



# RAPPORTS AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 17 novembre  
2023

Commission Finances

# Sommaire

## Direction des Finances

101	ADMISSIONS EN NON-VALEUR ET REMISES GRACIEUSES - .....	2
102	AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) ET AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (AE) - Créations et révisions .....	6
103	BUDGET DEPARTEMENTAL 2023 - Décision Modificative n°2 .....	18
104	RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES - .....	28

## Direction des affaires juridiques

105	INDEMNITES DE SINISTRE - Information .....	84
106	MARCHÉS, ACCORDS CADRES ET AVENANTS PASSÉS PAR LE DÉPARTEMENT - Information .....	86
107	REPRESENTATION EN JUSTICE - Information .....	93
108	DEMANDE DE CREATION D'UNE MISSION D'INFORMATION ET D'EVALUATION - .....	97

## Direction des ressources humaines et des relations sociales

109	PERSONNEL DÉPARTEMENTAL - RAPPORT SOCIAL UNIQUE POUR L'ANNÉE 2022 - Présentation du Rapport social unique (RSU) pour l'année 2022 avec indication des moyens budgétaires et en personnel dont dispose le Département. ....	101
110	PERSONNEL DEPARTEMENTAL - Transformation d'emplois permanents et Rémunération des médecins intervenant en régulation .....	189
111	RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MODIFICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL DÉPARTEMENTAL - Ajustement technique du règlement du RIFSEEP afin de permettre le recrutement d'agents permanents relevant des cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants territoriaux .....	193
112	ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES - Rapport annuel .....	199

**Direction des Finances**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 101**

**ADMISSIONS EN NON-VALEUR ET REMISES GRACIEUSES**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

**• Rappel du contexte**

[En application des dispositions du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 portant règlement général de la comptabilité publique et du décret n°98-1239 du 29 décembre 1998 relatif à l'admission en non-valeur des taxes mentionnées à l'article L. 255-A du livre des procédures fiscales, l'admission en non-valeur est sollicitée par les comptables publics dès lors que ceux-ci sont à même de prouver que des créances ne peuvent être récupérées notamment du fait de l'insolvabilité des redevables ou du fait de leur départ sans adresse.]

Le Conseil départemental a compétence pour statuer sur les demandes d'admission en non-valeur présentées par le payeur départemental.

Il a également compétence pour statuer sur les demandes de remise de dette présentées par les débiteurs du Département suivant les dispositions de l'instruction codificatrice N° 11-022-M0 du 16 décembre 2011, relative au recouvrement des recettes des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.]

**• Présentation de la demande**

[Les créances irrécouvrables correspondent aux titres émis par le Département mais dont le recouvrement ne peut être mené pour l'instant à son terme par le comptable public. Les différentes recherches effectuées sont demeurées infructueuses et toutes les procédures de recouvrement possibles ont été mises en œuvre.

Pour lui permettre de se concentrer sur les recouvrements les plus importants, le Comptable du Service de gestion comptable (SGC) a adressé au Département une demande d'admission en non-valeur pour 93 titres de recettes, d'un montant de 48 169,39 € concernant le Budget principal et pour 1 titre de recettes, d'un montant de 7,50 € concernant le budget annexe du Centre départemental de santé (CDS).

Après instruction par les services départementaux, il est proposé d'admettre en non-valeur ces 94 titres pour un montant global de 48 176,89 € car la situation objective des redevables le justifie.

La décision prise par l'Assemblée délibérante n'éteint pas la dette du redevable. Les titres émis gardent leur caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur est en capacité manifeste d'honorer sa créance.

- **Budget Principal :**

<b>Nature de la créance</b>	<b>Montant</b>
<p align="center"><b>Aide sociale aux personnes âgées - handicapées</b></p> <p>Soit 15 titres d'un montant moyen de 117,39 €, relatifs aux exercices :</p> <p>2020 : 1 titre pour un montant total de : 263,22 €</p> <p>2021 : 5 titres pour un montant total de : 675,00 €</p> <p>2022 : 8 titres pour un montant total de : 822,00 €</p> <p>2023 : 1 titre pour un montant de : 0,60 €</p>	<b>1 760,82 €</b>
<p align="center"><b>Revenu de Solidarité Active</b></p> <p>Soit 40 titres d'un montant moyen de 1 060,14 €, relatifs aux exercices :</p> <p>2019 : 1 titre pour un montant de : 20,00 €</p> <p>2020 : 7 titres pour un montant total de : 9 323,70 €</p> <p>2021 : 29 titres pour un montant total de : 32 165,73 €</p> <p>2022 : 2 titres pour un montant total de : 648,30 €</p> <p>2023 : 1 titre pour un montant de : 247,75 €</p>	<b>42 405,48 €</b>
<p align="center"><b>Aide sociale à l'enfance et aux familles</b></p> <p>Soit 36 titres d'un montant moyen de 90,74 €, relatifs aux exercices :</p> <p>2019 : 2 titres pour un montant total de : 200,00 €</p> <p>2020 : 15 titres pour un montant total de : 1 500,00 €</p> <p>2021 : 14 titres pour un montant total de : 1 483,15 €</p> <p>2022 : 5 titres pour un montant total de : 83,33 €</p>	<b>3 266,48 €</b>
<p align="center"><b>Accompagnement des collèges</b></p> <p>Soit 1 titre d'un montant de 40,00 €, relatif à l'exercice : 2021</p>	<b>40,00 €</b>
<p align="center"><b>DRI Routes et Infrastructures</b></p> <p>Soit 1 titre d'un montant de 696,61 €, relatif à l'exercice : 2021</p>	<b>696,61 €</b>
<b>TOTAL BUDGET PRINCIPAL</b>	<b>48 169,39 €</b>

- **Budget annexe du Centre départemental de santé**

<b>Nature de la créance</b>	<b>Montant</b>
<p align="center"><b>Consultations médicales</b></p> <p>Soit 1 titre d'un montant de 7,50 €, relatif à l'exercice : 2022</p>	<b>7,50 €</b>
<b>TOTAL BUDGET CSD</b>	<b>7,50 €</b>

• **Présentation des demandes de créances éteintes**

Les créances éteintes correspondent aux titres émis par le Département mais dont l'irrecouvrabilité résulte d'une décision de justice extérieure à la collectivité créancière et qui s'oppose à toute action en

recouvrement. Les deux principaux motifs de présentation se répartissent entre les décisions des commissions de surendettement et les délais de prescription.

Le payeur départemental a adressé au Département une demande d'admission en non-valeur pour 1 titre de recettes d'un montant de 114,27 € concernant le budget principal uniquement.

Nature de la créance	Montant
<b>Aide sociale à l'enfance et aux familles</b>	<b>114,27 €</b>
2021 : 1 titre pour un montant de : 114,27 €	
<b>TOTAL BUDGET PRINCIPAL</b>	<b>114,27 €</b>

• **Présentation des demandes de remises gracieuses**

L'Assemblée délibérante est appelée à donner un avis sur les demandes de remises gracieuses présentées par certains redevables auprès des services administratifs du Département. Ces derniers, après instruction de la situation financière des demandeurs, proposent les avis suivants :

- **Avis favorable :**

Le titre 2016-12594 de 14 304,33 € émis et rendu exécutoire le 17 novembre 2016, concerne un indu d'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) consécutif à une décision de recours contre donataire notifiée par le Département de Saône et Loire au contribuable le 6 juillet 2016.

Le contribuable a sollicité la remise gracieuse de 8 064,33 € somme réclamée par le Département suite à la décision de recours contre donataire à son époux, décédé le 30 juillet 2019.

Titre n°	Nature de la créance	Montant restant à recouvrer
2016-12594	Indu APA : AVIS FAVORABLE	<b>8 064,33 €</b>
	<b>TOTAL BUDGET PRINCIPAL AVIS FAVORABLE</b>	<b>8 064,33 €</b>

• **Présentation de la reprise sur provision pour dépréciation des actifs circulants**

Pour répondre au principe comptable de précaution, le Département a ouvert une provision pour dépréciation des actifs circulants. Cette dernière est abondée si besoin lors de l'étape du budget primitif. Lorsque le risque se réalise et notamment lors de l'adoption en Assemblée délibérante des admissions en non-valeur, il convient de réduire cette provision initiale par l'émission d'un titre de recette de « reprise sur provision des actifs circulants ».

Dans le cas d'espèce, la reprise s'élève à 48 283,66 € comprenant à la fois les créances irrécouvrables et éteintes du Budget principal, et à 7,50 € comprenant à la fois les créances irrécouvrables et éteintes du Budget annexe du Centre départemental de santé (CDS).

## ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits nécessaires d'un montant de 48 169,39 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme «Régularisations Refacturations», l'opération « Admissions en non-valeur et remises gracieuses », l'article 6541.

Les crédits nécessaires d'un montant de 7,50 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget annexe du Centre départemental de santé sur le programme " Lutte contre les déserts médicaux ", l'opération " CSD ", l'article 6541.

Les crédits nécessaires d'un montant de 114,27 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme " Régularisations Refacturations ", l'opération " Admissions en non-valeur et remises gracieuses ", l'article 6542.

Les crédits nécessaires, d'un montant de 48 283,66 € sont inscrits en recettes au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme " Régularisations Refacturations ", l'opération " Admissions en non-valeur et remises gracieuses ", l'article 7817.

Les crédits nécessaires, d'un montant de 7,50 € sont inscrits en recettes au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme " Lutte contre les déserts médicaux ", l'opération " CSD ", l'article 7817.

La décision prise par l'Assemblée délibérante n'éteint pas la dette du redevable. Les titres émis gardent leur caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur est en capacité manifeste d'honorer sa créance.

Les crédits nécessaires d'un montant de 8 064,33 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme « Régularisations Refacturations », l'opération « Admissions en non-valeur et remises gracieuses », article 6577. |

Il vous est proposé :

- de faire disparaître de l'actif du Département du budget principal les créances irrécouvrables détaillées ci-dessus pour un montant total de 48 169,39 € ;
- de faire disparaître de l'actif du Département du budget annexe du Centre départemental de santé (CDS) les créances irrécouvrables détaillées ci-dessus pour un montant total de 7,50 € ;
- de faire disparaître de l'actif du Département les créances éteintes détaillées ci-dessus pour un montant total de 114,27 € ;
- d'approuver la remise gracieuse détaillée ci-dessus pour un montant de 8 064,33 € ;
- de procéder à la reprise sur provisions pour dépréciation des actifs circulants pour un montant total de 48 283,66 € sur le budget principal ;
- de procéder à la reprise sur provisions pour dépréciation des actifs circulants pour un montant total de 7,50 € sur le budget annexe du Centre départemental de santé (CDS).

Le Président,

André ACCARY

**Direction des Finances**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 102**

**AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) ET AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (AE)**

**Créations et révisions**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

**• Rappel [ du cadre législatif ]**

[ Suivant l'article L3312-4 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les autorisations de programme (AP) et les autorisations d'engagement (AE) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées respectivement pour l'exécution des investissements et le subventionnement, la participation ou la rémunération destinée à un tiers. Elles demeurent valables, sans limitation de durée, jusqu'à ce qu'il soit procédé à leur annulation et peuvent être révisées. ]

**• Présentation de la demande**

[ La gestion de la programmation des investissements et de fonctionnement suppose, en fonction de l'évolution des projets lancés, une mise à jour des montants d'AP et d'AE. Ainsi, en dehors des révisions à la baisse du montant de certaines AP et AE, l'Assemblée départementale, compétente pour procéder aux créations et modifications de ces enveloppes, doit procéder dans le cadre de la Décision Modificative n°2 2023 à la révision à la hausse de 7 AP de dépenses et de une AE de dépenses et à la création de 2 AP de dépenses dont le détail figure en annexe 1.

En complément, il est proposé pour une meilleure visibilité de modifier dans le budget principal le libellé de l'AP « Rénovation et aménagement du Canal du Centre » en « Rénovation et aménagement de canaux » au vu de la décision de l'Assemblée départementale du 30 mars 2023 approuvant le principe d'une participation à des actions transversales et spécifiques sur des programmes d'investissement communs menés par les intercommunalités à l'accompagnement des contrats de canal.

La maquette réglementaire du budget départemental et de ses annexes, produite par le logiciel de Totalisation et d'enrichissement des maquettes budgétaires de l'Etat rendue obligatoire par l'Etat et qui est imposée pour la remontée dématérialisée du budget à ses services (au contrôle de légalité), ne permet pas de donner le détail des crédits de paiement des enveloppes d'AP et d'AE au-delà de l'exercice N+1. Pour cela, un traitement informatique spécifiquement développé en interne par le Département permet d'établir ce détail indicatif des crédits de paiement N+1 à N+4, ainsi que les restes à réaliser au-delà de ces exercices (annexe 2). ]

Il vous est proposé :

- d'approuver:

- . la révision à la hausse de 7 autorisations de programme de dépenses,
- . la révision à la hausse d'une autorisation d'engagement de dépenses,
- . d'approuver la création de 2 autorisations de programme de dépenses,
- . d'approuver la modification d'un libellé d'une autorisation de programme de dépenses,

- de prendre acte de la répartition pluriannuelle indicative des crédits de paiement des autorisations de programme et d'engagement actuellement votées et proposées à l'étape budgétaire de la décision modificative n°2 2023.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

## 1. AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) DEPENSES

## 1.1 BUDGET PRINCIPAL : AP MODIFIEES A LA HAUSSE

N° ou intitulé de l'AP	Montant des AP			Montant des CP						
	Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)	
<b>SOLIDARITES</b>										
2000P030E42	2023/2025 - Soutien à l'OPAC Saône-et-Loire	12 500 000,00	1 173 040,00	13 673 040,00	5 338 400,00	7 334 640,00	7 500 000,00	1 500 000,00		
<b>AMENAGEMENT DU TERRITOIRE</b>										
2017P007E05	2018 - MACON Archives départementales	1 503 893,89	17 671,40	1 521 565,29	594 671,40	21 862,41	0,00	0,00	0,00	0,00
2000P120E89	2019 - CLUNY - Collège P. Prud'hon	1 400 000,00	50 000,00	1 450 000,00	900 000,00	400 000,00	8 409,81			
2000P120E90	2019 - LUGNY Collège V. Hugo	1 715 955,00	100 000,00	1 815 955,00	400 000,00	1 100 000,00	32 157,70			
2017P007E13	2020 - PIERRE DE BRESSE - Château	3 140 000,00	20 000,00	3 160 000,00	940 000,00	26 595,52				
2000P120E146	2023 - TOUS COLLEGES Entretiens programmés	1 120 000,00	287 000,00	1 407 000,00	592 000,00	800 000,00	15 000,00			
2003P011E09	Giratoire RD 906 - Champforgeuil-Scannell	740 000,00	58 000,00	798 000,00	15 000,00	40 000,00	658 000,00	85 000,00		

## 1.2 BUDGET PRINCIPAL : CREATIONS D'AP

N° ou intitulé de l'AP	Montant des AP			Montant des CP						
	Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)	
<b>AMENAGEMENT DU TERRITOIRE</b>										
2000P195E58	Pont de l'Estalet à Sens-sur-Seille	0,00	500 000,00	500 000,00	50 000,00	400 000,00	50 000,00			
2000P215E34	Pont Jacques Chirac à Fleurville	0,00	600 000,00	600 000,00	8 000,00	165 000,00	220 000,00	207 000,00	0,00	0,00

## 1.3 BUDGET PRINCIPAL : MODIFICATION D'UN LIBELLE D'AP

N° de l'AP	Ancien intitulé	Nouvel intitulé
<b>AMENAGEMENT DU TERRITOIRE</b>		
2022P007E03	Rénovation et aménagement du Canal du Centre	Rénovation et aménagement de canaux

## 2. AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (AE) DEPENSES

## 2.1 BUDGET PRINCIPAL : AE MODIFIEES A LA HAUSSE

N° ou intitulé de l'AE	Montant des AE			Montant des CP					
	Pour mémoire AE votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
<b>SOLIDARITES</b>									
2019P004E06	2022 Prévention lutte pauvreté	646 160,38	45 702,58	691 862,96	145 511,38	442 837,58	103 514,00		

**SITUATION DES AP ET CREDITS DE PAIEMENT - BUDGET PRINCIPAL**

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au déla de l'exercice N+4)
<b>TOTAL</b>		<b>657 059 345,77</b>	<b>- 1 520 707,57</b>	<b>655 538 638,20</b>	<b>76 982 502,48</b>	<b>82 566 231,60</b>	<b>73 872 804,10</b>	<b>62 553 761,13</b>	<b>47 612 050,00</b>	<b>61 268 506,32</b>
2000P096E18	2004 - PPC-Etudes hydrologiques	533 488,99	0,00	533 488,99	54 000,00	40 516,52	0,00	0,00	0,00	
2000P096E23	2005 - PPC-Etudes hydrologiques	282 165,51	0,00	282 165,51		0,00	0,00	0,00	0,00	
2000P096E35	2007 - PPC - études hydrologiques	577 175,90	0,00	577 175,90	70 000,00	57 000,00	0,00	0,00	0,00	
2000P096E43	2011 PPC Etudes hydrologiques	110 116,77	0,00	110 116,77		0,00	0,00	0,00	0,00	
2000P096E50	2012-2013 PPC études hydrologiques	88 377,03	0,00	88 377,03	0,00	20 000,00	5 977,06	0,00	0,00	
2005P019E29	2015 Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	396 078,42	0,00	396 078,42	0,00	6 457,06				
2000P096E59	2015-2018 PPC études hydrologiques	160 579,95	0,00	160 579,95	13 700,00	65 134,00	17 000,00	0,00	0,00	
2005P019E32	2016 Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	395 711,46	0,00	395 711,46	0,00					
2005P019E30	2016 promotion filières courtes et bio - PCAE	42 803,29	0,00	42 803,29	0,00					
2005P019E34	2017 Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	394 776,24	0,00	394 776,24		0,00				
2005P019E33	2017 promotion filières courtes et bio - PCAE	49 778,53	0,00	49 778,53		0,00				
2000P120E86	2018 - CHALON S/S collège J. Prévert	5 278 000,00	0,00	5 278 000,00	94 670,32	751,17	0,00	0,00		
2000P162E13	2018 - Collèges privés	187 053,96	0,00	187 053,96						
2016P004E10	2018 - Ingénierie culturelle	740 673,00	0,00	740 673,00	100 042,00	20 000,00				
2017P007E05	2018 - MACON Archives départementales	1 503 893,89	17 671,40	1 521 565,29	594 671,40	21 862,41	0,00	0,00	0,00	0,00
2005P011E25	2018 - Personnes âgées	1 336 713,00	0,00	1 336 713,00						
2005P019E37	2018 modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	405 534,00	0,00	405 534,00	10 000,94	20 000,00	9 014,00			
2005P019E36	2018 promotion filières courtes et bio - PCAE	44 862,00	0,00	44 862,00	1 565,76	5 500,00				
2000P120E95	2019 - AUTUN Collège La Châtaigneraie	684 804,79	0,00	684 804,79						
2000P120E87	2019 - CHAGNY collège Louise Michel	894 522,17	0,00	894 522,17	15 304,91	0,00				
2000P120E88	2019 - CHALON S/S - Collège C. Chevalier	2 750 000,00	0,00	2 750 000,00	35 878,83	0,00				
2017P007E06	2019 - CHALON/S MDS Deliry	1 635 161,43	0,00	1 635 161,43						
2000P120E99	2019 - CHAROLLES Collège G des Autels	277 690,21	0,00	277 690,21						
2000P120E89	2019 - CLUNY - Collège P. Prud'hon	1 400 000,00	50 000,00	1 450 000,00	900 000,00	400 000,00	8 409,81			
2000P120E100	2019 - ETANG SUR ARROUX collège "C G Bouthière"	177 508,27	0,00	177 508,27						
2017P007E09	2019 - FLEURVILLE MATOUR MARCIGNY Centres d'exploitation DRI	630 000,00	0,00	630 000,00	36 919,36	0,00				
2000P120E96	2019 - GIVRY - Collège le petit Prétan	510 571,32	0,00	510 571,32						
2000P120E90	2019 - LUGNY Collège V. Hugo	1 715 955,00	100 000,00	1 815 955,00	400 000,00	1 100 000,00	32 157,70			
2000P120E98	2019 - MACON Collège St Exupéry	619 717,63	0,00	619 717,63						
2017P007E07	2019 - MACON Duhesme Lingendes	3 574 148,71	0,00	3 574 148,71	798 212,00	1 251 546,63	13 433,44			
2000P120E101	2019 - MATOUR collège "St Cyr"	524 299,40	0,00	524 299,40	48 388,87	0,00				
2000P120E91	2019 - MONTCEAU Collège J. Moulin	2 040 891,61	0,00	2 040 891,61						
2005P019E39	2019 - Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	912 953,00	0,00	912 953,00	20 000,00	56 484,00				

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
2005P011E26	2019 - Personnes âgées	3 206 500,00	0,00	3 206 500,00						
2005P019E40	2019 - Promotion filières courtes et bio - PCAE	49 703,00	0,00	49 703,00	1 071,73	2 900,00				
2000P120E92	2019 - ST GENGOUX LE NATIONAL Collège en Fleurettes	2 948 500,00	0,00	2 948 500,00	123 166,02	25 618,41				
2000P120E93	2019 - ST REMY collège L. Pasteur	2 203 000,00	-10 000,00	2 193 000,00	661,57	11 781,60				
2000P120E94	2019 - TOUS COLLEGES Contrôle d'accès	5 700 000,00	0,00	5 700 000,00	1 100 000,00	354 171,04				
2000P120E97	2019 - VERDUN S/LE DOUBS - Collège les 3 rivières	267 770,49	0,00	267 770,49						
2005P012E20	2019- Personnes handicapées	477 900,00	0,00	477 900,00						
2000P096E66	2019-2021 PPC Etudes hydrologiques	40 500,00	0,00	40 500,00	0,00	18 500,00	0,00	0,00	0,00	
2000P120E102	2020 - BUXY Collège La Varandaine	1 270 000,00	-15 000,00	1 255 000,00	337 692,55	0,00				
2017P007E26	2020 - CHALON/S MDS Deliry	2 020 000,00	0,00	2 020 000,00	500 592,90	5 909,97				
2017P007E14	2020 - CUISERY - Centre Eden	650 000,00	0,00	650 000,00	610 000,00	10 136,27				
2000P162E15	2020 - Collèges privés	162 760,00	0,00	162 760,00	19 358,27	4 344,81				
2017P007E15	2020 - FLEURVILLE Centre d'exploitation	3 200 000,00	0,00	3 200 000,00	1 000 000,00	2 000 000,00	96 066,44			
2000P120E103	2020 - LA CHAPELLE DE GUINCHAY Collège Condorcet	418 000,00	0,00	418 000,00	16 275,70	0,00	0,00	0,00		
2000P120E104	2020 - LA CLAYETTE Collège Les Bruyères	980 000,00	-15 297,06	964 702,94	346,08	0,00				
2017P007E25	2020 - LE CREUSOT - MDS	2 600 000,00	0,00	2 600 000,00	30 000,00	400 000,00	2 000 000,00	161 265,32		
2000P120E118	2020 - LUGNY Collège Victor Hugo	200 000,00	0,00	200 000,00	50 981,70	134 684,63				
2000P120E105	2020 - MACON Collège Pasteur	3 100 000,00	-15 000,00	3 085 000,00	58 169,13	0,00				
2000P120E106	2020 - MACON Collège Schuman	2 600 000,00	0,00	2 600 000,00	1 890 000,00	8 701,35				
2017P007E16	2020 - MACON Rue des Epinoches	5 500 000,00	0,00	5 500 000,00	350 000,00	700 000,00	3 100 000,00	530 005,29		
2000P120E107	2020 - MARCIGNY Collège J. MOULIN	7 900 000,00	0,00	7 900 000,00	20 000,00	300 000,00	950 000,00	2 500 000,00	230 000,00	3 891 808,80
2005P019E42	2020 - Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	663 748,00	0,00	663 748,00	20 000,00	63 748,00	30 000,00			
2017P007E24	2020 - PARAY LE MONIAL - MLA	3 460 000,00	0,00	3 460 000,00	2 600 000,00	480 000,00	6 934,07			
2017P007E13	2020 - PIERRE DE BRESSE - Château	3 140 000,00	20 000,00	3 160 000,00	940 000,00	26 595,52				
2000P120E108	2020 - PIERRE DE BRESSE Collège P. Vaux	2 400 000,00	-44 000,00	2 356 000,00	123 863,11	5 896,96				
2005P012E21	2020 - Personnes handicapées	750 000,00	-375 000,00	375 000,00	0,00	0,00				
2005P011E30	2020 - Personnes âgées	2 967 816,00	-673 033,00	2 294 783,00	388 893,00	142 357,00				
2005P019E41	2020 - Promotion filières courtes et bio - PCAE	58 986,00	0,00	58 986,00	5 500,00	3 486,00				
2000P120E114	2020 - ST GENGOUX LE NATIONAL Collège en Fleurettes	2 801 500,00	-1 500,00	2 800 000,00	800 000,00	1 700 000,00	12 884,02			
2000P120E110	2020 - ST GERMAIN DU BOIS Collège Bois des Dames	8 700 000,00	0,00	8 700 000,00	50 000,00	400 000,00	600 000,00	2 500 000,00	3 000 000,00	3 030 741,80
2000P120E111	2020 - ST MARCEL Collège V. Denon	10 600 000,00	0,00	10 600 000,00	80 000,00	250 000,00	500 000,00	2 500 000,00	3 000 000,00	4 258 011,40
2017P007E17	2020 - VERDUN S/LE DOUBS Centre d'exploitation	900 000,00	0,00	900 000,00	800 000,00	63 371,94				
2017P007E18	2020 AUTUN MLA	325 000,00	0,00	325 000,00	7 555,23	0,00				
2000P030E35	2020/2022 - Soutien à l'OPAC Saône-et-Loire	13 206 000,00	0,00	13 206 000,00	750 000,00					
2017P005E05	2021 - Acquisition matériels et véhicules	3 543 007,09	0,00	3 543 007,09	1 065 015,00	31 326,92	0,00	0,00	0,00	0,00

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
2015P004E12	2021 - Aides exceptionnelles aux territoires	3 534 500,00	0,00	3 534 500,00	423 000,00	1 698 000,00	500 000,00	0,00	0,00	
2000P120E116	2021 - CHALON SUR SAONE Collège Camille Chevalier	1 200 000,00	0,00	1 200 000,00	480 000,00	5 681,38				
2000P162E16	2021 - Collèges privés	226 947,00	0,00	226 947,00	101 275,02	0,00				
2015P006E10	2021 - Enfance	977 288,00	0,00	977 288,00	168 894,00	319 894,00	0,00			
2017P007E28	2021 - GUEUGNON MDS	400 000,00	0,00	400 000,00	43 510,75	0,00				
2017P007E30	2021 - MACON Duhesme Bâtiment Saône A	1 200 000,00	0,00	1 200 000,00	215 000,00	1 750 000,00	35 000,00			
2017P007E29	2021 - MACON Gendarmerie	800 000,00	-18 000,00	782 000,00	184 652,14	0,00				
2000P120E119	2021 - MONTCEAU collège Saint Exupéry	700 000,00	0,00	700 000,00	0,00	50 000,00	645 000,00	5 000,00		
2005P019E44	2021 - Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	446 867,00	0,00	446 867,00	92 000,00	90 000,00	41 867,00	18 000,00		
2000P120E121	2021 - PARAY collège René Cassin	8 500 000,00	0,00	8 500 000,00	125 000,00	500 000,00	1 500 000,00	600 000,00	3 000 000,00	2 761 206,00
2005P011E31	2021 - Personnes âgées	660 000,00	0,00	660 000,00	150 000,00	0,00	0,00			
2017P007E31	2021 - TOUS BATIMENTS Audit tertiaire	0,00	0,00	0,00	0,00					
2000P120E125	2021 - TOUS COLLEGES audit tertiaire	80 000,00	-15 000,00	65 000,00	20 525,18	847,86				
2000P120E123	2021 - VERDUN SUR LE DOUBS collège Les 3 rivières	8 400 000,00	0,00	8 400 000,00	280 000,00	520 000,00	2 600 000,00	3 500 000,00	2 800 000,00	265 079,30
2000P120E124	2021- TOUS COLLEGES Anti intrusion	1 800 000,00	0,00	1 800 000,00	220 000,00	560 000,00	560 000,00	450 130,10		
2000P030E39	2021-2024 Autre bailleur social	375 000,00	0,00	375 000,00	104 167,20	100 000,00	20 833,40			
2000P030E40	2021-2024 Renouvellement urbain	5 000 000,00	0,00	5 000 000,00	1 700 000,00	3 300 000,00				
2000P120E126	2022 - AUTUN Collège Le Vallon	370 000,00	0,00	370 000,00	350 000,00	11 365,03				
2017P005E06	2022 - Acquisition matériels et véhicules	9 946 000,00	0,00	9 946 000,00	4 059 843,00	4 091 157,00	1 795 000,00	0,00	0,00	0,00
2015P004E18	2022 - Aides exceptionnelles aux territoires	2 464 575,00	0,00	2 464 575,00	852 901,00	672 674,00	540 000,00			
2000P056E19	2022 - Aides à la restauration du patrimoine privé	131 337,00	0,00	131 337,00	109 968,00	18 131,00				
2017P007E32	2022 - CHAGNY MDS	1 050 000,00	0,00	1 050 000,00	15 000,00	80 000,00	900 000,00	55 000,00		
2000P120E128	2022 - CHALON SUR SAONE Collège R. Doisneau	800 000,00	0,00	800 000,00	80 000,00	700 000,00	19 364,00			
2000P120E127	2022 - CHAROLLES - Collège G. des Autels	7 500 000,00	0,00	7 500 000,00	20 000,00	200 000,00	750 000,00	2 000 000,00	100 000,00	4 430 000,00
2000P120E129	2022 - COUCHES Collège L. Pergaud	5 700 000,00	0,00	5 700 000,00	50 000,00	500 000,00	1 200 000,00	2 100 000,00	1 800 000,00	50 000,00
2000P162E19	2022 - Collèges privés	250 000,00	0,00	250 000,00	159 371,00	19 706,60	19 314,40			
2000P120E136	2022 - DIGOIN Cité scolaire	1 500 000,00	0,00	1 500 000,00	325 000,00	1 160 000,00	15 000,00			
2017P007E33	2022 - DOMPIERRE LES ORMES - LAB71	500 000,00	0,00	500 000,00		0,00	0,00	0,00		
2000P120E130	2022 - ETANG SUR ARROUX Collège C.G. Bouthière	6 800 000,00	0,00	6 800 000,00	50 000,00	400 000,00	200 000,00	50 000,00	2 200 000,00	3 900 000,00
2015P006E11	2022 - Enfance	0,00	0,00	0,00	0,00					
2000P120E131	2022 - GIVRY Collège Le petit Prétan	8 000 000,00	0,00	8 000 000,00	35 000,00	400 000,00	700 000,00	2 000 000,00	2 500 000,00	3 365 000,00
2017P007E35	2022 - Grottes d'AZE	900 000,00	0,00	900 000,00	425 000,00	475 000,00				
2016P004E12	2022 - Ingénierie culturelle	800 000,00	0,00	800 000,00	144 892,00	282 240,00	152 100,00	80 000,00	0,00	
2000P120E132	2022 - MACON - Collège Bréart	700 000,00	0,00	700 000,00	40 000,00	700 000,00	185 000,00	5 000,00		
2017P029E09	2022 - MACON - Laboratoire d'analyses	3 000 000,00	0,00	3 000 000,00	0,00	40 000,00	400 000,00	1 170 000,00	1 360 000,00	30 000,00

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
2000P120E148	2022 - MACON Collège Schuman	320 000,00	0,00	320 000,00	200 000,00	245 000,00	5 000,00			
2005P019E46	2022 - Modernisation et adaptation des exploitations - PCAE	1 000 000,00	-475 091,00	524 909,00	150 000,00	100 000,00	70 000,00	44 909,00		
2005P012E23	2022 - Personnes handicapées	0,00	0,00	0,00	0,00					
2005P011E32	2022 - Personnes âgées	0,00	0,00	0,00	0,00					
2019P007E11	2022 - TOUS COLLEGES - Plan environnement	6 960 000,00	0,00	6 960 000,00	584 040,00	2 036 153,97	1 023 534,15	1 000 421,94	1 020 000,00	1 217 480,00
2005P020E25	2023 - 2028 - Soutien à l'attractivité rurale vétérinaire	400 000,00	0,00	400 000,00	190 000,00	80 000,00	40 000,00	40 000,00	40 000,00	10 000,00
2000P120E137	2023 - AUTUN Collège La Chataigneraie	300 000,00	0,00	300 000,00		20 000,00	295 000,00	5 000,00		
2000P056E20	2023 - Aides à la restauration du patrimoine privé	200 000,00	0,00	200 000,00	40 000,00	80 000,00	80 000,00			
2000P120E138	2023 - BOURBON LANCY Collège F Sarrien	1 500 000,00	0,00	1 500 000,00	30 000,00	500 000,00	965 000,00	5 000,00		
2023P001E04	2023 - BOURBON LANCY Gendarmerie	4 000 000,00	0,00	4 000 000,00	0,00	200 000,00	425 000,00	2 400 000,00	1 050 000,00	25 000,00
2000P120E140	2023 - CHALON Collège J Prévert	2 750 000,00	0,00	2 750 000,00	10 000,00	60 000,00	600 000,00	2 000 000,00	80 000,00	
2017P007E36	2023 - CHARNAY LES MACON Gendarmerie	700 000,00	0,00	700 000,00	20 000,00	350 000,00	325 000,00	5 000,00		
2023P001E05	2023 - CLUNY Gendarmerie	3 800 000,00	0,00	3 800 000,00	20 000,00	200 000,00	650 000,00	3 000 000,00	75 000,00	
2000P162E20	2023 - Collèges privés	250 000,00	0,00	250 000,00		100 000,00	100 000,00	50 000,00		
2015P006E13	2023 - Enfance	512 000,00	0,00	512 000,00	112 500,00	206 000,00	193 500,00			
2000P120E142	2023 - LA CLAYETTE Collège Les bruyères	650 000,00	0,00	650 000,00	0,00	60 000,00	585 000,00	5 000,00		
2017P007E38	2023 - MACON DUHESME Vétère	1 500 000,00	0,00	1 500 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2017P007E39	2023 - MACON LINGENDES accessibilité / salles commissions	900 000,00	0,00	900 000,00	0,00	60 000,00	460 000,00	370 000,00	10 000,00	
2017P007E42	2023 - MONTCEAU MDS	500 000,00	0,00	500 000,00	20 000,00	400 000,00	80 000,00			
2000P120E143	2023 - MONTCENIS Collège Les Epontots	7 000 000,00	0,00	7 000 000,00	10 000,00	100 000,00	400 000,00	700 000,00	2 000 000,00	3 790 000,00
2000P120E147	2023 - PIERRE DE BRESSE Collège Pierre Vaux	2 500 000,00	0,00	2 500 000,00	10 000,00	130 000,00	720 000,00	1 600 000,00	40 000,00	
2005P012E24	2023 - Personnes handicapées	1 073 530,00	-708 000,00	365 530,00	329 130,00	36 400,00	0,00	0,00		
2005P011E33	2023 - Personnes âgées	4 297 500,00	-475 000,00	3 822 500,00	2 925 000,00	448 750,00	448 750,00	0,00		
2000P120E144	2023 - SAINT REMY Collège Pasteur	650 000,00	0,00	650 000,00	30 000,00	500 000,00	115 000,00	5 000,00		
2000P120E149	2023 - SANVIGNES - Collège R. Vailland	14 300 000,00	0,00	14 300 000,00	20 000,00	150 000,00	700 000,00	2 000 000,00	9 000 000,00	2 430 000,00
2017P007E45	2023 - TOUS BATIMENTS Bornes recharge électriques	1 600 000,00	0,00	1 600 000,00	750 000,00	550 000,00	200 000,00	100 000,00		
2017P007E46	2023 - TOUS BATIMENTS Entretien programmés	2 434 884,00	-77 000,00	2 357 884,00	1 102 884,00	1 245 000,00	10 000,00			
2017P007E43	2023 - TOUS BATIMENTS Télérelève énergétique	300 000,00	0,00	300 000,00	0,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00		
2000P120E146	2023 - TOUS COLLEGES Entretien programmés	1 120 000,00	287 000,00	1 407 000,00	592 000,00	800 000,00	15 000,00			
2000P120E145	2023 - TOUS COLLEGES Système de télérelève	850 000,00	0,00	850 000,00	50 000,00	100 000,00	200 000,00	200 000,00	200 000,00	100 000,00
2005P019E48	2023-2027 Programmation FEADER - adaptation agriculture dép	7 331 220,00	0,00	7 331 220,00	75 000,00	448 865,00	889 784,00	1 231 784,00	1 466 244,00	3 219 543,00
2000P030E42	2023/2025 - Soutien à l'OPAC Saône-et-Loire	12 500 000,00	1 173 040,00	13 673 040,00	5 338 400,00	7 334 640,00	7 500 000,00	1 500 000,00		
2018P008E06	Acquisition des immobilisations corporelles (terrains, bâti)	766 588,62	-486,40	766 102,22	244 013,60	250 000,00				
2005P020E22	Aide acquisition matériels prévention accidents climatiques	0,00	0,00	0,00						
2005P011E28	Aide investissement hors restructuration EHPAD	500 000,00	0,00	500 000,00	134 517,00	19 415,00	0,00	0,00		

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
2005P011E29	Aide investissement Résidences autonomie	500 000,00	0,00	500 000,00	0,00	100 000,00	50 000,00	208 472,00		
2015P006E07	Aide investissement hors restructuration enfance	328 942,00	0,00	328 942,00	56 000,00	116 687,00				
2000P030E34	Amélioration de l'habitat 2018-2020	932 812,00	-13 600,00	919 212,00	31 400,00	12 753,45				
2000P030E38	Amélioration de l'habitat 2021-2023	7 782 900,00	0,00	7 782 900,00	2 500 000,00	1 984 585,65	550 000,00			
2002P008E30	Aménagements fonciers agricoles et forestiers 2020-2023	100 000,00	-100 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2000P046E39	Balades et randonnées	300 000,00	0,00	300 000,00	0,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00	
2000P194E23	Bâtiments DRI - 4ème phase	3 592 348,44	0,00	3 592 348,44	1 085,28	0,00				
2000P022E25	Cité des vins de Bourgogne	300 000,00	0,00	300 000,00	150 000,00	0,00				
2018P018E01	Construction d'un EHPAD à Viré	10 321 000,00	0,00	10 321 000,00	21 170,83					
2000P103E26	Contrôle du ruissellement - dispositif expérimental	185 453,00	-13 925,00	171 528,00	88 635,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2000P120E79	DIGOIN cité scolaire - Réfection des terrasses	2 150 000,00	0,00	2 150 000,00	20 000,00	213 974,89				
2000P197E10	Desserte Saoneor - Grand Chalon	21 245 000,00	0,00	21 245 000,00	277 284,18	0,00				
2016P004E09	Développement numérique des sites culturels départementaux	250 000,00	0,00	250 000,00	84 060,10	12 465,87				
2000P197E16	Déviation de Charolles	5 000 000,00	0,00	5 000 000,00		100 000,00	2 346 042,76	1 962 429,76	450 000,00	
2000P120E84	Extension du collège de St Germain du Plain	2 332 500,00	0,00	2 332 500,00	5 850,04	537,19				
2005P020E13	Filière bovine et équine à la ferme de Jalogny	250 000,00	0,00	250 000,00	0,00	100 000,00	150 000,00	0,00		
2003P011E09	Giratoire RD 906 - Champforgeuil-Scannell	740 000,00	58 000,00	798 000,00	15 000,00	40 000,00	658 000,00	85 000,00		
2000P120E80	Grosses réparations dans les collèges 2017-2020 (5ème plan)	9 103 000,00	0,00	9 103 000,00	3 922,26	1 950,85				
2010P014E13	Habitat inclusif	2 000 000,00	0,00	2 000 000,00	83 721,00	703 308,00	350 000,00	200 000,00	137 942,00	0,00
2000P120E77	Mise en sécurité des collèges	1 041 278,73	0,00	1 041 278,73		0,00				
2000P144E27	Modernisation équipements sportifs et bases arrières JO 2024	2 100 000,00	0,00	2 100 000,00	1 150 000,00	0,00				
2000P195E39	Ouvrages sur la ligne SNCF Paris-Marseille	1 000 000,00	0,00	1 000 000,00	175 700,00	500 000,00	223 836,72			
2015P004E03	PACT 2017 - 2021	39 750 962,00	-1 244 834,14	38 506 127,86	3 611 488,00	2 453 396,00	1 685 665,00			
2015P004E13	PACT 2022 - 2025	36 000 000,00	0,00	36 000 000,00	4 391 365,00	5 490 074,00	7 823 122,00	5 731 798,00	4 080 000,00	5 088 547,50
2000P215E28	Participation demi-échangeur Champforgeuil	1 549 296,00	0,00	1 549 296,00	260 000,00	344 000,00	80 000,00	49 776,00		
2000P215E30	Passage à niveau à Mesvres	262 500,00	0,00	262 500,00		262 500,00				
2005P033E11	Piste de l'aérodrome de Saint Yan	1 600 000,00	0,00	1 600 000,00						
2023P001E08	Plan 200 brigades	5 800 000,00	0,00	5 800 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2005P019E43	Plan Eau en faveur de l'agriculture	64 363,00	0,00	64 363,00	28 000,00	14 582,00	0,00	0,00	0,00	
2019P007E02	Plan Environnement	50 000 000,00	0,00	50 000 000,00	3 521 303,00	5 384 013,00	5 937 047,50	5 523 774,90	4 662 164,00	19 281 088,52
2000P231E14	Plan de développement de la lecture publique 2021-2024	1 455 000,00	0,00	1 455 000,00	357 000,00	452 660,80				
2000P215E34	Pont Jacques Chirac à Fleurville	0,00	600 000,00	600 000,00	8 000,00	165 000,00	220 000,00	207 000,00	0,00	0,00
2000P195E57	Pont Paron	1 400 000,00	0,00	1 400 000,00	50 000,00	200 000,00	1 150 000,00			
2000P195E41	Pont Sud à Tournus	1 250 000,00	0,00	1 250 000,00	10 000,00	90 000,00	400 000,00	750 000,00		
2000P195E31	Pont de Bourgogne	7 730 000,00	0,00	7 730 000,00	287 554,19	0,00	0,00			

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
2000P195E36	Pont de Bram à Louhans	1 555 000,00	0,00	1 555 000,00	144 547,23	20 000,00				
2000P215E26	Pont de Fleurville	5 000 000,00	0,00	5 000 000,00						
2000P195E33	Pont de Thorey	4 850 000,00	0,00	4 850 000,00	383 600,00	2 855 000,00	1 338 010,95			
2000P195E58	Pont de l'Estalet à Sens-sur-Seille	0,00	500 000,00	500 000,00	50 000,00	400 000,00	50 000,00			
2000P195E42	Pont du Faubourg Toulon sur Arroux	430 000,00	0,00	430 000,00	75 037,38	0,00				
2000P195E44	Pont sur la Loire à Chambilly	550 000,00	0,00	550 000,00	74 300,00	350 000,00	126 934,58	2 500 000,00	2 435 700,00	
2000P195E46	Pont sur la Loire à Iguerande	800 000,00	0,00	800 000,00	50 000,00	250 000,00	500 000,00			
2000P195E43	Pont sur la Saône de Bragny et Verdun	1 500 000,00	0,00	1 500 000,00	196 400,00	1 400 000,00	2 000 000,00	999 659,83		
2000P195E45	Pont sur la Seille à la Truchère	650 000,00	0,00	650 000,00	50 000,00	300 000,00	300 000,00			
2000P195E35	Pont sur le Doubs à Navilly	1 600 000,00	0,00	1 600 000,00	200 000,00	531 000,00	400 000,00	399 569,99		
2000P195E37	Pont sur le canal du centre à Saint-Eusèbe	402 477,50	0,00	402 477,50						
2000P215E29	RCEA - Accélération phase 2 et 3	64 000 000,00	0,00	64 000 000,00	10 000 000,00	9 000 000,00	8 000 000,00	4 500 000,00		
2000P195E47	Reconstruction des buses du Lac de la Somme	3 000 000,00	0,00	3 000 000,00	20 000,00	200 000,00	200 000,00	2 000 000,00	580 000,00	
2000P120E47	Reconstruction des externats métalliques	9 625 000,00	0,00	9 625 000,00	8 000,00	5 895,95				
2000P215E31	Renforcement des berges du Canal du Centre	600 000,00	0,00	600 000,00	225 000,00	192 921,22				
2000P120E83	Restructuration demi-pension collège St Martin en Bresse	1 620 124,49	0,00	1 620 124,49						
2000P120E62	Restructuration des demi-pensions (5ème plan)	6 777 238,07	0,00	6 777 238,07	136,77	172,33				
2000P120E78	Restructurations partielles des bâtiments (4ème plan)	4 582 288,06	0,00	4 582 288,06	1 901,38	0,00	0,00	0,00		
2000P022E28	Route 71	500 000,00	0,00	500 000,00	210 400,00	217 058,55	0,00	0,00		
2000P120E81	Réfection des installations sportives (2ème plan)	1 077 298,22	0,00	1 077 298,22						
2017P012E06	Réhabilitation potentiel viticole face changements climat	250 000,00	0,00	250 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	101 382,00		
2022P007E03	Rénovation et aménagement de canaux	1 000 000,00	0,00	1 000 000,00	30 000,00	100 000,00	200 000,00	275 000,00	270 000,00	125 000,00
2000P151E14	SDIS 2020-2022	7 860 500,00	-36 652,37	7 823 847,63	0,00	0,00				
2000P151E15	SDIS 2023	5 467 500,00	0,00	5 467 500,00	5 467 500,00					
2022P005E02	Soutien aux investissements de la filière équine	1 200 000,00	0,00	1 200 000,00	170 000,00	330 000,00	330 000,00	340 209,00		
2000P096E57	Sécurisation approvisionnement en eau et étude	1 700 000,00	0,00	1 700 000,00	402 735,00	480 000,00	330 000,00	108 174,00	0,00	
2005P008E38	Tablettes AAP 2019	3 994 631,58	0,00	3 994 631,58						
2005P008E40	Tablettes AAP 2022-2025	3 305 000,00	0,00	3 305 000,00	735 000,00	735 000,00	993 221,10			
2018P002E09	Travaux BAC Pont du Roi	230 000,00	0,00	230 000,00	33 450,50	63 123,02	0,00			
2000P022E26	Vallée des vins	800 000,00	0,00	800 000,00	68 069,70	41 361,46				
2005P011E24	Village Répit Familles de Mardor	400 000,00	0,00	400 000,00		200 000,00				
2000P046E28	Voies Vertes 2011-2015	5 250 000,00	0,00	5 250 000,00	152 905,37	263 507,32	0,00			

**SITUATION DES AE ET CREDITS DE PAIEMENT - BUDGET PRINCIPAL**

N° ou intitulé de l'AE		Montant des AE			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
<b>TOTAL</b>		<b>35 056 509,68</b>	<b>-759 450,20</b>	<b>34 297 059,48</b>	<b>7 269 919,25</b>	<b>4 268 743,83</b>	<b>4 112 640,00</b>	<b>2 613 200,00</b>	<b>3 835 736,00</b>	<b>1 290 373,67</b>
2019P004E04	2020 Prévention lutte pauvreté	1 068 146,72	0,00	1 068 146,72	0,00	0,00				
2009P004E22	2021 - Actions d'insertion	1 863 271,04	0,00	1 863 271,04	0,00	0,00				
2000P021E39	2021 - Bourses d'études	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
2019P004E05	2021 Prévention lutte pauvreté	968 832,00	-15 322,78	953 509,22	62 650,29	0,00				
2009P004E23	2022 - Actions d'insertion	2 098 915,00	0,00	2 098 915,00	462 103,00	0,00				
2000P021E40	2022 - Bourses d'études	36 000,00	-36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
2019P004E06	2022 Prévention lutte pauvreté	646 160,38	45 702,58	691 862,96	442 837,58	103 514,00				
2009P009E10	2022/2023 - Schéma danse	98 000,00	0,00	98 000,00	77 918,23	0,00				
2005P020E24	2023 - 2028 Soutien à l'attractivité rurale vétérinaire	186 000,00	0,00	186 000,00	12 400,00	37 200,00	37 200,00	37 200,00	37 200,00	24 800,00
2009P004E25	2023 - Actions d'insertion	2 323 995,00	0,00	2 323 995,00	1 859 196,00	464 799,00				
2000P021E41	2023 - Bourses d'études	36 000,00	-36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
2019P004E07	2023 Prévention lutte pauvreté	419 340,00	-247 830,00	171 510,00	137 060,00	34 450,00				
2000P199E09	2023-2025 Conseil Départemental des Jeunes	120 000,00	0,00	120 000,00	20 000,00	70 000,00	50 000,00			
2009P009E11	2023/2024 - Schéma danse	98 000,00	0,00	98 000,00	31 000,00	67 000,00				
2009P004E19	Accompagnement TI 2019-2021	545 204,35	0,00	545 204,35	34 705,00	0,00				
2009P004E27	Accompagnement TI 2023-2025	608 000,00	0,00	608 000,00	114 000,00	152 000,00	152 000,00	152 000,00	38 000,00	
2009P004E18	Accompagnement autonomie sociale et professionnelle	437 964,05	0,00	437 964,05	10 973,46	0,00				
2009P004E26	Accompagnement autonomie sociale professionnelle 2023-2026	0,00	0,00	0,00	0,00					
2005P030E16	Aménagement numérique du territoire - Fonctionnement	447 116,78	0,00	447 116,78	87 100,00	66 347,04	0,00			
2018P002E08	BAC du Pont du Roi	117 000,00	0,00	117 000,00	14 631,98	19 360,74	15 000,00	0,00		
2001P008E21	Bien vivre dans son logement 2019-2023	320 000,00	-320 000,00	0,00	0,00	0,00				
2009P004E24	Contrat de coopération public-public	1 000 000,00	0,00	1 000 000,00	351 000,00	251 073,00				
2017P026E01	FSE 2018-2020	6 431 324,36	0,00	6 431 324,36	2 667 135,71	189 800,05				
2017P026E03	FSE+ programmation 2022-2027	14 760 600,00	0,00	14 760 600,00	848 208,00	2 780 000,00	3 825 040,00	2 396 000,00	3 732 536,00	1 178 816,00
2000P146E15	Formation des élus 2022 - 2028	276 640,00	0,00	276 640,00	37 000,00	33 200,00	33 400,00	28 000,00	28 000,00	86 757,67
2001P008E22	Maîtrise d'Oeuvre Urbaine et Sociale (MOUS) 2022-2024	150 000,00	-150 000,00	0,00	0,00	0,00				

**SITUATION DES AP ET CREDITS DE PAIEMENT - BUDGET ANNEXE DU TRES HAUT DEBIT**

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
<b>TOTAL</b>		<b>187 100 000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>187 100 000,00</b>	<b>26 700 000,00</b>	<b>23 472 987,63</b>	<b>2 000 000,00</b>	<b>2 000 000,00</b>	<b>2 000 000,00</b>	<b>10 250 000,00</b>
2017P019E08	Déploiement rseau FTTH	165 750 000,00	0,00	165 750 000,00	25 600 000,00	19 472 987,63				
2017P019E13	Vie du réseau FTTH	21 350 000,00	0,00	21 350 000,00	1 100 000,00	4 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00	2 000 000,00	10 250 000,00

**SITUATION DES AE ET CREDITS DE PAIEMENT - BUDGET ANNEXE DU TRES HAUT DEBIT**

N° ou intitulé de l'AE		Montant des AE			Montant des CP					
		Pour mémoire AE votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
<b>TOTAL</b>		<b>1 491 166,62</b>	<b>0,00</b>	<b>1 491 166,62</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
2017P019E04	AE - Aménagement numérique du territoire - Fonctionnement	1 491 166,62	0,00	1 491 166,62	0,00					

**SITUATION DES AP ET CREDITS DE PAIEMENT - BUDGET ANNEXE DU CENTRE DE SANTE DEPARTEMENTAL**

N° ou intitulé de l'AP		Montant des AP			Montant des CP					
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice N	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour N)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice N	CP N+1	CP N+2	CP N+3	CP N+4	Total des restes à financer (au delà de l'exercice N+4)
<b>TOTAL</b>		<b>400 000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>400 000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20 000,00</b>	<b>380 000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
2017P014E10	Construction CST CHALON	400 000,00	0,00	400 000,00	0,00	20 000,00	380 000,00			

**Direction des Finances**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 103**

**BUDGET DEPARTEMENTAL 2023**

**Décision Modificative n°2**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

• **Rappel du cadre législatif**

En application de l'article L1612-11 du Code général des collectivités territoriales, des modifications peuvent être apportées au budget de la collectivité par l'organe délibérant, jusqu'au terme de l'exercice auquel elles s'appliquent.

La deuxième Décision modificative (DM2) de l'exercice 2023 vient compléter les évolutions budgétaires constatées en cours d'année après une première Décision modificative (DM1). La DM1 a permis l'intégration des résultats de l'exercice 2022 et d'apporter des premiers correctifs en recettes et dépenses.

• **Présentation de la demande**

Les mouvements présentés dans cette seconde décision modificative viennent confirmer les signes de tension sur les finances départementales déjà constatés lors de la DM1 qui se manifestent par une hausse des dépenses de fonctionnement et par une baisse significative des recettes.

Outre l'augmentation de la subvention d'équilibre allouée au budget annexe du centre de santé de 4,9 M€, le budget du département doit également faire face à la revalorisation de la masse salariale de 2,4 M€ en raison, d'une part, des mesures gouvernementales (augmentation de la valeur du point d'indice, revalorisation des bas salaires...) et d'autre part de mesures endogènes (remplacements, formation, Plan enfance...).

Après les hausses enregistrées lors de la précédente décision modificative, les dépenses consacrées au secteur des solidarités humaines enregistrent, quant à elles, un ajustement global à la baisse, au regard des réalisations déjà constatées sur les trois derniers trimestres et des prévisions d'atterrissage.

Les recettes de fonctionnement sont particulièrement impactées par le fort ralentissement du marché immobilier qui se traduit pour notre département, par une nouvelle minoration des prévisions budgétaires des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) de plus de 13 M€ (soit un montant estimé de 60,3 M€ pour l'année 2023 à comparer aux prévisions de 78 M€ au moment du BP 2023).

Les fractions de TVA nationales attribuées en compensation des suppressions de la Taxe sur le Foncier Bâti et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sont réduites respectivement de -3,3 M€ et -0,7 M€ suite à la révision à la baisse de la prévision d'augmentation de la TVA nationale de 5,1% à 3,7%.

A contrario, le montant de la dotation de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est majorée de plus de 2 M€ et de 0,6 M€ au titre de la prestation de compensation du handicap (PCH), conformément aux notifications reçues.

Il est à noter qu'il est également prévu une recette nouvelle de 0,8 M€ au titre du filet de sécurité auquel peut prétendre le Département de Saône-et-Loire. Cette dotation est octroyée par l'Etat pour compenser les hausses de dépenses subies en 2023 par les collectivités du fait de l'augmentation du coût des énergies. Le montant total de la dotation est estimée, au global, à 2,8 M€ et le montant de 0,8 M€ correspond à une avance de 30%.

Concernant la section d'investissement, la DM2 permet d'ajuster les prévisions au plus près des réalisations projetées tant en dépenses qu'en recettes, notamment avec un lissage des crédits de paiement pour les AP les plus importantes.

## I - BUDGET PRINCIPAL

### 1/ Mouvements de la Décision modificative N°2

Au total, la Décision modificative proposée est récapitulée ci-dessous :

Tableau d'équilibre (Mouvements réels - y compris emprunt)	Recettes (M€)	Dépenses (M€)
Investissement	-0,47	-15,79
Fonctionnement	-11,46	+3,87
<b>TOTAL</b>	<b>-11,92</b>	<b>-11,92</b>

#### 1.1 Les dépenses réelles de fonctionnement

Le montant total des modifications des prévisions budgétaires enregistrées en DM2 s'élève à : **+ 3,9 M€**

En M€, les principaux mouvements sont les suivants :

SOLIDARITES HUMAINES	
+0,60	Revalorisation de l'aide sociale pour les personnes âgées (Aide à l'hébergement des personnes âgées admises en établissement) en raison d'une hausse du nombre de bénéficiaires
+0,09	Revalorisation des crédits dédiés à la réalisation d'audits de structures gérant des établissements accueillant des personnes âgées
-0,50	Ajustement des dépenses pour l'allocation personnalisée autonomie (APA) versée aux services d'aide à domicile basé sur le volume d'activité constaté sur la période de janvier à juin 2023
-0,68	Ajustement de la Prestation de compensation du handicap (PCH) adultes à domicile au vu de la réalisation
-0,23	Ajustement des crédits dédiés à la mise en œuvre de la politique Personnes âgées par d'autres partenaires (-92 k€ aides exceptionnelles au SAAD / - 57 k€ Plateforme des métiers de l'autonomie - non réalisation de la campagne de communication...)
-0,19	Ajustement des crédits dédiés à la prévention et à la lutte contre la pauvreté
-0,88	Revalorisation de l'aide sociale à l'enfance - Ajustement des rémunérations et charges des Assistants familiaux (+ 370 k€) et de l'indemnité d'entretien

\*\*\*\*\*

	Ajustement des prévisions de crédits dédiés au contrat "Prévention de Protection de l'Enfance" 2020 / 2022 prolongé par avenant sur 2023
	Ajustements des crédits Prévention et Protection de l'enfance (formation et information)
-0,10	Ajustement du fonds d'aide aux jeunes (FAJ) compte tenu du rythme de réalisation
-0,18	Opération "Bien vivre dans son logement" : Le Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées étant toujours en cours de rédaction, aucun projet n'est amorcé à ce jour
-0,43	Ajustement des crédits de l'enveloppe REACT-UE et de l'enveloppe FSE

**AMENAGEMENT DU TERRITOIRE**

-0,85	Ajustement des dépenses de fluides des collèges au vue de la réalisation et de la baisse de la réalisation sur certains sites (Electricité - 0,8 M€) Montant total de la dépense après la DM2 : 9,8 M€
-0,20	Ajustement de l'enveloppe de crédits "Promotion des produits du terroir"

**ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE**

+4,92	Augmentation de la subvention d'équilibre allouée au budget annexe du centre de santé Montant de la subvention après la DM2 : 10,1 M€ (dont 4,8 M€ de reprise du déficit cumulé)
-------	---

**MOYENS ALLOUES A LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DEPARTEMENTALES**

+2,38	Revalorisation des crédits de rémunération compte tenu des mesures nationales (hausse du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, attribution de points d'indice supplémentaires pour les plus bas salaires) et des mesures endogènes (remplacements, Plan enfance...) + 2 M€
	Revalorisation des frais de déplacement et de frais de mission (+ 0,1M€)
	Augmentation des crédits dédiés à la formation professionnelle et aux contrats d'apprentissage (+ 0,2M€)
	Augmentation des dépenses liées aux mesures sociales (tickets restaurant) => +0,1 M€)
+0,41	Augmentation des crédits dédiés aux moyens généraux (matériels et Véhicules) en raison de l'augmentation du coût des pièces détachées, de la hausse du coût des carburants
-0,22	Ajustement des dépenses de fluides (hors collèges) au vu de la réalisation
+0,15	Revalorisation du montant des intérêts de la dette suite à l'augmentation des taux variables

## 1.2 Les dépenses réelles d'investissement

Le montant total des modifications des prévisions budgétaires enregistrées en DM2 s'élève à : **-15,8 M€**

En M€, les principaux mouvements sont les suivants :

### SOLIDARITES HUMAINES

-0,79	Décalage des actions prévues dans le cadre de l'opération Silver Economie pour le développement de l'habitat inclusif dont le projet de résidence intergénérationnelle de Saint Bonnet de Joux
-0,44	Ajustement des crédits 2023 des AP dédiées à la restructuration des établissements et services enfance et lissage sur les exercices suivants
-1,00	Ajustement des enveloppes de soutien aux services d'aide et d'accompagnement à domicile APA 71 au regard des demandes enregistrées
-0,84	Ajustement des crédits 2023 des AP dédiées à la restructuration des établissements pour personnes handicapées et lissage sur les exercices suivants
-0,70	Décalage de l'enveloppe prévue pour une avance de trésorerie à l'établissement des IMC de Mâcon sur 2024
-0,45	Ajustement des crédits 2023 des AP dédiées à la restructuration des établissements pour personnes âgées et lissage sur les exercices suivants
-0,30	Restitution des crédits prévus pour des avances de trésorerie aux EHPAD
+0,13	Augmentation de l'enveloppe allouée aux EHPAD pour assurer le renouvellement non prévu des gros équipements
-0,10	Restitution des crédits prévus en 2023 au titre du fonds départemental d'avances sur travaux de rénovation énergétique, réhabilitation de logements
+0,94	Réévaluation de la subvention de soutien à l'OPAC de Saône-et-Loire pour la restructuration de son parc de logements (+1,2 M€ sur la part variable de la subvention, dont 0,9 M€ en CP sur 2023)

### AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

-3,09	Ajustement des crédits 2023 de l'AP Plan Environnement au vu de l'état d'avancement des dossiers et des projections d'exécution et lissage sur les exercices suivants A l'instar de l'appel à projets à destination des communes, leurs dossiers spécifiques « environnement » subissent quelques décalages calendaires qu'il convient de prendre en compte
-1,58	Ajustement des crédits 2023 des AP PACT- Programme d'Aménagement concerté des territoires - au vu de l'état d'avancement des dossiers et des projections d'exécution et lissage sur les exercices suivants
-0,24	Ajustement des crédits 2023 des AP Etudes et Sécurisation eau potable et Protection des puits de captage au vu de l'état d'avancement des dossiers et des projections d'exécution et lissage sur les exercices suivants
-0,21	Ajustement des participations versées aux porteurs de projets pour des travaux sur des ouvrages d'art

\*\*\*\*\*

-0,26	Ajustement des crédits 2023 de l'AP Voies vertes 2011-2015 St-Léger/St-Julien au vu de l'état d'avancement du projet et lissage sur les exercices suivants
-0,46	Ajustement des crédits 2023 des dispositifs pour la modernisation et l'adaptation des exploitations agricoles selon les engagements réels effectués par le guichet unique régional

**ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE**

+0,11	Augmentation de la subvention d'investissement attribuée au budget annexe du centre de santé départemental
-------	--

**MOYENS ALLOUES A LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DEPARTEMENTALES**

-2,14	Ajustement des crédits dédiés aux travaux dans les collèges suite aux décalages d'une vingtaine d'opérations sur 2024 ou les exercices suivants
-3,17	Ajustement des crédits de travaux sur les bâtiments du département (hors collèges) dont -0,90 M€ - Construction / extension Centre d'exploitation FLEURVILLE => lissage des crédits sur les exercices suivants dont -0,75 M€ Restructuration du Bâtiment rue des Epinoches à MACON => report des travaux suite aux fouilles archéologiques à réaliser dont -0,80 M€ Espace Duhesme et Lingendes réfection des terrasses et verrières Bât Loire => décalage des travaux suite à un lot infructueux lors de l'appel d'offres dont -0,30 M€ Construction extension MLA PARAY LE MONIAL => Restitution des crédits au regard de l'avancement travaux, la livraison du bâtiment se fera finalement sur le début d'année 2024 au lieu de la fin d'année 2023
-0,34	Ajustement des crédits pour le plan environnement - tous collèges (désimperméabilisation et végétalisation des sols)
-0,54	Ajustement des crédits du Plan Gendarmeries (Bourbon-Lancy et Cluny) et lissage des crédits sur les années suivantes. Bien que le calendrier soit respecté, les facturations associées n'interviendront qu'au début de l'année 2024

**1.3 Les recettes réelles de fonctionnement**

Le montant total des modifications des prévisions budgétaires enregistrées en DM2 s'élève à : **-11,5 M€**

En M€, les principaux mouvements sont les suivants :

**SOLIDARITES HUMAINES**

+0,18	Ajustement du montant des recouvrements des participations auprès des obligés alimentaires / conjoints et bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA)
+2,01	Ajustement de la dotation de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) au titre de l'APA conformément aux notifications
+0,64	Ajustement de la dotation de la CNSA au titre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) pour les adultes conformément aux notifications
-0,08	Ajustement de la participation de l'Etat aux procédures d'évaluation des mineurs étrangers isolés
+0,30	Ajustement de la compensation de l'Etat pour la prise en charge des jeunes majeurs

+0,20	Réévaluation du montant des recouvrements effectués auprès d'autres départements des frais de justice et des frais engagés par le Département de Saône-et-Loire pour l'accueil d'enfants dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance
+0,37	Ajustement des participations de l'Etat au contrat de Prévention et protection de l'enfance
-0,99	Ajustement des recettes FSE et REACT UE de l'année 2023

#### MOYENS ALLOUES A LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DEPARTEMENTALES

-13,30	Fiscalité : Diminution du montant des Droits de Mutation à titre Onéreux (DMTO) compte tenu des projections d'atterrissage établies sur une baisse du nombre des ventes de -18% et une légère augmentation des prix de ventes Montant des DMTO prévu pour 2023 : 60,3 M€ à comparer aux prévisions de 78 M€ au moment du BP 2023
+1,40	Fiscalité : Revalorisation du montant de la Taxe additionnelle sur droits de mutation Montant prévu après la DM2 : 2,8 M€
-0,85	Fiscalité : Ajustement du montant prévu au titre de la Taxe sur l'électricité (TICFE) conformément aux notifications reçues Montant prévu après la DM2 : 7,2 M€
-0,25	Fiscalité : Ajustement du montant prévu au titre de la Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits énergétiques (part complémentaire) compte tenu des projections d'atterrissage
+1,00	Fiscalité : Revalorisation des recettes perçues au titre de la TSCA (Taxe spéciale sur les conventions d'assurance) au regard des recettes perçues au cours des trois premiers trimestres 2023 Montant prévu après la DM2 : 92,3 M€
-3,30	Fiscalité : Ajustement du montant de la fraction de TVA nationale attribuée en compensation de la suppression de la Taxe sur le Foncier Bâti au regard de la révision de la prévision d'augmentation de la TVA nationale dans le PLF pour 2024 de +3,7 % par rapport à 2023 Montant prévu après la DM2 : 144,1 M€
-0,70	Fiscalité : Ajustement du montant de la fraction de TVA nationale attribuée en compensation de la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) au regard de la révision de la prévision d'augmentation de la TVA nationale dans le PLF pour 2024 de +3,7 % par rapport à 2023 Montant prévu après la DM2 : 32,1 M€
+0,58	Péréquation : Ajustement de l'attribution au titre du fonds national de péréquation des DMTO perçu par les départements conformément aux notifications Montant prévu après la DM2 : 11,6 M€
+0,26	Péréquation : Ajustement des recettes perçues dans le cadre du dispositif de compensation péréquée DCP (anciennement Frais de gestion de la taxe foncière sur les propriétés bâties) au regard de la notification définitive Montant prévu après la DM2 : 9,4 M€
+0,80	Filet de sécurité : avance de 30 % de la dotation octroyée par l'Etat pour compenser les hausses de dépenses subies en 2023 par les collectivités du fait de l'augmentation du coût des énergies Montant total de la dotation estimée : 2,8 M€
+0,10	Revalorisation de la recette perçue au titre du fonds de mobilisation départemental pour l'insertion (FMDI)

-0,35	Ajustement des remboursements de frais et de mise à disposition de personnel par les satellites au vu des réalisations constatées en début d'année (ex : baisse des dépenses de personnel de la MDPH par rapport à 2022 du fait de la prise en charge directe par le Département de ces dépenses)
+0,28	Ajustement des produits des participations (Compagnie Nationale du Rhône)

#### 1.4 Les recettes réelles d'investissement

Le montant total des modifications des prévisions budgétaires enregistrées en DM2 s'élève à : **-0,5 M€** (y compris le mouvement de l'emprunt)

En M€, les principaux mouvements sont les suivants :

##### SOLIDARITES HUMAINES

-0,10	Annulation de la recette liée aux remboursements des avances de trésorerie accordées aux services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) => pas d'avance de trésorerie sur 2023
+0,12	Majoration du montant du recouvrement des dépôts de garantie dans le cadre du Fonds Solidarité Logement

##### AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

-0,14	Ajustement des recettes prévues sur diverses opérations dont : "Giratoire de Prissé" et "Barrage du pont du Roi"
+0,11	Revalorisation du montant des remboursements des collectivités suite à l'annulation ou la réduction du montant des subventions versées dans le cadre de l'Aide aux territoires au vue du montant définitif des dossiers

##### MOYENS ALLOUES A LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DEPARTEMENTALES

-1,37	Ajustement de la Dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID) au vu de l'avancée des projets Montant total après DM2 : 2, 2 M€
+0,40	Revalorisation du Fonds de compensation pour la taxe sur la valeur ajoutée (FCTVA) perçu en 2023 Montant total après DM2 : 10,9 M€
+0,57	Ajustement de la prévision d'emprunt Montant après DM2 : 97,8 M€
-0,09	Ajustement de la subvention allouée par le FEDER pour les équipements nécessaires au télétravail

Après l'enregistrement de l'ensemble de ces opérations, le virement prévisionnel de la section de fonctionnement à la section d'investissement est réduit de **-13,00 M€** et s'établit à **2,12 M€**.

Le montant de la prévision d'emprunt est revu à la hausse de **+ 0,57 M€** et s'établit à **97,80 M€**.

## 2/ Vision d'ensemble du budget 2023 en mouvements réels après décisions modificatives

en M€	Budget primitif 2023		Voté 2023 après la décision modificative n°1		Voté 2023 proposé après la décision modificative n°2	
	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses
Investissement	121,1	177,6	188,7	190,5	188,2	174,7
Fonctionnement	612,9	556,5	617,2	573,6	605,8	577,5
<b>TOTAL</b>	<b>734,1</b>	<b>734,1</b>	<b>805,9</b>	<b>764,1</b>	<b>794,0</b>	<b>752,2</b>

### II - BUDGET RIP – TRES HAUT DEBIT

Les dépenses d'exploitation du budget annexe « Très haut Débit » enregistrent une baisse de 0,1 M€ consécutive à l'ajustement du montant des rémunérations du personnel.

Quant aux recettes de fonctionnement, elles sont minorées de -0,6 M€ afin de prendre en compte la modification du montant attendu au titre des redevances versées par BFC fibre, pour l'exercice 2023.

C'est sur la section d'investissement, que les ajustements des prévisions budgétaires sont les plus conséquents.

Il est proposé de réduire ces dépenses de -13 M€ en raison du décalage des facturations lié en grande partie aux retards pris avec les entreprises dans l'établissement et la vérification des DGD (décompte général et définitif) pour le paiement des soldes des différents marchés de travaux.

Les prévisions de recettes enregistrent, quant à elles, une diminution de -12,5 M€ :

- -17 M€ : suppression de la recette d'emprunt à l'aune de la diminution des dépenses d'investissement,
- + 3,1 M€ : versement anticipé d'une partie des subventions allouées par la Région Bourgogne-Franche-Comté et initialement prévues en 2024,
- + 1,1 M€ : revalorisation de la recette de l'Etat au titre du FNS Fonds national pour la société numérique,
- + 0,2 M€ : remboursement par l'opérateur Orange des remplacements de poteaux et des réparations de fourreaux.

Après l'enregistrement de l'ensemble de ces opérations, le virement prévisionnel de la section de fonctionnement à la section d'investissement est réduit de **-0,50 M€** et s'établit à : **4,63 M€**.

Comme indiqué ci-dessus, la recette d'emprunt est donc supprimée (soit **-16,97 M€**).

<b>Tableau d'équilibre (Mouvements réels - y compris emprunt)</b>	<b>Recettes (en M€)</b>	<b>Dépenses (en M€)</b>
Investissement	-12,55	-13,04
Exploitation	-0,60	-0,10
<b>TOTAL</b>	<b>-13,14</b>	<b>-13,14</b>

### III - BUDGET ANNEXE CENTRE DE SANTE DEPARTEMENTAL (CSD)

Globalement, les dépenses de fonctionnement sont pratiquement stables :

- +0,02 M€ : augmentation des frais de déplacement du personnel
- -0,02 M€ : ajustement des dépenses de fonctionnement général des centres de santé.

La prévision de recettes de fonctionnement a été ajustée selon la répartition suivante :

- -4,9 M€ : ajustement à la baisse des participations de la sécurité sociale et autres organismes mutualistes (-4,7 M€) et des redevances (-0,2 M€), selon les prévisions de réalisation,
- +4,9 M€ : revalorisation de la subvention allouée par le budget principal pour assurer l'équilibre du budget annexe sur l'exercice 2023. Le montant prévisionnel de la subvention pour 2023 est de 10,1 M€ dont 4,8 M€ pour apurer les déficits antérieurs.

Concernant la section d'investissement :

Les dépenses ont été minorées de -0,02 M€ (réduction des dépenses du CST de Chalon et la prévision des recettes de cette section a été revue selon la répartition suivante :

- -0,13 M€ : révision à la baisse de la recette prévue au titre du FCTVA
- +0,11 M€ : augmentation de la subvention d'équipement du budget principal.

<b>Tableau d'équilibre (Mouvements réels - y compris emprunt)</b>	<b>Recettes (en M€)</b>	<b>Dépenses (en M€)</b>
Investissement	-0,02	-0,02
Exploitation	-0,00	-0,00
<b>TOTAL</b>	<b>-0,02</b>	<b>-0,02</b>

#### **IV - BUDGET ANNEXE EHPAD DE MERVANS**

Il n'y a pas d'opération dans le cadre de la DM2 pour ce budget.

Il vous est proposé :

- d'approuver ces propositions de mouvements en dépenses et en recettes,
- d'autoriser le versement de subventions de 6 553 508,00 € en fonctionnement et de 539 722,37 € en investissement au budget annexe Centre départemental de santé ,
- d'adopter la décision modificative n°2 de l'exercice budgétaire 2023.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

**Direction des Finances**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 104**

**RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

[Conformément à l'article L3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) doit faire l'objet d'un rapport présenté à l'Assemblée départementale dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget. ]

**ÉLÉMENTS FINANCIERS**

A la même date l'année dernière, les trajectoires laissaient envisager les possibles et les enjeux au sortir de la crise sanitaire avec une reprise économique dopée par les perspectives d'activité. Aujourd'hui, les cartes sont une fois de plus rebattues, comme elles l'ont été en 2008, en 2015, en 2018, en 2020, en 2021 entre crise économique, réduction de dotations, redressement des finances publiques, crise sanitaire et réforme fiscale territoriale.

Ce n'est donc pas un retour vers le futur qui marque aujourd'hui la gestion locale, mais bien un saut dans l'inconnu qui appelle vigilance et capacité à porter une vision.

En effet, l'actualité géopolitique mondiale de ces derniers mois, avec la poursuite du conflit en Ukraine et l'embrasement au Moyen Orient, replonge l'économie mondiale dans un climat de fortes incertitudes pour 2024. L'inflation qui perdure, même si son rythme annuel semble décélérer, le climat haussier des marchés financiers, avec des taux d'emprunt pénalisant à la fois les entreprises et les particuliers, ces éléments viennent peser sur les perspectives de croissance après l'embellie de la période post-COVID.

Après les effets de la crise sanitaire pesant sur de nombreux ménages, l'inflation est venue fragiliser encore plus leur situation. Sans ajouter de la crise à la crise, les moyens mis en œuvre pour juguler la hausse de l'inflation viennent peser sur les mécanismes de la reprise économique. La consommation des ménages et l'investissement des entreprises, moteurs principaux de la croissance, ne sont pas au rendez-vous des attentes des prévisionnistes. Les analyses diffèrent sur les évolutions à venir en matière de croissance.

La poursuite de la hausse des taux monétaires pénalise les ménages et les entreprises en rendant un accès au crédit toujours plus coûteux. Ces dernières arbitrent de plus en plus en matière d'investissement productif ou reconstitution de leurs stocks. Le Département n'est pas épargné par cette situation, la hausse des taux pèse sur nos frais financiers et nous impose d'être plus vigilant dans nos choix en matière d'endettement futur.

Par ailleurs la prise de conscience écologique croissante sur la détérioration du climat, accélérée conjoncturellement par l'augmentation des coûts de l'énergie liée à la guerre en Ukraine, nous oblige à considérer l'avenir de notre territoire autrement et à redoubler d'attention sur les projets qui le soutiennent.

Enfin, le Gouvernement souhaite marquer une pause dans la suppression annoncée de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), celle-ci, ainsi que sa compensation, se fera mais dans un horizon plus lointain. La réforme de la fiscalité amorcée les années antérieures aura un impact sur les critères de péréquation de nos ressources de compensation. Cette réforme reste sans impact pour 2024, mais le critère proposé nous replace dans la même insécurité de ressource et de santé financière, une année ne préjugant pas la suivante.

Les difficultés rencontrées à faire adopter la loi de Finances pour 2023 se reproduiront certainement pour le projet de loi de Finances 2024. Néanmoins, l'encadrement par l'Etat de l'évolution des dépenses des collectivités semble écarté pour 2024.

Comme pour 2023, le contexte économique, financier, fiscal, social reste tendu pour aborder le budget 2024 de notre collectivité.

A cet égard, l'exercice 2024, dont les perspectives sont présentées dans le rapport annexé, trace des orientations, s'efforçant à la clairvoyance dans cette actualité incertaine.

Le territoire de Saône-et-Loire et ses habitants méritent d'autant plus le soutien et l'engagement du Département au moment où l'inflation et un ralentissement de croissance pourraient briser l'élan de reprise amorcé après la période post COVID. Aussi la collectivité poursuivra l'action engagée depuis 2022 pour enrayer la spirale de l'éloignement de l'emploi, restaurer l'attractivité des métiers de la dépendance, du handicap, de la santé et du social et protéger les enfants en danger. Le Département sera présent pour ses territoires, ses collèges, ses routes, ses campagnes et ses villes.

Le budget 2024 vise aussi à préparer l'avenir. Le budget d'investissement restera élevé pour soutenir l'activité économique locale et susciter l'attractivité source de développement du territoire tout en promouvant les enjeux environnementaux. Le budget pour 2024 s'efforce aussi de préserver les marges de manœuvre que nous avons retrouvé en s'assurant que ce qui est décidé aujourd'hui ne préempte pas l'avenir des Saône-et-Loiriens.

Ce contexte, la stratégie et les orientations pour 2024 vous sont présentés en tant que tels dans le rapport d'orientation budgétaire joint en annexe.

Il vous est proposé :

- de prendre acte de la communication du présent rapport, de son annexe, et de la tenue du débat d'orientations budgétaires lors de l'Assemblée réunie le 17 novembre 2023.

Le Président,  
ANDRE ACCARY



# RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024

---

DEPARTEMENT DE SAONE-ET-LOIRE

## Table des matières

I.	Malgré les signaux de reprise économique internationale et nationale à la fin 2023, les effets de son ralentissement pourraient affecter les capacités d’action du Département en 2024 et dans les années à venir .....	4
1)	La sortie progressive de l’inflation au cours de l’année 2023 entrainerait une légère amélioration de la croissance économique dès 2024 après un ralentissement marqué en 2023 .....	4
2)	La conjoncture internationale et nationale a des répercussions importantes sur la situation socio-économique du Département en raison désormais de sa forte dépendance tant en dépenses qu’en recettes à la situation économique.....	13
3)	Après les réformes fiscales conséquentes de ces dernières années, les collectivités sont plutôt épargnées par l’orientation des finances publiques nationales définies pour 2024. Toutefois, les transferts de charges non-dits et non compensés par l’Etat se poursuivent, voire s’accroissent. ....	20
II.	Toutefois, le Département fait le choix de maintenir son ambition 2024 et les années suivantes en particulier sur son cœur de compétences malgré les risques liés aux effets du ralentissement économique en 2023.....	25
1)	La chute du marché immobilier en 2023 et les perspectives pour 2024 limiteraient la croissance des recettes de fonctionnement départementales.....	25
2)	En conséquence, le Département accentuera sa politique de recherche de financement en investissement.....	31
3)	Concernant ses dépenses de fonctionnement, la forte ambition du Département sur les champs des solidarités humaines et territoriales est maintenue en 2024 .....	33
4)	Malgré les incertitudes et risques financiers, le Département va poursuivre sa politique ambitieuse d’investissement pour le territoire, notamment sur les chantiers de la transition climatique.....	38
III.	Compte-tenu de la situation financière, le Département sera vigilant tout en assumant une certaine prise de risque pour allier le maintien d’une situation financière soutenable à moyen terme à la poursuite de sa volonté d’action .....	42
1)	La raréfaction des recettes de fonctionnement en 2023 et 2024 limiterait la marge d’auto-financement du Département affectée à son investissement.....	42
2)	L’endettement resterait maîtrisé à moyen terme, malgré un niveau d’investissement soutenu, grâce à l’autofinancement limité mais préservé.....	44
IV.	Annexes .....	45
	Annexe 1 : état de la dette du Département .....	45
	Annexe 2 : ressources humaines du Département .....	52

L’article L3312-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que « dans un délai de deux mois précédent l’examen du budget, le président du conseil départemental présente à l’assemblée délibérante un rapport sur les orientations budgétaires de l’exercice à venir, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l’évolution des dépenses et des effectifs ainsi que la structure et la gestion de la dette ».

Le rapport d’orientations budgétaires présente ainsi les grands déterminants de l’évolution des dépenses et recettes de la collectivité départementale ainsi que les conditions de soutenabilité des exercices à venir. Ces perspectives budgétaires s’inscrivent dans le cadre des finances publiques tel que connu en octobre 2023.

## I. Malgré les signaux de reprise économique internationale et nationale à la fin 2023, les effets de son ralentissement pourraient affecter les capacités d’action du Département en 2024 et dans les années à venir

### 1) La sortie progressive de l’inflation au cours de l’année 2023 entrainerait une légère amélioration de la croissance économique dès 2024 après un ralentissement marqué en 2023

#### *La situation économique internationale*

L’économie mondiale et européenne ont été fortement affectées, dans la seconde partie de l’année 2022 et jusqu’au troisième semestre de 2023, par les effets du contexte géopolitique international et notamment l’invasion russe en Ukraine.

La hausse conséquente des prix de l’énergie conjuguée à la dégradation de la demande extérieure et à l’accumulation des goulets d’étranglement au niveau de l’offre ont entraîné une dégradation de la croissance économique mondiale et européenne plutôt marquée en 2023.

Malgré ce ralentissement économique, certains risques tels que ceux portant sur le secteur bancaire, semblent s’atténuer et les entreprises continuent de résorber leurs arriérés de commandes. Les projections de croissance, notamment dans la zone euro sont ainsi plus optimistes que celles anticipées en Décembre 2022 pour 2023<sup>1</sup> mais plus ténues pour 2024 et 2025. Malgré tout, une sortie de crise semble envisagée avec une croissance au-delà de 1% à partir de 2024.

Ainsi, le taux de croissance mondiale devrait s’établir autour de 3,1% en 2023, 3,1% en 2024 et 3,3% en 2025 (contre respectivement 2,6%, 3,1% et 3,3% projetés à fin 2022).

Les projections de croissance en zone euro sont plus faibles. Le PIB (produit intérieur brut) devrait augmenter de +0,7% en 2023 (la projection était de +0,5% à fin 2022), mais il devrait croître de +1,0% en 2024 (+1,9% projeté à fin 2022) et de +1,5% en 2025 (+1,8%).

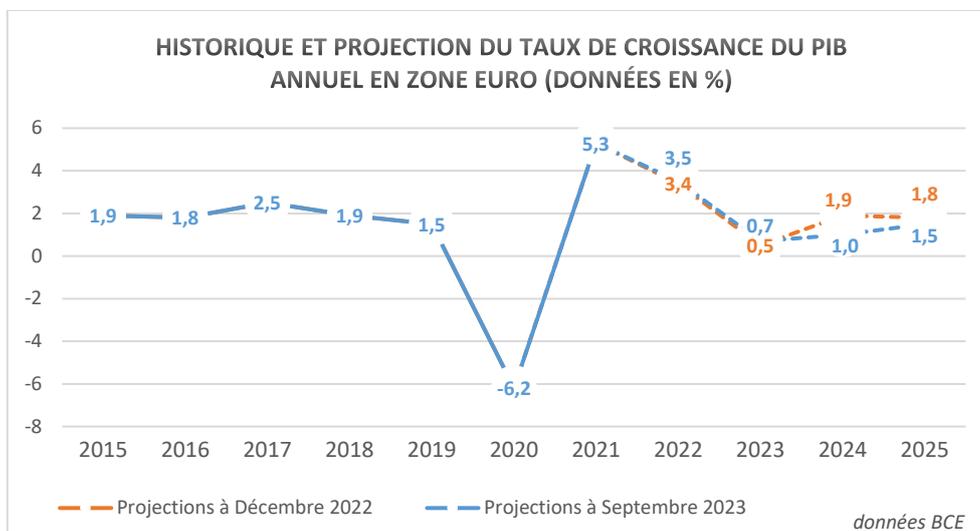
Il est à noter que les éventuels effets économiques du contexte géopolitique au Moyen-Orient ne sont pas intégrés à ces projections. Elles pourraient cependant être importantes, notamment sur le marché énergétique et des hydrocarbures.

Toutefois, les analyses des économistes diffèrent sur les évolutions à venir en matière de croissance du fait de fortes incertitudes qui perdurent sur les projections économiques, tant nationale, qu’en zone euro, mais également sur les marchés financiers lié à la poursuite de l’inflation.

A ce jour, une pause semble être marquée par les principales banques centrales, dont la Banque Centrale Européenne, dans leur politique de lutte contre l’inflation après les réévaluations successives des taux directeurs.

Face au ralentissement économique constaté récemment, la BCE semble ainsi être vigilante sur les effets contra-cyclique de sa politique de taux, tant sur le niveau de production industrielle que sur la consommation des ménages, principaux moteurs de la croissance.

<sup>1</sup> Bulletin économique de la BCE de Septembre 2023 et de Décembre 2022



Parmi les facteurs de cette dégradation économique, la poursuite de la forte inflation au début de l’année 2023 dans la zone euro était inattendue. En effet, alors qu’une atténuation était anticipée du fait de la diminution des prix de l’énergie, l’accroissement des coûts des produits alimentaires et des autres marchandises a été plus persistant que prévu.

L’inflation des coûts de l’alimentation devrait toutefois être freinée sur la dernière partie de 2023, alors que la hausse de l’indice des prix à la consommation harmonisée (IPCH), hors énergie et alimentation, devrait se poursuivre sous l’effet notamment de la valorisation du coût de la main d’œuvre, sans pour autant engager une spirale inflationniste salaire-prix<sup>2</sup>.

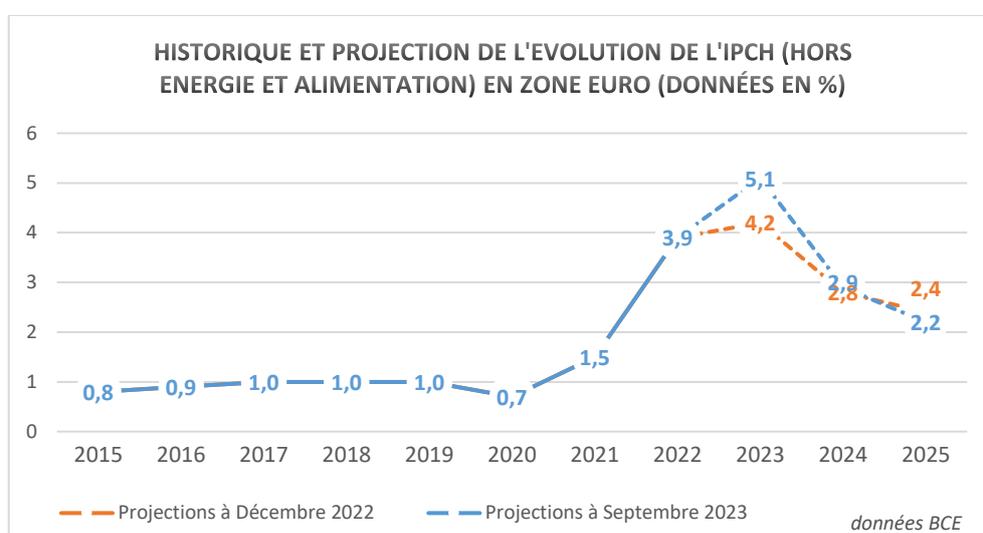
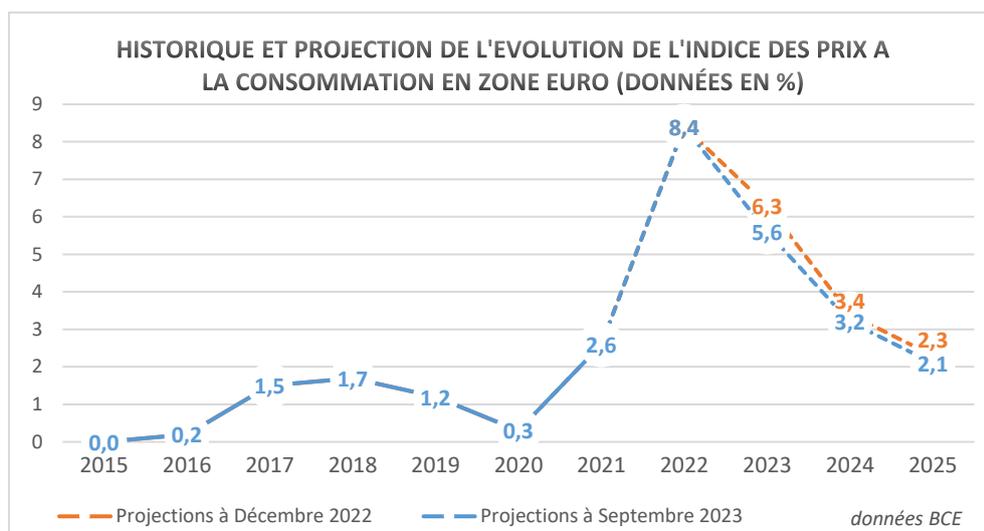
Ainsi, portée par la baisse des coûts de l’énergie, l’inflation globale ralentirait en zone euro, de 8,4 % en 2022 à 5,6 % en 2023, puis 3,2 % en 2024 et 2,1 % en 2025.

Un ralentissement de l’inflation ne signifie toutefois pas que les prix vont baisser rapidement pour les consommateurs.

Les entreprises répercuteront également cette évolution de prix, avec une forte incertitude sur l’évolution des salaires.

L’évolution des prix va se poursuivre en 2024 ce qui pèsera sur les conditions de la reprise économique et des projections de croissance pour 2024.

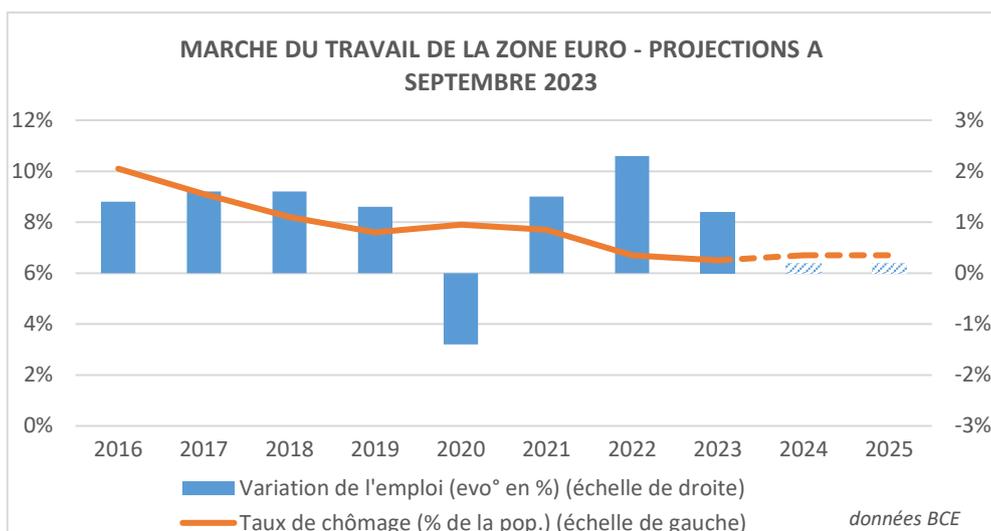
<sup>2</sup> Projection BCE issue du bulletin économique de Septembre 2023



S’agissant de la situation du marché du travail, il est resté dynamique en zone euro en début 2023, comme depuis les trois dernières années, du fait du maintien de sureffectifs dans les entreprises malgré la dégradation des perspectives économiques. Toutefois, une amorce de ralentissement de cette dynamique est envisagée à partir de la seconde partie de l’année, ayant pour conséquence une légère

croissance du taux de chômage en 2024 et 2025. Le taux de chômage augmenterait légèrement par rapport à son niveau de 2023 de 6,5 % en passant à 6,7% en 2025. Alors que l’emploi augmenterait de seulement 0,4% en 2024 et 2025, contre 1,2% en 2023<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Projection BCE issue du bulletin économique de Septembre 2023



Enfin, la forte inflation a incité les banques centrales à poursuivre la hausse de leurs taux directeurs entamée depuis 2022. Ainsi, les marchés financiers ont connu une forte dégradation due à cette hausse importante des taux d’intérêt ayant entraîné un durcissement des conditions de financement. Cela a impacté, en 2023, les ménages mais également les entreprises. La BCE projette un maintien de cette situation à l’horizon de 2025 en zone euro.

### Éléments clés – Septembre 2023

 **Croissance mondiale (hors zone euro)**

2023 : 3,2 % (2,6 %\*)

2024 : 3,0 % (3,1 %\*)

2025 : 3,2 % (3,3 %\*)

Rappel 2021 : 6,4 %

Rappel 2022 : 3,3 %

 **Croissance zone Euro**

2023 : 0,7 % (0,5 %\*)

2024 : 1,0 % (1,9 %\*)

2025 : 1,5 % (1,8 %\*)

Rappel 2021 : 5,3 %

Rappel 2022 : 3,5 %

 **Inflation zone Euro**

2023 : 5,6 % (6,3 %\*)

2024 : 3,2 % (3,4 %\*)

2025 : 2,1 % (2,3 %\*)

Rappel 2021 : 2,6 %

Rappel 2022 : 8,4 %

*\*projections à fin Décembre 2021  
Données Banque centrale européenne*

*La situation économique en France*

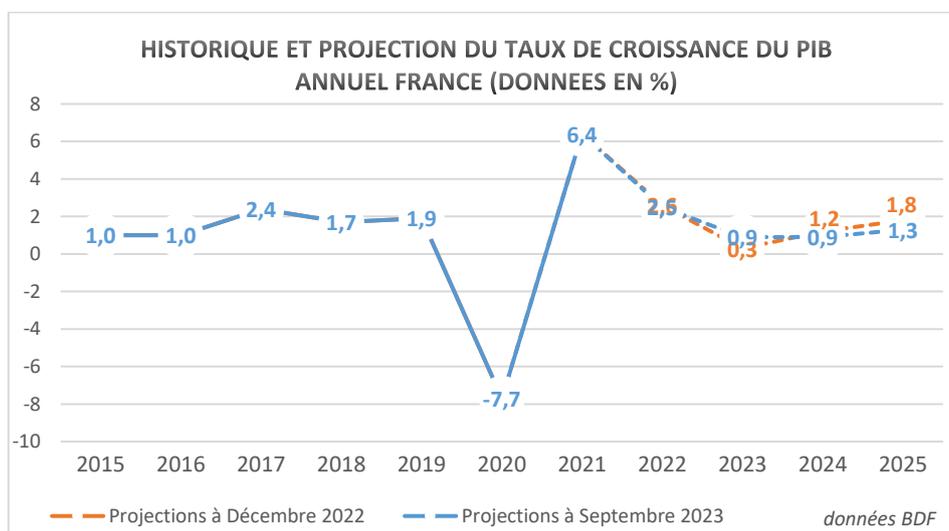
La situation économique mondiale a des répercussions en France, bien que son économie intérieure demeure résiliente en comparaison à la situation européenne.

En effet, la croissance du PIB sur l’année 2023 est estimée à 0,9% par la Banque de France à la fin Septembre 2023 alors qu’elle était prévue à 0,3% en Décembre 2022. Comme le souligne la Banque de France, cette prévision de croissance est essentiellement liée à celle du second semestre 2023 (0,5%) « soutenue notamment par l’activité de cokéfaction-raffinage (conséquence de la fin des grèves dans les raffineries), et par un retour à la normale de la production d’électricité »<sup>4</sup>.

La projection de croissance pour 2024 est maintenue à 0,9%<sup>4</sup> (contre 1,2% prévue à Décembre 2022). La Banque de France s’appuie sur une hypothèse d’une demande intérieure accrue de 0,8<sup>4</sup> points de pourcentage, du fait de l’accalmie de l’inflation, mais d’une situation internationale peu favorable à la demande extérieure.

La Banque de France prévoit un retour à une croissance du PIB supérieure de 1,3%<sup>4</sup> en 2025 (contre 1,8% prévu en Décembre 2022) qui, comme en 2024, serait essentiellement liée à la demande intérieure dont la contribution augmenterait de 1,3 points de pourcentage.

Le Projet de loi de finances (PLF) pour 2024 demeure plus optimiste que la Banque de France prévoyant une croissance de 1,0% en 2023 et de 1,4% en 2024<sup>5</sup>.



Sous l’effet de la hausse des prix de l’alimentation, des services et des produits

manufacturés, l’inflation, au sens de l’évolution de l’IPCH, se maintiendrait à un

<sup>4</sup> Projections macroéconomiques de la Banque de France du 18 septembre 2023

<sup>5</sup> Projet de loi de finances pour 2024 du 27 septembre 2023

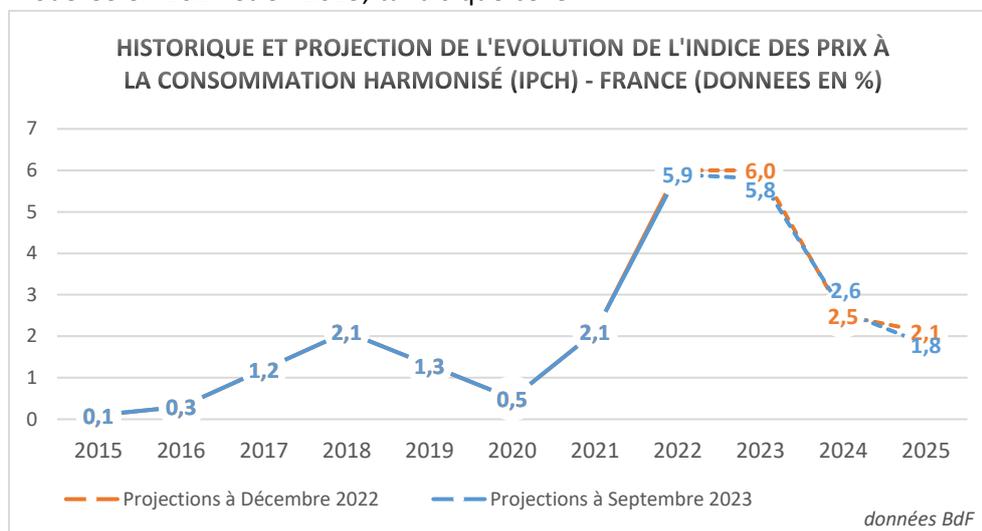
haut niveau en 2023 en France. La Banque de France la projette en fin d’année à 5,8%<sup>6</sup>, soit légèrement plus optimiste que les projections de fin d’année 2022 à 6,0%<sup>7</sup>. Ce taux est légèrement plus élevé qu’à l’échelle européenne du fait notamment du rattrapage des hausses des prix de l’énergie qui ont été plus mesurées en France en 2022 du fait de la mise en place du bouclier tarifaire.

Il est à noter que l’inflation hors l’évolution des prix de l’énergie et de l’alimentation s’établirait à 4,2%, au même niveau que dans la zone euro.

L’augmentation des prix des produits alimentaires et manufacturés devrait être plus modérée en 2024 et en 2025, tandis que celle

des services se maintiendrait à un niveau élevé sous l’effet des revalorisations salariales. L’ensemble de ces facteurs entrainerait une atténuation globale de l’inflation qui s’établirait à 2,6% en 2024 (2,5% prévu à Décembre 2022) et à 1,8% en 2025 (2,1% projeté en 2022).

Dans son projet de Loi de finances pour 2024, le Gouvernement projette un taux d’inflation plus mesuré en 2023 à 4,9%. Son estimation pour 2024 est conforme à celle de la Banque de France à 2,6%.

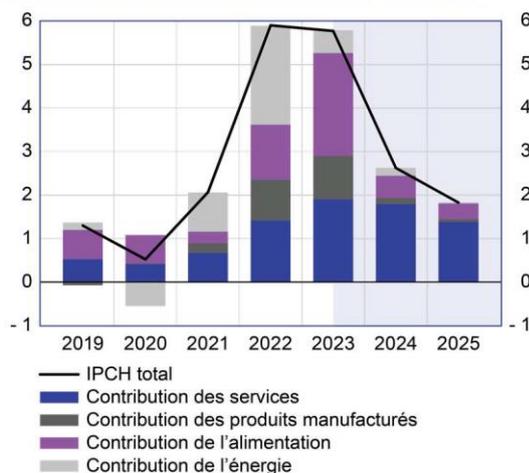


<sup>6</sup> Projections macroéconomiques de la Banque de France du 18 septembre 2023

<sup>7</sup> Projections macroéconomiques de la Banque de France du 17 décembre 2022

## Graphique 2 : Décomposition de l’IPCH

(croissance annuelle en %, contributions en points de pourcentage)



Sources : Insee jusqu'au deuxième trimestre 2023, projections Banque de France sur fond bleuté.

Poursuivant les évolutions connues depuis la crise COVID de 2020, le marché de l’emploi français devrait rester dynamique en 2023 avec une création nette d’emplois salariés de +319 000 par rapport à 2022<sup>8</sup> (contre +58 000 emplois projetés à Décembre 2022 pour 2023). Comme à l’échelle mondiale et européenne, cela est due à une politique de maintien de sureffectifs dans les entreprises malgré la faible croissance économique. Il est toutefois à noter que l’augmentation en 2023 est plus modérée que celles connues en 2021 et 2022 traduisant un début de remise à niveau des effectifs, à rebours par rapport au ralentissement économique.

Cette tendance devrait se poursuivre sur les années 2024 et 2025, la Banque de France projetant des baisses d’emplois salariés en 2024 de -60 000 et de -80 000 en 2025<sup>9</sup>.

Ces dynamiques se sont traduites par une baisse du taux de chômage qui devrait s’établir à 7,2%<sup>10</sup> de la population active en 2023 soit en

légère diminution par rapport à 2022 (-0,1 point de pourcentage).

Il devrait repartir à la hausse en 2024 et 2025, les projections étant respectivement de 7,5% et de 7,8%<sup>11</sup>.

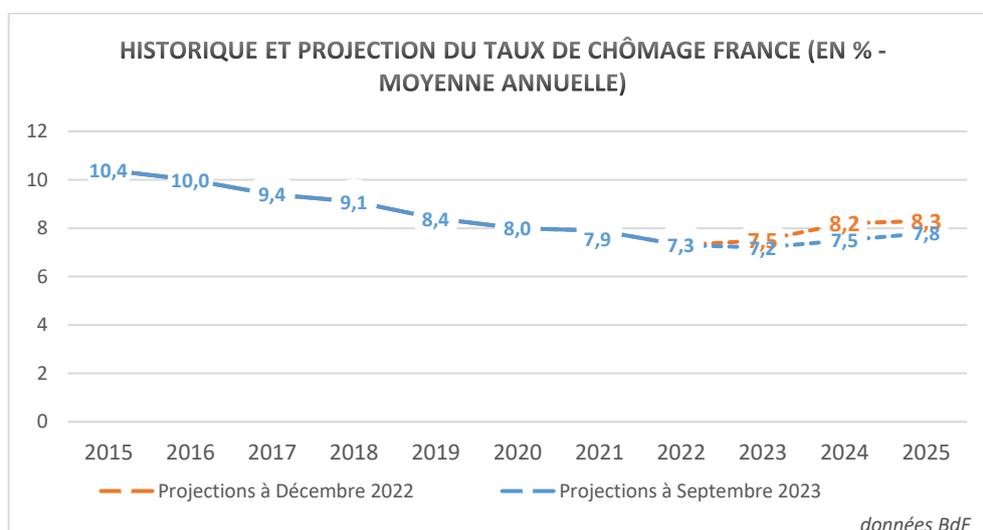
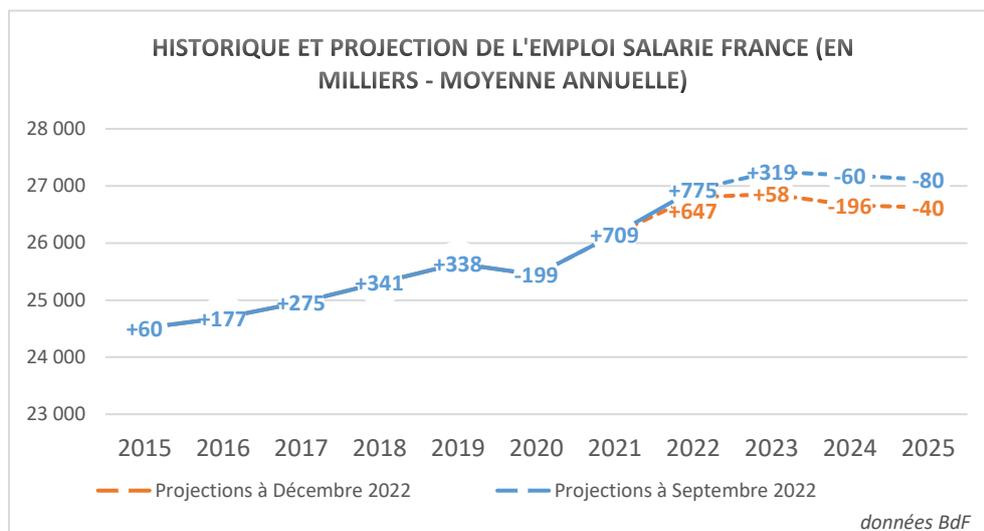
Les prévisions exposées dans le PLF pour 2024 sont plus optimistes que celles de la Banque de France, prévoyant davantage de créations nettes d’emploi en 2023 (+350 000) et une dynamique maintenue en 2024 de +0,5%.

<sup>8</sup> Projections macroéconomiques de la Banque de France du 18 septembre 2023

<sup>9</sup> *idem*

<sup>10</sup> Projections macroéconomiques de la Banque de France du 18 septembre 2023

<sup>11</sup> *Idem*

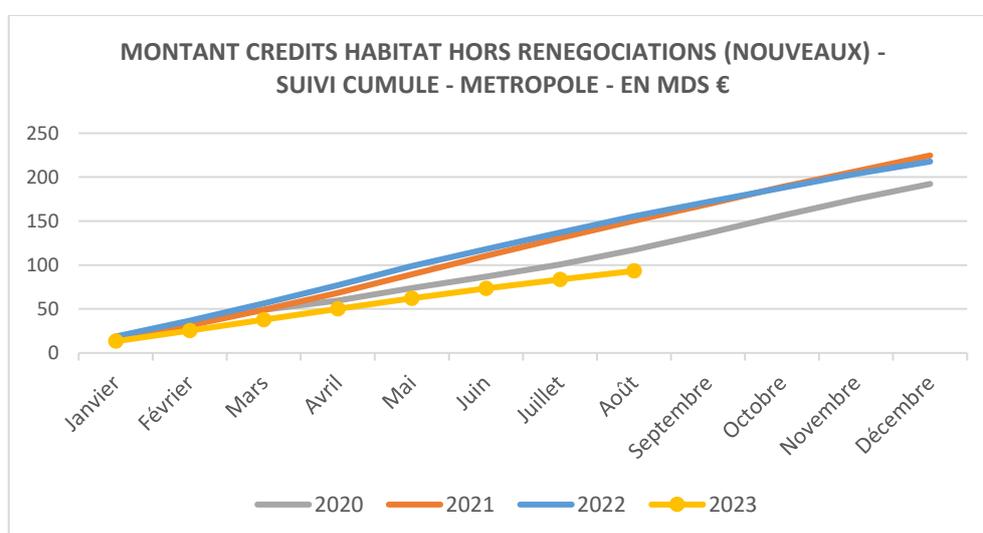
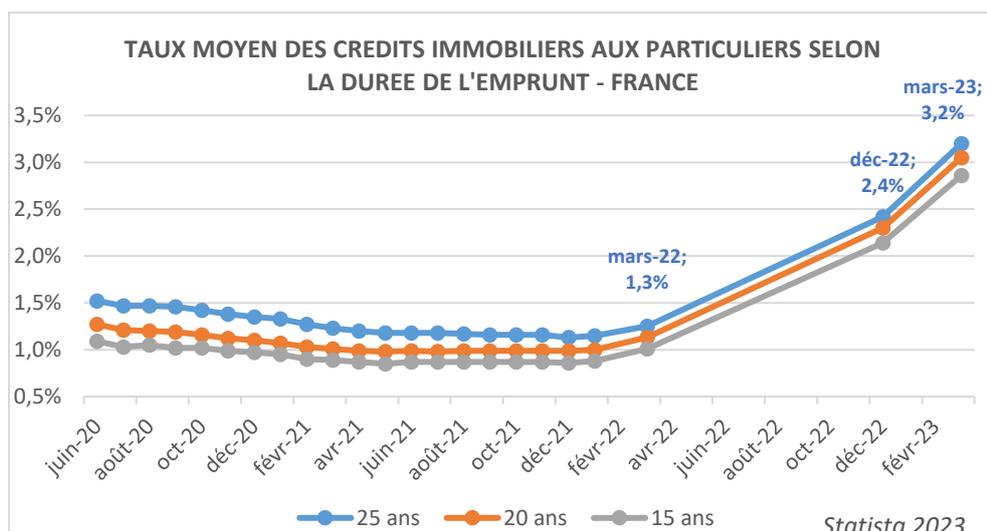


Enfin, en France comme dans la zone euro, les taux d’intérêt ont poursuivi leur augmentation depuis la fin 2022. Pour l’octroi d’un crédit immobilier à un particulier sur une durée de 25 ans, le taux moyen est passé de 1,2% en janvier 2022 à 3,2% en mars 2023<sup>12</sup>. Cette tendance à la hausse devrait se poursuivre. En effet, l’OCDE projette le maintien des taux d’intérêt à long terme à 3,5% sur toute l’année 2024<sup>13</sup>.

L’effet de ces hausses successives des taux d’intérêt, mais aussi le durcissement des critères des banques pour accorder des crédits, a entraîné un fort ralentissement du marché immobilier en France au cours de l’année 2023. Le montant des nouveaux crédits à l’habitat est ainsi en diminution de plus de -40% à Août 2023 par rapport à Août 2022.

<sup>12</sup> Données statistica de 2023

<sup>13</sup> OCDE (2023), Prévisions des taux d’intérêt à long terme (indicateur)



Après une année 2023 de ralentissement de l'économie mondiale, notamment européenne et française, bien que plus limité que craint à la fin 2022, les projections anticipent une reprise de l'activité pour 2024 et 2025. Elle serait possible par une demande, notamment intérieure en France, accrue du fait du recul de l'inflation anticipé pour les deux prochaines années.

Toutefois, alors que la dynamique du marché de l'emploi était restée soutenue depuis 2020, la décélération est envisagée dès la fin 2023 conséquence à rebours de la situation

économique dégradée depuis la fin 2022. Celle-ci se traduira par une hausse du taux de chômage.

Par ailleurs, malgré le retour à une conjoncture économique plus favorable, notamment par un retour à une inflation mesurée, les taux d'intérêt devraient se maintenir à un niveau haut jusqu'en 2025. Cela aurait pour effet la poursuite du recul de l'investissement des ménages et d'un léger ralentissement de celui des entreprises.

## Eléments clefs nationaux - Septembre 2023



Taux de croissance

2023 : 0,9 %/ (0,3 %\*)  
 2024 : 0,9%/0,8 % (1,2 %\*)  
 2025 : 1,3 % (1,8 %\*)  
  
 Rappel 2021 : 6,4 %  
 Rappel 2022 : 2,5 %



Taux d’inflation

2023 : 5,8 % (6,0 %\*)  
 2024 : 2,6 % (2,5 %\*)  
 2025 : 1,8 % (2,1 %\*)  
  
 Rappel 2021 : 2,1 %  
 Rappel 2022 : 5,9 %



Taux de chômage  
 Dont DOM-TOM

2023 : 7,2 % (7,5 %\*)  
 2024 : 7,5 % (8,2 %\*)  
 2025 : 7,8 % (8,3 %\*)  
  
 Rappel 2021 : 7,9 %  
 Rappel 2022 : 7,3 %



Taux d’intérêt à long  
 terme

Fin 2023 : 3,4 %  
 Fin 2024 : 3,5 %  
  
 Rappel fin 2021 : 1,1 %  
 Rappel fin 2022 : 2,4 %

*\*projections à fin Décembre 2022  
 Données Banque de France, PLF 2024 et OCDE*

### 2) La conjoncture internationale et nationale a des répercussions importantes sur la situation socio-économique du Département en raison désormais de sa forte dépendance tant en dépenses qu’en recettes à la situation économique

*Le contexte économique du Département est marqué par le fort ralentissement du marché immobilier en 2023 entraînant des incertitudes importantes pour 2024*

L’activité économique reste dynamique sur le territoire de la Région Bourgogne-Franche-Comté en 2023.

S’agissant du secteur industriel<sup>14</sup>, après deux années en « demi-teinte », l’indice de confiance redevient positif en ce début d’année 2023, porté par la fabrication de

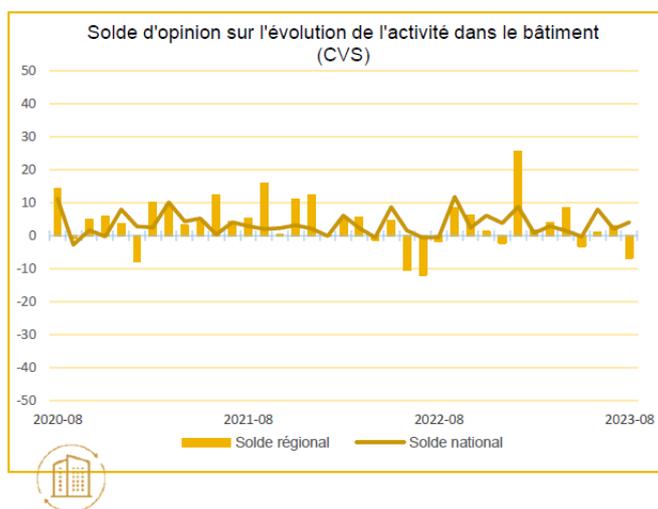
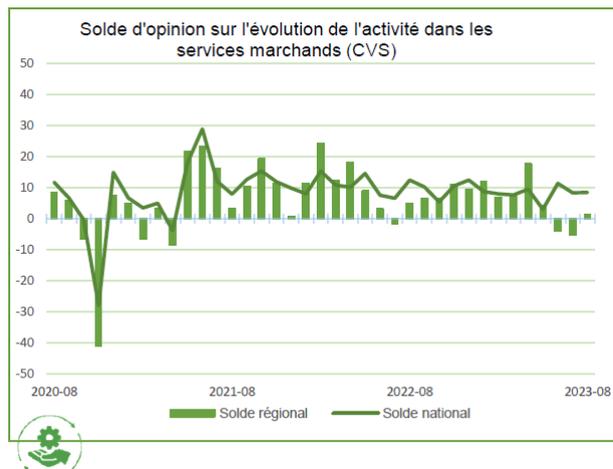
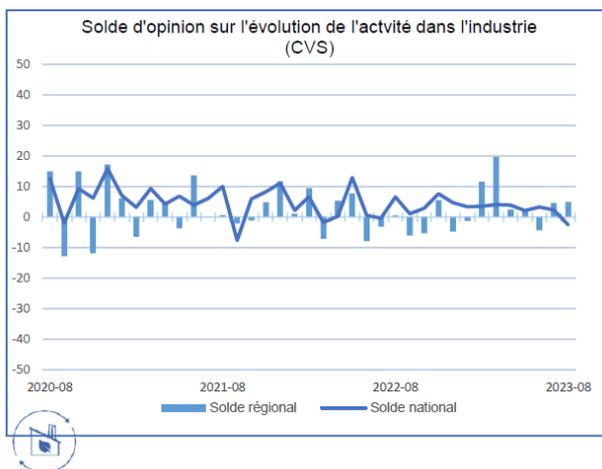
machines et d’équipements de nouveau en progression.

Toutefois, l’opinion sur l’activité dans les secteurs des services marchands et du bâtiment est dégradé par rapport aux dernières années.

Pour le premier, cela s’explique par les besoins persistants sur les effectifs.

Quant au second, les commandes dans le secteur du « gros-œuvre » sont plus limitées (Banque de France).

<sup>14</sup> Banque de France, Tendances régionales – Bourgogne France Comté, Août 2023.



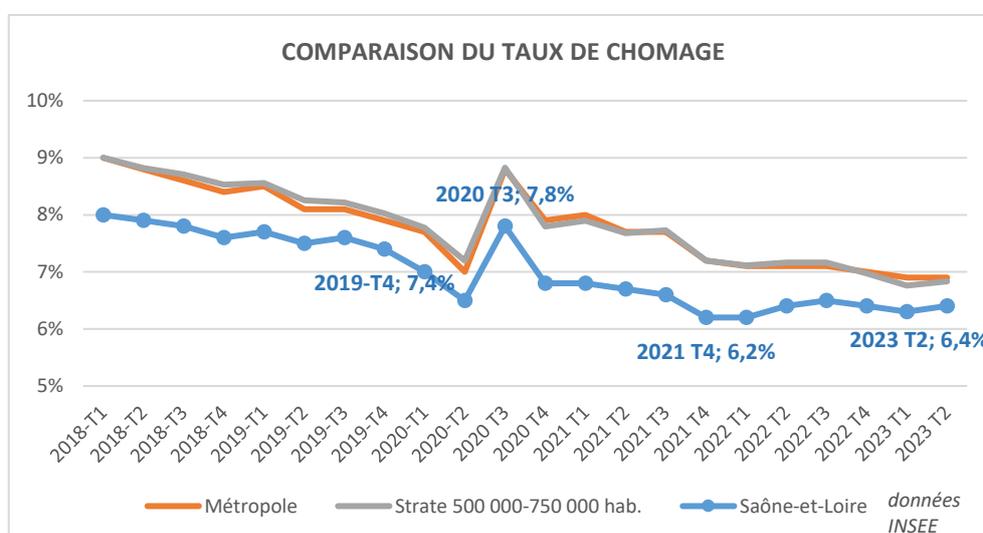
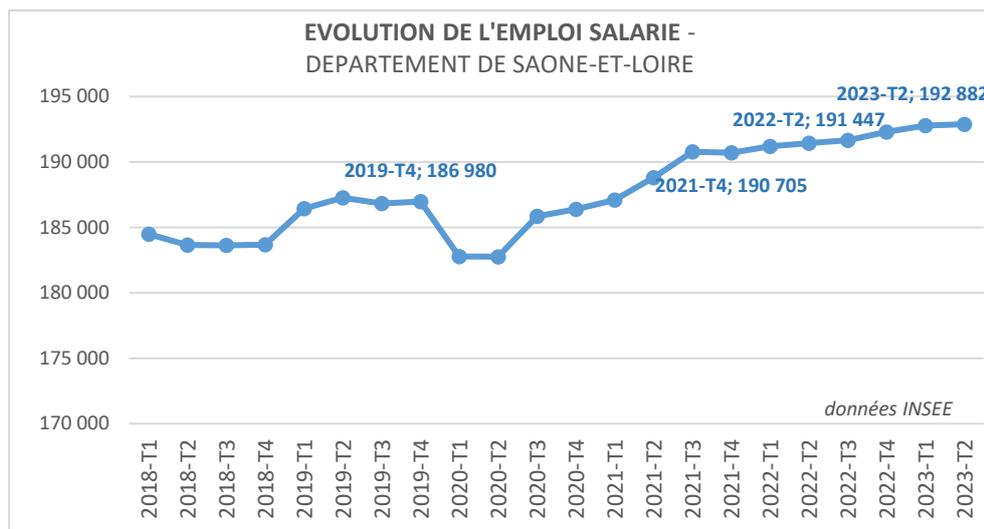
En conséquence de cette dynamique économique du territoire sur les dernières années, le marché de l’emploi sur le territoire départemental, comme en France et en Europe, reste dynamique en 2023.

En effet, à fin juin 2023 le nombre de créations nettes d’emplois a augmenté de +1 435 par rapport à juin 2022 (soit +0,7%).

Il est à noter que cette progression est plus modérée qu’en 2022 (+2 655 emplois en juin 2022 par rapport à juin 2021)<sup>15</sup> et que celle connue à l’échelle métropolitaine (+1,0% à juin 2023 par rapport à juin 2022).

Ainsi, après des baisses importantes au cours des années 2020 et 2021, le taux de chômage en Saône-et-Loire stagne entre 6,2% et 6,4% depuis 2022. Il est toutefois bien inférieur à celui d’avant COVID (7,4%) et à la moyenne nationale métropolitaine (6,9% à juin 2023).

<sup>15</sup> Données INSEE



Si la situation économique sur le territoire départemental démontre toujours sa résilience sur le premier semestre 2023, malgré des signaux de ralentissement, le secteur de l’immobilier est lui particulièrement affecté par la dégradation des marchés financiers.

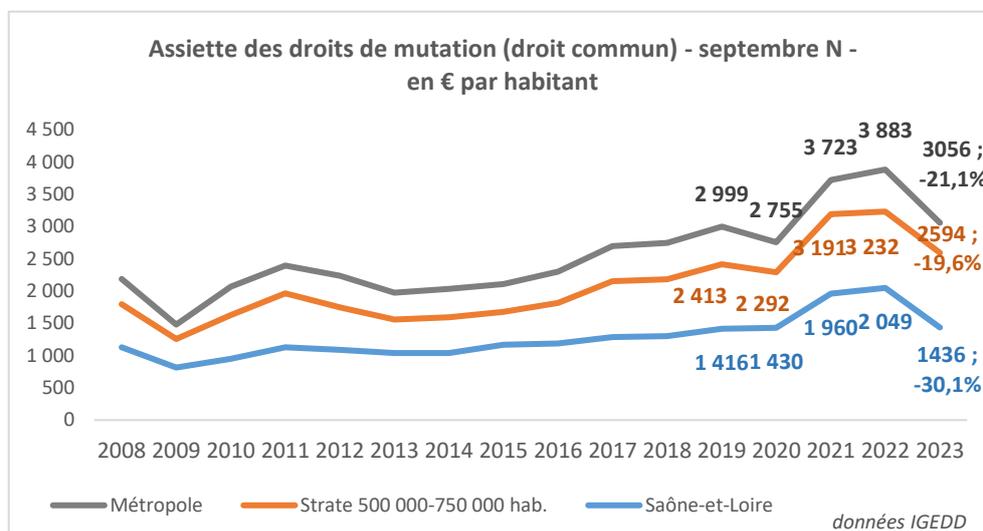
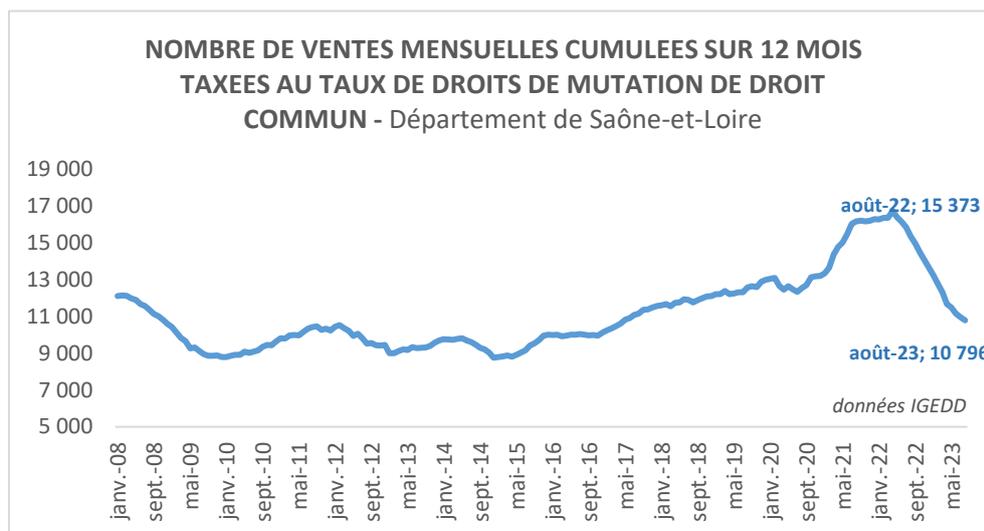
Ainsi, le nombre de ventes immobilières, taxées au titre du droit commun des droits de mutation, est globalement en baisse sur un an. En cumulé sur 12 mois, il est de 10 796 ventes à fin août 2023 alors qu’il s’établissait à 15 373 à fin août 2022<sup>16</sup> (soit près de -30%).

Le niveau des ventes cumulées sur un an est revenu à celui d’août 2018.

De même, l’assiette des droits de mutation taxés au titre du droit commun est en baisse de plus de -30% à fin septembre 2023 par rapport à septembre 2022.

Ces évolutions semblent alors traduire un maintien global des prix de ventes moyens sur le territoire saône-et-loirien, malgré des hausses importantes entre 2020 et 2022, mais un fort ralentissement du nombre de transactions.

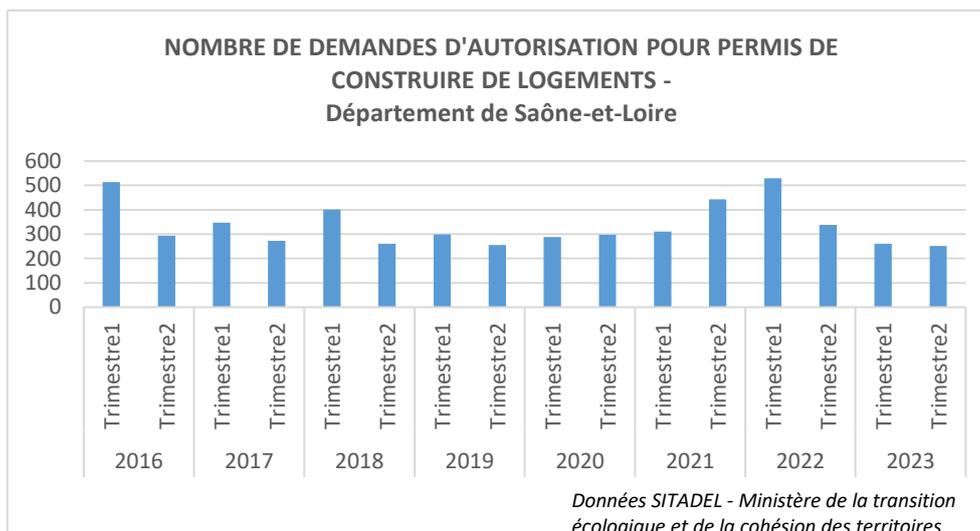
<sup>16</sup> Données Inspection générale de l’environnement et du développement durable (IGEDD)



Ce constat de dégradation du marché immobilier sur les ventes semble également pouvoir être appliqué à la construction de logements, en déclin sur le premier semestre 2023.

En effet, le nombre de demande d’autorisation d’urbanisme pour la construction de logements est en diminution de plus de 40% à fin juin 2023 par rapport à juin 2022<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Données SITADEL - Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires



*La situation sociale du département est toujours affectée par les conséquences de l’après crise sanitaire et par la situation économique*

La situation dynamique du marché de l’emploi, avec des créations nettes d’emplois salariés positives depuis la fin 2020, conjuguée aux actions d’insertion mises en œuvre par le Département, semblent avoir des effets positifs sur le nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

Le nombre d’allocataires du RSA a fortement diminué entre 2020 et 2021, passant de 11 190 à 10 310 allocataires (-7,9%). En 2022, ce nombre était de 10 240, encore en baisse par rapport à 2021 (-0,7%).

A fin juin 2023, le nombre d’allocataires était de 10 150 (soit -0,9% par rapport à décembre 2022)<sup>18</sup>.

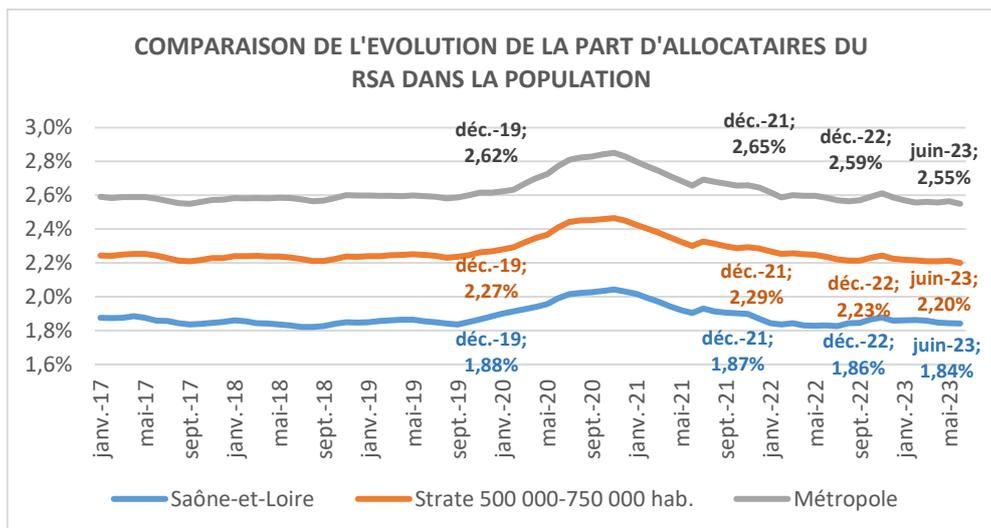
Il est également à noter que le nombre de bénéficiaires du RSA est en baisse par rapport à 2019, année pré-COVID (-2,2%).

Ces évolutions ont permis au Département de faire face aux revalorisations successives des indemnités du RSA, de 5,6% en 2022 et de 1,6% en 2023, décidées par l’Etat dans le contexte inflationniste depuis la fin 2021.

<sup>18</sup> Données publiques DREES.

Il convient de noter que le nombre de bénéficiaires tenus aux droits et devoirs en droit versable est inférieur au nombre d’allocataires au sens de la

DREES. Il est ainsi de 8 891 à fin août 2023 selon les données internes au Département et partagées avec la CAF de Saône-et-Loire.



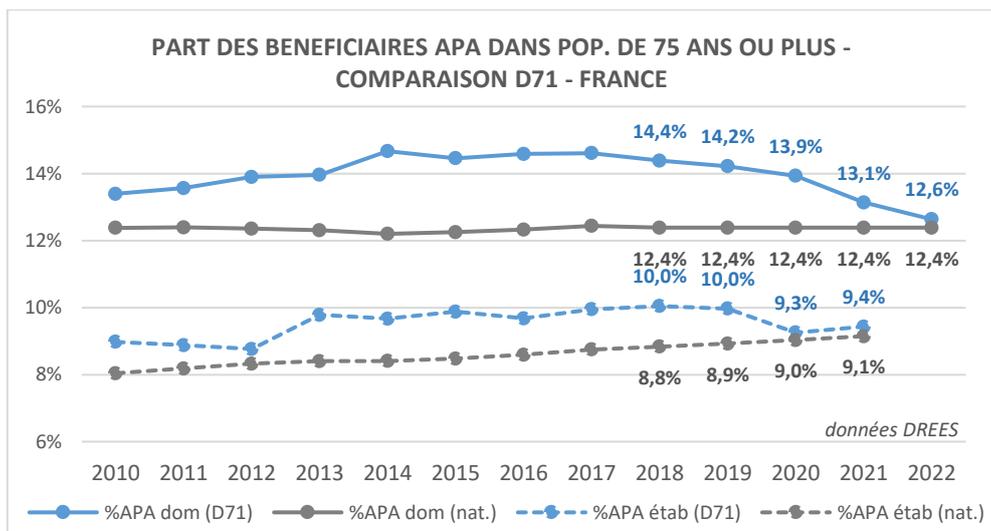
Sur le champ de l’autonomie, un retour à la « normale » de l’évolution du nombre de bénéficiaires de l’allocation personnalisée d’autonomie (APA) semble se profiler, après deux années de baisses.

En effet, si le nombre de bénéficiaires de l’APA à domicile a diminué entre 2021 (9 334) et 2022 (9 255) (soit -0,8%), cette baisse a été moins marquée qu’entre 2020 et 2021 (-2,8%)<sup>19</sup>.

Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires est en hausse sur le premier semestre de 2023 (9 270 bénéficiaires à fin Juin, soit +0,2%).

Toutefois, le nombre de bénéficiaires de l’APA continue d’augmenter moins vite que la population âgée de plus de 75 ans sur le Département (+3,1% entre 2022 et 2023).

De plus, le nombre d’heures de prestations prescrites et effectuées auprès de ces bénéficiaires est globalement en baisse entre 2022 et 2023 (environ -1%), traduisant notamment les tensions en termes d’effectifs des établissements intervenant sur ce champ.

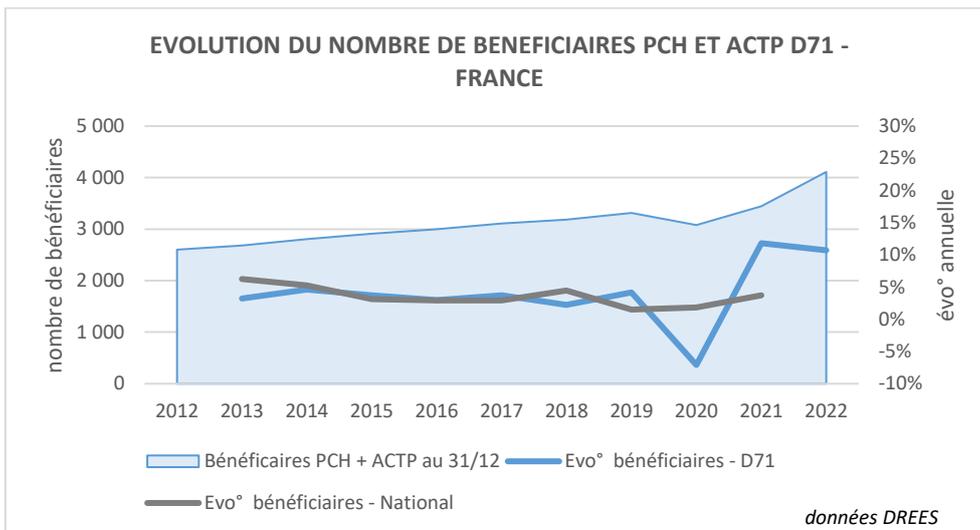


<sup>19</sup> Etats CNSA Département de Saône-et-Loire

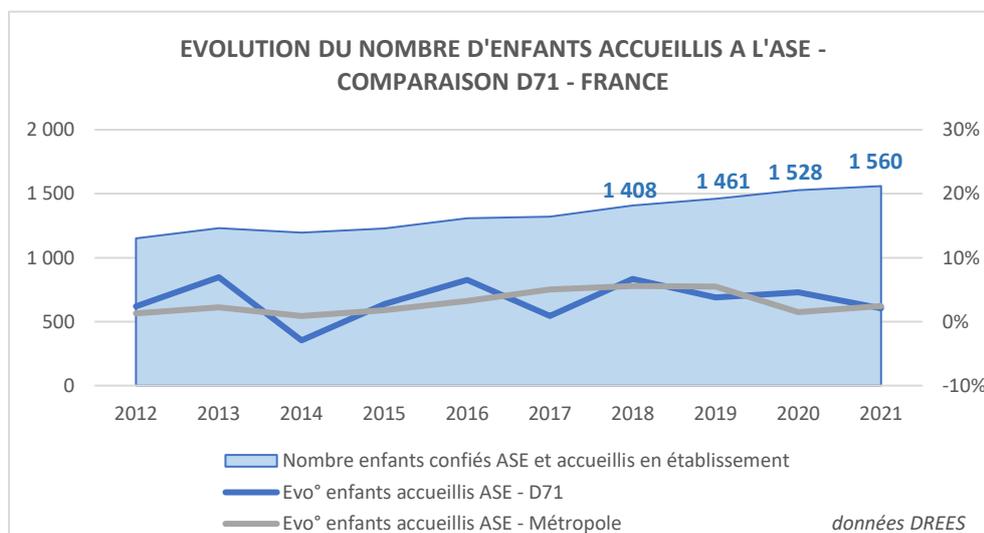
S’agissant de la prise en charge des personnes en situation d’handicap, l’intervention du Département continue sa progression.

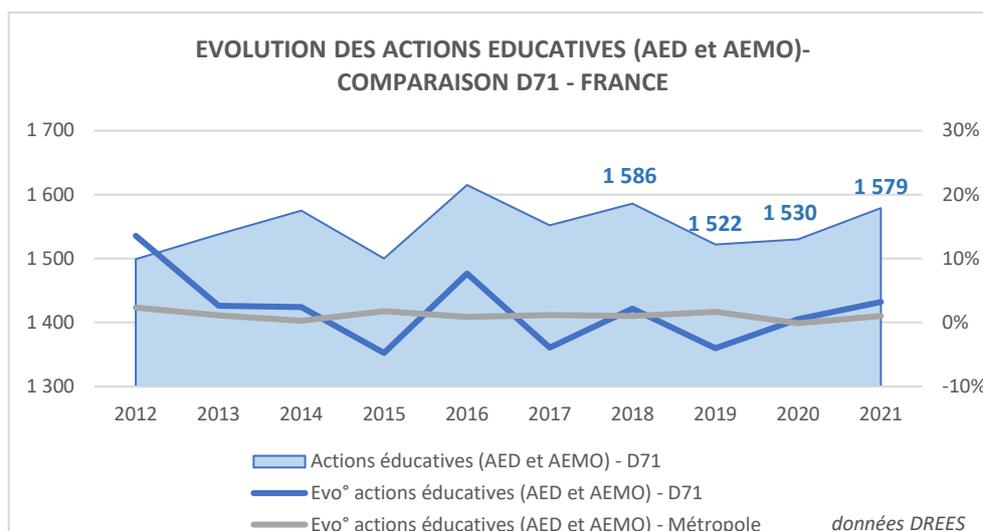
En effet, le nombre de bénéficiaires de la Prestation de compensation du handicap (PCH) et de l’allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) a fortement augmenté en 2022 (+10,7%) et est encore en hausse à fin Juin 2023 (+2,2% par rapport à Décembre 2022).

Les années 2023 et 2024 sont également marquées par l’accélération de la prise en charge du handicap psychologique et la PCH parentalité venant compenser les proches aidants.



Les effets et suites de la crise sanitaire, mais aussi économique, sont également particulièrement prégnants sur le champ de la protection de l’enfance. Les besoins sont importants sur le Département, nécessitant une intervention forte.





Si la situation économique, notamment la dynamique du marché de l’emploi, a pu avoir des effets positifs sur territoire départemental, notamment par la baisse du nombre de bénéficiaires du RSA, elle a également entraîné l’accroissement de son intervention dans un contexte inflationniste entraînant une revalorisation des indemnités, mais aussi par le développement des actions d’insertion face aux tensions de recrutement dans certains secteurs.

De plus, la forte hausse des taux d’intérêt et le resserrement des conditions d’octroi de crédits, sur lesquels les anticipations restent pessimistes sur les deux prochaines années, a

entraîné une dégradation importante du marché immobilier sur le territoire dans le neuf et l’ancien.

Enfin, conséquence de la crise sanitaire et de la situation économique, l’action du Département s’accroît sur les champs de l’autonomie des personnes âgées et handicapées et de la protection de l’enfance ; en lien avec les tensions sociales de plus en plus importantes mais aussi celles sur l’attractivité des métiers intervenant dans ces secteurs.

**3) Après les réformes fiscales conséquentes de ces dernières années, les collectivités sont plutôt épargnées par l’orientation des finances publiques nationales définies pour 2024. Toutefois, les transferts de charges non-dits et non compensés par l’Etat se poursuivent, voire s’accroissent.**

*Le projet de loi de finances pour 2024 ne prévoit pas de mesures bouleversantes à destination des Départements*

Après les lois de finances pour 2020 et 2023 prévoyant respectivement les suppressions de la part départementale de la taxe foncière sur

les propriétés bâties (TFPB) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), les dispositions du projet de loi de finances (PLF) pour 2024 semblent épargner les Départements.

Ils sont toutefois concernés par son article 56<sup>20</sup> qui prévoit la réforme de l’indicateur du potentiel fiscal et financier suite aux réformes fiscales des dernières années.

Celles-ci avaient en effet été neutralisées dans le calcul de ce ratio, servant à la répartition des fonds de péréquation et d’autres dotations, afin que les Départements qui avaient voté un taux de TFPB élevé, par rapport à la moyenne nationale, ne paraissent pas plus riches qu’avant la réforme. Cela aurait pu avoir des conséquences importantes puisqu’ils auraient pu perdre leur éligibilité à certaines dotations ou bénéficié d’attributions moins élevées.

Toutefois, il était prévu que le coefficient correcteur servant à neutraliser ces effets ne soit que provisoire. Il était égal à l’écart entre la fraction de TVA de 2021 pour compenser la perte de la TFPB et le potentiel fiscal de TFPB antérieur du Département<sup>21</sup>.

Ainsi, il est supprimé par le PLF 2024 mais l’effet de cette suppression est neutralisé par une pondération du potentiel fiscal, sous la forme d’un indice synthétique, prenant en compte d’autres critères symbolisant la richesse des Départements (revenu par habitant, produits de droits de mutation à titre onéreux et fraction de TVA perçue en remplacement de la CVAE). Par ailleurs, pour les Départements pour lesquels le ratio évoluerait de manière importante, une fraction de correction est introduite pendant trois ans pour lisser les effets de cette réforme.

Au regard de ces nouvelles dispositions, le Département de Saône-et-Loire devrait paraître moins riche qu’en application du coefficient correcteur initial. En effet, pour 2023, son potentiel financier aurait été inférieur d’environ 10 M€ (-3,1%)

Potentiel financier, calcul depuis 2022	2023
<b>Produit de TVA (TFPB) n-1</b>	140 229 113
+ Produit des IFR n-1	1 353 603
+ Produit de la CVAE/TVA n-1	27 761 788
+ Reliquat part Etat TSCA n-1	41 426 671
+ DMTO (moyenne 5 ans)	61 038 474
+ Compensation part salaires	13 990 326
+ Produit perçu DCRT	12 589 814
+ Produit perçu FNGIR	11 129 655
- Montant reversé FNGIR	0
<b>+ (bases TFB 2020xtaux moyen)-TVA 2021</b>	<b>-25 375 872</b>
<b>= Potentiel fiscal</b>	<b>284 143 572</b>
<b>Potentiel fiscal / hab.</b>	<b>494,7297</b>
+ Dotation forfaitaire pour Pfi*	33 737 501
+ Dotation de compensation pour Pfi**	20 760 448
<b>= Potentiel financier</b>	<b>338 641 522</b>
<b>Potentiel financier / hab.</b>	<b>589,62</b>

Pfin, nouveau calcul du PLF 2024	2023
<i>Produits de TVA (TFPB) n-1</i>	140 229 113
<i>x Indice synthétique</i>	0,74
<i>= 1/3 x (revenu par hab./revenu moyen par hab.)</i>	0,30
<i>+ 1/3 x (TVA CVAE par hab./TVA CVAE moyen par hab.)</i>	0,26
<i>+ 1/3 x (DMTO par hab./DMTO moyen par hab.)</i>	0,18
<b>Produits de TVA (TFPB) n-1 pondérés</b>	<b>104 262 475</b>
+ Produit des IFR n-1	1 353 603
+ Produit de la CVAE/TVA n-1	27 761 788
+ Reliquat part Etat TSCA n-1	41 426 671
+ DMTO (moyenne 5 ans)	61 038 474
+ Compensation part salaires	13 990 326
+ Produit perçu DCRT	12 589 814
+ Produit perçu FNGIR	11 129 655
- Montant reversé FNGIR	0
<b>= Potentiel fiscal</b>	<b>273 552 806</b>
<b>Potentiel fiscal / hab.</b>	<b>476,2899</b>
+ Dotation forfaitaire pour Pfi*	33 737 501
+ Dotation de compensation pour Pfi**	20 760 448
<b>= Potentiel financier</b>	<b>328 050 755</b>
<b>Potentiel financier / hab.</b>	<b>571,18</b>

<sup>20</sup> Projet de loi de finances pour 2024 du 27 septembre 2023

<sup>21</sup> Potentiel fiscal de TFPB = bases TFPB 2020 x taux moyen des départements

Par ailleurs, dans ce même article, le PLF prévoit le remplacement d’ici 2026 du critère du taux de TFPB appliqué avant la réforme fiscale pour la répartition de la part 1 de la 1<sup>ère</sup> enveloppe du Fonds de péréquation des DMTO.

Cela n’aurait toutefois pas d’effet pour le Département de Saône-et-Loire qui resterait inéligible à cette 1<sup>ère</sup> part.

Enfin, l’article 9 prévoit un mécanisme de plafonnement de la composante de l’imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER) portant sur les réseaux de télécommunications fixes (IFER fixe), dont la principale évolution concerne le déploiement du réseau de fibre optique.

Si cette mesure ne concerne que les produits des Régions, elle reflète la volonté du gouvernement de ne pas freiner le déploiement des nouvelles technologies sur le territoire du fait d’une imposition trop lourde.

Evoquée depuis plusieurs années, la réforme des IFER radio, concernant notamment les opérateurs de téléphonie, faisant partie des produits du Département, n’apparaît pas dans le PLF 2024. Toutefois, la réforme sur l’IFER des réseaux de télécommunications fixes représente une alerte pour les prochaines années.

*Après l’échec de son adoption en 2022, la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027 est de nouveau proposé au vote. Les mesures de contraintes de limitation de la hausse des dépenses publiques pour les collectivités ont été retirées*

Le projet de loi de programmation des finances publiques (LPPF) pour 2023-2027 est de

nouveau examiné par le Parlement suite à l’échec de son adoption en 2022.

Le texte adopté par l’assemblée nationale le 29 septembre 2023 prévoit, dans son article 16, un objectif d’évolution des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales mais sans sanction en cas de non-respect.

Ainsi, l’évolution des dépenses des collectivités, au niveau national, est limitée de la manière suivante :

2023	2024	2025	2026	2027
+4,8%	+2,0%	+1,5%	+1,3%	+1,3%

Il est à noter que les dépenses réelles de fonctionnement prises en compte excluent celles au titre du RSA, de l’APA et de la PCH, de même que celles relatives aux prestations d’aide sociale à l’enfance.

Pour le Département de Saône-et-Loire, les dépenses réelles de fonctionnement du budget principal prévues en 2024 seraient en diminution de -0,2% par rapport à celles votées après DM2 en 2023. En budgets consolidés, avec les budgets annexes du Centre de santé départemental et du Très haut débit, les charges du Département augmenterait de +1,9%.

		Voté 2023	Budget primitif 2024
<b>Budget principal</b>	Dépenses réelles de fonctionnement	578	586
	-014 Atténuation de produits	7	5
	-013 Atténuation de charges	1	1
	-68 Dotations aux amortissements et aux provisions	1	0
	-RSA	62	63
	-APA	84	85
	-PCH	22	23
	-Aide sociale à l'enfance	83	92
	<b>=Dépenses de fonctionnement retraitées</b>	<b>317</b>	<b>317</b>
<b>Evolution dépenses BP</b>		<b>-0,2%</b>	
<b>Budget annexe centre de santé départemental</b>	Dépenses réelles de fonctionnement	12	14
	-014 Atténuation de produits	0	0
	-013 Atténuation de charges	0	0
	-68 Dotations aux amortissements et aux provisions	0	0
	<b>=Dépenses de fonctionnement retraitées</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Evolution dépenses</b>		<b>21,0%</b>	
<b>Budget annexe Très haut débit</b>	Dépenses réelles de fonctionnement	4	3
	-014 Atténuation de produits	0	0
	-013 Atténuation de charges	0	0
	-68 Dotations aux amortissements et aux provisions	0	0
	<b>=Dépenses de fonctionnement retraitées</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Evolution dépenses</b>		<b>-9,5%</b>	
<b>Consolidé (retraité des flux croisés)</b>	Dépenses de fonctionnement retraitées tous budgets	333	334
	-Subventions BP à BA CSD	11	7
	-Remboursements de charges du BA THD portées par BP	0	0
	<b>=Dépenses de fonctionnement retraitées</b>	<b>321</b>	<b>327</b>
<b>Evolution dépenses</b>		<b>+1,9%</b>	

*L'Etat transfère toujours plus de charges aux collectivités non compensées, notamment sur le champ des solidarités humaines*

Depuis plusieurs années, les dépenses du Département s'accroissent pour intervenir, sur demandes de l'Etat, dans différents secteurs.

D'abord, le reste à charge du Département sur les allocations individuelles de solidarité (AIS) est en constante augmentation. Les nouvelles dépenses, liées au Ségur de la santé national et de l'amélioration de la prise en charge ne sont pas compensées en totalité.

Il est passé de 69 M€ en 2019 à 73 M€ en 2022 et devrait encore augmenter de +4 M€ en 2023 et de +3 M€ en 2024.

En plus de ce reste à charge conséquent sur les AIS, de nouvelles charges issues d'orientations et de décisions nationales, en partie ou non compensées se sont ajoutées depuis la crise sanitaire.

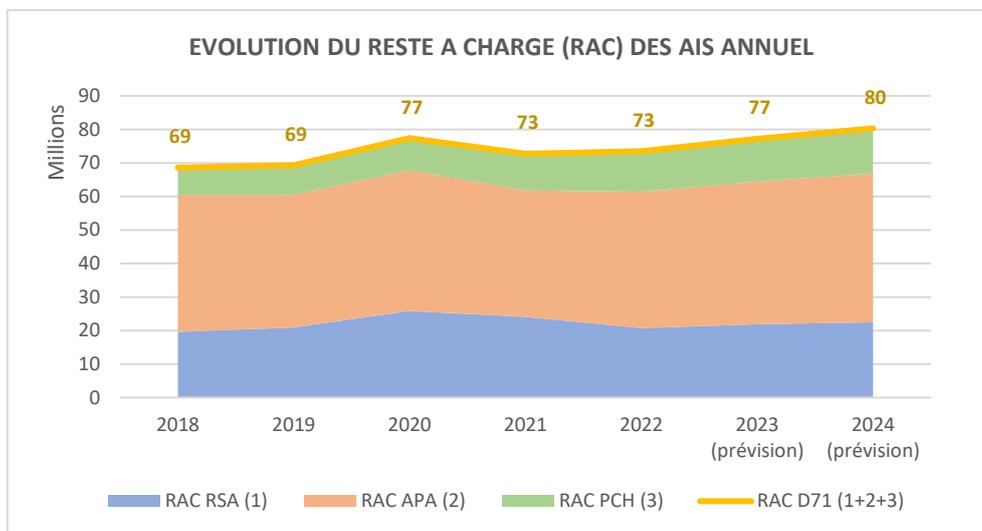
Sur ces charges particulières, le reste à charge a augmenté de presque +9 M€ à fin 2022, et devrait passer à plus de 16 M€ en 2023 et autour de 22 M€ en 2024.

Elles concernent la protection de l'enfance, notamment les revalorisations liées au SEGUR, les revalorisations salariales des assistants familiaux, mais aussi le plan Etat en faveur de la protection de l'enfance, la prise en charge

des jeunes majeurs et la mise à l'abri et évaluation des MNA.

Sur le champ de l’insertion, la revalorisation exceptionnelle du RSA en 2022, le plan Etat de lutte contre la pauvreté, mais également les CDDI.

Enfin, les revalorisations salariales décidées par l’Etat, notamment les augmentations du point d’indice en 2022 et 2023, les augmentations des bas salaires, le SEGUR concernant les travailleurs sociaux.



## II. Toutefois, le Département fait le choix de maintenir son ambition 2024 et les années suivantes en particulier sur son cœur de compétences malgré les risques liés aux effets du ralentissement économique en 2023

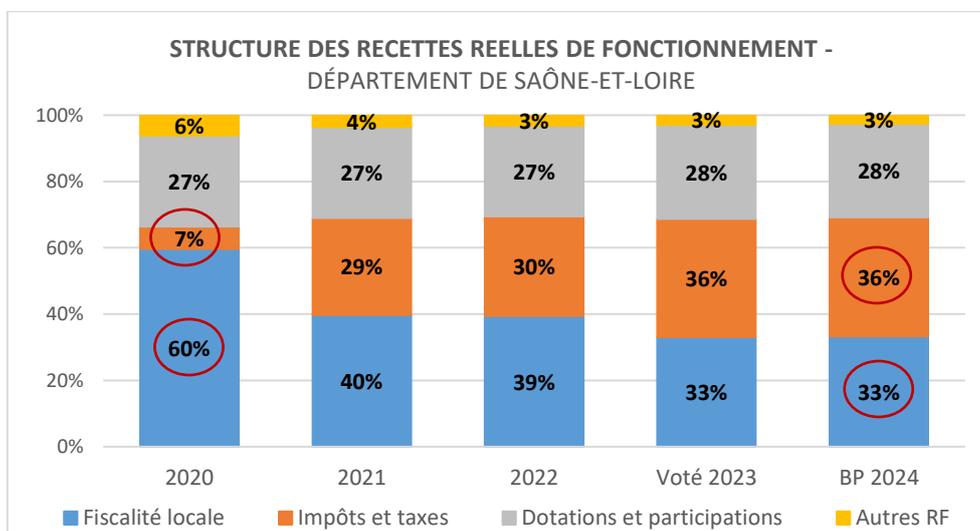
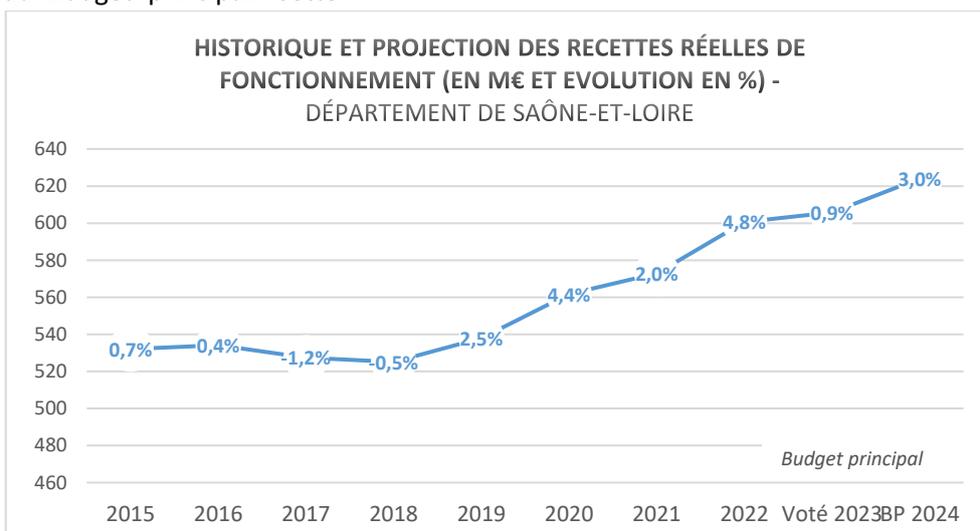
### 1) La chute du marché immobilier en 2023 et les perspectives pour 2024 limiteraient la croissance des recettes de fonctionnement départementales

La conjoncture économique, notamment la situation des marchés financiers et la croissance économique prévue pour 2024 encore mesurée en France, imposent de rester prudents quant à l’évolution des recettes de fonctionnement du Département toujours plus dépendantes de ce contexte.

Ainsi, les produits du Département sont prévus en hausse de +3,0% en 2024 par rapport à 2023 sur le périmètre du Budget principal. Cette

prévision recouvre des évolutions différentes entre certaines recettes, moins dépendantes de la situation économique, très dynamiques et d’autres plus atones.

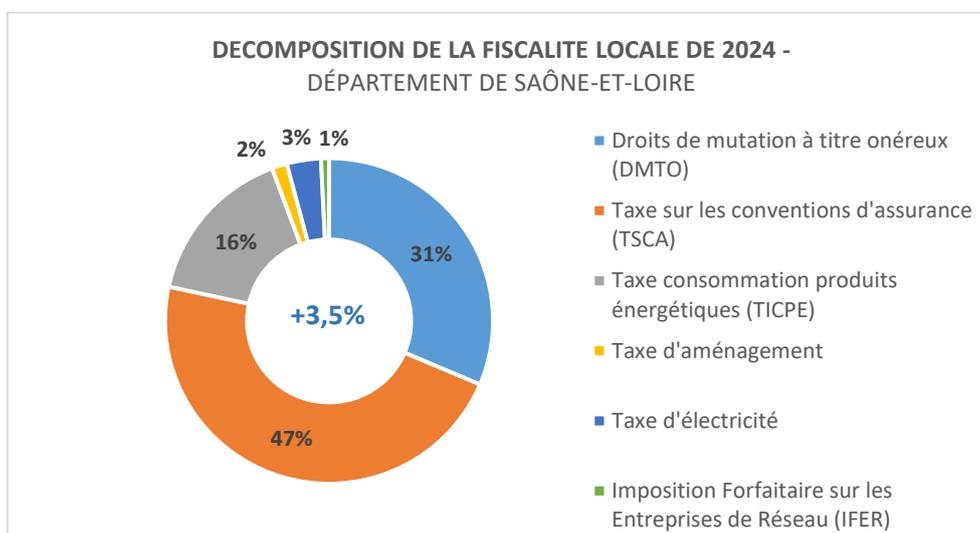
En consolidé, en intégrant les budgets annexes du THD et du Centre de santé départemental, les recettes de fonctionnement du Département seraient en hausse de +2,9%.



L’année 2024 marquera le passage à la nomenclature M57 pour le Département. L’ensemble des éléments sur les recettes s’entendent en fonction des répartitions, notamment entre « Fiscalité locale » et « Impôts et taxes », issues de cette nomenclature.

*La dynamique de la taxe sur les conventions d’assurance et la reprise du marché de l’immobilier sur la seconde moitié de 2024 porteront la fiscalité locale*

Les produits de « fiscalité locale » seraient en hausse de +3,5% entre 2023 et 2024 (soit +7 M€). Ce dynamisme s’explique par la croissance de la taxe spéciale sur les conventions d’assurance (TSCA).



Les **produits des droits de mutation à titre onéreux (DMTO)**, représentant 31% de la fiscalité locale, sont prévus en augmentation de +3,3% en 2024 par rapport au voté de 2023 après la décision modificative n°2 (DM2) (soit +2,1 M€).

Cette prévision optimiste, malgré le maintien de taux d’intérêt élevés, s’appuie sur l’hypothèse d’une reprise du marché immobilier au cours de l’année 2024. Elle serait rendue possible par l’éventuel assouplissement des conditions de crédits, l’accès à des prêts à taux zéro prolongé et étendu à davantage de foyers pour 2024. Cela permettrait ainsi une augmentation de +4% du nombre de ventes par rapport à 2023, mais une

légère diminution du prix moyen de ventes (-0,4%).

Les recettes du Département perçues au titre de la **TSCA** nationale, visant à compenser les différentes prises de compétences des Départements en 2005 et les transferts au titre de la réforme de la fiscalité directe locale en 2010, seraient en hausse de +5,7% entre 2023 et 2024 (soit +5,3 M€). Cette prévision est plus optimiste que celle de l’Etat dans son projet de loi de finances (PLF) pour 2024 (+3,7%).

Les produits de la **taxe intérieure sur la consommation des produits pétroliers et énergétiques (TICPE)**, reversée par l’Etat et

s’appuyant sur le volume de consommation de ces produits, seraient en légère diminution de -0,1% (soit -0,03 M€). Cette projection s’appuie sur une hypothèse de développement de la transition écologique et d’une éventuelle hausse des prix sur les énergies fossiles, entraînant une moindre consommation. Il est à noter que le PLF 2024 est plus optimiste puisqu’il prévoit cette taxe en légère hausse de +0,6%.

La **taxe d’aménagement** perçue par le Département est prévue en diminution en 2024 par rapport à 2023 (-6,1%, soit -0,2 M€). Cela traduirait l’effet du ralentissement des demandes d’autorisation d’urbanisme constaté au cours de l’année 2023 et prévu sur une partie de 2024. Pour rappel, les produits de cette taxe sont désormais perçus par la collectivité dans un délai de 3 mois suivant la fin des travaux de construction ou d’aménagement avec un système de versement d’acomptes dans les 9 et 18 mois suivant la demande d’autorisation d’urbanisme pour les projets d’aménagement de plus 5000 m<sup>2</sup>.

Les produits reversés par l’Etat sur la **taxe intérieure sur la consommation finale d’électricité (TICFE)** sont prévus en légère diminution de -2,8% entre 2023 et 2024 (soit -0,2 M€).

Depuis 2022, l’Etat reverse aux Départements une part de ses produits de cette taxe, auparavant perçus directement par la collectivité. Cette compensation s’appuie sur celle de l’année précédente (hors d’éventuelles régularisations de produits de l’ancienne taxe départementale), revalorisée du taux d’inflation hors tabac de l’année N-1 et de l’évolution de la consommation d’électricité sur le territoire entre l’année N-2 et N-1.

La prévision 2024 du Département s’appuie sur les éléments suivants :

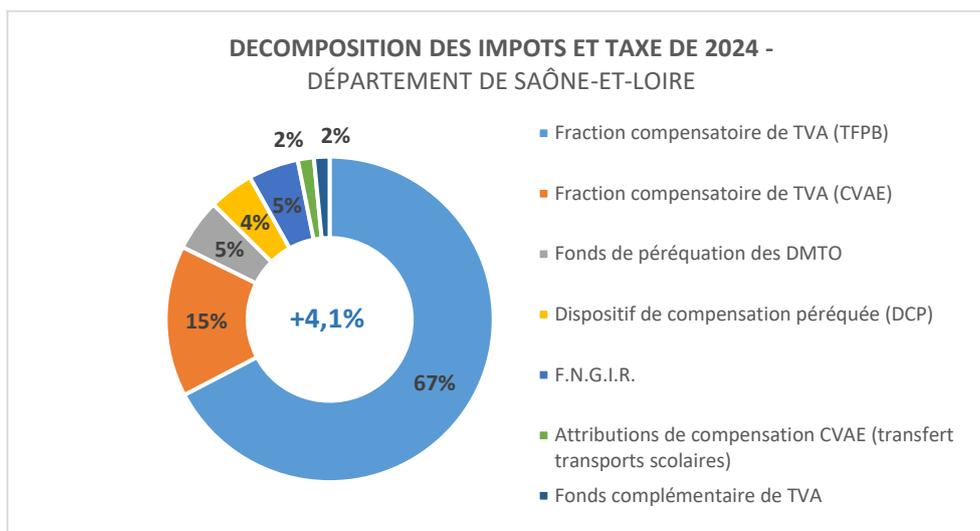
Compensation N-1	Inflation hors tabac N-1	Evo° consommation électricité N-2/N-1
7 M€	4,5%	-4,9%

Les produits de **l’imposition forfaitaire sur les entreprises de réseau (IFER)** du Département sont prévus en augmentation de +8,7% (+0,13 M€).

Ils s’imposent aux entreprises des secteurs de l’énergie, du transport ferroviaire et des télécommunications et sont en forte hausse depuis 2020, en moyenne +11 à 14% par an, sur les impositions des stations électriques, en particulier des opérateurs de téléphonie.

*Les fractions compensatoires de TVA pour le transfert de la taxe foncière et la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises seraient dynamiques en 2024*

Les produits des autres « impôts et taxes » seraient également en hausse de +4,1% entre 2023 et 2024 (soit + 8,8 M€). Ce dynamisme s’explique par l’augmentation prévisionnelle des compensations de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA).



La **fraction de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)**, prélevée sur les recettes nationales et qui compense la perte des produits de la **taxe sur le foncier bâti (TFB)** des Départements, progresserait de +4,8 % (+6,9 M€) par rapport à la prévision de DM2 de 2023.

Elle s’appuie sur une dynamique de la TVA révisée dans le PLF pour 2025 de +4,1% (contre +5,7% prévu dans le PLF pour 2024) et une régularisation de la TVA de 2023 de 0,5 M€ traduisant un exécuté final plus optimiste que la prévision révisée du PLF 2024.

Selon les mêmes hypothèses, la **fraction de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)**, prélevée sur les recettes nationales et qui compense la perte de la **cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)**, progresserait de +4,8 % (+1,55 M€). La régularisation des produits de 2023 en 2024 serait de 0,12 M€.

en Mds €	Exécuté 2022	Prév 2023 PLF 2023	Prév 2023 PLF 2024	Exécuté 2023 projeté	Prév 2024 PLF 2024	Prév 2024 PLF 2025	Exécuté 2024 projeté
	<b>Recette TVA Etat - nette - parts Etat + attributaires</b>	202,72	215,03	210,22	211,00	222,20	219,65
<b>Evo° / exécuté N-1</b>	8,5%	6,1%	3,7%	4,1%	5,3%	4,1%	3,9%

L’attribution du Département au titre du **Fonds national de péréquation des DMTO**, serait en légère diminution par rapport à 2023 de -0,7% (soit -0,08 M€).

Cette prévision s’appuie sur une projection de l’enveloppe nationale en baisse de -5% par rapport à 2023, traduisant une diminution des

prélèvements progressifs sur l’assiette de DMTO des départements de 2023 de -9%.

Par rapport à l’évolution de l’enveloppe, la globale stagnation de l’attribution du Département s’explique par des écarts des critères de répartition du Département plus importants avec la moyenne nationale. Cela concerne notamment celui du reste à charge

des allocations individuelles de solidarité (AIS) de 2022, dont le montant devient encore plus élevé par rapport à la moyenne nationale, et les produits de DMTO par habitant de 2023, devenant plus faibles.

S’agissant du **dispositif de compensation péréquée (DCP)**, la dotation du Département serait en augmentation de +6,4% (+0,6 M€).

L’enveloppe nationale, s’appuyant sur l’évolution des bases fiscales de la TFB de l’année, serait en croissance de +4,8%, grâce à l’évolution de l’indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) entre novembre 2022 et 2023 estimée à +4,5%.

A enveloppe constante, l’attribution du Département serait en hausse de +0,3 M€, du fait de l’évolution des critères de répartition, s’appuyant notamment sur le reste à charge plus important par rapport à la moyenne nationale.

Le **fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR)**, compensant les pertes financières liées à la réforme fiscale de 2010-2011, est stable en 2024.

De même que **l’attribution de compensation de CVAE de la Région vers le Département**, dans le cadre du transfert de la compétence « transports scolaires » et de produits de CVAE dans ce cadre en 2017.

Enfin, l’attribution du Département au titre du **fonds complémentaire de fraction de la TVA** devrait être en diminution en 2024 par rapport à 2023 de -3,6% (soit -0,13 M€).

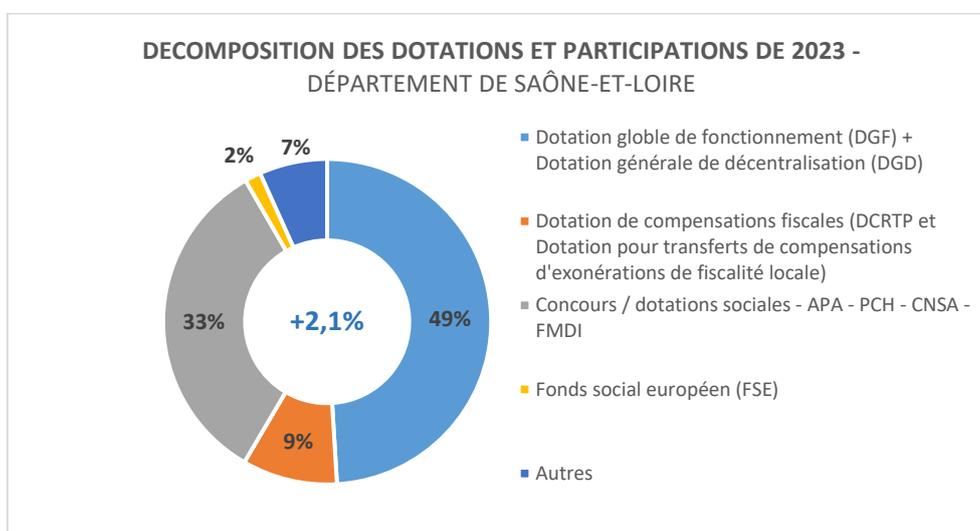
Ce fonds a été mis en place par la LFI pour 2020 pour compenser le manque de dynamisme de la compensation de TVA de 2021 par rapport aux produits de taxe sur le foncier bâti de 2020.

Si l’enveloppe nationale de 250 M€ restera stable, cette baisse est liée à l’évolution des critères de répartition de ce fonds du Département par rapport à la moyenne nationale (part des bénéficiaires dans la population des AIS de 2022).

*En compensation des charges supplémentaires, les dotations compensant les dépenses des AIS seraient en forte augmentation en 2024*

Les **dotations et participations** perçues par le Département seraient en hausse de +2,1% en 2024 par rapport au voté de 2023 (soit +3,6 M€).

Elles seront notamment portées par les dotations compensant des charges supplémentaires, en particulier dans le champ du social.



L’Etat maintient globalement ses dotations en faveur des Départements.

Le PLF pour 2024 prévoit le maintien de l’enveloppe nationale de la **dotations globale de fonctionnement (DGF)** des Départements en 2024. Ainsi, l’attribution pour la Saône-et-Loire devrait légèrement diminuer de -0,1% (soit -0,1 M€). Cela est dû à l’évolution prévisionnelle de sa population DGF (recensement de 2021) pour le calcul de la part « Dotation forfaitaire ».

Les parts de la dotation de fonctionnement minimale (DFM) et la dotation de compensation devraient rester stables.

La **dotations globale de décentralisation (DGD)** restera également stable en 2024.

La **dotations de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP)** des Départements fait partie des variables d’ajustement du gouvernement dans le PLF pour 2024 (diminution de l’enveloppe nationale de -0,8%). La dotation du Département est alors ajustée à la baisse de 0,2 M€.

Au contraire, l’enveloppe des **dotations pour transferts de compensations d’exonérations de fiscalité** locale n’est pas affectée par le PLF pour 2024. Ainsi, la dotation du Département se maintiendrait par rapport à 2023.

Les dotations et **concours portant sur les AIS, l’APA, la PCH et le RSA, notamment de la Caisse nationale de solidarité et d’autonomie (CNSA)**, sont en augmentation de +4,2% en 2024 (soit +2,4 M€).

Sur le champ de l’autonomie, les concours « **classiques** » de la CNSA compensant les dépenses APA 1&2 et PCH seraient en hausse de +2,6% par rapport au voté de 2023 (+1,1 M€). Cette prévision s’appuie sur la

projection des acomptes qui seront versés en 2024 et le solde de dotation définitive de 2023 qui vendrait les compléter. Les enveloppes nationales sont prévues en augmentation par rapport à 2022 au regard de la montée en charge des dépenses de l’APA et de la PCH prises en compte, plafonné par rapport aux recettes globales de la CNSA.

Il est à noter que ces prévisions n’intègrent pas une éventuelle réforme de ces concours en cours de discussion au niveau national.

Les autres **compensations supplémentaires** seraient également en augmentation en 2024 (+15%, soit +1,4 M€). Si celles versées au titre des dispositifs issus du Ségur de la santé (avenant 43, dotation complémentaire) devraient se maintenir, une nouvelle dotation est prévue pour la revalorisation du barème de l’APA et la PCH à 23€ (+1,2 M€).

Le **Fonds de mobilisation départemental pour l’insertion (FMDI)**, compensant les charges liées à la politique d’insertion, serait stable en 2024.

Les compensations des dispositifs financés dans le cadre du **Fonds social européen (FSE)** seraient en baisse de -17,5% (soit -0,6 M€) du fait de la fin de l’ancienne programmation 2018-2020 alors que deux programmations coexistaient en 2023.

Enfin, parmi les **autres dotations et participations**, des augmentations importantes de +24%, soit +2,2 M€, sont prévues.

Une partie de cette croissance s’explique par la prévision du versement du solde de la dotation perçu par le Département au titre du « **filet de sécurité** » (+1,1 M€ par rapport à l’acompte reçu en 2023).

Le Département, s’il souhaite de nouveau contracter avec l’Etat, recevrait également des participations de l’Etat dans le cadre de la mise en œuvre du **nouveau contrat Etat 2024-2026**

**de prévention et protection de l’enfance** (+15,3%, soit +0,2 M€ par rapport aux recettes 2023 du précédents plan) et **du Pacte des solidarités** en remplacement du plan de lutte contre la pauvreté (+0,63 M€).

Les **autres recettes** du Département (hors reprises sur provisions) devraient être en baisse de -6,6 % (soit -1,1 M€) entre 2023 et 2024.

Cette diminution s’explique notamment par la recette exceptionnelle en 2023 suite à l’internalisation de l’agence départementale du tourisme (ADT) et la récupération de son résultat de 0,4 M€ suite à la clôture des comptes de la structure.

De plus, les autres produits exceptionnels devraient être en baisse de -0,4 M€.

Enfin, les produits du **budget annexe du Centre de santé départemental** seront en diminution par rapport au voté 2023 de -12,8% (soit -2,2 M€).

Toutefois, hors reprise du déficit cumulé du budget annexe de 2021 et 2022 en 2023, les recettes seraient en hausse de +21,3% (+2,6 M€). Celles propres, liées à l’activité propre du CSD, augmenteraient de +2,3 M€.

De même, les produits du **budget annexe du SPIC Très haut débit (THD)** devraient être en hausse de +29,5% (soit +2,3 M€) par la montée en puissance de la redevance liée à la fin du déploiement des prises.

## 2) En conséquence, le Département accentuera sa politique de recherche de financement en investissement

Les **recettes d’investissement, hors nouvel emprunt**, sont prévues en forte hausse entre 2023 et 2024 (+28%, soit +6,2 M€). Elles sont portées par l’ambition du Département visant à financer une part plus importante de ses projets d’investissement par des ressources recherchées auprès de financeurs externes. Ainsi, 21% des dépenses d’investissement prévues en 2024 seraient financées par des recettes propres contre 16% des investissements prévus en 2023.

### *L’attribution de moyens supplémentaires au titre du « fonds vert »*

Les recettes prévues au titre du **fonds vert**, créé par l’Etat dans sa Loi de finances pour 2023, seraient doublées en 2024 par rapport à 2023 (+0,3 M€).

L’enveloppe nationale prévue en 2024 est portée à 2,5 Mds€, soit +500 M€ par rapport à 2023.

Pour le Département, le déploiement des projets présentés pour être subventionnés au fonds vert en 2023 et les nouveaux projets financés au titre de 2024, permettront d’accroître les versements perçus.

Cette action passera par une démarche proactive de fléchage des investissements privilégiant une maîtrise de l’énergie.

### *La poursuite des projets financés au titre de la DSID et de France relance*

La **dotation de soutien à l’investissement départemental (DSID)** serait en hausse de +28% en 2024 (soit +0,63 M€). Elle est composée en 2024 de la perception de

nouveaux acomptes ou soldes des dotations attribués au titre des années précédentes et, pour un quart, du versement d’une avance pour les projets qui seraient présentés au titre de la DSID 2024.

#### *Les autres recettes perçues*

L’attribution au titre du **fonds de compensation de TVA (FCTVA)** devrait augmenter en 2024 (+3,7%, soit +0,4 M€). En effet, les dépenses d’équipements éligibles de 2023 seraient en hausse par rapport à celle de 2022 (+3,4 M€).

Par ailleurs, les **produits des amendes de radars automatiques** et la **dotations départementale d’équipement des collèges (DDEC)** devraient encore rester stables en 2024 par rapport à 2023, respectivement à 0,91 M€ et 2,59 M€.

Enfin, le Département accentue sa recherche de **nouveaux financements** en 2024 auprès de divers organismes. Son objectif étant de financer par ce biais environ 4% de ses investissements prévus (+5 M€).

Une veille sur les nouveaux dispositifs de financements et les différents appels à projet

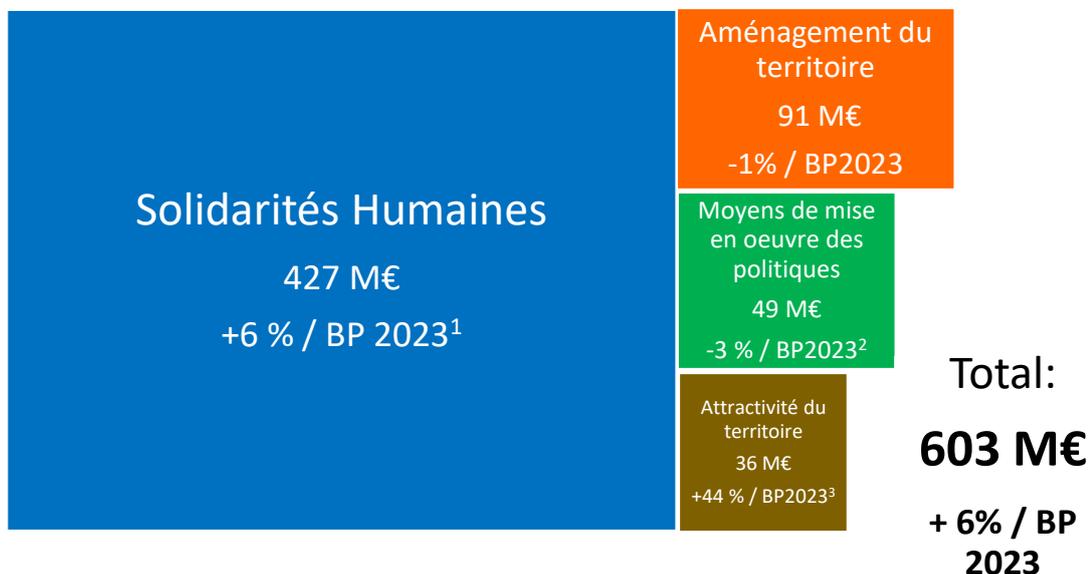
sera engagée permettant de cofinancer les projets départementaux structurants.

La recherche accrue de financements auprès des partenaires institutionnels, en premier rang desquels l’Europe, mais également les sources innovantes de financements en lien avec les mécènes et fondations.

Ainsi, sur l’ensemble des prévisions de recettes, l’optimisme est modéré en fonctionnement, notamment sur les produits dépendant de la conjoncture économique, mais ambitieux dans la recherche de ressources supplémentaires en investissement.

En restant vigilant sur ses dépenses, le Département devrait dégager des marges suffisamment importantes pour maintenir une certaine ambition sur ses investissements.

3) **Concernant ses dépenses de fonctionnement, la forte ambition du Département sur les champs des solidarités humaines et territoriales est maintenue en 2024**



<sup>1</sup> Ambition forte sur le champ de la protection de l'enfance, déploiement de la phase 2 du plan enfance département, et sur l'autonomie avec le déploiement d'aides pour les établissements en difficultés notamment

<sup>2</sup> Diminution des coûts des énergies en 2024 par rapport à 2023

<sup>3</sup> Versement d'une subvention d'équilibre du budget principal vers le budget annexe du centre de santé dès le budget primitif

*. Le Département poursuit sa mobilisation sur son cœur de compétence sociale*

Les effets de l'inflation se manifestent notamment par la poursuite de la "montée des précarités". Le contexte inflationniste et la crise énergétique pèse durablement sur les populations les plus précaires.

En première ligne figure le sujet de **l'autonomie et de la préservation de la dignité des personnes âgées**. La crise sanitaire avait amplifié les difficultés préexistantes des EHPAD. La révélation des dysfonctionnements de certains établissements a impacté le secteur du soin aux aînés. Les tensions en matière de recrutement de personnels de soins conjugués

à des taux d'occupations insuffisants et aux effets des revalorisations salariales montrent qu'aujourd'hui de nombreux établissements sont en difficultés financières.

Comme abordé dans le rapport d'orientation budgétaire des ESMS de cette même assemblée, les revalorisations salariales des professionnels du secteur se sont poursuivies avec un impact sur 2024 en année pleine. Le Département vise ainsi à contribuer à l'attractivité de ce secteur et confirme la priorité accordée à l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap.

Le maintien à domicile reste une priorité majeure avec la poursuite en 2024 du

déploiement de la dotation complémentaire mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

A noter, l’ensemble des mesures au titre de l’APA entraineront une évolution importante de plus de 4% par rapport à 2023 afin de prendre en compte d’éventuelles évolutions de tarif et aides supplémentaires aux établissements.

La part des dépenses consacrée au handicap représenterait une évolution de +13,5 % par rapport au budget primitif 2023.

L’aide sociale à l’hébergement (ASH) prend une part importante dans le budget à destination des personnes handicapées, notamment avec la proposition d’application d’un taux directeur maximal de + 4 % à la fois pour les structures PH et pour les structures PA, cette évolution étant destinée à prendre en compte le contexte lourdement inflationniste qui pèse sur les établissements et services médicaux-sociaux. En parallèle, la valeur moyenne départementale du point GIR sera proposée à la revalorisation pour être fixée à 8 € TTC.

L’allocation PCH Adultes et Enfants progresserait ainsi de + 13,5 % en 2024.

Le nombre de bénéficiaires de la PCH est en constante dynamique depuis plusieurs années. La montée en charge de la PCH « parentalité », destinée aux personnes handicapées ayant des enfants de moins de 7 ans et l’élargissement de l’aide humaine aux personnes avec un handicap psychique devraient se poursuivre en 2024.

Enfin le déploiement de la politique de prévention de la perte d’autonomie se poursuivra au travers de la Conférence des Financeurs.

Le budget total consacré à l’autonomie progresserait ainsi de de 3 à 5% par rapport au budget primitif 2023.

En matière de **protection de l’enfance**, les dépenses d’action sociale connaîtront une

hausse des dépenses d’aide sociale à l’enfance, consécutivement à la prise en compte des évolutions de la loi de protection de l’enfance du 7 février 2022 et aux effets du plan Enfance du Département. La tension perdue sur l’accroissement des places requises face à la multiplication des situations d’urgence. Le Département fait face à une progression très importante des informations préoccupantes au sein des familles.

L’ensemble du budget de la protection de l’enfance, progresserait de plus de 10 % par rapport au budget primitif 2023 démontrant la mobilisation départementale sur cette politique. Cette hausse, liée au plan Enfance départemental aura pour objectif le déploiement de mesures nouvelles d’accompagnement éducatif en milieu ouvert renforcé pour répondre aux besoins de placement face au nombre croissant d’enfants confiés en Saône-et-Loire.

En matière de prévention et de PMI, le Département vise à renforcer son soutien aux centres d’action médico-sociale précoce (CAMPS).

En matière de protection de l’enfance, les modalités d’intervention du Département viseront à prévenir des situations de fragilité et de marginalisation des jeunes notamment pour ceux sortants de l’aide sociale à l’enfance ou encore pour les mineurs non-accompagnés.

L’ambition du Département est de mieux couvrir le territoire en approfondissant la diversification des modes d’accompagnement.

Sur le champ de **l’insertion et du revenu de solidarité active (RSA)**, les dépenses consacrées aux allocations seront en hausse de l’ordre de plus de +5% en 2024 en raison des hausses du barème décidées par l’Etat. Les actions d’insertion seront revalorisées de l’ordre de +21,5 %. L’enveloppe globale allouée au RSA progresserait de plus de +3 M€ par rapport à 2023.

La stratégie du Département mise en œuvre dans le cadre de l’action RSA, avec

l’accompagnement renforcé, la révision des règles de suspension, le renforcement du plan de contrôle, combiné à un marché du travail favorable permettront indéniablement de limiter la hausse du coût de l’allocation.

Le nombre de bénéficiaires a baissé mais, cela n’est pas visible sur les montants versés au titre du RSA du fait des revalorisations successives du barème.

La convention de service public de l’insertion et de l’emploi (SPIE) arrivera à son terme fin 2023. Les actions engagées se poursuivront néanmoins puisque ce service est amené à évoluer pour aller vers le dispositif France Travail dans le cadre de la réforme du plein-emploi en cours d’étude au niveau parlementaire.

Sur le champ des **violences intrafamiliales** (VIF), le Département poursuivra le financement des dispositifs et partenariats engagés en 2023 (ISCG et EPICEA), avec notamment l’emploi d’intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie. Ceux-ci ayant donné de très bons résultats en 2023.

La gestion conventionnelle du **Fonds Social Européen (FSE)** dans le cadre de la programmation FSE+ 2021-2027 pour un montant conventionné de 8,6 M€. La nouvelle convention globale est axée sur les priorités « insertion professionnelle et inclusion sociale » et « amélioration de l’accès à l’emploi ».

Le budget consacré à ces priorités sera en diminution de l’ordre de 25 % par rapport à 2023 du fait de la fin des dispositifs antérieurs qui avaient été prolongés sur 2 années consécutives 2021 et 2022.

Sur le **volet logement**, l’enveloppe des secours d’urgence serait reconduite à l’identique de celle de 2023 à hauteur de 0,14 M€ afin de pouvoir faire face à la précarité des foyers pauvres requérant une capacité de réactivité par des dispositifs de secours et d’urgence. Le Département poursuivra ses engagements

financiers en allouant une enveloppe budgétaire en progression de près de 20 % par rapport à 2023 pour le soutien aux associations œuvrant en matière de logement, les dispositifs « bien vivre dans son logement » et la politique départementale de lutte contre l’habitat indigne et la précarité énergétique.

*Les dépenses de fonctionnement en faveur de l’aménagement du territoire sont focalisées sur les priorités du mandat telles que l’agriculture, le soutien aux services d’incendies ou les collèges.*

Le Département poursuivra son soutien fort au monde agricole. La **politique agricole** constituera une priorité reposant sur un budget en hausse de près de 7,6 %. La labellisation du Plan Alimentaire Territorial départemental est un levier d’une politique alimentaire territoriale pour tous. Sa déclinaison en plan d’action sera menée en 2024. Les actions engagées pour favoriser une alimentation saine de qualité et locale notamment en direction des collégiens seront poursuivies. Les enveloppes de soutien au monde agricole et à son accompagnement dans l’adaptation aux aléas climatiques seront reconduites.

Le Département poursuit son soutien à l’Agence Technique Départementale (ATD 71) ou encore le Conseil d’Architecture d’Urbanisme (CAUE 71) ainsi qu’au Parc Naturel du Morvan ou au CEREMA. La ressource en eau étant un des défis majeurs, le Département amplifie son soutien dans les missions d’assistance technique assainissement et dans le domaine de l’eau sont également inscrites dans sa feuille de route.

L’aménagement des territoires comprend également la sécurité civile et le soutien au **Service Départemental d’Incendie et de Secours (SDIS 71)**. La convention actuelle arrivera à son terme fin 2023. Une nouvelle convention 2024-2026 sera proposée à l’Assemblée départementale de décembre.

La participation départementale au fonctionnement sera ajustée en 2024 pour tenir compte des besoins financiers et du fonds de roulement du SDIS.

Autre politique structurante pour les territoires, le fonctionnement courant des **collèges** a particulièrement été affecté par le contexte inflationniste des prix de l’énergie en 2023. Après une baisse marquée de ces dépenses sur 2023, les moyens financiers versés aux collèges publics sont préservés et seraient de l’ordre de 4,5 M€. L’aide complémentaire à la restauration scolaire de 0,4 M€ a été adoptée par l’assemblée départementale de septembre 2023. La part des dépenses consacrées aux collèges publics et privés serait en diminution de 12 % du fait principalement de la forte baisse des coûts de l’énergie enregistrée en 2023.

*Les dépenses en faveur de l’attractivité du territoire comptent en premier lieu les dépenses de santé en parallèle des politiques en faveur de la culture et des associations*

Précurseur en matière de santé, le Département de Saône-et-Loire s’est emparé de la question de l’accès aux soins de premier recours pour répondre aux besoins de santé de ses habitants en créant le centre de santé départemental. 2023 a vu l’ouverture d’un nouveau centre de santé territorial à Louhans et le développement de l’offre de soins à Chalon-sur-Saône, la création d’une équipe ambulatoire sur le territoire Charollais-Brionnais. 7 centres de santé territoriaux seront ouverts sur la totalité de l’année 2024. Le recrutement et le renouvellement de médecins ainsi que la diversification des spécialisations médicales et paramédicales déjà entrepris au cours des deux dernières années se poursuivront en 2024.

Le **service ASSO71**, créé au 3<sup>ème</sup> trimestre 2022, sera dans sa deuxième année de fonctionnement en 2024. Porte d’entrée au service du monde associatif, à l’écoute des associations, il continue d’apporter

l’accompagnement nécessaire à ces structures dans leur vie courante. Auprès d’un réseau territorial très actif ce service, garant d’un soutien aux dirigeants associatifs, développera un observatoire de la vie associative et développera une plateforme de mise en relation entre bénévoles et associations.

La **politique touristique départementale** restera ambitieuse en 2024 avec une dynamique marquée en matière de communication pour apporter de la visibilité aux actions de promotion et de mise en valeur le territoire sans omettre le soutien annuel aux associations partenaires dont les offices de tourisme.

En matière de **coopération décentralisée**, comme proposé à cette même Assemblée, le partenariat entre les Chambres d’Agriculture de Saône-et-Loire et de Sédhiou au Sénégal sera soutenu financièrement par le Département en 2024.

La **politique culturelle** du Département disposera en 2024 d’un budget en légère progression de l’ordre de 0,3 M€ par rapport à 2023. Il s’agira de continuer à valoriser la culture comme vecteur d’attractivité, à promouvoir le patrimoine départemental et rendre la culture accessible au plus grand nombre, notamment par le maintien d’une offre culturelle en milieu rural.

Après des années difficiles durant la crise sanitaire, le **monde sportif local et les activités de jeunesse et loisirs** semblent retrouver une partie de leurs adhérents et licenciés mais ces structures restent fragilisées. Le soutien départemental en fonctionnement sera accru en 2024 et contribuera à relancer ce secteur déterminant également pour la vitalité et l’éducation des jeunes générations qui ont eu tendance à se détourner de ces activités pendant la crise sanitaire.

*Le budget consacré aux moyens de mise en œuvre des politiques départementales se situera à un niveau supérieur à 2022, compte tenu de l’effet de l’inflation sur les charges de rémunérations et sur les moyens généraux.*

Les dépenses relatives aux **moyens généraux** seront stables dans l’ensemble par rapport à 2023 avec une légère diminution de l’ordre de 0,3 M€ et prennent en compte les récentes évolutions à l’évolution des prix de l’énergie.

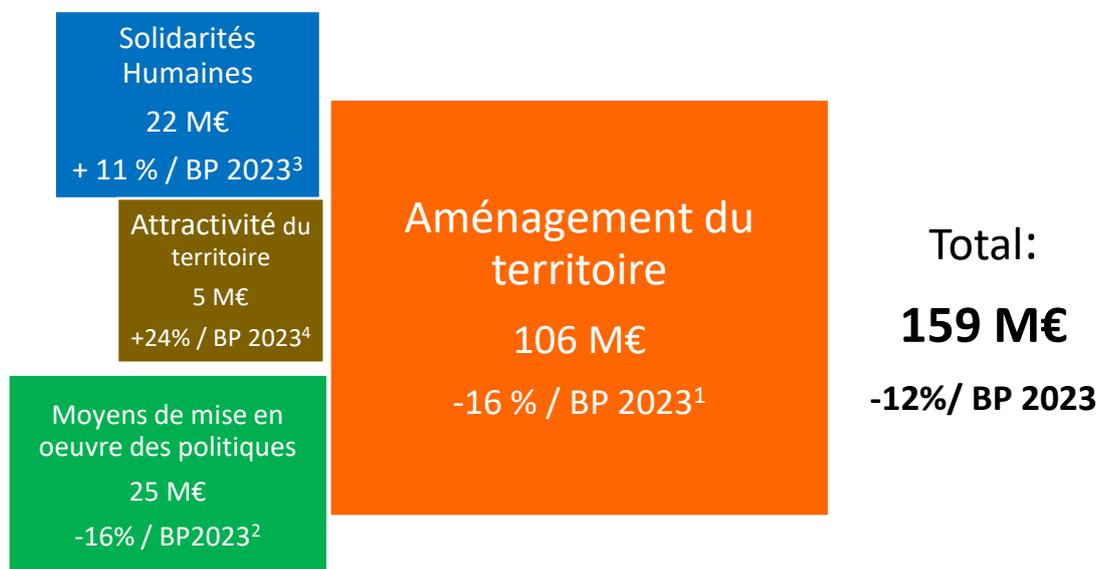
L’évolution de la **masse salariale** en 2024 (cf. annexe 2) reste dépendante d’une part du contexte lié à la revalorisation du point d’indice et du SMIC et d’autre part aux textes réglementaires et des effets internes des différents plans et actions départementaux destinés à répondre aux besoins croissants des politiques départementales. Les moyens spécifiques dédiés aux centres de santé, à la lutte contre la pauvreté, au plan de protection de l’enfance, aux actions à financement européen (SPIE et REACT-UE), contribuent à faire progresser la masse salariale. L’application des préconisations du Ségur social aux personnels départementaux en année pleine, le classique Glissement Vieillesse

Technicité (GVT) et les mesures de revalorisations des carrières et des catégories de personnels contribuent également à l’augmentation de la masse salariale.

Sur le périmètre des **systèmes d’informations et moyens informatiques**, la digitalisation des services et le renforcement de la cybersécurité restent deux priorités majeures, notamment afin de sécuriser les données et de faire face aux risques majeurs. Les crédits prévus en 2024 seront abondés à hauteur de 9,6 % par rapport à 2023 notamment pour satisfaire au besoin de maintenance des infrastructures et de l’hébergements de sites de plus en plus externalisés.

Enfin, le renchérissement du coût de l’emprunt lié aux fortes hausses de taux sur les marchés durant 2023, nous oblige à optimiser nos charges d’intérêt liées au recours à l’emprunt. La plus grande vigilance est apportée à partir de 2024 et sur les années suivantes face à la progression très rapide des taux (cf. annexe 1).

4) **Malgré les incertitudes et risques financiers, le Département va poursuivre sa politique ambitieuse d’investissement pour le territoire, notamment sur les chantiers de la transition climatique**



<sup>1</sup> Phase d’achèvement du déploiement de la fibre

<sup>2</sup> Passage nomenclature M57, ventilation des dépenses imprévues

<sup>3</sup> Aides exceptionnelles aux EHPAD en difficultés en 2024

<sup>4</sup> Investissements du BA CSD plus importants

Malgré la dégradation de sa situation financière en 2023, consécutivement à l’augmentation des dépenses de fonctionnement et à la baisse des recettes des Droits de Mutation à titre Onéreux (DMTO), le département maintiendra en 2024, un niveau d’investissement élevé.

Cette dégradation impacte directement notre épargne brute et nous oblige à prioriser nos projets d’investissement pour préserver nos capacités à investir jusqu’au terme du mandat.

Outre, le maintien du financement des réhabilitations et modernisations des collèges et la poursuite des projets d’investissement structurants pour l’aménagement du territoire, le Département accentuera son soutien aux projets et travaux en faveur de l’environnement et de la transition écologique,

afin de répondre aux enjeux climatiques majeurs de notre société.

Les dépenses d’investissement prévues au budget départemental seront consacrées aux travaux et à l’équipement départemental pour 67 % et 33 % seront dévolues aux subventions et participations allouées aux communes, EPCI et partenaires.

**En intégrant le budget du Très Haut Débit, l’investissement départemental sur 2024 devrait atteindre environ 160 M€, soit un niveau encore très élevé.** A noter qu’en 2024, le montant des crédits prévus pour prendre en charge les dernières facturations des travaux dans le cadre du déploiement de la fibre serait de 19 M€ contre 40 M€ en 2023.

Comme indiqué précédemment, le département, souhaite s’engager dans une démarche active de recherches de nouveaux financements, afin d’améliorer sa capacité

d’autofinancement et de maintenir une politique d’investissement ambitieuse tout en s’assurant de la soutenabilité financière de ses engagements.

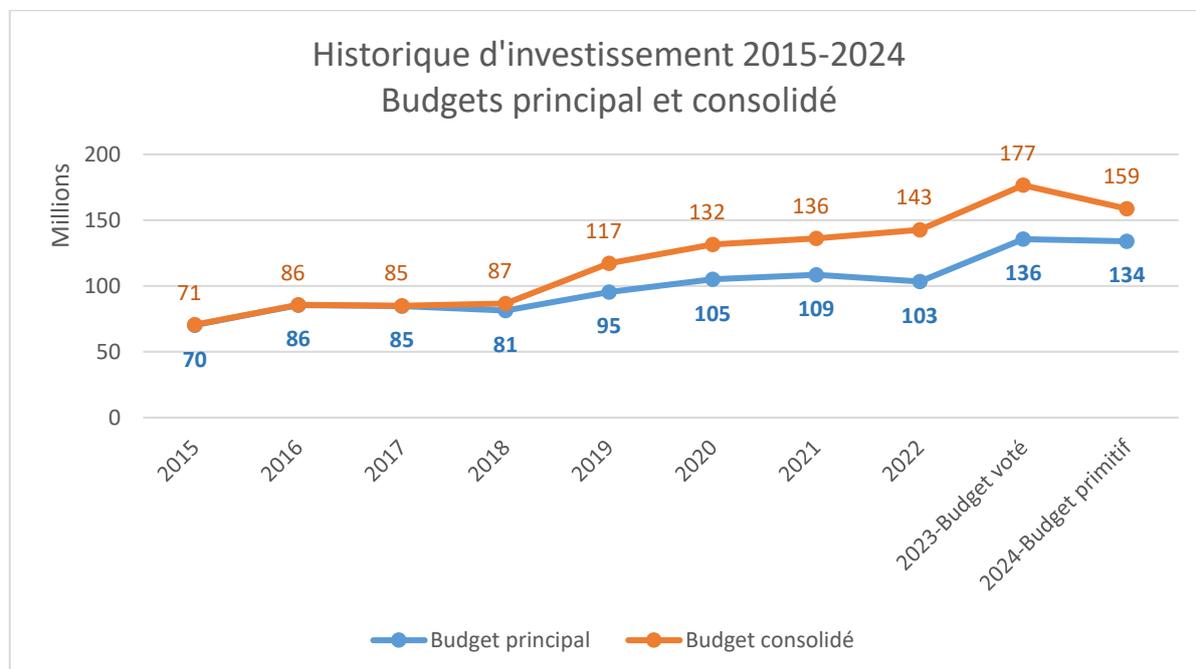


Figure 1 Budgets voté 2023(dont reports 2022) et Projet Budget 2024

*Des dépenses d’investissement pour l’aménagement du territoire et soutenir la transition écologique*

En 2024, les dépenses prévues pour la politique d’aménagement du territoire représentent près de 65% de l’ensemble de l’investissement départemental.

Les travaux sur les infrastructures  **routiè res** et ouvrages d’art demeurent une priorité tant pour modifier l’espace et le rendre plus fonctionnel que pour améliorer la compétitivité du département. Les crédits prévus pour ce secteur représenteraient près de 22% des dépenses d’investissement 2024.

En plus, des opérations traditionnelles d’aménagement des routes départementales, de sécurisation du réseau, peuvent être soulignées plusieurs opérations majeures sur les ponts (dont les ponts de Thorey, pont sur la Saône de Bragny et Verdun, de l’Estalet à Sens sur Seille). La participation du Département au

programme d’accélération des travaux sur la route centre-Europe-Atlantique (RCEA) est prévue à hauteur de 9 M€.

**Le montant de l’enveloppe pour l’aide aux territoires** devrait atteindre 11 M€ et les financements des projets relatifs à la transition énergétique des bâtiments, la conservation de la biodiversité ou encore les mobilités douces seront priorités.

Dans le cadre de sa politique agricole, le département maintient les dispositifs de soutien à la filière notamment grâce aux programmes de compétitivité et d’adaptation des exploitations agricoles et poursuit le développement du plan stratégique national pour l’adaptation de l’agriculture au dérèglement climatique.

Pour soutenir les actions en faveur de la transition écologique et de la lutte contre les changements climatiques, le département poursuit le déploiement de son **Plan**

**environnement** : mise en place d’une enveloppe de 3 M€ au titre des appels à projets territoriaux, plantations d’arbres, soutien à l’agroforesterie complété par une enveloppe de 2M€ dédiée aux collèges pour l’adaptation des espaces extérieurs (désimperméabilisation des sols, diversification de la couverture végétale...). Le Département s’engage également dans l’amélioration énergétique de l’habitat, la sécurisation de l’approvisionnement en eau potable, le développement des déplacements à vélo par la mise en place du plan « Vélo pour tous ».

Le **projet privé du futur parc historique ECLAT** à Tournus se poursuit. Le Département pourrait donc être sollicité en 2024 pour initier les études et réaliser les acquisitions foncières liées aux aménagements publics envisagés avec la commune de Tournus et la Communauté de communes pour permettre d’accueillir le projet privé ECLAT.

Concernant les travaux de déploiement du **Très Haut Débit, une enveloppe prévisionnelle de 19 M€** est proposée au budget 2024 pour couvrir les dépenses des tous derniers chantiers et le solde administratif des marchés et contrats en cours. Parallèlement, il est programmé des crédits pour assurer la « vie du réseau » et notamment des travaux d’entretien, d’extension et d’enfouissement pour 4 M€ au titre de 2024.

Les travaux dans **les collèges représenteront pour plus de 13 % de l’investissement départemental**. Ils seront particulièrement axés sur la maîtrise de l’énergie, l’isolation, les mises en conformité de chauffage mais également sur l’accessibilité. Le renouvellement de l’équipement des collèges et, notamment, les tablettes informatiques destinées aux collégiens et l’informatique scolaire seront également une composante de cet investissement.

Le budget d’investissement consacré au secteur de la protection civile est maintenu en 2024 et permettra notamment de soutenir le SDIS pour le projet de restructuration du centre

départemental de formation des pompiers et de prendre des engagements forts dans le cadre de la prochaine convention 2024-2026. Les associations partenaires de la protection civile continueront à bénéficier du soutien départemental.

*Les dépenses d’investissement en faveur de l’attractivité territoriale fondées sur le bien vivre en Saône-et-Loire*

Ces investissements traitent principalement des besoins d’équipement des centres de santé et des travaux et équipements pour les besoins d’animation des sites culturels départementaux.

Sur les missions Archives, Patrimoine, Lecture publique et accompagnement culturel le département sera aussi présent pour assurer le développement de ces politiques.

Par ailleurs, le Département soutiendra les investissements des comités sportifs et associations sportives départementales, dans l’optique des jeux olympiques 2024.

*Les dépenses d’investissement des solidarités humaines : soutenir l’investissement des partenaires dans un contexte de hausse des prix*

Les solidarités humaines devraient représenter près de 14 % des dépenses d’investissement de la collectivité en 2024.

Au regard des difficultés financières des établissements et services médico-sociaux, le département maintiendra son soutien aux structures qui réalisent des travaux, par la mise en place d’enveloppes dédiées.

L’habitat intergénérationnel deviendra également une composante de la réponse à une autre approche des problèmes du vieillissement et de la dépendance.

Sur le périmètre de **l’enfance**, le programme d’aide à l’équipement en véhicules des travailleurs d’intervention sociale et familiale ainsi que les travaux dans les structures de placement sont poursuivis. Le projet de Village

d’enfants se poursuit avec détermination et rentrera dans une phase opérationnelle.

Le soutien aux acteurs du Logement est en progression suite à l’augmentation de la subvention allouée à l’OPAC pour la restructuration de son parc de logements. Les opérations de renouvellement urbain, d’amélioration de l’habitat et de soutien au logement social (dont FSL) se poursuivront.

*Les dépenses d’investissement des moyens consacrés aux politiques publiques préservées*

L’investissement sur les moyens consacrés aux politiques publiques, 16 % de l’investissement départemental en 2024.

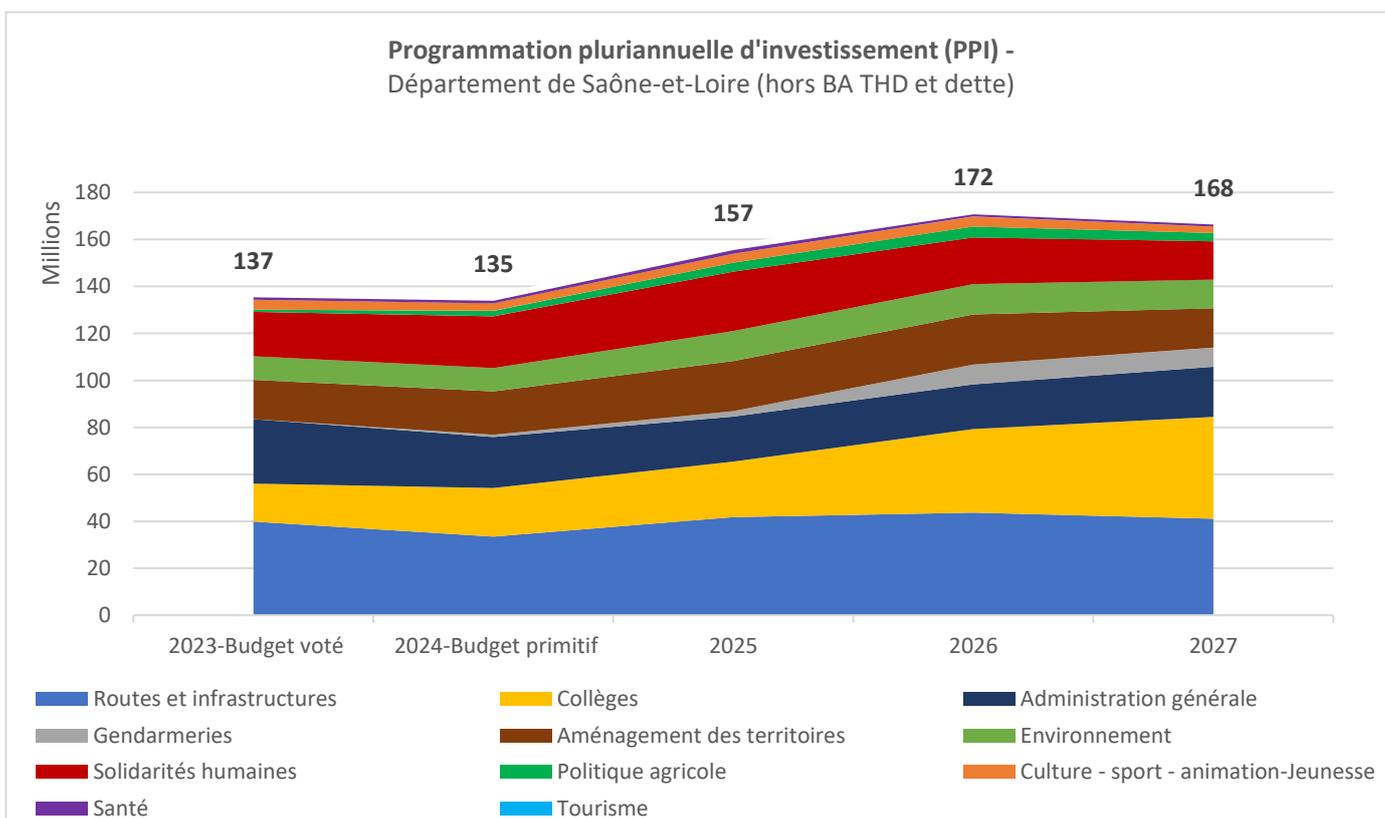
Les investissements majeurs dans les **bâtiments départementaux** répondront aux priorités d’adaptation aux conditions de travail des agents mais aussi à la recherche de l’amélioration énergétique des locaux (clos couverts, terrasses, verrières,). Des projets majeurs seront ainsi poursuivis tels que l’installation de protections solaires sur le bâtiment Duhesme à Mâcon, ou un nouveau centre d’exploitation à Fleurville. Autre projet emblématique de l’année 2024, le déploiement

du « Plan 200 brigades » qui se traduit par la construction de nouvelles gendarmeries sur le territoire du département

L’évolution du parc automobile de la collectivité est également en cours. Ainsi, sur les véhicules légers, l’achat est à nouveau privilégié et l’équipement en véhicules électriques se fait désormais à part égales avec les véhicules thermiques.

Concernant les **moyens informatiques et systèmes d’information**, la politique d’investissement de la collectivité sera maintenue intégrant le déploiement et le renouvellement des équipements dits de « mobilité » (PC portables, smartphones) adaptés à de nouvelles pratiques de travail. Un haut niveau d’infrastructure et de sécurité sera particulièrement visé.

Enfin, la programmation d’investissement pluriannuelle d’investissement est définie de façon à pouvoir catégoriser et prioriser les projets de la collectivité sans restriction afin de disposer sur une vision à cinq années des besoins et des possibles.



### III. Compte-tenu de la situation financière, le Département sera vigilant tout en assumant une certaine prise de risque pour allier le maintien d’une situation financière soutenable à moyen terme à la poursuite de sa volonté d’action

#### 1) La raréfaction des recettes de fonctionnement en 2023 et 2024 limiterait la marge d’auto-financement du Département affectée à son investissement

Au regard des incertitudes de la conjoncture économique en 2024 et suivantes, que cela soit sur la croissance, l’inflation, la situation des marchés financiers et de l’emploi, pouvant entraîner des effets conséquents positifs ou négatifs sur les dépenses et recettes du Département, plusieurs scénarios sont présentés ici. Les scénarios optimiste et pessimiste s’entendant de la manière suivante :



Le scénario dit « rapport d’orientations budgétaires (ROB) », reprend les hypothèses de dépenses et de recettes établies pour ce débat.

*Une capacité d’autofinancement dégradée en 2023 mais maintenue à un niveau soutenable dès 2024*

La forte dégradation rapide du marché immobilier en 2023, ayant entraîné une chute des recettes des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) dans une proportion inattendue, couplée à la hausse de certaines dépenses, devrait entraîner une forte dégradation de la capacité d’autofinancement du Département en 2023.

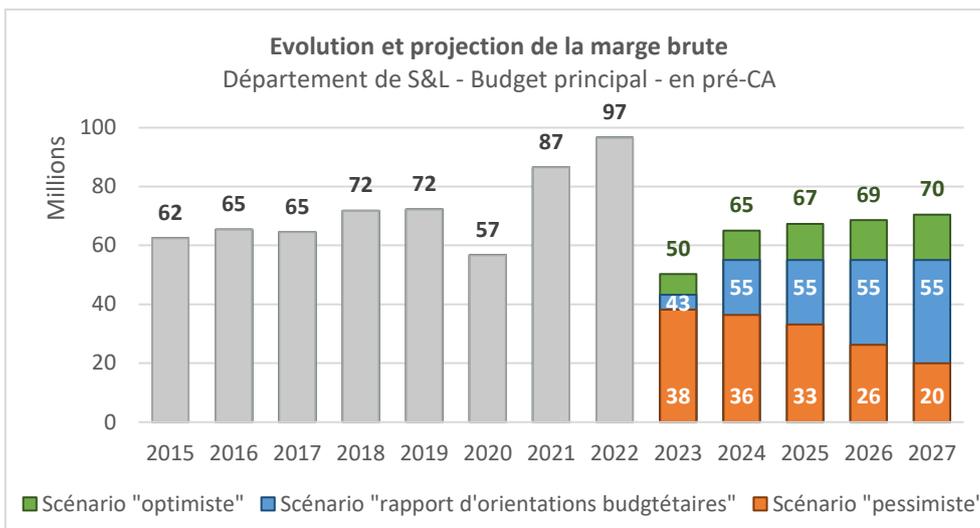
L’exercice 2024 héritera ainsi d’une situation financière dégradée de 2023.

Toutefois, la limitation de la hausse des dépenses de fonctionnement, concentrées sur

les champs des solidarités humaines et territoriales, et les anticipations ambitieuses sur certaines recettes de fonctionnement, permettent d’envisager un retour à une situation financière soutenable en 2024 et à moyen terme.

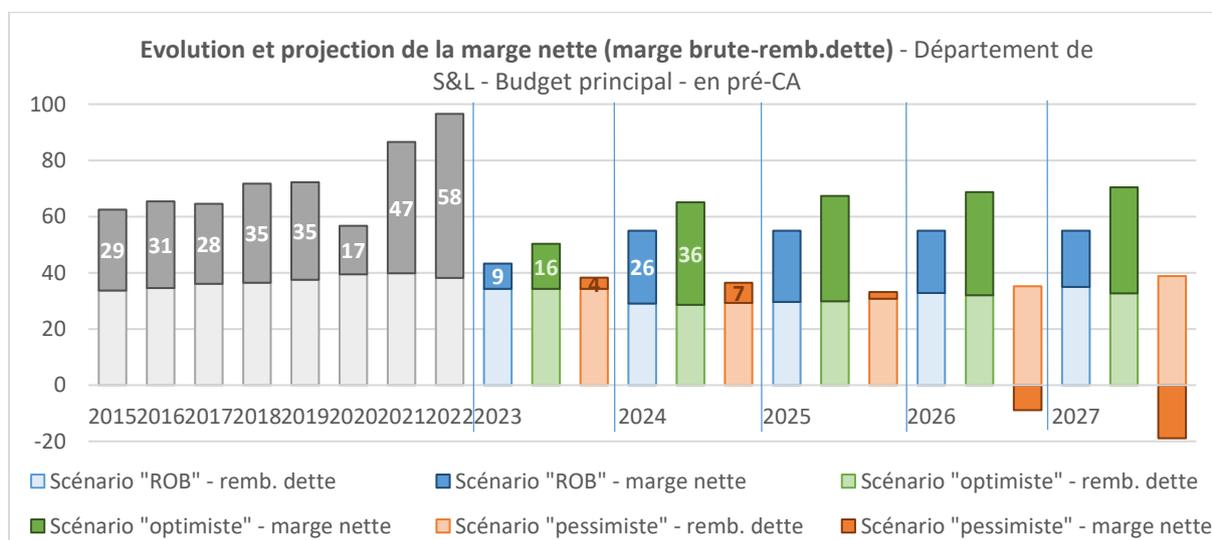
Ainsi, **la marge brute (MB)** du Département, c’est-à-dire ses recettes réelles de fonctionnement minorées de ses dépenses réelles de fonctionnement est estimée entre **36 et 65 M€ en 2024**.

A moyen terme, dans le scénario « ROB », elle devrait se maintenir autour de 55 M€



Ce niveau de marge brute permettrait, dans le scénario optimiste et celui ayant servi de base pour la stratégie de ce débat d’orientations budgétaires, d’assurer le financement du remboursement des emprunts en cours et à venir du Département. Elle permettrait également de conserver une capacité d’autofinancement, faible certaines années, des dépenses d’investissement.

La **marge nette** ainsi dégagée après le remboursement du capital de la dette permettrait d’autofinancer entre **7 et 36 M€ de dépenses d’investissement en 2024**.



## 2) L’endettement resterait maîtrisé à moyen terme, malgré un niveau d’investissement soutenu, grâce à l’autofinancement limité mais préservé

*Le niveau de dette serait dégradé en 2023 mais se maintiendrait dès 2024*

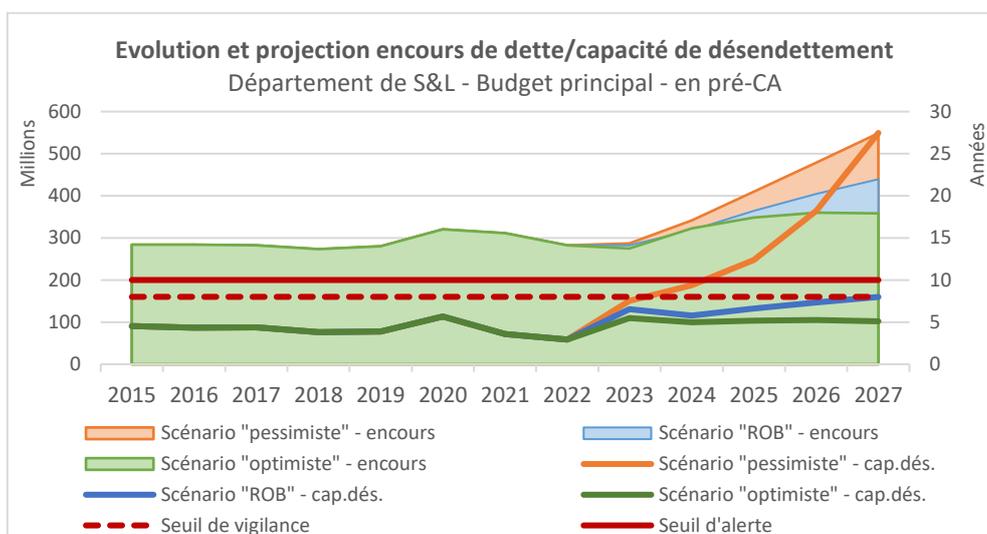
**Le niveau de capacité de désendettement**, correspondant au nombre d’années qui seraient nécessaires pour rembourser l’entièreté de la dette en cours du Département si toute la marge brute y était affectée, serait fortement dégradée à la fin 2023 en passant de 2,9 ans en 2022 à 6,5 ans. Cela est essentiellement dû à la diminution de la marge brute puisque le Département devrait se désendetter légèrement -0,6 M€.

En héritant de cette marge dégradée, **la situation de la dette du Département devrait**

**se maintenir en 2024**. Ainsi, selon les scénarios elle devrait être entre **5 ans et 9,4 ans**.

Dans le scénario « ROB », elle devrait se maintenir en-dessous du seuil de 8 années, considéré comme étant le seuil de vigilance pour ce ratio.

Le **Département devrait également s’endetter à nouveau en 2024** (entre +36 M€ et +54 M€ par rapport à l’encours de 2023).



## IV. Annexes

### Annexe 1 : état de la dette du Département

#### Encours de la dette

Au 11 octobre 2022, la dette du Département s’élève à 337,05 M€ et est constituée de 57 emprunts bancaires souscrits auprès de 13 contreparties différentes, lignes de trésorerie incluses.

Afin d’obtenir les meilleures conditions financières, le Département procède à des consultations larges auprès des organismes prêteurs.

Banque	Encours
Société de Financement Local	94 107 170,07€
Agence France Locale	88 241 666,85€
Caisse d’Épargne Bourgogne Franche-Comté	33 907 166,64€
Société Générale	30 083 332,78€
La banque postale	23 463 596,59€
Crédit Agricole Centre Est	22 275 000,00€
Crédit Mutuel Arkea	21 630 000,00€
Caisse des Dépôts et Consignations	6 112 610,28€
Saar LB	4 500 000,00€
Banque Française de Crédit Coopératif	3 548 960,03€
CA Corporate & Investment Bank	3 196 436,00€
Dexia	3 157 894,73€
Crédit Foncier	2 825 000,33€

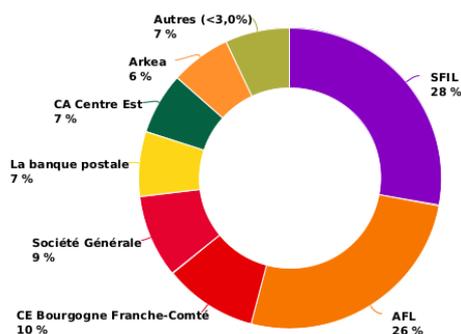
#### Durée résiduelle

La durée résiduelle (date d’échéance la plus lointaine) de la dette du Conseil départemental de Saône-et-Loire est de 28,3 ans. L’emprunt ayant la maturité la plus longue est l’emprunt souscrit auprès de La Banque Postale en 2021 sur le budget annexe THD. Cet emprunt arrive à échéance en février 2052.

Après une augmentation de l’encours de la dette en 2020 en raison de la crise sanitaire et suite aux efforts entrepris par le Département pour y répondre, le Département est en phase dynamique de désendettement depuis 2021.

### Répartition de l’encours par organismes prêteurs

Répartition de l'encours par organismes prêteurs

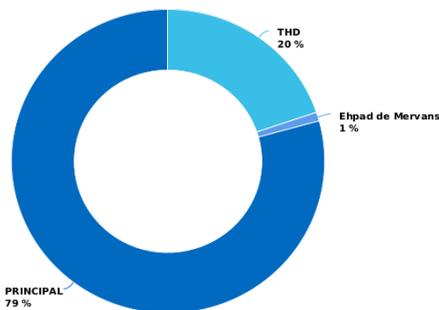


**Evolution de l’encours de la dette – budget consolidé (M€)**



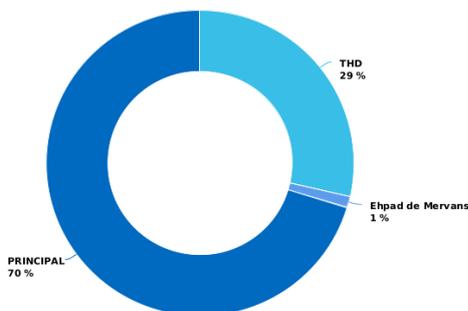
*Répartition de l’encours par budget*

**Répartition par budget en 2023**

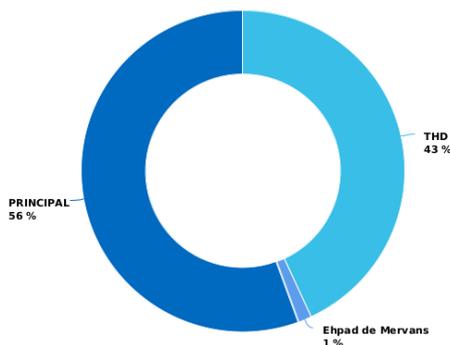


**A emprunt constant situation au 30/10/2023**

**Répartition par budget en 2028 (à emprunt constant au 30/10/2023)**



**Répartition par budget à 10 ans**



Au 30 octobre 2023, le budget principal représente 79 % de l’encours de la dette contre 20 % pour le budget annexe THD et 1 % pour le budget annexe de l’EPHAD de Mervans. A horizon 5 ans, les projections actuelles indiquent un accroissement de la part de la dette du budget annexe THD en lien avec la fin

du déploiement du réseau de fibre optique et de sa maintenance. A horizon 10 ans, l’encours de dette du budget annexe THD devraient représenter environ 2/5 des encours de la dette en considérant la courbe d’amortissement de l’encours actuel.

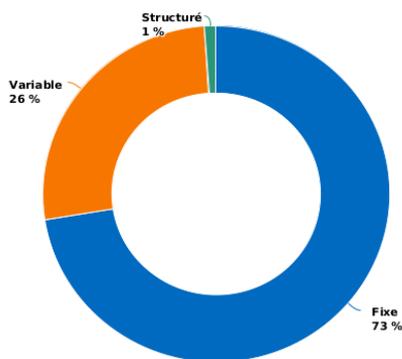
### Répartition par nature des taux

La majorité de la dette du département est composée d’emprunt à taux fixe, soit 73 % contre 84 % en 2022 ce qui couvre en partie le Département dans cette période de remontée des taux d’emprunt. Les taux variables reposent principalement sur des index Euribor en dynamique haussière sur 2022.

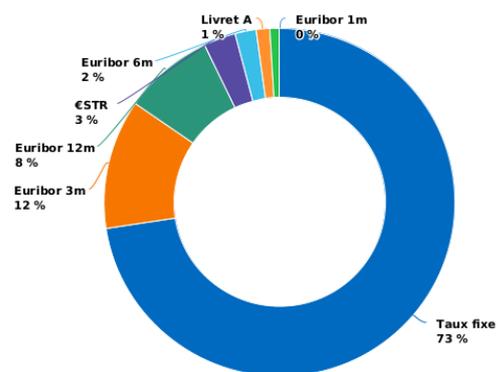
Cette répartition évolue entre 2022 et 2023 suite à la contractualisation de deux emprunts à taux variables respectivement indexés sur l’Euribor 3M et l’Euribor 12M.

La modification de la répartition par taux impacte également le taux moyen de l’encours de dette au 31 décembre.

Répartition par type de taux



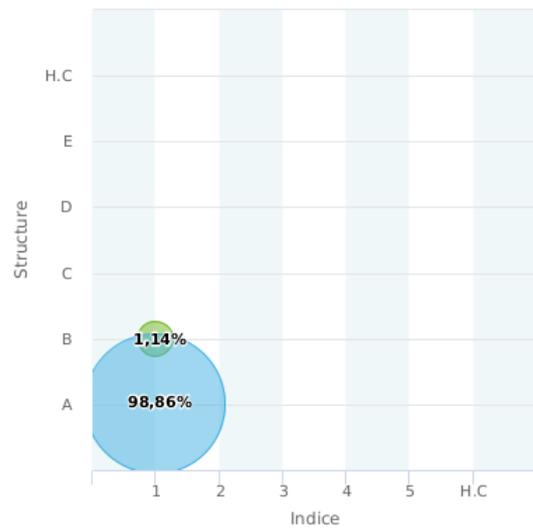
Index des taux variables



*Maitrise des risques*

Le profil de risque du Département reste maîtrisé. La majorité de l’encours est noté A1 dans la charte dite « de Gissler », à 98,9 % (contre 98,2 % en 2022). Cette charte conclue entre les organismes bancaires et les associations d’élus représentatifs au plan national, constitue une référence pour l’analyse des risques. Cette maîtrise des risques résulte d’une attention particulière portée par le Département à la classification des emprunts proposés afin de concilier au mieux intérêt financier et prise de risque.

**Répartition de l’encours selon la Charte Gissler**



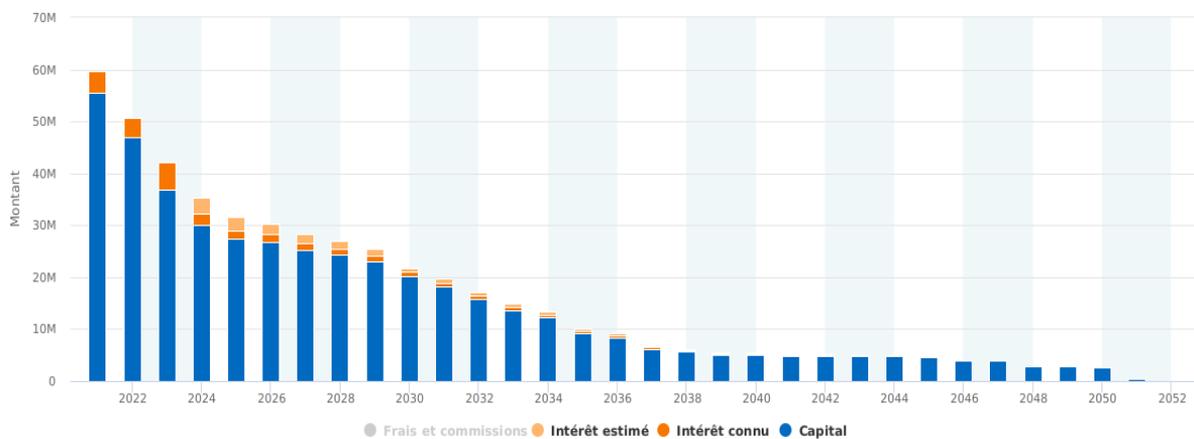
*Echéancier des encours et extinction*

Le profil d’amortissement du Département est dégressif. Les remboursements de capital connaissent des baisses significatives à partir de 2024 à emprunt constant permettant de dégager des marges de manœuvre pour

conclure de nouveaux contrats pour financer l’investissement de la collectivité.

La durée de vie moyenne des flux financiers du portefeuille est de 7,3 ans.

**Composition des annuités de dette à venir (M€)**

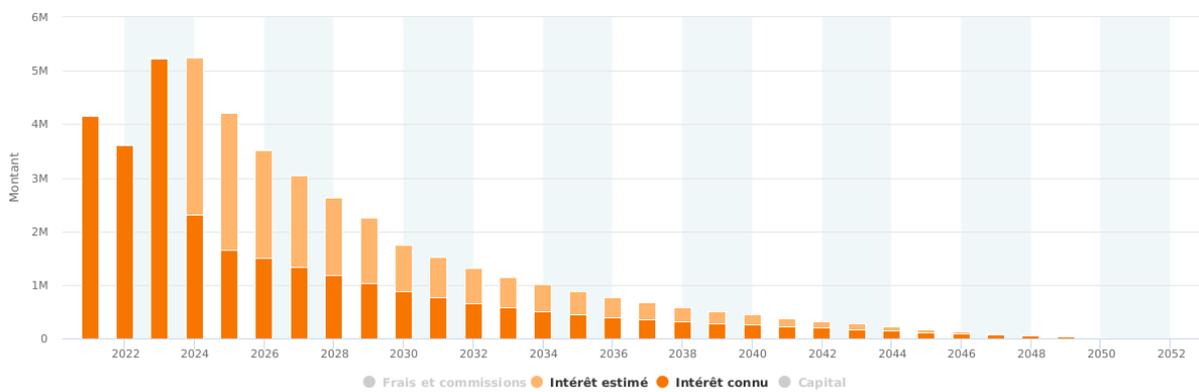


*Echéances et frais financiers*

Les frais financiers annuels représentent les intérêts projetés pour les taux fixes (intérêt connu) et variables (intérêt estimé). Le contexte actuel de remontée des taux après les décisions des banques centrales visant à contrecarrer l’inflation induit une hausse des intérêts portée par les emprunts à taux

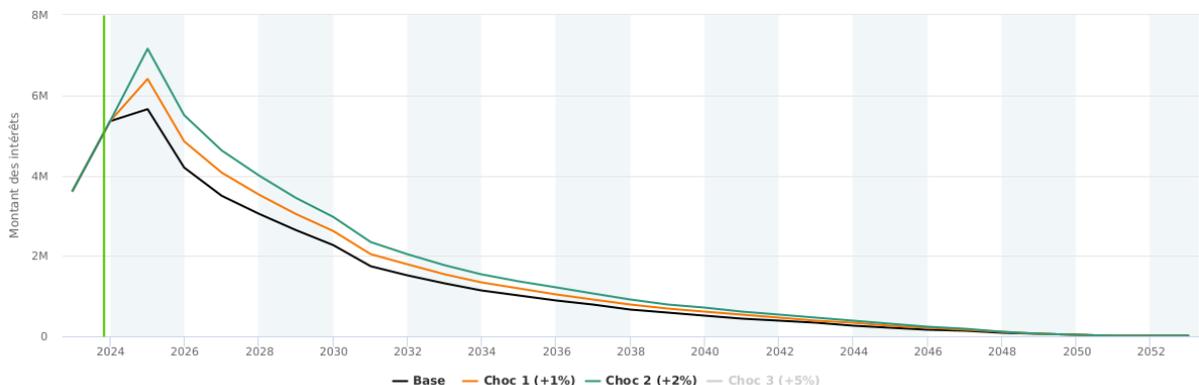
variables en 2024. Le profil majoritairement à taux fixe de la dette assure une exposition toutefois encore faible au risque de remontée des taux.

**Intérêts projetés (taux fixe et variable) (M€)**



La part variable étant à 27% du total des encours, les impacts d’une hausse des taux restent maîtrisés mais viennent peser plus fortement en 2024. Les projections d’un choc de taux de +1% démontrent un effet important sur les dépenses de fonctionnement d’ici 2050 chiffré à +5,39 M€.

Un choc de taux de +2% engendre un surcoût de frais financiers de près de 10,8 M€ à horizon 2050.



*Taux moyen de l’encours*

Le taux moyen annuel, entendu comme la moyenne de la somme des taux d’intérêts payés, fait apparaître sur les années à venir une dynamique décroissante. Ceci est dû à l’extinction d’anciens contrats, aux renégociations réalisées et à l’émergence des nouveaux contrats pris sur un marché favorable jusqu’en 2021.

Compte tenu de la hausse actuelle des taux constatée depuis la fin 2022, le taux moyen de l’encours devrait remonter à 1,7 % en 2024

pour décroître progressivement avant de tendre vers 0,7 % à emprunt constant à l’horizon 2050.

Le taux moyen de l’encours de dette progresse entre fin 2022 et fin 2023 du fait de l’effet en année pleine de la contractualisation de deux emprunts à taux variable fin 2022.

**Taux moyen de l’encours au 31/12 (%)**



### Gestion de la trésorerie du Département

Afin de pallier aux décalages temporaires entre le décaissement de ses dépenses et l’encaissement de ses recettes, le Département est tenu de contracter des crédits de trésorerie auprès d’établissements bancaires.

Au même titre que l’emprunt, une mise en concurrence de l’offre bancaire est réalisée dans le cadre de consultations bancaires. Le Département mobilise deux types d’instruments de trésorerie, les crédits dits « revolving » et les lignes de trésorerie.

Les **crédits revolving** sont des emprunts bancaires assortis d’une option de trésorerie. Ces produits font partie de l’encours de dette « classique » et sont amortis comme n’importe quel autre emprunt, avec remboursement du capital et paiement d’intérêts. L’option « ligne de trésorerie » peut être activée en fonction des besoins de financements de court terme. Celle-ci ne donne en général pas lieu à des facturations supplémentaires d’intérêts.

Les **lignes de trésorerie** sont des contrats annuels qui fonctionnent selon un droit de tirage qui est plafonné en fonction des besoins exprimés par le Département au moment de la consultation bancaire. Les intérêts sont dus uniquement en cas de mobilisation de l’enveloppe.

Pour l’ensemble de cette gamme, la mobilisation des fonds est très rapide (commande et versement des fonds le jour même), que ce soit pour les tirages ou pour les remboursements, ce qui permet une très grande réactivité en matière de gestion de trésorerie.

Au 30 septembre 2023, les instruments de trésorerie se déclinent comme suit.

Répartition par prêteur	Plafond des enveloppes (€)	Dont ligne de trésorerie (€)	Dont Crédits revolving (€)
Caisse d’Epargne Bourgogne	40 000 000,00	40 000 000,00	0,00
CA Corporate & Investment Bank	3 196 436,00	0,00	3 196 436,00
Dexia	3 157 894,73	0,00	3 157 894,73
Total	46 354 330,73	40 000 000,00	6 354 330,73

Les tirages sont variables d’une année sur l’autre. Ils se concentrent en fin d’année en fonction des dates de mobilisation et du montant des emprunts de fin d’année.

En euros	2023 (au 31/10)
Mobilisation annuelle	80 000 000
Montant moyen par tirage	11 500 000
Intérêt mobilisation des revolving	-
Intérêts mobilisation des lignes de trésorerie	79 141

Les taux d’intérêt faibles offerts par le marché actuellement permettent de limiter les frais financiers liés à la trésorerie tout en optimisant le niveau d’emprunt d’équilibre. Ainsi les intérêts payés sur les emprunts de court terme s’établissent à 0,8 M€ pour 80 M€ mobilisés.

### Dérogation à l’obligation de dépôts des fonds au Trésor Public

En application de l’alinéa III de l’article L.1618-2 du CGCT, le Président n’a pris aucune décision de dérogation à l’obligation de dépôt des fonds auprès de l’Etat.

## Annexe 2 : ressources humaines du Département

Le Département recensait un peu plus de 2 350 agents au 31 décembre 2022, recrutés à 87% sur emploi permanent. Sur les 311 emplois non permanents que compte la collectivité, 236 sont confiés aux assistants familiaux et plus de cinquante aux apprentis accueillis dans les services.

La part des agents non titulaires est en hausse et représente environ 10% de l’effectif permanent.

En 2022, 47% des arrivées s’effectuent par la voie contractuelle. 15% des agents contractuels permanents sont dotés d’un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, un peu moins de 400 agents interviennent ponctuellement dans l’année et de façon non pérenne en renfort ou en remplacement.

La répartition par filière des emplois permanents demeure constante sur la durée depuis l’achèvement de la phase de décentralisation survenue au milieu des années 2000.

La filière technique, dont relèvent les agents chargés de l’entretien des routes et des collèges, agrège ainsi près de la moitié de l’effectif départemental, la filière administrative un peu moins de 30% et la filière sociale environ 15%. La part de la filière médico-sociale représente 7% soit une proportion stabilisée.

Toutes filières confondues, la structure de l’effectif connaît une légère inflexion en faveur des agents des catégories A et B.

Il est composé à 51% d’agents de la catégorie C, à 17% d’agents de catégorie B et à 32% d’agents de catégorie A, après intégration réglementaire des assistants socio-éducatifs et des éducateurs en catégorie A, compte tenu de la refonte du parcours de formation initiale de ces professionnels.

L’âge moyen de l’effectif permanent se stabilise à 49 ans\*, par l’influence conjuguée

d’une tendance structurelle à l’allongement de la période d’activité, d’un nombre proportionnellement accru de départs en retraite et d’un nombre de recrutements toujours élevé (158 nouveaux agents accueillis sur emploi permanent en 2022).

Le nombre de jours d’absence pour raison de santé des agents sur emploi permanent connaît une hausse significative de 29%. Il équivaut à 51 473 jours en 2022, dont plus de 64% pour un motif de maladie ordinaire.

Le nombre de jours d’absence par agents soit 24,7 est proche de celui connu en 2019. Le recul du nombre de jours d’absence par agents pour la période atypique 2020 à 2021 s’explique par les périodes successives de confinement subies pendant la crise sanitaire.

La hausse de cet indicateur en 2022 se constate aussi bien chez les fonctionnaires et les contractuels de manière proportionnelle aux effectifs mais également dans les autres collectivités françaises.

A noter que les premières tendances pour l’année 2023 indique une amélioration notoire de cet indicateur. La politique RH de la collectivité en la matière semble donc porter ses fruits.

124 départs sont intervenus en 2022 dont 50% pour motif de retraite. Les départs pour cause de mutation sont en hausse et représentent 16% des départs.

L’âge moyen de départ en retraite avoisine 62 ans. Deux facteurs principaux expliquent son maintien à ce niveau : l’augmentation de la durée d’assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein avant la limite d’âge en fonction de l’année de naissance d’une part, le recul graduel de l’âge minimum ouvrant droit à une d’autre part pour les agents nés à partir de septembre 1961.

Le temps de travail en vigueur affiche, pour le régime de droit commun dans la collectivité,

une durée annuelle alignée sur la durée légale au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le nombre cumulé de jours « RTT » épargnés s’élevait au 31 décembre 2022 à 22 524 jours, soit en moyenne à 17 jours par agent disposant d’un compte épargne temps (CET). Les deux tiers de l’effectif permanent détiennent un CET, dont l’évolution annuelle nette globale traduit un retour à des pratiques courantes d’alimentation et de consommation observées avant les variations atypiques marquées en période d’activité perturbée par la crise sanitaire.

En 2022, les heures supplémentaires et les astreintes ont donné lieu à rémunération pour un montant de 934 516€, en progression de 4,6% sur un an, soit 1,30% de la masse salariale brute.

Elles sont pour l’essentiel justifiées par les missions de surveillance du réseau routier départemental.

De même, les avantages en nature (logement par nécessité de service, véhicule de fonction) sont attribués à un nombre limité d’agents et annuellement soumis à délibération.

La somme des rémunérations brutes chargées atteignait 109,86 M€ sur le dernier exercice clos et représente 21,82% des charges de fonctionnement du Département.

Au 31 décembre 2022, le traitement indiciaire moyen des agents titulaires et stagiaires correspondait à l’indice majoré 464, soit à un niveau global en légère progression du fait de la composition et de la structure de l’effectif, et de la revalorisation des grilles.

La rémunération mensuelle brute moyenne de l’effectif permanent atteignait 2 744 €\* (+3,93%), compte tenu principalement des mesures d’effet national mais également des choix propres à la collectivité dans la gestion de ses emplois et de ses compétences internes, pour un peu plus de 2 218 équivalents temps plein rémunérés.

La part moyenne du régime indemnitaire des agents titulaires oscille entre 16 et 19,5% de la rémunération brute selon la catégorie hiérarchique.

La collectivité maintient le régime indemnitaire en cas d’arrêt de travail pour raison de santé et lui applique le même sort que le traitement brut lorsque celui-ci évolue en fonction de la durée d’absence cumulée.

Selon le dernier rapport de la Chambre Régionale des Comptes de mai 2023, le taux d’administration (effectif permanent en équivalents temps plein (ETP) rapporté au nombre d’habitants) s’élève à 3,1 ‰ (1 709,9 ETP pourvus pour 552 185 habitants) au 31 décembre 2020.

Il est inférieur au taux moyen des départements de la strate, 4,1 ‰, et à l’ensemble des départements, 4,2 ‰. ;

Cette situation a évolué depuis 2 ans, le département compte au 31 octobre 2023, 2.430 agents.

En termes d’effectifs :

- La pérennisation de 38 postes pour répondre aux besoins des métiers du social par délibérations aux assemblées départementales de mars 2023 et juin 2023
- La création de 20 postes volants aux assemblées départementales de mars 2023 et juin 2023 pour pallier aux absences et aux difficultés de remplacement
- La Création nette de 16 postes à l’assemblée départementale de mars 2023
- La progression de l’effectif du Centre de santé départemental, corrélée à l’ouverture de nouveaux lieux de consultation,
- La création de 30 emplois tremplins afin de mieux accompagner les transitions professionnelles,
- Le recours à un effectif temporaire afin de répondre à court terme aux enjeux de continuité et de qualité de la

prestation pour l’usager dans les services où l’effectif présent, l’organisation et la répartition de l’activité ne permettaient pas de faire face aux difficultés générées notamment par la crise sanitaire ;

- L’impact en année pleine en 2023 de l’intégration de l’agence de Tourisme en avril 2022.
- La création du service aux associations et le déploiement d’un service d’insertion professionnelle pour le public proche de l’emploi ;
- Le prolongement en 2023 du plan de protection de l’enfance ;
- Le recrutement accru d’apprentis sur les 70 postes ouverts

le niveau de service public à l’usager, les créations de postes permanents décidés aux assemblées du printemps 2023 en vue de pérenniser certains personnels sous contrats courts étant compensées financièrement par un moindre recours à des personnels temporaires.

*\*Selon les données en date du 31 décembre 2022*

En termes d’évolution des coûts de personnel :

- La majoration du SMIC et les revalorisations de la valeur du point d’indice de la fonction publique de 3,5% en juillet 2022 et de 1,5% en juillet 2023 ;
- La revalorisation indiciaire des bas salaires en juillet 2023 (début d’échelles de catégorie C et B)
- Le complément de traitement indiciaire versées aux professionnels du secteur sanitaire et social (transposition du Ségur de la santé à la fonction publique territoriale) avec une application en avril 2022

D’autres facteurs sont appelés à faire évoluer en 2024 les dépenses de personnel avec :

- Les mesures gouvernementales telles que l’application de mesures nationales de revalorisation telle que l’attribution de 5 points d’indice supplémentaires à tous les agents publics à compter de janvier 2024, et l’augmentation de la contribution patronale CNRACL d’1 point à cette même date,
- Les mesures locales avec l’effet en année pleine des créations nettes d’emplois 2023 destinées à améliorer

Direction des affaires juridiques

Réunion du 17 novembre 2023  
Rapport N° 105

## INDEMNITES DE SINISTRE

### Information

---

#### OBJET DE LA DEMANDE

- **Rappel des dispositions législatives**

En application de l'article L. 3211-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1<sup>er</sup> juillet 2021 a donné délégation à M. le Président, pour la durée de son mandat, pour accepter les indemnités de sinistres afférentes aux contrats d'assurances du Département quel que soit le type de contrat d'assurance et le montant de l'indemnité.

Le Président en informe le Conseil départemental à chacune de ses réunions.

- **Présentation de la demande**

Cette information est fournie en annexe sous forme de tableau synthétisant les indemnités perçues suite aux dommages subis par le Département. Les indemnités sont perçues soit au titre des contrats d'assurance souscrits par le Département, soit au titre des recours directs effectués par les services départementaux.

#### ÉLÉMENTS FINANCIERS

Ce rapport est sans incidence financière.

Il vous est proposé :

- de prendre acte des informations relatives à ces acceptations d'indemnités de sinistre qui figurent dans le tableau joint en annexe.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

**INDEMNITES D'ASSURANCES - INFORMATION AD NOVEMBRE 2023**

<b>Date sinistre</b>	<b>Nature du sinistre</b>	<b>Date de déclaration de sinistre/recours direct</b>	<b>Montant de l'indemnité provisionnelle / définitive (€)</b>	<b>Assureur/Débiteur</b>	<b>Observations</b>
<b>Direction du patrimoine et des moyens généraux (véhicules)</b>					
17/04/2023	100 % MATERIEL	17/04/2023	2 142,03	GAN	Perçues entre le 11/08/2023 et le 28/09/2023
21/06/2022	0 % GRELE	22/06/2022	10 083,14		
<b>Sous-total</b>			<b>12 225,17</b>		
<b>Direction des routes et des infrastructures</b>					
31/12/2022	Chaussée détériorée	25/05/2023	367,93	Entreprise M.	Titre encaissé le 24/08/2023
28/11/2023	Garde-corps de pont endommagé	03/08/2023	4 085,22	M. L.P.	Titre encaissé le 07/09/2023
18/07/2023	Balises endommagées	31/08/2023	180,55	SA. F. M.	Titre encaissé le 12/09/2023
24/11/2022	Enrobé détérioré suite déchargement d'une pelle à chenille	23/08/2023	368,93	Entreprise B. et Fils	Titre encaissé le 19/09/2023
<b>Sous-total</b>			<b>5 002,63</b>		
<b>TOTAL</b>			<b>17 227,80</b>		

**Direction des affaires juridiques**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 106**

**MARCHÉS, ACCORDS CADRES ET AVENANTS PASSÉS PAR LE DÉPARTEMENT**

**Information**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

• **Rappel des dispositions législatives**

En application de l'article L 3221-11 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1<sup>er</sup> juillet 2021 a donné délégation à M. le Président, pour la durée de son mandat, d'une part pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution, le règlement et la résiliation des marchés et des accords-cadres quelles que soient les procédures et d'autre part pour prendre toute décision concernant les avenants des marchés et des accords-cadres, quelle que soit la procédure de passation initiale et quelle que soit l'augmentation qu'ils entraînent, lorsque les crédits sont inscrits au budget départemental.

Le Président rend compte à la plus proche réunion du Conseil départemental de l'exercice de cette compétence.

• **Présentation de la demande**

Cette information sur les marchés ainsi que sur les avenants passés est fournie en annexe.

]

Il vous est proposé :

- de prendre acte des informations relatives à ces marchés et avenants présentées dans les tableaux joints en annexe.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

MARCHES

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Remplacement des menuiseries au collège Robert Doisneau à CHALON-SUR-SAONE - Lot n° 1 : gros œuvre	MAPA	20232371098PP	24.08.23	NOWACKI CONSTRUCTION 71290 CUISERY	86 000,00 €	DPMG
Remplacement des menuiseries au collège Robert Doisneau à CHALON-SUR-SAONE - Lot n° 3 : plâtrerie - peinture	MAPA	20232371099PP	28.08.23	SAS SAMAG 71100 SAINT-REMY	79 531,19 €	DPMG
Remplacement des menuiseries au collège Robert Doisneau à CHALON-SUR-SAONE - Lot n° 4 : électricité	MAPA	20232371100PP	10.08.23	SAS SOCHALEG 71100 CHALON-SUR-SAONE	13 206,77 €	DPMG
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 1 : désamiantage	MAPA	20232371101NB	08.09.23	AIRCLEAN PRO 71420 PERRECY-LES-FORGES	23 060,00 €	DPMG
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 2 : démolition - gros œuvre	MAPA	20232371102NB	12.09.23	Sarl SNEEB 71260 CHARBONNIERES	50 972,00 €	DPMG
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 4 : plâtrerie - peinture - faux plafonds démontables	MAPA	20232371103NB	08.09.23	QUALIDECO 71000 MACON	52 191,90 €	DPMG
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 5 : carrelages - faïences	MAPA	20232371104NB	11.09.23	SARL CARRELAGES BERRY 01390 SAINT-ANDRE-DE-BAGE	51 360,00 €	DPMG

MARCHES

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 6 : électricité - courants forts et courants faibles	MAPA	20232371105NB	08.09.23	SAS DUCLUT ET FILS 01750 FEILLENS	29 708,31 €	DPMG
Mise en accessibilité des sanitaires et réaménagement du pôle enseignants au collège Robert Schuman à MACON - lot n° 7 : chauffage - ventilation - plomberie - sanitaire	MAPA	20232371106NB	08.09.23	Sas EN'GO Bourgogne 71260 LA SALLE	82 000,00 €	DPMG
Aménagement du parking de la MLA de CHALON-SUR-SAONE Lot n° 1 : VRD - Barrière	MAPA	20232371107CF	08.09.23	Sas EIFFAGE Route Centre et BFC 71640 DRACY-LE-FORT	48 917,80 €	DPMG
Aménagement du parking de la MLA de CHALON-SUR-SAONE Lot n° 2 : Serrurerie	MAPA	20232371108CF	11.09.23	Sas Métallerie GRILLOT 71640 DRACY-LE-FORT	65 520,00 €	DPMG
Analyse de la pratique professionnelle des accueillants familiaux hébergeant des personnes âgées et/ou des personnes adultes handicapées	MAPA	20232371109CF	07.09.23	IRTESS de Bourgogne 21000 DIJON	49 680,00 € TTC toutes tranches confondues (non assujetti à la TVA)	DGAS
Maîtrise d'œuvre pour la restructuration complète du collège Louis Pergaud à COUCHES (71)	Procédure avec négociation	20232371110CF	15.09.23	Groupement SENECHAL-AUCLAIR / TEAM Ingénierie/ Sas TECO 71100 CHALON-SUR-SAONE	451 565,20 €	DPMG
Analyse de la pratique professionnelle des personnels de l'intervention sociale et médico-sociale, médicale et paramédicale et conseillers emploi - Lot n° 6 : Assistants familiaux - Secteur CHALON-SUR-SAONE / LOUHANS	AOO	20232371111PP	27.09.23	GRAPE INNOVATIONS 69006 LYON	88 132,60 € TTC option comprise (non assujetti à la TVA)	DRHRS

MARCHES

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Maîtrise d'œuvre pour la restructuration globale de la Maison départementale des Solidarités (MDS) au CREUSOT	Procédure avec négociation	20232371113PP	22.09.23	Groupement EJO Coopérative / Eric Liégeois / EIRL Marine Péchoux Economiste / EPCO / Symbiose Aménagements / Chevrier Ingénierie / Allegro Acoustique 71300 MONT-SAINT-VINCENT	236 000,00 €	DPMG
Désamiantage du Centre d'exploitation de FLEURVILLE (marché complémentaire n° 2)	Négociée sans mise en concurrence	20232371114PP	14.09.23	SARL D3 88800 VITTEL	1 200,00 €	DPMG

AVENANTS MARCHES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE	DIRECTION
Maîtrise d'œuvre pour l'amélioration du confort thermique des bâtiments A, B et C et les aménagements intérieurs ponctuels du bâtiment B au collège Bréart à MACON	20222271124NB	07.10.22	Groupement SCP D'ARCHITECTURE COUDEYRE / Sas PROJELEC 71000 MACON	1	+ 9 952,63 €	08.08.23	DPMG
Prestations de formation et d'accompagnement des agents de l'équipe départementale d'insertion du Grand Site Solutré Pouilly Vergisson (lot n° 2 : Accompagnement socio-professionnel des agents)	20202071237CF	11.12.20	AEFTI-EF71 71000 MACON	1	+ 214,00 €	22.08.23	DRHRS
Accompagnement de la stratégie de communication touristique de Saône-et-Loire - 2021 / 2024	20202071002VG	09.10.20	Sas LMWR 44100 NANTES	3	Intégration au BPU de 14 prix nouveaux Modification de la durée du marché	22.08.23	Mission Tourisme
Stratégies relations presse blogueur influenceur	20202071004EC	18.12.20	Agence AIRPUR 25290 ORNANS	2	Prolongation du délai d'exécution initial d'un an, soit jusqu'au 18 décembre 2024	21.08.23	Mission Tourisme
Mise en accessibilité des Archives départementales Lot n° 2 : Menuiserie aluminium - Serrurerie	20212171194CF	11.01.22	SAS ROLLET 71680 CRECHES-SUR-SAONE	4	- 2 084,00 €	08.09.23	DPMG
Rénovation du collège Victor Hugo à LUGNY Lot n° 10 : Menuiseries intérieures	20232371022CB	10.05.23	Sarl AUDUC-MAROT 71570 ROMANECHÉ-THORINS	1	+ 4 367,95 €	12.09.23	DPMG
Réfection des toitures et le réaménagement de locaux au Centre d'exploitation DRI de VERDUN-SUR-LE-DOUBS Lot n° 4 : Plâtrerie - Peinture - Faux plafonds	20232371007CB	24.02.23	Sas BONGLET 39000 LONS-LE-SAUNIER	1	+ 6 402,27 €	12.09.23	DPMG
RD 352 - PARAY-LE-MONIAL : travaux du pont des Carrés	20212171138CB	20.09.21	Groupement Pascal GUINOT TP / GCBAT 71210 MONTCHANIN	1	Intégration d'un prix supplémentaire	14.09.23	DRI

ACCORDS-CADRES

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Suivi de la qualité des cours d'eau à l'amont de la retenue d'eau potable de TINTRY	MAPA	202323AC065CB	07.08.23	BIOIKOS Consultant 69800 SAINT-PRIEST	Sans minimum Maximum de 17 000,00 € / an	DAT
Contrôle technique dans les bâtiments départementaux et les collèges publics du Département	AOO	202323AC066CF	16.08.23	BUREAU ALPES CONTROLES 71530 FRAGNES-LA-LOYERE	Sans minimum Maximum de 400 000,00 € sur 2 ans	DPMG
Réseau d'initiative publique - RIP 71 Etudes et travaux ponctuels d'extension et dévoiement du réseau FttH départemental	Négociée sans mise en concurrence	202323AC067CF	07.09.23	BVS 21121 HAUTEVILLE-LES-DIJON	Sans minimum Maximum de 99 900,00 €	MTHD
Fourniture et pose de barrières bois pour le réseau de Voies vertes de Saône-et-Loire (lot 2)	AOO	202323AC068CF	05.09.23	AER 71260 SENOZAN	Sans minimum Maximum de 80 000,00 € par an	DRI
Entretien, réparation et mise en conformité des dispositifs de retenue sur les Routes départementales - Années 2023 à 2027	AOO	202323AC069PP	29.09.23	AER 71260 SENOZAN	Sans minimum Maximum de 600 000,00 € par an	DRI

AVENANTS ACCORDS-CADRES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE	DIRECTION
Maintenance, assistance et évolution du progiciel de gestion "Eau et assainissement" NEPTUNE	202323AC048NB	05.04.23	Sas DLM SOFT 71100 CHALON-SUR-SAONE	1	Avenant de transfert	17.08.23	DSID
Stratégie presse blogueur influenceur	20202071004EC	18.12.20	AIRPUR 25290 ORNANS	2	Prolongation du délai d'exécution initial augmentation de 35 000,00 € HT	21.08.23	DSID
Maintenance, assistance, évolution et hébergement de la solution ORPHEE de gestion de la Bibliothèque départementale	202121AC106PP	02.11.21	Sas C3RB INFORMATIQUE 12740 LA LOUBIERE	1	Ajout de 2 nouveaux prix au bordereau des prix unitaires	08.09.23	DSID

**Direction des affaires juridiques**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 107**

**REPRESENTATION EN JUSTICE**

**Information**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

• **Rappel des dispositions législatives**

[En application de l'article L 3221-10-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1<sup>er</sup> juillet 2021 a donné délégation au Président pour la durée de son mandat d'intenter au nom du Département les actions en justice ou de défendre le Département dans les actions intentées contre lui.

Le Président rend compte à la plus proche réunion du Conseil départemental de l'exercice de cette compétence. ]

• **Présentation de la demande**

[Une information sur les nouveaux contentieux et les décisions de justice rendues est présentée en annexe sous forme de tableaux. ]

Il vous est proposé :

- de prendre acte des informations ci-annexées relatives aux contentieux en cours et aux décisions de justice rendues.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

**NOUVEAUX CONTENTIEUX - AD Novembre 2023**

Type contentieux	Direction / Service	Juridiction saisie	date requête ou réception CD	Montant en euros	Prénom - Nom requérant(s)	Prénom - Nom défendeur(s)	Rappel des faits
CMI	DAJ	TJ Mâcon	11/08/2023	0,00	Mme M. D.	CD 71	Mme D. conteste le refus d'octroi de la CMI mention "priorité" et "invalidité".
CMI	DAJ	TA Dijon	29/08/2023	0,00	Mr A. N.	CD 71	Mr N. conteste le refus d'octroi de la CMI mention "stationnement".
CMI	DAJ	TA Dijon	05/09/2023	0,00	Mme J. A.	CD 71	Mme A. conteste le refus d'octroi de la CMI mention "stationnement".
CMI	DAJ	TJ Mâcon	08/09/2023	0,00	Mme B. J.	CD 71	Mme J. conteste le refus d'octroi de la CMI mention "priorité" ou "invalidité".
RSA	DILS	TA	28/08/2023	12800,94	M. Z C	CD 71	Non déclaration des ressources pour le calcul des droits RSA
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	11/08/2023	0,00	Société O.	CD 71	La société O a réalisé des travaux sur la RD 377 sur le territoire de la commune de Sevrey sans permission de voirie. Le Département a saisi le Procureur afin que cette société se mette en conformité.
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	05/06/2023	0,00	Société E.	CD 71	La société E a réalisé des travaux sur la RD 377 sur le territoire de la commune de Sevrey sans permission de voirie. Le Département a saisi le Procureur afin que cette société se mette en conformité.
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	01/04/2023	0,00	Société SL T	CD 71	La société SL T a réalisé des travaux sur la RD 28 sur le territoire de la commune de Saint-Micaud sans respecter la permission de voirie. Le Département a saisi le Procureur afin que cette société se mette en conformité.
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	13/07/2023	0,00	M. H. M.	CD 71	Monsieur H M a réalisé un accès sans autorisation de voirie sur la RD 350 sur le territoire de la commune de Bruailles. Le Département a saisi le Procureur afin que cette personne se mette en conformité.
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	13/07/2023	0,00	M. O. B.	CD 71	Monsieur O B a créé deux accès sans autorisation de voirie sur la RD 350 sur le territoire de la commune de Bruailles. Le Département a saisi le Procureur afin que cette personne se mette en conformité.
Domaine Public	DRI	TJ Chalon-sur-Saône	14/09/2023	0,00	Mme E. M.	CD 71	Madame E M a déposé des matériaux sur la RD 18 sur le territoire de la commune de Montchanin. Le Département a saisi le Procureur afin que celle-ci enlève ces matériaux.
Patrimoine	DPMG	Tribunal judiciaire de Mâcon	05/10/2023	500000,00	M. D. L. et Mme B. L.	CD 71	Les époux L. demandent un accès à l'eau à partir de pompes appartenant au Département.

Type contentieux	Direction / Service	Juridiction saisie	date requête ou réception CD	Montant en euros	Prénom - Nom requérant(s)	Prénom - Nom défendeur(s)	Rappel des faits
RH	DRHRS/DRI	TA Dijon	08/09/2023	0,00	Mme N. G.	CD 71	Mme G. conteste le refus d'octroi de dons de jours de congés opposé par sa hiérarchie.
Assemblée	DAJ	TA Dijon	24/08/2023	2500,00	Commune de S.	CD 71	La commune de S. conteste l'octroi de subvention d'un montant de 250 000 euros octroyée par le CD 71 à la commune de Charnay-les-Mâcon.
SAAD	DAPAPH	Tribunal correctionnel de Mâcon	10/10/2023	2,43 millions	M. C. M. P.	CD 71	M. P. accuse le Département de délit de favoritisme et d'abus de confiance concernant les SAAD.

CDAS = commission départementale d'aide sociale

CCAS = commission centrale d'aide sociale

DTR = déclaration trimestrielle de ressources

CAF = caisse d'allocations familiales

CD71 =Département de S&L

TA = tribunal administratif

DECISIONS RENDUES - AD novembre 2023

Type contentieux	Direction / Service	Juridiction saisie	date <u>requête</u> ou réception	date jugement	Prénom Nom requérant(s)	Prénom Nom défendeur(s)	Décision de jugement
CMI	DAJ	TJ Mâcon	11/04/2023	14/09/2023	M L. E.	CD 71	La requête de M. E. tendant à l'octroi de la CMI mention "invalidité" est rejetée.
CMI	DAJ	TA Dijon	04/11/2022	14/09/2023	Mme C. D.	CD 71	La décision du président du conseil départemental de refus d'octroi de la CMI mention "stationnement" est annulée et il lui est fait injonction de délivrer cette carte dans un délai d'un mois suivant notification du jugement.
CMI	DAJ	TA Dijon	13/12/2022	14/09/2023	Mme L. G.	CD 71	La décision du président du conseil départemental de refus d'octroi de la CMI mention "stationnement" est annulée et il lui est fait injonction de délivrer cette carte dans un délai d'un mois suivant notification du jugement.
Handicap	DAJ	TA Dijon	21/02/2023	14/09/2023	M P. S.	MDPH 71	La requête de M. S. tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est rejetée.
ASHPA obligation alimentaire	DAPAPH /PAAS	TJ Mâcon	27/01/2023		M. M fils/OA	CD71	Requête pour faire valoir l'exception d'indignité déposé par le fils déclaré irrecevable car les témoins ne se sont pas présentés / sans fixation du montant de l'obligation alimentaire du fils /OA - La bénéficiaire de l'ASH est décédée plus de recours contentieux possible

ASHPA : Aide sociale à l'hébergement en faveur des personnes âgées  
CAF : Caisse d'allocations familiales  
CDAS : Commission départementale d'aide sociale  
CE : Conseil d'Etat  
CJA : Code de justice administrative  
DAPAPH : Direction de l'autonomie des personnes âgées et personnes handicapées  
DILS : Direction du logement et de l'insertion sociale  
DRI : Direction des routes et des infrastructures

TJ : Tribunal judiciaire  
EHPAD : Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes  
JAF : Juge aux affaires familiales  
OA : obligé alimentaire ou obligation alimentaire  
PAAS : Politique d'aide et d'action sociale  
RSA : Revenu de Solidarité Active  
TA : Tribunal Administratif

## Direction des affaires juridiques

Réunion du 17 novembre 2023  
Rapport N° 108

# DEMANDE DE CREATION D'UNE MISSION D'INFORMATION ET D'EVALUATION

## OBJET DE LA DEMANDE

### • Rappel [du contexte]

L'article L. 3121-22-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que « Le conseil départemental, lorsqu'un cinquième de ses membres le demande, délibère de la création d'une mission d'information et d'évaluation, chargée de recueillir des éléments d'information sur une question d'intérêt départemental ou de procéder à l'évaluation d'un service public départemental. Un même conseiller départemental ne peut s'associer à une telle demande plus d'une fois par an.

Le règlement intérieur fixe les règles de présentation et d'examen de la demande de constitution de la mission, ses modalités de fonctionnement, les modalités de sa composition dans le respect du principe de la représentation proportionnelle, la durée de la mission, qui ne peut excéder six mois à compter de la date de la délibération qui l'a créée, ainsi que les conditions dans lesquelles elle remet son rapport aux membres du conseil départemental. »

Les articles 50 à 52 du Règlement intérieur du Conseil départemental précisent la procédure à mettre en œuvre et les règles à respecter pour le déroulement de la mission, qui s'établissent comme suit :

### Modalités de création d'une mission d'information et d'évaluation

Le Conseil départemental sur demande d'un cinquième de ses membres, délibère sur la création d'une mission d'information et d'évaluation.

Cette mission est chargée de recueillir des éléments d'information sur une question d'intérêt départemental ou de procéder à l'évaluation d'un service public départemental.

Un même Conseiller départemental ne peut s'associer à une telle demande plus d'une fois par an.

Aucune mission ne peut être créée à partir du 1er janvier de l'année civile qui précède l'année du renouvellement des Conseillers départementaux.

La demande de création d'une mission d'information et d'évaluation doit être adressée au Président du Conseil départemental dans un délai de vingt et un jours au moins avant le premier jour de la séance au cours de laquelle il doit en être délibéré. Elle est alors transmise aux Conseillers départementaux 12 jours, au moins, avant la réunion.

Pour être diffusée aux Conseillers départementaux, la demande, écrite et signée par ses auteurs, doit préciser l'objet de la mission, sa motivation et le contexte général dans lequel elle s'inscrit.

La demande de création de la mission est mise au vote en début de session.

### **Composition de la mission d'information et d'évaluation**

La mission comprend 8 membres désignés à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne dont le Président de la Commission spécialisée compétente qui préside la mission.

Le Président du Conseil départemental est en outre membre de droit de cette mission.

### **Fonctionnement de la mission d'information et d'évaluation**

Lors de la première réunion de la mission, ses membres désignent un rapporteur, définissent les objectifs et les méthodes de travail (auditions, déplacements...) et arrêtent un calendrier prévisionnel des réunions.

Le compte rendu de séance est adressé au Président du Conseil départemental.

Le Conseil départemental met à la disposition de la mission les moyens en secrétariat du service départemental concerné par l'objet de la mission.

Le Président de la mission remet son rapport au Président du Conseil départemental dans un délai de 30 jours avant la réunion au cours de laquelle les résultats de la mission seront présentés. Il sera transmis aux Conseillers départementaux 12 jours au moins avant la réunion.

Le rapport de la mission est présenté en début de session par le Président de la mission. La durée de la mission ne peut excéder 4 mois. |

#### **• Présentation de la demande**

[Conformément aux dispositions du CGCT et du Règlement intérieur du Conseil départemental, Monsieur Jean-Luc FONTERAY, président du groupe Gauche 71, a adressé au Président du Département une demande écrite et signée par 1/5<sup>ème</sup> des élus départementaux, de création d'une mission d'information et d'évaluation de la situation des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Cette demande est jointe en annexe du présent rapport. |

Il vous est proposé :

- de vous prononcer sur la demande de création d'une mission d'information et d'évaluation portant sur la situation des EHPAD, formulée par le groupe Gauche 71, telle que jointe en annexe,
- et de désigner, le cas échéant, 8 conseillers départementaux à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, pour y siéger, dont le Président de la Commission spécialisée compétente qui préside la mission, et le Président du Conseil départemental, membre de droit, conformément à l'article 51 du Règlement intérieur.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

Monsieur le Président

Nos multiples alertes au sujet de la situation financière des EHPAD du territoire et de nos préoccupations autour du reste à charge des résidents, sans cesse croissant, sont restées sans écho.

Nous avons également demandé des informations complémentaires à maintes reprises permettant un éclairage objectif sur les résultats comptables de chaque EHPAD. Ces demandes, faites à la fois par mail et lors des sessions, comme en attestent les procès-verbaux, sont restées sans réponse. Pourtant, les résultats financiers de l'année précédente, ainsi que les résultats cumulés, pour chacune des 3 sections (soins, dépendance et hébergement) sont des données transmises chaque année, au mois d'avril, au Département, dans le cadre des obligations réglementaires des établissements habilités.

Enfin, les différents échanges que nous avons pu avoir lors des réunions du Conseil départemental ou au sein des commissions spécialisées des solidarités n'ont pas permis d'éclairer la situation globale des EHPAD de Saône-et-Loire.

Or, dans les conseils d'administrations d'EHPAD où nous siégeons, nous voyons nettement la dégradation de la situation des établissements, avec des déficits cumulés d'année en année, concernant la section « soins », mais également la section « dépendance » qui relève de la responsabilité du Département. Cette situation périlleuse semble généralisée à l'échelle du département.

Il nous semble, à ce stade, indispensable de disposer d'un état des lieux, basé sur des données objectives, chiffrées et précises, afin d'une part de déterminer la réalité de la situation et, surtout de prioriser les actions et les moyens nécessaires à la sauvegarde d'un maillage territorial garantissant la bonne prise en charge de nos Aînés.

Comme nous l'avons déjà dit en Conseil départemental, il est urgent d'agir et nous ne pouvons plus attendre un plan gouvernemental sans cesse repoussé. Il en va de la qualité de vie et de prise en charge des personnes âgées dépendantes.

**C'est pourquoi, conformément à l'article L3121-22 du Code Général des Collectivités territoriales et aux dispositions prises dans le Règlement intérieur du Conseil départemental (chapitre 9), les 12 membres de notre groupe Gauche 71 demandent à ce que la création d'une mission d'information et d'évaluation soit mise à l'ordre du jour de l'Assemblée départementale du 17 novembre 2023.**

Cette mission aura pour objectif de :

- dresser un état des lieux de la situation des EHPAD, au regard des informations existantes, pour définir et analyser les besoins identifiés,
- évaluer la hausse du reste à charge supportable pour les usagers,
- identifier les établissements nécessitant des aides ou accompagnements spécifiques au regard de leurs situations financières,
- prioriser, au regard de la situation de l'ensemble des établissements, les EHPAD les plus en difficulté pour stabiliser leur situation financière,

- définir un plan de financement pour équilibrer les budgets dépendance déficitaires, dans le cadre des compétences du Département,
- réinterroger le soutien aux travaux et aux restructurations qui apparait nettement insuffisant au regard de la capacité d'autofinancement des établissements et du coût actuel des travaux,
- adresser des préconisations pour garantir à nos Aînés une offre EHPAD de qualité, qui reste abordable pour leurs budgets.

La prise en charge des personnes âgées est pour notre territoire un sujet particulièrement crucial qui touche chaque famille et qui doit être au cœur du bien-vivre en Saône-et-Loire. C'est surtout une compétence obligatoire et essentielle de notre collectivité.

La mise en place d'une telle mission est indispensable et urgente si nous voulons répondre aux enjeux de vieillissement de notre territoire.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sincères salutations.

Elisabeth LEMONON



Jean-Luc FONTERAY



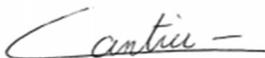
Evelyne COUILLEROT



Jean-Marc HIPPOLYTE



Nadège CANTIER



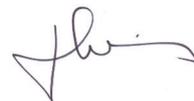
Bernard DURAND



Viviane PERRIN



Alain PHILIBERT



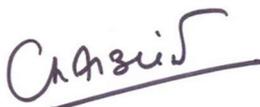
Claudette BRUNET-LECHENAULT



Jean-Christophe DESCIEUX



Sylvie CHAMBRIAT



Frédéric CANNARD



## Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 17 novembre 2023

Rapport N° 109

# PERSONNEL DÉPARTEMENTAL - RAPPORT SOCIAL UNIQUE POUR L'ANNÉE 2022

Présentation du Rapport social unique (RSU) pour l'année 2022 avec indication des moyens budgétaires et en personnel dont dispose le Département.

---

## OBJET DE LA DEMANDE

### • Rappel du dispositif

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la Fonction publique substitue aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques, à savoir le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un Rapport social unique (RSU).

Le RSU fait état des ressources humaines dont dispose la collectivité. Sa présentation donne lieu à un débat en Comité social territorial qui donne son avis. Il doit également être présenté à l'Assemblée départementale. Ce document indique notamment les moyens budgétaires et en personnel, et rassemble les données sociales de l'année 2022.

Il permet :

- d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents du Département, la situation comparée des femmes et des hommes et intègre également une partie sur la santé, la sécurité et des conditions de travail ;
- de donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines depuis la création de l'Etablissement public territorial ;
- de mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, emploi des personnes en situation de handicap, absentéisme, etc) ;
- de se comparer, le cas échéant, avec des collectivités de taille équivalente ;
- de mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc) ;
- et enfin, d'établir et mettre à jour les Lignes directrices de gestion (LDG) en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. ]

## **ÉLÉMENTS FINANCIERS**

[Les crédits sont inscrits au budget du Département sur le programme « Ressources humaines », pour l'ensemble des opérations et articles concernés. ]

Il vous est proposé :

- de prendre acte du Rapport social unique 2022 de la collectivité, tel que joint en annexe.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

DEPARTEMENT DE SAONE ET LOIRE

Nom du correspondant : PAGNON Mélanie

N° Département : 71

Téléphone : 0385376708

Code postal : 71000

Adresse mail : m.pagnon@saoneetloire71.fr

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE  
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ET À L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE  
AU 31 DECEMBRE 2022**

**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 : 22710001300688

Type de collectivité :

02 - Département

**Veillez 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 31/12/2022, 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 31/12/2022 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 2022 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 31/12/2022 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 2022 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 2022 [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 31/12/2022 [IND 1.4.0](#)

#### Positions statutaires particulières au 31 décembre 2022 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 2022 [IND 1.9.0](#)

- IND 1.9.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 2022 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.1 - Avancements et promotion interne dans l'année 2022 [IND 1.9.5-1.9.6.1](#)

- IND 1.9.6.2 - Avancements de grade dans l'année 2022 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 2022 [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 31/12/2022 [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 2.1.10 - Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique [IND 2.1.10](#)

- 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](#)

#### Temps de travail

- 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](#)

- 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 2022, 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 2022 [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 31/12/2022 par filière, cadre d'emploi 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 31/12/2022 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 2022 [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 2022 [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 2022 [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 2022 [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 2022 [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 4.1.4-4.1.7](#)
- IND 4.1.5 - Existence d'un plan de prévention des Risques psychosociaux [IND 4.1.4-4.1.7](#)
- IND 4.1.6 - Existence de démarche de prévention des risques [IND 4.1.4-4.1.7](#)
- IND 4.1.7 - Existence d'un registre de santé et sécurité [IND 4.1.4-4.1.7](#)
- 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](#)

#### Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents

- IND 4.2.1 - Accidents du travail reconnus dans l'année 2022 et jours d'arrêts de travail liés aux accidents survenus en 2022 ou avant [IND 4.2.1](#)
- IND 4.2.2 - Maladies professionnelles reconnues en 2022 et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues [IND 4.2.2](#)

## 1.1.0 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022, 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 31/12/2022.

Tableau 1.1.0.a : Fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale

[Retour au sommaire](#)

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	
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>											
Directeur général des services ou directeur	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>											
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>											
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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	
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>											
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>											
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Emplois fonctionnels d'incendie et secours :</b>											
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 1.1.0.c : Contractuels sur emplois permanents

Emplois fonctionnels	Contractuels sur emplois permanents	
	Hommes	Femmes
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>		
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>		
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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2022.

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

[Retour au sommaire](#)

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois				Tous emplois			*Uniquement pour les SDIS Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus					
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>									
Administrateur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur hors classe	3	0	0	0	0	3	3	0	0
Administrateur	5	0	0	0	0	4	1	5	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADMINISTRATEURS</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
Attaché hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0
Directeur territorial	4	0	0	0	0	2	2	4	0
Attaché principal	38	0	0	0	0	11	27	38	0
Attaché	50	0	0	0	0	7	43	50	0
Attaché stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0
<b>ATTACHES</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>96</b>	<b>0</b>
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SECRETAIRES DE MAIRIE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Rédacteur principal de 1ère classe	54	0	0	0	0	2	52	54	0
Rédacteur principal de 2ème classe	68	0	0	0	0	4	64	68	0
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	2	0	0	0	0	0	2	2	0
Rédacteur	45	0	0	0	0	3	42	45	0
Rédacteur stagiaire	5	0	0	0	0	0	5	5	0
<b>REDACTEURS</b>	<b>174</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>165</b>	<b>174</b>	<b>0</b>
Adjoint administratif principal de 1ère classe	85	0	0	0	0	6	79	85	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	80	0	0	0	0	4	76	80	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	92	0	0	0	0	8	84	92	0
Adjoint administratif stagiaire	16	0	0	0	0	1	15	16	0
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>	<b>273</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>254</b>	<b>273</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>551</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>499</b>	<b>551</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>									
Ingénieur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur en chef hors classe	2	0	0	0	0	1	1	2	0
Ingénieur en chef	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Ingénieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>INGENIEURS EN CHEF</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Ingénieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieur principal	30	0	0	0	0	21	9	30	0
Ingénieur	14	0	0	0	0	6	8	14	0
Ingénieur stagiaire	3	0	0	0	0	1	2	3	0
<b>INGENIEURS</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>0</b>
Technicien principal de 1ère classe	30	0	0	0	0	25	5	30	0
Technicien principal de 2ème classe	27	0	0	0	0	19	8	27	0
Technicien principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien	30	0	0	0	0	23	7	30	0
Technicien stagiaire	3	0	0	0	0	2	1	3	0
<b>TECHNICIENS</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>90</b>	<b>0</b>
Agent de maîtrise principal	50	0	0	0	0	48	2	50	0
Agent de maîtrise	39	0	0	0	0	36	3	39	0
Agent de maîtrise stagiaire	9	0	0	0	0	5	4	9	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>98</b>	<b>0</b>
Adjoint technique principal de 1ère classe	188	0	1	0	1	129	60	189	0
Adjoint technique principal de 2ème classe	169	1	1	0	2	77	94	171	0
Adjoint technique principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	230	0	2	0	2	108	124	232	0
Adjoint technique stagiaire	41	0	0	0	0	24	17	41	0
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>	<b>628</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>338</b>	<b>295</b>	<b>633</b>	<b>0</b>
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 1ère classe	10	0	0	0	0	6	4	10	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe	14	0	0	0	0	4	10	14	0
Adjoint technique principal des établissements d'enseignement de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	4	0	0	0	0	2	2	4	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>894</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>538</b>	<b>361</b>	<b>899</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>									
Conservateur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONSERVATEURS DU PATRIMOINE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conservateur en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Attaché principal de conservation du patrimoine	2	0	0	0	0	0	2	2	0
Attaché de conservation du patrimoine	4	0	0	0	0	1	3	4	0
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Bibliothécaire principal	3	0	0	0	0	1	2	3	0
Bibliothécaire	3	0	0	0	0	2	1	3	0
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>BIBLIOTHECAIRES</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois			Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Professeur d'enseignement artistique hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Assistant de conservation principal de 1ère classe	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe	5	0	0	0	0	2	3	5	0	0
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant de conservation	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
Assistant de conservation stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
<b>ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	0	0	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	0	0
Assistant d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant d'enseignement artistique stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	6	0	0	0	0	3	3	6	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	2	2	4	0	0
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial du patrimoine	3	0	1	0	1	0	4	4	0	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseiller principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONSEILLERS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Educateur principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>EDUCATEURS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Opérateur principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>OPERATEURS DES APS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Conseiller hors classe socio-éducatif	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Conseiller socio-éducatif	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0
<b>CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	92	0	0	0	0	5	87	92	0	0
Assistant socio-éducatif	144	0	0	0	0	6	138	144	0	0
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b>	<b>236</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>225</b>	<b>236</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Educateur de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	0	0	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	0	0
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ASEM</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent social principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AGENTS SOCIAUX</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>244</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>231</b>	<b>244</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Médecin hors classe	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois			Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
Médecin de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MEDECINS</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Psychologue hors classe	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0
Psychologue de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PSYCHOLOGUES</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Sage-femme hors classe	7	0	0	0	0	0	7	7	0	0
Sage-femme de classe normale	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SAGES-FEMMES</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Cadre de santé de 2ème classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
<b>PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Puéricultrice de classe supérieure	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Puéricultrice hors classe	25	0	0	0	0	0	25	25	0	0
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) *</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Infirmier en soins généraux hors classe	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale	8	0	0	0	0	0	8	8	0	0
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>INFIRMIERS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide-soignant de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AIDE-SOIGNANT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de puériculture de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AUXILIAIRES DE SOINS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS ET ORTHOPHONISTES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Technicien paramédical de classe supérieure	5	0	0	0	0	1	4	5	0	0
Technicien paramédical de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TECHNICIENS PARAMEDICAUX</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois			Dont SPV*	
	Temps complet	Temps non complet			Sous- Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		Temps de travail hebdomadaire moins de 17 H 30	17 H 30 à - DE 28 H	28 H ou plus						
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
Directeur principal de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	0	0	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	0	0
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brigadier-chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gardien-brigadier stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AGENTS DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Garde-champêtre chef principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GARDES-CHAMPÊTRES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE SECOURS</b>										
Contrôleur général	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colonel stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CONTRÔLEURS, COLONELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lieutenant-colonel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commandant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>MEDECINS, PHARMACIENS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lieutenant hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>LIEUTENANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CADRES DE SANTE DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Infirmier hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmier de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>INFIRMIERS DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjudant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sergent stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Caporal-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Caporal stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateur principal de 1ère classe	5	0	0	0	0	3	2	5	0	0
Animateur principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	1	3	4	0	0
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Animateur stagiaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>ANIMATEURS</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 815</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>620</b>	<b>1 201</b>	<b>1 821</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1. Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré  
 1. (ETPR) en 2022 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

[Retour au sommaire](#)

Filières	Hommes 1.1.4(1)	Femmes 1.1.4(2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	49,72	458,76
Catégorie A	23,32	75,26
Catégorie B	8,50	151,44
Catégorie C	17,90	232,06
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	514,10	343,67
Catégorie A	32,57	37,52
Catégorie B	63,89	13,20
Catégorie C	417,64	292,95
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	10,10	29,95
Catégorie A	4,00	8,30
Catégorie B	2,00	13,40
Catégorie C	4,10	8,25
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0,00	0,67
Catégorie A	0,00	0,67
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	11,27	206,32
Catégorie A	11,27	206,32
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	1,00	45,50
Catégorie A	1,00	45,50
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	1,00	4,00
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	1,00	3,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	4,00	7,00
Catégorie B	4,00	7,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	591,19	1 095,87



## Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2022 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 2022 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

[Retour au sommaire](#)

Filières	Hommes 1.2.4(1)	Femmes 1.2.4(2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	9,22	32,31
Catégorie A	7,22	21,71
Catégorie B	2,00	10,60
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	13,39	3,00
Catégorie A	4,64	2,00
Catégorie B	8,08	1,00
Catégorie C	0,67	0,00
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	1,92	2,00
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	0,92	2,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	5,08	44,08
Catégorie A	3,50	44,00
Catégorie B	0,00	0,08
Catégorie C	1,58	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	27,06	39,04
Catégorie A	27,06	39,04
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0,00	1,00
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>56,67</b>	<b>121,43</b>

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

	Foncement 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 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		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	3	0	0	0	0	0	3
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	6	0	0	0	0	0	6
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>								
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>								
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>								
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>								
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	1	0	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0	0	1
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>								
Masseurs-kinésérapeutes, 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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>								
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>								
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>								
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2022

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

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022		
	Hommes 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)	4	3	7	4	3	7
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	24	212	236	25	226	251
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)	0	0	0	0	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	6	1	7	7	3	10
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités ( A renseigner <u>uniquement</u> par les CDG )	0	0	0	0	0	0
Apprentis	22	29	51	30	50	80
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)	3	7	10	8	22	30
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>252</b>	<b>311</b>	<b>74</b>	<b>304</b>	<b>378</b>

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 2022		
	Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4,00	3,00	7,00
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	0,00	0,00	0,00
Assistants maternels	0,00	0,00	0,00
Assistants familiaux	25,00	226,00	251,00
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)	0,00	0,00	0,00
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	5,00	1,00	6,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités ( A renseigner <u>uniquement</u> par les CDG )	0,00	0,00	0,00
Apprentis	30,00	50,00	80,00
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)	1,00	8,00	9,00
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>65,00</b>	<b>288,00</b>	<b>353,00</b>

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 2022.

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

	Effectifs présents au 31 décembre 2022	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
<b>Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion</b>	32	84
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	33
FILIERE TECHNIQUE	22	14
FILIERE CULTURELLE	3	4
FILIERE SPORTIVE	0	0
FILIERE SOCIALE	3	29
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	4
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0
<b>Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)</b>	0	0

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022	
Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
117	283
7	86
94	116
8	24
0	0
7	48
0	7
0	0
0	0
0	0
1	2
0	0

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 31/12/2022.

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	8
	20 à 24 ans	8	2	11
	25 à 29 ans	8	3	2
	30 à 34 ans	27	6	5
	35 à 39 ans	45	7	6
	40 à 44 ans	80	14	4
	45 à 49 ans	117	12	4
	50 à 54 ans	136	3	4
	55 à 59 ans	136	8	8
	60 à 64 ans	59	8	5
	65 ans et plus	4	9	2
	<b>TOTAL</b>	<b>620</b>	<b>72</b>	<b>59</b>
FEMMES	moins de 20 ans	0	0	4
	20 à 24 ans	3	10	15
	25 à 29 ans	22	24	10
	30 à 34 ans	57	27	3
	35 à 39 ans	120	28	15
	40 à 44 ans	166	11	19
	45 à 49 ans	190	12	37
	50 à 54 ans	266	11	49
	55 à 59 ans	258	9	48
	60 à 64 ans	113	14	40
	65 ans et plus	6	1	12
	<b>TOTAL</b>	<b>1 201</b>	<b>147</b>	<b>252</b>
ENSEMBLE	moins de 20 ans	0	0	12
	20 à 24 ans	11	12	26
	25 à 29 ans	30	27	12
	30 à 34 ans	84	33	8
	35 à 39 ans	165	35	21
	40 à 44 ans	246	25	23
	45 à 49 ans	307	24	41
	50 à 54 ans	402	14	53
	55 à 59 ans	394	17	56
	60 à 64 ans	172	22	45
	65 ans et plus	10	10	14
	<b>TOTAL</b>	<b>1 821</b>	<b>219</b>	<b>311</b>

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

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2022.

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	0	2	2
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels Fonctionnaires et contractuels	9	33	42
dont disponibilité de droit	0	10	10
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent Fonctionnaires et contractuels	0	2	2
En congé spécial (article 99) Fonctionnaires uniquement	0	0	0

Détachés dans une autre structure (article 64) Fonctionnaires uniquement :	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	1	3	4
Fonction publique hospitalière	0	4	4
Autre collectivité	2	0	2
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	1	4	5
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	6	41	47
dont mis à disposition d'une organisation syndicale	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 31/12/2022.

au 31/12/2022	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	9	7	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	2	33	0	0	0	0
Autre collectivité	0	0	0	0	0	0
Autres structures*	0	0	0	0	0	0

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

## 1.4.3 - 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 31/12/2022.

au 31/12/2022	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	0	4	0	0
dont originaire de la fonction publique d'Etat	0	4	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 ?	(Vide)
---	--------

Si OUI, afficher le tableau suivant :

au 31/12/2022	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an	0	0	0
De 1 an à moins de 2 ans	0	0	0
De 2 ans à moins de 5 ans	0	0	0
entre 5 et 10 ans	0	0	0

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

Tableau 1.6.1.0 : Collectivités concernées

Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12/2022 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	2	24	1	5
B	4	14	1	2
C	63	100	0	0

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

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3	5	1	1

## 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

[Retour au sommaire](#)

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	705 €
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 *	0,04

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 31/12/2022	216
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	10,59
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	10,59

(\*) 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 €).

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°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	0	0	0	0	0	0	0
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	0	0	0	0	0	0
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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	0	0	0	0
Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité agricole (Art.11, 4°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11, 5°)	0	0	0	0	0	0	0
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin (Art.11, 6°)	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	0	0	0	0	0	0	0
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (Art.11, 8°)	0	0	0	0	0	0	0
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger (Art.11, 9°)	0	0	0	0	0	0	0
Services à la personne (Art.11, 10°)	0	0	0	0	0	0	0
Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## TABLEAU INTRODUCTIF PARTIES B et C - RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL



1.9.0

Bilan des arrivées et départs dans l'année 2022

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents en emploi permanent dans la collectivité au 31/12/2022 et ceux arrivés en 2022.

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2022	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2022	Nombre de départs de la collectivité en 2022	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2022
Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse	Cf synthèse

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

Tableau 1.9.1.a : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022

	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	2	0	0	0	0	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 1.9.1.b : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH) arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 1.9.1.c : Contractuels sur emploi permanent arrivés sur un emploi fonctionnel en 2022

	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
<b>TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

	Fonctionnaires																	Total	Fonctionnaires					
	Par										Par voie de détachement d'agents								Recrutements					
	Recrutement direct			Voie de concours, examen pro, sélection pro				Article 38 (travailleurs handicapés)	Article 38 bis - titularisation à l'issue d'un PACTE	Intégration directe	Voie de mutation	de la FPE	de la FPH	d'autres collectivités territoriales	d'autres organismes (par ex. : FPEUE)	Transfert de compétence	Par Rintégration 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		
	Novel arrivant dans la collectivité	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Agent déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent	Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel permanent	Lauréat déjà présent en 2022 en tant que contractuel non permanent	retour de disponibilité										autres cas			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																								
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
Attachés	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	7	2	5	0	0	
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rédacteurs	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	1	0	10	0	10	0	0	
Adjoints administratifs	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	7	0	0	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																								
Ingenieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ingenieurs	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	3	0	0	
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	
Agents de maîtrise	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0		
Adjoints techniques	24	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	1	0	0	0	1	4	40	30	10	0	0		
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																								
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	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	0	0	0	0	
Adjoints territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																								
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Educateurs des APS	0	0	0	0	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	0	0	0	0	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE SOCIALE</b>																								
Conseillers socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
Assistants socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	1	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	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	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	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	0	0	0	0	
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																								
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	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	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	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	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																								
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	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	0	0	
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																								
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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	0	0	
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>																								
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lieutenants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>																								
Animateurs	0	0																						

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022

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

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

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

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				Total	Dont SPV Ensemble
	Temps complet		Temps non complet			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>						
Administrateurs	0	0	0	0	0	0
Attachés	4	13	0	0	17	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	2	11	0	1	14	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>						
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	3	0	0	0	3	0
Techniciens	1	0	0	0	1	0
Agents de maîtrise	1	0	0	0	1	0
Adjointes techniques	1	0	0	0	1	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>						
Conservateurs du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Attachés de conservation du patrimoine	0	0	0	0	0	0
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Professeurs d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>						
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>						
Conseillers socio-éducatifs	2	0	0	0	2	0
Assistants socio-éducatifs	2	11	0	0	13	0
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	1	0	0	1	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>						
Médecins	5	10	0	0	15	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	1	0	0	1	0
Puéricultrices cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Puéricultrices*	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	3	2	0	0	5	0
Aides-soignants	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>						
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	0	0	0	0	0	0
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	0	0	0	0	0	0
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Techniciens paramédicaux	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>						
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>						
Contrôleurs, colonels	0	0	0	0	0	0
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels	0	0	0	0	0	0
Médecins, pharmaciens	0	0	0	0	0	0
Lieutenants	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0
Sous-officiers	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>						
Animateurs	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>74</b>	<b>0</b>

\* 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 2022

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

**Tableau 1.9.4.a - Départs des fonctionnaires sur emploi permanent au cours de l'année 2022**

Motif de départ définitif ou "temporaire"	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	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)	2	0	1	3	2	1	0	3
Mise en disponibilité	0	0	1	1	2	1	4	7
- de droit	0	0	1	1	2	1	4	7
- sur demande	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé parental	0	0	0	0	0	0	0	0
Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	1	1	6	8	7	1	4	12
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 2022)	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	1	0	4	5	0	0	0	0
Départ à la retraite	3	2	17	22	12	6	20	38
Licenciement	0	0	1	1	0	0	1	1
Décès	1	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>62</b>
Départs Fonctionnaires (correspond au 3 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	8	3	30	41	23	9	30	62

**Tableau 1.9.4.b - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2022**

Motif de départ définitif ou "temporaire"	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes - ne concerne que	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
Démission	1	0	0	1	2	0	0	2
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)	3	0	0	3	5	2	0	7
dont fin de contrat d'agent remplaçant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2022)	0	0	0	0	0	0	0	0
Départ à la retraite	2	0	0	2	0	0	0	0
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	0	0	0	0	0	0	0	0
Rupture conventionnelle	0	0	1	1	0	0	0	0
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	1	0	1	2	1	0	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
Départs Contractuels sur emploi permanent (correspond au 4 du schéma de calcul de la variation des effectifs)	6	1	1	8	9	3	0	12

Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année 2022 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

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 2022	0	1	1	2	1	2	7
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	1	1	2	1	2	7

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de procédures initiées par l'autorité territoriale, en 2022	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0	0

Une convention de rupture conventionnelle a-t-elle été signée au cours de l'année 2022 au sein de votre collectivité ?	Oui
--	-----

Tableau 1.9.4.2.a : **Fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de conventions de rupture conventionnelles signées en 2022	0	1	1	2	1	2	7

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 2022	0	0	0	0	0	0	0

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2022.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	17	44
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	17	22
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	6	10
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	0	0

### 1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2022



#### Tableau 1.9.6.1.a : Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	226	499
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	226	499
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	0	0
. avancement de grade :	40	73
- 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	40	73
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
- 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	6
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	0	5
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2022.

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2022 et rémunérés au 31/12/2022.

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	1	4	0	17	2	14
FILIERE TECHNIQUE	2	2	6	0	28	20
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	1	2
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	10	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	0	1	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>36</b>

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

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 2022

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	14
Catégorie B	2	12
Catégorie C	17	26

## 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	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0
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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>					
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>					
Conseillers des APS	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0
Opérateurs des APS	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>					
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>					
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>					
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>					
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>					
Animateurs	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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

[Retour au sommaire](#)

Au cours de l'année 2022, votre collectivité comptait-elle des fonctionnaires bénéficiaires d'un détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure ?

(Vide)

Si OUI, afficher le tableau suivant :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
<b>Total</b>	0	0	0

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 ?	Oui
<b>Nombre de jours accordés</b> à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	1

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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	329	707	9 292,0	22 256,0	507	1 171
		Pour accidents du travail imputables au service	25	24	1 498,0	1 324,0	23	23
		Pour accidents du travail imputables au trajet	2	9	30,0	223,0	2	8
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	5	15	523,0	2 179,0	8	47
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	5	10	1 476,0	2 291,0	4	6
		Pour congé de maladie de longue durée	3	9	1 095,0	2 825,0	0	2
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0,0	0	0	
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	28	0,0	2 253,0	0	37	
	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	130	341	311,0	837,5	0	0	
	<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>1 143</b>	<b>14 225,0</b>	<b>34 188,5</b>	<b>544</b>	<b>1 294</b>	

\* 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 2022*											TOTAL	
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus		
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	7	18	52	92	139	159	216	241	109	3	1 036	
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	3	4	3	7	11	13	7	1	49
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	1	3	0	1	4	2	0	0	11
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	2	2	2	6	5	3	0	0	20
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	1	2	2	3	7	0	0	15
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	1	2	2	3	2	2	0	0	12
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	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	
	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	
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>172</b>	<b>239</b>	<b>268</b>	<b>130</b>	<b>4</b>	<b>1 143</b>		

\* 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 2022											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	0	160	564	1 610	2 178	3 597	5 183	6 115	8 249	3 853	39	31 548
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	27	385	105	616	462	724	502	1	2 822
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	8	60	0	25	139	21	0	253
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0	0	0	0	113	476	82	624	908	499	0	2 702
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0	0	0	365	219	728	836	1 619	0	3 767
		Pour congé de maladie de longue durée	0	0	0	0	0	365	730	291	1 074	730	0	3 920
	Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Autres raisons	Pour maternité ou adoption	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Pour naissance ou 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>160</b>	<b>564</b>	<b>1 637</b>	<b>3 049</b>	<b>5 333</b>	<b>6 391</b>	<b>9 028</b>	<b>11 586</b>	<b>7 224</b>	<b>40</b>	<b>45 012</b>	



Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2022.

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	3	29	116,0	2 599,0	6	98
		Pour accidents du travail imputables au service	0	1	0,0	331,0	0	10
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0,0	0,0	0	0
Médical	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	1	0,0	35,0	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	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	10	2,0	30,5	0	0
<b>Total</b>			<b>4</b>	<b>41</b>	<b>118</b>	<b>2 996</b>	<b>6</b>	<b>109</b>

\* 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 2022											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0	2	0	2	4	1	4	5	7	6	1	32
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médical	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0	0	0	1	0	0	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	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>34</b>

\* 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 2022											TOTAL
			Moins de 20 ans	20 ans à 24 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	
Médical	Compressible	Pour congé maladie	0,0	28,0	0,0	114,0	202,0	7,0	42,0	467,0	1 252,0	601,0	2,0	2 715,0
		Pour accidents du travail imputables au service	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	331,0	0,0	0,0	0,0	331,0
		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
Médical	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	35,0	0,0	0,0	0,0	35,0
		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	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	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>			<b>0,0</b>	<b>28,0</b>	<b>0,0</b>	<b>114,0</b>	<b>202,0</b>	<b>7,0</b>	<b>42,0</b>	<b>833,0</b>	<b>1 252,0</b>	<b>601,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3 081,0</b>

## 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 2022.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	4	44,0
Catégorie B	1	11,0
Catégorie C	11	121,0

## 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 2022.

		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 2022.

		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	1	11,0
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 2022 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Non
Y a-t-il eu des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année 2022 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé <u>sans entretien</u> ?	Non

Tableau 2.1.7.2. - **Retour de congé**

Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année 2022 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> ?	Non
Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année 2022 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> ?	Non

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2022

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	27	3 587	83	23	27
	B	21	2 009	87	17	21
	C	218	15 938	495	152	218
Femmes	A	187	19 269	443	142	187
	B	83	6 683	213	61	83
	C	355	23 760	615	234	355

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	16	2 623	61	13	16
	B	2	139	13	2	2
	C	0	0	4	0	0
Femmes	A	54	7 092	136	36	54
	B	3	229	24	3	3
	C	0	0	0	0	0

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	21	0	0
	B	0	0	2	0	0
	C	0	0	0	0	0
Femmes	A	6	632	54	4	6
	B	0	0	5	0	0
	C	1	60	3	1	1

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

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent
		1.4.0 (1)	1.4.0 (2)	1.4.0 (3)
HOMMES	moins de 20 ans	0	0	0
	20 à 24 ans	0	0	0
	25 à 29 ans	0	0	0
	30 à 34 ans	0	0	0
	35 à 39 ans	0	0	0
	40 à 44 ans	0	0	0
	45 à 49 ans	0	0	0
	50 à 54 ans	0	0	0
	55 à 59 ans	0	0	0
	60 à 64 ans	0	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	0	0	0
	FEMMES	moins de 20 ans	0	0
20 à 24 ans		0	0	0
25 à 29 ans		0	0	0
30 à 34 ans		0	0	0
35 à 39 ans		0	0	0
40 à 44 ans		0	0	0
45 à 49 ans		0	0	0
50 à 54 ans		0	0	0
55 à 59 ans		0	0	0
60 à 64 ans		0	0	0
65 ans et plus		0	0	0
TOTAL		0	0	0
ENSEMBLE		moins de 20 ans	0	0
	20 à 24 ans	0	0	0
	25 à 29 ans	0	0	0
	30 à 34 ans	0	0	0
	35 à 39 ans	0	0	0
	40 à 44 ans	0	0	0
	45 à 49 ans	0	0	0
	50 à 54 ans	0	0	0
	55 à 59 ans	0	0	0
	60 à 64 ans	0	0	0
	65 ans et plus	0	0	0
	TOTAL	0	0	0

\* Age atteint au 31/12/2022

Année de naissance

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

2002 et années suivantes  
1997 à 2001  
1992 à 1996  
1987 à 1991  
1982 à 1986  
1977 à 1981  
1972 à 1976  
1967 à 1971  
1962 à 1966  
1957 à 1961  
1956 et avant

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

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 2022.

		Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de proche aidant
Catégorie A	Hommes	0	0,0
	Femmes	0	51,0
Catégorie B	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	4,0
Catégorie C	Hommes	0	0,0
	Femmes	1	47,0

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

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 ?	Non
--	-----

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire	557	1 032	1 589
Cycle mensuel	0	0	0
Cycle saisonnier	0	0	0
Cycle annuel	132	304	436
Autre cycle	0	0	0
Forfait	0	0	0
<b>Total tous types de cycles</b>	<b>689</b>	<b>1 336</b>	<b>2 025</b>
dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002	0	0	0
<b>Rappel : nombre total d'agents concernés</b>			<b>2 025</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022		dont nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Catégorie A	98	453	13	57	466	0	551	70	466
Catégorie B	75	187	6	11	193	0	262	17	193
Catégorie C	260	280	24	34	304	0	540	58	304
<b>Toutes catégories</b>	<b>433</b>	<b>920</b>	<b>43</b>	<b>102</b>	<b>963</b>	<b>0</b>	<b>1 353</b>	<b>145</b>	<b>963</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2022.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2022		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022		Nombre de jours accumulés au 31/12/2022	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2022
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	2 294	8 049	372	1 619	10 343	1 991
Catégorie B	1 573	3 415	321	697	4 988	1 018
Catégorie C	3 463	3 730	861	1 016	7 193	1 877
<b>Toutes catégories</b>	<b>7 330</b>	<b>15 194</b>	<b>1 554</b>	<b>3 332</b>	<b>22 524</b>	<b>4 886</b>

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 31/12/2022.

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 2022		Nombre de jours indemnisés en 2022		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2022		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	360	899	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	105	273	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	290	413	0	0	0	0	0	0
<b>Toutes catégories</b>	<b>755</b>	<b>1 585</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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 2022.

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 ?	(Vide)
---	--------

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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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 ? (Vide)

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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint techniques	0	0	0	0	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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>Aides-soignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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 ? (Vide)

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
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>																
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>																
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>																
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
Adjoints territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>																
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>																
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>																
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefs de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>																
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>																
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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

[Retour au sommaire](#)

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	16
Jours de congés annuels	42
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	0
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>

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

Dans votre collectivité, y-a-t-il des agents qui ont effectué des heures supplémentaires et/ou complémentaires au cours de l'année 2022?	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 2022

Cadres d'emplois Filières	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Temps complets		Temps non complets				Temps complets		Temps non complets			
	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022	
	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	101,00	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	1 298,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	219,00	843,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>219,00</b>	<b>2 242,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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	2 011,00	235,00	0,00	0,00	0,00	0,00	266,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGENTS DE MAITRISE	3 814,00	204,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES	3 985,00	401,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	5,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>9 815,00</b>	<b>858,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>266,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIBLIOTHECAIRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	0,00	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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
MEDECINS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	667,00	317,00	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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>667,00</b>	<b>317,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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'ELECTROLOGIE 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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
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-CHAMPETRES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
CONTROLEURS, 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
CAPTAINES, 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
MEDECINS, 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
SAPERS 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
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
ANIMATEURS	157,00	129,00	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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>157,00</b>	<b>129,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10 191,00</b>	<b>3 229,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>933,00</b>	<b>317,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

\* 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 dispose-t-elle d'un système de décompte des heures réalisées  Non

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 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022		Nombre d'heures réalisées n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération en 2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs								
Attachés								
Secrétaires de mairie								
Rédacteurs								
Adjointes administratifs								
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs en chef								
Ingénieurs								
Techniciens								
Agents de maîtrise								
Adjointes techniques								
Adjointes techniques des établissements d'enseignement								
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateurs du patrimoine								
Conservateurs des bibliothèques								
Attachés de conservation du patrimoine								
Bibliothécaires								
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique								
Professeurs d'enseignement artistique								
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques								
Assistants d'enseignement artistique								
Adjointes territoriaux du patrimoine								
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS								
Educateurs des APS								
Opérateurs des APS								
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs								
Assistants socio-éducatifs								
Educateurs de jeunes enfants								
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux								
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)								
Agents sociaux								
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins								
Psychologues								
Sages-femmes								
Cadres de santé paramédicaux								
Publicitaires cadres de santé								
Publicitaires*								
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques								
Infirmiers en soins généraux								
Infirmiers								
Aides-soignants								
Auxiliaires de puériculture								
Auxiliaires de soins								
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Massieurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes								
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale								
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens								
Techniciens paramédicaux								
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale								
Chefs de service de police municipale								
Agents de police municipale								
Gardes-champêtres								
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels								
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels								
Médecins, pharmaciens								
Lieutenants								
Cadres de santé								
Infirmiers								
Sous-officiers								
Sapeurs et caporaux								
<b>FILIERE INCENDIE SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs								
Adjointes d'animation								
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	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.

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées	0	0	0
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées	11	192	203
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites	0	0	0
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités	6	49	55
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein	5	42	47

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 leurs

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 31/12/2022.

	FONCTIONNAIRES occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :								Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)							
	100%		Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus		Hommes	Femmes
	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)		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	4	4	0	0	0	0	0	0	4	4
Attachés	19	59	0	0	0	10	1	7	20	76
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	9	129	0	2	0	25	0	9	9	165
Adjoints administratifs	18	205	0	4	0	34	1	11	19	254
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>50</b>	<b>397</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>499</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Ingénieurs	24	17	0	0	2	0	2	2	28	19
Techniciens	66	16	0	0	0	3	3	2	69	21
Agents de maîtrise	89	6	0	0	0	2	0	1	89	9
Adjoints techniques	334	276	1	1	2	9	1	4	338	290
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	12	13	0	1	0	2	0	0	12	16
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>527</b>	<b>329</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>538</b>	<b>356</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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	1	5	0	0	0	0	0	0	1	5
Bibliothécaires	3	2	0	0	0	1	0	0	3	3
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	2	11	0	0	0	3	0	0	2	14
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints territoriaux du patrimoine	3	7	2	1	0	0	0	1	5	9
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>31</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	2	4	0	0	0	0	0	1	2	5
Assistants socio-éducatifs	7	112	2	7	2	83	0	23	11	225
Educateurs de jeunes enfants	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>9</b>	<b>117</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>231</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	0	2	0	0	0	1	0	1	0	4
Psychologues	0	2	0	0	0	2	0	1	0	5
Sages-femmes	0	3	0	0	0	3	0	3	0	9
Cadres de santé paramédicaux	1	3	0	1	0	0	0	0	1	4
Puéricultrices cadres de santé	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Puéricultrices*	0	14	0	0	0	8	0	5	0	27
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	9	0	0	0	3	0	0	0	12
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>66</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
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	1	0	0	0	0	0	1
Techniciens paramédicaux	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	4	7	0	0	0	0	0	0	4	7
Adjoints d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>601</b>	<b>917</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>189</b>	<b>8</b>	<b>71</b>	<b>620</b>	<b>1 195</b>

\*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 : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2022.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	9
	Femmes	16	147
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>156</b>
Catégorie B	Hommes	0	3
	Femmes	2	42
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>45</b>
Catégorie C	Hommes	5	2
	Femmes	21	50
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>52</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2022

	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	Femmes
	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)		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Attachés	7	26	0	0	1	1	0	0	8	27
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	3	14	0	0	3	0	0	0	3	17
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>44</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	6	2	0	0	1	0	0	0	7	2
Techniciens	9	1	0	0	0	0	0	0	9	1
Agents de maîtrise	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
Conseillers socio-éducatifs	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Assistants socio-éducatifs	3	30	0	0	0	6	0	2	3	38
Educateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sociaux	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>40</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Médecins	17	13	9	6	4	11	0	4	30	34
Psychologues	0	4	0	1	0	2	0	0	0	7
Sages-femmes	1	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Infirmiers en soins généraux	0	7	0	0	0	3	0	0	0	10
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>52</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masso-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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>102</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>69</b>	<b>141</b>

\* 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

[Retour au sommaire](#)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2022.

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
		2.3.5(1)		2.3.5(2)
Catégorie A	Hommes	1		14
	Femmes	7		29
	<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>43</b>
Catégorie B	Hommes	0		0
	Femmes	0		3
	<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>3</b>
Catégorie C	Hommes	0		0
	Femmes	0		0
	<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>0</b>

**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**

[Retour au sommaire](#)

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

Si OUI, afficher et compléter le tableau suivant :

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A				
Catégorie B				
Catégorie C				
<b>Total</b>	0	0	0	0

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 31/12/2022.

		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 2022	FILIERE ADMINISTRATIVE	6	1	0	20	20	26
	FILIERE TECHNIQUE	1	1	1	0	2	1
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	1	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	2	0	0	76	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	1	0	0	2	0
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>96</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
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	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022	FILIERE ADMINISTRATIVE	14	8	4	55	130	146
	FILIERE TECHNIQUE	15	16	6	14	11	6
	FILIERE CULTURELLE	3	2	0	3	6	2
	FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
	FILIERE SOCIALE	4	0	0	209	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	1	0	0	2	0
	<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>281</b>	<b>149</b>	<b>154</b>

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.

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	37	27	10	281	149	154	658
- depuis leur domicile ou un autre lieu privé	37	27	10	277	145	153	649
- depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	0	1	0	4	4	1	10
- depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	0	0	0	0	0	0	0
- avec leur équipement personnel	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours fixes	0	0	0	0	0	0	0
- sur des jours flottants	0	0	0	0	0	0	0
- un jour par semaine	30	15	7	256	101	101	510
- deux jours par semaine	7	12	3	25	48	53	148
- 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 2022.

3.1.1.0 - Au 31/12/2022, 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 ?	Non

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités (à l'exception des frais de déplacement)		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5		3.1.1.6		3.1.1.7	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FLIERE ADMINISTRATIVE</b>	2 374 211	15 729 468	595 610	3 090 196	31 393	163 247	0	0	3 594	38 871	26 194	143 234	0	0
Catégorie A	1 593 177	3 965 336	454 092	939 180	28 604	80 262	0	0	0	1 653	21 580	33 038	0	0
Catégorie B	289 506	5 216 006	51 147	957 600	0	23 191	0	0	0	23 542	1 900	41 846	0	0
Catégorie C	491 528	6 548 126	90 371	1 193 416	2 789	59 854	0	0	3 594	13 676	2 714	68 350	0	0
<b>FLIERE TECHNIQUE</b>	17 916 149	10 435 244	4 358 926	2 472 627	138 223	111 068	0	0	297 446	7 428	135 199	189 352	0	0
Catégorie A	2 395 174	1 616 255	855 319	789 241	24 082	40 507	0	0	0	0	14 803	125 346	0	0
Catégorie B	2 556 935	585 561	677 691	158 046	14 606	2 617	0	0	171 987	3 063	21 408	10 941	0	0
Catégorie C	12 966 040	8 233 426	2 825 806	1 525 340	99 635	67 944	0	0	125 459	4 375	98 988	53 065	0	0
<b>FLIERE CULTURELLE</b>	337 699	1 019 149	59 858	190 440	3 432	8 786	0	0	0	0	1 957	4 621	0	0
Catégorie A	159 398	350 394	30 913	72 925	1 716	3 808	0	0	0	0	1 003	1 347	0	0
Catégorie B	57 600	437 043	11 343	77 313	0	2 657	0	0	0	0	0	2 348	0	0
Catégorie C	120 701	231 712	17 602	40 202	1 716	2 321	0	0	0	0	954	926	0	0
<b>FLIERE SPORTIVE</b>	0	20 830	0	3 941	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	20 830	0	3 941	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
<b>FLIERE SOCIALE</b>	680 303	9 238 409	46 083	1 259 286	5 638	22 316	0	0	0	0	3 142	33 500	0	0
Catégorie A	680 303	9 238 409	46 083	1 259 286	5 638	22 316	0	0	0	0	3 142	33 500	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
<b>FLIERE MEDICO-SOCIALE</b>	39 399	2 512 737	6 731	302 387	1 087	11 276	0	0	0	0	1 036	24 074	0	0
Catégorie A	39 399	2 512 737	6 731	302 387	1 087	11 276	0	0	0	0	1 036	24 074	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
<b>FLIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	42 919	160 080	8 888	39 580	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	45 114	0	11 871	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	42 919	114 966	8 888	27 688	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
<b>FLIERE POLICE MUNICIPALE</b>	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
<b>FLIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	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
<b>FLIERE ANIMATION</b>	142 619	213 502	25 409	39 583	2 726	2 502	0	0	4 730	3 135	3 875	972	0	0
Catégorie B	142 619	213 502	25 409	39 583	2 726	2 502	0	0	4 730	3 135	3 875	972	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	21 535 299	39 329 417	5 101 395	7 398 020	182 599	319 195	0	0	305 770	49 444	171 403	395 753	0	0

Champ : contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

3.2.1.0 - Au 31/12/2022, 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		dont complément de traitement indiciaire (CTI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	3.2.1.1		3.2.1.2		3.2.1.3		3.2.1.4	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FLIERE ADMINISTRATIVE</b>	446 978	1 241 766	147 636	327 916	0	0	0	0
Catégorie A	376 640	894 596	124 079	235 248	0	0	0	0
Catégorie B	69 738	347 170	23 557	92 668	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE TECHNIQUE</b>	501 329	159 176	170 458	52 068	0	0	5 939	0
Catégorie A	211 514	117 863	78 776	38 651	0	0	0	0
Catégorie B	267 133	41 313	84 158	13 417	0	0	5 939	0
Catégorie C	22 682	0	7 524	0	0	0	0	0
<b>FLIERE CULTURELLE</b>	77 721	52 178	19 867	11 498	0	0	0	0
Catégorie A	54 251	0	14 818	0	0	0	0	0
Catégorie B	23 470	52 178	5 049	11 498	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE SOCIALE</b>	117 821	1 319 605	31 665	203 075	0	0	0	0
Catégorie A	70 967	1 317 306	17 741	202 624	0	0	0	0
Catégorie B	0	2 299	0	451	0	0	0	0
Catégorie C	46 854	0	13 924	0	0	0	0	0
<b>FLIERE MEDICO-SOCIALE</b>	2 481 902	2 970 410	75 770	233 940	0	0	64 076	32 038
Catégorie A	2 481 902	2 970 410	75 770	233 940	0	0	64 076	32 038
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	51 515	0	9 894	0	0	0	0
Catégorie A	0	51 515	0	9 894	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FLIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	3 625 151	5 794 650	445 396	838 391	0	0	70 015	32 038

Champ : contractuels sur un emploi NON permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels	0	0
Assistants familiaux	689 073	7 383 517

Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	804 759	1 160 475
<b>Total</b>	<b>1 493 832</b>	<b>8 543 992</b>

### 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 2022
Anciens titulaires	2
Anciens stagiaires	0

### Rémunérations 3.4.2 Indemnisation du chômage pour les contractuels

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

Si en AUTO-ASSURANCE, afficher et renseigner :

	Nombre d'allocataires dans l'année 2022
	39

### 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
	Accroissement temporaire d'activité	Article L332-13 Remplaçants	Article L332-14 Affectés sur un poste vacant	Article L332-8,1 Pas de cadre d'emplois existant	Article L332-8,2* Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	Article L332-8,3* Tous les emplois pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Article L332-8,4* Tous les emplois pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	Article L332-8, 5* 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 %	Article L332-8,6* 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	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Attachés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
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
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>										
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthop	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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>										
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* 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.

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

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	47 752	34 287	28,20
Catégorie A	68 318	52 688	22,88
Catégorie B	34 060	34 443	-1,12
Catégorie C	27 460	28 217	-2,76
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	34 853	30 364	12,88
Catégorie A	73 539	43 077	41,42
Catégorie B	40 021	44 361	-10,84
Catégorie C	31 046	28 105	9,47
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	33 436	34 028	-1,77
Catégorie A	39 850	42 216	-5,94
Catégorie B	28 800	32 615	-13,25
Catégorie C	29 439	28 086	4,60
<b>FILIERE SPORTIVE</b>		31 090	
Catégorie A		31 090	
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	60 364	44 777	25,82
Catégorie A	60 364	44 777	25,82
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	39 399	55 225	-40,17
Catégorie A	39 399	55 225	-40,17
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	42 919	40 020	6,75
Catégorie A		45 114	
Catégorie B	42 919	38 322	10,71
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>	35 655	30 500	14,46
Catégorie B	35 655	30 500	14,46
Catégorie C			
<b>Total</b>	36 427	35 889	1,48

Contractuels sur emploi permanent	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	48 414	38 433	20,62
Catégorie A	52 166	41 207	21,01
Catégorie B	34 869	32 752	6,07
Catégorie C			
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	37 441	53 059	-41,71
Catégorie A	45 585	58 932	-29,28
Catégorie B	33 061	41 313	-24,96
Catégorie C	33 854		
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	40 480	26 089	35,55
Catégorie A	54 251		
Catégorie B	25 511	26 089	-2,27
Catégorie C			
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>	23 193	29 937	-29,08
Catégorie A	20 276	29 939	-47,66
Catégorie B		28 738	
Catégorie C	29 654		
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	91 718	76 086	17,04
Catégorie A	91 718	76 086	17,04
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>		51 515	
Catégorie A		51 515	
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>Total</b>	63 969	47 720	25,40

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

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
<b>Les dix plus hautes rémunérations en 2022</b>	734383	311370	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 ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordre</b> )	503 537 122
3.4.7(2)	Charges de personnel ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	109 863 967

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents en 2022.

	Effectif au 31/12/2022 des agents de la collectivité	Effectif en équivalent temps plein sur 2022
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2	
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1	
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	0	
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		2
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	0	

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2022

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	134 142	1 052	831
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...)	302 687		



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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2022	51	156

## Santé et sécurité au travail **4.14** Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

[Retour au sommaire](#)

Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2022 ?	Oui
<i>Si OUI, afficher et indiquer :</i>	
L'année de création du document	2010
L'année de la dernière mise à jour	2020

## Santé et sécurité au travail **4.15** Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

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

## Santé et sécurité au travail **4.16** Démarches de prévention des risques

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

## Santé et sécurité au travail **4.17** Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2022 ?	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 2022.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2022	4 037 051,20	Si ce total n'est pas correct, vous pouvez le modifier
---	--------------	--

Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents en 2022 dans votre collectivité ?	Oui
--	-----

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2022								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2022 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	4	0	0	0	3	0	0	0	9	0	16
Adjointes administratifs	1	2	0	0	0	2	0	0	134	114	0	97
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	<b>123</b>	<b>0</b>	<b>113</b>
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	2	1	0	0	0	0	0	0	40	9	0	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	0	0	0	0	39	0	0	0
Adjointes techniques	18	15	0	0	2	2	0	0	1 278	1 493	30	118
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 357</b>	<b>1 502</b>	<b>30</b>	<b>118</b>
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	1	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjointes territoriaux du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 505</b>	<b>1 655</b>	<b>30</b>	<b>231</b>

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 2022.

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 2022 dans votre collectivité ?	(Vide)
---	--------

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 2022		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 2022		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 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	1	0	1	0	165	0	332
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>165</b>	<b>0</b>	<b>332</b>
Ingénieurs en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	4	0	2	0	203	0	136	0
Adjoint techniques	4	46	3	9	320	2 014	1 095	1 669
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>523</b>	<b>2 014</b>	<b>1 231</b>	<b>1 669</b>
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
Adjoint territoriaux du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>FILIERE INCENDIE-SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Animateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint d'animation	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>523</b>	<b>2 179</b>	<b>1 231</b>	<b>2 001</b>

	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	0	0	1	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 2022 ?	Oui
---	-----

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	2	4	63	24	14	100	207
Femmes enceintes				0	0	0	0
Fonctionnaires réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée	0	0	1	1	1	0	3
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
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>64</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>210</b>

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	1	1	0	5	2	0	9
Femmes enceintes				0	0	0	0
Contractuels réintégré après un congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels souffrant de pathologie particulières	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

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	1	0	0	1
Demande de protection fonctionnelle formulée par un agent victime	0	0	0	1	0	0	1
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent mis en cause	0	0	0	1	0	0	1
Nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle à un agent victime	0	0	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

ulnaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2022.

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 2022, 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 2022						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2022					
	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	1	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022, 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	(Vide)
--	--------

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022, 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022, 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022, 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	1	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Modalités organisationnelles**

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

**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 ?	(Vide)
---	--------

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

Actes de violence sexuelle

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

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 ?	(Vide)
---	--------

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 ?	(Vide)
--	--------

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 ?	(Vide)
---	--------

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 ?	(Vide)
---	--------

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 ?	(Vide)
--	--------

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

#### Actes de discrimination

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

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2022.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	2	2
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	2	2
	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	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	1	2
	Licenciement pour inaptitude physique	0	1
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	<i>FILIERE ADMINISTRATIVE</i>	1	2
	<i>FILIERE TECHNIQUE</i>	2	2
	<i>FILIERE CULTURELLE</i>	0	0
	<i>FILIERE SPORTIVE</i>	0	0
	<i>FILIERE SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-SOCIALE</i>	0	0
	<i>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</i>	0	0
	<i>FILIERE POLICE MUNICIPALE</i>	0	0
	<i>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</i>	0	0
	<i>FILIERE ANIMATION</i>	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	14	63
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0	
Mises en disponibilité d'office	3	4	

Votre collectivité a-t-elle été confrontée à des tentatives de suicide ou des suicides au cours de l'année 2022 ? 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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au cours de l'année 2022	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	46	271	21	66	404
Catégorie B	55	138	13	12	218
Catégorie C	204	198	2	0	404
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>607</b>	<b>36</b>	<b>78</b>	<b>1 026</b>

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	69	0	0	0	69	0	1	13	14	0
Formation prévue par les statuts particuliers	60	0	180	124	364	0	23	159	182	0
<i>dont formation d'intégration</i>	60	0	0	0	60	0	1	5	6	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	180	124	304	0	22	154	176	0
Formation de perfectionnement	0	0	325	214	539	0	36	184	220	0
Formation personnelle (hors congés formation)	50	0	0	0	50	0	0	5	5	0
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>0</b>	<b>505</b>	<b>338</b>	<b>1 022</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>361</b>	<b>421</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	71	0	0	0	71	0	3	8	11	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	58	0	231	44	333	0	37	120	157	0
<i>"- formation d'intégration</i>	58	0	0	0	58	0	3	4	7	0
<i>"- formation de professionnalisation</i>	0	0	231	44	275	0	34	116	150	0
Formation de perfectionnement	0	0	102	53	155	0	33	55	88	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>333</b>	<b>97</b>	<b>559</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>183</b>	<b>256</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	13	0	0	0	13	0	17	6	23	0
Formation prévue par les statuts particuliers :	335	0	505	23	863	0	172	166	338	0
<i>"- formation d'intégration</i>	335	0	0	0	335	0	22	35	57	0
<i>"- formation de professionnalisation</i>	0	0	505	23	528	0	150	131	281	0
Formation de perfectionnement	0	0	269	57	326	0	93	93	186	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>0</b>	<b>774</b>	<b>80</b>	<b>1 202</b>	<b>0</b>	<b>282</b>	<b>265</b>	<b>547</b>	<b>0</b>
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>656</b>	<b>0</b>	<b>1 612</b>	<b>515</b>	<b>2 783</b>	<b>0</b>	<b>415</b>	<b>809</b>	<b>1 224</b>	<b>0</b>

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par						Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent 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	Femmes	Total	dont CPF
	au titre de la cotisation obligatoire	au delà de la cotisation obligatoire								
5.1.1(1)	5.1.1(2)	5.1.1(3)	5.1.1(4)	5.1.1(5)	5.1.1(6)	5.1.1(7)	5.1.1(8)	5.1.1(9)	5.1.1(10)	
<b>Pour les agents de catégorie A</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	151	0	0	0	151	0	0	21	21	0
Formation prévue par les statuts particuliers	20	0	0	0	20	0	0	2	2	0
<i>dont formation d'intégration</i>	20	0	0	0	20	0	0	2	2	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	44	0	112	109	265	0	40	89	129	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>0</b>	<b>112</b>	<b>109</b>	<b>436</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>112</b>	<b>152</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	58	0	0	0	58	0	2	4	6	0
<i>dont formation d'intégration</i>	58	0	0	0	58	0	2	4	6	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	12	0	43	9	64	0	19	28	47	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>122</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>0</b>
<b>Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)</b>										
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	15	0	0	0	15	0	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers	10	0	0	0	10	0	1	0	1	0
<i>dont formation d'intégration</i>	10	0	0	0	10	0	1	0	1	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement	0	0	7	1	8	0	5	0	5	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL Toutes catégories</b>	<b>310</b>	<b>0</b>	<b>162</b>	<b>119</b>	<b>591</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>144</b>	<b>211</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2022 et ayant participé à au moins une formation en 2022.

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)	Hommes	Femmes	Total	dont CPF (Compte Personnel de Formation)
	5.1.2 (1)	5.1.2(2)	5.1.2(3)	5.1.2(4)	5.1.2(5)	5.1.2(6)	5.1.2(7)	5.1.2(8)	5.1.2(9)	5.1.2(10)
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	0	9	0	10	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	7	0	521	9	537	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0	14	0	14	0	0	0	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>544</b>	<b>9</b>	<b>561</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Apprentis	2	0	13	2	17	0	9	8	17	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	32	0	3	0	35	0	3	1	4	0
<b>TOTAL Tous types</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>560</b>	<b>11</b>	<b>613</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2022.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022		Contractuels présents au 31/12/2022		Total
	Hommes 5.1.3(1)	Femmes 5.1.3(2)	Hommes 5.1.3(3)	Femmes 5.1.3(4)	
<b>Validation des Acquis et des Expériences (VAE)</b>					
Dossiers déposés durant l'année	0	0	0	0	0
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
<b>Bilans de compétence</b>					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	0	0	0	0	0
<b>Congé de formation</b>					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2022	0	0	0	0	0
- 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 2022.

		Montants pour l'année 2022 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	649 716,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00
5.1.4.3	Autres organismes	511 715,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	31 493,00
5.1.4.5	Coût de la formation des apprentis	137 956,00
<b>Coût total des actions de formation</b>		<b>1 330 880,00</b>

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	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	10	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10	10
Commission administrative paritaire	10	17
Commission consultative paritaire	5	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	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité technique	0	0	0
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Commission administrative paritaire	0	0	0
Commission consultative paritaire	0	0	0

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

	Nombre de réunions dans l'année 2022
du comité technique *	3
des commissions administratives paritaires	0
des commissions consultatives paritaires	0

\* pour les collectivités ayant un CT propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

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

Si oui :

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

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité technique (CT) a-t-il siégé en 2022 pour exercer les missions dévolues à un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) ?	(vide)
--	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CT dans l'année 2022 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	
--	--

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

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2022.

	Nombre de jours dans l'année 2022
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	261
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	3

	Nombre d'heures dans l'année 2022
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	0
<b>Heures de décharges d'activité de service :</b>	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	6 600
- effectivement utilisées	4 848

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

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

Si OUI, afficher le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2022
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	328
- sur mot d'ordre national	328
- sur mot d'ordre uniquement local	0
- non précisé, autres	0

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2022 ? Non

Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2022 ou avant ? Non

Domaines de négociation	Nombre de négociations engagées à l'initiative de l'autorité territoriale au cours de 2022	Nombre de négociations engagées à l'initiative des organisations syndicales au cours de 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés avant 2022	Nombre d'accords collectifs conclus et signés en 2022
Conditions et organisation du travail (dont actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail )				
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				
Mise en place du télétravail				
Accompagnement social des mesures de réorganisation des services				
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				
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes				
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				
Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap				
Déroulement des carrières et promotion professionnelle				
Apprentissage				
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie				
Intéressement collectif et modalités de mis en œuvre de politiques indemnitaires				
Action sociale				
Protection sociale complémentaire				
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences				

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

Si **NON**, **EN COURS** ou **NE SAIT PAS**,

A défaut, existe-t-il une délibération de l'organe délibérant en 2022 ?	Non
---	-----

Si **OUI** à 6.1.6.1 ou 6.1.6.2,

Quels sont les services publics concernés par la continuité de service en 2022 ?

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

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)	2230389
---	---------

Prestations servies directement par la collectivité (*)	Oui
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	Non
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	Oui
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	115	493	99	247	329	363
Logement		0	0	0	0	0	0
Famille	Places réservées en crèches	0	0	0	0	0	0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	0	0	0	0	0	0
	Allocation garde de jeunes enfants	0	0	0	0	0	1
	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...)	0	2	0	2	1	0
	Allocation aux parents d'enfants handicapés ou de jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	0	4	0	2	2	7
Vacances et loisirs	Séjours en centres de vacances spécialisés	0	0	0	0	0	0
	Chèque-vacances	0	0	0	0	0	0
	Chèque lire	0	0	0	0	0	0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)	Chèque culture	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	3

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	Non	Non
Via une adhésion à une convention de participation souscrite par le centre de gestion	Non	Non
Via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Non

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	233	0
Catégorie B	131	0
Catégorie C	295	0
Agents sur emploi non permanent	3	0
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>662</b>	<b>0</b>

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	37 788	0
Catégorie B	22 904	0
Catégorie C	55 073	0
Agents sur emploi non permanent	241	0
<b>Montant total des participations* (en €)</b>	<b>116 006</b>	<b>0</b>

\* 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 2022.*

Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées au cours de l'année 2022	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 2022	
	Hommes	Femmes
<b>Sanctions du 1er groupe :</b>	2	1
Avertissement	1	1
Blâme	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	1	0
<b>Sanctions du 2ème groupe :</b>	0	0
Radiation du tableau d'avancement	0	0
- dont en complément d'une sanction du 2ème groupe	0	0
- dont en complément d'une sanction du 3ème groupe	0	0
Abaissement d'échelon	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
<b>Sanctions du 3ème groupe :</b>	0	0
Rétrogradation	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
<b>Sanctions du 4ème groupe :</b>	0	0
Mise à la retraite d'office	0	0
Révocation	0	0

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2022	
	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 2022	
	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 2022	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	1	0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	0
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	0	0
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	0	1
Ivresse	0	0
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	0	0
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	0	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

**Direction des ressources humaines et des relations sociales**

**Réunion du 17 novembre 2023**  
**Rapport N° 110**

**PERSONNEL DEPARTEMENTAL**

**Transformation d'emplois permanents et Rémunération des médecins intervenant en régulation**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

**• Rappel du contexte**

La gestion de l'effectif du Département appelle de façon récurrente des ajustements en prévision ou à l'occasion des recrutements. Il appartient en effet à la Collectivité d'adapter régulièrement le tableau de ses emplois par la suppression, la transformation ou la création de postes, en fonction des missions qu'elle exerce, des profils et des compétences recherchés.

Par ailleurs, afin de répondre à des besoins temporaires et non permanents, le Département peut recruter des agents contractuels sur le fondement de l'article L332-23 du Code général de la Fonction publique, et de l'article L332-24 en ce qui concerne les contrats de projet.

**• Présentation de la demande**

**I. Transformation d'emplois permanents**

Dans un souci d'ajuster ses ressources humaines à l'évolution de ses métiers et des politiques publiques, le Département est appelé à transformer ses emplois permanents dans leurs caractéristiques. Il s'agit soit de modifier la catégorie pour prendre en considération l'évolution des ressources utiles face au périmètre d'activité, soit d'ouvrir le recrutement à plusieurs filières potentielles compte tenu du profil souhaité.

L'annexe du rapport indique le détail des transformations d'emplois. Il est simultanément proposé que ces emplois puissent, le cas échéant, être pourvus par voie contractuelle.

Le Comité social territorial a rendu son avis le 17 octobre 2023.

**II. Centre départemental de santé : Rémunération des médecins intervenant en régulation**

Avec la création du premier Centre départemental de santé (CDS) en 2017, le Département de Saône-et-Loire répond au défi majeur du déclin de l'offre de soins et apporte une réponse coordonnée et garante de l'équité territoriale. Cinq ans après l'ouverture du premier Centre territorial de santé, ce sont 73 médecins recrutés et 33 lieux de consultations qui maillent l'ensemble du territoire depuis l'ouverture du septième Centre territorial de santé à Louhans en mars 2023.

Depuis 2021, de manière complémentaire à la médecine générale, de nouvelles professions ont intégré le Centre départemental de santé et de nouveaux partenariats ont été mis en place.

Le CDS continue à développer ses partenariats et de nouvelles actions complètent le déploiement afin d'enrayer la désertification médicale et répondre aux attentes dans toute la diversité de l'offre de soins.

Dans le cadre de leurs fonctions, les médecins généralistes du CDS participent à la Permanence des soins ambulatoires (PDSA) aux côtés de leurs confrères libéraux.

Deux modalités sont possibles : participations aux gardes ou participations à la régulation téléphonique.

Au regard de la carence observée en faveur de la régulation ambulatoire, le CDS participe à la régulation par l'intermédiaire de l'Association des médecins régulateurs libéraux (AMRL) dans les locaux du Centre 15 au Centre hospitalier de Chalon-sur-Saône.

Lors de sa réunion du 5 mai 2023, la Commission permanente du Département a approuvé la convention avec l'AMRL et le Centre hospitalier William Morey de Chalon-sur-Saône pour la participation des médecins du CDS à la régulation.

L'AMRL s'engage à verser au CDS les forfaits horaires de régulation en fonction de la participation effective du médecin.

Le Département versera le montant des forfaits de régulation dans le cadre de la rémunération des médecins du CDS participant à la régulation. Ce montant est fixé à 90 € bruts et 100 € bruts en nuit profonde (de 0h00 à 8h00) de l'heure d'intervention en qualité de régulateur conformément à l'arrêté du 2 août 2018 du Directeur général de l'Agence Régionale de Santé fixant le cahier des charges de la PDSA de la région Bourgogne-Franche-Comté. |

### **ÉLÉMENTS FINANCIERS**

| Les crédits sont inscrits au budget principal 2023 sur le programme « Rémunérations » en diverses opérations et pour la rémunération des médecins intervenant en régulation sur le budget annexe du Centre de santé départemental, programme « Lutte contre les déserts médicaux », opération « Frais de personnel ».

Les crédits seront également proposés au budget principal et au budget annexe du Centre départemental de santé 2024. |

Il vous est proposé :

- d'approuver les transformations d'emplois permanents telles que proposées en annexe,
- d'autoriser le versement de la participation à la régulation du Centre 15 aux médecins du Centre de santé conformément au montant déterminé par l'Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

**TRANSFORMATION D'EMPLOI PERMANENT**

Direction	Filière Catégorie Cadre d'emplois			Filière Catégorie Cadre d'emplois			N°	Intitulé
	Avant modification			Après modification				
<b>TAS MACON</b>	Ad	C	Adjoint administratif	Ad	C ou B	Adjoint administratif ou Rédacteur	8488	Gestionnaire administratif ASEF
<b>DARTAS</b>	Ad	A	Attaché	Ad ou So	A	Assistant socio-éducatif ou Attaché	18915	Chargé de mission qualité de l'accueil et accès aux droits
<b>DARTAS</b>	Ad	A	Attaché	Ad ou So	A	Conseiller socio-éducatif ou assistant socio-éducatif ou Attaché	18918	Chargé de mission évolution des pratiques et des métiers du social
<b>DEF</b>	MS	A	Infirmier	MS	A	Infirmier ou puéricultrice	12504	Puéricultrice PMI
<b>DEF</b>	MS	A	Puéricultrice	MS	A	Infirmier ou puéricultrice	16319	Puéricultrice PMI
<b>DAT</b>	Te	A	Ingénieur	Te	B	Technicien	18671	Conseiller en énergies renouvelables
<b>DSID</b>	Ad	A	Attaché	Te	B	Technicien	8843	Chef de projets informatiques
<b>DSID</b>	Te	B	Technicien	Te	A	Ingénieur	6581	Analyste data

<b>DSID</b>	Ad	A	Attaché	Te	A	Ingénieur	5739	Architecte applicatif
<b>DPMG</b>	Te	C	Adjoint technique	Te ou Ad	C	Adjoint technique ou adjoint administratif	9878	Agent polyvalent évènementiel
<b>DIRFI</b>	Ad	A	Administrateur	Ad	A	Attaché	11493	DIRFI
<b>DDC</b>	Te	B	Technicien	Ad	A	Attaché	7793	Conseiller technique
<b>Centre Eden</b>	Ad	C	Adjoint administratif	Cu	B	Assistant de conservation du patrimoine	6916	Agent d'accueil

Filières

Ad : Administrative    MT : Médico-technique  
An : Animation        So : Sociale  
Cu : Culturelle        Sp : Sportive  
MS : Médico-sociale    Te : Technique

**Direction des ressources humaines et des relations sociales**

**Réunion du 17 novembre 2023**

**Rapport N° 111**

**RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MODIFICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL DÉPARTEMENTAL**

**Ajustement technique du règlement du RIFSEEP afin de permettre le recrutement d'agents permanents relevant des cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants territoriaux**

**OBJET DE LA DEMANDE**

**• Rappel [du dispositif ]**

[L'article 1<sup>er</sup> du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du Code général de la Fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale prévoit que le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Outre ce principe de parité, le même texte précise en son article 2 que si l'assemblée délibérante fixe, dans la limite prévue à l'article précédent, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités versées aux agents de la collectivité, l'Autorité investie du pouvoir de nomination détermine, dans cette limite, le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire.

Par délibération du 22 décembre 2017, l'Assemblée départementale a approuvé la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), institué dans la Fonction publique d'État par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

Le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux et le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux intègrent respectivement les agents appartenant précédemment aux cadres d'emplois des auxiliaires de soins spécialité aide-soignant régi par le décret du 28 août 1992 et le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture régi par le décret du 28 août 1992 dans les cadre d'emplois relevant de la catégorie B des aides-soignants territoriaux et des auxiliaires de puériculture territoriaux.

Antérieurement, ces agents relevaient de la catégorie C. ]

**• Présentation de la demande**

[L'intégration dans les cadres d'emploi de catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et de celui des aides-soignants territoriaux en lieu et place

des précédents cadres d'emploi de catégorie C d'auxiliaire de puériculture et d'auxiliaire de soins, spécialité aide-soignant dans le RIFSEEP :

- ✓ La mise à jour des grades de la filière

Pour la mise en œuvre du principe de parité en matière indemnitaire fixé par le Code général de la Fonction publique, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les conditions d'équivalence avec la Fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 actualise ces catégories afin de le rendre cohérent avec les évolutions du cadre statutaire et indemnitaire intervenues depuis sa dernière mise à jour. Son annexe 1 rappelle les corps de l'Etat auxquels devront se référer les cadres d'emplois territoriaux lorsque les textes annoncés pour les fonctionnaires d'Etat seront publiés. Dans l'intervalle, son annexe 2 détaille les « corps provisoires » tenant lieu d'équivalence pour chaque cadre d'emplois. Pour les deux cadres d'emplois précités, l'équivalence provisoire autorisée par le décret n° 2020-182 est basée sur celle correspondant pour la mise en œuvre du principe de parité en matière indemnitaire fixé par le Code général de la Fonction publique. Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les conditions d'équivalence avec la Fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale aux assistants de service social des administrations d'Etat.

- ✓ La détermination du montant d'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions, à partir d'une formalisation des critères professionnels. L'une des innovations du RIFSEEP consiste de surcroît à prendre en compte l'expérience dans la part liée à la fonction (IFSE), où elle doit s'entendre comme la connaissance tirée de la pratique et du temps passé dans l'emploi considéré. Cette expérience est à distinguer tant de l'ancienneté, matérialisée par l'avancement d'échelon, que de l'engagement ou de la manière de servir, rétribuée par l'intermédiaire du Complément indemnitaire annuel (CIA). Il importe également de différencier l'expérience professionnelle de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, critère lié à la technicité de la part fonction. L'expérience professionnelle est ainsi individuelle, propre à l'agent et non à une fonction.

Chaque emploi et, par conséquent chaque agent l'occupant et relevant d'un cadre d'emplois déterminé, appartient à l'un des groupes de fonctions au vu des critères professionnels définis par délibération du 22 décembre 2017.

La détermination du montant d'IFSE servi aux nouveaux cadres d'emplois éligibles procède du même souci d'harmonisation entre les différentes filières, selon la fonction exercée, tout en respectant les limites fixées par les textes. Il est ainsi proposé d'aligner le montant prévu pour les cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants sur celui en vigueur pour les cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Concernant la modification des intitulés de certains grades de la filière médico-sociale, il s'agit d'un simple toilettage pour intégrer les changements induits par les divers reclassements et l'adaptation à la catégorie B des montants précédemment perçus par les agents de ces cadres d'emplois.

Le présent rapport comporte en annexe le montant prévu par groupe de fonctions et pour l'intégralité des cadres d'emplois et grades susceptibles d'être répertoriés dans l'effectif départemental pour permettre une plus grande réactivité dans le cadre d'un recrutement ou d'une situation future, même hypothétique à ce jour. Pour mémoire, la valeur clé de l'IFSE ainsi déterminée par le groupe de fonctions, le cadre d'emploi et la quotité de travail de l'agent, est assortie d'un coefficient de modulation individuelle.

- ✓ La détermination du montant de CIA des nouveaux cadres d'emplois éligibles

Le CIA constitue, comme sa dénomination l'indique, un complément de l'IFSE. Il est dépourvu de caractère obligatoire. Dans la Fonction publique d'Etat, la circulaire ministérielle préconise des proportions maximales du CIA par rapport au montant global du RIFSEEP, afin qu'il n'en représente pas une part disproportionnée. La Collectivité souhaite réserver au CIA une part modérée dans le montant global de ce régime indemnitaire.

Le versement sera, le cas échéant, annuel, versé en une seule fois et non automatiquement reconductible.

Les critères d'attribution sont les suivants :

- collectif d'agents,
- selon les besoins identifiés annuellement et les capacités financières de la Collectivité,
- à l'issue du dialogue social avec les représentants du personnel.

Pour les deux nouveaux cadres d'emplois relevant du RIFSEEP, la détermination des montants de CIA est proposée en totale analogie avec celles des cadres d'emplois antérieurement éligibles.

✓ Dispositions diverses

Les principes définis par la délibération de l'Assemblée départementale du 22 décembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP s'appliquent de la même façon à tous les cadres d'emplois éligibles.

Le Comité social territorial a émis un avis le 17 octobre 2023.

]

### ÉLÉMENTS FINANCIERS

[Les crédits sont inscrits au budget principal du Département sur le programme « Rémunérations », en diverses opérations.]

Il vous est proposé :

- de rendre éligibles au Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) les nouveaux cadres d'emplois de catégorie B des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux,
- d'approuver l'annexe modifiée, telle que jointe, déterminant le montant d'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en tenant compte des nouveaux intitulés de grades des filières médicaux-sociales concernées par les reclassements, à savoir les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants.

Le Président,  
ANDRE ACCARY

**Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)**

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Administrative	Administrateur général	32 500	25 000	23 000	22 500	21 275
A	Administrative	Administrateur Hors Classe	32 500	25 000	23 000	22 500	21 275
A	Administrative	Administrateur	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Administrative	Cadre d'emplois des administrateurs - Autres grades	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Administrative	Attaché hors classe	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Directeur	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Attaché principal	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Attaché	14 000	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Administrative	Cadre d'emplois des attachés - Autres grades	14 000	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Administrative	Rédacteur principal 1ère cl	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Rédacteur principal 2ème cl	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Rédacteur	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Cadre d'emplois des rédacteurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Administrative	Adjoint adm principal 1ère cl	3 400		2 400		
C	Administrative	Adjoint adm principal 2ème cl	3 400		2 400		
C	Administrative	Adjoint administratif	3 400		2 400		
C	Administrative	Cadre d'emplois des adjoints administratifs - Autres grades	3 400		2 400		
A	Technique	Ingénieur général	33 400	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	33 400	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef hors classe	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Cadre d'emplois des ingénieurs en chef - Autres grades	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur hors classe	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Technique	Ingénieur principal	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Technique	Ingénieur	26 000	23 000	13 800	13 700	13 650
A	Technique	Cadre d'emplois des ingénieurs - Autres grades	26 000	23 000	13 800	13 700	13 650
B	Technique	Technicien principal 1ère cla	8 700		8 000	7 915	
B	Technique	Technicien principal 2ème cla	8 200		7 500	7 125	
B	Technique	Technicien territorial	6 900		5 800	5 380	
B	Technique	Cadre d'emplois des Techniciens - Autres grades	6 900		5 800	5 380	
C	Technique	Agent de maîtrise principal	5 000		4 000		
C	Technique	Agent de Maîtrise	4 900		4 000		
C	Technique	Cadre d'emplois des agents de maîtrise - Autres grades	4 900		4 000		
C	Technique	Adjoint technique princ 1è cl	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique princ 2è cl	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique	3 400		2 400		
C	Technique	Cadre d'emplois des adjoints techniques - Autres grades	3 400		2 400		
C	Technique	Adjoint techniq princ 1è cl EE	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint techniq princ 2è cl EE	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique ets ens	3 400		2 400		
C	Technique	Cadre d'emplois des adjoints techniques des EE - Autres grades	3 400		2 400		
A	Sportive	Conseiller principal des APS	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Sportive	Conseiller des APS	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Sportive	Cadre d'emplois des conseillers des APS - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
B	Sportive	Educateur des APS principal 1ère classe	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Educateur des APS principal 2ème classe	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Educateur des APS	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Cadre d'emplois des éducateurs des APS - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Sportive	Opérateur principal	3 400		2 400		
C	Sportive	Opérateur qualifié	3 400		2 400		
C	Sportive	Opérateur	3 400		2 400		
C	Sportive	Cadre d'emplois des opérateurs des APS - Autres grades	3 400		2 400		
A	Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur du patrimoine	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur de bibliothèque en chef	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur de bibliothèque	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des attaché de conservation du patrimoine - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Bibliothécaire principal	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Bibliothécaire territorial	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des bibliothécaires - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Directeur d'établissement artistique de 2ème catégorie	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Directeur d'établissement artistique de 1ère catégorie	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des directeurs des établissements artistiques - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
B	Culturelle	Assistant de conservation principal 1ère cl.	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Assistant de conservation principal 2ème cl.	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Assistant de conservation	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Cadre d'emplois des assistants de conservation - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine principal 1ère cl.	3 400		2 400		
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine principal 2ème cl.	3 400		2 400		
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine	3 400		2 400		
C	Culturelle	Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine - Autres grades	3 400		2 400		

**Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)**

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Sociale	Conseiller socio éducatif hors classe	10 500	8 500	7 500	5 500	5 240
A	Sociale	Conseiller socio-éducatif supérieur	10 500	8 500	7 500	5 500	5 240
A	Sociale	Conseiller socio-éducatif	10 500	8 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs - Autres grades	10 500	8 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éd cl except	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éduc 1ère cl	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éduc 2ème cl	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éducatif	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs - Autres grades	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de 1ère classe	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de 2ème classe	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur principal jeunes enfants	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants - Autres grades	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
B	Sociale	Moniteur éducateur principal	4 400		3 900	3 700	
B	Sociale	Moniteur éducateur	4 400		3 900	3 700	
B	Sociale	Cadre d'emplois des moniteurs éducateurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Sociale	Agent social principal de 1ère classe	3 400		2 400		
C	Sociale	Agent social principal de 2ème classe	3 400		2 400		
C	Sociale	Agent social	3 400		2 400		
C	Sociale	Cadres d'emplois des agents sociaux - Autres grades	3 400		2 400		
A	Médico sociale	Médecin hors classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Médecin de 1ère classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Médecin de 2ème classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des médecins - Autres grades	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Psychologue classe normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Psychologue hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des psychologues - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Sage femme hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Sage femme cl normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des sages femmes - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre de santé supérieur	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre de santé 1ère classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre de santé 2ème classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des cadres de santé - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice cadre supérieur de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice cadre de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice classe supérieure	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice classe normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des puéricultrices - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Infirmier soins gx hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Infirmier soins gx classe sup	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Infirmier soins gx cl normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des infirmiers soins gx - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Médico sociale	Infirmier de classe supérieure	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Infirmier de classe normale	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Cadre d'emplois des infirmiers - Autres grades	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Auxiliaire de puériculture principal 1ère classe	4 400		3 900	3 700	
B	Médico sociale	Auxiliaire de puériculture principal 2ème classe	4 400		3 900	3 700	
B	Médico sociale	Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
B	Médico sociale	Aides-soignants principal 1ère classe	4 400		3 900	3 700	
B	Médico sociale	Aides-soignants principal 2ème classe	4 400		3 900	3 700	
B	Médico sociale	Cadre d'emplois des aides-soignants - Autres grades	4 400		3 900	3 700	

**Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)**

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens - Autres grades	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Cadre de santé supérieur	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre de santé 1ère classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre de santé 2ème classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre d'emplois des cadres de santé - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Médico-technique	Technicien paramédical classe supérieure	4 400		4 300	4 250	
B	Médico-technique	Technicien paramédical classe normale	4 400		4 300	4 250	
B	Médico-technique	Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux - Autres grades	4 400		4 300	4 250	
<b>CIA</b>							
B	Animation	Animateur principal 1ère cl	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Animateur principal 2ème cl	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Animateur	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Cadre d'emplois des animateurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Animation	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	3 400		2 400		
C	Animation	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	3 400		2 400		
C	Animation	Adjoint d'animation	3 400		2 400		
C	Animation	Cadre d'emplois des adjoints d'animation - Autres grades	3 400		2 400		
A			1 575	1 350	900	780	630
B			528		468	444	
C			340		240		

**Direction des ressources humaines et des relations sociales**

**Réunion du 17 novembre 2023**

**Rapport N° 112**

**EGALITÉ FEMMES/HOMMES**

**Rapport annuel**

---

**OBJET DE LA DEMANDE**

**• Rappel du dispositif**

Préalablement au vote du budget, un rapport annuel doit décrire la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon les dispositions de l'article L3311-3 du Code général des collectivités territoriales créées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce rapport a été fixé par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pour les Collectivités territoriales. Il doit comporter deux volets : l'un concerne les ressources humaines de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle, l'autre les politiques publiques que la collectivité met en œuvre sur son territoire.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans. La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 dispose que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les Collectivités territoriales et les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Depuis 2016, le Département a mis en place des actions destinées à corriger les inégalités de genre afin de parvenir à une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Conformément à la loi de transformation de la Fonction publique, la politique engagée se poursuit à travers la mise en œuvre du plan d'actions triennal pour la période 2023-2025 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, approuvé en Assemblée départementale le 18 novembre 2022.

**• Présentation de la demande**

Le rapport sur l'Egalité professionnelle femmes/hommes fait état des chiffres du rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans la collectivité issus du Rapport social unique (RSU) 2022 et s'attache à mettre en avant les mesures prises en 2022 relatives notamment à la lutte contre les violences sexistes et la formation à l'égalité conformément au plan d'action.

Le plan d'actions du Département est, historiquement, structuré en quatre axes et comporte des mesures visant à :

- 1) évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- 2) garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique ;
- 3) favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4) prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le Département renouvelle son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats, de l'évolution législative et réglementaire et en proposant des actions concrètes pour réduire les inégalités constatées. **Le plan d'actions proposé 2023-2025 met ainsi l'accent sur la sensibilisation favorisant l'implication de tous les agents et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.**

## I. Les chiffres du rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans la collectivité

Si des facteurs bien identifiés expliquent en partie la persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes dans la Fonction publique territoriale au niveau national, la diversité des collectivités induit des phénomènes variables d'un employeur à l'autre. Il est donc nécessaire que la collectivité s'appuie sur des outils de mesure des inégalités afin de pouvoir les corriger. Pour répondre à cet enjeu, le Département peut désormais s'appuyer sur une méthodologie stabilisée et des indicateurs normés issus des rapports de situation comparée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes depuis l'année 2020.

Alors que les femmes représentent 66 % des agents du Département, leur répartition n'est pas homogène et des différences significatives de situation sont constatées entre les femmes et les hommes quand certains écarts, en revanche, le sont moins. Ainsi sans noter d'évolution significative par rapport à l'année 2021 :

- La filière technique représente 49 % de l'effectif mais comptabilise 40 % de femmes. Au sein même de cette filière, le cadre d'emploi des agents de maîtrise reste le plus masculinisé de la collectivité avec 91 % d'agents masculins, suivi par celui des techniciens avec 78 % et celui des ingénieurs avec 63 %. La filière administrative demeure à l'inverse fortement féminisée avec 89 % de femmes alors que 95 % des assistants sociaux éducatifs sont des femmes reflétant sans surprise des professions très genrées.
- La répartition des agents par genre et par catégorie est marquée par un taux de féminisation très important de la catégorie A (81 %), conséquence de l'intégration dans cette catégorie des assistants sociaux éducatifs.
- Les emplois de l'encadrement supérieur restent occupés majoritairement par des hommes. 56 % des administrateurs sont des hommes ;
- Les données relatives aux congés parentaux et au temps partiel confirment la mobilisation très majoritairement féminine de ces positions avec toutefois l'émergence de sollicitations masculines ces dernières années : 5 % des agents masculins sont à temps partiel en 2022. Il n'existe pas de différenciation dans les motifs de sollicitation du temps partiel, la proportion des temps partiels de droit et sur autorisation est identique entre les deux genres.
- Les évolutions de carrière et l'accès au parcours de formation sont plus égalitaires.

En 2020 et 2021, la crise sanitaire a fortement impacté les départs et les modalités de formation, notamment le taux de départ des agents féminins de catégorie C qui a diminué à hauteur de 19 % en 2021. En 2022, 34 % des agents féminins de la catégorie C ont suivi une formation, preuve que les actions au bénéfice des agents des collèges majoritairement des agents féminins constituent un véritable accélérateur de départ en formation.

Conformément au principe inscrit dans les lignes directrices de gestion approuvées par le Comité technique en décembre 2020, la part respective des femmes et hommes promouvables a été affichée pour chaque grade dans les tableaux d'avancement.

La proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023 s'élève à 61 %, contre 64 % en 2022. Cet indicateur est susceptible de fluctuations annuelles, liées aux possibilités d'avancement et aux propositions suivies d'effets. En 2022 la promotion interne sans examen professionnel bénéficie à plus d'agents féminins puisque 50 % des nominations concernent des femmes en 2022 contre 14 % en 2021 et 33 % des

nominations en 2020. En revanche, en 2022 aucune nomination suite à examen professionnel n'est intervenue faute de lauréats.

- La parité dans les postes d'encadrement révèle des disparités selon l'échelon de responsabilité.

Niveau d'encadrement au 31/12/2022	Femmes	Hommes
➤ Direction générale	4	1
➤ Direction	11	12

Conformément à l'article L132-5 du Code général de la Fonction publique, les nominations dans les emplois fonctionnels concernent au titre de chaque année civile au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

En revanche, près de 50 % des postes de Direction pourvus au 31/12/2022 sont occupés par des femmes.

- La situation des agents contractuels

Dans la collectivité, la part des agents féminins contractuels sur emploi permanent est quasi similaire à celle de la part des agents féminins fonctionnaires. Si la part des agents en CDI parmi les agents contractuels est en augmentation, 16 % des femmes contractuelles sur emploi permanent sont en CDI contre 14 % des hommes, et elles relèvent des filières sociales, médico-sociales et administratives.

En 2022, 63 % des apprentis recrutés dans la collectivité sont des femmes, taux qui correspond au taux de féminisation dans la collectivité.

- Des inégalités relatives à l'état de santé persistent.

En 2022, l'âge moyen des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes dans la collectivité, la part des femmes de plus de 50 ans dans l'effectif féminin est de 35 % contre 18 % pour les hommes.

En 2022 les tendances confirment celles observées en 2020 et 2021 : le taux d'absentéisme des femmes pour maladie ordinaire et longue maladie demeure plus élevé tandis que le taux d'accident du travail déclaré par des femmes est inférieur à celui déclaré par des hommes mais elles demeurent touchées par des arrêts de travail plus longs consécutifs à ces accidents. Un rapport d'information du Sénat de juin 2023 sur la santé au travail confirme que les femmes sont majoritairement exposées à des risques invisibles et silencieux liés à l'usure physique et psychique.

- L'écart de rémunération demeure en défaveur des femmes en 2022 avec des disparités selon les cadres d'emplois et filières.

Dans la filière administrative, l'écart reste significatif et s'explique par un âge, une ancienneté, un niveau de responsabilité statistiquement supérieur pour les hommes qui impacte le niveau de rémunération et des primes servies. En effet, la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes dans la filière administrative est de 29 % pour les hommes contre 19 % pour les femmes.

Si plus de 81 % des agents de la filière administrative sont des femmes, 56 % des emplois d'administrateurs cadres d'emploi supérieur de cette filière sont occupés par des hommes.

Le régime indemnitaire de la filière technique, plus masculine, demeure historiquement supérieur à celui de la filière administrative, plus féminine, malgré les réévaluations mises en œuvre en 2020 au bénéfice des catégories les moins favorisées.

Dans la filière technique, la part des primes servies sur les rémunérations brutes annuelles est équivalente pour les agents femmes et hommes. En revanche, les heures supplémentaires versées aux agents de cette filière expliquent l'écart de rémunération en catégorie C. En effet, les hommes de cette catégorie occupent des métiers qui génèrent plus d'heures supplémentaires rémunérées, notamment pour les métiers d'exploitation de la route.

La synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle extraits du RSU 2022, joint en annexe, permet d'identifier les progrès et souligne des écarts persistants. La poursuite d'actions qui relèvent notamment de l'axe 1 du plan apparaît donc nécessaire pour que les écarts de rémunération se réduisent progressivement dans la mesure des marges de manœuvres et des leviers d'actions dont dispose la collectivité employeur à son échelle.

Le suivi du plan d'actions négocié et concerté en 2022, sa présentation en dialogue social et en instance (Comité social territorial) accompagné du bilan chiffré du rapport de situation comparée doit permettre la poursuite d'une dynamique de transformation et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

## **II. Les actions relatives à la politique des ressources humaines du Département**

L'égalité professionnelle s'articule autour de trois enjeux majeurs : un enjeu statutaire et réglementaire, un enjeu managérial et de gestion des ressources humaines, un enjeu sociétal sur la place des femmes dans le monde du travail.

Les objectifs visés par la réalisation d'actions concrètes relèvent de quatre axes principaux.

### **1° Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

- La transparence sur les éléments de rémunération

Dès fin 2021, la Collectivité a communiqué la synthèse normée des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020. Cette synthèse comporte désormais 6 indicateurs sur la rémunération.

Le Département souhaite en 2024 travailler à une analyse plus détaillée des écarts de rémunération afin de prendre les mesures les plus appropriées.

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, le Département publie également chaque année sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

- La réduction des écarts de rémunération

Pour mémoire, les évolutions de la loi et les décrets d'application permettent de mieux prendre en compte les périodes de maternité et de disponibilité pour élever son enfant et, par conséquent, d'en réduire les impacts sur la rémunération :

- le régime indemnitaire est maintenu pendant le congé maternité. Cette mesure est appliquée depuis de nombreuses années au Département ;
- les femmes placées en congé de maladie lié à la maternité intervenant avant le début du congé maternité (congé pathologique) sont exonérées du jour de carence.

Les droits à avancement et à promotion sont maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Par ailleurs, fin 2022 la mise en œuvre du Ségur social (Complément de traitement indiciaire -CTI- en direction des agents de la filière sociale et médico-sociale qui remplissent les conditions, prime de revalorisation des médecins de PMI et augmentation facultative du régime indemnitaire des agents administratifs encadrants ou non exerçant à titre principal des missions d'accompagnement socio-éducatif) a bénéficié quasi-exclusivement à des agents féminins et contribué à réduire les écarts de rémunération femmes/hommes dans la collectivité.

Ainsi, pour les agents de la filière administrative encadrant des services sociaux et médico-sociaux non éligibles au CTI mais exerçant des fonctions analogues, agents majoritairement féminins, le montant d'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) a été réhaussé du montant équivalent au net procuré par 49 points d'indice. En ce qui concerne les agents de la filière administrative non encadrants des services sociaux et médico-sociaux non éligibles au CTI mais concourant de façon significative à l'accompagnement socio-éducatif par un lien direct avec le public, le montant servi d'IFSE a été majoré de 85 € nets/mois (soit 99,45 € bruts mensuels).

Ces mesures soulignent d'autre part la volonté forte du Département de reconnaître ces métiers au cœur de l'action publique départementale et majoritairement féminins.

Enfin, la poursuite de la déprécarisation des emplois par la création d'équipes volantes dans les secteurs des collèges et du social contribue également à la réduction des écarts de rémunération et à l'amélioration des conditions d'emploi en faveur des femmes.

Il est décidé de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions au sein des services du Département. Cette réduction sera effectuée sur la base du rapport de situation comparée réalisé annuellement.

**2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique**

- L'égalité : principe affiché et réalisé dans les procédures d'avancement

Les lignes directrices de gestion mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 intègrent le principe d'égalité professionnelle dans la conduite de la politique des ressources humaines de la collectivité. Elles affichent dans leur préambule les objectifs suivants : « Favoriser en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Pour le volet promotion et valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion visent « à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés ».

Depuis désormais 4 campagnes annuelles, les tableaux de proposition d'avancement de grade ont comporté la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus. La situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés est prise en compte pour les décisions d'avancement.

- La représentativité au sein des jurys de recrutement

La collectivité veille à un équilibre de représentation femmes/hommes au sein des jurys de recrutement et à la conduite d'un processus de recrutement exempt de discrimination. Cet équilibre est cependant difficile à garantir pour les filières très féminisées alors que l'encadrement de ces filières et les conseillères recrutement qui conduisent les entretiens sont exclusivement des femmes.

Une vigilance particulière est opérée quant aux questions à proscrire en entretien et interdites par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations. Dans le cadre de la mise en place d'une fonction RH partagée, les membres du jury bénéficieront ainsi d'une sensibilisation sur la lutte contre les biais de genre au moment du recrutement, prévue dans le cadre des actions de formations managériales prévues au plan d'actions 2023-2025 et au sein des orientations du futur plan de formation 2024-2026.

- Les orientations du futur Plan de formation 2024-2026

Les orientations du futur plan de formation 2024-2026 à travers son axe « Porter les valeurs et principes du service public » et son axe « consolider la fonction managériale » prévoient la mise en place d'actions de formation qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec :

- un module dédié à l'égalité femme-homme sera ajouté à l'occasion de la journée d'accueil des nouveaux arrivants, dans sa formule renouvelée qui est assimilée à de la formation,
- la sensibilisation des managers de la collectivité (agents) lors du séminaire des encadrants du 15 décembre 2023
- la diffusion d'un questionnaire sur les pratiques, en 2024, à l'issue de ces deux initiatives.

En outre depuis 2019, le Département a organisé des formations obligatoires à proximité des lieux de travail, par bassin d'emploi. Elles ont permis d'augmenter le taux de départ en formation des agents jusqu'alors les moins formés et, très souvent, peu mobiles. Cette pratique doit se poursuivre à travers la mise en œuvre du Plan de formation 2024-2026 et des formations dites « métiers » à destination des agents des collèges.

- La valorisation des parcours d'apprentis remettant en cause les stéréotypes de genre.

La lutte contre les stéréotypes de genre passe aussi par l'exemple, et par une mobilisation des plus jeunes sur ces sujets.

Lors de sa campagne de recrutement en contrat d'apprentissage et à l'occasion d'une nouvelle offre pour la rentrée 2023, tout comme en 2022, le Département a eu l'occasion de recruter plusieurs apprentis cassant les stéréotypes de genres sur des postes considérés traditionnellement comme « très genrés ».

Aussi à l'occasion de la rentrée 2023, il compte dans ses effectifs des apprenties médiatrice scientifique, médiatrice numérique... tandis qu'à l'inverse, des apprentis hommes ont été recrutés en qualité de travailleurs sociaux, assistants de direction, gestionnaires administratifs, gestionnaires fonciers.

Afin de mettre ces parcours en lumière et de porter haut le message de l'égalité femmes-hommes, il a été décidé chaque année la mise à l'honneur des apprentis organisée dans l'hémicycle en marge de l'Assemblée départementale du mois de novembre et de mettre tout particulièrement l'accent sur la manière dont les apprentis remettent en cause au quotidien les stéréotypes de genre.

### **3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

A travers cet axe, il s'agit avant tout de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différentes mesures qui permettent d'articuler les temps professionnels et privés.

- La coparentalité favorisée

Parmi les actions concrètes proposées pour favoriser la coparentalité, outre la diffusion systématique par courrier des informations liées à la parentalité aux nouveaux parents, la réforme du congé de paternité portant allongement de celui-ci est mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, date de publication de la loi.

13 congés de paternité ont été sollicités en 2021 et 16 en 2022.

- L'analyse du temps partiel plus approfondie

Si le temps partiel demeure largement féminisé alors que 25 % des femmes et 5 % des hommes choisissent de réduire leur quotité de temps de travail dans la collectivité, une analyse plus approfondie par métier et motif de ces modalités devrait là aussi permettre de dépasser le constat effectué depuis plusieurs années.

### **4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour l'employeur de proposer un dispositif de signalement pour saisine par tout agent qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique en précise le contenu.

Conformément au plan d'action, l'année 2022 a été marquée par la construction pour tous les agents d'un dispositif de signalement des situations sensibles dont les situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

La Collectivité a travaillé à un dispositif de signalement simple, accessible avec un impératif de traitement rapide et garant de la confidentialité.

La mise en place du dispositif de signalement 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 traitement des faits signalés. Ce nouveau dispositif a été adopté en CHSCT le 31 mai 2022, après concertation avec les organisations syndicales.

Le Rapport social unique 2022 ne présente pas d'indicateurs sur la mise en œuvre du dispositif dont la mise en place a débuté en 2023.

Les membres de la cellule de signalement se réunissent périodiquement pour analyser collégalement les situations, convenir des solutions à mobiliser et proposer, lorsque les circonstances l'exigent, un accompagnement éventuel par des ressources spécialisées, une mesure conservatoire ou toute autre option

opportune. Ils auront l'obligation dans le cadre d'un signalement pour harcèlement sexuel et agissement sexiste de demander une enquête administrative. Le cas échéant, la situation sera signalée à l'autorité compétente pour la mise en œuvre de toute mesure de protection et notamment la protection fonctionnelle.

Le Département a diffusé en mars 2023 une information sur la création de la cellule de signalement dans la Lettre mensuelle d'information aux agents remise avec les bulletins de salaire et procède au dernier trimestre 2023 à la diffusion d'un flyer avec pour objectif une information simple et accessible à destination de tous les agents.

L'évaluation du plan de communication permettra de déterminer la notoriété du dispositif et de faire évoluer les supports et modalités utilisés.

Enfin, l'existence d'un dispositif de signalement aura un impact d'autant plus important que les agents seront sensibilisés à ces questions et que les managers seront formés à leur prise en charge conformément au plan d'action 2023-2025.

### **III. La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle dans la collectivité, fil rouge du plan d'action 2023-2025**

Le Plan d'action 2023-2025 prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions à destination de tous les agents avec les objectifs suivants :

- appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle,
- comprendre le rôle des représentations et des stéréotypes,
- identifier ses stéréotypes et modifier ses représentations,
- promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle,
- se positionner en tant que manager sur le sujet de l'égalité femmes/hommes.

A cette fin, la collectivité conduira plusieurs actions de sensibilisation.

La première se déroulera lors du séminaire d'encadrement du 15 décembre 2023 à destination de plus de 180 encadrants de la collectivité.

Dès 2024, la nouvelle formule d'accueil des nouveaux arrivants consacra un temps à la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes auquel assisteront obligatoirement tous les nouveaux agents de la collectivité.

Afin de mesurer l'évolution de la diffusion de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la collectivité et l'impact des actions de sensibilisation, un nouveau questionnaire sera diffusé en 2024.

Tout comme en 2022, conformément aux engagements, une infographie des résultats de ce questionnaire 2024 sera communiquée auprès des encadrants pour communication avec leur équipe.

### **Volet 2 : Les actions menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes**

L'Édition 2022 de l'INSEE « Femmes et hommes, l'égalité en question » fait le constat que « profondément ancrées dans les normes sociales, les inégalités de genre en matière d'éducation, de travail ou de partage du travail domestique ne se réduisent que lentement dans les faits. »

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont anciennes, et ancrées. Elles imposent non seulement des actions constantes, mais aussi des changements culturels profonds dans tous les pans de notre société.

Le Département de Saône-et-Loire mène au quotidien une politique volontariste visant une égalité qu'il intègre de façon progressive et pragmatique dans l'ensemble de ses politiques publiques : Education, Famille, Sport, Santé, Insertion, en particulier pour lutter contre les stéréotypes de genre, les violences intrafamiliales, favoriser l'insertion professionnelle des femmes et lutter contre leur précarité, soutenir la parentalité et les aidants familiaux.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Département a organisé une réception en l'honneur des femmes extraordinaires de Saône-et-Loire le mercredi 8 mars 2023. Cette année, le Département de Saône-et-Loire a mis en lumière les femmes de l'ombre. Des femmes qui, par leur parcours, leur action ou leur travail, sont exemplaires, remarquables, extra...ordinaires.

## 1) Egalité et Education

Une des missions fondamentales de l'École est de garantir l'égalité des chances entre les filles et les garçons. Elle veille ainsi à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité entre les sexes, ainsi qu'à prévenir les comportements sexistes et les violences.

Le Département s'engage aux côtés de l'Education nationale à la sensibilisation des jeunes collégiens aux stéréotypes de genre, à toutes formes de discriminations et de harcèlement.

En effet, un rapport de l'UNICEF montre que les filles sont deux fois plus exposées au phénomène de harcèlement que les garçons.

Le Département a décidé de s'impliquer dans la lutte contre le harcèlement scolaire et d'entreprendre les actions suivantes :

- collaborer avec l'association infos jeunes Saône-et-Loire pour mettre en place 217 ateliers de prévention et d'information à raison de 2 heures pour des classes de 5<sup>e</sup> et éventuellement auprès des autres niveaux, à la discrétion du Chef d'établissement :
  - ✓ travail de groupe (4 à 6 élèves) sur le (cyber) harcèlement, quelles qu'en soient les manifestations...
  - ✓ projection de vidéos de sensibilisation et débats,
  - ✓ information sur les ressources disponibles pour les jeunes témoins ou les victimes de harcèlement ;
- faire intervenir la compagnie CIPANGO pour la présentation d'un spectacle interactif « Quentin et Jérémie » à destination des 212 classes de 6<sup>e</sup> pour un montant de 170 000 €.

Les Archives proposent en prêt plusieurs expositions sur panneaux aux associations, établissements scolaires, etc :

- Les femmes de France au XX<sup>e</sup> siècle. En 2023, le collège Anne Frank de Montchanin l'a présentée à ses élèves ;
- Portraits de femmes (nées ou ayant vécu en Saône-et-Loire) dont une version est en ligne sur le site internet. En 2023 le collège Schumann de Mâcon l'a reçue pendant 1 mois ;
- 1939-1945 : femmes en Saône-et-Loire.

L'exposition « 1 200 ans d'Histoire(s) à explorer » présentée dans la nouvelle salle d'exposition des Archives départementales du 19 juin au 27 octobre 2023 met à l'honneur, entre autres personnalités du département, Jeanne Barret, première femme à avoir réalisé le tour du monde en 1767-1768 dans l'expédition dirigée par Bougainville.

Les droits des femmes sont abordés également dans un cahier d'activités sur la conquête des droits, distribué gratuitement aux collèges et lycées.

Un jeu pour table tactile « Chronologie de la conquête des droits des femmes » a été conçu en interne : il s'agit de situer dans le temps des événements liés à la conquête des droits des femmes.

Comme en 2022 et les années précédentes, les Archives proposeront en mars 2024 aux établissements scolaires des ateliers de travail sur documents originaux sur le thème « Conquête des droits des femmes » pendant une semaine, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

D'autre part, la Collectivité s'investit chaque année en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle et poursuit son soutien au « Carrefour des carrières au féminin ». Des agents féminins de la collectivité participent aux différentes éditions. L'objectif de ces salons est de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils présentent aux jeunes filles en cours d'orientation et aux femmes en reconversion ou en recherche d'emploi, des métiers qui sont traditionnellement peu investis par des femmes.

Organisés en collaboration avec de nombreux partenaires et institutions de l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion professionnelle, ces salons se déroulent sous la forme de rencontres individuelles entre le public et les intervenantes.

## 2) Egalité et soutien aux familles

- Le soutien à l'aide à domicile

Sans attendre que l'ensemble des réponses du niveau national soient connues, le Département a fait le choix de se positionner de façon volontariste pour reconnaître le caractère essentiel des professionnels du secteur de l'aide à domicile et plus largement des métiers des solidarités qui sont majoritairement occupés par des femmes. A travers l'ambition 3 « Accompagner les métiers des solidarités en Saône-et-Loire pour préparer l'avenir » du Schéma unique des solidarités, le Département prévoit d'engager une réflexion de fond aux côtés des acteurs du territoire, sur l'attractivité et la fidélisation des professionnels des solidarités. Promouvoir la diversité des métiers et les perspectives d'évolutions au sein des solidarités, agir sur la formation pour développer les compétences utiles aux territoires et encourager les initiatives visant à expérimenter des nouvelles modalités d'exercice du travail social constituent des axes prioritaires en Saône-et-Loire.

- Répondre aux besoins des enfants et de leurs familles

L'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par le renforcement de l'accompagnement à la parentalité.

L'ambition 7 du Schéma unique des solidarités est de répondre aux besoins des enfants et des familles. Les actions consisteront d'une part à accompagner les parents dans l'exercice de leurs responsabilités grâce aux outils déployés par la prévention maternelle et infantile et par la protection de l'enfance.

Il s'agira également de poursuivre la coordination des centres de santé sexuelle à l'échelle départementale et de mieux faire connaître leurs missions auprès des partenaires et du grand public, de soutenir la mise en place du service public de la petite enfance et l'adaptation des modes d'accueil aux besoins des familles.

- Lutte contre les Violences intrafamiliales

Le Département, au regard de ses missions sociales généralistes, de ses compétences en matière de protection de l'enfance et de son rôle de chef de file de l'action sociale est impliqué de longue date dans la lutte contre les Violences intrafamiliales (VIF). Le Département a décidé de soutenir le déploiement de postes d'Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG). Cet engagement s'est traduit par la signature de conventions triennales (2021-2023) avec l'État et les collectivités territoriales concernées pour le cofinancement de personnels affectés à ces missions (six équivalent temps plein). Ainsi, les victimes de violences familiales et particulièrement celles subissant des violences conjugales peuvent rencontrer un interlocuteur spécialisé directement au sein des commissariats du Creusot, de Mâcon, de Montceau-les-Mines et désormais de Charolles ainsi que certaines brigades des compagnies de gendarmerie d'Autun, de Chalon-sur-Saône, de Mâcon, de Louhans. Ces intervenants sont présents pour accueillir, conseiller, orienter les victimes et ont un rôle important d'interface avec les forces de l'ordre mais également avec les professionnels de différents secteurs (social, juridique, sanitaire, etc) afin de faciliter la mise en place d'un accompagnement adapté.

La lutte contre les VIF figure comme orientation au Schéma unique des solidarités dans l'ambition intitulée « renforcer l'action sociale ». Le principe de poursuivre le co-financement des ISCG au-delà de 2023 est acté. Des actions de prévention et d'accompagnement des victimes se poursuivront.

## 3) Egalité et Sport et Santé

Le Département a organisé en partenariat avec le Comité départemental d'athlétisme et l'Entente athlétique mâconnaise une manifestation en soutien à la campagne de lutte contre le cancer du sein. La troisième édition de la Verticale rose s'est déroulée le 19 octobre 2023.

Cette course à pied consiste à monter le plus rapidement possible les 280 marches de la Tour des Archives départementales. Cet évènement inédit s'inscrit dans le cadre d'une campagne de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et au soutien à la recherche.

D'autre part, Le Département propose 7 dispositifs de soutien à la pratique sportive concernant les associations affiliées à une fédération sportive et les comités sportifs départementaux. Il apporte notamment une aide aux comités sportifs qui mettent en place des projets dans les domaines de la féminisation des pratiques, la solidarité, l'attractivité territoriale, l'éducation à la citoyenneté.

- L'accès des femmes à la santé favorisé

La santé des femmes est un levier puissant de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Profond vecteur d'inégalités, les spécificités liées au genre en matière de santé sont restées pendant longtemps taboues et ignorées.

Parce que la prévention joue un rôle prépondérant dans le dépistage des cancers, le Centre départemental de santé se fait le relais de la Ligue contre le cancer de Saône-et-Loire, en apposant des affichages dans les salles d'attente des Centres territoriaux de santé, aux couleurs d'Octobre rose durant tout le mois, ainsi que des messages de prévention et d'information sur le rôle de la Ligue contre le cancer. Des actions spécifiques sont par ailleurs prévues par certains Centres territoriaux de santé, notamment avec le soutien des infirmières en santé publique mise à disposition par l'association Asalée.

En matière de santé, le déploiement du Centre départemental de santé sur le territoire et le recrutement de 3 médecins spécialistes en gynécologie permet aux femmes du Département un meilleur suivi et accès aux soins.

#### 4) Egalité et insertion professionnelle

Coordinateur des politiques d'insertion, le Département de Saône-et-Loire a fait de la lutte contre les exclusions et la précarité l'une de ses priorités. L'objectif est de permettre une meilleure réinsertion des publics les plus fragiles et de lever les freins à la reprise d'activité.

Le Plan pauvreté prolongé au travers de son axe 3 « Initier rapidement l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et renforcer la garantie activité » propose un accompagnement soutenu porté par Pôle emploi à des femmes demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion dans les zones rurales dont 50 % de bénéficiaires du RSA.

Depuis 2022, dans le cadre de son action « Rebondir, Surmonter, Accéder... à l'emploi », le Département s'est engagé dans une politique visant à permettre à un millier de bénéficiaires du RSA de retrouver le chemin de l'emploi. En 2023 l'accompagnement personnalisé pour le retour à l'emploi a permis de réduire de près de 2 000 le nombre d'allocataires du RSA.

L'organisation de séminaires « Service public de l'insertion et de l'emploi » (SPIE) à destination des professionnels de l'insertion permet une meilleure interconnaissance des professionnels pour agir et lever les freins à l'emploi notamment dans l'accompagnement à la garde d'enfant. ]

## ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits sont inscrits au budget principal du Département et seront proposés au vote du budget 2024 sur le programme « Rémunérations », en diverses opérations.]

Il vous est proposé :

- de prendre acte du rapport annuel du Département pour l'Egalité entre les femmes et les hommes,
- d'approuver les nouvelles actions du plan 2023-2025 pour l'Egalité entre les femmes et les hommes.

Le Président,  
ANDRE ACCARY



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

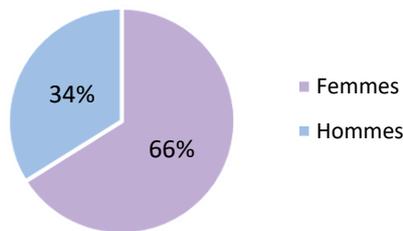
## → DEPARTEMENT DE SAONE ET LOIRE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

### — Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1 348 femmes et 692 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

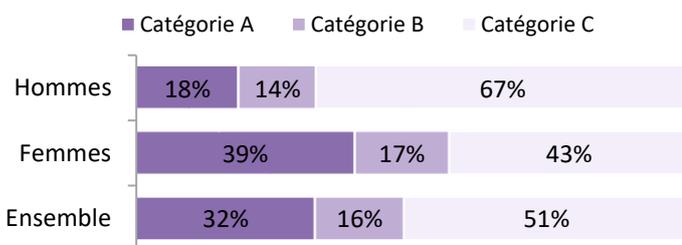


La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 591,2 fonctionnaires hommes
- 1 095,9 fonctionnaires femmes
- 56,7 contractuels hommes
- 121,4 contractuelles femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	81%
Catégorie B	70%
Catégorie C	56%

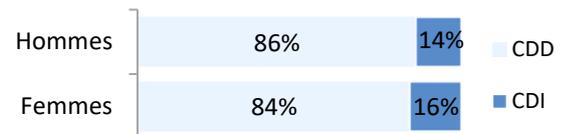
→ 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 10 % des hommes



- ▶ 66 % des fonctionnaires sont des femmes et 34 % des hommes
- ▶ 67 % des contractuels permanents sont des femmes et 33 % des hommes

→ 16 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 14 % des hommes

Au total, 33 agents en CDI sur 219 agents contractuels, soit 15 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	40%	60%
Culturelle	72%	28%
Sportive	-	-
Médico-sociale	88%	12%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	64%	36%

## Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des psychologues

Psychologues	100%
Sages-femmes	100%
Puéricultrices - cadres de santé	100%
Puéricultrices	100%
Assistants socio-éducatifs	95%

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

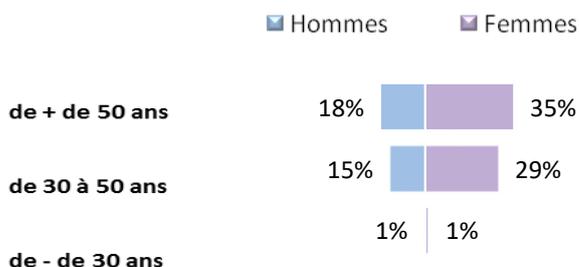
Agents de maîtrise	91%
Techniciens	78%
Ingénieurs	63%
Administrateurs	56%
Adjointes techniques	53%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

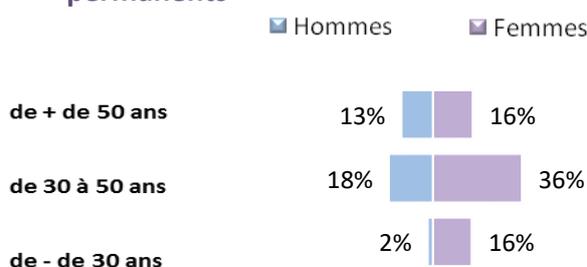
## Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,44	40,05	<b>48,41</b>
Hommes	49,74	48,26	<b>49,59</b>

## Pyramide des âges des fonctionnaires



## Pyramide des âges des contractuels permanents

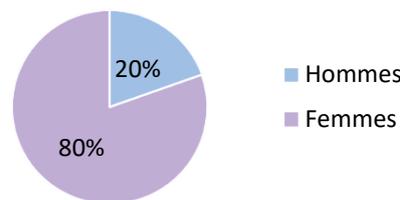


## Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
Emplois aidés	30%
Apprentis	63%

*\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021*

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

### 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

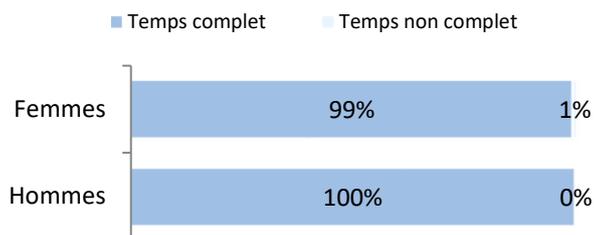
### 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité n'ayant pas été nommés

► Pour rappel, 66% des fonctionnaires sont des femmes

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

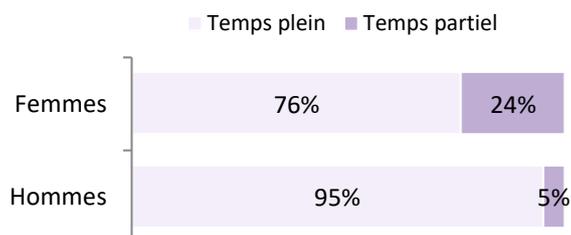
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



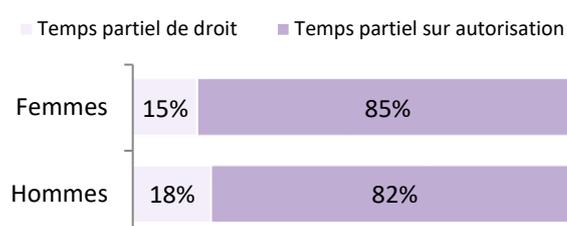
### ➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>5,12%</b>	<b>4,38%</b>
	Ensemble : 4,87%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,60%</b>	<b>5,71%</b>
	Ensemble : 6,30%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,46%</b>	<b>5,99%</b>
	Ensemble : 6,96%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

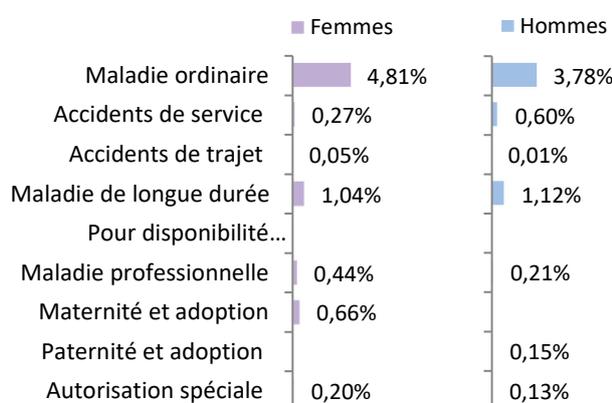
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 20,8 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

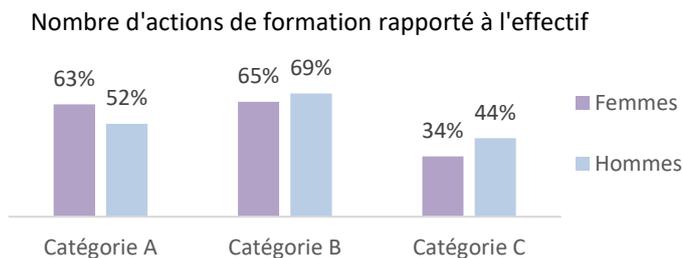
- ▶ 37 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 16 congés paternité ou adoption en 2022

### ➔ 56 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 1,9 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 3,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1886 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1535 jours d'arrêt

## Formation

➔ 1 026 départs en formation concernant des agents permanents

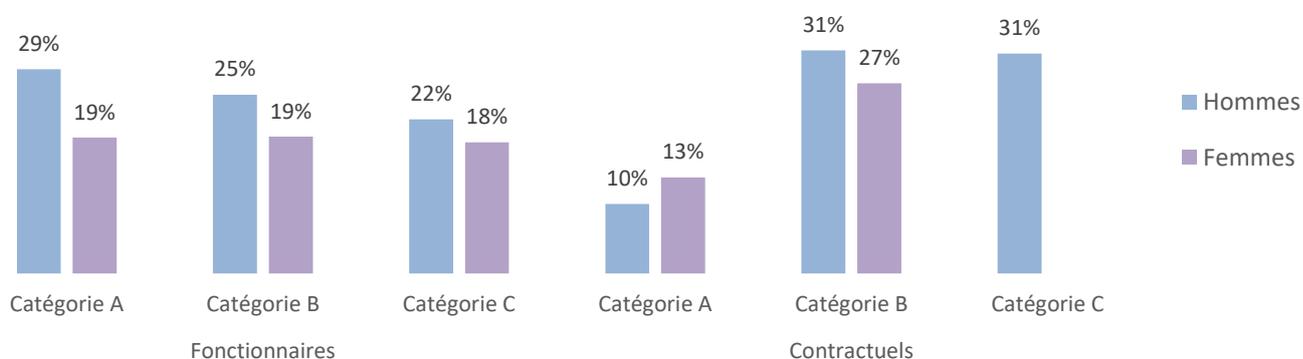


➔ 21 départs en formation pour les agents non permanents

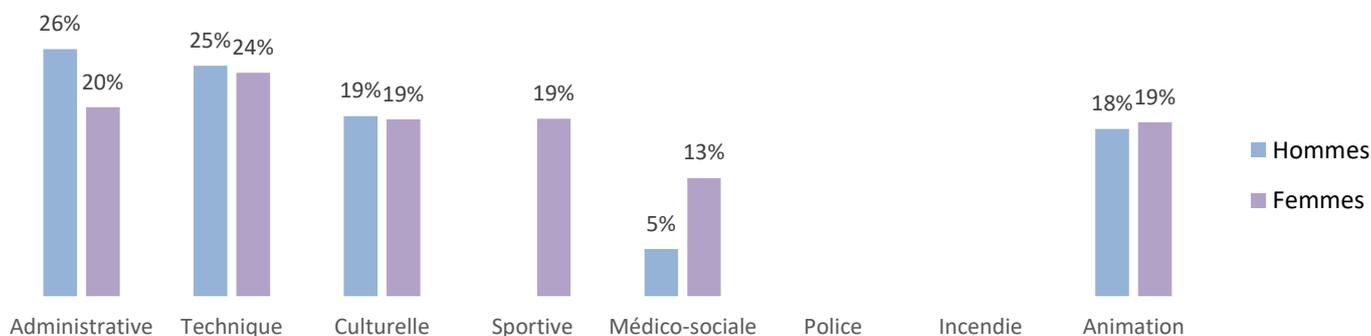
42,9 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



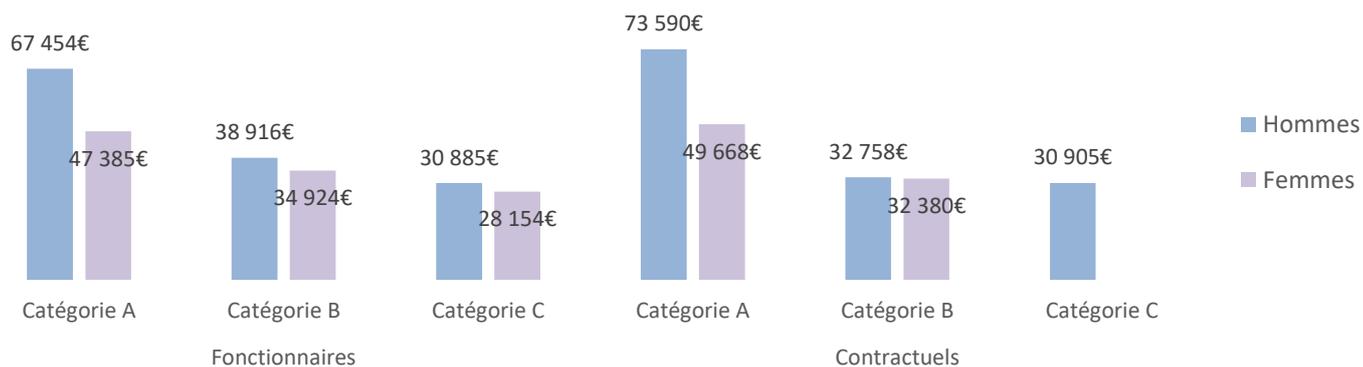
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



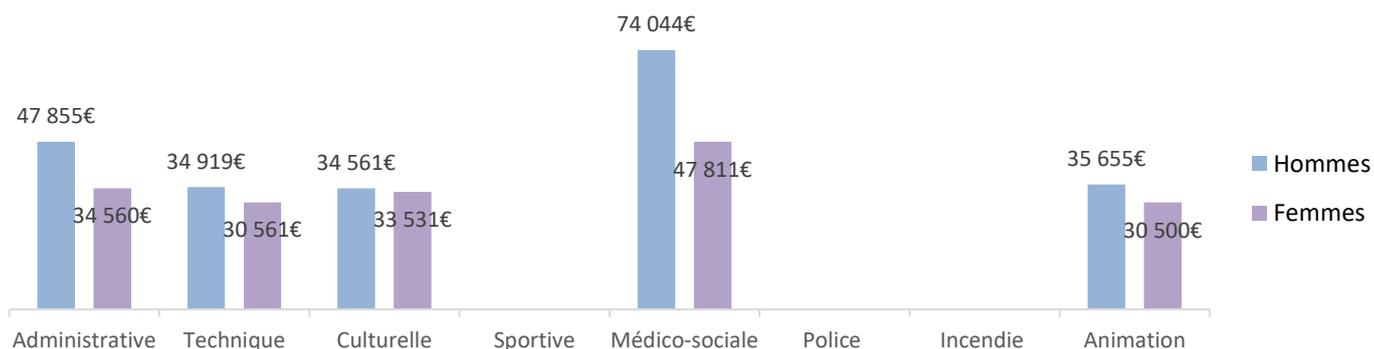
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	24%	21%	19%	18%	18%
Technique	36%	48%	27%	27%	22%	19%
Culturelle	21%	21%	20%	18%	15%	17%
Sportive	-	19%	-	-	-	-
Médico-sociale	4%	13%	21%	24%	30%	-
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	18%	19%	-	-

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	64 500 €	50 118 €	34 214 €	34 332 €	27 460 €	28 217 €
Technique	70 053 €	43 880 €	39 240 €	44 146 €	31 050 €	28 105 €
Culturelle	42 730 €	42 216 €	27 764 €	31 768 €	29 439 €	28 086 €
Sportive	s					
Médico-sociale	76 408 €	47 900 €	s	38 073 €	29 654 €	#DIV/0!
Police						
Incendie						
Animation			35 655 €	30 500 €		

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	1‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## Du diagnostic à l'action

### Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



## Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.