9.6.1
- IND 1.9.6.1. - Avancements et promotion interne dans l'année 2024	IND 1.9.5-1.9.6.1
- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2024 par filière et catégorie hiérarchique	IND 1.9.6.2
- IND 1.9.7 - Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2024	IND 1.9.7
- IND 1.9.8 - Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois, sexe	IND 1.9.8
- IND 1.9.9 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure	IND 1.9.9
D - ORGANISATION DU TRAVAIL	
Congés et absences	
- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents	IND 2.1.0
- IND 2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences syndicales), présents dans les effectifs au 31/12/2024	IND 2.1.1
- IND 2.1.2 - Nombre de contractuels sur emploi permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année par motif (hors formation, journées de grève et absences	IND 2.1.2
- IND 2.1.3 - Nombre de contractuels sur emploi non permanent ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formation, journées de grève et absences	IND 2.1.3
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus	IND 2.1.7
- IND 2.1.8 - Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	IND 2.1.8
- IND 2.1.9 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	IND 2.1.9
- IND 2.2.0 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique	IND 2.2.0
Temps de travail	
- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	IND 2.2.1-2.2.3
- IND 2.2.4 - Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours	IND 2.2.4
- IND 2.2.5 - Charte du temps	IND 2.2.5
- IND 2.2.8 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2024, par sexe, filière et cadre d'emplois	IND 2.2.8
- IND 2.2.9 - Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024	IND 2.2.9
Temps partiel	
- IND 2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984	IND 2.3.1
- IND 2.3.2 - Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe	IND 2.3.2
- IND 2.3.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.3
- IND 2.3.4 - Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 2.3.4
- IND 2.3.5 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 2.3.5
- IND 2.3.6 - Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant	IND 2.3.6
Télétravail	
- IND 2.4.1 - Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière	IND 2.4.1
- IND 2.4.2 - Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail	IND 2.4.2

E - REMUNERATIONS	
Rémunérations	
- IND 3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.3.9 - Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat	IND 3.3.9
- IND 3.4.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes	IND 3.4.0
- IND 3.4.0.1 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2024	IND 3.4.0.1
Indemnisation chômage	
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire	IND 3.1.1-3.3.1 et 3.4.1-3.4.3
Dépenses de fonctionnement	
- IND 3.4.7 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	IND 3.4.7
F - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	
Risques professionnels et mesures en matière de sécurité	
- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2024	IND 4.1.1-4.1.2
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	IND 4.1.3
- IND 4.1.4 - Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.1.8 - Existence d'un registre de danger grave et imminent	IND 4.1.4-4.1.8
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie	IND 4.2.5
- IND 4.2.6 - Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière et nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	IND 4.2.6
Protection fonctionnelle	
- IND 4.2.7 - Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.	IND 4.2.7
- IND 4.2.8 - Nombre d'accidents mortels selon le genre	IND 4.2.8
Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents	
- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2024 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2024 ou avant	IND 4.2.1
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2024 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues	IND 4.2.2
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2024	IND 4.2.4
- IND 4.3.1 - Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissement	IND 4.3.1
- IND 4.3.2 - Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	IND 4.3.2
Inaptitudes	
- IND 4.4.1 - Inaptitudes au cours de l'année 2024	IND 4.4.1
Suicides	
- IND 4.5.1 - Suicides au cours de l'année 2024	IND 4.5.1
G - FORMATION	
- IND 5.1.1.1 - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation	IND 5.1.1
- IND 5.1.1.2 - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2024 et nombre d'agents sur emploi permanent	IND 5.1.1
- IND 5.1.2.1 - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2024	IND 5.1.2
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2024	IND 5.1.3
- IND 5.1.4 - Coûts de formation	IND 5.1.4
H - ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	
Action Sociale	
- IND 7.1.1 - Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale	IND 7.1.1-7.1.3
- IND 7.1.2 - Modalités de mise en œuvre de l'action sociale	IND 7.1.1-7.1.3
- IND 7.1.3 - Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	IND 7.1.1-7.1.3
Protection Sociale	
- IND 7.2.0 - Existence d'un accord collectif sur la protection sociale complémentaire	IND 7.2.0-7.2.2
- IND 7.2.1 - Procédure retenue par la collectivité pour la protection sociale complémentaire santé et prévoyance	IND 7.2.0-7.2.2
- IND 7.2.2 - Nombre de bénéficiaires et montants de participations	IND 7.2.0-7.2.2
I - DIALOGUE SOCIAL	
Réunions statutaires	
- IND 6.1.0 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance	IND 6.1.0
- IND 6.1.1 - Nombre de réunions au cours de l'année	IND 6.1.1-6.1.3
- IND 6.1.1.4 - Nombre de saisine de la CAP ou de la CCP	IND 6.1.1-6.1.3
Droits syndicaux	
- IND 6.1.2 - Droits syndicaux	IND 6.1.1-6.1.3
Négociations et accords collectifs	
- IND 6.1.5 - Nombre de négociations engagées et nombre d'accords collectifs conclus et signés au cours de l'année	IND 6.1.5
Conflits du travail	
- IND 6.1.6 - Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.	IND 6.1.6
- IND 6.1.3 - Nombre de jours de grèves en heure agent	IND 6.1.1-6.1.3
J - DISCIPLINE	
- IND 8.1.1 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	IND 8.1.1
H- MESURES INDIVIDUELLES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT	
- IND 9.1.1 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	IND 9.1.1-9.1.3
- IND 9.1.2 - Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	IND 9.1.1-9.1.3
- IND 9.1.2 -Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage	IND 9.1.1-9.1.3

1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2024, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

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

Tableau 1.1.0.a : Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale

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

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

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

Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel sont également comptés ici, mais uniquement dans leurs cadres d'emplois et Exemple : un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché hors classe	2	0	0	0	0	1	1	2
Directeur territorial	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché principal	17	0	0	0	0	8	9	17
Attaché	22	0	0	0	0	5	17	22
Attaché stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES	41	0	0	0	0	14	27	41
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	12	0	0	0	0	2	10	12
Rédacteur principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	0	4	4
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur	12	0	0	0	0	3	9	12
Rédacteur stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1
REDACTEURS	29	0	0	0	0	5	24	29
Adjoint administratif principal de 1ère classe	42	0	1	0	1	4	39	43
Adjoint administratif principal de 2ème classe	32	0	0	0	0	0	32	32
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	33	0	0	0	0	0	33	33
Adjoint administratif stagiaire	4	0	0	0	0	0	4	4
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	111	0	1	0	1	4	108	112
FILIERE ADMINISTRATIVE	181	0	1	0	1	23	159	182
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	2	0	0	0	0	1	1	2
Ingénieur en chef	3	0	0	0	0	1	2	3
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	5	0	0	0	0	2	3	5
Ingénieur hors classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Ingénieur principal	46	0	0	0	0	32	14	46
Ingénieur	26	0	0	0	0	17	9	26
Ingénieur stagiaire	3	0	0	0	0	2	1	3
INGENIEURS	76	0	0	0	0	52	24	76
Technicien principal de 1ère classe	36	0	0	0	0	29	7	36
Technicien principal de 2ème classe	13	0	0	0	0	10	3	13
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien	18	0	0	0	0	14	4	18
Technicien stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
TECHNICIENS	67	0	0	0	0	53	14	67

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Agent de maîtrise principal	44	0	0	0	0	44	0	44
Agent de maîtrise	17	0	0	0	0	17	0	17
Agent de maîtrise stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE MAITRISE	61	0	0	0	0	61	0	61
Adjoint technique principal de 1ère classe	177	0	0	0	0	170	7	177
Adjoint technique principal de 2ème classe	99	0	0	0	0	87	12	99
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	107	0	0	0	0	103	4	107
Adjoint technique stagiaire	28	0	0	0	0	22	6	28
ADJOINTS TECHNIQUES	411	0	0	0	0	382	29	411
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	620	0	0	0	0	550	70	620
FILIERE CULTURELLE								
Conservateur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché principal de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRES	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Professeur d'enseignement artistique hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE								
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERATEURS DES APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE								
Conseiller hors classe socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0
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
ASEM	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecin hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PSYCHOLOGUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Sage-femme hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Sage-femme de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
SAGES-FEMMES	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadré de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO- TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AIDE-SOIGNANT	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute,technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, technicien de laboratoire médical, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical de classe supérieure (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical stagiaire (cat.B)	0	0	0	0	0	0	0	0
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur principal de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Brigadier-chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE SECOURS								
Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CONTRÔLEURS, COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS- COLONELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS, PHARMACIENS	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
LIEUTENANTS	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet				Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire			Sous- Total			
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus				
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION								
Animateur principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Animateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ANIMATEURS	1	0	0	0	0	1	0	1
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	1	0	0	0	0	0	1	1
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	3	0	0	0	0	1	2	3
FILIERE ANIMATION	4	0	0	0	0	2	2	4
TOTAL	805	0	1	0	1	575	231	806

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

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, occupant un emploi à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2024 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	21,04	155,71
Catégorie A	13,85	25,48
Catégorie B	3,48	21,66
Catégorie C	3,71	108,57
FILIERE TECHNIQUE	546,60	67,22
Catégorie A	52,27	25,73
Catégorie B	52,16	15,24
Catégorie C	442,17	26,25
FILIERE CULTURELLE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	2,00	3,94
Catégorie B	1,00	0,00
Catégorie C	1,00	3,94
TOTAL	569,64	226,87

Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024
par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent rémunérés au 31/12/2024.

Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

CADRE D'EMPLOIS	Type de contrat											CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD	
	CDD																					
	Type de recrutement																					
	Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art																					
Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8, 5*	Article L332-8,6*	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDD	Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité															
FILIERE ADMINISTRATIVE																						
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0			
Attachés	1	1	0	22	0	0	0	0	6	30	30	0	17	7	6	4	2	13	11			
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Rédacteurs	0	0	0	9	0	0	0	0	0	9	8	1	6	2	1	0	0	4	5			
Adjoint administratifs	3	5	0	2	0	0	0	0	0	10	9	1	9	1	0	0	0	2	8			
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	6	0	33	0	0	0	0	8	51	49	2	32	10	9	6	2	19	24			
FILIERE TECHNIQUE																						
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0			
Ingénieurs	1	1	0	39	0	0	0	0	3	44	43	1	30	10	4	2	1	28	13			
Techniciens	1	2	0	31	0	0	0	0	1	35	35	0	28	6	1	1	0	29	5			
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Adjoint techniques	15	23	0	7	0	0	0	0	1	46	46	0	37	7	2	0	1	42	3			
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE TECHNIQUE	17	26	0	77	0	0	0	0	6	126	125	1	95	23	8	4	2	99	21			
FILIERE CULTURELLE																						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE SPORTIVE																						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE SOCIALE																						
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

CADRE D'EMPLOIS	Type de recrutement Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art								Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Total	Tous emplois exerçant à		Ancienneté dans la collectivité			CDI		CDD		
	Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2*	Article L332-8,3*	Article L332-8,4*	Article L332-8, 5*	Article L332-8,6*				Temps complet	Temps non complet	Moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité													
FILIERE MEDICO-SOCIALE																					
Médecins	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
FILIERE POLICE MUNICIPALE																					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE ANIMATION																					
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
TOTAL	21	33	0	112	0	0	0	0	0	0	14	180	177	3	129	34	17	10	4	119	47

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

1.2.4 Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2024 par filière déclinée par catégorie et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2024 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	23,65	24,08
Catégorie A	17,65	11,55
Catégorie B	4,48	3,74
Catégorie C	1,52	8,79
FILIERE TECHNIQUE	96,63	24,31
Catégorie A	29,09	13,60
Catégorie B	25,49	5,43
Catégorie C	42,05	5,28
FILIERE CULTURELLE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,86	0,00
Catégorie A	0,86	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,86
Catégorie A	0,00	0,86
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,00	0,93
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,93
TOTAL	121,14	50,18

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

	Fondement du recrutement						Cas particuliers	Total
	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°		
	Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité		
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE								
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	2	0	0	0	0	0	2
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	2	0	0	0	0	0	2
FILIERE CULTURELLE								
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE								
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE								
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0

Fondement du recrutement								Total
Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°	Cas particuliers		
Pas de cadre d'emplois existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS								
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	0	0	0	0	0	2

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

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

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2024			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	2	5	4	3	7
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	2	3	5	3	3	6
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	31	17	48	93	43	136
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0	0	0	0	0	0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement par les CDG</u>)	0	0	0	0	0	0
Apprentis	5	6	11	11	8	19
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0	0	0	0
Vacataires (hors jury de concours)	0	0	0	0	1	1
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0
TOTAL	41	28	69	111	58	169

Tableau 131b - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2024		
	Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	2,00	2,70	4,70
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,90	1,30	2,20
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	0,00	0,00	0,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0,00	0,00	0,00
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	16,60	7,90	24,50
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0,00	0,00	0,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement par les CDG</u>)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	4,60	3,80	8,40
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,00	0,00	0,00
Vacataires (hors jury de concours)	0,00	0,02	0,02
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0,00	0,00	0,00
TOTAL	24,10	15,72	39,82

Champ : personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire et qui sont mises à disposition par les CDG ou intérimaires, ayant été présentes au moins un jour durant l'année 2024.

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

	Effectifs présents au 31 décembre 2024	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0

Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)	15	0
---	----	---

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024	
Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0

50	0
----	---

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuels occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent, présents au 31/12/2024.

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
		1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	7
	20 à 24 ans	11	8	23
	25 à 29 ans	14	14	5
	30 à 34 ans	30	25	4
	35 à 39 ans	46	19	0
	40 à 44 ans	78	18	0
	45 à 49 ans	109	13	0
	50 à 54 ans	131	13	1
	55 à 59 ans	109	14	0
	60 à 64 ans	46	5	1
	65 ans et plus	1	0	0
	TOTAL	575	129	41
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	1
	20 à 24 ans	2	1	14
	25 à 29 ans	8	10	4
	30 à 34 ans	28	12	1
	35 à 39 ans	32	9	3
	40 à 44 ans	39	9	4
	45 à 49 ans	35	3	1
	50 à 54 ans	39	4	0
	55 à 59 ans	38	2	0
	60 à 64 ans	10	1	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	231	51	28
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	8
	20 à 24 ans	13	9	37
	25 à 29 ans	22	24	9
	30 à 34 ans	58	37	5
	35 à 39 ans	78	28	3
	40 à 44 ans	117	27	4
	45 à 49 ans	144	16	1
	50 à 54 ans	170	17	1
	55 à 59 ans	147	16	0
	60 à 64 ans	56	6	1
	65 ans et plus	1	0	0
	TOTAL	806	180	69

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires

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

au 31/12/2024	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	0	0	0
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>	38	13	51
<i>dont disponibilité de droit</i>	1	0	1
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	2	2	4
En congé spécial (article 99) <i>Fonctionnaires uniquement</i>	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64)

Fonctionnaires uniquement :

	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	0	0	0
Fonction publique hospitalière	0	1	1
Autre collectivité	2	11	13
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 :

Fonctionnaires uniquement

	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	0	1	1
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	0	0	0
Changement de filière	0	0	0

Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) *Fonctionnaires et contractuels*

	Hommes	Femmes	Total
Ensemble	1	2	3
<i>dont mis à disposition d'une organisation syndicale</i>	0	0	0

1.4.2 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure

Champ : fonctionnaires originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2024.

au 31/12/2024	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	2	0	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	0	0	0	0	0	0
Autre collectivité	3	1	0	0	0	0
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

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

1.4.3 - Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition (*)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent originaires d'une autre structure, en position statutaire particulière au 31/12/2024.

au 31/12/2024	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	0	0	0	1
<i>dont originaire de la fonction publique d'Etat</i>	0	0	0	0

(*) Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics

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

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

Avez-vous assuré la prise en charge d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi au cours de l'année ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

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

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

Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2024 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher les tableaux suivants :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap et bénéficiant de

Tableau 1.6.1.a : Agents BOETH sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	0	0	1
B	2	1	0	0
C	59	17	2	1

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

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

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

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

1.6.2a -- Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	11 693 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	0 €
Unités déductibles *	0,54

1.6.2b - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2024	84
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	8,52
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	8,57

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

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

Tableau 1.8.1.a : Fonctionnaires

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Type d'activité exercée à titre accessoire prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Expertise et consultation (Art.11, 1°)	0	0	0	0	0	0	0
Enseignement et formation (Art.11, 2°)	4	1	1	4	0	1	11
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	1	0	1
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	1	1
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	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
Total	4	1	1	4	1	2	13

Tableau 1.8.1.b : Contractuels sur emploi permanent

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

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

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

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

	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

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

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

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

	Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0
Emplois fonctionnels techniques :		
Directeur général des services techniques	0	0
Directeur des services techniques	0	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :		
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

[illegible]

	Fonctionnaires																Total	Fonctionnaires					
	Par																	Recrutements					
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro			Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	Par voie de détachement d'agents				Transfert de compétence	Par Réintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence :		Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence	Temps complet		Temps non complet		
											de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex.: FPEUE)		retour de disponibilité							autres cas
Nouvel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2024 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2024 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2024 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2024 en tant que contractuel non permanent													Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																							
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE POLICE MUNICIPALE																							
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE INCENDIE-SECOURS																							
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE ANIMATION																							
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL	1	28	2	0	4	0	0	0	0	38	0	0	1	0	0	2	0	0	76	53	21	2	

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

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2024 et rémunérés au 31/12/2024

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

	Contractuels					Total
	Temps complet		Temps non complet			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Remplaçants	6	5	0	0	11	
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0	
Retours (agent rémunéré pendant la période)	0	0	0	0	0	

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

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	2	3	0	0	5
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	2	0	0	3
Adjoint administratifs	2	3	0	0	5
FILIERE ADMINISTRATIVE	5	8	0	0	13
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	6	1	0	0	7
Techniciens	7	2	0	0	9
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	17	1	0	0	18
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	30	4	0	0	34
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	1	0	0	1
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	1
TOTAL	35	13	0	0	48

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents contractuels sur emploi permanent

Code couleur

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

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

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

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes</i>)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux (article 100)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation indemnisé par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	1	0	1	2	1	0	0	1
	. Mise en disponibilité	0	0	3	3	1	1	2	4
	- de droit	0	0	1	1	0	0	0	0
	- sur demande	0	0	2	2	1	1	2	4
	. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	1	1	9	11	1	1	7	9
	. Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ... dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2024)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Décharge d'emploi et de fonctions pour exercice d'un mandat syndical	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Démission	0	0	0	0	0	0	1	1
	. Départ à la retraite	3	2	7	12	1	1	1	3
	. Licenciement	0	0	0	0	0	0	1	1
	. Décès	0	0	1	1	0	0	1	1
	. 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	1	0	1	0	0	0	0
Total		5	4	21	30	4	3	13	20

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

Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes				Femmes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; <i>ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation rémunéré par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	. Démission	2	1	2	5	2	1	1	4
	. Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2024)	0	0	10	10	2	0	2	4
	<i>dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2024)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Départ à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Licenciement	0	0	1	1	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	2	0	20	22	1	1	8	10
	. Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	3	3	0	0	0	0
Total		4	1	36	41	5	2	11	18

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

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

Tableau 1.9.4.1.a : **Fonctionnaires**

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

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

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

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

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

Tableau 1.9.4.2.a : **Fonctionnaires**

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

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

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

1.9.5 Titularisations et stages au cours de l'année 2024

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

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	25	12
Prolongation de stage	0	1
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	22	10
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	1	1

1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2024

Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2024 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	219	101
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	17	1
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	202	100
. avancement de grade :	32	14
- 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	30	11
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	2	3
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	6	2
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	3	1
- 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 :	3	5
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	12	8

Champ : le tableau précédent concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2024.

Tableau 1.9.6.1.C : Promouvables pour un avancement de grade

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	88	47
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	2	3
Total	90	50

Champ : le tableau précédent concerne les fonctionnaires qui étaient susceptibles d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.

1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année 2024 par filière et catégorie hiérarchique

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

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes 1.9.6.2(1)	Femmes 1.9.6.2(2)	Hommes 1.9.6.2(3)	Femmes 1.9.6.2(4)	Hommes 1.9.6.2(5)	Femmes 1.9.6.2(6)
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	10
FILIERE TECHNIQUE	2	0	7	2	22	2
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	1	0	0	0
TOTAL	2	0	8	2	22	12

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

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2024

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	9
Catégorie B	2	2
Catégorie C	12	15

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

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

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Concours		Examen professionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS					
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

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

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

Au cours de l'année 2024, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	3	3	6
Catégorie B	5	4	9
Catégorie C	3	0	3
Total	11	7	18

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

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

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2024.

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

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	204	96	5 473,0	2 250,0	331	140
		Pour accidents du travail imputables au service	66	5	6 290,0	59,0	72	5
		Pour accidents du travail imputables au trajet	9	3	673,0	237,0	11	4
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	22	4	5 697,0	871,0	27	6
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	8	3	2 467,0	456,0	8	3
		Pour congé de maladie de longue durée	2	2	693,0	642,0	2	2
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	1	0,0	49,0	0	1
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		0	11	0,0	917,0	0	11
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)		13	0	349,0	0,0	26	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		161	87	609,5	261,5	0	0
	Total		485	212	22 251,5	5 742,5	477	172

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

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

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maternité pour les fonctionnaires ;

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

			Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année 2024*											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	8	5	30	36	41	42	64	57	16	1	300
		Pour accidents du travail imputables au service	0	2	2	3	6	12	13	16	9	8	0	71
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	1	0	1	2	1	4	2	0	0	12
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	1	2	3	3	3	10	4	0	26
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	2	3	2	1	3	0	11
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	4
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	1	5	4	1	0	0	0	0	0	11
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	1	4	3	3	1	1	0	0	0	13
		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	2	2	29	43	61	44	36	22	9	0	248
		Total	0	13	12	72	95	126	107	127	103	41	1	697

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

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

			Nombre de journées d'absence des fonctionnaires dans l'année 2024											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	67	133	697	1 188	1 049	546	2 414	1 132	495	2	7 723
		Pour accidents du travail imputables au service	0	15	26	129	506	1 295	443	1 307	1 014	1 614	0	6 349
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	3	1	0	1	14	34	471	386	0	0	910
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	366	445	781	267	538	2 707	1 464	0	6 568
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	440	964	732	39	748	0	2 923
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	292	0	0	693	350	0	1 335
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	49	0	0	0	49
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	196	427	168	126	0	0	0	0	0	917
		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	30	103	84	72	28	32	0	0	0	349
		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	5	10	75	153	232	119	146	99	32	0	871
		Total	0	90	396	1 797	2 545	4 301	2 401	5 689	6 070	4 703	2	27 994

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

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

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	35	20	501,0	418,0	54	33
		Pour accidents du travail imputables au service	3	0	26,0	0,0	3	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	1	0,0	8,0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	1	0,0	124,0	0	1
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	4	0,0	349,0	0	5
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	7	0	192,0	0,0	17	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	27	14	76,0	48,0	0	0
		Total	72	40	795,0	947,0	74	40

* Si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.
** Si un arrêt est prolongé, ne le compter qu'une seule fois. Ne comptabiliser que les arrêts ayant donné lieu à une absence.
Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :
- en congé maladie pour les contractuels.

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

			Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année 2024											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	4	9	8	13	7	5	1	7	1	0	55
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	3
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		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	1	1	2	0	0	0	0	0	4	
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	5	2	0	0	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	6	10	11	8	4	1	0	0	41	
		Total	0	5	17	25	28	15	9	3	9	1	0	112

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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi permanent dans l'année 2024											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	35,0	171,0	67,0	168,0	115,0	51,0	83,0	191,0	38,0	0,0	919,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	14,0	0,0	0,0	26,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	124,0	0,0	0,0	124,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption (1)	0,0	0,0	51,0	62,0	236,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	349,0
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour	0,0	0,0	0,0	154,0	38,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	192,0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou	0,0	2,0	22,0	36,0	33,0	21,0	9,0	1,0	0,0	0,0	0,0	124,0
		Total	0,0	37,0	245,0	327,0	475,0	136,0	60,0	95,0	329,0	38,0	0,0	1 742,0

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

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

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	6	4	18,0	98,0	8	9
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé de grave maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0,0	0,0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	1	5	1,0	15,0	0	0
		Total	7	9	19	113	8	9

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

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

Les congés pour couches pathologiques sont à inclure :

- en congé maladie pour les contractuels.

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

			Nombre de contractuels sur emploi non permanent absents au moins un jour dans l'année 2024											
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
Médical	Compressible	Pour congé maladie	1	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	10
		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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	0	1	0	1	3	0	0	0	1	0	6
		Total	1	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	16

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

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

			Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent dans l'année 2024											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	2,0	13,0	2,0	6,0	5,0	88,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	116,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé de grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0,0	0,0	0,5	0,0	1,0	9,5	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	16,0
		Total	2,0	13,0	2,5	6,0	6,0	97,5	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	132,0

2.14

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

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	7	170,0
Catégorie B	2	41,0
Catégorie C	9	213,0

2.15

Congés de présence parentale des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent,

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2023.

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

2.16

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

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année 2023.

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

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

Tableau 2.1.7.1. - Départ en congé

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

Tableau 2.1.7.2. - Retour de congé

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

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2024

Tableau 2.1.8.1. - Fonctionnaires

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	11	1 569	73	10	11
	B	27	2 521	66	22	27
	C	287	21 830	479	186	287
Femmes	A	31	3 929	58	21	31
	B	10	934	44	9	10
	C	96	6956	157	67	96

Tableau 2.1.8.2. - Contractuels occupant un emploi permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	18	2 144	56	13	18
	B	5	399	37	4	6
	C	42	2 828	81	25	49
Femmes	A	14	1 397	34	10	14
	B	6	450	14	5	6
	C	8	539	29	6	15

Tableau 2.1.8.3. - Contractuels occupant un emploi non permanent

	Catégorie	Nombre de jours de carence prélevés	Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence
Hommes	A	0	0	9	0	0
	B	1	74	3	1	1
	C	16	1 648	101	12	16
Femmes	A	0	0	6	0	0
	B	1	74	4	1	1
	C	8	458	52	4	10

Tableau 2.1.8.4. : Nombre de jours de carence prélevés aux agents par sexe et tranche d'âge

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires 1.4.0 (1)	Contractuels occupant un emploi permanent 1.4.0 (2)	Contractuels occupant un emploi non permanent 1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	7
	20 à 24 ans	11	4	9
	25 à 29 ans	7	6	0
	30 à 34 ans	37	16	1
	35 à 39 ans	42	9	0
	40 à 44 ans	33	9	0
	45 à 49 ans	39	14	0
	50 à 54 ans	77	0	0
	55 à 59 ans	61	6	0
	60 à 64 ans	17	1	0
	65 ans et plus	1	0	0
	TOTAL	325	65	17
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	1	0	2
	25 à 29 ans	0	6	1
	30 à 34 ans	16	6	1
	35 à 39 ans	23	8	0
	40 à 44 ans	30	2	5
	45 à 49 ans	24	1	0
	50 à 54 ans	19	3	0
	55 à 59 ans	18	2	0
	60 à 64 ans	6	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	137	28	9
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	7
	20 à 24 ans	12	4	11
	25 à 29 ans	7	12	1
	30 à 34 ans	53	22	2
	35 à 39 ans	65	17	0
	40 à 44 ans	63	11	5
	45 à 49 ans	63	15	0
	50 à 54 ans	96	3	0
	55 à 59 ans	79	8	0
	60 à 64 ans	23	1	0
	65 ans et plus	1	0	0
	TOTAL	462	93	26

2.1.9 Modalités de contrôle des arrêts maladie

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

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

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

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

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	0,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	25,0

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps

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

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2024		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	0	0	0
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	704	278	982
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
Total tous types de cycles	704	278	982
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	704	278	982
Rappel : nombre total d'agents concernés			982

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

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	80	60	9	9	39	26	140	18	65
Catégorie B	62	36	8	5	33	17	98	13	50
Catégorie C	325	101	25	9	164	54	426	34	218
Toutes catégories	467	197	42	23	236	97	664	65	333

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

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	1 790	1 073	166	123	2 863	289
Catégorie B	1 308	510	168	66	1 818	234
Catégorie C	5 683	1 607	869	215	7 290	1 084
Toutes catégories	8 781	3 190	1 203	404	11 971	1 607

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents sur emploi permanent passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2024.

2.2.3.3 Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2024		Nombre de jours indemnisés en 2024		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2024		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	157	107	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	24	72	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	193	86	21	26	0	0	14	0
Toutes catégories	374	265	21	26	0	0	14	0

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents occupant un emploi permanent à temps complet (qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel) présents au 31 décembre 2024.

Tableau 2.2.2.1 : Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	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
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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
Adjoint techniques	55	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	55	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	55	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

Avez-vous, parmi vos agents fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet, des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
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
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Tableau 2.2.2.3. : Contractuels sur emploi permanent

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Sujétions particulières		Horaires décalés		Travail de nuit		Travail le week-end		Forfait		Astreintes		Bénéficiaire d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières		Bénéficiaire d'un repos compensateur au cours de l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	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
FILIERE TECHNIQUE	0	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE																
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE																
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE																
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE																
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE																
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS																
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION																
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
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	16	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	3
Jours de congés annuels	8
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	14
TOTAL	25

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

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2024 par sexe, filière et cadre d'emplois

Dans votre collectivité, y-a-t-il des agents qui ont effectué des heures supplémentaires et/ou complémentaires au cours de l'année 2024?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

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

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ADMINISTRATEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SECRETAIRES DE MAIRIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
REDACTEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	59,00	206,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	59,00	206,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS EN CHEF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INGENIEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS	592,90	104,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	1 592,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	9 334,10	255,20	0,00	0,00	0,00	0,00	1 526,20	147,20	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE TECHNIQUE	11 519,10	360,10	0,00	0,00	0,00	0,00	1 526,20	164,20	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIBLIOTHECAIRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE CULTURELLE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERATEURS DES APS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024	
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS SOCIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDECINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PSYCHOLOGUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAGES-FEMMES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES CADRES DE SANTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PUERICULTRICES *	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AIDES-SOIGNANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AUXILIAIRES DE SOINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARDES-CHAMPÊTRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONTRÔLEURS, COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MÉDECINS, PHARMACIENS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LIEUTENANTS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS D'ENCADREMENT	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFIRMIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SOUS-OFFICIERS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SAPEURS ET CAPORAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANIMATEURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS D'ANIMATION	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE ANIMATION	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	11 578,10	566,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1 526,20	164,20	0,00	0,00	0,00	0,00

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

2.2.9 Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024

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

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	356	0	0	212	0	0	0
Attachés	1 741	1 836	0	0	916	564	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	181	1 076	0	0	215	48	0	0
Adjoints administratifs	0	1 045	0	6	0	6	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 922	4 313	0	6	1 343	618	0	0
Ingénieurs en chef	144	523	0	0	425	0	0	0
Ingénieurs	6 086	2 176	0	0	1 709	490	0	28
Techniciens	1 676	465	0	0	493	83	0	0
Agents de maîtrise	1 719	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	708	61	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	10 333	3 225	0	0	2 627	573	0	28
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fonctionnaires				Contractuels sur emploi permanent			
	Temps complets		Temps non complets		Temps complets		Temps non complets	
	Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médecins	0	0	0	0	144	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	144	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	6	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	6	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	187	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	5	2	0	0	0	2	0	0
FILIERE ANIMATION	192	2	0	0	0	2	0	0
TOTAL	12 447	7 540	0	6	4 114	1 199	0	28

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

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

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	6	15	21
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	6	15	21
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	5	5	10
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	1	10	11
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	3	10	13

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

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

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2024.

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
			100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%			
	Hommes 2.3.2(1)	Femmes 2.3.2(2)	Hommes 2.3.2(3)	Femmes 2.3.2(4)	Hommes 2.3.2(5)	Femmes 2.3.2(6)	Hommes 2.3.2(7)	Femmes 2.3.2(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	14	20	0	0	0	5	0	2	14	27
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	5	20	0	0	0	3	0	1	5	24
Adjoint administratifs	4	89	0	0	0	13	0	5	4	107
FILIERE ADMINISTRATIVE	23	129	0	0	0	21	0	8	23	158
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	2	3	0	0	0	0	0	0	2	3
Ingénieurs	49	20	0	0	1	3	2	1	52	24
Techniciens	51	10	1	0	0	4	1	0	53	14
Agents de maîtrise	61	0	0	0	0	0	0	0	61	0
Adjointes techniques	374	24	1	0	7	5	0	0	382	29
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	537	57	2	0	8	12	3	1	550	70
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjointes d'animation	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
FILIERE ANIMATION	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2024.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	3
	Femmes	1	10
	Total	1	13
Catégorie B	Hommes	1	1
	Femmes	2	6
	Total	3	7
Catégorie C	Hommes	3	5
	Femmes	4	19
	Total	7	24

2.3.4 Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et rémunérés au 31/12/2024 par filière, cadre d'emplois et selon le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2024

	CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Administrateurs	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Attachés	17	11	0	0	0	2	0	0	17	13
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	4	4	0	0	0	0	0	0	4	4
Adjointes administratifs	2	7	0	0	0	0	0	0	2	7
FILIERE ADMINISTRATIVE	25	22	0	0	0	2	0	0	25	24
FILIERE TECHNIQUE										
Ingénieurs en chef	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ingénieurs	30	13	0	0	0	0	0	0	30	13
Techniciens	29	5	0	0	0	0	1	0	30	5
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	42	4	0	0	0	0	0	0	42	4
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	102	22	0	0	0	0	1	0	103	22
FILIERE CULTURELLE										
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE										
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE										
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	CONTRACTUELS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus			
	Hommes 2.3.4(1)	Femmes 2.3.4(2)	Hommes 2.3.4(3)	Femmes 2.3.4(4)	Hommes 2.3.4(5)	Femmes 2.3.4(6)	Hommes 2.3.4(7)	Femmes 2.3.4(8)	Hommes	Femmes
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecins	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS										
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	127	45	0	0	1	3	1	0	129	48

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2024.

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

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

Avez-vous délibéré sur l'octroi d'un temps partiel annualisé de droit pour vos agents ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

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
--	-----

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

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

		Hommes			Femmes		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	23	7	0	38	22	80
	FILIERE TECHNIQUE	61	38	14	32	16	7
	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	1	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL		85	45	14	71	38	87
Nombre d'agents dont la demande d'exercice des fonctions en télétravail a été rejetée	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	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
TOTAL		0	0	0	0	0	1
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2024	FILIERE ADMINISTRATIVE	23	7	0	38	22	80
	FILIERE TECHNIQUE	61	38	14	32	16	6
	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	1	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	1	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
TOTAL		85	45	14	71	38	86

Définition du télétravail : Article L. 1222-9 du Code du travail :

Article 133 de la loi du 12 mars 2012 :

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

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

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

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

Si OUI, afficher et renseigner le tableau suivant :

Nombre d'agents autorisés à travailler :	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
- de manière ponctuelle	0	0	0	0	0	0	0
- de manière régulière	85	45	14	71	38	86	339
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	85	45	14	71	38	86	339
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours fixes	0	1	0	0	0	1	2
- sur des jours flottants	85	44	14	71	38	85	337
- un jour par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- deux jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- trois jours par semaine	0	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison de sa situation personnelle (état de santé, handicap, grossesse, etc.)	0	0	0	0	0	0	0
- plus de trois jours par semaine en raison d'une situation exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0

Champ : fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2024.

3.1.1.0 - Au 31/12/2024, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents fonctionnaires pour au moins un cadre d'emplois ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher les deux questions suivantes :

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

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer		dont IFSE		dont CIA		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7		3.1.1.8	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	999 632	5 050 353	222 022	874 267	200 975	719 872	0	0	15 499	20 806	0	0	1 470	4 453	4 754	68 067
Catégorie A	764 763	1 205 888	178 974	284 898	164 953	259 808	0	0	14 317	11 006	0	0	0	0	2 891	11 624
Catégorie B	118 084	781 323	27 025	160 866	23 422	137 977	0	0	0	335	0	0	0	0	237	4 782
Catégorie C	116 785	3 063 142	16 023	428 503	12 600	322 087	0	0	1 182	9 465	0	0	1 470	4 453	1 626	51 661
FILIERE TECHNIQUE	18 123 005	2 613 485	2 978 799	571 843	2 437 057	506 043	0	0	74 599	10 060	0	0	255 561	8 204	220 018	40 226
Catégorie A	2 802 428	1 319 548	731 196	338 878	677 569	312 420	0	0	2 568	2 904	0	0	0	0	40 975	19 030
Catégorie B	1 963 366	568 994	408 189	119 997	356 220	104 635	0	0	4 201	1 698	0	0	15 621	2 522	20 466	12 188
Catégorie C	13 357 211	724 943	1 839 414	112 968	1 403 268	88 988	0	0	67 830	5 458	0	0	239 940	5 682	158 577	9 008
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	60 804	110 424	10 547	16 031	8 523	11 884	0	0	886	1 193	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	34 413	0	7 013	0	6 000	0	0	0	886	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	26 391	110 424	3 534	16 031	2 523	11 884	0	0	0	1 193	0	0	0	0	0	0
Total	19 183 441	7 774 262	3 211 368	1 462 141	2 646 555	1 237 799	0	0	90 984	32 059	0	0	257 031	12 657	224 772	108 293

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

3.2.1.0 - Au 31/12/2024, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour vos agents contractuels occupant un emploi permanent ?

Oui

Si OUI, afficher la question suivante :

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

Oui

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer		dont IFSE		dont CIA		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont les différents types de sur-rémunération du traitement liés à l'outre-mer	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	1 102 830	756 514	293 360	154 154	272 299	137 256	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	926 846	443 595	259 787	106 614	241 845	95 909	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	137 658	103 706	29 717	20 335	26 598	18 570	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	38 326	209 213	3 856	27 205	3 856	22 777	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	3 253 837	798 914	663 327	206 479	599 826	188 239	0	0	0	0	26 438	3 514	0	0
Catégorie A	1 369 949	526 325	366 543	158 776	339 924	145 942	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	789 585	145 659	168 839	32 301	147 765	28 627	0	0	0	0	0	265	0	0
Catégorie C	1 094 303	126 930	127 945	15 402	112 137	13 670	0	0	0	0	26 438	3 249	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	77 476	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	77 476	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	29 693	0	6 180	0	6 009	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	29 693	0	6 180	0	6 009	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	24 529	0	2 584	0	2 584	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	24 529	0	2 584	0	2 584	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4 434 143	1 609 650	956 687	369 397	872 125	334 088	0	0	0	0	26 438	3 514	0	0

Rémunérations
3.3.1

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

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

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	0	0
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	705 056	474 268
Total	705 056	474 268

Rémunérations
3.4.1

Indemnisation du chômage pour les titulaires

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens agents TITULAIRES, vous êtes :

En auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi

	Nombre d'allocataires dans l'année 2024
Anciens titulaires	2
Anciens stagiaires	2

Rémunérations
3.4.2

Indemnisation du chômage pour les contractuels

Pour la gestion de l'indemnisation du chômage de vos anciens contractuels :

Vous avez adhéré au régime d'assurance chômage

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

Rémunérations
3.4.3

Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

Votre collectivité a-t-elle versé une indemnité de fin de contrat au cours de l'année ? Oui

Si OUI, afficher le tableau suivant

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°			
	Accroissement temporaire d'activité	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Pas de cadre d'emploi existant	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE ADMINISTRATIVE												
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Adjoint administratifs	4	2	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
FILIERE ADMINISTRATIVE	6	3	0	0	0	0	0	0	0	9	1	8
FILIERE TECHNIQUE												
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	82	4	1	0	0	0	0	0	0	87	72	15
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	83	5	1	0	0	0	0	0	0	89	73	16
FILIERE CULTURELLE												
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territoriaux du patrimoine	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
FILIERE CULTURELLE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
FILIERE SPORTIVE												
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°			
	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	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE SOCIALE												
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE												
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE												
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE												
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CADRE D'EMPLOIS	Fondement du recrutement									Total du nombre de contractuels	Dont Hommes	Dont Femmes
		Article L332-13	Article L332-14	Article L332-8,1	Article L332-8,2°	Article L332-8,3°	Article L332-8,4°	Article L332-8, 5°	Article L332-8,6°			
	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	Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Temps non complet des autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %	Communes de moins de 2000 hab. et groupements de communes de moins de 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité			
FILIERE INCENDIE ET SECOURS												
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION												
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	3
FILIERE ANIMATION	7	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	3
TOTAL	98	8	1	0	0	0	0	0	0	107	78	29

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

Votre collectivité est-elle un département, une région, une collectivité territoriale de plus de 40 000 habitants, le CNFPT ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	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	619581	243782	7	3	120

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

3.4.7(1)	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	310 155 579
3.4.7(2)	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	50 391 297

4.1.1 Agents affectés à la prévention

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

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Effectif en équivalent temps plein sur 2024	
			Hommes	Femmes
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2	2		
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1	0		
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	0		
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0,8	0
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			0	0
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	0		

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2024

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

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2 083	64	15
Formation dans le cadre des habilitations	169 183	1 312	402
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...)	0		



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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2024	102	37

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2024 ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et indiquer :

L'année de création du document	2003
L'année de la dernière mise à jour	2024

4.1.5 Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2024 ?	Non
---	-----

4.1.6 Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2024 :	
Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

4.1.7 Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2024 ?	Oui
---	-----

4.1.8 Registre de danger grave et imminent

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de danger grave et imminent ?	Oui
---	-----

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2024.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2024	1 833 923,00	Si ce total n'est pas correct, vous pouvez le modifier	1 833 881,57
---	--------------	--	--------------

Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents en 2024 dans votre collectivité ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	34
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	8
Adjointes administratifs	0	1	0	0	0	3	0	1	0	21	0	237
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	3	0	2	1	5	0	2	0	21	34	245
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	2	0	1	0	0	0	0	0	9	0	0
Techniciens	2	0	1	0	0	0	0	0	12	0	0	0
Agents de maîtrise	3	0	2	0	1	0	0	0	378	0	1	0
Adjointes techniques	86	5	35	3	8	0	2	0	6 339	29	638	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	91	7	38	4	9	0	2	0	6 729	38	639	0
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	91	10	38	6	10	5	2	2	6 729	59	673	245

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents quel que soit leur statut (y compris contractuels sur emploi non permanent), présents au cours de l'année 2024.

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

Y a-t-il eu des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ou des arrêts de travail en lien avec ces maladies en 2024 dans votre collectivité ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2024		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	0	0	3	0	0	0	505
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	3	0	0	0	505
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	1	0	0	0	366	0
Agents de maîtrise	1	0	1	0	57	0	171	0
Adjoint techniques	3	1	22	1	351	124	5 110	366
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	4	1	24	1	408	124	5 647	366

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraînés des jours d'arrêt dans l'année 2024		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriales du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2024		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraînées des jours d'arrêt dans l'année 2024		Nombre de jours d'arrêts de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers d'encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	1	24	4	408	124	5 647	871

	Pour accidents du travail		Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service		Autres cas	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires et stagiaires	2	0	3	0	0	0
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2024 ?

Non

Tableau 4.2.6.1 : les fonctionnaires

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	1	2	59	0	1	17	80
Femmes enceintes				3	0	13	16
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	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	2	59	3	1	30	96

Tableau 4.2.6.2 : les contractuels

Fondement	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	3	1	0	1	5
Femmes enceintes				5	2	5	12
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
Total	0	0	3	6	2	6	17

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

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.2.7.1 : les fonctionnaires

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

Tableau 4.2.7.2 : les contractuels

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

Votre collectivité a-t-elle connu un accident du travail mortel durant l'année ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

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

aires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2024.

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

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 ?	Oui
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2024						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2024					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

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

Tableau 4.3.1.4 : **Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité**

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

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

Tableau 4.3.1.5 : **Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité**

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

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

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de discrimination en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

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

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher et remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	13	0	0	0
Total	0	0	13	0	0	0

Modalités organisationnelles

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

Modalités de traitement des faits signalés
Actes de violence physique

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	4	0	0	1	5
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	4	0	0	1	5
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Actes de violence sexuelle

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

Harcèlement moral

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

Harcèlement sexuel

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

Agissements sexistes

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

Menaces

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

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

Tout autre acte d'intimidation

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de saisines	0	0	13	0	0	0	13
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	13	0	0	0	13
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0	0	0

Actes de discrimination

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

Si OUI, afficher et compléter les 2 tableaux suivants :

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

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

Nombre d'actes de discrimination recensés ventilés par contexte professionnel

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

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

Si la collectivité a répondu OUI à au moins une des questions filtres précédentes, afficher et compléter le tableau suivant :

Type de suites données	Nombre d'actes recensés
Accueil	18
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	18
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	1
Mesures de mise à l'abri de la victime	0
Mise en place d'une enquête	0
Sanctions prises	0
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	0
Signalement plateforme PHAROS	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	0



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

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	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	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	1	1
	Reclassement effectif au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	3	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2024 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	4	3
	Retraite pour invalidité	5	0
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2024 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	1
	FILIERE TECHNIQUE	7	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2024	23	22
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	6	10
	Mises en disponibilité d'office	1	0

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

Si OUI, afficher et compléter les tableaux suivants :

Tableau 4.5.1.1 : **les fonctionnaires**

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

Tableau 4.5.1.2 : **les contractuels**

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



5.1.1.1

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

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	54	40	31	22	147
Catégorie B	46	25	28	11	110
Catégorie C	326	88	44	11	469
Total	426	153	103	44	726



5.1.1.2

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

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

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par							Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>				
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	5.1.1(11)	5.1.1(12)	
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	80	0	0	0	80	0	0	4	4	8	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	80	0	0	0	80	0	0	4	4	8	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	151	0	31	260	442	0	8	70	65	135	0	2
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	231	0	31	260	522	0	8	74	69	143	0	2
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	47	0	30	0	77	31	15	21	6	27	21	6
Formation prévue par les statuts particuliers :	10	0	0	0	10	0	0	0	1	1	0	0
"- formation d'intégration	10	0	0	0	10	0	0	0	1	1	0	0
"- formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	104	0	63	180	347	39	18	64	36	100	16	6
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	161	0	93	180	434	70	33	85	43	128	37	12
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	192	0	72	0	264	81	56	50	38	88	50	38
Formation prévue par les statuts particuliers :	191	0	0	0	191	0	0	28	11	39	0	0
"- formation d'intégration	191	0	0	0	191	0	0	28	11	39	0	0
"- formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	628	0	213	1 278	2 119	152	70	458	134	592	47	27
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1 011	0	285	1 278	2 574	233	126	536	183	719	97	65
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	1 403	0	409	1 718	3 530	303	167	695	295	990	134	79

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par						Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année <i>ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation</i>					
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF Hommes	dont CPF Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	5.1.1(11)	5.1.1(12)
Pour les agents de catégorie A												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	18	0	6	0	24	6	4	6	5	11	6	5
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	75	0	30	171	276	11	8	47	36	83	6	6
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	93	0	36	171	300	17	12	53	41	94	12	11
Pour les agents de catégorie B												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	32	0	20	0	52	20	5	20	4	24	20	4
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	48	0	55	104	207	36	6	52	20	72	23	3
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	80	0	75	104	259	56	11	72	24	96	43	7
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)												
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	5	0	5	0	5	0	2	2	0	2
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	14	0	19	118	151	0	5	48	11	59	0	2
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	0	24	118	156	0	10	48	13	61	0	4
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	187	0	135	393	715	73	33	173	78	251	55	22



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

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

	Nombre total de journées de formation dispensées par							Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2024 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Hommes	dont CPF (Compte Personnel de Formation) Femmes
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire										
	5.1.2 (1)	5.1.2(2)										
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	4	2	6	0	0	1	1	2	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	6	0	5	11	22	2	4	2	3	5	1	2
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	0	9	13	28	2	4	3	4	7	1	2
Apprentis	0	0	0	3	3	0	0	2	0	2	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL Tous types	6	0	9	16	31	2	4	5	4	9	1	2

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

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2024		Contractuels présents au 31/12/2024		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	5.1.3(1)	5.1.3(2)	5.1.3(3)	5.1.3(4)	
Validation des Acquis et des Expériences (VAE)					
Dossiers déposés durant l'année	0	0	0	0	0
Dossiers en cours	1	0	0	0	1
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	5	6	1	0	12
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2024	0	0	0	1	1
- dont le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l'article 22 quinquies de la loi du 13 juillet 1983	0	0	0	0	0

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

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

		Montants pour l'année 2024 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	280 377,80
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	377 281,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	9 897,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	67 843,00
Coût total des actions de formation		735 398,80

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

Si NON, afficher et renseigner le tableau suivant :

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	7	1	3	1
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	6	1	4	1
Commission administrative paritaire	9	5	9	5
Commission consultative paritaire	3	1	3	1

Pour les centres de gestion uniquement :

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

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

	Nombre de réunions dans l'année 2024
du comité social territorial *	8
des commissions administratives paritaires	4
des commissions consultatives paritaires	0

* pour les collectivités ayant un CST propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

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

Si oui :

Nombre de réunions du F3SCT dans l'année 2024	3
Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT	73
Nombre de jours d'activité du secrétaire du F3SCT	2

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité social territorial (CST) a-t-il siégé en 2024 pour exercer les missions dévolues à une formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) ?	Non
---	-----

Si oui :

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

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	1	2	3
des commissions consultatives paritaires	0	0	0

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

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

	Nombre de jours dans l'année 2024
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	321
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	78
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	46
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	63

	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	755
Heures de décharges d'activité de service :	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	12 000
- effectivement utilisées	6 204

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

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2024
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	102
- sur mot d'ordre national	71
- sur mot d'ordre uniquement local	31
- non précisé, autres	0

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

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

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2024	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2024	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2024
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail)	0	0	0	0
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	0	0	0
Mise en place du télétravail	0	0	0	0
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0	0	0
Mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0	0	0
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0	0	0
Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0	0	0
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0	0	0
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	0	0	0	0
Apprentissage	0	0	0	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	0
Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	0	0	0	0
Action sociale	0	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	0	0	0
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0	0	0

Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents en 2024 ?	Non
--	-----

Si NON, EN COURS ou NE SAIT PAS,

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

Si OUI à 6.1.6.1 ou 6.1.6.2,

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2024 ?

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

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

Montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale (en € ; opérations réelles, hors opérations d'ordres)	502784
---	--------

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

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

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Subventions	0	0	0	0	0	0
	Titres restaurants	0	0	0	0	0	0
Logement		1	0	1	1	7	2
Famille	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	3	7	4	2	9	8
	Allocation garde de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0
	Autres aides à la garde d'enfant	0	0	0	0	0	0
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	7	10	3	10	19	21
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	2	0	1	1	6	3
	Séjours en centres de vacances spécialisés	1	0	0	0	1	1
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	23	24	19	14	248	107
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		1	1	1	0	34	11

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

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

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	108	130
Catégorie B	78	75
Catégorie C	345	458
Agents sur emploi non permanent	5	2
Nombre total de bénéficiaires	536	665

Montant des participations (en €)		
Catégorie A	15 935	17 376
Catégorie B	12 972	11 914
Catégorie C	67 771	85 591
Agents sur emploi non permanent	580	438
Montant total des participations* (en €)	97 258	115 319

* arrondir à l'euro supérieur.

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

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

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

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

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2024	
	Hommes	Femmes
Avertissement	0	0
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	0
Licenciement	0	0

Précision : compter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2024	
	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)	1	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	0
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	1	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	0
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	0	0
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	0	0
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	0	0
Autres	0	0

9.1.1 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun

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

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	61	65	126

9.1.2 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

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

	Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	144	53	197

9.1.3 Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage

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

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

Annexe 3 : Avantages en nature et éléments de rémunération 2024

- **Avantages en nature :**

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant à l'agent de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Avantages en nature 2024	Montant	Nb agents concernés
Véhicule	76 231 €	57
Logement	4 920 €	2
Total	81 151 €	59

Textes de référence :

- Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale
- Circulaire du 1^{er} juin 2007 relative aux avantages en nature et au régime social et fiscal applicable et aux obligations déclaratives correspondantes.

Les barèmes sont publiés par l'URSSAF.

- **Éléments de rémunération des agents sur emplois permanents en euros :**

Ci-dessous les éléments de rémunération brute versés aux agents et extraits du Rapport Social Unique joint en annexe 1 (pages 70 et 71 du RSU) :

	2024
Rémunérations brutes (hors charges patronales)	33 001 496 €
<i>dont primes et indemnités</i>	5 876 550 €
<i>dont NBI</i>	123 043 €
<i>dont heures supplémentaires et complémentaires rémunérées</i>	299 640 €

Annexe 4 : Plan de prévention contre les violences faites aux agents et lutte contre le harcèlement

L'article L4121-1 du Code du travail prévoit que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes, ainsi que contre les situations de harcèlement sexuel ou moral.

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique porte obligation à l'employeur public de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitements des faits signalés.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 vient préciser le contenu des dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Les faits de harcèlement et de violence sont interdits par la loi, et il est de la responsabilité de la collectivité de prendre toutes les dispositions permettant d'en préserver ses agents : protection et accompagnement des victimes ; sanction des auteurs de violences et de harcèlements ; adaptation de l'organisation du travail pour réduire le risque de survenance de violences et de harcèlements.

En référence à ces textes, deux dispositifs sont mis en place au sein de la Ville d'Angers, du Centre Communal d'Action Sociale d'Angers (CCAS) et d'Angers Loire Métropole (ALM).

Un **premier dispositif** nommé « Signalement des événements psycho-traumatisants » est mis en place en 2006 au sein de la Ville d'Angers et de son CCAS et en 2012 au sein d'ALM. Il permet aux agents de signaler à l'employeur les agressions verbales et/ou physiques dont il est victime de la part des usagers et les événements graves dont il est témoin.

Ce dispositif est renommé en 2025 « Signalement d'une situation de violence externe ou d'un événement grave » en référence aux risques psycho-sociaux.

Du signalement, plusieurs actions vont découler telles que : la prise en charge de la santé de l'agent ; l'accompagnement et le soutien de l'agent dans les démarches juridiques le cas échéant ; l'information de l'élue aux ressources humaines et conditions de travail et de la direction générale ; la mise en place d'actions managériales ou organisationnelles.

Un **second dispositif** est mis en place au sein des trois collectivités précédemment citées le 1er avril 2021 et est nommé « Allo discri ». Il permet aux agents s'estimant victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de prendre contact avec un primo-écoutant.

Conformément au cadre légal, ce dispositif prévoit trois procédures : le recueil des signalements des agents s'estimant victimes ou témoins ; l'orientation et le soutien vers les professionnels en charge de la coordination de leur suivi médico-psychosocial ; le traitement des faits signalés (phase de diagnostic et/ou phase d'instruction administrative).

Celui-ci vient en complément des autres voies de signalement que tout agent, victime ou témoin sur son lieu de travail, des actes définis, peut utiliser (encadrement direct, médecine de prévention, organisations syndicales, associations de victimes, défenseur des droits, ...).

Ces deux dispositifs sont portés à la connaissance de l'ensemble des agents via l'intranet et le journal interne.

Des bilans annuels sont présentés aux Comités Techniques et F3SCT.

Annexe 5 : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

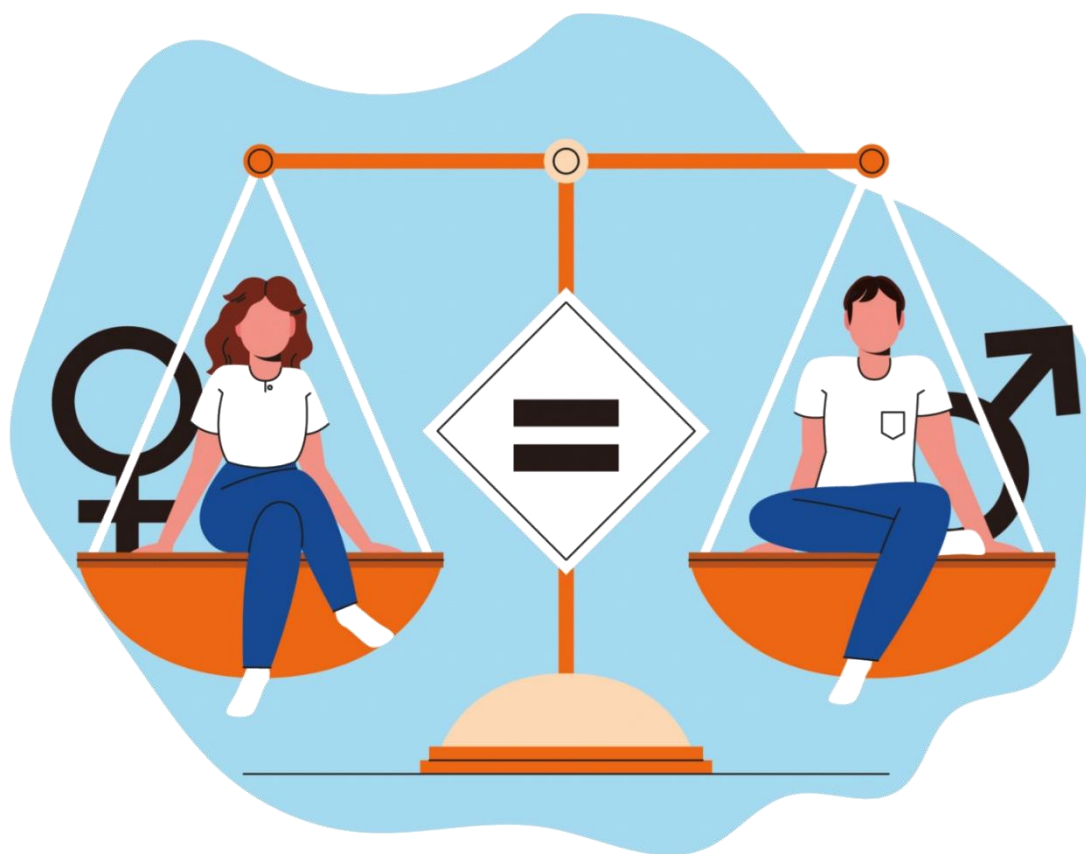
Rapport égalité Femmes-Hommes élaboré sur le périmètre des 3 collectivités Ville d'Angers, Angers Loire Métropole et le Centre Communal d'Action Sociale d'Angers

RAPPORT ANNUEL

SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE ANGERS/CCAS ANGERS/ANGERS LOIRE METROPOLE

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2026



Ville, Communauté urbaine et Centre Communal d'Action Sociale sont trois personnes morales distinctes, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propre, mais leurs services sont étroitement liés : de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires et les agents sont gérés par une direction des Ressources Humaines commune et mutualisée mettant en œuvre des règles de gestion communes avec un outil informatique commun.

C'est pourquoi le rapport est commun à la Ville, au CCAS et à la Communauté urbaine.

Bien entendu, les données sont différenciées aussi souvent que cela s'avère nécessaire mais les tendances sont mieux observables à partir de données globales agrégeant tous les effectifs.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2024.

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Cinq définitions clés	5
Principaux enseignements du rapport	6
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	7
La répartition par type de population	8
La pyramide des âges	9
Les filières	10
Les emplois	12
Le temps de travail	13
Le télétravail	15
L'absentéisme santé (hors maternité)	17
Les congés parentaux	24
Les travailleurs handicapés	25
La sélectivité	27
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	28
Les catégories hiérarchiques	30
Les emplois d'encadrement en catégorie A	32
La classification des emplois	33
Les encadrants et les non encadrants	34
La formation	35
Les avancements de grade et promotions internes	39
La rémunération	41
L'index de l'égalité professionnelle	43

AVANT PROPOS

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales prévoit que le Maire ou le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.

Le présent rapport traite du champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de la Ville d'Angers, de la Communauté urbaine et du CCAS en s'employant à le faire non seulement en proposant une structure qui puisse servir sur plusieurs années mais également en donnant les clés pour appréhender les données présentées.

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présentée dans ce rapport sous un plan en deux divisions, horizontale et verticale. La division horizontale tend à rendre compte de la répartition des effectifs femmes/hommes d'un point de vue structurel. La division verticale, quant à elle, désigne les écarts éventuels observés entre les femmes et les hommes en termes d'évolution professionnelle et de positionnement hiérarchique.

Ce rapport intègre des éléments issus du rapport social unique au 31/12/2024.

CINQ DEFINITIONS CLES

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe "à travail de valeur égale, salaire égal". Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

- ✓ Les femmes représentent 54% de la population permanente des 3 collectivités,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines comme les filières technique ou police municipale et d'autres plus féminines telles que la filière sanitaire et sociale ou la filière administrative,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif principalement féminins,
- ✓ Un temps de travail pour les femmes inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet), pour autant la part des femmes dans les postes à temps complet augmente,
- ✓ La majorité des postes à temps non complet sont occupés par des femmes,
- ✓ Les demandes de télétravail concernent principalement les femmes,
- ✓ Les femmes sont plus concernées par la maladie ordinaire et la longue maladie, et les hommes sont plus concernés par les accidents de travail et la maladie professionnelle,
- ✓ Les femmes occupent 50% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ Diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes,
- ✓ 45% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 8,7 agents alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,3,
- ✓ L'index égalité professionnelle est supérieur au seuil attendu de 75/100 pour la Ville et le CCAS.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

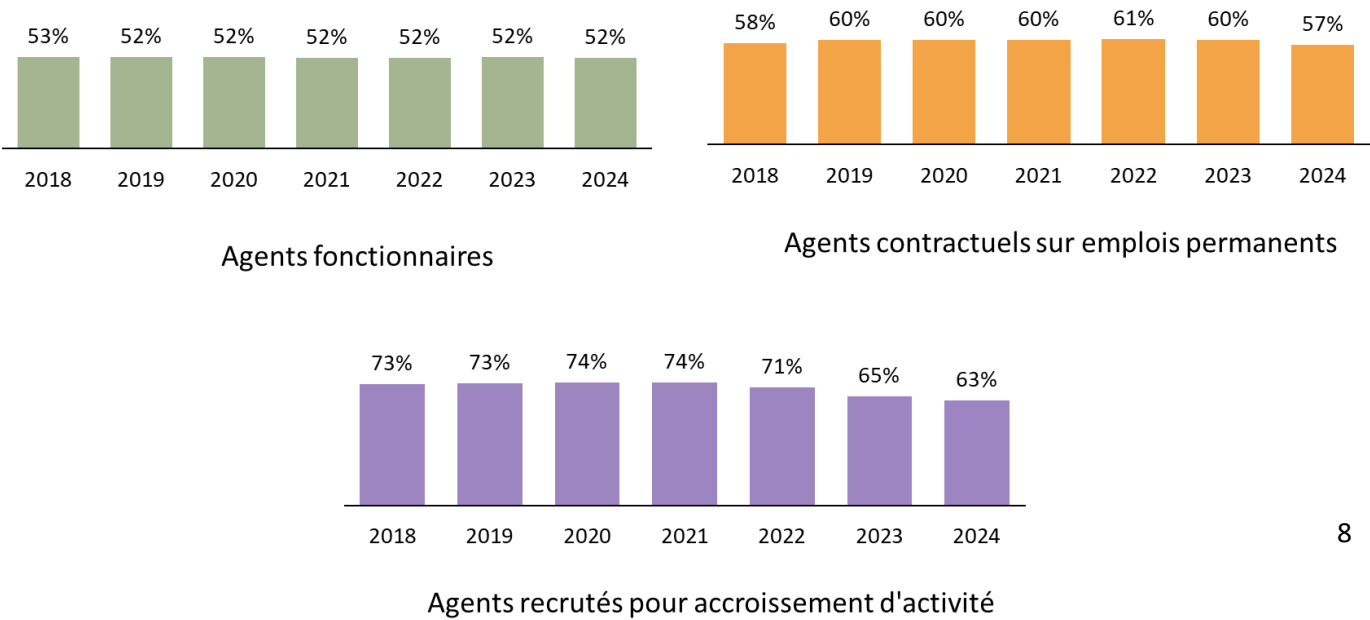
En nombre d'agents en activité au 31/12/2024

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 724	1 561	52%	48%	68%	74%
Agents contractuels sur emplois permanents	513	375	58%	42%	20%	18%
Total agents sur emplois permanents	2 237	1 936	54%	46%	88%	92%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	243	125	66%	34%	10%	6%
Apprentis	54	25	68%	32%	2%	1%
Collaborateurs de cabinet	7	8	47%	53%	0%	0%
Contrats de projet	5	2	71%	29%	0%	0%
Vacataires	8	8	50%	50%	0%	0%
Total général	2 554	2 104	55%	45%	100%	100%

En ETP

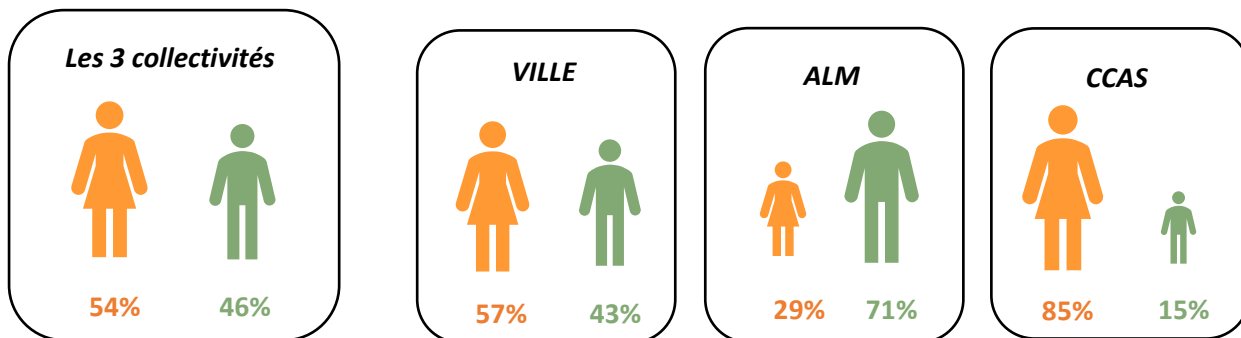
Type de population	En ETP		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 719,8	1 567,7	52%	48%
Agents contractuels sur emplois permanents	477,6	355,1	57%	43%
Total agents sur emplois permanents	2 197,4	1 922,8	53%	47%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	96,4	56,7	63%	37%
Apprentis	51,1	22,0	70%	30%
Assistant maternel				
Collaborateurs de cabinet	8,4	4,5	65%	35%
Contrats de projet	3,3	0,9	78%	22%
Vacataires	0,4	0,3	57%	43%
Total général	2 356,9	2 007,2	54%	46%

Evolution du % des femmes dans les principales populations



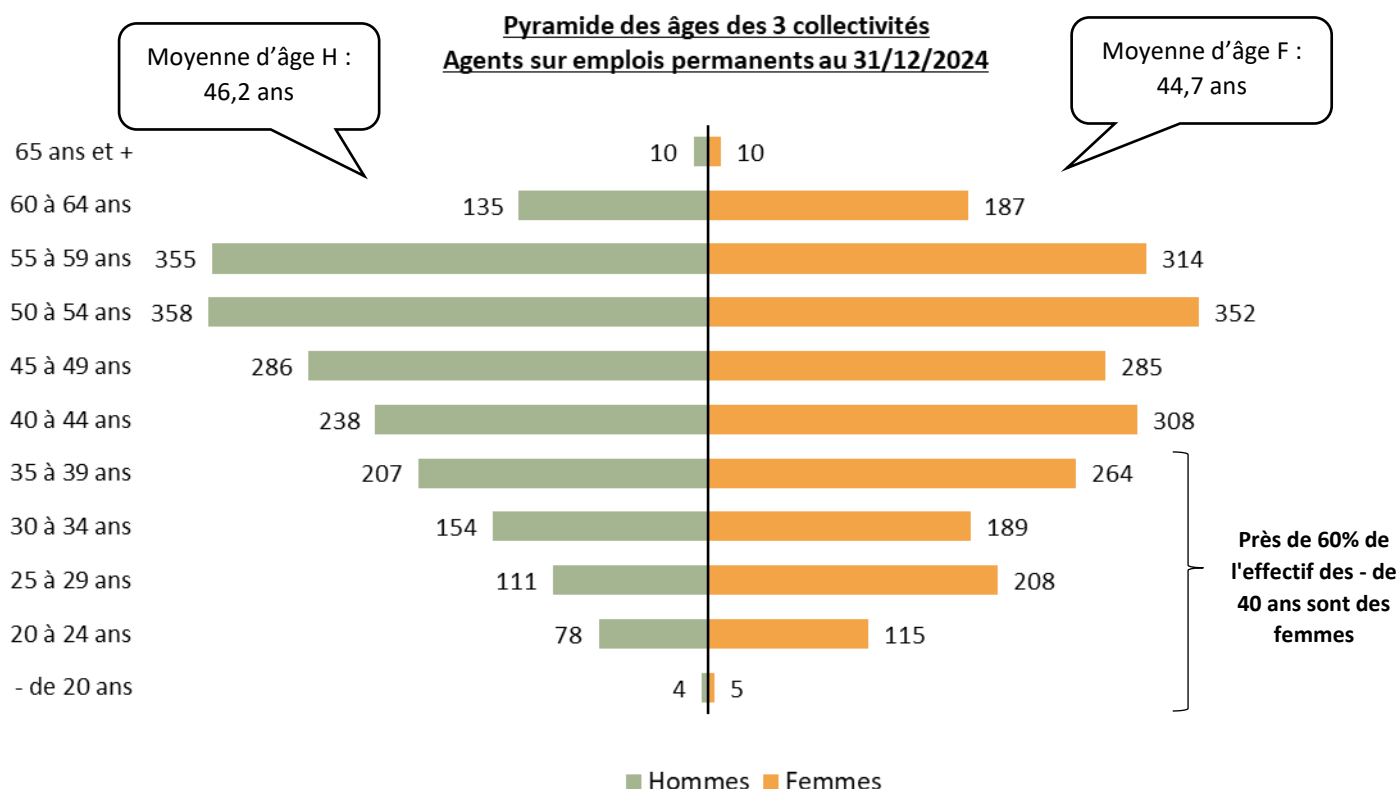
Détail des agents sur emplois permanents par collectivité

Au 31 décembre 2024, les 3 collectivités confondues employaient **2 237 femmes et 1 936 hommes** sur emplois permanents. La population est **majoritairement féminine**.



LA PYRAMIDE DES AGES

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et âge de la population à un instant donné. Elle est constituée de deux histogrammes juxtaposés, un pour chaque sexe (par convention, les hommes à gauche et les femmes à droite). Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'entreprise. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents. La forme ovale est sans doute la plus équilibrée.

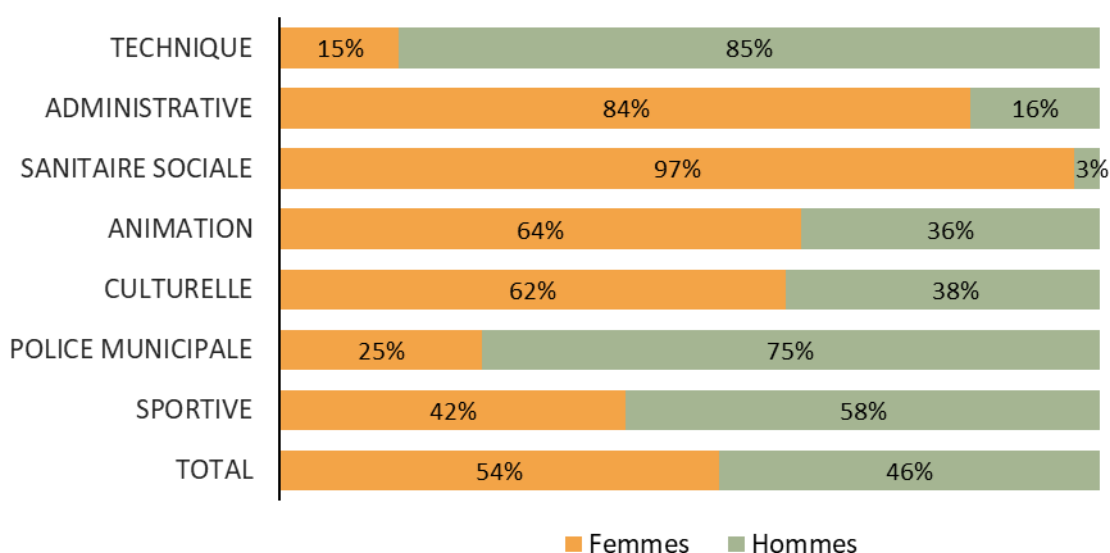


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

La Fonction Publique Territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos collectivités. Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois.

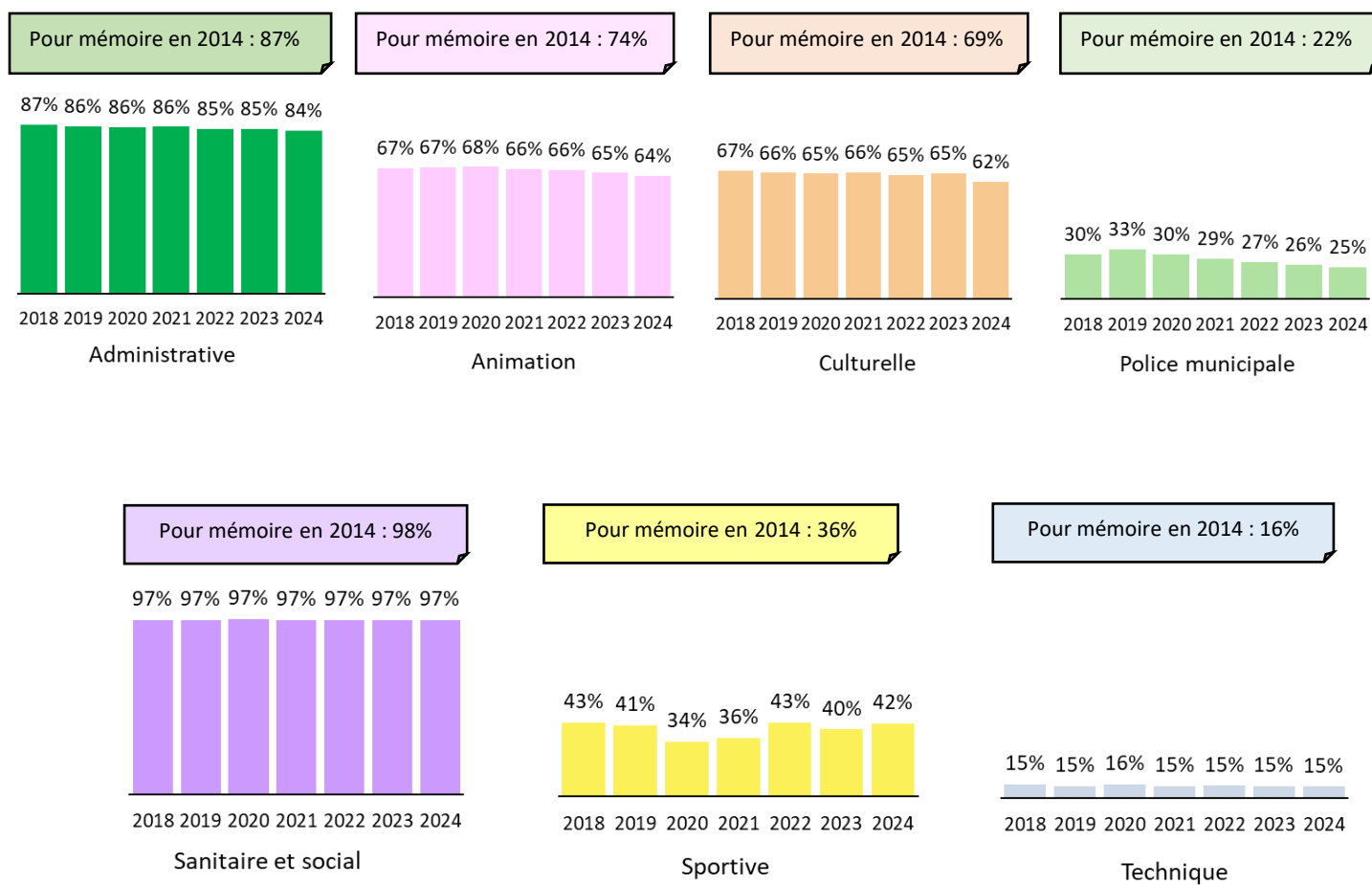
	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
TECHNIQUE	243	1 426	1 669	15%	85%	11%	74%
ADMINISTRATIVE	807	150	957	84%	16%	36%	8%
SANITAIRE SOCIALE	706	22	728	97%	3%	32%	1%
ANIMATION	283	162	445	64%	36%	13%	8%
CULTURELLE	163	101	264	62%	38%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	16	49	65	25%	75%	1%	3%
SPORTIVE	19	26	45	42%	58%	1%	1%
TOTAL	2 237	1 936	4 173	54%	46%	100%	100%



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle.

A l'inverse, les filières technique, police municipale et sportive sont majoritairement masculines.

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2018



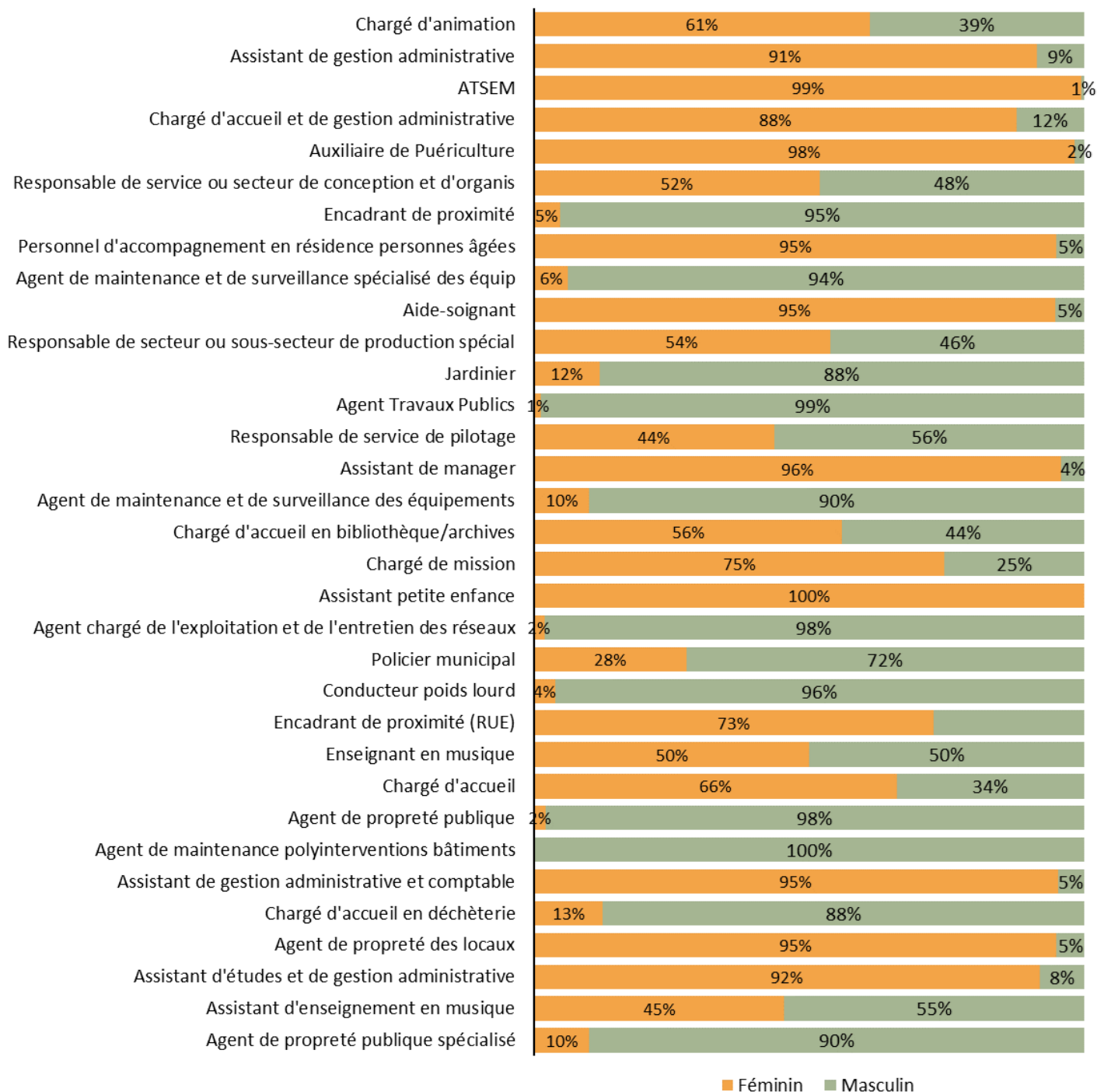
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en diminution sur les filières administrative, animation, culturelle et police municipale,
- globalement stable sur les autres filières.

LES EMPLOIS

La notion d'emploi renvoie à la **représentation d'un ensemble d'activités** réalisées par une personne. Ces activités nécessitent de maîtriser un ensemble de compétences professionnelles cohérentes entre elles. L'emploi fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel.

Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2024

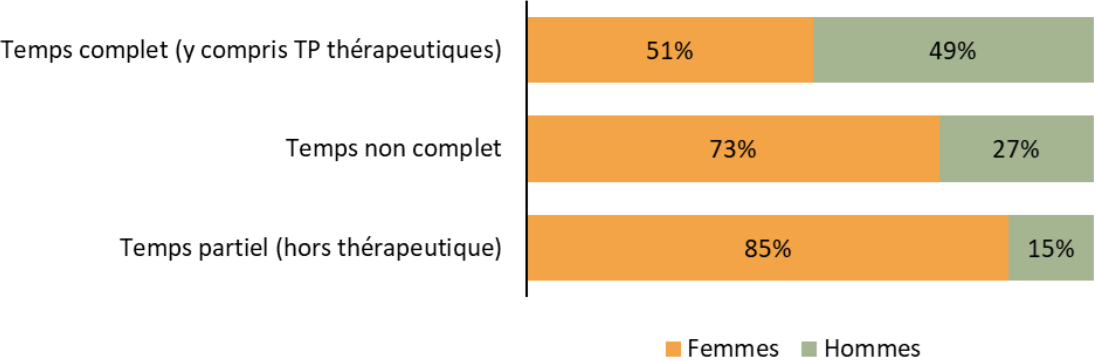


Sur les 33 emplois qui sont occupés par 30 agents ou plus, un seul est exclusivement masculin, il s'agit d'agent de maintenance polyinterventions bâtiments (41 agents) et un seul est exclusivement féminin, il s'agit de l'emploi d'assistant petite enfance (54 agents).

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2024.

Répartition H/F des agents sur emplois permanents par temps de travail

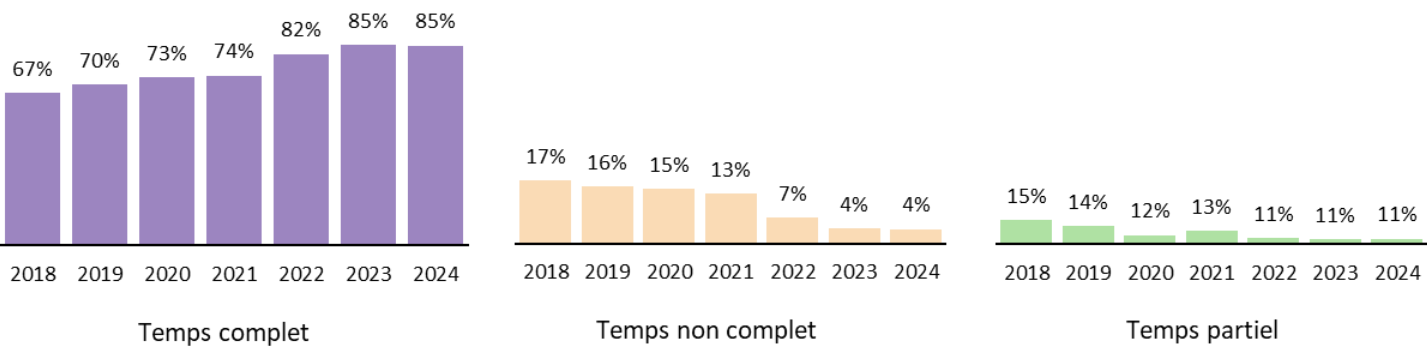


Part relative des femmes par temps de travail

	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps complet (y compris TP thérapeutiques)	1 900	1 859	51%	49%	85%	96%	3 759
Temps non complet	88	33	73%	27%	4%	2%	121
Temps partiel (hors thérapeutique)	249	44	85%	15%	11%	2%	293
Total général	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%	4 173

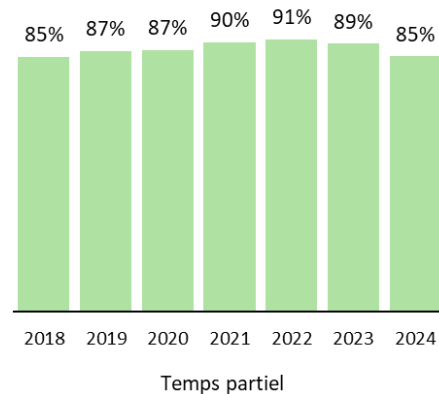
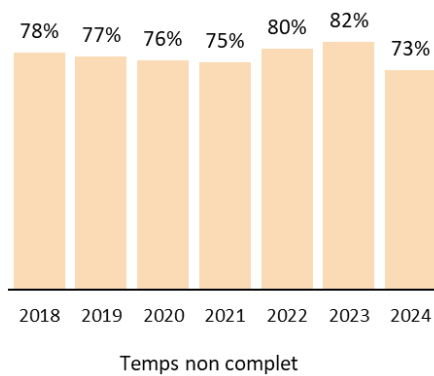
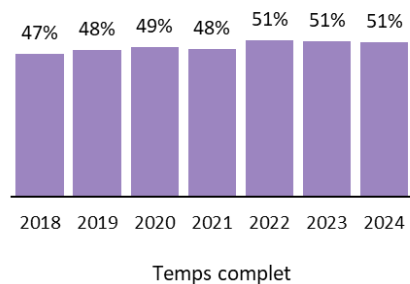
96% des hommes sont à temps complet, contre 85% des femmes. Pour autant, la part des femmes travaillant à temps complet augmente.

Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

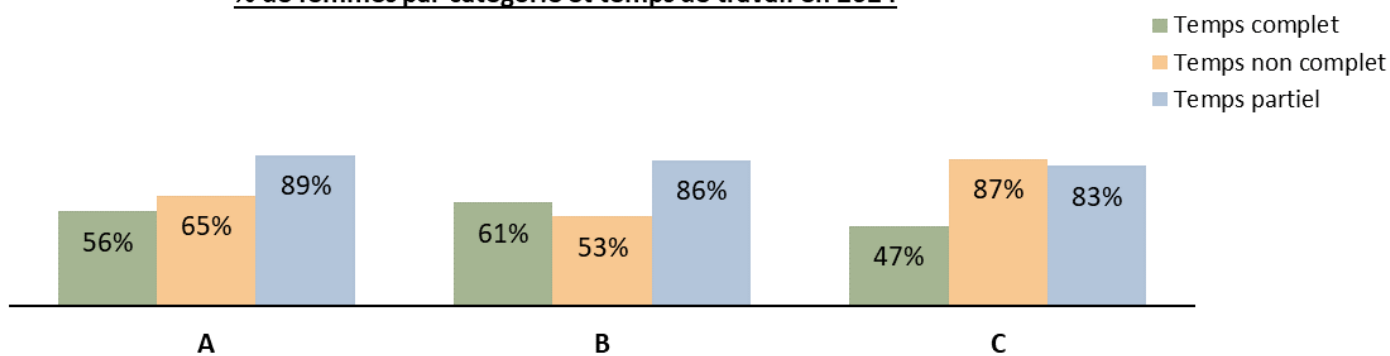


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2024



En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires que ce soit dans les temps complet, partiel ou non complet. En catégorie C, les femmes représentent **47% des temps complets**.

LE TELETRAVAIL

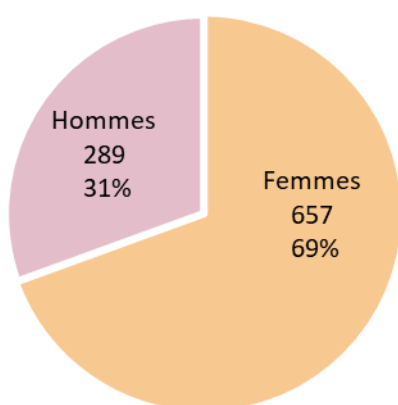
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile.

La Ville d'Angers, le CCAS et Angers Loire Métropole permettent aux agents de faire une demande pour télétravailler ou arrêter le télétravail tout au long de l'année.

Tout agent de la collectivité, dont une partie des missions peut être exercée à distance, peut faire une demande de télétravail, quels que soient son statut, sa filière, son cadre d'emplois et son grade.

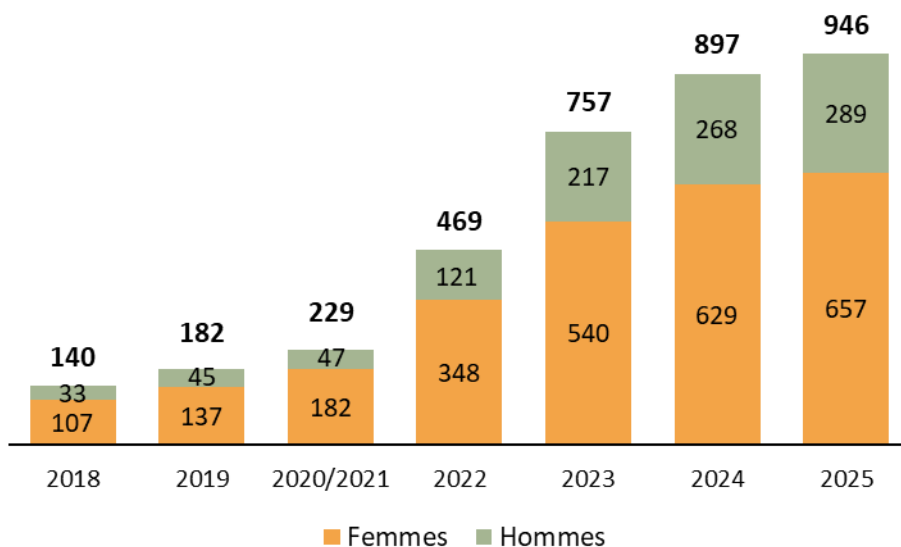
Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

Nombre de télétravailleurs par sexe
3 collectivités confondues
pour l'année 2025



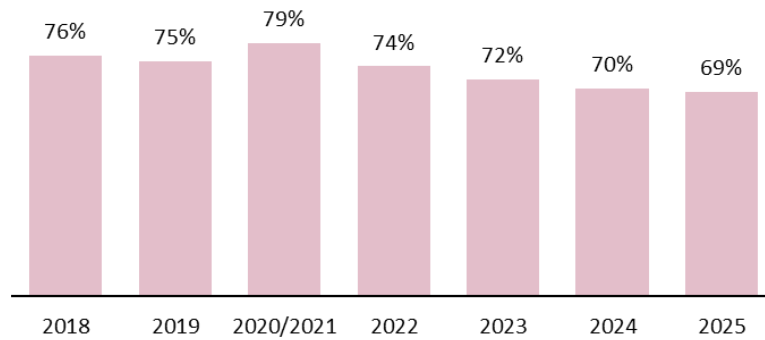
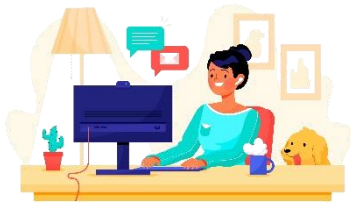
Pour l'année 2025, 99% des demandes ont été satisfaites.

Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2018 à 2025 : + 806 télétravailleurs
(+ 550 femmes et + 256 hommes)

Evolution de la part des femmes dans le télétravail

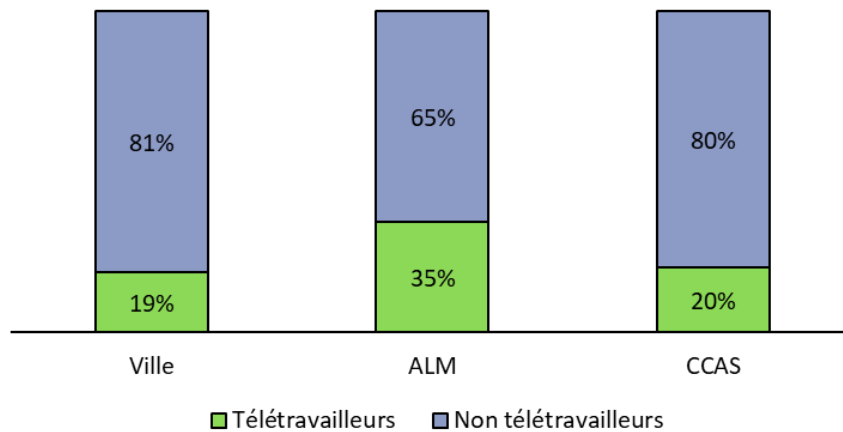


Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2022 et représente 69% de la population des télétravailleurs en 2025.

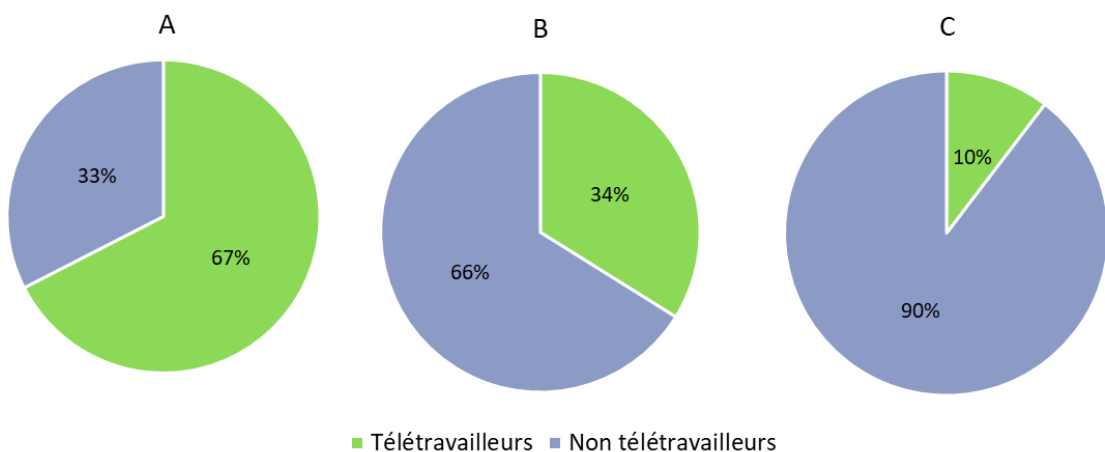
En 2025, sur les 3 collectivités, 30% des femmes télétravaillent, contre 15% des hommes.

Proportion des télétravailleurs 2025 sur l'effectif permanent

Par collectivité



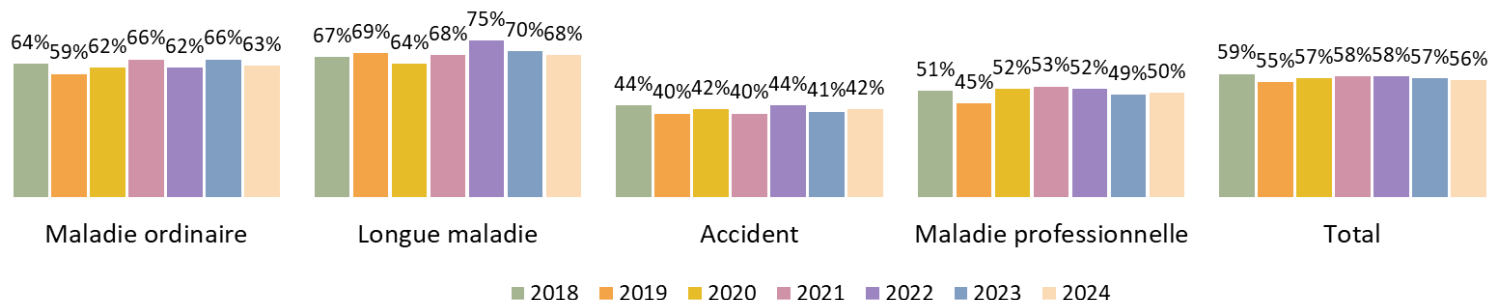
Par catégorie



L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



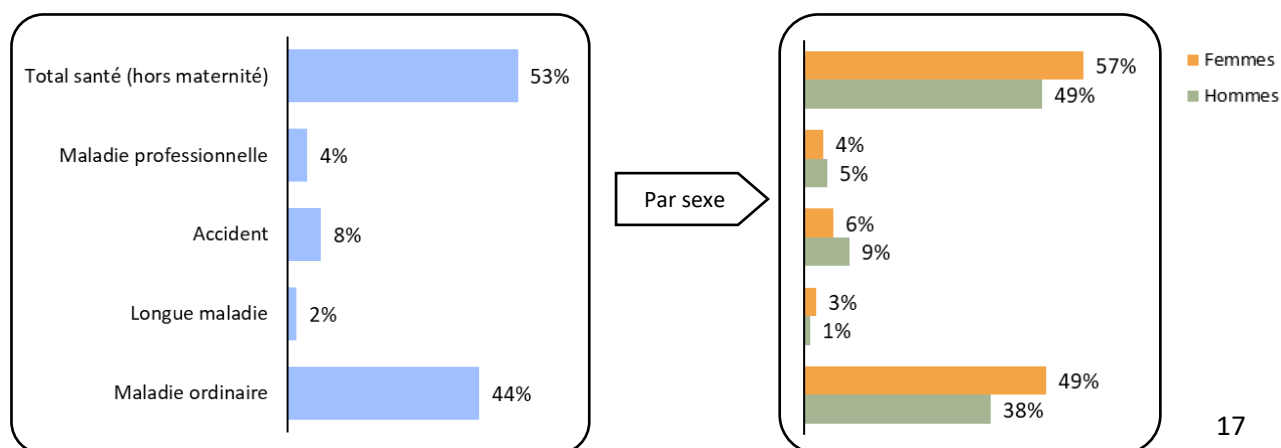
En 2024, les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences longue maladie (68%) et maladie ordinaire (63%).

Absence par tranche d'âge

		Effectif au 31/12		Jours calendaires d'absence									
Sexe	Tranche âge	En nb	En %	Maladie ordinaire		Longue maladie		Accident		Maladie professionnelle		Total	
				En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %
Féminin	- de 30 ans	328	15%	2 975	10%		0%	427	24%		0%	4 306	5%
	30 à 39 ans	453	20%	6 074	20%	1 472	8%	1 032	57%	1 102	5%	11 107	14%
	40 à 49 ans	593	27%	7 813	26%	3 521	19%	1 733	96%	4 958	23%	16 146	20%
	50 à 59 ans	666	30%	9 948	33%	8 202	45%	5 758	319%	9 940	45%	34 834	43%
	60 ans et +	197	9%	2 948	10%	5 010	28%	3 271	181%	5 983	27%	15 336	19%
Total Féminin		2 237	100%	29 758	100%	18 205	100%	12 221	100%	21 983	100%	81 729	100%
Masculin	- de 30 ans	193	10%	1 704	10%		0%	212	7%		0%	1 367	2%
	30 à 39 ans	361	19%	3 717	21%	366	4%	1 803	64%	813	4%	5 631	9%
	40 à 49 ans	524	27%	3 658	21%	2 032	23%	3 145	111%	3 202	15%	12 742	20%
	50 à 59 ans	713	37%	7 473	43%	4 157	48%	6 858	242%	11 857	55%	30 798	49%
	60 ans et +	145	7%	845	5%	2 196	25%	5 137	181%	5 751	27%	12 287	20%
Total Masculin		1 936	100%	17 397	100%	8 751	100%	17 155	100%	21 623	100%	62 825	100%
Total	- de 30 ans	521	12%	4 679	10%	0	0%	639	2%	0	0%	5 673	4%
	30 à 39 ans	814	20%	9 791	21%	1 838	7%	2 835	10%	1 915	4%	16 738	12%
	40 à 49 ans	1 117	27%	11 471	24%	5 553	21%	4 878	17%	8 160	19%	28 888	20%
	50 à 59 ans	1 379	33%	17 421	37%	12 359	46%	12 616	43%	21 797	50%	65 632	45%
	60 ans et +	342	8%	3 793	8%	7 206	27%	8 408	29%	11 734	27%	27 623	19%
Total général		4 173	100%	47 155	100%	26 956	100%	29 376	100%	43 606	100%	144 554	100%

Les agents sont plus fréquemment absents dans la tranche d'âge 50/59 ans, quel que soit le sexe.

Agents absents au moins une fois dans l'année (par type d'absence)

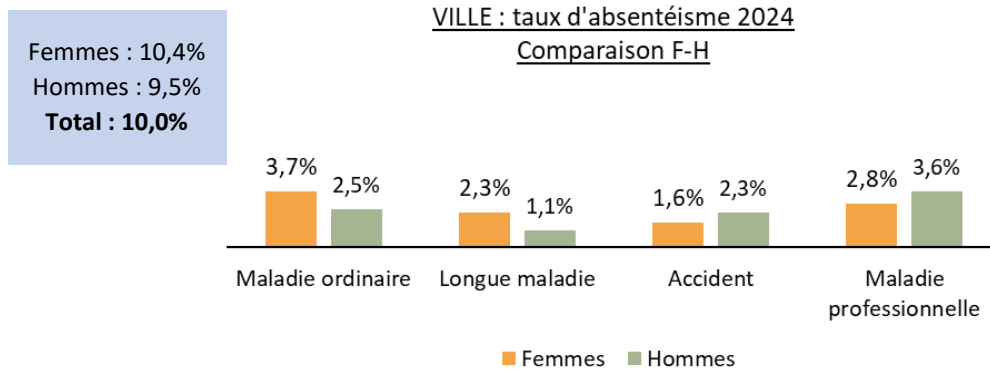


Taux d'absentéisme 2024 par type d'absence

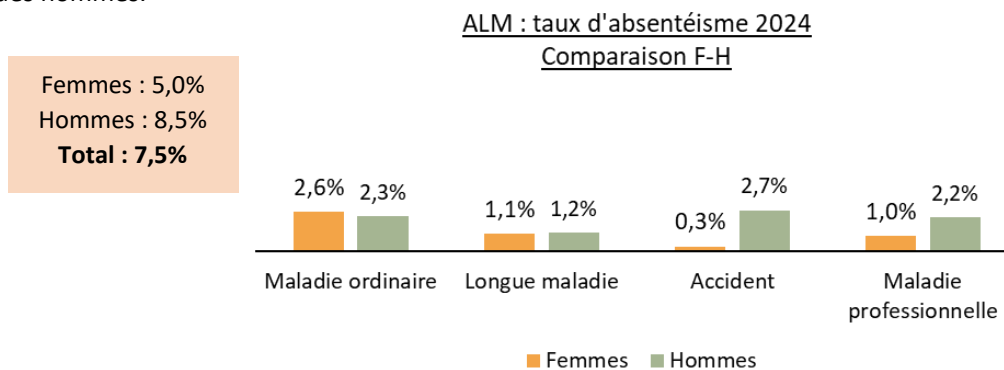
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

Mode de calcul : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absences des agents sur emploi permanent présents au 31/12}}{365 \times \text{effectif sur emploi permanent au 31/12}}$

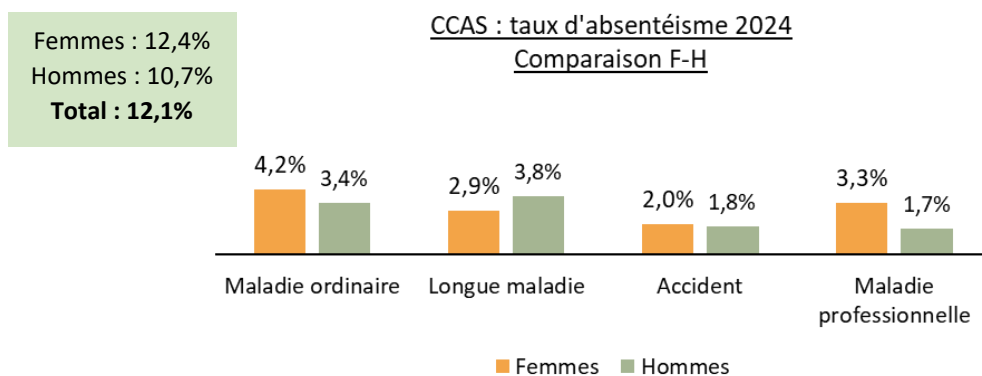
En 2024, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) pour les 3 collectivités est de 9,7% (10,1% pour les femmes et 9,2% pour les hommes). Ci-dessous, le détail par collectivité :



Le taux d'absentéisme **Ville** 2024 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences maladie ordinaire et longue maladie, où le taux des femmes est supérieur à celui des hommes. Les taux d'absentéisme accident de travail et maladie professionnelle pour les femmes sont quant à eux inférieurs à ceux des hommes.



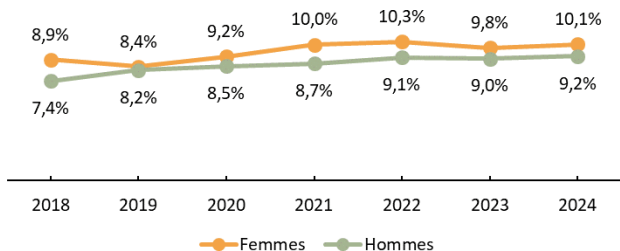
Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2024, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).



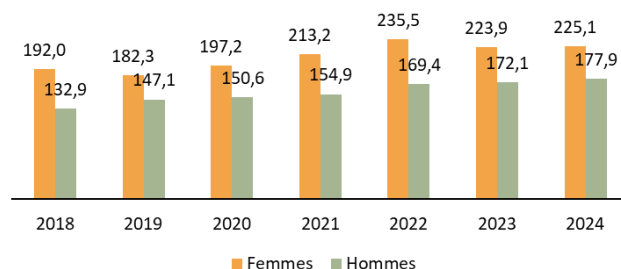
Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2024 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour longue maladie est plus important chez les hommes.

Evolution du taux d'absentéisme santé (hors maternité) et des ETP

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)

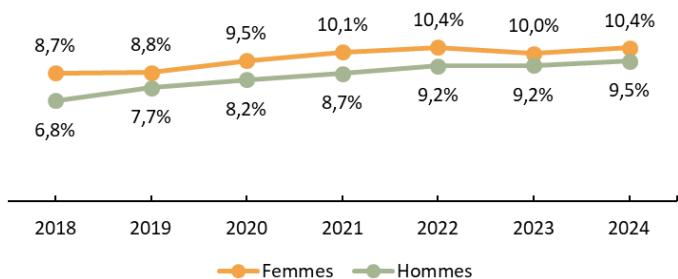


3 COLLECTIVITES
ETP absences santé (hors maternité)

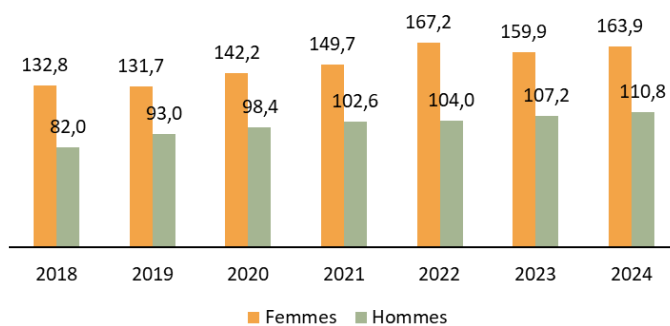


Par collectivité :

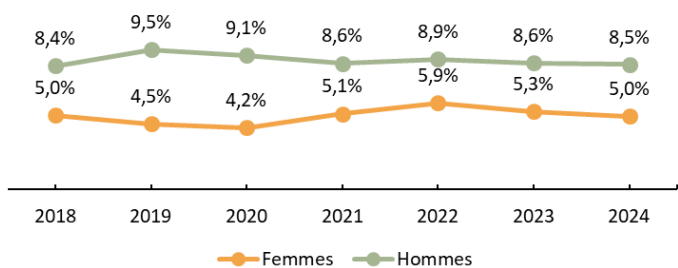
VILLE
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



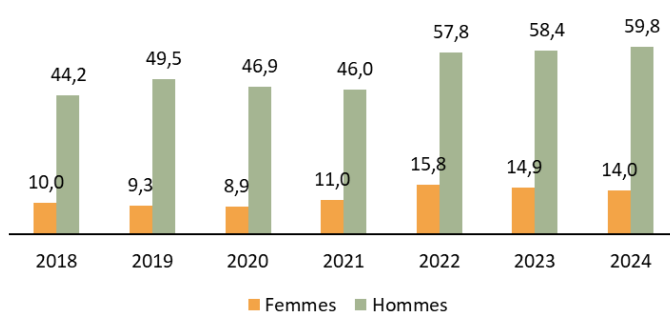
VILLE
ETP absences santé (hors maternité)



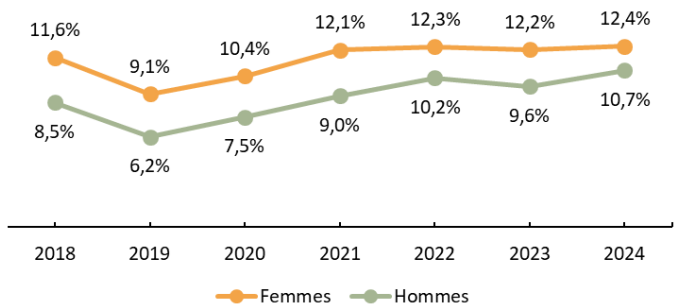
ALM
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



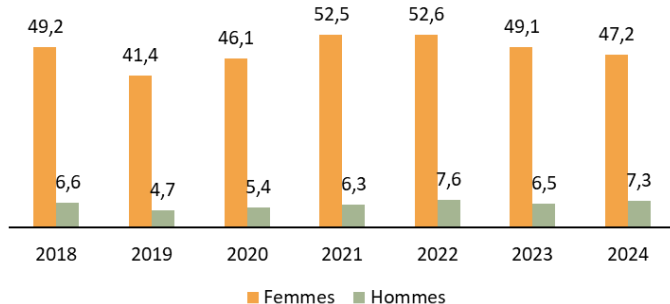
ALM
ETP absences santé (hors maternité)



CCAS
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)

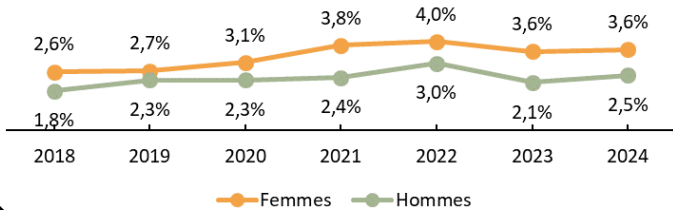


CCAS
ETP absences santé (hors maternité)

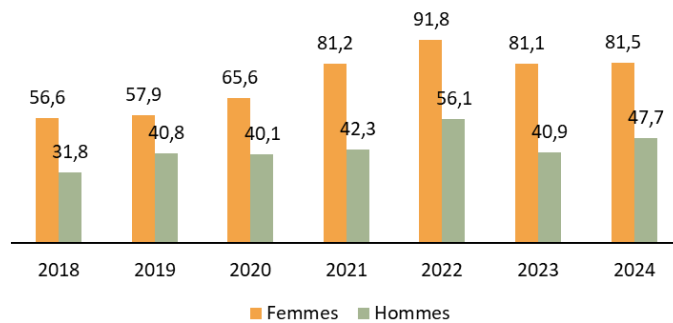


Evolution de la maladie ordinaire

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme maladie ordinaire

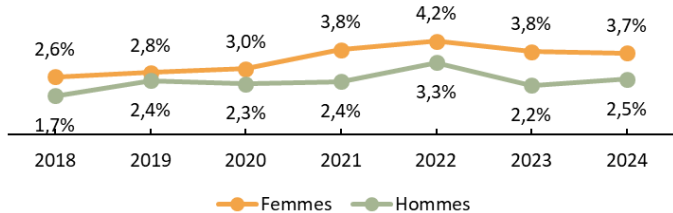


3 COLLECTIVITES
ETP absences maladie ordinaire

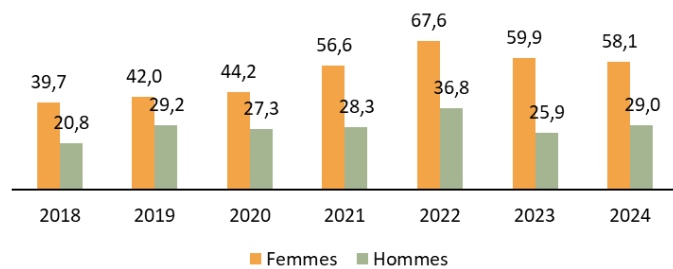


Par collectivité :

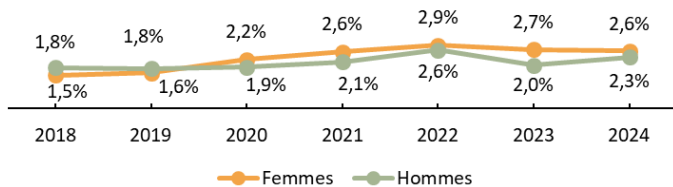
VILLE
Taux d'absentéisme maladie ordinaire



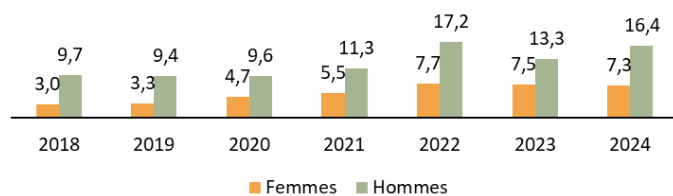
VILLE
ETP absences maladie ordinaire



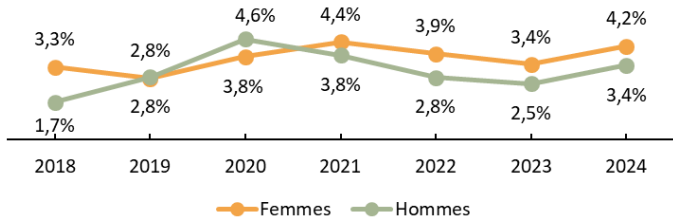
ALM
Taux d'absentéisme maladie ordinaire



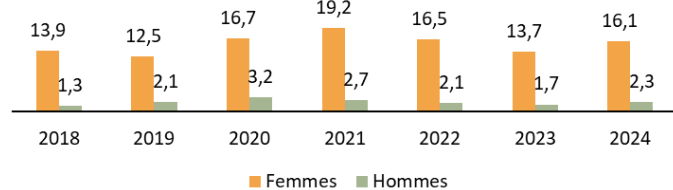
ALM
ETP absences maladie ordinaire



CCAS
Taux d'absentéisme maladie ordinaire

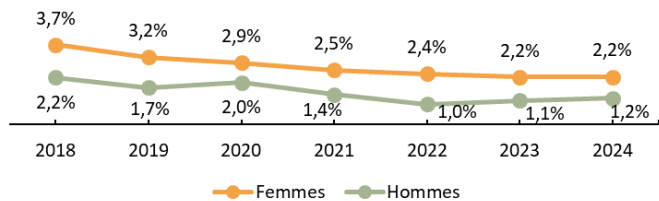


CCAS
ETP absences maladie ordinaire

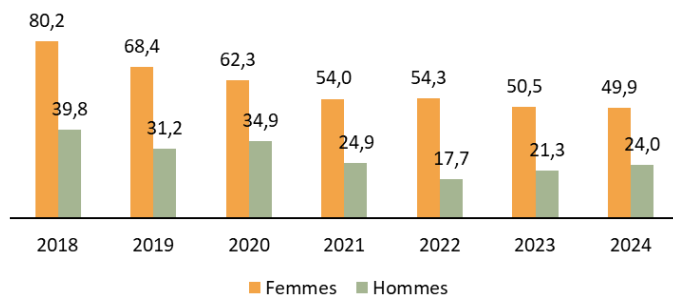


Evolution de la longue maladie

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme longue maladie

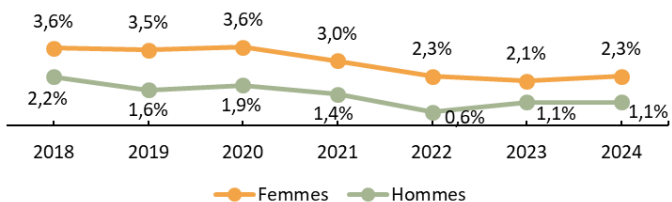


3 COLLECTIVITES
ETP absences longue maladie

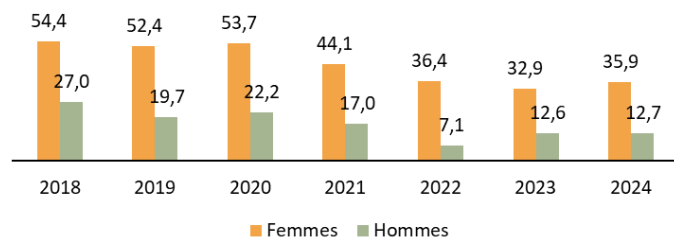


Par collectivité :

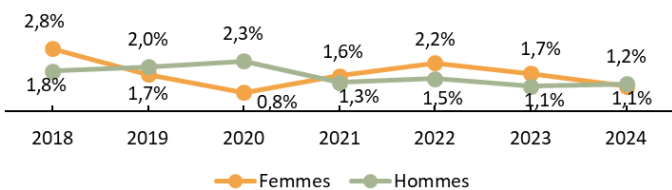
VILLE
Taux d'absentéisme longue maladie



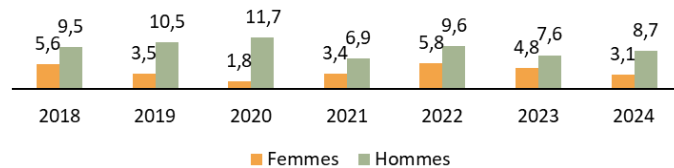
VILLE
ETP absences longue maladie



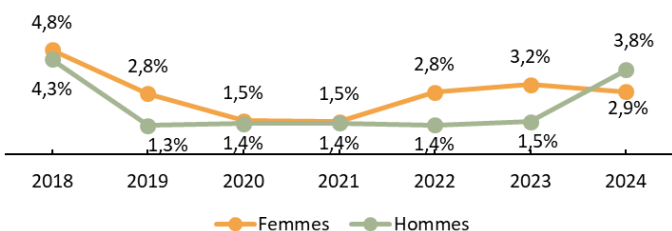
ALM
Taux d'absentéisme longue maladie



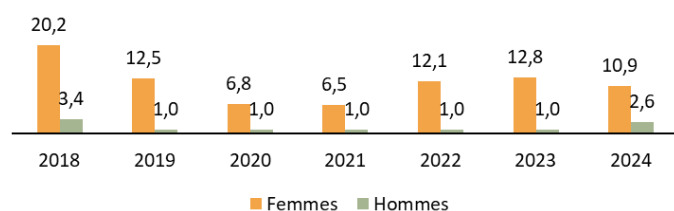
ALM
ETP absences longue maladie



CCAS
Taux d'absentéisme longue maladie

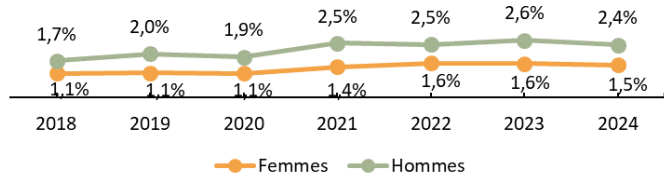


CCAS
ETP absences longue maladie

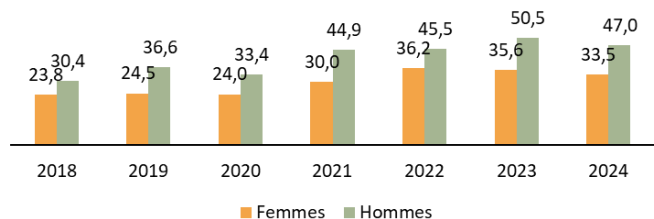


Evolution des accidents de travail

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme accident

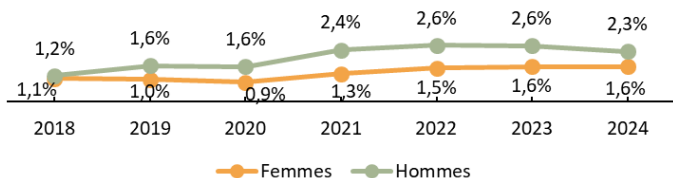


3 COLLECTIVITES
ETP absences accidents

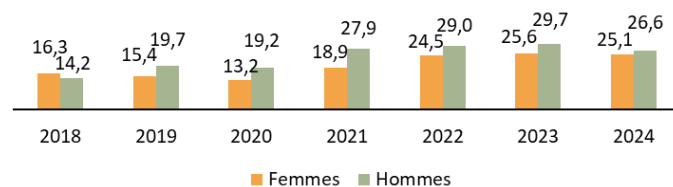


Par collectivité :

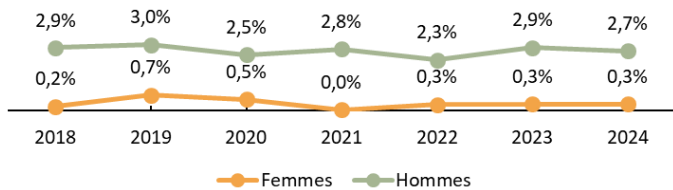
VILLE
Taux d'absentéisme accident



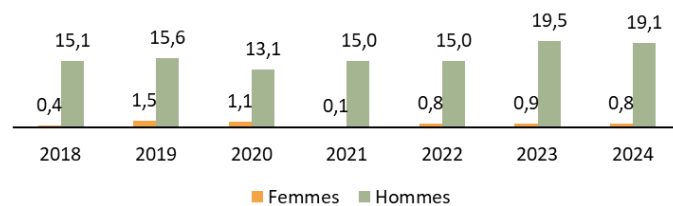
VILLE
ETP absences accident



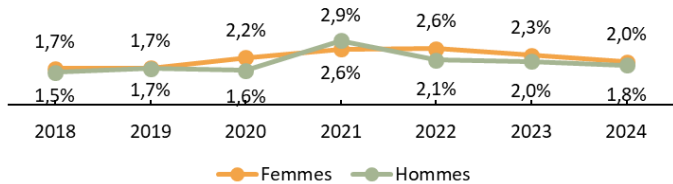
ALM
Taux d'absentéisme accident



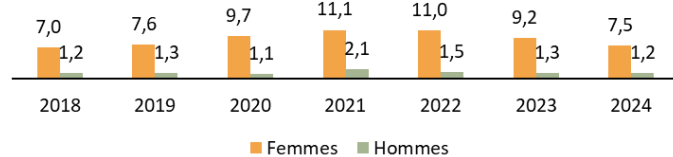
ALM
ETP absences accident



CCAS
Taux d'absentéisme accident

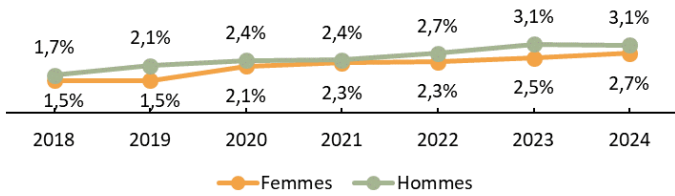


CCAS
ETP absences accident

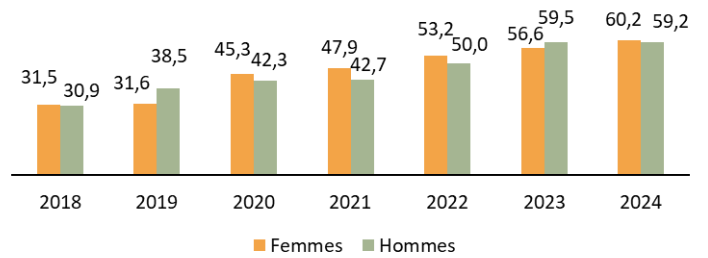


Evolution de la maladie professionnelle

3 COLLECTIVITES
Taux absentéisme maladie professionnelle

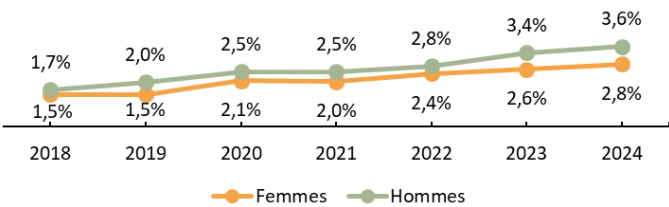


3 COLLECTIVITES
ETP absences maladie professionnelle

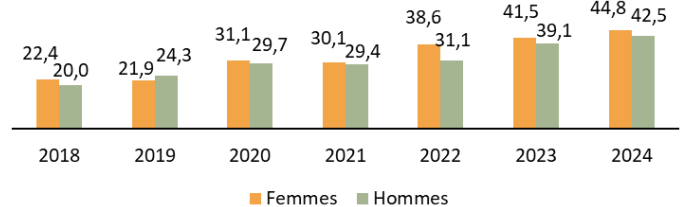


Par collectivité :

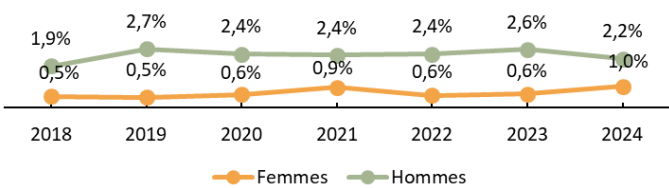
VILLE
Taux d'absentéisme maladie professionnelle



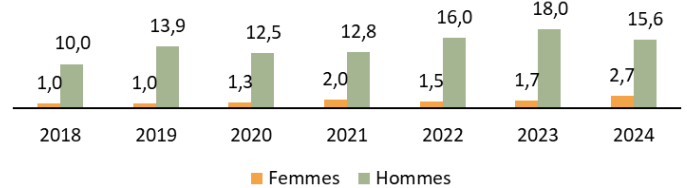
VILLE
ETP absences maladie professionnelle



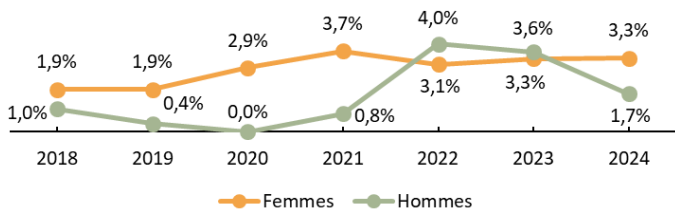
ALM
Taux d'absentéisme maladie professionnelle



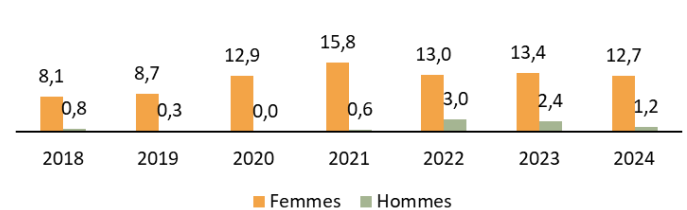
ALM
ETP absences maladie professionnelle



CCAS
Taux absentéisme maladie professionnelle



CCAS
ETP absences maladie professionnelle



LES CONGES PARENTAUX

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle. Désormais, le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).

La règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant a été supprimée : désormais, les deux parents agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique (décret du 6 août 2019), les droits à avancement en situation de congé parental, sont conservés dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Le congé parental est transformé automatiquement en congé maternité en cas de nouvelle grossesse.

L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière et le salaire y afférent de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2024

Cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe reste principalement utilisée par les femmes.

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	1	0	1
B	1	0	1
C	5	0	5
Total	7	0	7

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 a modifié la loi du 26 janvier 1984, en ajoutant un article 35 bis qui fait obligation au Maire de présenter chaque année à l'Assemblée délibérante un rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'organisation municipale. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. Les mesures dites appropriées concernent la garantie d'une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien dans l'emploi.

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins **6 %** de personnel handicapé au sein de l'effectif, le calcul étant établi avec des modalités de comptabilisation clairement précisées.

A défaut de remplir cette obligation, les employeurs sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail et L351-5 du Code Général de la Fonction Publique) ?

- ✓ Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées,
- ✓ Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- ✓ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Nombre de titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi de travailleur en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

VILLE : 252 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,91%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4	1	1	1	5	2
B	19	5	1	0	20	5
C	108	99	6	7	114	106
Total	131	105	8	8	139	113

Les femmes représentent **55%** du personnel en situation de handicap.

ALM : 85 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,52%.

	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
Catégories	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	1	1	0	1	1
B	1	2	0	0	1	2
C	17	59	1	3	18	62
Total	18	62	2	3	20	65

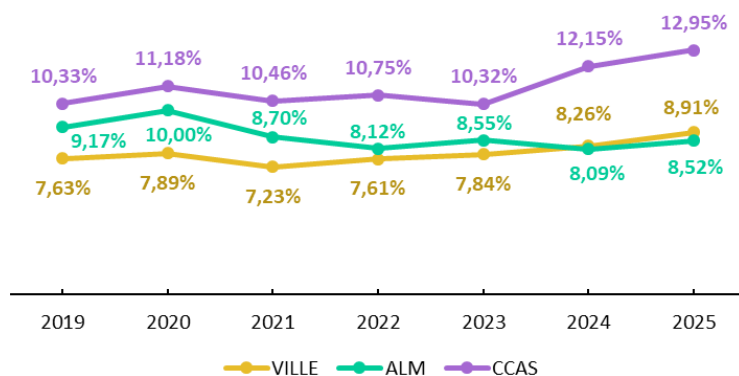
Les femmes représentent **24%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 58 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 12,95%.

	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
Catégories	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	3	0	0	0	3	0
B	9	1	0	0	9	1
C	37	6	1	1	38	7
Total	49	7	1	1	50	8

Les femmes représentent **86%** du personnel en situation de handicap.

Evolution du taux d'emploi direct* 2019-2025



**Taux d'emploi direct de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP)*

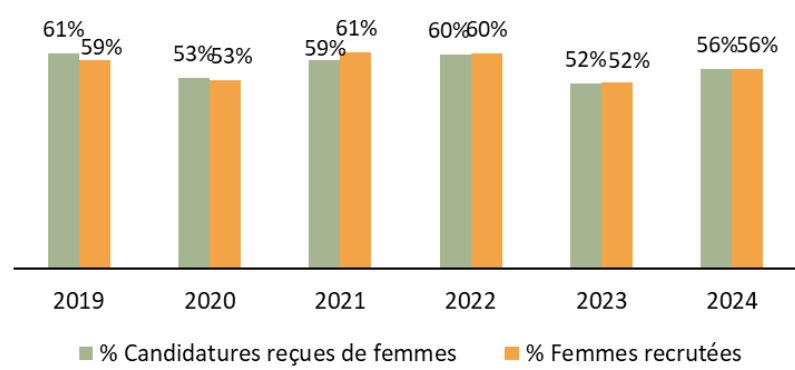
La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

La sélectivité s’intéresse aux phases du processus de recrutement qui va de l’appel à candidature au choix du candidat.

Année 2024	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	169	1 232	48,4%	1 316	51,6%	2 548	260	55,7%	207	44,3%	467	90	64,7%	49	35,3%	139
cat. B	134	1 030	60,4%	675	39,6%	1 705	214	65,0%	115	35,0%	329	73	63,5%	42	36,5%	115
cat. C	585	4 444	57,7%	3 261	42,3%	7 705	657	51,4%	621	48,6%	1 278	280	52,3%	255	47,7%	535
TOTAL	888	6 706	56,1%	5 252	43,9%	11 958	1 131	54,5%	943	45,5%	2 074	443	56,1%	346	43,9%	789
FILIERE																
Administrative	236	3 972	71,5%	1 585	28,5%	5 557	543	76,4%	168	23,6%	711	173	76,5%	53	23,5%	226
Animation	129	558	68,1%	261	31,9%	819	112	59,3%	77	40,7%	189	74	60,7%	48	39,3%	122
Culturelle	22	247	62,4%	149	37,6%	396	54	56,8%	41	43,2%	95	9	50,0%	9	50,0%	18
Médico-sociale	86	588	85,1%	103	14,9%	691	146	95,4%	7	4,6%	153	70	97,2%	2	2,8%	72
Police Municipale	7	6	16,7%	30	83,3%	36	5	38,5%	8	61,5%	13	1	20,0%	4	80,0%	5
Sociale	70	530	86,5%	83	13,5%	613	131	96,3%	5	3,7%	136	71	97,3%	2	2,7%	73
Technique	332	795	20,9%	3 005	79,1%	3 800	135	17,7%	628	82,3%	763	44	16,4%	225	83,6%	269
Sportive	6	10	21,7%	36	78,3%	46	5	35,7%	9	64,3%	14	1	25,0%	3	75,0%	4
TOTAL	888	6 706	56,1%	5 252	43,9%	11 958	1 131	54,5%	943	45,5%	2 074	443	56,1%	346	43,9%	789

Les femmes postulent davantage sur des postes des filières sociale, médico-sociale et administrative et les hommes envoient leur candidature plutôt pour des postes des filières police municipale, technique et sportive.



En 2024, l’équilibre est de nouveau constaté : 56% des candidatures reçues émanent des femmes et les agents recrutés sont à 56% des femmes.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

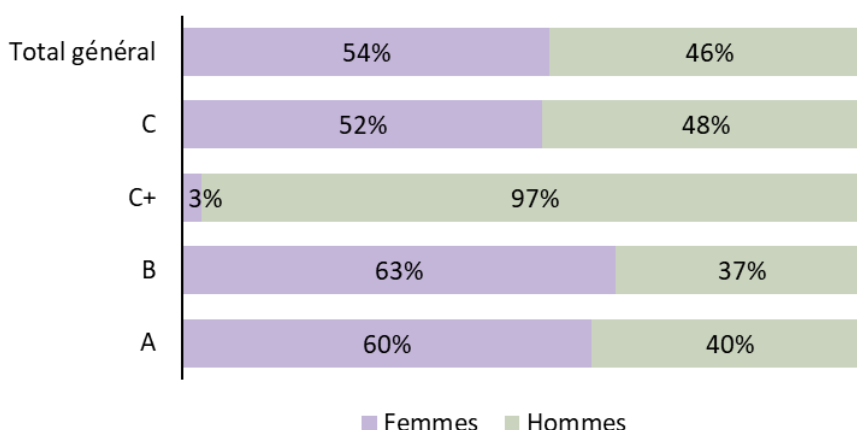
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *Catégorie A : correspondant aux fonctions de conception et de direction*
- *Catégorie B : correspondant à des fonctions d'application*
- *Catégorie C : correspondant aux fonctions d'exécution. On distingue au sein de la catégorie C, les agents de maîtrise qui sont considérés comme des C+ compte tenu de leur rôle d'encadrement.*

Agents sur emplois permanents au 31/12/2024

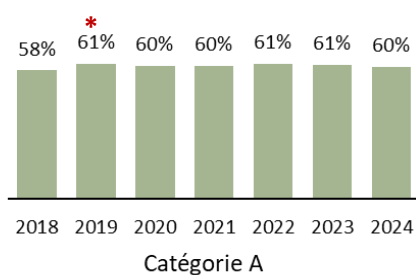
Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	371	250	60%	40%	17%	13%
B	425	248	63%	37%	19%	13%
C+	4	135	3%	97%	0%	7%
C	1 437	1 303	52%	48%	64%	67%
Total général	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie

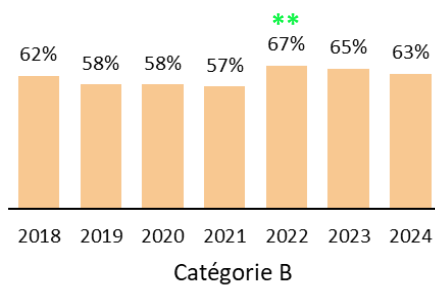


Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A, B et C. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.

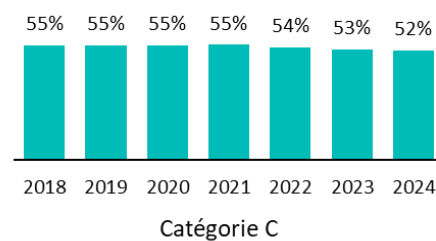
Pour mémoire en 2014 : 58%



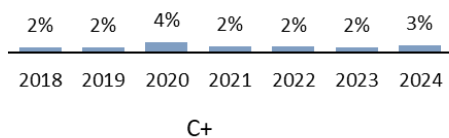
Pour mémoire en 2014 : 62%



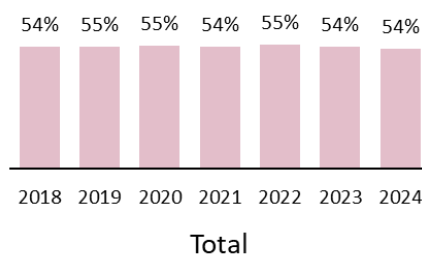
Pour mémoire en 2003 : 54%



Pour mémoire en 2014 : 4%



Pour mémoire en 2014 : 56%



Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a augmenté en catégorie A et B. Cela est dû notamment au transfert des cadres d'emploi majoritairement féminins des Educateurs de jeunes enfants et des Assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A en 2019* et des Auxiliaires de puériculture qui sont passés de la catégorie C à B en 2022**.

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

Les agents sur des emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement sont repérés à partir de la classification des emplois (référentiel interne des 3 collectivités) : les emplois fonctionnels (AG1), les emplois de direction (AG2a, AG2b, AG3a, AG3b), les emplois de responsabilité de service (AG4, AG4MS).

Libellé de l'emploi de catégorie A	VILLE				TOTAL VILLE	ALM				TOTAL ALM	CCAS				TOTAL CCAS	TOTAL 3 COLLECTIVITES				TOTAL 3 COLL
	F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H	
Directeur Général des Services					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur Général Adjoint	1	2	33%	67%	3	1		100%	0%	1					0	2	2	50%	50%	4
Directeur du CCAS					0					0	1		100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Directeur de Pôle					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur	6	9	40%	60%	15	4	5	44%	56%	9					0	10	14	42%	58%	24
Directeur de projets stratégiques	1				1	1	3	25%	75%	4		1			1	2	4	33%	67%	6
Responsable de sous-direction	1		100%	0%	1	1		100%		1	1				1	3	0	100%	0%	3
Responsable de service de pilotage	24	21	53%	47%	45	7	22	24%	76%	29	3	1	75%	25%	4	34	44	44%	56%	78
Responsable de service de pilotage - mise en œuvre des politiques publiques		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement d'enseignement artistique		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement culturel	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation	32	19	63%	37%	51	14	29	33%	67%	43	10	4	71%	29%	14	56	52	52%	48%	108
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	12		100%	0%	12					0					0	12	0	100%	0%	12
TOTAL	78	55	59%	41%	133	28	61	31%	69%	89	15	6	71%	29%	21	121	122	50%	50%	243

<i>Pour rappel : répartition globale au 31/12/24</i>	1 574	1 164	57%	43%	2 738	282	704	29%	71%	986	381	68	85%	15%	449	2 237	1 936	54%	46%	4 173
--	--------------	--------------	------------	------------	--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	--------------	--------------	------------	------------	--------------

La répartition femmes-hommes sur emplois d'encadrement de catégorie A est relativement fidèle à la répartition femmes-hommes sur l'effectif global observée pour la Ville et ALM. En revanche, pour le CCAS, la part des femmes sur emplois d'encadrement de catégorie A est légèrement inférieure à la part des femmes sur l'effectif global.

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement (50%) est égale à celle des hommes (50%).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois, mise en place en 2019, est le référentiel interne des emplois des 3 collectivités répartis par niveau de responsabilité.

Classification	Fonctions	Regroupement classif
AG1	Directeur Générale des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
AG2a	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
AG2b	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
AG3a	Responsable de sous-direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)	Encadrement et management supérieurs
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches	Management intermédiaire et de proximité
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
AGCE	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
AGEnsgt	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale	Management intermédiaire et de proximité
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
BG3	Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources	Management intermédiaire et de proximité
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
BGFS2/BGMS	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique) - Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BGFS3	Assistant DGA ou fonctions spécialisées	Fonctions spécialisées
CGS	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle	Fonctions d'application
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes	Fonctions d'application

Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

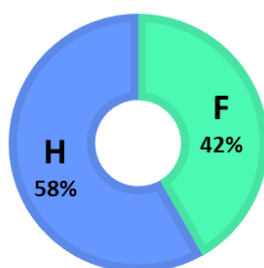
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	78	55	133	28	61	89	15	6	21	121	122	50%	50%	243
Encadrement en catégorie B	85	59	144	5	22	27	12	2	14	102	83	55%	45%	185
Encadrement en catégorie C	4	73	77	0	46	46	2	2	4	6	121	5%	95%	127
Fonctions spécialisées (A, B)	393	164	557	102	138	240	143	16	159	638	318	67%	33%	956
Fonctions d'application (C)	1 008	811	1 819	147	432	579	208	42	250	1 363	1 285	51%	49%	2 648
Non classifié	6	2	8	0	5	5	1	0	1	7	7	50%	50%	14
Total général	1 574	1 164	2 738	282	704	986	381	68	449	2 237	1 936	54%	46%	4 173

Les emplois avec fonctions d'encadrement en catégorie C sont majoritairement occupés par des hommes (cadre d'emploi des agents de maîtrise).

Les femmes sont majoritaires dans les emplois d'encadrement de catégorie B (55%), de fonctions spécialisées (67%) et de fonctions d'application (51%).

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités						Total collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	% F	% H	Part relative F	Part relative H	
Encadrant	168	185	353	37	136	173	32	10	42	237	331	42%	58%	11%	17%	568
Non encadrant	1 406	979	2 385	245	568	813	349	58	407	2 000	1 605	55%	45%	89%	83%	3 605
Total général	1 574	1 164	2 738	282	704	986	381	68	449	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%	4 173



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **42% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2024

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Femme	8,6	6,2	12,2	8,7
Homme	8,2	6,0	8,6	7,3
Total	8,4	6,1	11,4	7,9

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 8,7 agents**. Un homme en encadre en moyenne 7,3.

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

Le statut général de la Fonction Publique Territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle reconnu tout au long de la vie à tous les fonctionnaires territoriaux.

*La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part **les formations statutaires obligatoires** qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, **les formations facultatives** organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.*

Les collectivités territoriales doivent produire un plan de formation pour identifier, prévoir et programmer les actions de formation en réponse aux besoins des agents des collectivités pour réaliser les missions des services. A Angers, il s'agit d'un plan de développement des compétences (car sont mobilisés des leviers autres que la formation pour développer les compétences : coaching, analyse des pratiques professionnelles, facilitation dans le cadre de la conduite de changement, ...) pour les 3 entités juridiques puisque de nombreuses directions sont mutualisées. Le plan est structuré autour d'axes transversaux avec des actions accessibles largement, et de volets spécifiques par direction pour répondre aux besoins propres à chacune d'entre elles selon les enjeux liés à leurs métiers, leur contexte, leurs projets.

Selon les moments de sa vie professionnelle (prise de poste, évolution de métier, mobilité, ...), de l'évolution de l'environnement (technologie, réglementation, ...), de l'évolution du service public et de l'organisation de son service, ..., un agent peut avoir besoin de plus ou moins de formation.

La formation s'exerce donc dans un cadre régi par le droit, les besoins et le principe de continuité du service public.

Egalité en matière de formation ? Un principe... sur une réalité organisationnelle pas forcément égalitaire

Le principe d'égalité s'applique donc en matière de formation. Sans distinction, des obligations et des droits à la formation pour tous et tout au long de sa carrière existent.

Ainsi, par exemple, la formation d'intégration, le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé de Formation Professionnel (CFP), sont des dispositifs accessibles à tous, selon des conditions statutaires différentes, mais en complète égalité de genre.

Toutefois, la formation se met en œuvre dans une réalité qui "épouse" la structure des effectifs, des statuts, des métiers, plus ou moins égalitaire elle-même.

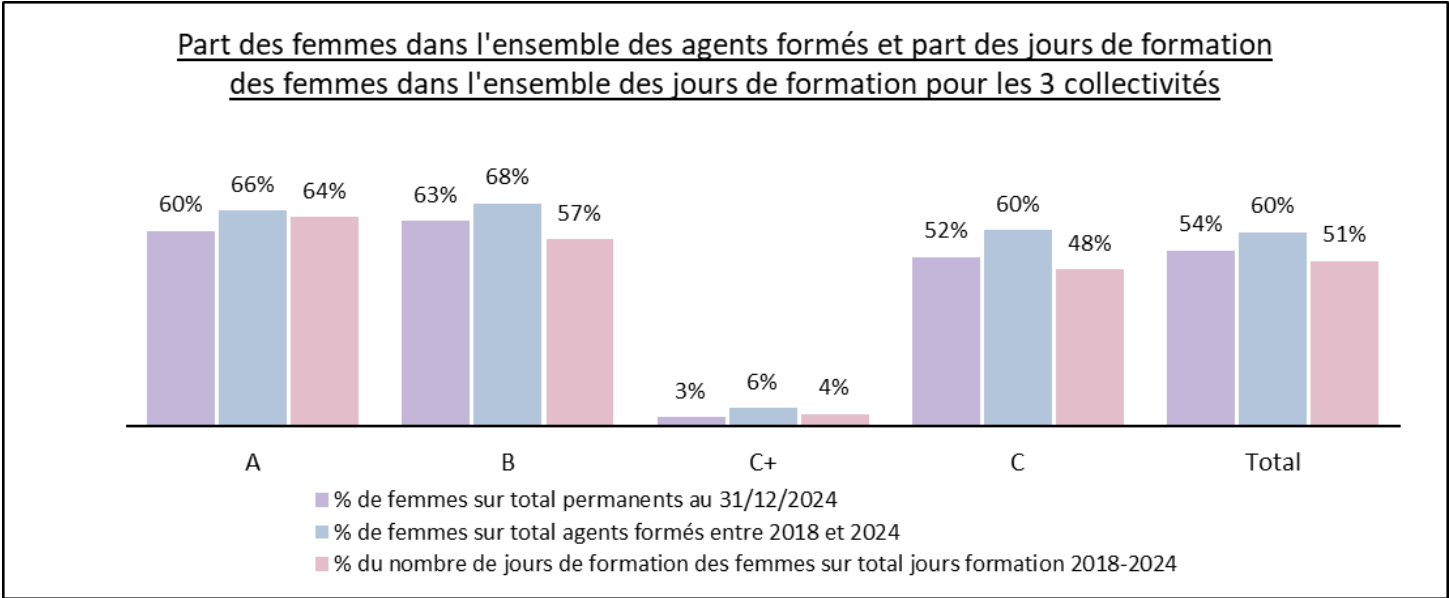
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement masculine.

Des filières sont structurées différemment avec plus ou moins de grades et qui produisent donc une offre de préparation concours à ces grades, plus ou moins conséquentes.

On observe aussi des formations obligatoires plus nombreuses dans certains domaines (ex. sécurité du travail) concernant des métiers occupés majoritairement par des hommes.

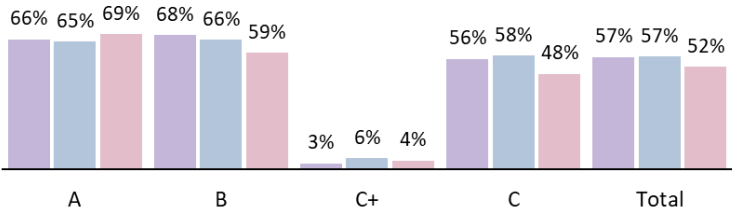
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés (des compétences sont peut-être nécessaires à développer) et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet.

Ce que l'on constate à travers l'analyse statistique :

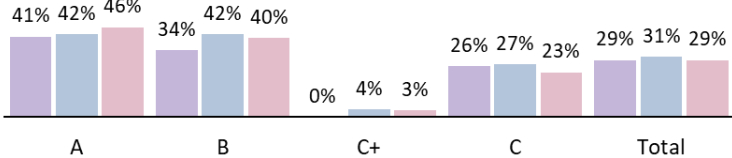


Détail par collectivité :

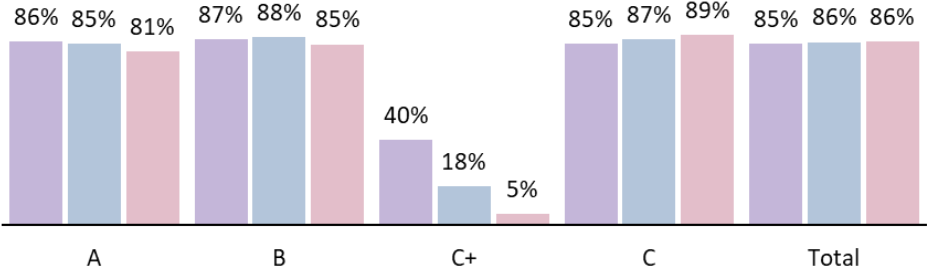
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 60% de l'effectif formé entre 2018 et 2024.

Proportionnellement à leur part dans les effectifs, il semblerait que les femmes soient davantage formées que les hommes, mais cela dépend de l'indicateur observé (effectif formé au moins une fois ou nombre de jours de formation) :

- En nombre de femmes concernées par au moins une formation, la part dans l'effectif formé est supérieure à leur représentation dans l'effectif global (60% pour 54%).
- Par contre, le nombre de jours de formation suivie par des femmes représente 51% du nombre de jours total de formation et se situe donc en deçà de la représentation des femmes dans l'effectif permanent.

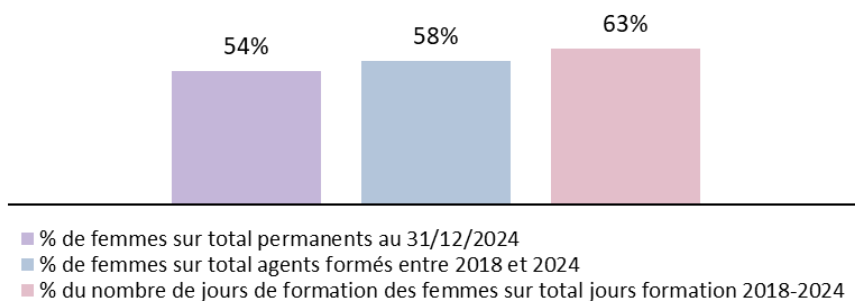
Une analyse par catégorie et par collectivité permet des constats complémentaires :

- Par catégorie socio-professionnelle,
 - En catégorie A, les femmes sont davantage formées, que ce soit en nombre d'agents ou en volume de jours de formation, comparativement à leur part dans l'effectif.
 - En catégories B et C, elles accèdent plus facilement à la formation, mais bénéficient de temps de formation plus courts.
- Par collectivité,
 - A la Ville, globalement, l'égalité de formation est constatée en nombre d'agents (57%). Cependant, le volume de jours de formation (52%) se situe en dessous de la représentation des femmes dans l'effectif permanent (57%).
La disparité la plus importante constatée concerne les femmes de catégorie B (elles représentent 68% de l'effectif et sont formées à 66% ou 59%, selon l'indicateur observé).
 - A ALM, globalement, les femmes sont davantage formées que leur part dans les effectifs.
En catégorie C, la part des jours de formation suivies par des femmes est inférieure à leur part dans l'effectif (23% contre 26%).
 - Au CCAS, globalement, l'égalité de formation est constatée (quel que soit l'indicateur).
Par catégorie, les femmes de catégories B et C sont plus formées proportionnellement à leur part dans l'effectif permanent.

Concernant la prise d'initiative en matière de formation :

Un autre type d'indicateur relatif au CPF (Compte Personnel de Formation), permet d'observer s'il y a des différences, selon le genre, en matière d'initiative personnelle et de demande de formation pour évoluer dans sa vie professionnelle.

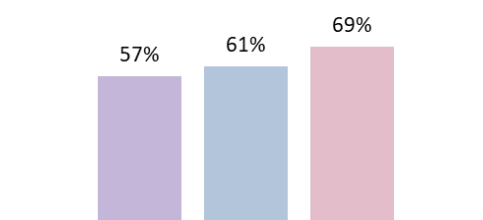
Part de formation des femmes dans le cadre du CPF pour les 3 collectivités



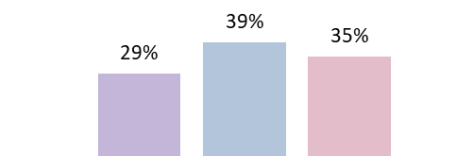
Globalement, au niveau des 3 collectivités, cela permet de constater que les femmes ont davantage sollicité le Compte Personnel de Formation que les hommes.

Détail par collectivité :

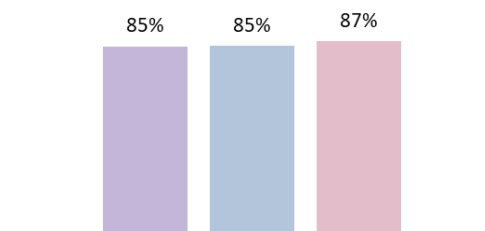
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

L'avancement de grade

Il s'agit d'une promotion qui permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de "sélection professionnelle" (sur examen professionnel). L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. Des conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté sont aussi fixées par les statuts particuliers. Le nombre des postes ouverts au grade supérieur est calculé par grade. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

Qu'est-ce que la règle des ratios pour les avancements de grade ?

Il s'agit des modalités d'avancement de grade depuis 2007, applicables dans tous cadres d'emplois (à l'exception du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale) et qui remplacent les quotas statutaires (taux de promotion fixés par décret). Désormais, les collectivités territoriales fixent par délibération, après avis du Comité technique, un taux de promotion (de 0 à 100 %) pour chaque grade concerné applicable sur l'ensemble des fonctionnaires promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions statutaires au 31 décembre de l'année (à l'exception des grades à accès fonctionnel – GRAF – qui relèvent d'un quota statutaire).

Les collectivités doivent ainsi définir des taux de promotion pour les avancements de grade : sans ratio, pas d'avancement. La collectivité peut très bien établir un ratio de 100 %, c'est-à-dire que tous les fonctionnaires promouvables (remplissant les conditions statutaires) sont susceptibles d'être nommés.

Les Lignes Directrices de Gestion

Depuis 2021, la collectivité s'est dotée de Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui déterminent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles fixent plus précisément les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. Enfin, elles établissent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces dispositions sont reprises dans un document unique, accessibles sur l'intranet.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
Total promus	86	66	152	57%	43%	21%	25%
Total promouvables	410	269	679	60%	40%		

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes, cela se constate également dans les catégories A et B, mais en catégorie C on remarque que les femmes ont davantage été promues que les hommes.

par catégorie

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	8	6	14	57%	43%	20%	30%
	Promouvables	40	20	60	67%	33%		
B	Promus	8	16	24	33%	67%	11%	50%
	Promouvables	72	32	104	69%	31%		
C	Promus	70	44	114	61%	39%	23%	20%
	Promouvables	298	217	515	58%	42%		
Total promus		86	66	152	57%	43%	21%	25%
Total promouvables		410	269	679	60%	40%		

La promotion interne

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois soit par promotion interne, soit en passant un concours (externe ou interne). Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois ne peut accéder à un autre cadre d'emplois par promotion interne que si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ces conditions peuvent être notamment des conditions d'ancienneté et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi pendant une période déterminée, un emploi de direction, par exemple) et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau cadre d'emplois peut s'effectuer :

- Au choix, les fonctionnaires bénéficiaires sont choisis par l'administration selon les lignes directrices de gestion.
- après examen professionnel.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.

Qu'est-ce que la règle des quotas pour les promotions internes ?

Le principe : Le nombre de postes ouverts à la promotion interne est fixé par quota statutaire pour chaque grade (décret de chaque statut particulier). Ce taux détermine le nombre de possibilités de nomination sur la base des recrutements directs extérieurs de fonctionnaires (concours, mutation, détachement, intégration directe) intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

Le choix de la clause de sauvegarde : Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5% de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité (fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois) au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne).

Les collectivités optent, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable.

Compte-tenu de ces modalités de calcul, peu de possibilités de promotion interne sont ouvertes chaque année.

Les Lignes Directrices de Gestion déterminent les critères de choix pour ces promotions.

Promotions internes

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	6	4	10	60%	40%
B	10	7	17	59%	41%
C	0	10	10	0%	100%
Total promus	16	21	37	43%	57%

Les promotions internes en catégorie C ne concernent que l'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise, majoritairement masculin.

LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par la loi, qui dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire".

L'agent est rémunéré sur la base d'un indice brut correspondant à l'échelon détenu dans son grade. Chaque indice brut (indice classement) à une équivalence en indice majoré (indice traitement). Le salaire brut de l'agent est obtenu en multipliant ce dernier par la valeur du point.

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

La paie du fonctionnaire est composée de la rémunération à laquelle s'ajoutent les primes et les indemnités.

La rémunération brute moyenne

Périmètre et modalités de calcul :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2024 et payé en décembre 2024,
- Brut du mois de décembre 2024 réel, **non reconstitué à temps complet** (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues) est de **2 492 €** : 2 460 € pour les femmes et 2 528 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, les primes et NBI représentent en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

Catégorie	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de primes et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en € 2024	Pour rappel Ecart H/F en 2023	Ecart H/F en % 2024	Pour rappel Ecart H/F en 2023
A	Féminin	340	2 723	813	3 535	-570	-620	-14%	-15%
	Masculin	222	3 092	1 013	4 105				
Total A		562	2 869	892	3 761				
B	Féminin	421	2 045	481	2 526	-65	-101	-3%	-4%
	Masculin	247	2 096	495	2 591				
Total B		668	2 064	486	2 550				
C	Féminin	1 416	1 889	294	2 183	-89	-97	-4%	-4%
	Masculin	1 426	1 980	292	2 272				
Total C		2 842	1 934	293	2 228				
Total	Féminin	2 177	2 049	411	2 460	-68	-80	-3%	-3%
	Masculin	1 895	2 125	403	2 528				
Total général		4 072	2 085	407	2 492				

Entre 2023 et 2024, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial mensuel moyen constaté de 68€ est expliqué en partie par la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel et à temps non complet.

Remarque : en reconstituant le salaire brut à temps complet, cet écart salarial mensuel moyen se réduit à 14€.

La part des primes dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- Catégorie A : **24%** globalement (*23% pour les femmes, 25% pour les hommes*)
- Catégorie B : **19%** globalement (*idem pour les femmes et pour les hommes*)
- Catégorie C : **13%** globalement (*idem pour les femmes et pour les hommes*)

Les tranches de salaires

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
Tranche salaire réel	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
6 000 € et +	8	11	42%	58%	0,4%	0,6%	19	0,5%
5 000 à 5 999 €	16	18	47%	53%	0,7%	0,9%	34	0,8%
4 000 à 4 999 €	57	78	42%	58%	2,6%	4,1%	135	3,3%
3 000 à 3 999 €	197	145	58%	42%	9,0%	7,7%	342	8,4%
2 600 à 2 999 €	253	251	50%	50%	11,6%	13,2%	504	12,4%
2 200 à 2 599 €	772	715	52%	48%	35,5%	37,7%	1 487	36,5%
1 800 à 2 199 €	799	651	55%	45%	36,7%	34,4%	1 450	35,6%
1 400 à 1 799 €	37	11	77%	23%	1,7%	0,6%	48	1,2%
1 000 à 1 399 €	24	7	77%	23%	1,1%	0,4%	31	0,8%
Moins de 999 €	14	8	64%	36%	0,6%	0,4%	22	0,5%
Total général	2 177	1 895	53%	47%	100,0%	100,0%	4 072	100,0%

Les femmes représentent 45% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'index de l'égalité professionnelle.

Cet index est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts sont fixés par le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est complété par le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 qui précise les modalités de calcul.

La note de l'index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculée sur la base des 4 indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent
- Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La cible attendue, fixée à un niveau supérieur ou égal à 75 points, est atteinte pour la Ville d'Angers et le CCAS :

	Note VILLE ANGERS	Note ANGERS LOIRE METROPOLE	Note CCAS ANGERS
INDEX 2024	95 / 100	69 / 100	89 / 100

Détail des indicateurs calculés :

Ecart rémunération pour les fonctionnaires	48 / 50	48 / 50	68 / 70
Ecart rémunération pour les contractuels	15 / 15	14 / 15	15 / 15
Ecart de taux de promotion	25 / 25	0 / 25	non calculable ^(*)
Dix plus hautes rémunérations	7 / 10	7 / 10	6 / 15

Les notes des index sont calculées automatiquement sur la base des données sociales recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique.

La note obtenue par Angers Loire Métropole se retrouve en dessous de la cible en raison principalement de l'écart de taux de promotion. En effet, en 2024, les règles statutaires ont limité le nombre de possibilités de promotion, notamment dans la filière administrative principalement féminine.

^(*) L'indicateur est calculable si l'effectif de fonctionnaires concernés comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, ce qui n'est pas le cas pour le CCAS en 2024.



Édition 2025

PARTIE 1 : LES RÈGLES DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

1	La durée du travail	7
	<ul style="list-style-type: none"> • La durée annuelle du travail <ul style="list-style-type: none"> . Le temps de travail effectif . La position d'activité • Le calcul légal du temps de travail • Les jours fériés • Le droit à congés annuels (CA) • La journée de solidarité • La durée maximale de travail et repos <ul style="list-style-type: none"> . La durée journalière de travail . La durée hebdomadaire . Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos • Les temps de pause • Les temps d'habillage/déshabillage et douche • Les missions professionnelles • Les temps de formation • Le repos récupérateur • La réduction du temps de travail • Les dérogations à la durée annuelle de travail de 1 607 heures • Les autres modalités de temps de travail inférieur à la durée légale du travail <ul style="list-style-type: none"> . L'emploi à temps non complet . Le temps partiel 	
2	L'organisation et les horaires de travail.....	11
	<ul style="list-style-type: none"> • Le cycle de travail • Les horaires fixes • Les horaires variables <ul style="list-style-type: none"> . Les plages fixes et plages variables . La banque de temps et heures écartées • L'annualisation du temps de travail • L'adaptation des horaires en période de forte chaleur • Les facilités d'absence pour fêtes religieuses 	
3	Les modalités de réduction du temps de travail (RTT).....	13
	<ul style="list-style-type: none"> • Définition • La durée de validité des jours RTT 	
4	Les travaux supplémentaires	15
	<ul style="list-style-type: none"> • Définition • La récupération • Le paiement • Les bénéficiaires • Le régime particulier des cadres • Les heures complémentaires 	
5	Les congés et les repos	17
	<ul style="list-style-type: none"> • Les congés annuels <ul style="list-style-type: none"> . Le droit à congé annuel . L'organisation des congés . Le rythme de planification des congés et le délai de prévenance . La durée de validité et le report de congés . Les congés bonifiés • Les jours de fractionnement <ul style="list-style-type: none"> . Le génération des jours de fractionnement . L'utilisation des jours de fractionnement • Les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail 	
6	Le compte épargne-temps (CET)	21
	<ul style="list-style-type: none"> • Définition <ul style="list-style-type: none"> . Les agents concernés . L'ouverture du CET . L'alimentation du CET . La nature et nombre de jours pouvant alimenter le CET . Le nombre maximal de jours pouvant être épargnés • L'utilisation du CET • Le changement de situation administrative <ul style="list-style-type: none"> . Le principe . La mobilité . Le cas particulier du décès 	

PARTIE 2 : LES CONGÉS SPÉCIFIQUES ET LES ABSENCES AUTORISÉES

7 Les congés liés à l'arrivée d'un enfant	25
• Le congé de maternité	
• Le congé d'adoption	
• Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
• Le congé parental	
8 Les congés de maladie	27
• Le congé de maladie ordinaire	
• Le jour de carence	
• Le congé de longue maladie (CLM)	
• Le congé de longue durée (CLD)	
• Le congé de grave maladie (CGM)	
• L'accident de travail	
9 Les congés en raison de maladie, de handicap ou de dépendance d'un membre de la famille	29
• Le congé de présence parentale	
• Le congé de solidarité familiale	
• Le congé de proche aidant	
10 Les autres congés	31
• Le congé pour une période de service militaire, d'instruction militaire ou dans la réserve (militaire, sanitaire ou civile)	
• Le congé pour formation syndicale	
11 Le don de congé	33
• Définition	
• Les jours pouvant être cédés	
• Comment bénéficier des dons de congés ?	
• L'utilisation des jours donnés par l'agent bénéficiaire	
12 Les congés et les absences liés aux formations	35
• Les congés spécifiques pour formation	
• Le congé de formation professionnelle	
• Le congé pour bilan de compétences	
• Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)	
• Les autorisations d'absence pour formation	
• L'autorisation d'absence pour concours et examens professionnels	
• Le temps personnel de préparation aux concours ou examens professionnels	
• Les formations programmées en dehors du temps de travail, dans le cadre du compte personnel de formation	
13 Les autorisations spéciales d'absence	37
• Les absences pour événements familiaux (pour un agent à temps complet)	
• Les autorisations d'absence pour femmes enceintes	
• Les facilités horaires	
• Les examens médicaux obligatoires	
• L'allaitement	
• Les absences liées à la procréation médicalement assistée (PMA)	
• Les absences pour exercice du droit syndical	
• Les absences pour grève	
• Les absences pour les fonctionnaires occupant des fonctions publiques électives	
• Les absences en tant que membre de jury de concours ou d'examens	
• Les absences pour participer à une session d'assises en tant que juré(e) ou témoin	
• Les absences des sapeurs-pompiers volontaires	
• Les absences liées aux dons du sang	

ANNEXES

A. Les jours fériés	41
B. Le repos récupérateur	43
• Les bénéficiaires	
• Le champ d'application	
• Les modalités	
C. Les emplois concernés par la dérogation au temps de travail annuel de 1 607 heures	45
D. L'impact des absences sur l'octroi des jours RTT	45
• Pour les absences ne générant pas de jours RTT, le volume annuel de droits à RTT se trouve réduit selon des paliers	
• La modalité horaire 17 jours RTT	
E. Les RTT et quotité de temps de travail	47
F. Le droit à congés annuels quand le nombre de jours travaillés par semaine change en cours d'année	47
G. Les absences pour les fonctionnaires occupant des fonctions publiques électives	49
• Les autorisations d'absence pour des fonctions publiques électives	
• Le crédit d'heures	
• Le droit à la formation	

GLOSSAIRE

51

LES PROCÉDURES

53

1. Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos
2. Le temps partiel
3. Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant
4. Les congés de maladie : la transmission des arrêts
5. Les absences pour événements familiaux : les règles de gestion applicables aux autorisations d'absence pour événements familiaux

LES RÈGLES DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Partie 1

1 La durée du travail

La durée annuelle du travail

La durée du temps de travail effectif est de **35 heures par semaine**. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une **durée annuelle de 1 607 heures pour un agent travaillant à temps complet**. Cette durée annuelle s'entend sur une année calendaire (année civile ou année scolaire).

Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel un agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il comprend :

- le temps passé par l'agent en service y compris en télétravail
- les congés pour raisons de santé
- les congés de maternité, d'adoption et de paternité
- les jours d'autorisations spéciales d'absences
- le temps passé en mission
- le temps passé en formation quand il s'agit de formations d'intégration, de formations de professionnalisation et de perfectionnement, de préparations pour les concours et examens professionnels, de formations dans le cadre du compte personnel de formation et toutes formations en lien avec les projets de la collectivité
- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte
- le temps de permanence assuré sur le lieu de travail
- le temps consacré aux visites médicales obligatoires dans le cadre professionnel
- le temps de transport nécessaire entre deux lieux de travail lorsque les missions sont continues
- les vingt minutes de pause réglementaire dès six heures de travail par jour.

Il ne comprend pas : le temps passé en congés annuels, les jours fériés, la pause méridienne, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, le temps d'habillage, de déshabillage et le temps de douche non prévu pour des missions particulières (lire ci-après).

La position d'activité

Un agent peut être placé dans différentes positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental. L'activité est la position de l'agent qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

L'agent en activité a droit à différents congés : congé annuel, congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, congés de maternité ou d'adoption, congé de naissance ou adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire.

Il est important de distinguer la position d'activité et de travail effectif qui n'amène pas les mêmes droits.

• Lorsqu'un agent est dit « en position de travail ou de service », cela est considéré comme du « travail effectif » : cela ouvre un droit à congé et de RTT

• lorsqu'un agent est en arrêt de travail, il est en « position d'activité » : cela ouvre un droit à congé, mais cela impacte le droit à RTT.

Le calcul légal du temps de travail

Le calcul du temps de travail est établi par la réglementation comme suit. Pour un agent travaillant à temps plein, cinq jours par semaine :

Base annuelle	365 jours
Repos hebdomadaire	- 104 jours (52 week-ends x 2 jours)
Jours fériés	- 8 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours travaillés par an	228 jours
Durée quotidienne de travail	x 7 heures
Durée annuelle	Soit 1 596 h arrondies à 1 600 h
+ Journée de solidarité de 7 heures	1 607 heures

Le temps de travail hebdomadaire est donc de 7 heures par jour x 5 jours par semaine, soit 35 heures par semaine.

Les jours fériés

Les jours fériés ne sont pas travaillés lorsque les nécessités de service le permettent. Pour un temps de travail de 1 607 heures, correspondant à un temps complet, le décompte national prévoit en moyenne huit jours fériés chômés, non comptabilisés dans la durée du temps de travail effectif.

Si certains ou l'ensemble des jours fériés sont travaillés de façon régulière, ils ne sont pas déduits dans le calcul du temps de travail.

> **Précision sur la prise en compte des jours fériés dans le calcul du temps de travail en annexe A, p.41.**

Le droit à congés annuels (CA)

Le droit à congés annuels (ou CA) est de cinq fois les obligations hebdomadaires de travail, c'est-à-dire le nombre de jours travaillés dans la semaine, pour une année de service.

Exemples :

- Pour un agent travaillant 5 jours par semaine = $5 \times 5 \text{ j} = 25 \text{ CA}$
- Pour un agent travaillant 4 jours par semaine = $5 \times 4 \text{ j} = 20 \text{ CA}$

La journée de solidarité

La journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle est effectuée dans nos collectivités sous la forme de trois minutes de travail en plus par jour depuis le 1^{er} janvier 2022.

Pour les agents bénéficiant :

- d'horaires variables, les trois minutes sont incluses dans le temps dû
- d'horaires fixes, trois minutes sont réalisées en fin de journée
- de cycles de travail pluri-hebdomadaires, la journée de solidarité peut être incluse dans le cycle de travail.

La durée maximale de travail et repos

La durée journalière de travail

La durée de travail effectif, travaux supplémentaires compris, ne peut pas dépasser 10 heures par jour.

L'agent bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures consécutives.

L'amplitude maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures, hors astreinte.

La durée hebdomadaire

La durée de travail effectif, travaux supplémentaires compris, ne peut pas dépasser :

- 48 heures au cours d'une même semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut pas être inférieur à 35 heures consécutives.

Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos

Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, des dérogations aux durées maximales de travail journalière et hebdomadaire, et aux durées minimales de repos, peuvent être accordées par l'autorité territoriale pour une durée limitée, après consultation des instances représentatives du personnel.

> Procédure de demande de dérogation en annexe, p.53.

Pour les manifestations ou événements pour lesquels une dérogation est demandée, il est décidé, en accord avec les représentants du personnel, qu'un bilan, au minimum annuel des dérogations, soit présenté à ces instances.

Les temps de pause

Lorsque le temps de travail quotidien est organisé en journée discontinue, la pause méridienne est de 45 minutes minimum. Elle n'est pas comprise dans le temps de travail effectif.

Lorsque le temps de travail quotidien est organisé en journée continue, égale ou supérieure à six heures, une pause de 20 minutes est accordée. Cette pause est considérée comme du temps de travail effectif.

Les pauses de courte durée (café, cigarettes...) ne constituent pas un droit, mais relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Ce dernier peut mettre fin à la tolérance ou la restreindre, notamment s'il constate des abus.

Les temps d'habillage/déshabillage et douche

Le temps d'habillage, déshabillage et douche n'est pas considéré comme du travail effectif, sauf si des dispositions législatives, réglementaires ou un règlement intérieur le prévoit, et si les deux conditions suivantes sont remplies :

- un port d'habit spécifique est exigé pour l'exercice des missions
- un habillage et un déshabillage sont imposés sur le lieu du travail.

Dans nos collectivités, cette disposition est adoptée lorsque la mise en œuvre de règles de sécurité, d'hygiène et de sécurité sont imposées.

Les missions professionnelles

L'agent est considéré en mission lorsqu'il se déplace en dehors de sa résidence administrative (la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent) pour le compte de la collectivité. Le temps de missions et les temps de trajet sont pris en compte de manière différenciée.

• Si la mission est réalisée sur un jour habituellement travaillé

• Pour les agents de catégorie C

L'ensemble du temps de mission est pris en compte dans le temps de travail exceptés les temps de repas.

Les heures effectuées au-delà du temps dû journalier sont considérées comme des heures supplémentaires (voir paragraphe sur les travaux supplémentaires) sauf le temps de trajet qui est récupéré heure pour heure (pas de paiement possible).

• Pour les agents de catégorie A et B

Toutes les heures effectuées au-delà du temps dû journalier basculent soit en banque de temps (agents en horaires variables) soit en heures à récupérer non majorées (agents en horaires fixes).

• Si la mission est réalisée sur un jour habituellement non travaillé ou de nuit (entre 22 h et 7 h) pour l'ensemble des agents, toutes catégories confondues

L'ensemble des heures effectuées est considéré comme du travail supplémentaires, exceptés les temps de repas. Le temps de trajet, quant à lui, est récupéré heure pour heure (pas de paiement possible).

> Les modalités de récupération des heures supplémentaires sont précisées en p.15

Les temps de formation

Les formations obligatoires et les formations liées au maintien ou au développement de compétences sur le poste sont du travail effectif.

Une **journée de formation correspond à la durée d'une journée de travail** telle que prévue dans le cycle de travail de l'agent ou dans le planning pour un agent dont le temps de travail est annualisé. Elle n'ouvre donc pas droit à du temps de récupération pour l'agent (si la journée de formation est plus longue que son temps de travail quotidien) ni à des heures de travail attendues pour le service (si la journée de formation est moins longue que le temps de travail quotidien de l'agent).

Si l'agent ne travaille pas habituellement le jour de la formation (temps partiel par exemple), le temps est à récupérer.

Le repos récupérateur

Pour les agents dont le cycle de travail ne comprend pas de travail de nuit mais qui doivent intervenir de manière aléatoire ou planifiée durant la nuit, dans le cadre d'une astreinte ou d'une journée de travail décalée, il peut être mis en place un repos récupérateur afin de respecter les garanties minimales de repos.

> **Les conditions d'octroi et les modalités de mise en œuvre du repos récupérateur sont précisées en annexe B, p.43.**

La prise en compte du temps de travail durant les accompagnements de séjours (modalités applicables à compter du 1/01/26)

Certains services de nos collectivités organisent ou participent à l'accompagnement de séjours d'usagers sur quelques jours. Les agents encadrent alors les usagers durant l'intégralité du temps de séjour, pour les activités en journée et soirée, les repas, les levers / couchers et selon le besoin, durant la nuit.

Durant ces séjours,

- la journée de travail est considérée à hauteur de 10 heures travaillées. Les heures réalisées au-delà du temps de travail quotidien habituel sont alors considérées comme des heures supplémentaires (avec arrondi à la 1/2h supérieure),
- s'y ajoutent, pour chaque nuit, 4 heures de travail (principe d'équivalence posé) supplémentaires.

S'appliquent, pour ce temps de travail supplémentaire, les principes de récupération et paiement définis pour la collectivité et décrits ci-après, en page 15 (4. Travaux supplémentaires).

Par ailleurs, le service favorisera la pose d'une journée de récupération le jour suivant le séjour pour tenir compte de la fatigue générée les jours précédents.

S'agissant de journée continue, une pause de 20 min est à organiser pour les agents, pour 6 h de travail.

Enfin, les garanties de durée maximale de travail et de repos ne pouvant être respectées, le service sollicitera une dérogation comme la réglementation le permet, en amont du séjour. (Voir page 53)

La réduction du temps de travail

Le dépassement de la durée annuelle de 1 607 heures ouvre droit à des jours de récupération de temps de travail (RTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures.

> **Les modalités de réduction du temps de travail, p.13.**

Les dérogations à la durée annuelle de travail de 1 607 heures

La loi prévoit de pouvoir déroger à la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions, c'est-à-dire des contraintes particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment, en cas de travail : de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

La Ville d'Angers, le CCAS et Angers Loire Métropole ont décidé, par délibérations, en septembre 2021, l'application d'un régime dérogatoire pour reconnaître les sujétions spécifiques liées au travail actif de nuit et les sujétions liées à la définition de leurs cycles de travail.

Cette réduction de la durée annuelle du travail prend la forme de jours de compensation de sujétions spécifiques de travail.

> **Les emplois concernés sont exclusivement ceux qui répondent aux critères définis par délibérations du conseil municipal du 27 septembre 2021, du conseil communautaire du 11 octobre 2021 et du conseil d'administration du CCAS du 19 octobre 2021.**

> **Ces emplois sont listés en annexe C, p.45.**

Exemple :

. Les agents de la brigade de nuit de la police municipale bénéficient de cinq jours de de compensation de sujétions spécifiques de travail, en raison de leur travail actif de nuit.

. Les agents de l'usine de production d'eau potable qui travaillent suivant une modalité horaire 3 x 8 bénéficient quant à eux de neuf jours de compensation de sujétions spécifiques de travail.

Les autres modalités de temps de travail inférieur à la durée légale du travail

L'emploi à temps non complet

Un emploi à temps non complet est un emploi créé par la collectivité pour une **durée de travail inférieure à la durée légale de travail de 1 607 heures** lorsque les besoins du ser-

vice le justifient. Il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

Le temps partiel

Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui **résulte d'un choix de l'agent**. Il s'exprime en pourcentage d'un temps plein (exemple : 80 %).

Il peut être accordé sur autorisation au regard des nécessités de service ou de droit si l'agent remplit un certain nombre de conditions d'ordre familial.

Le temps partiel prend la forme de journées ou demi-journées d'absence.

Le temps partiel de droit

Il est possible de solliciter un temps partiel de droit pour les agents occupant des emplois à temps complet ou à temps non complet, à l'occasion de :

- chaque naissance jusqu'aux trois ans de l'enfant
- chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté
- de soins à apporter à un conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Peuvent aussi en bénéficier :

- les fonctionnaires handicapés, reconnus comme tels par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- les victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles dont le taux d'incapacité permanente atteint 10 %
- les titulaires d'une rente ou d'une pension d'invalidité.

Le temps partiel de droit peut être de 50, 60, 70 ou 80 % d'un temps plein. Pour les temps partiels de droit, le responsable de service peut émettre un avis sur l'organisation du temps de travail souhaitée.

Le temps partiel sur autorisation

Peuvent prétendre au temps partiel autorisé les agents affectés sur des emplois à temps complet ou à temps non complet.

Ce temps choisi relève d'une demande personnelle. Celle-ci fait l'objet d'un avis du responsable de service au regard des nécessités de service.

Le temps partiel sur autorisation peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 % d'un temps plein.

Les autorisations de travail à temps partiel sont accordées, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année, sauf pour les agents arrivant en cours d'année.

Les demandes de temps partiel sur autorisation font l'objet d'un accord ou d'un refus de l'autorité territoriale. En cas de refus, un entretien préalable avec le responsable de service sera réalisé et la décision sera notifiée par un courrier motivé de la collectivité.

> [Procédure p.53.](#)

2 L'organisation et les horaires de travail

Le cycle de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées « cycles de travail ». La durée du cycle de travail peut varier de la journée à l'année. Le cycle de travail est défini par unité d'organisation et/ou par nature de fonction.

Les principaux cycles dans nos collectivités sont hebdomadaires, pluri-hebdomadaires ou annuels.

Exemple : un agent qui travaille un dimanche sur trois (avec un repos le lundi) a un cycle pluri-hebdomadaire.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière à ce que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1 607 heures).

Certains services publics ne pouvant pas interrompre leur activité, leurs cycles de travail peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches, jours fériés, qui sont alors comptabilisés dans la durée annuelle du travail effectif.

Les horaires fixes

Par principe, les horaires sont fixes. Ils sont définis par l'autorité territoriale en fonction des besoins de l'activité et de l'organisation du service. Ils peuvent être adaptés selon des périodes hautes ou basses.

Ces horaires s'imposent aux agents et ne peuvent pas être adaptés selon des besoins individuels.

Les horaires variables

Le travail peut être organisé en horaires variables, s'ils sont compatibles avec l'activité du service.

Cette disposition a été actée dans les protocoles d'accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et sur diverses mesures de résorption de la précarité adoptés par délibérations :

- du 21 décembre 2000 pour la Ville d'Angers
- du 11 décembre 2000 pour Angers Loire Métropole et
- du 14 septembre 2010 du conseil d'administration pour le CCAS.

L'horaire variable offre la possibilité d'aménager librement ses horaires de travail dans le cadre des plages variables, tout en respectant les plages fixes (présence impérative).

Les contrôles de présence et le suivi des horaires sont de la compétence du responsable hiérarchique.

Les plages fixes et les plages variables

Chaque service a des horaires de fonctionnement, avec un horaire d'ouverture et un horaire de fermeture définis par l'autorité territoriale.

Les plages fixes, périodes pendant lesquelles les agents doivent obligatoirement être présents, sont déterminées par l'autorité territoriale. Elles sont définies réglementairement par un minimum de quatre heures par jour.

Les plages variables sont définies en fonction des horaires de fonctionnement des services. L'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ au sein des plages variables, tout en respectant la durée de travail attendue et, le cas échéant, les continuités de service.

Plage variable	Plage variable	Plage variable
8 h <----> 9 h <----> 11 h 30 <----> 14 h <----> 16 h 30 <----> 18 h		
Plage fixe	Plage fixe	
présence obligatoire	présence obligatoire	

La banque de temps et les heures écrêtées

La **banque de temps** permet une souplesse dans l'organisation du temps de travail sur la semaine. C'est un **outil de gestion de l'horaire variable**, un compteur qui cumule le débit ou crédit d'heures journalier. Sa **variation est limitée à +/- 8 heures**. La banque de temps ne doit pas être débitrice en fin d'année.

Les heures en banque de temps ne peuvent pas faire l'objet de récupération en journée ou demi-journée.

Le responsable hiérarchique doit s'assurer du respect de ces principes.

Les heures écrêtées

À la fin de chaque semaine, si la banque de temps dépasse huit heures, les heures au-delà des huit heures sont écrêtées et basculent dans un compteur spécifique (« heures écrêtées »). Ces heures écrêtées ne sont pas récupérables.

L'annualisation du temps de travail

L'annualisation est un cycle de travail spécifique. L'objet de l'annualisation est de :

- condenser le temps de travail de l'agent lorsque la collectivité a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses
- maintenir pour l'agent une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivités (ou de faibles activités).

L'annualisation peut amener à produire des jours annualisés non travaillés (JANT). Durant ces jours, l'agent n'est pas attendu à travailler. Il n'est pas non plus en congés. Ces jours ne sont pas reportables en cas d'arrêt maladie.

Exemple n° 1 :

Atsem

- Les périodes hautes = temps scolaires
- Les périodes basses = périodes de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (du grand ménage par exemple) ou sera considéré en périodes d'inactivité pendant lesquelles il devra poser son droit à congés annuels et ses jours de compensation de sujétions spécifiques de travail. En dehors de ces absences, l'agent est placé en jours annualisés non travaillés.

Exemple n° 2 :

Agent d'accueil, de conseil et d'exploitation en déchèteries

Les agents réalisent en moyenne sur l'année 7 h 38 par jour. Pour tenir compte de la fréquentation des déchèteries plus importantes entre avril et octobre, les horaires sont adaptés :

- les périodes hautes = 1^{er} avril au 31 octobre, du lundi au vendredi 8 h 18 / jour
- les périodes basses = 1^{er} octobre au 31 mars, du lundi au vendredi 6 h 48 / jour

Pour les agents annualisés, le décompte de l'absence pour un congé maladie ou une journée de formation correspond à la durée de la journée prévue au planning de l'agent. Il n'y a donc pas de calcul d'ajustement du temps de travail à réaliser en cas d'absence.

Exemple 1 :

En période estivale, l'agent travaille 6 h 45 par jour. Il participe à une formation qui dure 7 h. Toutefois, le décompte de son absence sera bien de 6 h 45. Il ne pourra pas récupérer les 15 minutes correspondant à la différence entre la durée de la journée prévue au planning et la durée de la formation.

Exemple 2 :

En période hivernale, l'agent travaille 8 h 15 par jour. Il participe à une formation qui dure 7 h. Toutefois, le décompte de son absence sera bien de 8 h 15. La collectivité ne pourra pas lui demander de réaliser 1 h 15 de travail supplémentaire correspondant à la différence entre la durée de la journée prévue au planning et la durée de la formation.

L'annualisation peut amener à imposer des périodes de congés ou une répartition des congés entre périodes hautes et périodes basses.

L'adaptation des horaires en période de forte chaleur

En période de forte chaleur, ces horaires peuvent faire l'objet d'adaptations : avancement de l'horaire d'embauche, travail en journée continue,... ces adaptations sont précisées selon les contraintes et les possibilités des services dans le cadre de la fiche modalité horaire du service. Si ce n'est pas le cas, une adaptation horaire peut être mise en œuvre par le responsable de service après une information auprès de la DRH. Si l'adaptation impacte le service ouvert au public, elle nécessite au préalable l'accord de la direction générale.

Il est préconisé un délai de prévenance auprès des agents concernés par cette adaptation, de 48 à 72 heures, à apprécier au regard des organisations et contraintes du service.

Les facilités d'absence pour fêtes religieuses

Nos collectivités n'ont pas fait le choix de mettre en place d'autorisation d'absences pour fêtes religieuses.

Toutefois, les directeurs doivent faciliter la prise de congés annuels, de jours RTT, de récupérations ou procéder à des aménagements horaires de travail, dans la mesure de la stricte compatibilité avec les contraintes et les nécessités de service, pour les agents qui souhaiteraient s'absenter au titre de la participation à une fête religieuse ou commémorative. Ces fêtes sont listées dans le calendrier officiel diffusé chaque année par circulaire.

3 Les modalités de réduction du temps de travail (RTT)

Définition

Les cycles de travail définis selon l'activité des services peuvent entraîner une durée de travail effectif supérieure à 35 heures par semaine. Afin de respecter la durée légale de 1 607 heures par an, il est alors mis en place une réduction de temps de travail qui prend la forme de jours RTT.

Dans nos collectivités, le temps de travail s'organise suivant trois modalités principales. Deux d'entre elles génèrent des jours RTT en raison de l'inclusion de la journée de solidarité, sous la forme de trois minutes de travail supplémentaire par jour.

Durée de travail	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3
Durée journalière de travail	7 h 03	7 h 09	7 h 38
Durée hebdomadaire de travail	35 h 15	35 h 45	38 h 10
Nb de jours RTT pour un agent à temps complet	0	3	17

Les jours RTT sont générés sur les périodes effectivement travaillées.

Les absences ne générant pas de jours RTT sont :

- le congé de maladie ordinaire
- le congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie
- l'arrêt pour accident du travail
- la maladie professionnelle
- les congés maternité, adoption, paternité
- l'autorisation spéciale d'absence pour événements familiaux

> *L'impact des absences sur l'octroi des RTT en annexe D, p.45.*

Le nombre de jours RTT est proratisé pour les agents à temps partiel.

> *Les droits RTT et le temps partiel en annexe E, p.47.*

Par principe, les jours RTT ne peuvent pas être pris par anticipation.

Les agents recrutés ou quittant le service en cours de mois ont droit à des jours RTT calculés au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois, arrondi à la demi-journée inférieure.

Les jours RTT sont validés par le responsable hiérarchique selon les mêmes principes que les congés annuels.

La durée de validité des jours RTT

La totalité des jours RTT doit être soldée au 31 décembre de l'année en cours. Un agent qui n'a pas posé tous ses jours RTT peut demander à les placer sur un compte épargne temps.

4 Les travaux supplémentaires

Définition

Les travaux supplémentaires correspondent au temps de travail effectué par un agent à la demande de son responsable de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, au-delà de 1 607 heures.

Les travaux supplémentaires sont obligatoirement réalisés **à la demande des responsables hiérarchiques**. Ils revêtent un **caractère exceptionnel** et ne rentrent pas dans le cycle de travail de l'agent. Les travaux supplémentaires doivent être par principe limités et réduits au minimum nécessaire pour la bonne marche du service.

Chaque directeur(rice) ou responsable de service détermine notamment, au regard de l'organisation, des horaires individuels et collectifs propres au service et à la collectivité, les modalités de déclenchement des travaux supplémentaires. Il leur appartient, dans la mesure du possible, d'en limiter la quantité et, en tout état de cause, de faire en sorte qu'ils aient été autorisés préalablement à leur réalisation. Le(la) responsable doit également garantir le **respect des garanties minimales de repos** pour les agents réalisant des travaux supplémentaires. Chaque service a l'obligation réglementaire d'assurer un suivi des travaux supplémentaires réalisés.

Les temps de travaux supplémentaires sont **recupérés prioritairement sous forme de repos compensateur**. De façon exceptionnelle, ils peuvent faire l'objet d'un paiement, à l'initiative du responsable de service, si la récupération n'est pas compatible avec l'activité.

La récupération

La réglementation prévoit que les heures supplémentaires fassent l'objet d'un repos compensateur d'une durée égale. Dans nos collectivités, la **récupération des heures supplémentaires est majorée**.

> **Détail des récupérations, p.16.**

La récupération est autorisée et planifiée par le responsable de service et, dans la mesure du possible, intervient le mois suivant leur réalisation.

Le temps de récupération nécessaire pour s'absenter une journée ou une demi-journée correspond respectivement

au temps dû ou à la moitié du temps dû pour la période de travail (poser une récupération d'une durée équivalente à la plage fixe ne suffit pas pour s'absenter une journée ou demi-journée).

Pour un agent en horaires fixes, le temps doit correspondre à la durée des plages fixes de la journée ou de la demi-journée.

Exemple 1 :

Pour un agent en horaires fixes dont les horaires sont les suivants : 8 h-12 h, 13 h 30-17 h 08. L'agent qui pose la matinée en récupération va poser 4 heures. S'il pose l'après-midi, il va poser 3 h 38 min.

Exemple 2 :

Pour un agent en horaires variables avec une modalité de temps de travail de 7 h 38 par jour. L'agent qui pose la matinée ou l'après-midi en récupération va poser 3 h 49 min.

Le paiement

Réglementairement, il n'est pas possible de payer plus de 25 heures supplémentaires par mois.

> **Détail des taux horaires applicables, p.16.**

Le paiement intervient le mois suivant la réalisation des travaux supplémentaires en fonction du taux horaire applicable.

Les bénéficiaires

Peuvent prétendre au paiement des heures supplémentaires, les agents de catégorie C et les agents de catégorie B, à temps complet, titulaires, stagiaires ou contractuels. Pour les agents de catégorie B, une validation individuelle de la direction générale est nécessaire.

Remarque : les agents à temps non complet et à temps partiel, peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires, uniquement pour les heures réalisées au-delà du temps plein. Les heures effectuées au-delà de leur quotité de temps de travail jusqu'au temps plein sont des heures complémentaires rémunérées au taux de l'heure normale.

** Pour les agents en horaires variables, les travaux supplémentaires réalisés en soirée sont pris en compte après l'heure de fonctionnement du service (fin de la plage d'horaire variable). Sur la base de l'exemple en p.11, les heures supplémentaires sont majorées après 18 h.*

Le régime particulier des cadres

(agents des catégories A et B)

Les cadres peuvent être amenés à réaliser des travaux en dehors du cycle prévisionnel ou au-delà des amplitudes de travail définies par le service ou par la collectivité. Ces heures sont habituellement intégrées dans leur temps de travail (banque de temps, écrêtage).

Toutefois, certaines heures pourront être considérées comme des heures supplémentaires et être récupérées si

elles respectent les deux conditions cumulatives suivantes :

- avoir été réalisées lors d'un jour de repos, d'un dimanche, d'un jour férié ou de nuit (entre 22 h et 7 h du matin)
- avoir été effectuées en dehors de l'activité régulière, habituelle et permanente du service, donc dans le cadre d'événements ou de manifestations imprévisibles, exceptionnels ou d'importance particulière.

Les agents de catégorie A ne peuvent pas prétendre au paiement des heures supplémentaires.

En synthèse :

Catégories	Heures supplémentaires réalisées et majorations							
	Du lundi au vendredi		Le samedi		La nuit entre 22 h et 7 h		Le dimanche ou les jours fériés	
	Récupération	Paiement	Récupération	Paiement	Récupération	Paiement	Récupération	Paiement
C	x 1,25	Entre 1 et 14 h : x 1,25 Entre 15 et 25 h : x 1,27	x 1,25	Entre 1 et 14 h : x 1,25 Entre 15 et 25 h : x 1,27	x 2	Entre 1 et 14 h : x 2,5 Entre 15 et 25 h : x 2,54	x 2	Entre 1 et 14 h : x 2,083 Entre 15 et 25 h : x 2,117
B	Les agents en horaires variables ne sont pas concernés, le temps est comptabilisé dans la banque de temps, pour les agents en horaires fixes, récupération possible sans majoration	Sur validation individuelle de la direction générale : Entre 1 et 14 h : x 1,25 Entre 15 et 25 h : x 1,27	x 1	Sur validation individuelle de la direction générale : Entre 1 et 14 h : x 1,25 Entre 15 et 25 h : x 1,27	x 2	Sur validation individuelle de la direction générale : Entre 1 et 14 h : x 2,5 Entre 15 et 25 h : x 2,54	x 2	Sur validation individuelle de la direction générale : Entre 1 et 14 h : x 2,083 Entre 15 et 25 h : x 2,117
A	Non concerné, le temps est comptabilisé dans la banque de temps	Non autorisé	X 1	Non autorisé	x 2*	Non autorisé	x 2*	Non autorisé

*À l'exception des directeurs de service bénéficiant d'un véhicule à usage privatif pour lesquels cette récupération s'effectue heure pour heure.

Les heures complémentaires

Les agents à temps non complet ou à temps partiel qui réalisent des heures en plus de leur temps de travail effectuent des heures complémentaires jusqu'à hauteur d'un temps complet. En cas de dépassement du cycle de travail prévu pour les agents à temps complet, les agents à temps non complet effectuent alors des heures supplémentaires.

5 Les congés et les repos

Les congés annuels

Le droit à congé annuel

Un agent a un droit aux congés annuels rémunérés qui correspond à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de travail** pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit 25 jours, s'il travaille cinq jours par semaine, ou 20 jours, s'il travaille quatre jours par semaine.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de l'année ont un droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Exemple : un agent qui travaille 127 jours dans l'année a droit à : $127/365 \times 25 = 8,69$ arrondis à 9 jours de congés annuels.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel bénéficient d'un nombre de jours de **congés annuels au prorata de leur temps de travail.**

Nbre de jours travaillés / semaine (hors jours RTT)	Droit à congés annuels
5	25
4,5	22,5
4	20
3,5	17,5
3	15
2,5	12,5

Si le nombre de jours travaillés par semaine change en cours d'année, le droit à congés est recalculé pour assurer le droit global sur l'année à cinq semaines de congés.

> Illustration en annexe F, p.47.

La réglementation prévoit que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. **Il ne peut exercer, à titre professionnel, y compris pendant ses congés, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.**

Cependant, certaines activités accessoires à l'emploi principal sont tolérées. Ces activités accessoires cumulables avec un emploi public sont limitativement énumérées par la loi. Elles varient selon que l'agent travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

Le non-respect de ces dispositions expose l'agent à une sanction disciplinaire.

L'organisation des congés

Chaque directeur(trice), responsable de service, ou tout agent habilité dispose, par délégation expresse du maire-président, du pouvoir d'établir le tableau des congés et de signer les départs en congés. Ce pouvoir est laissé à l'appréciation du responsable de service en fonction des besoins de service et sous réserve de :

- respecter le nombre de jours de congés dû à chaque agent
- prendre en compte la priorité donnée par les textes aux agents ayant charge de famille.

L'agent ne peut pas être absent, en raison de congés annuels, plus de 31 jours calendaires consécutifs.

Le rythme de planification des congés et le délai de prévenance

Sauf cas exceptionnel prévu dans les fiches modalités horaires, chaque service :

- établit un tableau trimestriel qui inclut toutes les absences prévisionnelles individuelles. Le tableau des congés doit tenir compte des impératifs de continuité du service, notamment au regard des temps partiels, des congés parentaux et des congés de maladie
- à l'exception des congés planifiés et en l'absence d'urgence, les demandes de congés isolés (une journée) doivent être sollicitées auprès de son responsable de service (ou de tout agent dûment habilité par délégation de signature) au moins 48 heures avant le jour demandé
- il est obligatoire de prendre les deux tiers des congés avant le mois d'octobre.

La durée de validité et le report de congés

Les congés d'une année civile doivent impérativement être pris au 31 décembre de l'année considérée.

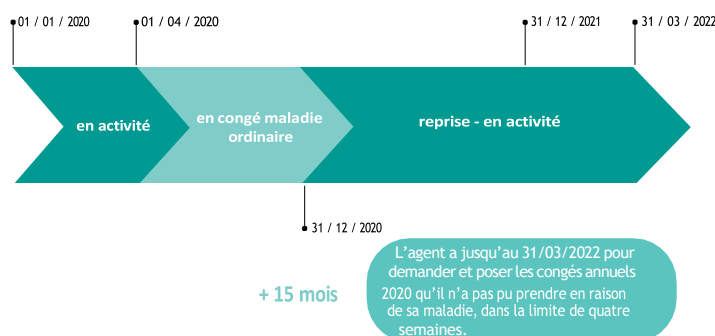
Pour des motifs très exceptionnels, justifiés par des nécessités de service, des dérogations pourront être sollicitées auprès des responsables de service pour obtenir un report sur le trimestre suivant. Ce report de congés annuels, durant le premier trimestre, ne pourra pas excéder cinq jours pour un agent à temps complet (et au prorata pour les agents à temps partiel ou à temps non complet).

Les congés posés sur la 2^e semaine des vacances de Noël, quand celle-ci intervient début janvier, constituent un report et sont comptabilisés dans le plafond des cinq jours. Ils

sont toutefois admis sans demande de dérogation.

Si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, les congés non pris sont automatiquement reportés. Ce report est limité à quatre semaines de congés (soit 20 jours pour un agent travaillant cinq jours par semaine) sur une période de 15 mois maximum. Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2. S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

Exemple : un agent travaillant à temps plein sur cinq jours par semaine : il génère normalement 25 jours de congés annuels, chaque année. Il est en congé de maladie ordinaire du 01/04/2020 au 31/12/2020, et reprend son travail le 01/01/2021 : l'agent a 15 mois à compter du 31/12/2020 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pas pu prendre en 2020 du fait de la maladie, dans la limite de quatre semaines.



Les congés bonifiés

Le congé bonifié permet aux agents titulaires originaires d'outre-mer, affectés en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les deux ans, de leurs frais de transport aller/retour vers leur territoire d'origine. Il ne s'agit pas d'un droit à congé supplémentaire.

Le droit à congés bonifiés est ouvert aux agents titulaires dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'agent qui peut bénéficier d'un congé bonifié est autorisé à s'absenter :

- sur une durée limitée à 31 jours calendaires consécutifs (samedi, dimanche et jours fériés inclus)

- pour se rendre dans son département ou territoire d'origine ou ceux de son conjoint
- et à la condition d'avoir réalisé 24 mois ininterrompus d'activités.

Le congé bonifié peut être alimenté par des jours de congés annuels, des jours de RTT, ou des jours de CET.

Les frais de transport aérien de la métropole au territoire sont pris en charge par la collectivité pour l'agent, les enfants à charge et le conjoint, si les revenus de ce dernier n'excèdent pas un plafond déterminé par arrêté.

Durant ce congé bonifié, l'agent perçoit sa rémunération dans son intégralité et perçoit à son retour une indemnité de cherté de vie.

Les jours de fractionnement

Ce sont des **congés annuels supplémentaires** définis par un dispositif légal et attribués sous certaines conditions.

La génération des jours de fractionnement

Peuvent s'ajouter aux congés annuels, des jours de fractionnement dans les cas suivants, soit :

- un jour de plus si l'agent a pris pour cinq, six ou sept jours de congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre
- deux jours de plus s'il a pris au moins huit jours de congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Seule la prise de congés annuels de l'année en cours permet l'octroi de jours de fractionnement. Les reports de congés annuels, les jours RTT et les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul des jours de fractionnement.

Le nombre de jours de fractionnement ne varie pas selon le droit à congés annuels.

Ces jours de fractionnement **n'entrent pas dans le décompte annuel de temps de travail.**

Peuvent bénéficier des jours de fractionnement, quelles que soient les modalités d'horaires du service :

- les agents titulaires et contractuels
- les agents à temps plein et à temps partiel.

Il n'y a pas de proratisation des jours de fractionnement selon la quotité de temps de travail de l'agent ou selon le nombre de jours travaillés / semaine.

L'utilisation des jours de fractionnement

Une fois générés, les jours de fractionnement sont considérés comme des congés annuels supplémentaires. À ce titre, ils sont soumis aux principes d'organisation, de planification, de report et d'épargne de congés.

Les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail

Ils sont attribués aux agents travaillant dans des services pour lesquels nos collectivités ont reconnu des sujétions spécifiques liées au travail actif de nuit et des sujétions liées à la définition de leurs cycles de travail.

L'attribution de ces jours de compensation de sujétions spécifiques de travail conduit, par dérogation, à réduire la durée de travail légale, comme le permet la loi.

Le nombre de jours est variable selon la réduction de la durée annuelle du temps de travail validée par délibération. Il est également fonction de la durée quotidienne de travail.

> Les emplois concernés par cette dérogation sont définis exclusivement à l'annexe C, p.45.

Les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail sont proratisés pour un agent à temps partiel ou à temps non complet ainsi que pour un agent qui prend ses fonctions ou les quitte en cours d'année.

Au même titre que les congés annuels, les congés de fractionnement et les jours RTT, les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail peuvent être pris avec l'accord du responsable de service, sous réserve de continuité de service. Ils sont à intégrer aux principes d'organisation et de planification des absences.

Les jours de compensation de sujétions spécifiques de travail ne peuvent pas faire l'objet d'un report ni d'une épargne sur le CET.

Les absences maladies et les autorisations spéciales d'absence n'ont pas d'impact sur le nombre de jours de compensation de sujétions spécifiques de travail octroyés à l'agent.

6 Le compte épargne-temps (CET)

Définition

Le compte épargne-temps (CET) permet à son titulaire d'épargner, sur plusieurs années, des droits à congés annuels ou jours RTT, non utilisés durant l'année au titre de laquelle ils ont été acquis. Il est ouvert à la demande de l'agent.

Les jours épargnés ne donnent pas lieu à un paiement.

Les agents concernés

La possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte à l'ensemble des agents titulaires et des contractuels de plus d'un an, à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

Sont exclus du bénéfice de ces dispositions :

- les personnels relevant d'un régime d'obligations de service défini par un statut particulier (*ex : cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique*)
- les fonctionnaires stagiaires (ceux qui avaient épargné antérieurement des jours sur un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage)
- les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à une année
- les agents relevant de statuts de droit privé (apprentis, emplois aidés ou d'insertion...).

L'ouverture du CET

L'agent demande par écrit, en complétant le formulaire prévu à cet effet, l'ouverture d'un compte épargne temps, sous couvert de son responsable de service, qui transmettra le document à la direction des Ressources humaines. La demande d'ouverture d'un CET peut être formulée à tout moment de l'année.

L'alimentation du CET

Comme son ouverture, l'alimentation du CET relève de la seule décision de l'agent. Elle ne peut être imposée par des contraintes ou des nécessités de service.

Le compte épargne temps est alimenté une seule fois par an par l'agent, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours ont été acquis. Au préalable, afin de planifier le fonctionnement du service et de garantir son activité, l'agent, en concertation avec son responsable de service, aura défini, dès le mois d'octobre de l'année en cours, le nombre et la catégorie de jours qui alimenteront son CET.

La direction des Ressources humaines est ensuite informée de ce choix, par écrit, sous couvert du responsable de service de l'agent.

Toutefois, lorsqu'un agent demande un report exceptionnel de congés annuels sur l'année suivante, et qu'il n'arrive pas à solder ses congés avant le 31 mars pour nécessité absolue de service, il peut demander à les placer sur son CET avant le 15 avril.

L'unité d'alimentation du compte épargne temps est d'une journée entière. Aucune alimentation par demi-journée ne pourra être accordée.

La nature et nombre de jours pouvant alimenter le CET

Le compte épargne temps peut être alimenté exclusivement par :

- les congés annuels (CA), sans que le nombre de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à l'équivalent de quatre semaines
- les jours de fractionnement générés
- les jours RTT sans limite de nombre.

Le nombre de jours de congés annuels pouvant alimenter le CET fait également l'objet d'une proratisation pour les agents ne bénéficiant pas, du fait de l'organisation de leur temps de travail, de 25 jours de congés annuels.

Jours travaillés par semaine	Droit à congés annuels (5 fois le nombre de jours travaillés / semaine)	Jours de CA à prendre dans l'année (4 semaines minimum)	Jours de CA maximum pouvant alimenter le CET
5	25	20	5
4,5	22,5	18,5	4
4	20	16	4
3,5	17,5	14,5	3
3	15	12	3
2,5	12,5	10,5	2

Le nombre maximal de jours pouvant être épargnés

Le nombre total de jours maintenus sur le CET ne peut dépasser 60 jours. Une fois ce plafond atteint, l'agent ne peut plus alimenter son compte.

NB : En 2020, une dérogation relevant le plafond à 70 jours a été accordée exceptionnellement. Les agents ayant alimenté leur CET au-delà des 60 jours en conservent le bénéfice mais ne peuvent plus l'alimenter.

L'utilisation du CET

Les jours épargnés sur le compte épargne temps sont utilisés à l'initiative de l'agent et exclusivement sous la forme de jours de congés. Ils sont assimilés à une période normale d'activité et n'ont pas de conséquences sur la rémunération, l'acquisition de jours RTT ou les droits à retraite et à avancement.

De la même manière que les congés annuels, l'utilisation de ces jours reste soumise aux nécessités de service. Cependant, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité, l'agent bénéficie de plein droit des jours accumulés sur son compte épargne temps sans que puissent lui être opposées ces nécessités.

La demande d'utilisation est adressée au directeur ou responsable de service, puis transmise à la DRH. Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne temps doit être motivé.

Les règles de gestion applicables à l'utilisation du compte épargne temps sont les suivantes :

- l'absence au titre de la liquidation du CET ne peut être inférieure à une journée (pas d'utilisation par demi-journée)
- l'agent peut consommer les congés de son CET dès le premier jour épargné
- l'absence au titre de l'utilisation d'un jour épargné sur le CET n'ouvre pas droit à chèque déjeuner
- un arrêt maladie survenant pendant la liquidation du CET interrompt le congé sur présentation d'un certificat médical, l'intéressé conservant la fraction non utilisée du congé
- il est possible d'accoler des jours de congés annuels aux jours de CET
- la règle selon laquelle l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à la consommation des jours du CET.

Le changement de situation administrative

Le principe

Le fonctionnaire conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne temps en cas de :

- changement de collectivité par voie de mutation ou de détachement
- disponibilité ou congé parental
- mise à disposition.

En cas de cessation définitive des fonctions, le compte épargne temps doit être soldé à la date du départ de l'intéressé. L'agent contractuel doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.

La mobilité

En cas de mobilité au sein de la fonction publique, les jours pourront être utilisés dans la collectivité ou l'établissement d'accueil. Dans les autres cas, l'alimentation ou l'utilisation du compte est suspendue, sauf autorisation conjointe des deux employeurs.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou de décharge d'activité de service pour raisons syndicales, l'alimentation et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité.

Le cas particulier du décès

En cas de décès d'un agent ayant ouvert un compte épargne temps, les jours épargnés donnent lieu à une indemnisation forfaitaire des ayants droit. Cette indemnisation ne porte que sur les jours que l'agent détenait sur son CET au 31 décembre de l'année précédant le décès.

LES CONGÉS SPÉCIFIQUES ET LES ABSENCES AUTORISÉES

Partie 2

7 Les congés liés à l'arrivée d'un enfant

Le congé de maternité

Le droit au congé maternité est ouvert à toute agente ayant déclaré son état de grossesse. Ce congé permet à l'agente de cesser d'exercer ses fonctions pendant une certaine durée, avant (congé prénatal) et après l'accouchement (congé postnatal), tout en étant maintenue en position d'activité.

Le congé de maternité est accordé de droit à l'agente qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale. La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

La déclaration de grossesse doit également être adressée dans les 14 premières semaines à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Durée du congé :

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6 semaines	10 semaines
3 ^e enfant et plus	8 semaines	18 semaines
Grossesse gémellaire	12 semaines	22 semaines
Grossesse de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé prénatal peut être augmenté de deux semaines et le congé postnatal de quatre semaines.

Situations particulières :

- quand l'accouchement a lieu avant la date présumée de l'accouchement, la période de congé n'est pas réduite, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal. La durée totale du congé maternité est inchangée
- quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et exige l'hospitalisation de l'enfant, l'agent bénéficie d'une période supplémentaire de congé de maternité. Cette période est égale au nombre de jours compris entre la naissance et la date prévue de début de congé prénatal, cette période ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Si

l'enfant reste hospitalisé plus de six semaines, l'agent peut demander à reprendre son travail et à reporter la période de congé postnatal non utilisé à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Le congé est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé maternité.

- quand l'accouchement est tardif, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoute au congé postnatal

- si l'enfant décède après sa naissance, l'agente ne perd pas son droit au congé maternité. Il continuera jusqu'à son terme. Si l'agente souhaite reprendre ses fonctions, elle doit obligatoirement avoir été placée en congé maternité pendant au moins six semaines après la naissance

- si l'enfant décède suite à une naissance prématurée, l'agente a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pèse au moins 500 grammes. Si l'enfant n'est pas né viable, l'agente est placée en congé de maladie

- en cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père ou la personne qui vit en couple avec la mère peut demander à bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la fin de ce congé postnatal.

Le congé d'adoption

L'adoption est assimilée à une naissance. Le congé d'adoption intervient à compter du jour où l'enfant est accueilli au foyer ou au maximum sept jours avant la date d'arrivée.

La **durée du congé d'adoption est de :**

- 16 semaines pour les deux premiers enfants
- 18 semaines à partir du 3^e enfant
- 22 semaines en cas d'adoption multiple.

Le droit au congé d'adoption est **ouvert à la mère ou au père adoptif.**

Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée de 25 jours pour l'adoption d'un enfant ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples. En cas de répartition entre les deux parents, le congé ne peut être fractionné qu'en deux périodes, dont l'une d'au moins 25 jours.

Ces deux périodes peuvent être prises en même temps.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est accordé au père de l'enfant ou à la personne vivant en couple avec la mère de l'enfant.

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires maximum auxquels s'ajoutent les trois jours accordés au moment de la naissance.

Sur ces 25 jours calendaires, quatre doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de trois jours.

La période restante de 21 jours calendaires peut être fractionnée en deux périodes d'au moins cinq jours chacune.

Ces 21 jours doivent être pris dans les six mois suivant la naissance.

En cas de naissance multiple, la durée du congé est fixée à 32 jours calendaires maximum.

Sur ces 32 jours calendaires, quatre doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de trois jours.

La période restante de 28 jours calendaires peut être fractionnée en deux périodes d'au moins cinq jours chacune.

Ces 28 jours doivent être pris dans les six mois suivant la naissance.

Exemple : mon enfant naît le jeudi 2 février 2023, je suis absent au titre :

• des trois jours ouvrés de naissance du jeudi 2 au lundi 6 février inclus

• des quatre jours calendaires de congé paternité obligatoires du mardi 7 au vendredi 10 février inclus

Je peux poser les 21 jours calendaires de congé paternité :

• soit directement après, c'est-à-dire du samedi 11 février au vendredi 3 mars.

• soit plus tard :

• en une seule fois, dans les six mois suivant la naissance, c'est-à-dire avant le 2 août

• en deux périodes fractionnées d'au moins cinq jours chacune, dans les six mois suivant la naissance, c'est-à-dire avant le 2 août

> Procédure p.53.

Le congé parental

À sa demande, l'agent est placé en position de congé parental pour élever un ou plusieurs enfants. Le congé parental est accordé de droit. Il ne peut donc pas être refusé.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.

La durée du congé peut être écourtée à tout moment.

Enfant	Durée maximale de congé
Naissance	Jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant
Adoption	<ul style="list-style-type: none">• 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans• 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans

Le congé parental peut être prolongé dans deux cas :

• dans la cas d'une naissance de jumeaux ou d'adoption de deux enfants

• dans la cas d'une naissance multiple ou d'adoption d'au moins trois enfants.

Le congé parental n'est pas rémunéré. L'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) en cas de naissance ou d'adoption, versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Les justificatifs doivent être transmis à la direction des Ressources humaines le plus tôt possible et les demandes de renouvellement sont à effectuer deux mois avant la date d'expiration du congé en cours.

Enfant	Durée maximale de congé
Naissances multiples	Prolongation possible jusqu'à l'entrée des enfants à l'école maternelle
Naissances multiples d'au moins trois enfants, ou arrivée simultanée d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption	Prolongation possible cinq fois jusqu'au 6 ^e anniversaire du plus jeune des enfants

8 Les congés de maladie

Si l'agent souffre d'une maladie qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il peut être placé en congé maladie ordinaire, en congé longue maladie, en congé longue durée ou en congé grave maladie.

Le calcul de la journée de congé maladie pour des agents annualisés s'appuie sur la journée programmée.

Les agents en congé de maladie qui ont une autorisation de cumul d'emploi doivent cesser toutes activités rémunérées sauf si le médecin qui a établi l'arrêt précise le contraire sur l'arrêt de travail.

Le congé de maladie ordinaire

Le jour de carence

Dans la fonction publique, le premier jour de congé de maladie ordinaire n'est pas rémunéré, c'est ce qu'on appelle le jour de carence.

Toutefois le jour de carence ne s'applique pas :

- aux congés de maladie en lien avec une affection de longue durée. Dans ce cas, la journée de carence ne s'appliquera qu'une seule fois au cours d'une même période de trois ans à partir du 1^{er} arrêt de travail lié à cette affection de longue durée (ALD)
- aux congés de maladie accordés après une déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- aux congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie
- aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- si, entre deux congés de maladie ordinaire pour la même affection, l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures
- au premier congé de maladie intervenant au cours des 13 semaines suivant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont l'agent avait la charge effective et permanente.

Les congés de maladie ordinaire sont d'une durée maximale de 12 mois consécutifs. Les droits à 90 % ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à 90 % ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents.

		Droits sur une année médicale*	
	Ancienneté	90 %	Demi-traitement
Stagiaires ou titulaires	Aucune ancienneté requise	90 jours	270 jours
Contractuels	< 4 mois	0 jour	0 jour
	> 4 mois et < 2 ans	30 jours	30 jours
	> 2 ans et < 3 ans	60 jours	60 jours
	> 3 ans	90 jours	90 jours

*Année médicale de référence : 12 mois consécutifs.
Il s'agit d'une année mobile (glissante)

Le congé de longue maladie (CLM)

Fonctionnaire stagiaire ou titulaire avec un temps de travail hebdomadaire supérieur à 28 heures

Si l'agent souffre d'une maladie qui nécessite un traitement, des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée, il peut être placé en congé de longue maladie pendant trois ans maximum. Il sera rémunéré un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement.

Au plus tard après trois mois de maladie ordinaire, c'est à l'agent de faire sa demande de congé de longue maladie avec à l'appui un certificat médical de son médecin traitant. La demande sera soumise à l'avis du conseil médical qui pourra décider de diligenter une expertise médicale chez un médecin agréé.

Deux mois avant la fin de la période accordée, l'agent devra fournir, soit une demande de prolongation, soit une demande de reprise de travail.

Le congé de longue maladie peut être pris de façon continue ou discontinue.

L'agent peut bénéficier de plusieurs congés de longue maladie, pour la même affection ou des affections différentes s'il a repris son activité pendant au moins un an entre chaque congé.

Le congé de longue durée (CLD)

Fonctionnaire stagiaire ou titulaire avec un temps de travail hebdomadaire supérieur à 28 heures

Si l'agent souffre d'une maladie grave (cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite et déficit immunitaire grave et acquis), il peut être placé à sa demande en congé de longue durée pendant cinq ans maximum (trois ans rémunérés à plein traitement et deux ans à demi traitement).

Le congé de longue durée est attribué à la fin de la première année de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, qui sera requalifiée en congé de longue durée.

Le CLD peut être pris de façon continue ou discontinue mais il n'est pas possible d'obtenir plusieurs CLD pour la même catégorie d'affection au cours de sa carrière.

Le congé de longue durée est accordé dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

Le congé de grave maladie (CGM)

Fonctionnaire stagiaire ou titulaire avec un temps de travail hebdomadaire inférieur à 28 heures, et agent contractuel

Si l'agent souffre d'une maladie qui nécessite un traitement, des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée, il peut être placé en congé de grave maladie pendant trois ans maximum. Il sera rémunéré un an à plein traitement et deux ans à demi traitement.

L'agent doit avoir au moins trois ans d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'un congé de grave maladie.

Le CGM peut être pris de façon continue ou discontinue.

L'agent peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il a repris son activité au moins un an entre chaque congé.

Le congé de grave maladie est accordé dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

> *Procédure de transmission des arrêts, p.53.*

L'accident de travail

Un agent victime d'un accident de travail ou de trajet domicile-travail doit informer au plus tôt son encadrant et

compléter une déclaration qui comporte les documents suivants :

- formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet, et les lésions causées par cet accident
- certificat médical établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail.

La déclaration doit être transmise dans les 48 heures suivant la date de l'accident.

Quand les lésions sont médicalement constatées dans les deux ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

Si l'accident entraîne un arrêt de travail, vous devez transmettre cet arrêt de travail dans les 48 heures suivant son établissement.

Votre médecin vous établit pour cela un certificat médical accident du travail-maladie professionnelle.

Vous devez envoyer le volet n° 1 à votre administration et conserver les deux autres volets.

En cas de non-respect des délais de transmission, la prise en charge de l'accident au titre d'un accident de travail ne peut être accordée.

Les congés maladie longs

	Temps de travail hebdomadaire	Type de congé de maladie long	Rémunération plein traitement	Rémunération à demi-traitement	Durée totale du congé de maladie long	Régime de retraite
Stagiaires et titulaires	Plus de 28 heures/semaine	CLM	1 an	2 ans	3 ans	CNRACL
		CLD	2 ans	3 ans	5 ans	
	Moins de 28 heures/semaine	CGM	1 an	2 ans	3 ans	Régime général
Contractuels	Quel que soit le temps de travail					

⑨ Les congés en raison de maladie, de handicap ou de dépendance d'un membre de la famille

Les congés en raison de maladie, d'un handicap ou de la dépendance d'un membre de la famille sont de droit. Ils sont accordés aux agents contractuels, stagiaires et titulaires.

Le congé de présence parentale

Il est accordé lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge de moins de 20 ans présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

Ce congé non rémunéré est accordé de droit sur demande écrite et présentation d'un certificat médical.

Il peut être pris de manière discontinue dans la limite de 310 jours ouvrés (14 mois environ) au cours d'une période de 36 mois (3 ans), pour un même enfant et en raison d'une même pathologie.

Le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour la même durée :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie
- en cas de nouvelle pathologie
- lorsque la gravité de la pathologie initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours de congé peuvent être pris :

- de manière continue
- au cours de plusieurs périodes fractionnées par demi-journée ou journée
- sous la forme d'un temps partiel.

Ces modalités peuvent être modifiées, sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures au moins à l'avance, sauf si l'état de santé de l'enfant se dégrade soudainement ou en situation de crise.

Si l'agent a pris son congé sous forme de temps partiel, il reste affecté sur son emploi.

S'il cesse son activité, il est réaffecté dans son emploi à la fin de son congé. Si cela n'est pas possible, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Il peut aussi demander à être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile sous réserve des priorités de mutation dont bénéficient certaines catégories de fonctionnaires.

Pour les fonctionnaires, les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte :

- pour déterminer les droits à l'avancement et à la promotion interne
- pour la retraite (durée d'assurance), dans la limite de 3 ans par enfant.

Le congé de présence parentale ne réduit pas les droits à congés annuels.

Pour un fonctionnaire stagiaire, la durée du congé de présence parentale reporte d'autant la date de fin de la durée statutaire de son stage.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais l'agent peut percevoir une allocation journalière de présence parentale, versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Le congé de solidarité familiale

Un congé peut être accordé pour l'agent qui accompagne à son domicile une personne qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. La personne accompagnée doit être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur ou une personne partageant le même domicile ou ayant désigné l'agent comme personne de confiance. Ce congé est accordé sous l'une des formes suivantes :

- période continue de trois mois maximum, renouvelable une fois
- périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à six mois
- temps partiel à 50, 60, 70 ou 80 % pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin :

- à l'expiration de la période de trois mois ou six mois
- en cas de décès de la personne accompagnée, dans les trois jours suivant le décès
- à une date antérieure à la demande de l'agent.

Le congé de solidarité familiale ne peut pas être imputé sur la durée des congés annuels. Il est non rémunéré, mais l'agent perçoit une allocation fixée par arrêté ministériel.

Pour un fonctionnaire stagiaire, la durée du congé de solidarité familiale reporte d'autant la date de fin de la durée statutaire de son stage.

Le congé de proche aidant

Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée (taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %) ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (groupes I, II et III de la grille Aggir - Autonomie Gériatrie Groupes Iso Ressources-).

La personne accompagnée peut être le conjoint, l'enfant dont l'agent assume la charge, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré de parenté, de l'agent ou du conjoint.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois mois renouvelable, soit un total d'un an durant la carrière. Il peut être pris :

- en une période continue
- de manière fractionnée par demi-journée ou journée
- sous la forme d'un temps partiel.

Le congé de proche aidant ne réduit pas les droits à congés annuels.

L'agent peut mettre fin de façon anticipée à ce congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée
- admission dans un établissement de la personne aidée
- diminution importante des ressources de l'agent
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Il est réintégré sur son poste à la fin du congé.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré, mais l'agent perçoit une allocation journalière par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Sa durée est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

10 Les autres congés

Le congé pour une période de service militaire, d'instruction militaire ou dans la réserve (militaire, sanitaire ou civile)

Le fonctionnaire est mis en congé avec traitement pour accomplir :

- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par an
- une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par an
- une période d'activité dans la réserve sanitaire.

Le congé pour formation syndicale

Les agents ont droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

La formation doit être dispensée par un organisme disposant d'un agrément national. La demande doit être formulée au moins un mois avant la date de la formation.

Elle peut être rejetée, par réponse expresse, 15 jours au plus tard avant la date de la formation, pour des raisons de :

- nécessités de service
- dépassement du nombre de bénéficiaires de ce congé (qui ne peut excéder 5 % de l'effectif réel de la collectivité).

Dès sa reprise du travail, l'agent doit remettre une attestation de présence visée par l'organisme de formation.

7

8

9

10

11

12

13

11 Le don de congé

Définition

Un agent peut donner des jours de congé, de CET, ou de RTT à un autre agent :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap :
 - . conjoint-concubin-partenaire d'un Pacs (et les membres de sa famille)
 - . ascendant ou descendant, frères, sœurs, oncles, tantes, neveux, nièces (jusqu'au 4^e degré)
 - . toute personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent entretient des liens étroits et stables ou à laquelle il vient en aide de manière régulière pour les actes de la vie courante
 - . parent d'un enfant ou qui a à charge un enfant qui cède avant 25 ans.

Ce don est anonyme et sans contrepartie.

Les dons de congé spontanés sont mis en commun. Ils sont distribués aux agents pouvant prétendre aux dons de congés.

Un appel à don peut-être réalisé en complément au sein de sa direction. Les dons de congé sont alors dédiés à l'agent concerné.

Les jours pouvant être cédés

- Chaque agent doit obligatoirement prendre 20 jours de congé par an (proratisés pour les agents à temps partiel). Il ne peut donner que :
 - . les jours de congé restants, au-delà des 20 jours
 - . les jours de fractionnement sans limite
 - . les jours du compte épargne temps sans limite
 - . les jours RTT acquis au moment du don.

Le don ne peut se faire qu'en journée entière.

Le don de jours acquis au titre de l'année en cours peut être réalisé jusqu'au 31 décembre de cette même année.

L'agent souhaitant donner des jours de repos en informe la DRH par écrit et sous couvert hiérarchique. Il précise le nombre de jours concernés.

Comment bénéficier des dons de congés ?

- L'agent souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos en informe la DRH par écrit. Il joint à sa demande, et sous pli confidentiel, un certificat médical détaillé du médecin :

. qui suit l'enfant et atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de celui-ci

. ou qui suit la personne en perte d'autonomie ou handicapée, et attestant de la particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap dont celle-ci est atteinte.

. ou le certificat de décès.

Dans le deuxième cas, l'agent doit également établir une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à cette personne.

• L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables pour donner son autorisation à l'agent donateur, puis pour informer l'agent bénéficiaire du don, le cas échéant.

L'utilisation des jours donnés par l'agent bénéficiaire

Un agent peut bénéficier de 90 jours maximum de dons de congé, qui peuvent se cumuler avec des congés annuels. L'absence du service de l'agent peut donc exceptionnellement excéder 31 jours consécutifs.

À la demande du médecin qui suit l'enfant malade, le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné.

En revanche :

- les jours de repos donnés ne peuvent pas alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire
- aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don
- les jours donnés qui n'ont pas été consommés par le bénéficiaire au cours de l'année civile sont restitués à la DRH.

La période d'absence du bénéficiaire du don est assimilée à une période de travail effectif. L'agent conserve donc le bénéfice :

- de sa rémunération
- des droits acquis au titre de son ancienneté
- de tous les avantages qu'il avait avant le début de sa période d'absence.

L'administration peut procéder à des vérifications en cours du congé pour s'assurer que le bénéficiaire respecte les conditions requises.

7

8

9

10

11

12

13

12 Les congés et les absences liés aux formations

Les formations se déroulent :

- sur le temps de travail
- ou lors de congés spécifiques
- ou lors d'autorisations d'absence spécifiques à la formation.

Une journée de formation correspond à la durée d'une journée de travail telle que prévue dans le cycle de travail de l'agent ou dans le planning pour un agent dont le temps de travail est annualisé.

Cela concerne les formations d'intégration, les formations de professionnalisation et de perfectionnement, les préparations pour les concours et examens professionnels, les formations dans le cadre du compte personnel de formation et toutes formations en lien avec les projets de la collectivité.

Les congés spécifiques pour formation

Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'agent cesse totalement, ou en partie, son activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle personnelle.

Ce congé est accordé par l'autorité territoriale, après instruction de la demande, notamment, en fonction de la continuité de service.

Sa durée ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière, sauf cas particulier.

Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps effectif de travail passé dans le service.

Le congé pour bilan de compétences

La durée du congé pour bilan de compétences est fixée à 24 heures maximum sur le temps de travail, en fonction de la continuité de service. Cette durée peut être portée à 72 heures de temps de travail en fonction de la situation de l'agent (niveau d'études inférieur au CAP BEP, ou pour l'agent en situation de handicap, ou dans le cadre de la prévention de l'usure professionnelle, constatée par le médecin).

Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce congé peut permettre, sous condition d'expériences, d'obtenir une certification professionnelle. Ce congé peut

être accordé par l'autorité territoriale après instruction de la demande et en amont du congé.

La durée du congé est fixée à 24 heures maximum du temps de travail, dont le calendrier est fixé en accord avec l'autorité territoriale. Cette durée est portée annuellement à 72 heures de temps de travail en fonction de la situation de l'agent (niveau d'études inférieur au CAP BEP, pour l'agent en situation de handicap, ou dans le cadre de la prévention de l'usure professionnelle, constatée par le médecin).

Les autorisations d'absence pour formation

L'autorisation d'absence pour concours et examens professionnels

Tout agent bénéficie, par année civile, d'un droit d'absence pour un concours ou pour un examen professionnel (épreuves d'admissibilité, d'admission et épreuves facultatives), quelle que soit la durée.

S'il se présente à plusieurs concours ou examens professionnels durant l'année, l'agent utilise ses congés annuels ou RTT. L'autorisation d'absence peut être accordée par demi-journée, en fonction du lieu et de l'horaire du concours ou de l'examen professionnel.

Le temps personnel de préparation aux concours ou examens professionnels

Une autorisation d'absence pour une préparation personnelle est possible, sur présentation de la convocation à un concours ou un examen professionnel, dans la limite d'un total de trois jours par année civile, en utilisant son compte personnel de formation.

La demande et le calendrier doivent être validés, en amont, par le service de l'agent et la direction des Ressources humaines.

Les formations programmées en dehors du temps de travail, dans le cadre du compte personnel de formation

L'agent qui suit, pour partie hors de son temps de travail (soirée, week-end, vacances) et à sa demande, une formation au titre du compte personnel de formation, bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Cette modalité doit être étudiée lors de la demande de mobilisation du compte personnel de formation. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service.

7

8

9

10

11

12

13

13 Les autorisations spéciales d'absence

Ce sont des autorisations d'absence pouvant être accordées à l'agent en lien avec sa vie de famille, sa santé, sa formation ou ses engagements citoyens. Elles sont accordées aux agents mensualisés sous réserve des nécessités de service.

Le supérieur hiérarchique vérifie la régularité de la demande au vu de justificatifs produits par l'agent. Il évalue l'impact de l'absence sur le bon fonctionnement du service.

Les autorisations spéciales d'absence ne sont en aucun cas octroyées durant les congés annuels ou un arrêt pour raison

de santé de l'agent, ni en interrompre le déroulement. Elles ne peuvent pas non plus être reportées.

Les agents à temps partiel ou à temps non complet bénéficient des mêmes droits proratisés.

Tous les justificatifs et certificats doivent parvenir au service dans les 48 heures.

Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif et valorisées à hauteur de la durée prévisionnelle de la journée de travail, et ne génèrent pas de droit à RTT.

> Procédure p.54.

Les absences pour événements familiaux (pour un agent à temps complet)

Motif d'absence	Nombre de jours par évènement	Absence à prendre...	Pièces à fournir
Naissance	3 jours ouvrés	De manière continue à partir du jour de la naissance ou du 1 ^{er} jour ouvré qui suit	Extrait de l'acte de naissance
Adoption	3 jours ouvrés	Dans les 15 jours qui entourent l'arrivée de l'enfant adopté	Attestation d'adoption
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrés	Au moment de l'évènement	Extrait d'acte de mariage, photocopie du livret de famille ou attestation d'inscription du PACS remis par la mairie
Mariage ou PACS d'un enfant	2 jours ouvrés		Extrait d'acte de mariage de l'enfant (photocopie du livret de famille ou attestation d'inscription du PACS remis par la mairie)
Décès conjoint (ou partenaire PACS), parents, beaux-parents (1), gendres, belles-filles	3 jours ouvrés		Acte de décès
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	14 jours + 8 jours ouvrés qui peuvent être fractionnés	Dans un délai d'un an à partir du décès	
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	12 jours ouvrés	Au moment de l'évènement	
Décès frères, sœurs, beaux-frères belles-sœurs, grands-parents, arrière-grands-parents, petits-enfants (1)	2 jours ouvrés		
Enfants malades (2)	6 jours ouvrés maximum par famille et par an	Au moment de la maladie	Certificat médical ou bulletin d'hospitalisation
Enfants malades (2) (Exception : si l'agent élève seul ses enfants, si son conjoint travaille et ne bénéficie pas de jours d'absence «enfant malade» ou peut prétendre à des jours d'absence mais non rémunérés, ou est à la recherche d'un emploi)	12 jours ouvrés maximum par famille et par an		Certificat médical + suivant le cas : déclaration sur l'honneur, attestation de l'employeur du conjoint, ou de Pôle emploi
Conjoint malade (la maladie nécessite absolument la présence de l'agent)	3 jours ouvrés maximum par an		Certificat médical ou bulletin d'hospitalisation

(1) « beaux-parents » : Il peut s'agir des parents de son conjoint ou de ses propres beaux-parents dans le cadre d'un remariage.

« grands-parents, arrière-grands-parents, petits enfants » : cela concerne la famille propre ou celle du conjoint

(2) « enfant malade » : Il est accordé aux agents dont la présence auprès de leur enfant est rendue indispensable par suite d'une affection grave ou imprévue, ou par nécessité d'une intervention médicale. La gravité et l'urgence sont attestées par un certificat médical.

Les autorisations d'absence sollicitées pour conduire un enfant chez le dentiste, le radiologue, le médecin, à une séance de vaccination,... devront être imputées sur les congés annuels, les récupérations ou les jours ARTT.

L'autorisation d'absence peut être accordée jusqu'à la veille des 16 ans ou sans limite d'âge pour un enfant handicapé.

Les autorisations d'absence pour femmes enceintes

Les facilités horaires

Des facilités horaires sont accordées aux femmes enceintes à partir du début du troisième mois de grossesse sur avis du médecin du travail. Cet aménagement prend en compte, notamment, l'état de santé de la personne, la pénibilité du poste et l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail.

Ces facilités horaires correspondent à une **réduction du temps de travail dans la limite maximum d'une heure par jour**. Elles ne peuvent pas être cumulées ou reportées.

En cas de durée journalière de travail inférieure à sept heures, mais supérieure à une demi-journée, le médecin de prévention pourra proposer un aménagement inférieur à une heure par jour.

Les examens médicaux obligatoires

Des examens médicaux obligatoires sont définis par le Code de la santé publique. Ils sont au nombre de sept si la grossesse évolue jusqu'à son terme et comportent, pour l'essentiel, un examen clinique et des prises de sang. Dès lors que ces examens médicaux obligatoires (antérieurs ou postérieurs à l'accouchement) ne peuvent se faire en dehors du temps de travail, des autorisations exceptionnelles d'absence pourront être accordées. Elles peuvent bénéficier :

- à la personne enceinte
- à un agent dont la conjointe serait dans cette situation pour se rendre à trois de ces examens au maximum. Ces autorisations d'absences sont accordées en fonction des horaires de service, et ce dans la limite maximale du temps de l'examen et du délai de route.

NB : Les rendez-vous pour les échographies sont à prendre sur les RTT, récupérations ou congés annuels. Il ne s'agit pas d'examens obligatoires.

L'allaitement

Pendant une année, à compter du jour de la naissance de l'enfant, des facilités de service pourront être accordées à la mère pour l'allaitement de son enfant, dès lors que le lieu de travail est à proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.) ou qu'elle a la possibilité de conserver son lait dans le respect d'hygiène et de conservation, dans la limite d'une heure par jour, à prendre en deux fois.

Dans chacun de ces cas, l'agent devra faire sa demande par courrier, sous couvert de son responsable, et sera responsable de la conservation du lait.

Les absences liées à la procréation médicalement assistée (PMA)

En cas de PMA, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence :

- l'agente recevant une assistance médicale à la procréation, pour les actes médicaux nécessaires
- l'agent(e) conjoint/PACS/concubin(e) d'une femme recevant une assistance médicale à la procréation, pour prendre part, au maximum, à trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole.

La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

Ces autorisations d'absence sont rémunérées et incluses dans le temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à jours de RTT. Elles sont assimilées à une période de services effectifs.

Les absences pour exercice du droit syndical

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées pour répondre à des besoins liés :

- à l'activité institutionnelle des organisations syndicales : congrès, réunions des organismes directeurs...
- ou de l'administration (participation à une réunion d'un organisme paritaire...).

Tout agent dûment mandaté par son organisation syndicale peut bénéficier de décharges d'activité de service afin de lui permettre de se consacrer à une activité syndicale pendant les heures de service.

Les absences pour grève

Les absences pour grève correspondent à la durée prévisionnelle (durée de la journée de travail prévue dans le cycle). Toute absence pour grève fait l'objet d'une retenue sur la rémunération de l'agent (traitement de base + régime indemnitaire). La retenue correspond à :

- 1/151, 67^e pour une heure ou moins d'une heure
- 1/60^e pour plus d'une heure jusqu'à une demi-journée
- 1/30^e pour plus d'une demi-journée jusqu'à la journée.

Les absences pour les fonctionnaires occupant des fonctions publiques électives

Le montant maximum du temps d'absence (autorisations d'absence + crédit d'heures) ne peut dépasser la moitié de la durée légale du temps de travail pour une année, ce qui pourrait être le cas en cas de cumul de mandats.

> *Détail en annexe G, p.49.*

Les absences en tant que membre de jury de concours ou d'examens

Les absences pour participer à des jurys de concours et/ou d'examens de la Fonction publique territoriale sont accordées dans la limite de deux jours par an, sous réserve que l'agent sollicite une autorisation de cumul d'activités, et que l'absence soit compatible avec les nécessités de service.

Les absences pour participer à une session d'assises en tant que juré(e) ou témoin

L'agent appelé à participer à une session d'assises en tant que juré, bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence de

droit du fait qu'il lui est fait obligation, sous peine d'amende, de participer aux sessions d'assises pour lesquelles il est convoqué.

De la même manière, un agent cité comme témoin devant une juridiction qui traite des questions pénales bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence.

Les absences des sapeurs-pompiers volontaires

Les sapeurs-pompiers volontaires peuvent bénéficier d'autorisations d'absence dans le cadre de conventions individuelles signées par l'agent, le service départemental d'incendie et de secours de Maine-et-Loire, et la collectivité. Ces autorisations concernent :

- les interventions de grande ampleur (sur accord express de la direction générale)
- les retards à l'embauche
- les formations à hauteur de dix jours sur deux ans.

Les absences liées aux dons du sang

Un agent peut effectuer un don du sang sur son temps de travail dans le cadre des campagnes de don organisées par les collectivités.

7

8

9

10

11

12

13

A. Les jours fériés

Pour un agent travaillant du lundi au vendredi, le calcul du temps de travail décompte 8 jours fériés sur une année. Pourquoi un décompte de 8 jours fériés ?

> En raison de la probabilité que 8 jours fériés sur les 11 jours fériés annuels coïncident avec un jour travaillé, en application du calcul suivant :

$$3 + 8 \times \left(\frac{5}{7}\right) = 8,71 \text{ arrondi à } 8$$

3 jours fériés tombent un jour travaillé

Pour les 8 autres jours fériés, on calcule la probabilité qu'ils tombent sur un jour travaillé

• Pour les services fermés les jours fériés : 8 jours fériés sont considérés pour le décompte annuel du temps de travail (calcul de référence de la durée légale annuelle de travail)

Base annuelle	365 jours
Repos hebdomadaire	104 jours (52 week-ends x 2 jours)
Jours fériés	8 jours
Congés annuels	25 jours
Jours travaillés par an	228 jours
Durée quotidienne de travail	x 7 heures
Durée annuelle	Soit 1 596 h arrondies à 1 600 h
+ journée de solidarité de 7 heures	1 607 heures

• Pour les services ouverts tous les jours fériés : les jours fériés ne sont pas décomptés dans le calcul annuel du temps de travail.

Base annuelle	365 jours
Repos hebdomadaire	104 jours (52 week-ends x 2 jours)
Jours fériés	0 jour
Congés annuels	25 jours
Jours travaillés par an	236 jours

Le nombre de jours travaillés par an étant supérieur au calcul de référence (ci-dessus), afin de ne pas dépasser la durée annuelle de 1 607 heures, la durée quotidienne de travail sera inférieure à 7 h (6 h 48 / jour) ou, si elle est égale ou supérieure à 7 h, cela entraînera la génération de RTT.

Exemple : $236 \text{ jours} \times 7 \text{ h} = 1\,652 \text{ h/an}$
 $1\,652 \text{ h} - 1\,607 \text{ h} = 45 \text{ heures.}$
 $45 \text{ h} / 7 \text{ h} = 6,42 \text{ soit } 6 \text{ jours RTT.}$

B. Le repos récupérateur

Les bénéficiaires

Tous les personnels de la collectivité amenés à intervenir de nuit, de manière planifiée ou non, bénéficient du repos récupérateur.

Le champ d'application

Le décret du 12 juillet 2001 impose aux collectivités de respecter des garanties minimales en termes de durée du travail et de temps de repos minimum sauf :

- « Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens [...]
- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service, qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. »

Il ne prévoit cependant pas de mesure particulière pour mettre en œuvre le respect de ces garanties.

Le décret du 22 février 2002 détaille que « si à l'issue d'[une] intervention aléatoire, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention [...] pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation [...], un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence.

Si la durée des interventions aléatoires dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures est supérieure à

4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. »

Dans le cas d'interventions aléatoires, le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit dans les conditions suivantes : lorsque le repos hebdomadaire continu observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.

Rien n'est toutefois précisé dans ce dernier texte sur le temps de repos lors des interventions planifiées. Cependant, par analogie avec les impératifs du décret du 12 juillet 2001, il est proposé d'appliquer une règle similaire pour les interventions planifiées en horaires décalés lorsque celles-ci ne permettent pas de respecter les temps de repos minimum.

Les modalités

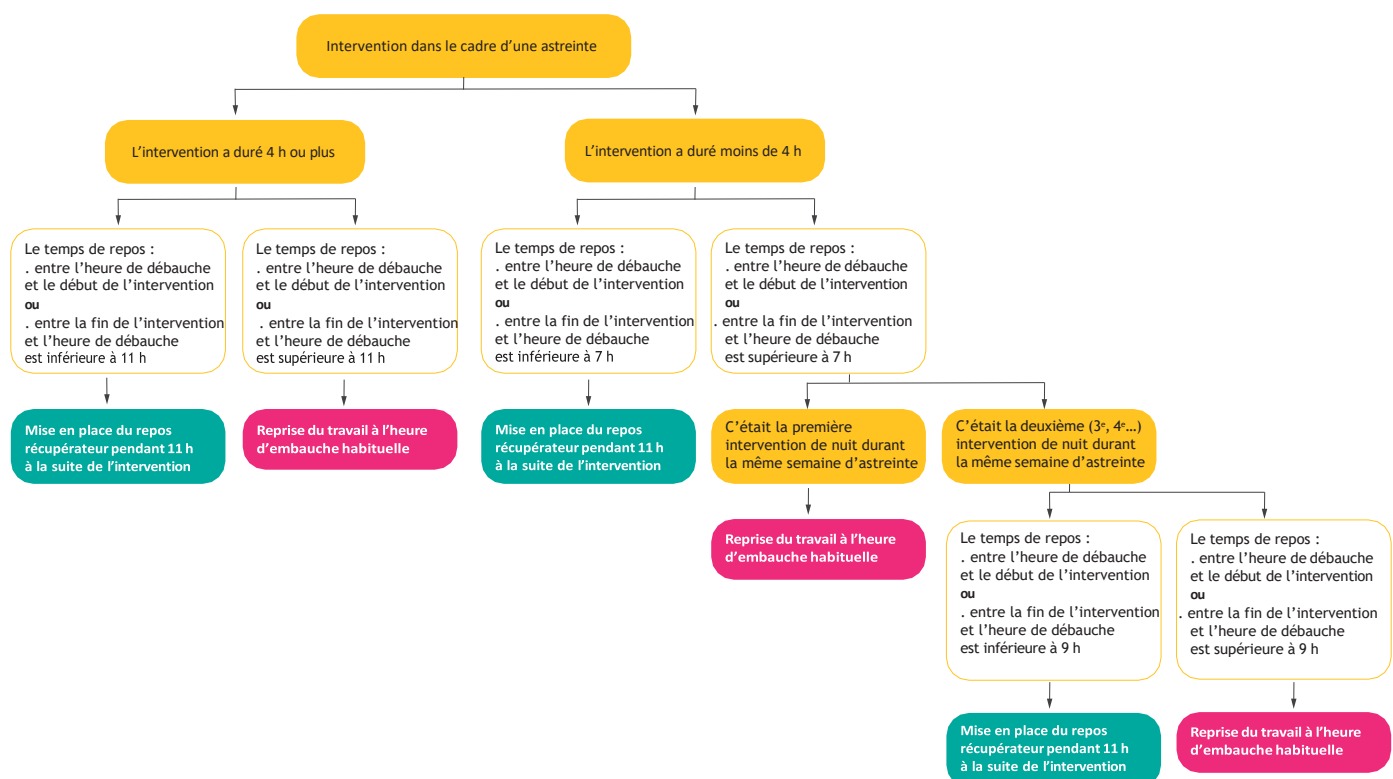
Bénéficiaires :

Tous les agents, cadres et non cadres.

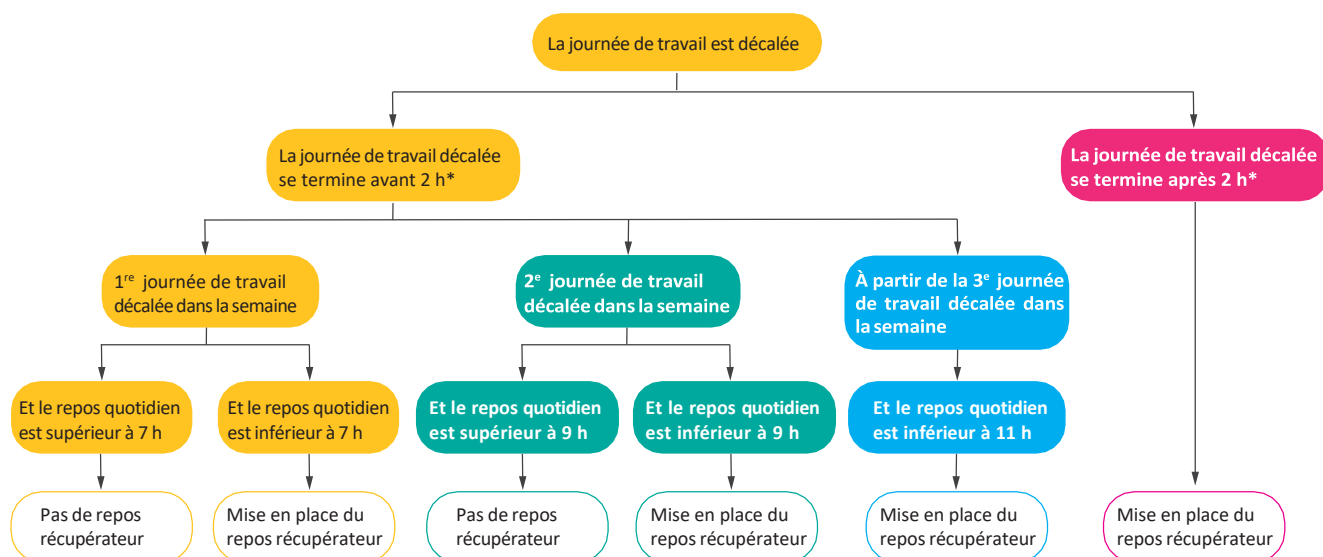
Champ d'application :

En dehors des cas de circonstances exceptionnelles et des impératifs de la continuité du service public prévus par le décret ARTT de 2001, il peut être mis en place un repos récupérateur pour les agents intervenant de manière aléatoire ou planifiée, dans le cadre d'une astreinte ou dans le cadre d'une journée de travail décalée.

• Le repos récupérateur dans le cadre de l'astreinte



• Le repos récupérateur dans le cadre de la journée décalée



Le repos récupérateur est donné par l'employeur et non décompté des heures à récupérer. En conséquence, positionné en repos récupérateur sur un temps initialement dévolu au travail (horaires normaux), l'agent est considéré comme ayant effectué ces heures de travail.

Le repos récupérateur n'est appliqué que lorsqu'il est rendu nécessaire car l'agent doit théoriquement reprendre le travail selon ses horaires habituels (ex : l'agent est intervenu de nuit et sa prise de poste habituelle est à 8 h ; si les conditions ci-dessus sont remplies, l'agent est positionné en repos récupérateur). Si à l'issue de l'intervention, l'agent est en repos, soit parce que la journée de travail à suivre est décalée, soit parce que sa reprise n'est pas prévue dans le cycle de travail avant l'accomplissement de 11 heures de repos, soit parce qu'il est en repos hebdomadaire, le repos récupérateur n'est pas mis en œuvre.

Si le repos récupérateur s'arrête avant l'horaire d'embauche de l'après-midi, l'agent reprend le travail à l'heure d'embauche de l'après-midi.

Si le repos récupérateur s'arrête au-delà de l'horaire d'embauche de l'après-midi, l'agent reprend le travail le lendemain.

Le repos récupérateur s'applique quel que soit le mode d'organisation mis en place (intervention en heures supplémentaires ou journée décalée sur la nuit).

En cas d'impossibilité de placer l'agent en repos récupérateur (circonstances exceptionnelles, impératifs de la continuité du service), la direction concernée doit prévenir la direction des Ressources humaines en amont qui actera les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos, soit au regard de la continuité de service, soit en raison de l'urgence ou du cas de force majeure.

> **procédure, p.53**

Le repos récupérateur est positionné à la suite immédiate de l'intervention, il n'est pas décalé ou reporté y compris en cas de dérogation aux garanties minimales.

Le repos récupérateur ne peut être appliqué sur des horaires de journée continue. Lorsque l'intervention de nuit, donnant lieu à repos récupérateur, était suivie initialement par un travail en journée continue, l'agent est replacé sur ladite journée en journée discontinue en appliquant l'horaire habituel du service.

De nombreux agents peuvent être amenés à participer à des réunions en soirée et ne remplissent pas les conditions nécessaires à la mise en œuvre du repos récupérateur.

Il est rappelé que dans ces situations, il convient de prêter attention aux contraintes horaires qui peuvent subvenir le matin suivant ces réunions tardives et de permettre aux agents de bénéficier de 11 h de repos dans la mesure du possible au moyen par exemple d'une facilité horaire dans l'horaire d'embauche ou d'un décalage de la journée de travail.

C. Les emplois concernés par la dérogation au temps de travail annuel de 1 607 heures

Direction	Service	Secteur / unité	Temps de travail annuel de référence	Temps de travail après jours de fractionnement	Nombre de jours de compensation Sujétion	Temps de travail quotidien	Nombre de postes concernés
Cycle des déchets	Collecte	Régie porte à porte matin et après-midi	1 579 h	1 565 h	4 jours	7 h 03 min	51
		Régie porte à porte soirée	1 576 h	1 563 h	6 jours	6 h 23 min*	14
		Collecte cartons	1 584 h	1 566 h	3 jours	8 h 48 min	4
Sécurité-Prévention	Police municipale	Brigade de nuit et centre de supervision urbaine de nuit	1 559 h	1 541 h	5 jours	9 h 10 min	15
Eau et Assainissement	Usine de l'eau	Usine de production	1 533 h	1 517 h	9 jours	8 h 06 min*	10
Éducation	Actions éducatives	Atsem	1 566 h	1 550 h	5 jours	8 h 00 min*	150
Culture	Théâtres	Équipe technique	1 569 h	1 553 h	5 jours	7 h 41 min**	11

*Temps de travail quotidien moyen

D. L'impact des absences sur l'octroi des jours RTT

Types d'absence	Génère des jours RTT	Ne génère pas de jours RTT
Congé annuel	X	
Jour de compensation	X	
Congé bonifié	X	
Congé pris au titre du compte épargne temps	X	
Congé de maladie ordinaire		X
Congé de longue maladie		X
Congé de maladie professionnelle		X
Congé pour accident de travail		X
Congé de maternité, congé pathologique (avant accouchement) et couches pathologiques (après congé de maternité)		X
Congé d'adoption		X
Congé de paternité		X
Autorisation d'absence		X
Congé de proche aidant, de présence parentale et de solidarité familiale		X

Pour les absences ne générant pas de jours RTT, le volume annuel de droits à RTT se trouve réduit selon les paliers suivants :

Pour la modalité horaire 3 jours RTT

Nombre de jours ouvrés d'absences	Réduction	Droit RTT restant
De 0 à 38	Sans impact	
De 38,5 à 76	0,5	2,5
De 76,5 à 114	1	2
De 114,5 à 152	1,5	1,5
De 152,5 à 190	2	1
De 190,5 à 228	2,5	0,5
+ de 228	3	0

Pour la modalité horaire 17 jours RTT

Nombre de jours ouvrés d'absences	Abattement	Droit RTT restant
De 0 à 6,5	Sans impact	
De 7 à 13,5	0,5	16,5
De 14 à 20,5	1	16
De 21 à 27,5	1,5	15,5
De 28 à 34,5	2	15
De 35 à 41,5	2,5	14,5
De 42 à 48,5	3	14
De 49 à 55,5	3,5	13,5
De 56 à 62,5	4	13
De 63 à 69,5	4,5	12,5
De 70 à 76,5	5	12
De 77 à 83,5	5,5	11,5
De 84 à 90,5	6	11
De 91 à 97,5	6,5	10,5
De 98 à 104,5	7	10
De 105 à 111,5	7,5	9,5
De 112 à 118,5	8	9
De 119 à 125,5	8,5	8,5
De 126 à 132,5	9	8
De 133 à 139,5	9,5	7,5
De 140 à 146,5	10	7
De 147 à 153,5	10,5	6,5
De 154 à 160,5	11	6
De 161 à 167,5	11,5	5,5
De 168 à 174,5	12	5
De 175 à 181,5	12,5	4,5
De 182 à 188,5	13	4
De 189 à 195,5	13,5	3,5
De 196 à 202,5	14	3
De 203 à 209,5	14,5	2,5
De 210 à 216,5	15	2
De 217 à 223,5	15,5	1,5
De 224 à 230,5	16	1
De 231 à 237,5	16,5	0,5
+ de 238	17	0

E. Les droits RTT et le temps partiel

Quotité de temps de travail	Modalité horaire 7 h 09 par jour - 3 jours RTT	Modalité horaire 7 h 38 par jour - 17 jours RTT
100 %	3	17
90 %	2,5	15
80 %	2	13,5
70 %	2	11,5
60 %	1,5	10
50 %	1,5	8,5

F. Le droit aux congés annuels quand le nombre de jours travaillés par semaine change en cours d'année

Exemple : un(e) agent(e) à temps complet travaille cinq jours par semaine. Il a posé dix jours de congés annuels entre le 1^{er} janvier et le 30 avril, soit deux semaines.

À compter du 1^{er} mai, il est en temps partiel à 80 %, il travaille quatre jours par semaine. Il lui reste trois semaines de congés, soit 12 jours de congés annuels.

Quotité de temps de travail	Droit à congés annuels	Congés posés	Droits restants
Du 1 ^{er} janvier au 30 avril Temps complet (travaille du lundi au vendredi)	5 semaines de congés soit 25 jours	2 semaines, soit 10 jours	-
Du 1 ^{er} mai au 31 décembre 80 % (travaille du lundi au jeudi)	5 semaines de congés, soit 20 jours de congés	-	3 semaines, soit 12 jours

> Le droit annuel de cet(te) agent(e) pour cette année-là est de 22 jours de congés annuels (10 + 12). S'il reste l'année suivante en temps partiel à 80 %, son droit aux congés annuels sera de 20 jours pour l'année.

G. Les absences pour les fonctionnaires occupant des fonctions publiques électives

Les autorisations d'absence pour des fonctions publiques électives

Les autorisations concernent les :

- séances plénières des assemblées délibérantes
- réunions de commissions instituées par délibération des assemblées délibérantes
- réunions des assemblées délibérantes et bureaux des organismes où l'élu représente sa collectivité territoriale (syndicats, établissements publics de coopération intercommunale, SEM...).

Les autres réunions (réunions en préfecture, réunions de comités de pilotage, de projets ou de réflexion, réunions d'information ou de concertation avec les usagers...) ne donnent pas lieu à autorisation d'absence dans le cadre légal prévu par le Code général des collectivités territoriales. Des autorisations d'absence supplémentaires sont accordées à hauteur de :

- un jour ou deux demi-journées par semaine pour les maires des communes de plus de 20 000 habitants
- un jour ou deux demi-journées par mois pour les autres communes (moins de 20 000 habitants) et pour les adjoints des communes de plus de 20 000 habitants.

Les autorisations d'absence sont accordées dès lors que la présence de l'agent exerçant une fonction élective aux séances et réunions susvisées est requise. Ainsi, un agent exerçant des fonctions en qualité de représentant élu suppléant ne pourra bénéficier d'une autorisation d'absence si l'élu titulaire qu'il est amené à remplacer siège.

Les conseillers municipaux ou communautaires, qui exercent des délégations du maire ou du président d'établissement public de coopération intercommunale, ne peuvent bénéficier d'autorisations d'absence supplémentaires.

Durant ces périodes d'absence au service, la rémunération de l'agent est maintenue. Ces périodes non travaillées sont statutairement assimilées à du temps de service et ouvrent droit à congés annuels, mais pas à une récupération du temps de travail.

L'agent devra adresser à son supérieur hiérarchique une copie des délibérations des assemblées délibérantes afin de justifier de son mandat électif, ainsi que de sa qualité de représentant de la collectivité aux diverses instances au sein duquel il est désigné.

Les absences autorisées sont portées sur la fiche individuelle d'absence du service.

Le crédit d'heures

Il est autorisé pour permettre aux élus de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité territoriale et à la préparation des réunions.

Le crédit d'heures est forfaitaire, trimestriel et non reportable d'un trimestre sur l'autre. Il est déterminé en fonction de la durée du travail.

Le montant trimestriel du crédit d'heures pour un agent à temps plein sur un poste à temps complet est le suivant :

Communes et EPCI*	Maire et Président d'EPCI	Adjoint et Vice-président	Conseiller municipal ou communautaire
- de 10 000 habitants	122 h 30	70 h	10 h 30
De 10 000 à 29 999 hab	140 h	122 h 30	21 h
De 30 000 à 99 999 hab	140 h	140 h	35 h
+ de 100 000 hab	140 h	140 h	70 h
Conseils départementaux et régionaux	Président	Vice-président	Conseiller
	140 h	140 h	105 h

*EPCI : établissement public de coopération intercommunale

Certains conseils municipaux (communes chefs-lieux, communes touristiques...) peuvent voter une majoration de ces crédits d'heures, sans dépasser 30 % par élu, en application des dispositions de l'article L 2123-22 du code général des collectivités territoriales.

Le crédit d'heures n'ouvre pas droit à rémunération, ni à récupération du temps de travail. Il n'a en revanche pas d'incidence sur le droit à congés annuels.

L'élu salarié doit informer son supérieur hiérarchique par écrit, trois jours au moins avant son absence, de la date et de la durée de l'absence envisagée, ainsi que de la durée du crédit d'heures qui lui reste à prendre au titre du trimestre en cours.

Un état est renseigné par l'agent et visé par le supérieur hiérarchique. Il est transmis par la voie hiérarchique à la DRH dans les meilleurs délais pour imputation du crédit d'heures sur la paie de l'agent.

Le droit à la formation

Les agents qui exercent un mandat local ont droit à 18 jours de formation pour toute la durée de leur mandat. Ils peuvent également bénéficier de 20 heures par an au titre du droit individuel à la formation.

Les élus doivent faire une demande écrite au moins 30 jours à l'avance à leur employeur. En cas de refus pour raison de service, la commission administrative paritaire est saisie pour information.

Durant la période de formation, l'élu n'est pas rémunéré. La perte de revenu est compensée par la collectivité qui assure la prise en charge financière de la formation.

Année glissante : période de 12 mois qui commence et se termine un jour déterminé. Les employeurs utilisent des années glissantes pour marquer l'anniversaire de la date de début d'un employé afin de calculer quand il ou elle est admissible aux prestations de santé et de calculer les prestations.

Autorité territoriale : Elle désigne le maire ou le président. Elle est l'employeur des agents publics territoriaux. L'autorité territoriale dispose de pouvoirs propres. En effet, elle est par exemple compétente pour nommer les agents sur des emplois publics ou attribuer individuellement un régime indemnitaire, ...

De droit : défini par des règles de droit, avec des normes juridiques hiérarchisées (s'oppose à une décision arbitraire)

Jours ouvrés : jours effectivement travaillés dans une entreprise ou une administration (généralement du lundi au vendredi inclus), à l'exception des jours fériés habituellement non travaillés. On en compte 5 par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, généralement).

Jour calendaire : tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés, allant du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre, c'est-à-dire 365 jours par an et sept jours par semaine.

Nos collectivités : par souci de lisibilité, ce terme est utilisé de manière extensive dans le présent document pour désigner la Ville d'Angers, Angers Loire Métropole et le CCAS de la Ville d'Angers. Toutefois, précisons que si la Ville d'Angers est bien une collectivité, Angers Loire Métropole est un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) composé de collectivités et le CCAS un Epac (établissement public administratif communal).

Position d'activité : Un agent peut être placé dans différentes positions administratives : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

L'agent en activité a droit à différents congés : congés annuels, congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, congés de maternité ou d'adoption, congés de naissance ou adoption de trois jours, congés de paternité et d'accueil de l'enfant, congés de formation professionnelle, congés pour formation syndicale, congés de solidarité familiale, congés de présence parentale, congés de proche aidant, congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire. Le fonctionnaire mis à disposition reste en position d'activité.

Repos récupérateur : pour les agents dont le cycle de travail ne comprend pas de travail de nuit mais qui doivent intervenir de manière aléatoire ou planifiée durant la nuit, il est mis en place un repos récupérateur afin de respecter les garanties minimums de repos.

Repos compensateur : les heures supplémentaires font l'objet d'un repos compensateur ou d'une indemnisation horaire.

Travail effectif : temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Il comprend : le temps passé par l'agent en service, les congés pour raisons de santé, les congés de maternité, adoption, paternité, les jours d'autorisations spéciales d'absences, le temps passé en mission, le temps passé en formation, les temps d'intervention pendant une période d'astreinte, le temps de permanence assuré sur le lieu de travail, le temps consacré aux visites médicales obligatoires dans le cadre professionnel, le temps de transport nécessaire entre deux lieux de travail lorsque les missions sont continues, les 20 minutes de pause réglementaire dès six heures de travail par jour.

Il ne comprend pas : le temps passé en congés annuels, les jours fériés, la pause méridienne, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, le temps d'habillage, de déshabillage et le temps de douche non prévu pour des missions particulières.

1. Les dérogations aux durées maximales de travail et minimales de repos

Si des circonstances exceptionnelles l'exigent, des dérogations aux durées maximales de travail journalière et hebdomadaire, et des durées minimales de repos, peuvent être accordées par l'autorité territoriale pour une durée limitée, après consultation des instances représentatives du personnel.

La demande de dérogation fait l'objet d'une note du directeur adressée à la direction des Ressources humaines. Cette demande doit être adressée le plus tôt possible et, quoi qu'il en soit, au plus tard, 15 jours avant l'évènement. La note doit préciser :

- l'évènement, la manifestation, ... amenant à solliciter une dérogation aux garanties maximales de durée de travail et minimales de repos
- la date et les horaires prévus
- la (les) règle(s) sur la(les)quelle(s) la direction sollicite une dérogation
- le secteur ou les agents concernés par cette dérogation.

Une réponse formalisée sera adressée par la DRH à la direction concernée.

2. Le temps partiel

Une campagne de recensement des demandes de temps partiel sur autorisation est réalisée chaque année dans les services.

Le temps partiel est **effectif à compter du mois de janvier suivant la campagne et autorisé pour une durée d'un an.**

Pour les agents des directions Éducation et Petite Enfance, la campagne de recensement des demandes est réalisée en mars pour une mise en place au 1^{er} septembre suivant, pour une durée d'un an.

En dehors de cette période de campagne, toutes les demandes d'attribution, de changement de quotité (diminution ou augmentation), ou de retour à temps plein, doivent être adressées par les agents par écrit, à la direction des Ressources humaines, sous couvert de leur responsable hiérarchique, avec un délai de prévenance de deux mois.

Cette demande doit préciser :

- la quotité souhaitée
- la date de mise en œuvre
- l'organisation du temps de travail de l'agent (*Exemple : jour d'absence le mardi*)
- éventuellement la durée (par défaut, le temps partiel sera accordé jusqu'au 31 décembre de l'année en cours).

Pour toute demande, le responsable de l'agent doit répondre par lettre et y faire figurer son accord ou son désaccord, de façon motivée, en prenant appui sur la compatibilité de la demande avec les contraintes du service.

3. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être **formulée au moins un mois avant la date de début souhaitée.**

La demande doit préciser les dates et les durées de la ou des périodes de congé au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Après visa du service, la demande devra être transmise à la direction des Ressources humaines accompagnée d'un acte de naissance ou, si l'enfant n'est pas né, d'un certificat mentionnant la date présumée de début de grossesse ou d'accouchement.

4. Les congés de maladie : la transmission des arrêts

Toute absence au travail doit être signalée immédiatement au supérieur hiérarchique direct. Le **certificat d'arrêt de travail doit être adressé sous le délai légal de 48 heures.**

En cas d'hospitalisation, et en l'absence d'arrêt de travail, c'est le bulletin de situation et le bon de sortie de l'hôpital qui sont transmis.

En cas de manquement à l'obligation de transmission ou d'information (en cas d'hospitalisation) de l'arrêt de maladie dans un délai de 48 heures, l'administration informe par courrier le fonctionnaire de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Le cas échéant, l'administration est fondée à réduire de moitié la rémunération de l'agent entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

Exceptions :

- Hospitalisation de l'agent :

L'agent justifie, dans un délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

Maladie ordinaire

- Pour les agents titulaires relevant de la CNRACL, les volets 2 et 3 de l'arrêt de travail doivent être adressés à son service, qui transmettra à la DRH. Le volet 1 comportant la mention des motifs médicaux justifiant l'arrêt de travail, doit être conservé par l'agent, il pourra lui être demandé pour une procédure de longue maladie. Ces motifs sont confidentiels et n'ont pas à être transmis à la collectivité.
- Pour les agents titulaires relevant du régime général de la sécurité sociale et les contractuels, les volets 1 et 2 doivent être adressés à la sécurité sociale et le volet 3 au service, qui transmettra à la direction des Ressources humaines (DRH).

Les accidents de service et maladies professionnelles

Pour les agents titulaires relevant de la CNRACL* (temps de travail hebdomadaire > à 28 h), les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail doivent être adressés à son service, qui transmettra à la DRH.

- Pour les agents titulaires relevant du régime général (temps de travail hebdomadaire < à 28 h) et contractuels, de la sécurité sociale, les volets 1 et 2 doivent être adressés à la sécurité sociale et le volet 4 à son service qui le transmettra à la DRH.

Le volet 3 doit être conservé par l'agent, il pourra lui être demandé pour un contrôle.

Les séjours durant les arrêts

- **Pour les agents titulaires relevant de la CNRACL**

- **Les agents en arrêt de travail qui souhaitent quitter le département** doivent adresser un mail à la DRH à DRHGestionDesTemps-Sante@ville.angers.fr

ou un courrier au service Gestion des Temps / Santé précisant leurs dates d'absences, l'adresse du lieu de résidence et un numéro de téléphone où ils sont joignables.

- **Les agents en arrêt de travail qui souhaitent partir à l'étranger** doivent respecter la même procédure et devront nous fournir en supplément un certificat médical de leur médecin traitant attestant que leur état de santé est compatible pour un voyage dans le pays de destination.

- **Pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale**

Toutes demandes de sortie de département ou de séjour à l'étranger doivent être adressées à la sécurité sociale.

Ces demandes ne doivent pas passer par les médecins de prévention.

5. Les absences pour événements familiaux : les règles de gestion applicables aux autorisations d'absence pour événements familiaux

Chaque agent doit solliciter une autorisation d'absence en remplissant le formulaire 2 « Demande d'absence », en y joignant les justificatifs correspondants. Lorsque l'agent est déjà absent pour raison de santé, maternité, adoption ou paternité, les droits non utilisés en matière d'autorisations d'absence ne peuvent être reportés au-delà de l'année civile.

Lorsque l'événement (naissance, adoption, mariage et décès) survient au cours d'un congé annuel ou d'un jour RTT, celui-ci ne se trouve pas interrompu par l'absence pour événement familial.

Dans le cadre d'un cycle de travail avec des jours RTT prédéterminés, les droits d'autorisation d'absence doivent être posés uniquement sur les jours théoriquement travaillés.

Exemple :

Cycle à la quinzaine : l'agent travaille du lundi au vendredi et est absent tous les vendredis des semaines paires.

Evènement : mariage de l'agent : cinq jours

Conséquences : si l'agent sollicite l'autorisation d'absence en semaine paire, il doit demander à s'absenter du lundi au jeudi (quatre jours), puis le lundi de la semaine suivante (un jour).

Un départ ou une arrivée en cours d'année ne modifie pas les droits.

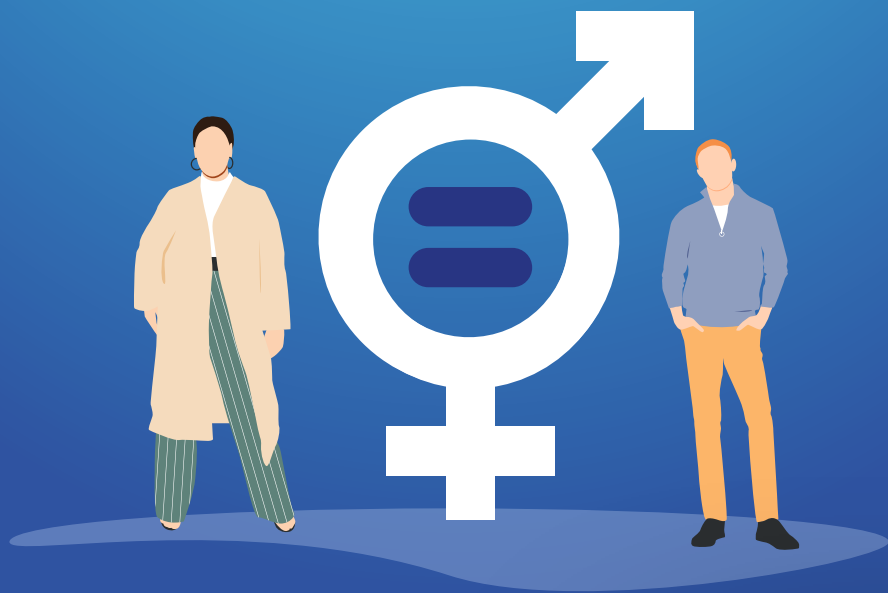
**Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales*



Égalité

entre les
femmes &
les hommes

BILAN ANNUEL 2025



angers loire
métropole
communauté urbaine



La Ville d'Angers, le centre communal d'action sociale et Angers Loire Métropole s'engagent pour l'égalité

Une feuille de route égalité 2021-2026

Les élus ont souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité du mandat dès 2014. En 2020, le confinement lié à la pandémie est venu révéler plus encore ces inégalités, avec la surexposition des femmes et de leurs enfants aux violences ou encore à l'exercice par les femmes des métiers de première ligne. Cet enjeu concerne de nombreux domaines, tels que l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation, l'aménagement des espaces publics ou encore l'égalité professionnelle.

Pour guider l'action et traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, les élus ont

souhaité avoir une approche fédératrice, fondée sur le recueil de l'expertise et de l'expérience des directions et des acteurs locaux. Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe aux Solidarités Actives et aux Droits des Femmes, Jeanne Behre-Robinson, adjointe à la Sécurité et à la Prévention et Roselyne Bienvenu, conseillère déléguée aux Ressources Humaines et aux Conditions de Travail ont souhaité les consulter en 2020 pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire. Suite à cette consultation, **une feuille de route commune à l'ensemble des services et de nos partenaires a été élaborée autour de cinq priorités :**

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat, pour intégrer cette notion dans l'ensemble des politiques publiques, sensibiliser, fédérer, coordonner et mobiliser les acteurs

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité femmes hommes sur le territoire dès le plus jeune âge

PRIORITÉ 3

Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et la participation citoyenne des femmes

PRIORITÉ 4

Un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous

PRIORITÉ 5

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Une gouvernance de l'égalité

Certains chantiers ont déjà été réalisés, d'autres sont lancés ou restent à enclencher.

Les élus, avec l'appui des services de la Ville d'Angers, du Centre Communal

d'Action Sociale et d'Angers Loire Métropole et les partenaires présentent chaque année **le bilan des actions conduites en 2025.**

CHIFFRES CLÉS 2025

5

ORIENTATIONS PRIORITAIRES

réparties en 68 actions :

57 actions sont en cours ou terminées

11 actions restent à lancer

L'AMBITION

Intégrer l'égalité réelle dans l'ensemble des politiques publiques



LES MOYENS

La Mission Égalité Diversité

Un budget spécifique pour accompagner les initiatives des services des collectivités et des partenaires du territoire

Un soutien aux associations qui œuvrent en matière d'égalité



Christophe Béchu,

Maire d'Angers,
Président d'Angers Loire
Métropole,

Président du Centre
Communal d'Action
Sociale d'Angers



Christelle Lardeux-Coiffard,

Première adjointe

Adjointe au Maire
aux Solidarités actives
et aux Droits des femmes,

Conseillère
communautaire



Jeanne Behre-Robinson,

Adjointe au Maire
à la Sécurité
et à la Prévention,

Conseillère
communautaire



Roselyne Bienvenu,

Conseillère municipale
déléguée aux Ressources
humaines et aux
Conditions de travail,

1^{ère} Vice-présidente
d'Angers Loire Métropole

Soutenir les associations

En 2025, la Ville d'Angers, le Centre Communal d'Action Sociale et Angers Loire Métropole ont poursuivi leur soutien aux associations œuvrant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que celles qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles, en particulier les violences conjugales.

Parfois, encore peu identifiées du grand public, ces associations mènent des actions de prévention et de sensibilisation autour des enjeux d'égalité et offrent des réponses de proximité : accueil, écoute orientation et accompagnement.



Discrimination : mieux comprendre pour mieux agir

De novembre 2024 à juin 2025, 189 agents de la Ville d'Angers, du Centre Communal d'Action Sociale et d'Angers Loire Métropole ont participé aux quatre sessions de sensibilisation sur les discriminations. Ces séquences ont été animées par Floréal Sotto, spécialiste de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes et Patricia Tonnellier, designeuse graphique. L'objectif est de mieux comprendre les mécanismes des discriminations, afin d'agir collectivement dans la vie professionnelle et citoyenne.

À travers des exemples concrets, des apports théoriques et des échanges interactifs, ces sessions ont permis de réfléchir :

- Aux effets des stéréotypes sur nos décisions,
- À notre vigilance s'agissant de nos propres comportements,
- À notre capacité à réagir face à des propos ou situations discriminantes.



Pour une culture partagée de l'égalité

Femmes et art urbain : un état des lieux et des pistes d'action



À l'occasion des 10 ans d'Échappées d'Art, la Ville d'Angers a organisé, le 7 octobre 2025, une journée professionnelle consacrée aux arts visuels.

Cette rencontre, menée en collaboration avec la Fédération des arts urbains, a été l'occasion de présenter une étude nationale sur la place des femmes dans l'art urbain.

Place des femmes dans l'art urbain

Les résultats mettent en lumière une sous-représentation persistante des artistes femmes dans les structures de diffusion (seulement 17 % en 2023), dans les médias et l'édition d'art.

De nombreuses artistes témoignent de difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle.

Les situations de sexisme restent par ailleurs très répandues dans ce secteur.

Face à ce constat, des pistes d'actions concrètes ont été proposées.

Parmi elles, la création d'un annuaire d'artistes femmes, vise à renforcer leur visibilité.

Une fiche de pratiques inclusives à destination des structures culturelles a également été présentée.

Ces outils ambitionnent de favoriser l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations dans l'art urbain.

Agir pour l'égalité filles-garçons

Les stéréotypes sexistes restent très présents dans les jeux et les interactions des enfants.

Face à ces constats, les équipes éducatives de la Ville d'Angers ont souhaité agir concrètement.

Après une formation à l'égalité filles-garçons dispensée par l'association Graine de citoyen, un Temps d'Activité Périscolaire a été mis en place.

Ce TAP, composé de neuf séances, s'est déroulé entre avril et juin.

Il visait à questionner les stéréotypes de

genre et à encourager coopération et expression.

Les enfants ont participé à des activités variées et ludiques. Présentation de soi, photolangage et création d'affiches ont rythmé les séances.

Ces échanges ont favorisé le dialogue autour des représentations de chacun et ont permis de sensibiliser les enfants à l'égalité dès le plus jeune âge.

Les équipes restent attentives à adopter des pratiques favorisant l'épanouissement de toutes et tous dans les activités.

Se former pour développer une culture de l'égalité à la Roseraie

CHIFFRES CLÉS

7 associations ou experts formateurs

30 personnes formées

4 jours de formation

Porté par le Planning Familial 49, un projet de formation ambitieux a vu le jour à la Roseraie.

Né d'un groupe de travail constitué de la Maison Départementale des Solidarités Angers Sud, du Centre Jean Vilar et de l'équipe de prévention spécialisée, ce programme vise à renforcer la culture de l'égalité et la prévention des violences sexistes et sexuelles à l'échelle du quartier.



Cette formation a bénéficié à une diversité d'acteurs : l'Association pour la Sauvegarde de l'Enfant et de l'Adolescent à l'Adulte 49, le Centre Jean Vilar, la Maison Départementale des Solidarités Angers Sud, la ludothèque Les Francas, le collège Jean Vilar, la Mission Locale Angevine, l'Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels, le Planning familial et le collège Jean Mermoz. Elle s'inscrit dans le prolongement des actions collectives menées depuis 2022, visant deux objectifs déterminants :

- Renforcer l'accompagnement des publics en situation de vulnérabilité,
- Consolider le réseau des acteurs locaux œuvrant pour l'égalité entre les femmes et

les hommes, ainsi que pour la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Deux sessions de formation, destinées à une trentaine de professionnels, ont porté sur des enjeux déterminants liés à l'égalité et à la protection des jeunes.

La première visait à renforcer les compétences dans la lutte contre les stéréotypes et les discriminations fondées sur le genre. Elle a permis aux participants d'acquérir des outils concrets pour identifier ces situations et y répondre de manière adaptée.

La seconde était consacrée au repérage des violences sexistes et sexuelles chez les mineurs et jeunes adultes (jusqu'à 21 ans). Les échanges ont notamment abordé :

- La reconnaissance des signes avant-coureurs,
- L'écoute et l'accompagnement des victimes,
- Les modalités d'orientation vers les structures compétentes.

« Je n'avais pas mesuré l'ampleur du phénomène. »

« Cela m'a permis d'identifier mes biais cognitifs : nommer ses privilèges, ça donne du sens. »

« Une formation nécessaire. »

« Je me sens outillé. »

« On souhaite sensibiliser nos collègues et faire des micro-actions concrètes auprès du public. »

Le Procès du sexisme

CHIFFRES CLÉS

22 élèves de terminale, organisateurs

13 professionnels impliqués pour sensibiliser pendant 44h les élèves

2000 € de soutien financier de la Ville d'Angers

140 personnes le jour j

La deuxième édition du « Procès du sexisme », organisée sous l'égide de la fondation FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) Maine-et-Loire, s'est tenue le 28 mai au Théâtre Le Quai à Angers.

Cet événement, soutenu par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, ainsi que par la Ville d'Angers, prend la forme d'un procès fictif conçu par les élèves de l'option « Droit et grands enjeux du monde contemporain » du lycée Emmanuel Mounier.

Son objectif ? Interroger les conséquences du sexisme et stimuler un échange avec le public à travers une approche pédagogique et participative.

Pour ce faire, les lycéens de terminale ont présenté quatre saynètes abordant des situations concrètes :

- Les inégalités au sein de la famille,
- Les discriminations dans le monde du sport,
- Les disparités en milieu professionnel,
- La question des violences sexuelles, notamment celle du consentement.

Préparés dans le cadre d'un parcours de sensibilisation approfondi, les élèves ont bénéficié de l'accompagnement de professionnels du droit et de la justice, ainsi que d'experts en matière d'égalité.



Ce parcours a combiné interventions thématiques, visites, recherches documentaires et ateliers de plaidoirie, leur permettant d'acquérir une compréhension fine des enjeux liés au sexisme.

Fort du succès de cette initiative – salué tant par les participants que par les élèves eux-mêmes –, une nouvelle édition est d'ores et déjà programmée pour 2026. Elle visera à étendre la démarche à d'autres établissements scolaires et à toucher un public plus large, afin d'amplifier l'impact de cette réflexion collective sur les inégalités.

Accès à l'emploi, aux droits et à la citoyenneté

Vers une politique de la Ville plus égalitaire



Dans le cadre du contrat de ville Quartier 2030, les partenaires institutionnels et associatifs ont défini trois enjeux déterminants pour les actions menées en faveur des habitants et habitantes des quartiers prioritaires : la transition écologique, la participation citoyenne et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces principes doivent désormais être systématiquement pris en compte dans l'ensemble des projets – une démarche appelée « approche intégrée ».

Pour favoriser la mise en œuvre concrète de cette approche, des groupes de travail thématiques ont été créés. Leur mission : accompagner les acteurs locaux en leur proposant des outils adaptés, en facilitant l'appropriation de ces enjeux et en assurant un suivi régulier de leur application.

Le groupe de travail dédié à l'égalité est copiloté par l'État, la Ville d'Angers. Il rassemble des associations, des institutions, ainsi que des habitantes membres du conseil citoyen. Son objectif ? Garantir que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une priorité dans tous les projets menés sur le territoire.

Parmi ses premières actions, le groupe élabore actuellement un cahier des charges pour une formation destinée à l'ensemble des acteurs de la politique de la Ville. Cette formation vise à renforcer leurs compétences et à ancrer durablement cette dimension égalitaire dans leurs pratiques quotidiennes.

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Le tunnel du sexisme

Dans le cadre du Mois de mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles, qui se déroule du 3 au 30 novembre, la Ville d'Angers déploie une campagne de sensibilisation intitulée « Le tunnel du sexisme ».

Illustrée par Christel Han, à travers huit affiches marquantes et des données chiffrées, cette initiative révèle l'enchaînement des inégalités, ainsi que les effets des préjugés sexistes dans tous les aspects du quotidien : espace public, réseaux sociaux, publicité, santé, recherche scientifique, milieu professionnel et sphère domestique.

Diffusée dans les lieux fréquentés par le public et accessible en ligne sur Angers.fr, cette campagne a pour but de susciter une prise de conscience et d'encourager une réflexion collective. Comprendre les rouages du sexisme constitue en effet une première étape pour les déconstruire et les combattre.

Par la suite, ces supports seront intégrés aux dispositifs de sensibilisation de la Ville et mis à disposition gratuitement, sur demande, des acteurs locaux engagés dans cette démarche.

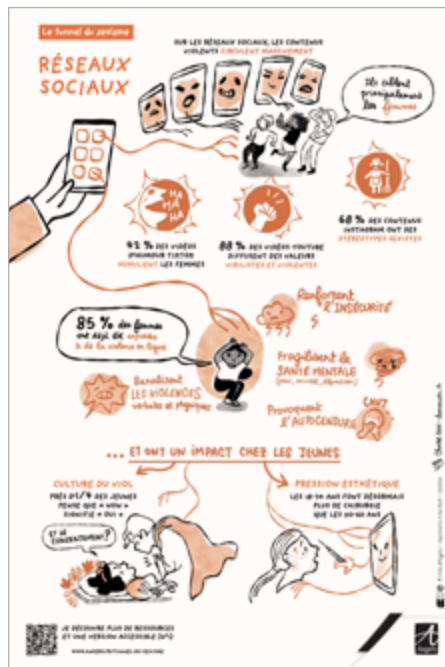


Illustration : Christel Han, bananako.fr

Vie relationnelle et sexuelle : une quinzaine pour tous les âges

Du 24 novembre au 5 décembre 2024, le collectif santé de Belle-Beille/Lac-de-Maine a proposé une quinzaine dédiée à la vie affective, relationnelle et sexuelle.

Ce projet, né d'un besoin exprimé par les professionnels du collectif (éducateurs de prévention, infirmière, sexologue, conseillère en économie sociale et familiale, etc.), a rassemblé une vingtaine de partenaires locaux.

Ensemble, ils ont conçu une programmation variée, alliant sensibilisation, information et prévention : ateliers, conférences, expositions, échanges, ciné-débats, ainsi qu'un forum le 3 décembre au Centre Jacques Tati pour découvrir les structures ressources du territoire.

Chaque public – enfants, jeunes, étudiants, parents, adultes et seniors – a pu bénéficier d'animations adaptées à ses besoins. Au total, 26 événements ont été organisés et 1300 personnes ont été sensibilisées, grâce à l'engagement des acteurs locaux et au soutien financier du Contrat de Ville.



Nouvelle édition du guide contre les violences sexistes et sexuelles

Un outil renforcé pour les professionnels et bénévoles

Dans le cadre du Contrat local de mobilisation et de coordination sur les violences sexistes et sexuelles 2024-2026, la Mission Mutualisée Tranquillité Prévention d'Angers Loire Métropole et la Déléguee Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, en collaboration avec l'ensemble des partenaires signataires, publient une version actualisée du guide d'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Destiné aux professionnels et bénévoles en contact avec le public, cet ouvrage s'inscrit dans la première priorité du contrat : renforcer la formation et les moyens d'intervention des acteurs engagés dans la prévention, l'accueil, l'orientation et le suivi des victimes comme des auteurs de violences.

Cette édition, enrichie et mise à jour, intègre plusieurs évolutions déterminantes pour mieux répondre aux enjeux du territoire :

- Une fiche dédiée aux enfants victimes,
- Une fiche spécifique orientée vers les auteurs de violences,
- Une fiche sur le système prostitutionnel,
- Un annuaire actualisé des partenaires ressources,
- Les dernières évolutions du cadre légal.

Conçu comme un outil pratique et collaboratif, ce guide a pour vocation d'éclairer et de soutenir l'ensemble des acteurs locaux dans leur mission de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il reflète l'engagement continu des institutions et des associations pour une action coordonnée et efficace sur le territoire.

[Guide téléchargeable sur Angers.fr](https://angers.fr/guide-telechargeable)



Elles Festival et le Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles



Le Elles Festival, organisé tous les deux ans à Angers par le Chabada, a pour vocation de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture et des musiques actuelles.

En 2025, cet événement s'intègre au Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles, avec une programmation dédiée à cette thématique.

A destination des professionnels du monde de la nuit un atelier a permis d'identifier les risques liés aux sorties nocturnes et d'échanger sur les bonnes pratiques pour prévenir les violences sexistes et sexuelles. L'objectif : créer des espaces festifs plus sûrs, inclusifs et accessibles à toutes et tous.

Par ailleurs, une exposition intitulée « Ce serait mieux si tu souriais » a été proposée tout au long du mois de novembre dans les maisons de quartier. Elle a sensibilisé le public aux propos sexistes et aux micro-agressions subis par les musiciennes, DJ et techniciennes du milieu musical angevin.



PRIORITÉ 5

Un espace public inclusif

Des graffs pour mettre en lumière les femmes remarquables d'Angers

Le projet de graff des relais postaux, fruit d'un partenariat entre La Poste, la maison de quartier Angers Centre Animation et la Ville d'Angers, a mis à l'honneur dix personnalités angevines à travers des œuvres réalisées par des jeunes de la maison de quartier et l'artiste Doline Legrand.

Cette seconde édition inscrit notamment les femmes remarquables d'Angers, issues de l'[annuaire dédié](#). Cinq relais postaux du centre-ville d'Angers sont ainsi consacrés à Michelle Giannotti (première femme présidente d'un tribunal), Jeanne Héon-Canonne (médecin et résistante), Hélène Revault (autrice), Jeanne Bohec (résistante) et Camille Lepage (journaliste et photographe de guerre).

Ce projet participatif et artistique illustre la volonté de valoriser les angevines qui ont marqué le territoire au cœur de l'espace public, tout en offrant à huit jeunes âgés de 12 à 16 ans une expérience créative et citoyenne.



Le parc Georgette-Boulestreau, officiellement inauguré le 8 avril 2025



Situé au cœur du quartier Monplaisir, ce nouvel espace vert et de jeux est le résultat d'une démarche participative impliquant les habitants. Plus de 440 personnes, parmi lesquelles 37 enfants, ont participé activement à sa conception.

Les plus jeunes ont notamment partagé leur vision d'un jardin idéal, mettant en avant leur souhait de disposer d'espaces de jeux modernes, dynamiques et stimulants.

En 2023, une consultation publique a permis de retenir le nom de Georgette Boulestreau pour rendre hommage à cette figure locale, sage-femme engagée et militante pour les droits des femmes.

Dès la phase de travaux, l'engouement pour l'aire de jeux a conduit à une ouverture partielle anticipée avant même l'inauguration officielle qui a attiré près de 150 visiteurs.

Fruit d'une démarche partenariale, la feuille de route EgalitéCité Monplaisir a été dévoilée le 20 mars. Ce plan d'action, qui couvre la période 2025-2026, repose sur dix priorités destinées à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du quartier.

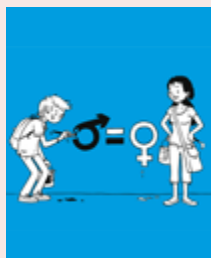
Pour accompagner cette dynamique, plusieurs outils de sensibilisation ont été conçus à destination des habitants et des acteurs locaux. Parmi eux, un livret de jeux co-construit et illustré par Christel Han.

À NOTER

Ressources à disposition des acteurs du territoire

La Mission Égalité Diversité de la Ville d'Angers met à disposition des acteurs du territoire des **expositions pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Expositions



Egalité fille-garçon, parlons-en !

Exposition conçue par Le Moutard

- À partir de 13 ans

Sensibilisation, incitation au débat et à la réflexion.



Zoo humains

Exposition conçue par l'ACHAC - À partir de 13 ans

Discriminations croisées/intersectionnelles, lutte contre le racisme.



Au nom des femmes

Exposition conçue par la JCE 49 et la Ville d'Angers - Tout public

Valorisation des angevines remarquables, visibilité dans l'espace public, élargissement des choix professionnels.



Elles des jeux

Exposition conçue par le Musée National du Sport

Pionnières du sport féminin, sexisme, stéréotypes sexistes, inégalités femmes-hommes dans le sport.



Au nom des femmes en science

Exposition conçue par la Ville d'Angers et l'artiste Barberine Faure

Valorisation des femmes scientifiques, l'effet Matilda, les femmes et les sciences en France.



Le tunnel du sexisme

Exposition conçue par la Ville d'Angers et l'illustratrice Christel Han

Mécanismes et conséquences du sexisme dans la rue, le travail, la santé, les réseaux sociaux... Une réflexion importante pour mieux comprendre et agir.

Le Muséum des Sciences Naturelles invite à explorer ses collections à travers une visite commentée mettant en lumière des femmes, dont les contributions ont marqué l'histoire des sciences naturelles. Ce parcours, conçu pour tous les publics, est accessible sur réservation en contactant le Muséum au **02 41 05 48 50**.

Pour les établissements scolaires, cette visite est également disponible via la plateforme dédiée : www.courdesarts-angers.fr

Vous souhaitez intégrer l'égalité dans vos projets ou proposer une action dans le cadre des événements coordonnés par la Ville d'Angers (Mois de l'égalité en mars et Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles en novembre)

Contactez la Mission Egalité Diversité à 02 41 96 99 26 et egalite@ville.angers.fr

À NOTER



Impression Ville d'Angers - Graphisme **mediapilote#**

Pour plus d'informations :

02 41 96 99 26 – egalite@ville.angers.fr // [Angers.fr/egalite](https://angers.fr/egalite)



PACTE RÉPUBLICAIN

FEUILLE DE ROUTE
ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
ET **LUTTE**
CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES
2021-2026



ÉDITO

L'équipe municipale a souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité du mandat dès 2014. Le confinement lié à la pandémie est venu révéler plus encore ces inégalités, avec la surexposition des femmes et de leurs enfants aux violences ou encore à l'exercice par les femmes des métiers de première ligne.

Cet enjeu concerne de nombreux domaines, tels que l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation, l'aménagement des espaces publics ou encore l'égalité professionnelle.

Afin de guider l'action pour traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, nous avons souhaité avoir une approche fédératrice, fondée sur le recueil de l'expertise et l'expérience des directions et des acteurs locaux.

Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe aux Solidarités actives et aux Droits des Femmes et Jeanne Behre-Robinson, adjointe à la Sécurité et à la Prévention ont souhaité les consulter pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire.

Suite à cette consultation, une feuille de route commune à l'ensemble des services et de nos partenaires a été élaborée autour de cinq priorités :

- Priorité 1 : une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat, pour intégrer cette notion dans l'ensemble des politiques publiques, sensibiliser, fédérer, coordonner et mobiliser les acteurs,
- Priorité 2 : pour une culture partagée de l'égalité femmes hommes sur le territoire et ce dès le plus jeune âge,
- Priorité 3 : un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et la participation citoyenne des femmes,
- Priorité 4 : une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- Priorité 5 : un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous.

Certains chantiers ont déjà débuté, d'autres restent à lancer.

Nous nous engageons, avec l'appui des élus, des services de la Ville, d'Angers Loire Métropole, du CCAS et des partenaires à en piloter le bilan annuel qui sera présenté en Conseil municipal, en Conseil d'administration du CCAS et en Conseil communautaire pour rendre compte des avancées et continuer à cheminer ensemble vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Un pas de plus vers l'inclusion des hommes et des femmes dans toute leur diversité, une notion qui m'est chère pour le développement de l'autonomie et l'épanouissement de toutes et tous.

Jean-Marc Verchère,
*Maire d'Angers,
Président d'Angers Loire Métropole,
Président du Centre Communal
d'Action Sociale d'Angers*

Christelle Lardeux-Coiffard,
*Adjointe aux Solidarités actives
et aux Droits des Femmes*

Jeanne Behre-Robinson,
Adjointe à la Sécurité et à la Prévention

Table des matières

1	Une gouvernance de l'Égalité, l'une des priorités du mandat	6
1.1	Élaborer un plan d'actions pour le mandat, le suivre et l'évaluer annuellement.....	8
1.2	Structurer le rôle pilote d'appui et de ressource de la mission Égalité Diversité.....	8
1.3	Formaliser et animer le réseau des référents Égalité des directions pour développer la transversalité.....	8
1.4	Animer et coordonner le réseau d'acteurs locaux pour répondre efficacement en proximité aux besoins du territoire.....	8
2	Pour une culture partagée de l'égalité	9
2.1	Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire.....	9
2.1.1	Labelliser les événements portés par les collectivités et construits avec les acteurs locaux.....	9
2.1.2	Soutenir les événements locaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité	9
2.1.3	Diffuser les ressources de la mission Égalité Diversité sur le territoire	9
2.1.4	Faire de la culture un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes	10
2.1.5	Faire du sport un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes	10

2.2	Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge.....	11
2.2.1	Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes.....	11
2.2.2	Promouvoir l'appropriation de leur corps librement et sans tabou	11
2.2.3	Promouvoir une parentalité responsable et partagée	11
3	Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et à la participation citoyenne des femmes	12
3.1	Produire un plan d'action mutualisé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
3.2	Favoriser l'égalité et la mixité dans la commande publique	13
3.3	Soutenir les actions visant à faire connaître et prendre en compte la spécificité des freins à l'insertion sociale et professionnelle des femmes	13
3.3.1	Favoriser une meilleure connaissance des réalités en matière d'inégalités femmes/hommes et de mixité dans le cadre du contrat de Ville	13
3.3.2	Favoriser et soutenir les projets en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, notamment en quartier politique de la ville	14
3.3.3	Soutenir et favoriser l'autonomie, l'engagement et la participation des femmes dans la vie de la cité	14
3.4	Soutenir les actions spécifiques de mise en réseau des femmes pour favoriser l'accès à tous les droits	14
4	Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	15
4.1	Former prioritairement les élus et les agents de la ville, du CCAS et d'Angers Loire Métropole au contact des publics	16

4.2	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels au sein des collectivités	16
4.3	Soutenir les associations qui œuvrent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	17
4.4	Prévenir les violences par une communication ciblée	17
5	Un espace public plus égalitaire et inclusif pour toutes et tous	18
5.1	Diffuser les référentiels et les apports de la recherche-action Égali'Cité	18
5.2	Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité	18
5.2.1	Féminiser les noms de lieux dans la ville	18
5.2.2	Impulser, soutenir et favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public	19
5.2.3	Créer les conditions d'un espace public plus sûr notamment la nuit.....	19

1. Une gouvernance de l'Égalité, l'une des priorités du mandat

Le législateur continue d'approfondir cet enjeu en plaçant les collectivités territoriales au premier plan

Il est incontestable que l'égalité de droits entre les femmes et les hommes a beaucoup progressé tout au long du XX^e siècle. La volonté du législateur est de poursuivre les efforts de sensibilisation et de mobilisation pour la renforcer.

Selon la définition du Conseil de l'Europe « ***l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes, dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée*** ».

Malgré ces avancées, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes demeurent.

Ainsi et au-delà de l'obligation réglementaire contenue dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les élus en ont fait une priorité de mandat qui couvre la période 2020-2026.

L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité de mandat

Dans ce contexte, les élus ont souhaité qu'une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes soit élaborée. Malgré la crise sanitaire, un rapport d'étonnement relatif à cet enjeu a été élaboré en 2020. Plusieurs consultations des directions municipales, du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), de l'Agence de Développement Économique (ALDEV) et de près de trente partenaires ont été conduites en 2020 et 2021.

En 2020, avec la situation de confinement liée à la pandémie de la Covid 19, les risques d'exposition aux violences des femmes et de leurs enfants se sont accrus.

Ainsi, Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe déléguée aux solidarités et aux droits des femmes, Jeanne Behre-Robinson, adjointe à la sécurité et à la prévention, avec l'appui de la mission Égalité Diversité de la Ville d'Angers, de la direction de la communication et de la mission mutualisée tranquillité prévention, a souhaité œuvrer en lançant une campagne d'information spécifique sur les violences conjugales et intrafamiliales : « ***Agir peut tout changer*** ».

Dès l'été 2020, ont été mises en place avec la direction sécurité prévention, deux sessions de formation au primo accueil des personnes victimes. Ces formations étaient destinées aux personnes en lien avec les publics (agents, bénévoles et salariés d'associations).

Cette même année, une recherche-action sur la place des femmes dans l'espace public a été lancée avec le réaménagement de la place de l'Europe dans le cadre du programme de renouvellement urbain du quartier de Monplaisir.

Enfin, le premier rapport de la Ville d'Angers sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale a été produit et le premier « Mois de l'égalité » a été organisé.

Ces différentes actions ont été possibles grâce à :

- L'animation du réseau interne des référents égalité des directions et du CCAS,
- La coordination des actions portant sur l'égalité femmes hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- La volonté de développer une culture commune.

Cette feuille de route est une réelle opportunité pour permettre aux collectivités d'être proactives en la matière, de faire le point chaque année sur les avancées concrètes.

L'enjeu est de tendre vers le développement d'une politique intégrée de l'égalité de l'action publique, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif dans tous les domaines, l'éducation, la culture, la santé, la vie citoyenne, l'égal accès à l'espace public, l'emploi, l'accès aux responsabilités...

Les collectivités s'organisent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour suivre, évaluer et coordonner l'action en faveur de l'égalité à l'échelle des politiques publiques, les collectivités se donnent les moyens en prenant notamment appui sur un service transversal : **la mission Égalité Diversité** qui dispose de ressources (outils, budget, partenariat, réseaux...) pour impulser, soutenir des actions spécifiques et accompagner les acteurs vers des démarches plus intégrées, inclusives dans un souci d'efficacité. 2021 fut marquée par une réorganisation interne avec notamment le rattachement de la mission Égalité Diversité au nouveau pôle « Vie Associative et Citoyenneté » de la Direction Associations, Citoyenneté et Quartiers (DACQ), en octobre.

La première formation de cadres volontaires de la Direction Générale Adjointe Relations Humaines, Proximité et Renouvellement Urbain, à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes a été expérimentée. Il s'agira de décliner progressivement des formations ciblées auprès des élus, des directions de la Ville, du CCAS et d'Angers Loire Métropole portant sur l'impact des politiques publiques sur la réduction des inégalités et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Enfin, la mission s'est attachée dans cette période à réaliser un travail de benchmark auprès d'autres collectivités et à participer à des réseaux nationaux, tel que le premier réseau égalité femmes-hommes des collectivités territoriales. L'enjeu est de nourrir sa fonction de veille, d'expertise et de ressource sur les enjeux d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Une politique intégrée de l'égalité

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes étant fondamentalement transversal, il s'agit aussi d'aborder des enjeux sociaux qui le croisent sans cesse avec les âges de la vie (place des enfants, des personnes âgées...), les parcours de migrations, les handicaps (visibles ou invisibles) ou encore l'état de santé...

Cette approche encourage donc à penser et produire des politiques publiques plus inclusives en proposant des actions en faveur d'une plus grande mixité, diversité et accessibilité pour toutes et tous.

1.1 Élaborer un plan d'actions pour le mandat, le suivre et l'évaluer annuellement

- Consulter les partenaires, les directions, le CCAS et ALDEV
- Structurer un plan d'actions pluriannuel et opérationnel pour le mandat
- Mettre en place les instances de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions
- Produire un bilan annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes concernant les agents et les politiques publiques
- Développer une communication publique inclusive
- Se doter d'une observation sociale et d'indicateurs fiables sur l'égalité femmes-hommes

1.2 Structurer le rôle pilote d'appui et de ressource de la mission Égalité Diversité

- Structurer une offre de services : veille, conseils, mise à disposition d'une diversité de ressources, apports méthodologiques avec un service dédié
- Informer et communiquer en faveur d'une meilleure compréhension des enjeux d'égalité auprès des réseaux internes et externes, les directions et services des collectivités et du CCAS et des partenaires

1.3 Formaliser et animer le réseau des référents pacte républicain des directions pour développer la transversalité

- Structurer le réseau interne
 - Réaliser une évaluation des 2 ans de fonctionnement du réseau interne, ajuster les missions, sa composition et son fonctionnement
 - Animer des temps de rencontre réguliers, pour déployer le plan d'actions au sein des directions
 - Produire le rapport annuel général sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Formaliser le rôle et la mission des référents Pacte Républicain : laïcité, égalité femmes-hommes, égalité professionnelle, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations
 - Réaliser une étude comparée des réseaux de référents des collectivités
 - reconnaître la mission des référents Pacte Républicain et l'intégrer dans le parcours professionnel des agents
- Produire la lettre de mission des référents
- Accompagner le développement des compétences des agents par la formation professionnelle

1.4 Animer et coordonner le réseau d'acteurs locaux pour répondre efficacement en proximité aux besoins du territoire

- Améliorer l'interconnaissance des acteurs et la coordination des actions :
 - Identifier les ressources existantes et les partager
 - Organiser un temps fort annuel type « assise » ou « conférence locale » sur l'égalité
- Rendre lisible l'offre de formation et de sensibilisation existante sur le territoire pour les professionnels et bénévoles
- Déployer le Pacte républicain et notamment le Contrat d'Engagement Républicain

2. Pour une culture partagée de l'égalité femmes-hommes sur le territoire, dès le plus jeune âge

Les inégalités entre les femmes et les hommes se construisent et se reproduisent dès le plus jeune âge, à travers la transmission de stéréotypes assignant un sexe à une activité, une capacité ou bien un trait de caractère. Ces derniers influencent ainsi la manière dont les filles et les garçons, à tous âges, construisent leur identité, leur scolarité, leur orientation professionnelle ou encore leur rapport à eux même et aux autres. Déconstruire les stéréotypes sexistes en développant une culture de l'égalité représente ainsi un axe important de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1 Promouvoir et diffuser une culture de l'égalité sur le territoire

2.1.1 Labelliser les événements portés par les collectivités et construits avec les acteurs locaux

- Construire avec les directions municipales et les acteurs locaux un programme événementiel en faveur de l'égalité avec le Mois de l'égalité autour de la journée du 8 mars
- Construire avec les directions municipales et les acteurs locaux un programme événementiel en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec « la Quinzaine pour l'élimination des violences sexistes et sexuelles » autour de la journée du 25 novembre
- Développer de nouveaux partenariats favorisant le développement d'une culture commune et le rayonnement de la Ville à différents échelons, local et national :
 - Favoriser la déclinaison et l'accueil d'événements (exemples : déclinaison de l'exposition de dessins de presse sur le thème de l'égalité « cartooning vor women » de l'association Cartooning for peace, institut français, congrès international Femmes et numériques, ...)
 - Favoriser la diffusion de la recherche sur le sujet de l'égalité (Congrès de l'Institut français)

2.1.2 Soutenir les événements locaux agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité

- Apporter, selon les projets, des ressources financières, logistiques et techniques aux porteurs de projets
- Assurer une fonction de conseil et de ressource pour les structures organisatrices d'événements pour que les questions d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelle soient prises en compte dans leur projet

2.1.3 Diffuser les ressources de la Mission Égalité Diversité sur le territoire

- Créer un catalogue des expositions et ressources de la mission Égalité Diversité
- Faire connaître et diffuser largement ce catalogue
- Créer une page internet dédiée à la politique publique égalité sur les sites internet

2.1.4 Faire de la culture un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

- Diffuser l'étude de la Direction régionale aux affaires culturelles des Pays de la Loire portant sur la place des femmes dans la culture en région
- Porter une attention à l'équilibre de la représentation et de la participation des femmes et des hommes dans les appels à projet (dépôt et lauréat)
- Conduire une réflexion sur les critères de soutien aux projets, inscrits ensuite dans les conventions
- Envisager « la charte culture et solidarité » comme un outil de sensibilisation à l'égalité et à la mixité pour toucher les publics (Par exemple le projet « Habitantes »)
- Contribuer aux événements pilotés par la Ville par la mise en œuvre d'actions culturelles dédiées (Médiations Musées, rencontres, expositions Bibliothèques...)

2.1.5 Faire du sport, un levier pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

- Soutenir et promouvoir des événements sportifs féminins, à dimension internationale, accueillis sur le territoire et en assurer la médiatisation
- Élaborer et mentionner dans les dossiers de demandes d'aides à manifestation d'intérêt et du référentiel écoresponsable, une action favorisant la mixité et l'égalité des femmes et des hommes dans les événements
- Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les conventions de partenariat des manifestations sportives ou dans les conventions triennales de mise à disposition d'équipements
- Conduire une réflexion générale sur la révision des critères d'attribution des subventions de fonctionnement aux associations sportives, en lien avec l'Office Municipal des Sports, intégrant le développement de la pratique féminine en termes d'adhésions, de pratiques et/ou de prise de responsabilités en tant que dirigeantes
- À travers le service de l'animation socio-sportive, développer des actions dans les quartiers, destinées au public des jeunes filles à travers l'opération « les filles à vous de jouer » et d'autres actions, en lien avec les grands événements à dimension rayonnante
- Solliciter la mission Égalité Diversité pour concevoir les projets d'aménagements d'espaces sportifs dans les équipements ou sur l'espace public
- Accompagner et soutenir, en lien avec les projets fédéraux et les clubs, le développement du sport féminin de haut niveau (football, basket...)
- En partenariat avec l'Office Municipal des Sports, sensibiliser le mouvement sportif à l'égalité et au développement de la pratique, à travers des formations et des soirées thématiques.

2.2 Développer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge

2.2.1 Renforcer la prise de conscience, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes

- Concevoir des parcours éducatifs sur l'égalité fille-garçon
- Développer des outils pédagogiques : expositions, maquettes... et les mettre à disposition
- Outiller et former les acteurs éducatifs de la collectivité : éducation, petite enfance, sports...

2.2.2 Promouvoir l'appropriation de leur corps librement et sans tabou

- Rendre lisible et faire connaître les actions portées par la Ville et notamment les actions de la Direction de la Santé Publique
- Partager les ressources existantes sur le territoire en s'appuyant sur des réseaux et centres de ressources (Réseau régional de santé sexuelle, Instance Régionale d'Éducation et de Promotion Santé, Centre Hubertine Auclert etc.)
- Relayer, diffuser les campagnes nationales et régionales par une communication ciblée (Agence régionale de Santé, Comité de coordination Régionale de lutte contre les infections sexuellement transmissibles et le Virus de l'Immunodéficience Humaine...)

2.2.3 Promouvoir une parentalité responsable et partagée

- Proposer et soutenir des temps d'échange à destination des parents (ex : usage des écrans et des réseaux sociaux, cyberviolences, vie affective et sexuelle, parentalité partagée, éducation sans stéréotype...)

3. Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et à la participation citoyenne des femmes

Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint, voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent :

- Précarité dans l'emploi,
- Écart de rémunération,
- Recours plus important au temps partiel que les hommes,
- Plafond et paroi de verre ¹,
- Exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le travail,
- Dépendance économique plus forte etc.

Or, l'amélioration de la situation des femmes doit conduire à une plus grande justice sociale. C'est d'ailleurs une nécessité économique dans un contexte où le vieillissement de la population s'accroît, les femmes travaillant plus longtemps que les hommes et où le nombre des métiers en tension sur le marché du travail augmente.

Les femmes représentent un vivier de compétences dont les entreprises ont besoin, avec une exigence sociétale, celle de permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans les mêmes conditions.

Ces inégalités prennent racine dès le plus jeune âge pour les filles et les garçons, les rôles sociaux stéréotypés et leur répartition étant déterminants. Ils perdurent ensuite dans l'emploi.

Pour agir sur ces réalités, les collectivités ont plusieurs rôles à jouer

En tant qu'employeur tout d'abord; favoriser l'égalité et la mixité des parcours et des carrières professionnels constitue une obligation avec la loi du 6 août 2019. Un plan d'actions mutualisé portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conçu en 2022.

Il est rappelé ici que depuis la loi cadre du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités sont soumises à un certain nombre d'obligations dans le cadre de la commande publique et dans leurs relations contractuelles avec leurs partenaires (délégation de services publics, partenariat public privé, marchés publics, subvention, petits marchés).

À cet effet, les collectivités ont souhaité réaffirmer plusieurs enjeux dans le cadre du pacte républicain, conformément au contrat d'engagement républicain prévu dans la loi du 24 août 2021. Les associations ou fondations bénéficiant de subventions en numéraire ou en nature doivent respecter une série d'engagements : respect du principe de laïcité, respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'action en faveur de la prévention et

¹ Il s'agit d'obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière, dans l'accession à de plus hautes responsabilités, à certaines filières ou à certains métiers et notamment les fonctions les plus stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité. Ces obstacles les empêchent de progresser aussi vite et autant que les hommes.

la lutte contre toutes violences (dont sexistes et sexuelles) ...

Au côté des acteurs de la politique de la Ville, les inégalités sont souvent plus accrues dans les quartiers prioritaires et des territoires plus fortement marqués par la précarité (monoparentalité, chômage, manque de qualification, sexisme, isolement etc.). À ce titre, le contrat de ville unique décline un axe transversal sur l'égalité femmes hommes. Il constitue un levier de soutien à l'innovation dans les réponses apportées à l'insertion sociale et professionnelle des femmes encore assez méconnues.

Outil de mobilisation des politiques publiques de droit commun, le Contrat de Ville Unique doit permettre de favoriser une meilleure connaissance des usages et parcours en développant une culture commune des acteurs aux bénéfices des projets et des actions. Favoriser l'autonomie, la prise de responsabilité, l'engagement et la participation notamment des femmes dans la vie de la cité, tel est l'enjeu.

3.1 Produire un plan d'action mutualisé en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Structurer le premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022 et l'évaluer annuellement

3.2 Favoriser l'Égalité et la mixité dans la commande publique

- Décliner les engagements du pacte républicain et du contrat d'engagement républicain dans les contrats et conventions avec les partenaires
- Au-delà de l'exigence réglementaire, conduire une réflexion collective en s'inspirant des bonnes pratiques et des référentiels produits sur le territoire (Exemples : Guide, projet Buydis banque des territoires, outils issus de la recherche HAL Paris, ou encore de la recherche action Égalité Cité Angers, FACE égalité mixité...)
 - Créer un groupe de travail associant les services
- Développer des actions expérimentales dans le cadre des clauses d'insertion et prestations en lien avec le programme de rénovation urbaine (exemples : accompagnement des publics, découverte métiers, urbanisme transitoire, concertation...)

3.3 Soutenir les actions visant à faire connaître et prendre en compte la spécificité des freins à l'insertion sociale et professionnelle des femmes

3.3.1 Favoriser une meilleure connaissance des réalités en matière d'inégalités femmes-hommes et de mixité dans le cadre du contrat de Ville

- Capitaliser et diffuser les apports des actions existantes pour lever les freins spécifiques à l'insertion sociale et professionnelle des femmes
- Outiller et former le réseau des acteurs de la politique de la Ville sur les enjeux d'égalité notamment dans les quartiers de la politique de la ville

- Intégrer l'égalité femmes-hommes de manière plus opérationnelle et concrète dans l'ensemble de l'appel à projet du contrat de ville unique
 - Développer l'approche intégrée de l'égalité,
 - Définir des priorités d'actions dans l'appel à projet du contrat de ville unique,
 - S'inspirer des bonnes pratiques et les valoriser en proposant des bonus pour les actions inspirantes et innovantes sur le sujet.

3.3.2 Favoriser et soutenir les projets en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, notamment en quartier politique de la ville

- Réaliser un état des lieux des actions, dispositifs et données sexuées disponibles au sein de l'Agence de développement économique afin de dégager des priorités d'actions spécifiques
- Renforcer le travail et la collaboration avec l'agence de développement économique sur le volet égalité professionnelle
- Soutenir les actions dans les quartiers politiques de la ville
- Soutenir et développer les actions favorisant l'entrepreneuriat des femmes

3.3.3 Soutenir et favoriser l'autonomie, l'engagement et la participation des femmes dans la vie de la cité

- Veiller à la mixité dans les instances et dispositifs, ainsi que dans le cadre du contrat de ville unique
- Agir pour la garantir tout au long de la mise en œuvre de ces dispositifs (exemples : conseil de quartier, conseils citoyens, concertations, ...)
- Favoriser la prise d'autonomie, de réflexion indépendante, de prise de parole et de responsabilité dans les dispositifs de participation et les démarches... (exemples : formation ou accompagnement sur mesure des membres des conseils de citoyens, conseils de quartier, concertations, accompagnement aux départs en séjours Ville Vie Vacances, label J...)

3.4 Soutenir les actions spécifiques de mise en réseau des femmes pour favoriser l'accès à tous les droits

- Favoriser la mise en place d'armoires solidaires pour mettre à disposition des plus précaires des produits d'hygiène corporelle pour tous les âges
- Accompagner et soutenir les initiatives collectives visant à permettre la participation et l'expression des femmes (groupe de parole, cœur de femmes intergénérationnel)
- Soutenir l'installation d'un centre de santé des femmes
- Ouvrir un espace rassemblant les structures d'accompagnement des femmes et d'accès aux droits des femmes

4. Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Une priorité déployée en tant qu'employeur et animateur du territoire

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un enjeu sociétal de première importance. Toutes et tous sont responsables et peuvent agir : pouvoirs publics, société civile, professionnels, bénévoles, citoyens.

Ces dernières années, les collectivités ont vu leur rôle réaffirmé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Au-delà des aspects réglementaires, la collectivité considère la lutte contre les violences sexistes et sexuelles comme une priorité.

D'abord, en tant qu'employeur ; après l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité femmes-hommes, transposé dans la loi de transformation publique, puis le décret du 13 mars 2020, les collectivités (tout comme les entreprises) ont l'obligation de mettre en place depuis le 1^{er} mai 2020, un dispositif d'alerte sur les violences, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes.

Ce dispositif vise à prévenir, agir et sanctionner les comportements et actes exercés dans la sphère professionnelle. Impact encore plus important quand on sait que la Ville d'Angers, le CCAS et Angers Loire Métropole représente le 2^e employeur du département. Il s'agit de former les agents au contact des publics pour prévenir, détecter et orienter les victimes, les témoins, ainsi que les auteurs de violences.

Depuis la loi cadre du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités sont soumises à un certain nombre d'obligations dans le cadre de la commande publique et dans leurs relations contractuelles avec leurs partenaires (délégation de services publics, partenariat public privé, marchés publics, subvention, petits marchés).

À cet effet, les collectivités souhaitent réaffirmer plusieurs enjeux dans le cadre du pacte républicain, conformément au contrat d'engagement républicain prévu dans la loi du 24 août 2021. Les associations ou fondations bénéficiant de subventions en numéraire ou en nature doivent respecter une série d'engagements : le respect des principes de laïcité et d'égalité entre les femmes et les hommes, l'action en faveur de la prévention, de la lutte contre toutes violences...

Les collectivités jouent à ce titre un rôle important en termes d'information, de sensibilisation et de mobilisation contre toutes formes de violences au sein de ses effectifs, mais aussi auprès du grand public. L'information et la sensibilisation sont des leviers majeurs pour obtenir un changement de regard s'agissant des victimes (Harcèlement de rue, sexisme dit « ordinaire », violences conjugales, prostitution avec tout achat d'un acte sexuel...).

Enfin, elles agissent au côté des associations qui œuvrent au quotidien pour l'accès aux droits et la prise en charge des victimes et témoins de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

La signature d'un contrat local de coordination et de mobilisation pour agir contre les violences sexistes et sexuelles

Angers Loire Métropole s'est engagé aux côtés de l'État pour faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une réalité concrète et opérationnelle, grâce à la signature d'un contrat local de coordination et de mobilisation en novembre 2020. Ce travail mené en collaboration avec un grand nombre d'acteurs institutionnels et associatifs a dégagé plusieurs grandes priorités :

1. Former l'ensemble des acteurs avec une offre commune et adaptée,
2. Développer le repérage des victimes sur l'ensemble du territoire d'Angers Loire Métropole,
3. Prévenir les violences par une communication ciblée,
4. Favoriser les échanges entre professionnels sur les situations rencontrées,
5. Élargir l'offre d'accompagnement des victimes (dont les enfants) et des auteurs.

4.1 Former prioritairement les agents de la ville, du CCAS et d'Angers Loire Métropole au contact des publics

- Diffuser l'offre de formation existante et décliner un plan de formation spécifique
- Avec la Direction des Ressources Humaines et le réseau interne des référents identifier les métiers/postes concernés : police municipale, agents d'accueil, aidants, médiation urbaine et sociale, médiation socio-sportive, petite enfance...
- Conduire une réflexion pour inscrire la formation au primo accueil des personnes victimes dans le référentiel des compétences des agents

4.2 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes et sexuels au sein des collectivités et du CCAS

- Mettre en place une cellule de signalement, de traitement et de suivi des situations en l'étendant aux agissements sexistes
- Mettre en place des actions d'information et de sensibilisation des managers et personnels de la Direction des Ressources Humaines aux questions de discriminations, de harcèlement et de sexisme

4.3 Soutenir les associations qui œuvrent dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

- Déployer le Contrat d'Engagement Républicain (CER)
- Intégrer des indicateurs d'évaluation en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la troisième génération des conventions pluriannuelles d'objectifs avec les maisons de quartiers
- Intégrer des indicateurs d'évaluation en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les conventions avec les associations
- Centraliser les moyens d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes (moyens humains, budget...), répartis entre la Ville, Angers Loire Métropole et le CCAS, au sein de la mission Égalité Diversité.

4.4 Prévenir les violences par une communication cible

- Apporter l'expertise de la Ville aux réflexions du groupe de travail sur la communication piloté par Angers Loire Métropole
- Mener des campagnes d'information sur les violences sexistes et sexuelles :
 - Afficher les numéros d'urgence et les différents contacts d'associations locales dans l'espace public et les équipements municipaux,
 - Diffuser les numéros d'urgence par la création d'encarts pérennes dans les supports de communication municipaux.
- Relayer les campagnes nationales et outils existants en fonction des publics cibles victimes (enfants & adultes), témoins, auteurs (ex : violentomètre)

5. Un espace public plus égalitaire et inclusif pour toutes et tous

Les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des rues, des cafés, des espaces culturels et sportifs. En effet, des normes et des codes sexués les impactent. L'histoire, l'éducation et l'organisation des villes influencent leurs comportements.

Les politiques publiques et les actions citoyennes peuvent favoriser la mixité dans l'espace public. Les choix urbains peuvent répondre à l'impératif d'égalité en soutenant et généralisant les initiatives qui rendent la ville plus accessible et les espaces publics plus partagés et sûrs.

5.1 Diffuser les référentiels et les apports de la recherche-action Égali'Cité

- Favoriser la prise en compte de la place des femmes dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public
- S'appuyer sur la boîte à outils très opérationnelle en faveur d'un urbanisme égalitaire dans les futurs projets d'aménagement urbain
- Élaborer et définir un plan d'action opérationnel suite à la recherche-action Égali'Cité
- Partager et valoriser la méthode angevine en intégrant les temps forts et réseaux nationaux (groupe de travail de l'Agence Nationale de la Rénovation Urbaine par exemple)

5.2 Renforcer la présence réelle et symbolique des femmes dans la cité

5.2.1 Féminiser les noms de lieux dans la ville

- Disposer d'un état des lieux permettant de se doter de données objectives sur les dénominations des espaces publics (places, voies, espaces verts, parcs et équipements municipaux)
- Disposer d'un outil cartographique (diagnostic en marchant et actualisation système open data)
- Créer une commission mixte de dénomination des lieux chargée de se doter d'une procédure et de critères de choix notamment en termes de féminisation des noms des lieux
- Développer la féminisation des noms des équipements notamment lors de constructions et de réhabilitations
- Utiliser l'annuaire numérique des femmes remarquables en Anjou pour la politique de dénomination des lieux
- Associer les habitants dans les décisions en proposant des votations citoyennes en proximité ou sur la plateforme ecrivons.angers.fr

5.2.2 Impulser, soutenir et favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public

- Conduire un état des lieux des œuvres et du patrimoine des femmes
- Valoriser les femmes inspirantes d'Angers et de l'Anjou :
 - Enrichir l'annuaire numérique conçu par la Jeune Chambre Économique,
 - Adapter, enrichir et diffuser l'exposition de portraits de femmes de l'Anjou « Au nom des femmes » conçu par la Jeune Chambre Économique.
- Favoriser les initiatives permettant de rendre visible les femmes dans l'espace public.

5.2.3 Créer les conditions d'un espace public plus sûr notamment la nuit

- Offrir des espaces de sécurité aux femmes à l'image des dispositifs mis en place avec les commerçants partout dans le monde « plan Angela » ou « Cocktail Mademoiselle »
- Introduire cet enjeu dans la charte et la conférence de la vie nocturne :
 - S'appuyer sur des commerçants volontaires,
 - Former et sensibiliser les associations étudiantes dans le cadre du label « soirées Responsables » (« consentement, violences sexistes et sexuelles en soirée, comment agir si « témoin » ou « victime »).

Montant annuel des indemnités versées aux membres du conseil de communauté d'ALM en 2025 (en €)

			Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la communauté urbaine				
Nom	Prénom	Fonction	Montant de l'indemnité de fonction	Remboursement de frais	Total mandat électif	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations
						Structure concernée	Montant de l'indemnité de représentation	Structure concernée	Montant de l'indemnité de représentation	
ABELLARD	Philippe	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
AUREGAN	Yves	DELEGUE	2 960		2 960					0
BÉCHU	Christophe	PRESIDENT	53 031		53 031					0
BEHRE-ROBINSON	Jeanne	DELEGUE COM	9 829		9 829	ALH	5 115			5 115
BERNUGAT	Hélène	DELEGUE	2 960		2 960					0
BIAGI	Robert	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
BIENVENU	Roselyne	VICE-PRESIDENT	25 768	779	26 547					0
BLIN	Christine	DELEGUE	2 960		2 960	ALH	5 541			5 541
BODUSSEAU	Sébastien	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
BOUCHER	William	DELEGUE	1 652		1 652					0
BOUCHOUX	Corinne	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
BOUSSION	Sébastien	DELEGUE	2 960		2 960					0
BRANCOUR	Roch	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768	Alter cités	17 778			17 778
BREJEON	Dominique	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
CAILLEAU	Marc	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
CAILLEUX	Christelle	DELEGUE	2 960		2 960					0
CAMARA-TOMBINI	Silvia	DELEGUE	2 960		2 960					0
CHARTIER	Patrick	DELEGUE	2 960		2 960					0
CHIMIER	Denis	DELEGUE COM	9 829		9 829	Soclova	498	Siéml	7 095	7 593
CHOUTEAU	Edith	DELEGUE	2 960		2 960					0
CHRETIEN	Maryse	DELEGUE	2 960		2 960					0
CHRISTIAN	Benoît	DELEGUE	2 960		2 960					0
COCHET	Benoît	DELEGUE COM	9 829		9 829	ALH	938	Sdis 49	7 399	8 337
COLLIOT	Yves	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
CRUYPENNINGCK	Hélène	DELEGUE	2 960		2 960					0
DAUVILLON	Anita	DELEGUE	2 960		2 960					0
DEMOIS	Jean-Louis	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768	SPL ATV	6 777			6 777
DIDIER	Célia	DELEGUE	2 960		2 960					0
DUARTE	Sylviane	DELEGUE	2 960		2 960					0
DUFETEL	Nicolas	DELEGUE	2 960		2 960					0
EL BAHRI	Ahmed	DELEGUE	2 960		2 960					0
ENGEL	Karine	DELEGUE	2 960		2 960					0
FAVRE D'ANNE	Mathilde	DELEGUE	2 960		2 960					0
FEL	Caroline	DELEGUE	2 960		2 960					0
FEVRIER	Vincent	DELEGUE	2 960		2 960					0
FOYER	Jérôme	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
GANNON	Patrick	DELEGUE	2 960		2 960					0
GARCIA	Jean-François	DELEGUE	2 960		2 960					0
GIDOIN	Yves	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
GIRAULT	Jérémy	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
GODIN	Eric	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
GOUA	Bruno	DELEGUE	2 960		2 960					0
GROSSET	Corinne	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
GUEMAS-GALLARD	Agnès	DELEGUE	2 960		2 960					0
GUIDAULT	Anthony	DELEGUE	2 960		2 960					0
GUITEAU	Francis	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
HALLIGON	Jean	DELEGUE	2 960		2 960					0
HAMARD	Marielle	DELEGUE	2 960		2 960					
HEBE	Jean-Pierre	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
HENRY	Maxence	DELEGUE	2 960		2 960					0
HEULIN	Paul	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
HIE	Arnaud	DELEGUE COM	9 829		9 829	SMAH	3 182			3 182
HOUSSIN SALVETAT	Caroline	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
JACQUET	Lydie	DELEGUE	2 960		2 960					0

			Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la communauté urbaine				
Nom	Prénom	Fonction	Montant de l'indemnité de fonction	Remboursement de frais	Total mandat électif	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations
						Structure concernée	Montant de l'indemnité de représentation	Structure concernée	Montant de l'indemnité de représentation	
JAUNEAULT	Grégoire	DELEGUE	2 960		2 960					0
JOUSSET	Mickaël	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
KIRSCHNER	Benjamin	DELEGUE	2 960		2 960					0
LAINE	Grégoire	DELEGUE	2 960		2 960					0
LARDEUX COIFFARD	Christelle	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
LE BRIS-VOINOT	Carine	DELEGUE	2 960		2 960					0
LEBEAUPIN	Sophie	DELEGUE	2 960		2 960					0
LEMIERRE	Marie-Isabelle	DELEGUE	2 960		2 960					0
LEROY	Monique	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
MAILLET	Véronique	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
MARTIN	Jacques-Olivier	VICE-PRESIDENT	8 876		8 876	Alter cités	5 505	Siéml	2 444	7 949
MEGHERBI	Nacira	DELEGUE	2 960		2 960					0
MIGNOT	Jean-Pierre	DELEGUE	2 960		2 960					0
NAHAM	Lamine	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
NEBBULA	Constance	VICE-PRESIDENT	25 768	190	25 958					0
NUNEZ	Patrice	DELEGUE	2 960		2 960					0
PABRITZ	Stéphane	DELEGUE	2 960		2 960					0
PAILLOCHER	Marina	DELEGUE	2 960		2 960					0
PAVILLON	Jean-Paul	VICE-PRESIDENT	25 768	81	25 849	SMBVAR	9 229	SMBAA	3 206	12 435
PILET	Benoît	VICE-PRESIDENT	25 768	35	25 803					0
POQUIN	Franck	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768	Siéml	7 095			7 095
PRONO	Jean-Charles	VICE-PRESIDENT	25 768		25 768					0
RAIMBAULT	Jean-François	DELEGUE COM	9 829		9 829	SMBVAR	4 612	ALH	853	5 464
RAIMBAULT	Isabelle	DELEGUE	2 960		2 960					0
RAPIN	Florian	DELEGUE PUIS DELEGUE COM	6 203		6 203					0
RENOU	Marie-France	DELEGUE	2 960		2 960					0
RICHARD	Elsa	DELEGUE	2 960		2 960					0
RICHOU	Bruno	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
SCHWEITZER	Claire	DELEGUE	2 960		2 960	ALH	256			256
STALL	Geneviève	DELEGUE COM	9 829		9 829					0
TAHIRI	Alima	DELEGUE	2 960		2 960					0
VANBREMEERSCH	Augustin	DELEGUE	2 960		2 960					0
VERON	Céline	DELEGUE	2 960		2 960					0
VEYER	Philippe	DELEGUE COM	9 829		9 829	ALH	256			256
VIEU	Laurent	DELEGUE	2 960		2 960					0
VIGNER	Jean-Philippe	DELEGUE	2 960		2 960					0
YVON	Richard	DELEGUE	2 960		2 960					0
Total			804 554	1 085	805 638					87 779

Sigles des organismes tiers

Angers Loire Habitat

Service départemental d'incendie et de secours de Maine-et-Loire

Syndicat intercommunal d'énergie de Maine-et-Loire

Syndicat mixte Anjou hortipôle

Syndicat mixte du bassin de l'Authion et de ses affluents

Syndicat mixte des basses vallées angevines et de la Romme

Société d'économie mixte de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers

Société publique locale Anjou Tri Valor