

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-2 du 19 janvier 2022

Rapport Social Unique (RSU).

**Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au sein du Département de la Dordogne.**

Année 2020.

DATE DE LA CONVOCATION : 24/12/2021

PRÉSIDENT DE SÉANCE : Germinal PEIRO

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mélanie CELERIER

PRÉSENTS : Josie BAYLE, Jérôme BETAILLE, Catherine BEZAC-GONTHIER, Christelle BOUCAUD, Pascal BOURDEAU, Carline CAPPELLE, Mélanie CELERIER, Olivier CHABREYROU, Véronique CHABREYROU, Sylvie CHEVALLIER, Thierry CIPIERRE, Christel DEFOULNY, Frédéric DELMARES, Pascal DELTEIL, Stéphane DOBBELS, Corinne DUCROCQ, Claudine FAURE, Marie-Laure FAURE, Stéphane FAYOL, Eric FRETILLERE, Florence GAUTHIER, Isabelle HYVOZ, Cécile LABARTHE, Raphaëlle LAFAYE, Bruno LAMONERIE, Jean-Michel MAGNE, Marie-Lise MARSAT, Paul MASO, Serge MERILLOU, Juliette NEVERS, Alain OLLIVIER, Germinal PEIRO, Jacques RANOUX, Christophe ROUSSEAU, Jean-Michel SAUTREAU, Benoît SECRESTAT, Mireille VOLPATO

ABSENTS EXCUSÉS AVEC POUVOIR : Régine ANGLARD donne pouvoir à Christelle BOUCAUD, Didier BAZINET donne pouvoir à Catherine BEZAC-GONTHIER, Florence BORGELLA donne pouvoir à Christophe ROUSSEAU, Francine BOURRA donne pouvoir à Stéphane FAYOL, Dominique BOUSQUET donne pouvoir à Isabelle HYVOZ, Patricia LAFON-GAUTHIER donne pouvoir à Germinal PEIRO, Fabienne LAGOUBIE donne pouvoir à Benoît SECRESTAT, Laurent MOSSION donne pouvoir à Josie BAYLE, Rozenn ROUILLER donne pouvoir à Jean-Michel SAUTREAU, Christian TEILLAC donne pouvoir à Florence GAUTHIER

ABSENTS EXCUSÉS SANS POUVOIR : Jacques AUZOU, Michel LAJUGIE, Marie-Claude VARAILLAS.

RAPPORTEUR : Mireille VOLPATO

PREND ACTE

Pour : 47

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Excusés sans pouvoir : 3

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA DORDOGNE

Orientations budgétaires 2022

N° 22-2 du 19 janvier 2022

Rapport Social Unique (RSU).
Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
au sein du Département de la Dordogne.
Année 2020.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP) en date du 14 octobre 2021 relatif au Rapport Social Unique (RSU),

VU l'avis favorable du Comité Technique Paritaire (CTP) en date du 6 décembre 2021 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

VU le rapport présenté par M. le Président du Conseil départemental,

VU l'avis de la 1re commission finances, administration générale, patrimoine, aide aux communes,

VU l'avis de la 2e commission emploi, économie, tourisme, affaires européennes et coopération décentralisée,

VU l'avis de la 3e commission solidarité, santé, insertion, famille, enfance,

VU l'avis de la 4e commission agriculture, forêt, aménagement rural, développement durable,

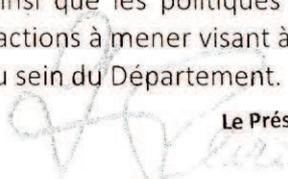
VU l'avis de la 5e commission infrastructures, transports, logement, développement numérique,

VU l'avis de la 6e commission jeunesse, éducation, culture, sports,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

PREND ACTE du Rapport Social Unique (RSU) de la Collectivité pour l'année 2020 (annexe 1) qui sera rendu public sur le site Internet du Conseil départemental.

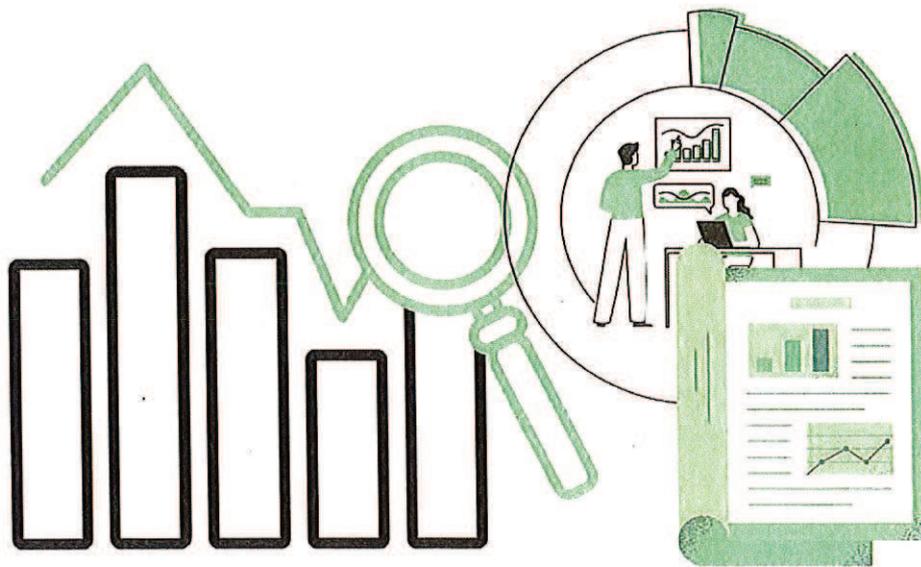
PREND ACTE du Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département de la Dordogne pour l'année 2020 (annexe 2), établi à l'occasion du débat sur les Orientations budgétaires 2022, présentant la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les politiques menées sur son territoire en faveur de cette égalité et proposant des actions à mener visant à poursuivre cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département.


Le Président du Conseil départemental
de la Dordogne

DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ANNEE 2020



SOMMAIRE

I	EFFECTIFS	P.4
II	TEMPS DE TRAVAIL.....	P.63
III & IV	REMUNERATIONS	P.84
V	CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE.....	P.94
VI	FORMATION	P.108
VII & VIII	DROITS SOCIAUX	P.119



Sommaire

Cliquez dans la colonne "onglet" pour accéder directement à l'onglet désiré

Onglet

1 - EFFECTIFS

Fiche 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	Fiche 1.1.0
- IND 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut d'origine, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement	IND 1.1.0
Fiche 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	Fiche 1.1.1
- IND 1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe	IND 1.1.1
Fiche 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	Fiche 1.1.2
- IND 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 1.1.2
Fiche 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	Fiche 1.1.3
- IND 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe	IND 1.1.3
- IND 1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe	IND 1.1.4
Fiche 1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat, le type de recrutement	Fiche 1.2.1
- IND 1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement	IND 1.2.1
Fiche 1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filières, cadre d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe	Fiche 1.2.2
- IND 1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filières et cadres d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe	IND 1.2.2
Fiche 1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe	Fiche 1.2.3
- IND 1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe	IND 1.2.3
- IND 1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie et par sexe	IND 1.2.4
Fiche 1.3.1 - 1.3.2 - Autres personnels	Fiche 1.3.1-1.3.2
- IND 1.3.1 - Autres contractuels sur emploi non permanent, en effectif physique et en ETPR, selon le sexe	IND 1.3.1
- IND 1.3.2 - Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim) selon le sexe	IND 1.3.2
Fiche 1.4.1 - 1.4.4 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe, au 31/12/2020	Fiche 1.4.1-1.4.4
- 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 détachés dans la collectivité	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
Fiche 1.5.0 - Départs dans l'année 2020	Fiche 1.5.0
- IND 1.5.0 - Départs dans l'année 2020, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie	IND 1.5.0
Fiche 1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel, au cours de l'année 2020	Fiche 1.5.1
- IND 1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2020 par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe	IND 1.5.1
Fiche 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2020	Fiche 1.5.2
- IND 1.5.2 - Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2020, par cadre d'emplois, selon le motif de recrutement	IND 1.5.2
Fiche 1.5.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2020	Fiche 1.5.3
- IND 1.5.3 - Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2020, par filière et cadre d'emplois, selon les caractéristiques de l'emploi et le sexe	IND 1.5.3
Fiche 1.5.4-1.5.7 - Titularisations, avancements, accompagnements professionnels dans l'année 2020	Fiche 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.4 - Titularisation et stages au cours de l'année 2020	IND 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.5 - Avancements dans l'année 2020	IND 1.5.4-1.5.7
- IND 1.5.6 - Avancements de grade dans l'année 2020 par filière et catégorie hiérarchique	IND 1.5.6
- IND 1.5.7 - Nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	IND 1.5.7
Fiche 1.6.1 - 1.6.2 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)	Fiche 1.6.1-1.6.2
- IND 1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2020	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
- IND 1.7.1 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2020	IND 1.7.1

2 - TEMPS DE TRAVAIL

Fiche 2.1.0 - Nombre de jours accordés pour l'ensemble des agents	Fiche 2.1.0
- IND 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordés 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 31/12/2020	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 syndicales) présents au 31/12/2020	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 syndicales) présents au 31/12/2020	IND 2.1.3
- IND 2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.5 - Congés de présence parentale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.6 - Congés de solidarité familiale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS, par catégorie hiérarchique	IND 2.1.4-2.1.6
- IND 2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de six mois ou plus	IND 2.1.7
Fiche 2.2.1 - 2.2.7 - Temps de travail	Fiche 2.2.1-2.2.7
- IND 2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.3 - Compte épargne-temps	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.4 - Télétravail	IND 2.2.1-2.2.4
- IND 2.2.5 - Charte du temps	IND 2.2.5
- IND 2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues	IND 2.2.6
- IND 2.2.7 - Modalités de contrôle des arrêts maladie	IND 2.2.7
- 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

3 - REMUNERATIONS

Fiche 3.1.1 - 3.4.3 - Rémunération et assurance chômage

- IND 3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020
- IND 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020
- IND 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires
- IND 3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels
- IND 3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- IND 3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2020, par sexe, filière et cadre d'emplois
- IND 3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

Fiche 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3
IND 3.1.1-3.4.3

IND 3.4.4
IND 3.4.5

4 - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIENE ET SECURITE

- IND 4.1.1 - Agents affectés à la prévention
- IND 4.1.2 - Actions liées à la prévention dans l'année 2020
- IND 4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

IND 4.1.1-4.1.3
IND 4.1.1-4.1.3
IND 4.1.3

Fiche 4.1.4 - 4.1.6 - Documents de prévention

- IND 4.1.4 - IND 4.1.7 - Documents et démarches de prévention

Fiche 4.1.4-4.1.6
IND 4.1.4-4.1.7

- IND 4.2.1 - les accidents du travail survenus dans l'année 2020, par cadre d'emplois et par sexe
- IND 4.2.2 - Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe
- IND 4.2.3 - Inaptitudes au cours de l'année 2020
- IND 4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2020
- IND 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie
- IND 4.3.1 - Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2020

IND 4.2.1
IND 4.2.2
IND 4.2.3
IND 4.2.4
IND 4.2.5
IND 4.3.1

5 - FORMATION

Fiche 5.1.1-5.1.4 - Formation

- IND 5.1.1(1) - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2020
- IND 5.1.1(2) - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2020 et nombre d'agents ayant participé à au moins une journée de formation en 2020
- IND 5.1.2 (1) - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2020
- IND 5.1.2 (2) - Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020
- IND 5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2020
- IND 5.1.4 - Coûts de formation

Fiche 5.1.1-5.1.4
IND 5.1.1

IND 5.1.1

IND 5.1.2

IND 5.1.2

IND 5.1.3

IND 5.1.4

6 - 7 - DROITS SOCIAUX

- IND 6.1.1 - Réunions statutaires
- IND 6.1.2 - Droits syndicaux
- IND 6.1.3 - Conflits du travail, grèves

IND 6.1.1-6.1.3
IND 6.1.1-6.1.3
IND 6.1.1-6.1.3

Fiche 6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

- IND 6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Fiche 6.1.4
IND 6.1.4

Fiche 7.1.1 - 7.1.4 - Action sociale relevant de la collectivité et protection sociale complémentaire

- IND 7.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles
- IND 7.1.2 - Prestations servies directement par la collectivité territoriale
- IND 7.1.3 - Aides à la garde d'enfants

- IND 7.1.4 - Protection sociale complémentaire

- IND 8.1.0 - Ecart de rémunération hommes-femmes

Fiche 7.1.1-7.1.4
IND 7.1.1-7.1.3
IND 7.1.1-7.1.3
IND 7.1.1-7.1.3

IND 7.1.4

IND 8.1.0

EFFECTIFS

Page 4



1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2020, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

L'indicateur 1.1.0. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les **fonctionnaires titulaires** occupant un **emploi fonctionnel** en application de l'art 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant aux cadres d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur
- * les **contractuels** recrutés sur un **emploi fonctionnel** en application de l'art 47 de la loi du 26 janvier 1984
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Attention : ne pas comptabiliser ici les secrétaires de mairie et les secrétaires généraux.

Comment sont-ils recensés ?

- * par **statut et fonction publique d'origine** pour les fonctionnaires :
 - tableau 1 : **fonctionnaires de la fonction publique territoriale**
 - tableau 2 : **fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)**
 - tableau 3 : **contractuels sur emplois permanents**
- * par **emplois fonctionnels** dans les filières concernées (administratives, techniques et d'incendie et secours ; en lignes)
- * par **cadre d'emplois**
 - les fonctionnaires des **filières administratives et techniques** occupant un **emploi fonctionnel de direction** doivent être recensés selon leur **grade de détachement**. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux ayant un cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.
 - les contractuels sur emploi permanent sont recensés uniquement sur l'**emploi fonctionnel occupé**.
- * par **sexe**

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent fonctionnel rémunérés au 31/12/2020.

Tableau 1 : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale

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

Tableau 2 : 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	Hommes	Femmes	
Emplois fonctionnels administratifs :													
Directeur général des services ou directeur													
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint													
Emplois fonctionnels techniques :													
Directeur général des services techniques													
Directeur des services techniques													
Emplois fonctionnels d'incendie et secours :													
Directeur départemental des services d'incendie et secours													
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours													
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 3 : Contractuels sur emplois permanents

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

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

L'indicateur 1.1.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

Remarque importante :

- les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (nomenclature des emplois territoriaux au 31 décembre 2020) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- * occupant un emploi permanent
- * rémunérés par votre collectivité à la date du 31 décembre 2020

Sont comptabilisés :

- les fonctionnaires en activité dans votre collectivité et rémunérés par votre collectivité
- dont les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité dans votre collectivité ;
- les fonctionnaires qui, n'exerçant pas leurs fonctions dans votre collectivité, sont mis à la disposition d'autres structures ;
- **pour le CNFPT et les Centres de Gestion uniquement :** les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...).

Ne doivent pas être comptabilisés :

- les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet qui n'est pas un emploi permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984. Ils seront recensés à l'indicateur 1.3.1 « Autres personnels ».
- les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre 2020 (y compris les agents en disponibilité d'office après maladie) ;
- les fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures, sont mis à la disposition de votre collectivité, mais ne sont pas rémunérés par votre collectivité et seront recensés dans leur collectivité d'origine ;
- les fonctionnaires placés en CFA qui ne sont pas en activité et ne perçoivent qu'un revenu de remplacement ;
- les fonctionnaires originaires de votre collectivité pris en charge par le CNFPT ou par un Centre de gestion (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...) qui doivent être recensés par l'organisme qui les a pris en charge et qui les rémunère ;
- les fonctionnaires partis ou placés dans une position autre que l'activité qui ont perçu un rappel de traitement en décembre

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière, déclinée en cadres d'emplois puis en grades (en lignes)
 - les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (nomenclature des emplois territoriaux au 31 décembre 2020) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0 ;
 - les stagiaires nommés par détachement (notamment suite à concours, promotion interne ou reclassement pour inaptitude physique), qui avaient auparavant la qualité de titulaires dans votre collectivité, doivent être recensés uniquement en qualité de stagiaires, et donc ne pas être comptés au titre de leur grade ou cadre d'emplois d'origine ;
 - les titulaires originaires d'autres collectivités ou structures, détachés dans la collectivité, doivent être recensés dans la filière, le cadre(s) d'emplois et grade correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.
- * selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet ; en colonnes)
 - colonne 1.1.1(1) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.1.2.)
 - colonnes 1.1.1(2) à 1.1.1(4) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps NON complet (réf. : loi du 26 janvier 1984 - articles 104 à 108), décliné par durée hebdomadaire de service.

Attention : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

- * puis par sexe (en colonnes)
 - colonne 1.1.1(5) : les hommes
 - colonne 1.1.1(6) : les femmes

1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020 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 31/12/2020.
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.
Par exemple, un attaché principal qui est en poste sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint, doit être comptabilisé en tant qu'attaché principal.

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total	Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)	
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)				
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Administrateur général	1	0	0	0	0	0	1	-1
Administrateur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMINISTRATEURS	1	0	0	0	0	0	1	1
Attaché hors classe	6	0	0	0	0	2	4	6
Directeur territorial	5	0	0	0	0	5	3	5
Attaché principal	41	0	0	0	0	11	30	41
Attaché	46	0	0	0	0	15	31	46
Attaché stagiaire	4	0	0	0	0	0	4	4
ATTACHES	102	0	0	0	0	30	72	102
Secrétaire de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
SECRETAIRES DE MAIRIE	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	107	0	0	0	0	10	97	107
Rédacteur principal de 2ème classe	41	0	0	0	0	5	36	41
Rédacteur principal de 2ème classe stagiaire	3	0	0	0	0	0	3	3
Rédacteur	21	0	0	0	0	4	17	21
Rédacteur stagiaire	6	0	0	0	0	0	6	6
REDACTEURS	178	0	0	0	0	19	159	178
Adjoint administratif principal de 1ère classe	157	0	0	0	0	12	145	157
Adjoint administratif principal de 2ème classe	72	0	0	0	0	10	62	72
Adjoint administratif principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif	59	0	0	0	0	16	43	59
Adjoint administratif stagiaire	23	0	0	0	0	2	21	23
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	311	0	0	0	0	40	271	311
FILIERE ADMINISTRATIVE	592	0	0	0	0	89	503	592

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total	Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)	
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)				
FILIERE TECHNIQUE								
Ingenieur general	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieur en chef hors classe	6	0	0	0	0	4	2	6
Ingenieur en chef	7	0	0	0	0	4	3	7
Ingenieur en chef stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS EN CHEF	13	0	0	0	0	8	5	13
Ingenieur hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieur principal	17	0	0	0	0	10	7	17
Ingenieur	9	0	0	0	0	7	2	9
Ingenieur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEURS	26	0	0	0	0	17	9	26
Technicien principal de 1ere classe	104	0	0	0	0	82	22	104
Technicien principal de 2eme classe	32	0	0	0	0	28	4	32
Technicien principal de 2eme classe stagiaire	2	0	0	0	0	2	0	2
Technicien	20	0	0	0	0	19	1	20
Technicien stagiaire	3	0	0	0	0	2	1	3
TECHNICIENS	161	0	0	0	0	133	28	161
Agent de maîtrise principal	223	0	0	0	0	171	52	223
Agent de maîtrise	110	0	0	0	0	81	29	110
Agent de maîtrise stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENTS DE MAITRISE	333	0	0	0	0	252	81	333
Adjoint technique principal de 1ere classe	88	0	0	0	0	61	27	88
Adjoint technique principal de 2eme classe	124	0	0	0	0	59	65	124
Adjoint technique principal de 2eme classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	213	0	5	4	9	121	101	222
Adjoint technique stagiaire	36	0	3	1	4	27	13	40
ADJOINTS TECHNIQUES	461	0	8	5	13	268	206	474
Adjoint technique principal de 1ere classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Adjoint technique principal de 2eme classe	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique principal de 2eme classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique stagiaire	11	0	0	0	0	11	0	11
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	11	0	0	0	0	11	0	11
FILIERE TECHNIQUE	995	0	8	5	13	679	329	1008
FILIERE CULTURELLE								
Conservateur en chef	3	0	0	0	0	2	1	3
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0	0
Conservateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	Sous-Total		
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus					
1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)	1.1.1(5)	1.1.1(6)				
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	3	0	0	0	2	1	3		
Conservateur en chef	3	0	0	0	0	0	3		
Conservateur	0	0	0	0	0	0	0		
Conservateur stagiaire	1	0	0	0	0	1	1		
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	4	0	0	0	0	4	4		
Attaché principal de conservation du patrimoine	2	0	0	0	1	1	2		
Attaché de conservation du patrimoine	5	0	0	0	3	2	5		
Attaché de conservation du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0		
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	7	0	0	0	4	3	7		
Bibliothécaire principal	1	0	0	0	0	1	1		
Bibliothécaire	2	0	0	0	1	1	2		
Bibliothécaire stagiaire	0	0	0	0	0	0	0		
BIBLIOTHECAIRES	3	0	0	0	1	2	3		
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie					0	0	0		
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie stagiaire					0	0	0		
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie					0	0	0		
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie stagiaire					0	0	0		
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0		
Professeur d'enseignement artistique hors classe					0	0	0		
Professeur d'enseignement artistique classe normale					0	0	0		
Professeur d'enseignement artistique stagiaire					0	0	0		
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0		
Assistant de conservation principal de 1ère classe	9	0	0	0	3	6	9		
Assistant de conservation principal de 2ème classe	1	0	0	0	1	0	1		
Assistant de conservation principal de 2ème classe stagiaire	1	0	0	0	1	0	1		
Assistant de conservation	3	0	0	0	2	1	3		
Assistant de conservation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0		
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	14	0	0	0	7	7	14		
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe					0	0	0		
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe					0	0	0		
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe stagiaire					0	0	0		
Assistant d'enseignement artistique					0	0	0		
Assistant d'enseignement artistique stagiaire					0	0	0		
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	0	0	0	0	0	0	0		
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	14	0	0	0	7	7	14		
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	4	0	0	0	3	1	4		
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0		

70

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois				Tous emplois		Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	Sous-Total		
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)					
Adjoint territorial du patrimoine	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Adjoint territorial du patrimoine stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADJOINTS-TERRITORIAUX/DU PATRIMOINE	19	0	0	0	0	0	0	19	0
FILIERE CULTURELLE	50	0	0	0	0	0	0	25	25
FILIERE SPORTIVE									
Conseiller principal	4	0	0	0	0	0	0	4	0
Conseiller	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSEILLERS DES APS	4	0	0	0	0	0	0	4	0
Educateur principal de 1ère classe	10	0	0	0	0	0	0	8	2
Educateur principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur principal stagiaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur	4	0	0	0	0	0	0	3	1
Educateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUCATEURS DES APS	14	0	0	0	0	0	0	11	3
Opérateur principal	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Opérateur qualifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur qualifié stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opérateur	1	0	0	0	0	0	0	1	0
OPERATEURS DES APS	2	0	0	0	0	0	0	2	0
FILIERE SPORTIVE	20	0	0	0	0	0	0	17	3
FILIERE SOCIALE									
Conseiller hors classe socio-éducatif	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	6	0	0	0	0	0	0	2	4
Conseiller socio-éducatif	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Conseiller socio-éducatif stagiaire	1	0	0	0	0	0	0	0	1
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	8	0	0	0	0	0	0	3	5
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	59	0	0	1	0	1	1	6	54
Assistant socio-éducatif de 1ère classe	63	0	0	0	0	0	0	4	59
Assistant socio-éducatif de 2ème classe	30	0	0	0	0	0	0	4	26
Assistant socio-éducatif de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	152	0	0	1	0	1	1	14	139
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateur de jeunes enfants de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Educateur de jeunes enfants de 2ème classe	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
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total	
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	Sous-Total	1.1.1(5)		1.1.1(6)
		1.1.1(1)	moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)						

Moniteur-éducateur et intervenant familial principal									
Moniteur-éducateur et intervenant familial									
Moniteur-éducateur et intervenant familial stagiaire									
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles									
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles									
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles stagiaire									
ASEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agent social principal de 1ère classe									
Agent social principal de 2ème classe									
Agent social principal de 2ème classe stagiaire									
Agent social									
Agent social stagiaire									
AGENTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE SOCIALE	161	0	0	1	17	145	162
------------------------	-----	---	---	---	----	-----	-----

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Médecin hors classe	1	0	0	0	0	0	1
Médecin de 1ère classe	1	0	0	0	0	0	1
Médecin de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0
Médecin de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
MEDECINS	2	0	0	0	0	0	2
Psychologue hors classe	9	0	0	0	0	0	9
Psychologue de classe normale	4	0	0	0	0	0	4
Psychologue de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
PSYCHOLOGUES	13	0	0	0	0	0	13
Sage-femme hors classe	7	0	0	0	0	0	7
Sage-femme de classe normale	3	0	0	0	0	0	3
Sage-femme de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
SAGES-FEMMES	10	0	0	0	0	0	10
Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0
Cadre de santé de 1ère classe	6	0	0	0	0	2	4
Cadre de santé de 2ème classe	1	0	0	0	0	0	1
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	7	0	0	0	0	2	5
Puéricultrice-cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0	0
Puéricultrice-cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0

12

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps non complet			Sous-Total	Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)	
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)				
PUERICULTRICES-CADRES DE SANTE	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrice de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992, modifié)*	0	0	0	0	0	0	0	
Puéricultrice hors classe	11	0	0	0	0	0	11	
Puéricultrice de classe supérieure	5	0	0	0	0	0	5	
Puéricultrice de classe normale	4	0	0	0	0	0	4	
Puéricultrice de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	
PUERICULTRICES (décret n° 2014-923 du 18 août 2014)*	20	0	0	0	0	0	20	
Cadre de santé	0	0	0	0	0	0	0	
CADRES DE SANTE-INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier en soins généraux hors classe	9	0	0	0	0	1	8	
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1	0	0	0	0	0	1	
Infirmier en soins généraux de classe normale	0	0	0	0	0	0	0	
Infirmier en soins généraux de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	10	0	0	0	0	1	9	
Infirmier de classe supérieure	6	0	0	0	0	0	6	
Infirmier de classe normale	6	0	0	0	0	0	6	
INFIRMIERS	16	0	0	0	0	0	16	
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe								
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe								
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe stagiaire								
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	0	0	0	0	0	0	0	
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe								
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe								
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe stagiaire								
AUXILIAIRES DE SOINS	0	0	0	0	0	0	0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	68	0	0	0	0	3	65	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE								
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	1	0	0	0	0	1	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	0	0	0	0	0	0	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	1	0	0	0	0	1	0	
Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	2	0	0	0	0	2	0	
Technicien paramédical de classe supérieure	34	0	0	0	0	10	24	

13

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire						
	moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)					
Technicien paramédical de classe normale	3	0	0	0	1.1.1(5)	1.1.1(6)	3	
Technicien paramédical de classe normale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	37	0	0	0	10	27	37	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	39	0	0	0	12	27	39	

FILIERE POLICE MUNICIPALE

Directeur principal de police municipale					0	0	0
Directeur de police municipale					0	0	0
Directeur de police municipale stagiaire					0	0	0
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0

74

Chef de service de police municipale principal de 1ère classe					0	0	0
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe					0	0	0
Chef de service de police municipale					0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire					0	0	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0

Chef de police municipale					0	0	0
Brigadier-chef principal					0	0	0
Gardien-brigadier					0	0	0
Gardien-brigadier stagiaire					0	0	0
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0

Garde-champêtre chef principal					0	0	0
Garde-champêtre chef					0	0	0
Garde-champêtre chef stagiaire					0	0	0
GARDES-CHAMPÊTRES	0	0	0	0	0	0	0

FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	12	27	0
---------------------------	---	---	---	---	----	----	---

FILIERE INCENDIE SECOURS

Contrôleur général					0	0	0
Colonel hors classe					0	0	0
Colonel					0	0	0
Colonel stagiaire					0	0	0
CONTRÔLEURS-COLONELS	0	0	0	0	0	0	0

Lieutenant-colonel					0	0	0
Commandant					0	0	0
Capitaine					0	0	0
Capitaine stagiaire					0	0	0
CAPITAINES-COMMANDANTS-LIEUTENANTS-COLONELS	0	0	0	0	0	0	0

Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle					0	0	0
--	--	--	--	--	---	---	---

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous emplois		Total
	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Hommes	Femmes	
		moins de 17 H 30	17 H 30 à moins de 28 H	28 H ou plus				
	1.1.1(1)	1.1.1(2)	1.1.1(3)	1.1.1(4)		1.1.1(5)	1.1.1(6)	
Médecin et pharmacien hors classe								0
Médecin et pharmacien de classe normale								0
Médecin et pharmacien de classe normale stagiaire								0
MEDECINS; PHARMACIENS								0
Lieutenant hors classe								0
Lieutenant de 1ère classe								0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire								0
Lieutenant de 2ème classe								0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire								0
LIEUTENANTS								0
Cadre supérieur de santé								0
Cadre de santé de 1ère classe								0
Cadre de santé de 2ème classe								0
Cadre de santé de 2ème classe stagiaire								0
CADRES DE SANTE; DES SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS								0
Infirmier hors classe								0
Infirmier de classe supérieure								0
Infirmier de classe normale								0
Infirmier de classe normale stagiaire								0
INFIRMIERS; DES SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS								0
Adjudant								0
Sergent								0
Sergent stagiaire								0
SOUS-OFFICIERS; DE SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS								0
Caporal-chef								0
Caporal								0
Caporal stagiaire								0
Sapeur								0
Sapeur stagiaire								0
SAPEURS; ET; CAPORAUX; DE SAPEURS; POMPIERS; PROFESSIONNELS								0
FILIERE; INCENDIE; SECOURS								0
FILIERE ANIMATION								
Animateur principal de 1ère classe	8	0	0	0	0	3	5	8
Animateur principal de 2ème classe	1	0	0	0	0	1	0	1
Animateur principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateur	2	0	0	0	0	2	0	2
Animateur stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0
ANIMATEURS	11	0	0	0	0	4	7	11

15

Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois						Tous emplois		Total
	Temps complet 1.1.1(1)	Temps non complet				Hommes 1.1.1(5)	Femmes 1.1.1(6)		
		Temps de travail hebdomadaire							
		moins de 17 H 30 1.1.1(2)	17 H 30 à moins de 28 H 1.1.1(3)	28 H ou plus 1.1.1(4)	Sous-Total				
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	2	0	0	0	0	1	1	2	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	4	0	0	0	0	2	2	4	
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjoint territorial d'animation	1	0	0	0	0	1	0	1	
Adjoint territorial d'animation stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	
ADJOINTS-TERRITORIAUX/D'ANIMATION	7	0	0	0	0	4	3	7	
FILIERE/ANIMATION	18	0	0	0	0	8	10	18	
TOTAL	1943	0	8	6	14	860	1107	1957	

* voir notice dans la fiche 1.1.1.

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et par sexe

L'indicateur 1.1.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), déjà recensés à l'indicateur 1.1.1. dans la colonne 1.1.1(1).

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

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires
- * occupant un emploi permanent à temps complet
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : Pour plus de précisions, se référer à la fiche de l'indicateur 1.1.1.

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière et cadre d'emplois (en lignes), selon les indications fournies dans la fiche de l'indicateur 1.1.1.
- * par quotité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.1.2(1) et 1.1.2(2) : temps plein
 - colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8) : temps partiel

Précisions sur les temps partiels :

Sous réserve de l'exception ci-dessous, tous les fonctionnaires à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation et les CPA. (La CPA été supprimée en 2011 mais elle s'applique toujours aux agents qui étaient déjà en CPA à cette date. Le décompte des CPA a toutefois été supprimé à l'indicateur 1.1.3, car il concerne un nombre marginal d'agents.)

La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement accomplie. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

Ne doivent pas être comptabilisés :

Les fonctionnaires qui bénéficient d'un temps partiel pour raison thérapeutique prévu par l'article 57-4 bis de la loi du 26 janvier 1984 après avis du comité médical ou de la commission de réforme, cette forme particulière de temps partiel n'étant pas considérée comme un « temps partiel choisi » relevant des dispositions de droit commun prévues par les articles 60 à 60 quater de la dite loi.

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2020 par filière, cadre d'emplois selon la quotité de temps de travail et le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020.
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs.

	FONCTIONNAIRES sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant leurs fonctions à :												Total	
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)								90% et plus		Hommes	Femmes
	Hommes 1.1.2(1)	Femmes 1.1.2(2)	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		Hommes 1.1.2(7)		Femmes 1.1.2(8)					
			Hommes 1.1.2(3)	Femmes 1.1.2(4)	Hommes 1.1.2(5)	Femmes 1.1.2(6)	Hommes 1.1.2(7)	Femmes 1.1.2(8)						
FILIERE ADMINISTRATIVE														
Administrateurs	1													1
Attachés	29	71			1									30
Secrétaires de mairie	19	143				5								19
Rédacteurs	36	244			4	11								40
Adjoints administratifs	84	459	0	1	5	16							27	89
FILIERE ADMINISTRATIVE														
FILIERE TECHNIQUE														
Ingénieurs en chef	8	5												8
Ingénieurs	16	7												17
Techniciens	126	25	1		3	1	133							133
Agents de maîtrise	250	77			1	3								252
Adjoints techniques	264	180			4	8								268
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1													1
FILIERE TECHNIQUE	665	294	0	2	8	14	14	6	6	6	6	6	6	679
FILIERE CULTURELLE														
Conservateurs du patrimoine	2	1												2
Conservateurs des bibliothèques	4	4												8
Attachés de conservation du patrimoine	4	3												7
Bibliothécaires	0	2			1									3
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique														1
Professeurs d'enseignement artistique														0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6	3			1	2								7
Assistants d'enseignement artistique														0
Adjoints territoriaux du patrimoine	11	8												19
FILIERE CULTURELLE	23	21	0	0	2	2	2	0	2	0	2	0	2	25
FILIERE SPORTIVE														
Conseillers des APS	4	0												4
Educateurs des APS	11	3												14
Opérateurs des APS	2	0												2
FILIERE SPORTIVE	17	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20

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

L'indicateur 1.1.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

*occupant un emploi permanent à temps complet

* et exerçant à **temps partiel** sous les **formes particulières (*)** :

- du **temps partiel de droit** qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne), soit à certaines personnes en situation de handicap (article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984) ;

- du **temps partiel sur autorisation** pour les fonctionnaires en activité ou en service détaché, qui peuvent, en application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps;

*rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : il s'agit de fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.1.2. dans les colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8).

Comment sont-ils recensés ?

* par **catégorie** et par **sexe** (en lignes)

*par **type de temps partiel** concerné (en colonnes)

- colonne 1.1.3(1) : temps partiel **de droit**

- colonne 1.1.3(2) : temps partiel **sur autorisation**

(*) cf. art 1^{er} du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004.

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

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2020.

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
	1.1.3(1)		1.1.3(2)	
Catégorie A	Hommes	1		3
	Femmes	18		36
	Total	19		39
Catégorie B	Hommes	5		6
	Femmes	5		26
	Total	10		32
Catégorie C	Hommes	6		4
	Femmes	13		32
	Total	19		36

1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

L'indicateur 1.1.4. détaille les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité),

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

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- **cas particulier des agents de la filière culturelle :** un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

Exemples :

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures
- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR
- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR
> calcul : $(25 \text{ heures} / 35) * (4 \text{ mois} / 12)$
- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR
> calcul : $(0,8 * (5 \text{ mois} / 12)) + (1 * (7 \text{ mois} / 12))$

Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR
- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > $1\ 204 / 1\ 820 = 0,66$ ETPR

1.1.4 Nombre de Fonctionnaires en <u>Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)</u> ayant travaillé au moins un jour (Titulaires et stagiaires)		
Filières	année 2020	
	Hommes 1.1.4(1.1)	Femmes 1.1.4(1.2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	88,00	496,80
Catégorie A	29,80	72,90
Catégorie B	19,00	156,90
Catégorie C	39,20	267,00
FILIERE TECHNIQUE	677,80	321,40
Catégorie A	24,90	13,60
Catégorie B	132,00	27,30
Catégorie C	520,90	280,50
FILIERE CULTURELLE	24,60	24,40
Catégorie A	6,80	10,00
Catégorie B	6,80	6,40
Catégorie C	11,00	8,00
FILIERE SPORTIVE	17,00	3,00
Catégorie A	4,00	0,00
Catégorie B	11,00	3,00
Catégorie C	2,00	0,00
FILIERE SOCIALE	16,80	138,30
Catégorie A	16,80	138,30
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	3,00	62,20
Catégorie A	3,00	56,30
Catégorie B	0,00	5,90
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	11,60	26,40
Catégorie A	2,00	0,00
Catégorie B	9,60	26,40
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE ANIMATION	7,80	9,40
Catégorie B	3,80	6,90
Catégorie C	4,00	2,50
TOTAL	846,60	1.081,90

**1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2020
par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement**

L'indicateur 1.2.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * recrutés sur un emploi permanent
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Sont comptabilisés :

- les agents de droit public répertoriés selon les colonnes listées ci-dessous en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement, y compris les remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles car ils sont affectés sur un emploi permanent ;
- les agents de droit privé dont le contrat a été repris à l'occasion de la reprise d'activités transférées ou précédemment déléguées à des associations.

Ne doivent pas être comptabilisés :

- les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984 : agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de groupe d'élus (article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les assistants maternels et familiaux ;
- les accueillants familiaux ;
- les agents de droit privé recrutés dans le cadre d'un dispositif de résorption du chômage (contrat dits « aidés ») ;
- les fonctionnaires exerçant dans votre collectivité dans le cadre d'un cumul d'emplois.
- les agents contractuels en congé sans traitement de toute nature, y compris les agents en congé de maladie qui n'ont pas ou plus de droit à rémunération ;
- les agents contractuels placés en congés de fin d'activité (CFA) ;
- les agents partis ou placés en congé sans traitement qui ont perçu en décembre un rappel de traitement.

Comment sont-ils recensés ?

* par filière déclinée en cadre d'emplois (en lignes)

Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

* par type de contrats croisés, pour les agents en CDD recrutés dans le cadre de l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 par la référence aux cas de recrutement prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi précitée (en colonnes)

- colonne 1.2.1(1) : article 3-1 modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 [...].
- colonne 1.2.1(2) : article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée déterminée n'excédant pas un an.
- colonne 1.2.1 (3) : article 3-3, 1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- colonne 1.2.1 (4) : article 3-3, 2° : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

- colonne 1.2.1 (5) : **article 3-3, 3°** : pour les emplois de **secrétaire de mairie** des communes et groupements de communes de **moins de 1 000 habitants**
- colonne 1.2.1 (6) : **article 3-3, 4°** : pour les emplois à **temps non complet** des communes et groupements de communes de **moins de 1 000 habitants**, lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50 %**.
- colonne 1.2.1 (7) : **article 3-3, 5°** : pour les emplois des **communes de moins de 2 000 habitants** et des **groupements de communes de moins de 10 000 habitants** dont la création ou la suppression dépend de la **décision d'une autorité** qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.
- colonne 1.2.1 (8) : **autres contractuels** : bénéficiaires de la réglementation relative aux **personnes en situation de handicap** (article 38), **Pacte** (article 38 bis), **emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités** (article 47), agents contractuels **maintenus en fonctions lors de la publication de la loi**, agents contractuels **transférés** (article 136), **autres agents contractuels exerçant sur emplois permanents** (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment confiées à une association).
- colonne 1.2.1 (9) : les agents en **CDI**

* selon les **caractéristiques de leur emploi** (temps complet ou non complet ; en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(10) et 1.2.1(11), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total de ces deux colonnes doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

- colonne 1.2.1(10) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps complet**, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.2.2.) ;
- colonne 1.2.1(11) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps NON complet**.

Attention : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

* par **tranches d'ancienneté** (en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14), tous cas de recrutement confondus, selon l'ancienneté retenue au 31/12/2020. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

* par **type d'emploi** (CDI, CDD) croisé par le **sexe**

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

CADRE D'EMPLOIS	Article 3-1		Article 3-2		Article 3-3, 1°		Article 3-3, 2°		Article 3-3, 3°		Article 3-3, 4°		Article 3-3, 5°		Agents en CDI	Tous emplois exercés à	Acclamés dans la collectivité	CDI	COD
	Remplaçants	Affectés sur un poste vacant	Plus de cadre d'emplois existant	Collégialité A selon les fonctions ou pour des besoins de services	Secrétariat de mairie dans les communes de moins de 10 000 habitants														
	1.2.11)	1.2.12)	1.2.13)	1.2.14)	1.2.15)	1.2.16)	1.2.17)	1.2.18)	1.2.19)	1.2.10)	1.2.11)	1.2.12)	1.2.13)	1.2.14)	1.2.15)	1.2.16)	1.2.17)	1.2.18)	1.2.19)
Conseillers, conseillers																			
Conseillers municipaux, techniciens-conseillers																			
Maires adjoints																			
Maires																			
Urbanistes																			
Caristes de bus																			
Infirmiers																			
Sous-officiers																			
Sapeurs et pompiers																			
FILIERE INCENDIE-SECOURS																			
Animateurs																			
FILIERE ANIMATION																			
Agents d'entretien																			
TOTAL																			

* Complétez les particularités de cadre d'emploi ou de poste n° 2014-923 du 16 août 2014.

**1.2.2 - Nombre d'agents contractuels au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet
rémunérés au 31/12/2020
par filière et cadre d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe**

L'indicateur 1.2.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * occupant un emploi permanent à temps complet, exerçant à temps plein ou à temps partiel
Attention : Ne pas recenser les agents exerçant à temps non complet
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : ces agents ont déjà été recensés pour l'indicateur 1.2.1. (colonne 1.2.1(10))

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière déclinée en cadres d'emplois (en lignes)
Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.
- * par quotité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.2.2(1) et 1.2.2(2) : temps plein
 - colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8) : temps partiel

Précisions sur les temps partiels :

Tous les contractuels à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation qui seront de nouveau décomptés à l'indicateur 1.2.3.

La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement travaillée. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.

1.2.2 - Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2020 occupant un emploi permanent à temps complet par filière et cadre d'emplois, selon la quotité de temps de travail et le sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels rémunérés sur un emploi permanent à temps complet, rémunérés au 31/12/2020
Remarque importante : les agents occupant un emploi fonctionnel doivent être uniquement comptabilisés dans leurs cadres d'emplois respectifs.

	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)						Hommes 1.2.2(7)	Femmes 1.2.2(8)	Hommes	Femmes	
	Hommes 1.2.2(1)	Femmes 1.2.2(2)	Moins de 80%		de 80% à moins de 90%		90% et plus						
		Hommes 1.2.2(3)	Femmes 1.2.2(4)	Hommes 1.2.2(5)	Femmes 1.2.2(6)	Hommes 1.2.2(7)	Femmes 1.2.2(8)						
FILIERE ADMINISTRATIVE													
Administrateurs	1											1	0
Attachés	10	9			1		2					11	11
Secrétaires de mairie													0
Rédacteurs	2	3										2	3
Adjoints administratifs	1	5					1					1	6
FILIERE ADMINISTRATIVE	14	17	0	0	1	0	3	0	0	0	0	15	20
FILIERE TECHNIQUE													
Ingénieurs en chef													0
Ingénieurs	12	4										12	4
Techniciens	1	1										1	1
Agents de maîtrise													0
Agents techniques	30	48								1		30	49
Adjoints techniques des établissements d'enseignement													0
FILIERE TECHNIQUE	43	53	0	0	0	0	0	0	1	0	1	43	54
FILIERE CULTURELLE													
Conservateurs du patrimoine													0
Conservateurs des bibliothèques													0
Attachés de conservation du patrimoine	3	1					1					3	2
Bibliothécaires										1		0	1
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique													0
Professeurs d'enseignement artistique													0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1												0
Assistants d'enseignement artistique													0
Adjoints territoriaux du patrimoine													0
FILIERE CULTURELLE	4	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	3
FILIERE SPORTIVE													
Conseillers des APS													0
Educateurs des APS													0
Opérateurs des APS													0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE													
Conseillers socio-éducatifs													0
Assistants socio-éducatifs	7	37					2				1	7	40
Educateurs de jeunes enfants													0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux													0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)													0
Agents sociaux													0
FILIERE SOCIALE	7	37	0	0	0	0	2	0	0	1	0	7	40
FILIERE MEDICO-SOCIALE													
Médecins	3	7	1	1								4	12
Psychologues		2											2

29

**1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020,
par catégorie et par sexe**

L'indicateur 1.2.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité),
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

* les agents contractuels

* occupant un emploi permanent à temps complet

* et exerçant à **temps partiel** sous les formes particulières :

- du **temps partiel de droit** qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave), soit à certains travailleurs en situation de handicap (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale)
- du **temps partiel sur autorisation** (pour une durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps) pour les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service (article 10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 précité)

*rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Remarque : il s'agit des fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.2.2. dans les colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8).

Comment sont-ils recensés ?

*par catégorie par sexe (en lignes)

*par type de temps partiel (en colonnes)

- colonne 1.2.3(1) : temps partiel **de droit**
- colonne 1.2.3(2) : temps partiel **sur autorisation**

1.2.3 - Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2020, par catégorie et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2020.

	Temps partiel de droit 1.2.3(1)		Temps partiel sur autorisation 1.2.3(2)	
Catégorie A	Hommes	0		2
	Femmes	3		10
	Total	3		12
Catégorie B	Hommes	0		0
	Femmes	1		0
	Total	1		0
Catégorie C	Hommes	0		0
	Femmes	1		1
	Total	1		1

1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2020 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 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

L'indicateur 1.2.4. détaille les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité),

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

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- cas particulier des agents de la filière culturelle : un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

Exemples :

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 820 heures

- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR > calcul : (25 heures / 35) * (4

- un agent à temps partiel (80 %) étant repassé à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR > calcul : (0,8 * (5 mois / 12)) + (1 * (7 mois / 12))

Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR

Nombre de contractuels en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour (Contractuels sur emplois permanents)		
Filières	année 2020	
	Hommes 1.2.4(1.1)	Femmes 1.2.4(1.2)
FILIERE ADMINISTRATIVE	14,80	16,40
Catégorie A	12,80	10,60
Catégorie B	2,00	3,00
Catégorie C	0,00	2,80
FILIERE TECHNIQUE	17,00	6,90
Catégorie A	12,00	4,00
Catégorie B	1,00	1,00
Catégorie C	4,00	1,90
FILIERE CULTURELLE	4,00	2,70
Catégorie A	3,00	2,70
Catégorie B	1,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SPORTIVE	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	5,00	36,50
Catégorie A	5,00	36,50
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5,20	17,60
Catégorie A	4,70	15,70
Catégorie B	0,50	1,90
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1,00	2,75
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	0,00	2,75
Catégorie C	0,00	0,00
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		
FILIERE ANIMATION	1,00	2,90
Catégorie B	1,00	2,90
Catégorie C		
TOTAL	48,00	85,75

Les indicateurs 1.3.1(1) et 1.3.1(2) recensent, respectivement, les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) et en équivalent temps plein rémunéré (1 ETPR = 1 unité). L'indicateur 1.3.2 recense uniquement les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

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

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.1 ?

- * les contractuels
- * recrutés sur un emploi **NON permanent**
- * rémunérés à la date du 31 décembre 2020
- * ou rémunérés au moins 1 jour dans l'année 2020 .

Remarques :

- il s'agit, ici, de recenser les agents contractuels **NON recensés à l'indicateur 1.2.1**, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.
- les agents qui ont été rémunérés au 31/12/2020 ont, par définition, été rémunérés au moins un jour dans l'année 2020. Ils doivent donc également être recensés dans les effectifs des colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) pour l'indicateur 1.3.1(1).
- si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, il ne faut la compter qu'une fois, pour l'indicateur 1.3.1(1), dans les effectifs des agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année 2020.

Comment sont-ils recensés ?

- * par nature d'emploi « non permanent » (en ligne)
 - collaborateurs de cabinet : article 110 de la loi du 26 janvier 1984
 - assistants maternels
 - assistants familiaux : arrêté du 10 juillet 2008, agréé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
 - accueillants familiaux : article 57 de la loi DALO du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-928 du 3 août 2010
 - agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un **accroissement temporaire ou saisonnier d'activité** : article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - personnes ayant bénéficié d'un **emploi aidé**
 - **contractuels** employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG)
 - **apprentis**
 - personnes bénéficiant d'une **rémunération accessoire** autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois
 - **vacataires**, hors jury de concours
 - **autres** (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, les vacataires, etc. Non compris les élus et comptables publics.

* en fonction de la rémunération (au 31 décembre 2020 ou au moins un jour au cours de l'année 2020) croisée par le sexe (en colonnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(1) :

- colonnes 1.3.1(1.1) et 1.3.1(1.2) : rémunération au 31 décembre 2020 (en nombre de personnes)
- colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020 (en nombre de personnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(2) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020 (en ETPR)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.2 ?

- * les personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire
- * mises à disposition par les CDG

* ou intérimaires

* présentes à la date du 31 décembre 2020

* ou présentes au moins 1 jour dans l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

* par nature d'emploi « non permanent » (décliné par filière pour le personnel mis à disposition par les CDG ; en lignes)

- personnes employées comme **personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion** (par filière)

- personnes employées dans le cadre du **recours au service des entreprises** mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim) en référence à l'article 3-7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

* en fonction de la présence (au 31 décembre 2020 ou au moins un jour au cours de l'année 2020) croisée par le sexe (en colonnes)

- colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2) : rémunération au 31 décembre 2020

- colonnes 1.3.2(3) et 1.3.2(4) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2020

Remarques :

- les agents qui ont été présents au 31/12/2020 ont, par définition, été présents au moins un jour dans l'année 2020. Ils doivent donc être recensés dans les deux colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2).

- si une personne a exercé sur **plusieurs périodes distinctes** au cours de l'année, il ne faut la compter qu'**une fois** dans les colonnes 1.3.2(3) ou 1.3.2(4).

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

1.3.1 (1) - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur un emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020

Remarques :

- ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.

- si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois dans les colonnes 1.3.1(1.3) ou 1.3.1(1.4).

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2020			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020		
	Hommes 1.3.1(1.1)	Femmes 1.3.1(1.2)	Total	Hommes 1.3.1(1.3)	Femmes 1.3.1(1.4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	1	4	3	1	4
Assistants maternels			0			0
Assistants familiaux	51	288	339	54	323	377
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			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)	25	42	67	97	106	203
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé			0			0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)			0			0
Apprentis	17	12	29	22	14	36
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois			0			0
Vacataires (hors jury de concours)	2	3	5	2	3	5
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	13	81	94	13	81	94
TOTAL	111	427	538	191	528	719

1.3.1 (2) - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents contractuels sur emploi non permanent ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2020 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires).

Remarque : Ces agents ne doivent pas avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.

Définition : l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent. La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 820 heures pour une année. Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...). Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

Exemples :

- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées > 1 204 / 1 820 = 0,66 ETPR

	Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2020		
	Hommes 1.3.1(2.1)	Femmes 1.3.1(2.2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	2,50	1,00	3,50
Assistants maternels			0,00
Assistants familiaux	54,00	323,00	377,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			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)	25,00	40,70	65,70
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé	0,00	0,00	0,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)	0,00	0,00	0,00
Apprentis	8,96	6,33	15,29
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0,00	0,00	0,00
Vacataires (hors jury de concours)	0,25	0,56	0,81
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	10,92	58,06	68,98
TOTAL	101,63	429,65	531,28

37

1.3.2 - Recours à du personnel temporaire (mis à disposition par CDG décliné par filière et intérim), selon le sexe

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 2020.

Remarques :

- ces agents NE doivent PAS avoir été recensés à l'indicateur 1.2.1.
- si une personne a exercé au cours de plusieurs périodes distinctes, ne la compter qu'une fois dans les colonnes 1.3.2(3) ou 1.3.2(4).

	Effectifs présents au 31 décembre 2020	
	Hommes 1.3.2(1)	Femmes 1.3.2(2)
Personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion.	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE		
FILIERE TECHNIQUE		
FILIERE CULTURELLE		
FILIERE SPORTIVE		
FILIERE SOCIALE		
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		
FILIERE POLICE MUNICIPALE		
FILIERE INCENDIE ET SECOURS		
FILIERE ANIMATION		
Personnels employés dans le cadre du recours au service des entreprises (intérim)		

	Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020	
	Hommes 1.3.2(3)	Femmes 1.3.2(4)
	0	0

38

Les indicateurs de 1.4.1 à 1.4.2 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les contractuels sur emploi permanent
- * placés dans une position particulière au 31/12/2020 :
 - les **fonctionnaires** et agents **contractuels sur emploi permanent** qui se trouvent dans une position autre que celle de l'activité. Pour les contractuels, les congés sans traitement pour convenance personnelle sont à comptabiliser avec les disponibilités pour convenance personnelle.
 - les **fonctionnaires recrutés** dans votre collectivité par la voie d'un **détachement non suivi d'intégration**.

Comment sont-ils recensés ?

- * selon leur origine et par type de situation
 - indicateur 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité ;
 - indicateur 1.4.2 : agents **détachés dans la collectivité** et originaires d'une autre structure ;
 - indicateur 1.4.3 : agents mis à **disposition** de votre collectivité et originaires d'une autre structure ;
 - indicateur 1.4.4 : **fonctionnaires** pris en charge par le CNFPT ou un CDG.

Indicateur 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité

- * par positions statutaires particulières (en lignes)

Remarque : certaines rubriques ne concernent pas les contractuels sur emploi permanent :

- position hors cadres ;
- congé spécial ;
- détachement.

- * par structures d'accueil (accueillantes) pour les fonctionnaires détachés dans une autre structure (en lignes)

- * par types d'emploi ou changement de filière pour les fonctionnaires détachés au sein de leur propre collectivité (en lignes)

- * les agents mis à disposition dans une autre structure sont également recensés (en lignes)

- * et selon le sexe (en colonnes)

Indicateur 1.4.2 : agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

Remarque : cet indicateur concerne uniquement les fonctionnaires

- * par structures d'origine (en lignes)

- * et selon le type d'emploi croisé par le sexe (en colonnes)

Indicateur 1.4.3 : recensement des agents mis à disposition de votre collectivité et originaires d'une autre structure selon le statut et le sexe

Indicateur 1.4.4 : fonctionnaires pris en charge par le CNFPT ou un CDG

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

- * par ancienneté (en lignes)

- * et selon le sexe (en colonnes)

1.4 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, en positions statutaires particulières au 31/12/2020.

1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité

	au 31/12/2020		
	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	23	26	49
dont disponibilité de droit	4	6	10
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent Fonctionnaires et contractuels	1	0	1
En position hors cadres (article 70) Fonctionnaires uniquement	0	0	0
En congé spécial (article 99) Fonctionnaires uniquement	0	0	0

	Hommes	Femmes	Total
Détachés dans une autre structure (article 64) Fonctionnaires uniquement :			
Fonction publique d'Etat		2	2
Fonction publique hospitalière		4	4
Autre collectivité		1	1
Autres structurés*		1	1

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

	Hommes	Femmes	Total
Détachés au sein de leur propre collectivité : Fonctionnaires uniquement			
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	2	2	4
Détachés sur un emploi de cabinet dans leur collectivité	1		1
Changement de filière	5	3	8

	Hommes	Femmes	Total
Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136) Fonctionnaires et contractuels			
Ensemble	18	57	75
dont mis à disposition d'une organisation syndicale			0

1.4.2 Nombre d'agents originaires d'une autre structure

	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
au 31/12/2020						
Détachés dans votre collectivité et issus de :						
Fonction publique d'Etat	1	4	0	0	0	0
Fonction publique hospitalière	1	9	0	0	0	0
Autre collectivité	0	3	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 (*)

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
au 31/12/2020				
Mis à disposition de votre collectivité dont originaire de la fonction publique d'Etat	1	2		
		2		

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

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

	Hommes	Femmes	Total
au 31/12/2020			
Depuis moins d'1 an			0
De 1 an à moins de 2 ans			0
De 2 ans à moins de 5 ans			0
5 ans et plus			0

L'indicateur 1.5.0 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires
- * et les contractuels occupant un emploi permanent (cf. fiche 1.2.1.)
- * ayant quitté votre collectivité au cours de l'année 2020
- * pour ce qui correspond au dernier mouvement de l'année

Remarque : Les agents contractuels qui ont cumulé des contrats avec des périodes fréquentes d'interruption ne doivent être comptés qu'une fois.

Comment sont-ils recensés ?

- * par statut :
 - tableau 1.5.0.1 : fonctionnaires
 - tableau 1.5.0.2 : contractuels occupant un emploi permanent
- * selon le motif de leur départ, qu'il soit temporaire ou définitif (en lignes)
 motifs communs aux fonctionnaires et contractuels (tableaux 1.5.0.1 et 1.5.0.2) :
 - mise à disposition totale auprès d'une autre collectivité ou structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984)
 - congé formation (article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984, subdivisé en "moins d'un an" et "au-delà d'un an" (Remarque : ne pas comptabiliser les agents en décharge d'activité de courte durée pour leur permettre de suivre un stage de formation)
 - congé parental (article 75 de la loi du 26 janvier 1984 pour les fonctionnaires - article 14 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels)
 - démission (article 96 de la loi du 26 janvier 1984)
 - départ à la retraite
 - licenciement
 - décès
 - transfert de compétence
 - autres (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)

motifs concernant uniquement les fonctionnaires (tableau 1.5.0.1) :

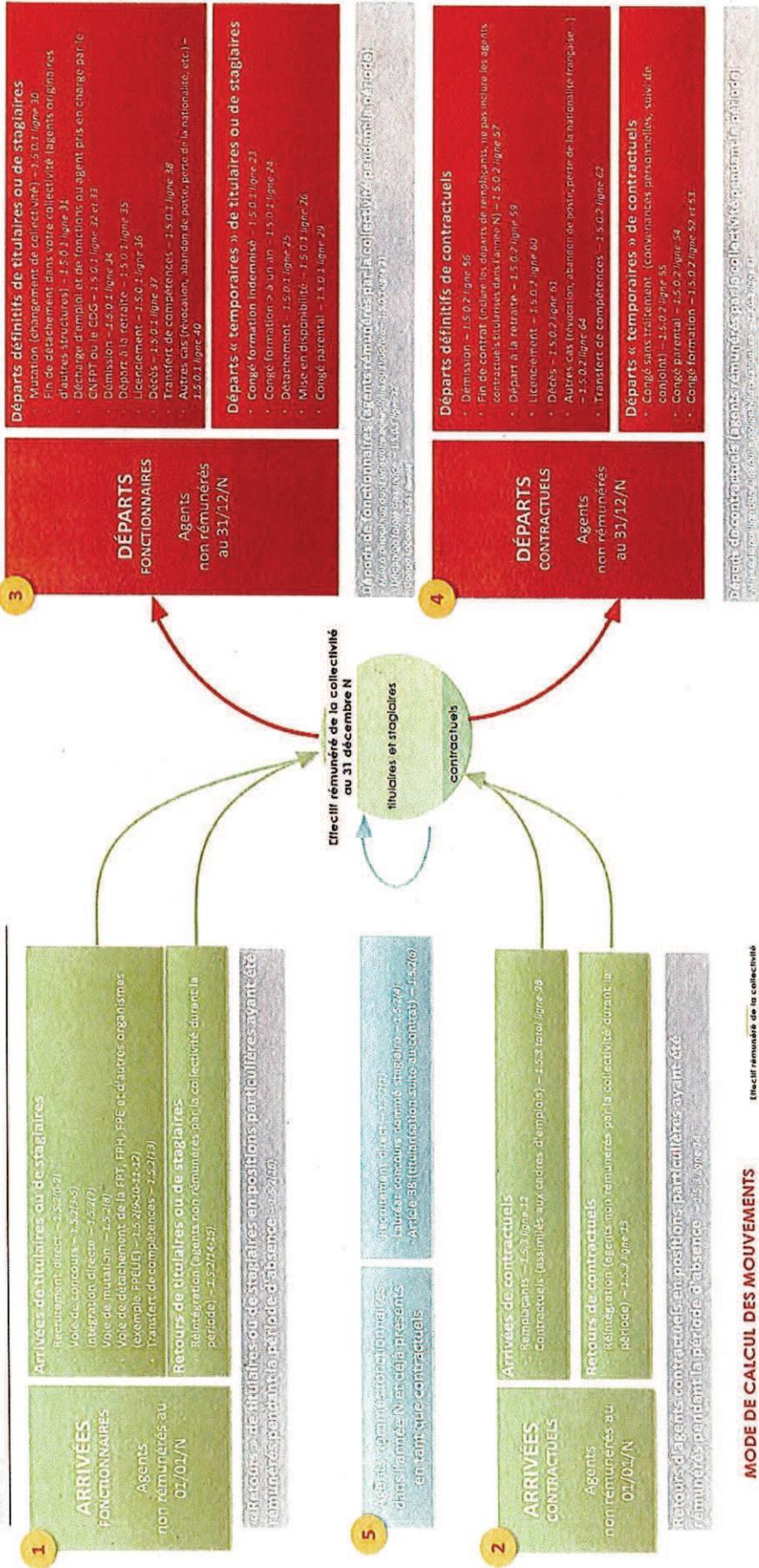
- décharge totale d'activité de service pour exercice d'un mandat syndical (article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984)
- détachement auprès d'une autre collectivité ou structure (article 64 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- placement dans une position autre que l'activité ou le détachement (hors congé parental cité plus haut) : mise en disponibilité (de droit ou sur demande), congé parental, accomplissement du service national, congé spécial (articles 72 et 99 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- mutation dans une autre collectivité (article 51 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- fin de détachement auprès de votre collectivité d'un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'une autre Fonction Publique ;
- décharge d'emploi et de fonction (autre que pour exercice d'un mandat syndical)
- prise en charge par le CNFPT ou un CDG à l'issue de la période de sursis (article 97 de la loi du 26 janvier 1984) ;

motifs concernant uniquement les contractuels (tableau 1.5.0.2) :

- congé sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)
- fin de contrat non suivie d'une titularisation ou d'une nomination stagiaire (remplaçant et autre)
- Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année

*selon le sexe et la catégorie hiérarchique (en colonnes)

Schéma mouvements internes et externes au sein d'une collectivité



Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2018	2 202	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2020	143	Nombre de départs de la collectivité en 2020	160	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2020	2 185
--	-------	--	-----	--	-----	--	-------

1.5.0 - Départs dans l'année 2020, par motifs de départ et selon le sexe et la catégorie

Champ : les tableaux qui suivent concernent d'une part les agents titulaires et stagiaires et, d'autre part, les agents contractuels sur emploi permanent Agent rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ, "temporaire", au cours de l'année 2020. Remarque : prendre en compte uniquement le dernier mandat de l'année. Les agents contractuels qui ont cumulé des contrats avec des porteurs fréquents d'intermittence ne doivent être comptés qu'une fois.

Code couleur
Agent non rémunéré par la collectivité d'origine suite à son départ, "temporaire", au cours de l'année 2020
Agent non rémunéré ou indemnisé par la collectivité d'origine suite à son départ "temporaire" ou définitif au cours de l'année 2020

1.5.0.1 - Départs des fonctionnaires au cours de l'année 2020

	Fonctionnaires sur emploi permanent		Motif de départ définitif ou "temporaire"		Hommes			Femmes			Total	
	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B		Cat. C
Departs "temporaires"												
. Mise à disposition dans une autre collectivité												
. Fin de structure (articles 25 et 61 de la loi du 26 janvier 1984 ; ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Décharge totale de services pour exercice de mandats syndicaux (article 100)	1	0	0	0	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	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	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)	5	3	15	23	9	3	14	26	6	0	0	6
. Mise en disponibilité	0	1	3	4	2	2	4	6	0	0	0	0
. "de droit"	5	2	12	19	7	3	10	20	0	0	0	0
. "sur demande"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Congé parental	3	0	1	4	1	0	1	2	0	0	0	0
. Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	1	1	3	1	1	5	0	0	0	0
. 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 2020)	0	0	0	0	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	0	0	0	0
. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	1	1	1	1	0	2	0	0	0	0
. Démission	7	3	19	29	11	11	19	41	0	0	0	0
. Départ à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Licenciement	0	0	1	1	0	1	2	3	0	0	0	0
. Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Compte spécial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
. Autres cas (dévotion, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	6	38	61	34	17	37	88	34	17	37	88

44

1.5.0.2 - Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2020

Contractuels sur emploi permanent	Motif de départ	Hommes			Femmes			Total
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Départs "temporaires"	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 les agents en CDI)	0	0	0	0	0	0	0
	Concours formation demandé par la collectivité (max 1 an ; article 57 - 6° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0	0	0	0
	Congé formation au-delà d'un an	0	0	0	0	0	0	0
	Congé parental	2	0	0	0	0	0	2
	Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)	0	0	0	0	0	0	0
	Démission	0	0	0	1	0	1	2
	Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020) dont fin de contrat remplissant article 3-1 (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020)	0	0	0	2	0	0	2
	Départ à la retraite	0	0	1	4	0	1	5
	Licenciement	0	0	0	0	0	0	0
	Décès	0	0	0	0	0	0	0
Départs "définitifs"	Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0
	Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	0	0	27	1	2	31	34
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0	0	0
	Total	2	0	28	8	2	33	43

1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2020

L'indicateur 1.5.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (**1 personne = 1 unité**).

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

Quels sont les agents à recenser ?

- * les **fonctionnaires titulaires** occupant un **emploi fonctionnel** en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984
dont ceux appartenant au cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché, d'ingénieur ou d'ingénieur en chef
- * les **agents contractuels** recrutés sur un **emploi fonctionnel** en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984
- * arrivés au cours de l'année 2020
- * et rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par **statut et fonction publique d'origine** pour les fonctionnaires :
 - tableau 1 : **fonctionnaires de la fonction publique territoriale**
 - tableau 2 : **fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)**
 - tableau 3 : **contractuels sur emplois permanents**
- * par **emplois fonctionnels** dans les filières concernées (administratives, techniques et d'incendie et secours ; en lignes)
- * par **cadre d'emplois** croisé par le **sexe** pour les **fonctionnaires** (en colonnes ; tableaux 1 et 2)
 - les fonctionnaires des **filières administratives et techniques** occupant un **emploi fonctionnel de direction** doivent être recensés selon leur **grade de détachement**. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux relevant des cadres d'emplois d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur.
- * par **sexe** pour les **contractuels sur emploi permanent** (en colonnes ; tableau 3)
 - les contractuels sur emploi permanent sont recensés uniquement sur l'**emploi fonctionnel occupé**.

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrivés en 2020 et rémunérés au 31/12/2020.

Tableau 1 : Fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Arrivées en 2020	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services ou directeur	0	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	0
Emplois fonctionnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	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	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours												
Directeur départemental des services d'incendie et secours												
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours												
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 2 : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)

Arrivées en 2020	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services ou directeur	0	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	0
Emplois fonctionnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	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	0
Emplois fonctionnels d'incendie et secours												
Directeur départemental des services d'incendie et secours												
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours												
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 3 : Contractuels sur emploi permanent

Arrivées en 2020	Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs		
Directeur général des services ou directeur		
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint		
Emplois fonctionnels techniques		
Directeur général des services techniques		
Directeur des services techniques		
Emplois fonctionnels d'incendie et secours		
Directeur départemental des services d'incendie et secours		
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours		
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0

47

L'indicateur 1.5.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires (cf. fiche 1.1.1.)
- * recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2020
- * pour ce qui correspond au **premier mouvement de l'année**
Exemple : les agents qui demeurent dans la collectivité après un changement de statut ne doivent pas être comptés ici.
- * et rémunérés à la date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière déclinée par cadre d'emplois (en lignes)
Remarque importante : les fonctionnaires recrutés sur un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.5.1.
- * selon le motif de recrutement
 - colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(2) : par recrutement direct
 - colonnes 1.5.2(3) à 1.5.2(5) : par voie de concours ou de sélection professionnelle
 - colonne 1.5.2(6) : recrutement correspondant à l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984
 - colonne 1.5.2(7) : par intégration directe (article 13bis alinéa 1 et 14 de la loi du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984)
 - colonne 1.5.2(8) : par voie de mutation d'une autre collectivité
 - colonnes 1.5.2(9) à 1.5.2(12) : par voie de détachement d'une autre structure
Remarque : Ne pas comptabiliser les fonctionnaires détachés au sein de votre collectivité.
 - colonne 1.5.2(13) : par transfert de compétence (dont reprise d'activité)
 - colonnes 1.5.2(14) et 1.5.2(15) : par voie de réintégration après une disponibilité ou autre (congé parental, détachement)
 - colonne 1.5.2(16) : retour d'agents en position particulière.
- * selon les caractéristiques de leur emploi et le sexe (en colonnes)
 - colonnes 1.5.2(17) et 1.5.2(18) : temps complet
 - colonnes 1.5.2(19) et 1.5.2(20) : temps non complet

Rappel (cf. fiche 1.1.1) : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

Remarque : les agents recensés dans les colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20), tous motifs de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) doit être égal au total des colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20).

L'indicateur 1.5.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les agents contractuels
- * sur un emploi permanent (cf. fiche 1.2.1 pour la notion d'emploi permanent)
- * recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2020
- * et rémunérés en date du 31 décembre 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par type de recrutement :
 - tableau 1 : recrutement de **remplaçants, réintégrations et retours** (une ligne pour chacun)
 - tableau 2 : recrutement sur un **emploi permanent**, hors recrutements figurant dans le tableau 1.
- * par filières déclinées par cadres d'emplois (tableau 2 ; en lignes)
- * selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet) et selon le sexe (tableaux 1 et 2 ; en colonnes)

Champ : les tableaux suivants concernent les agents contractuels sur un emploi permanent, arrivés au cours de l'année 2020 et rémunérés au 31/12/2020

Tableau 1 : recrutements de remplaçants, réintégrations et retours

	Contractuels				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Remplaçants	20	35		2	57
Réintégration (agent non rémunéré pendant la période)					0
Retours (agent rémunéré pendant la période)					0

Tableau 2 : recrutements sur emploi permanent (hors remplaçants, réintégrations et retours)

Cadres d'emplois	Contractuels (assimilés aux cadres d'emplois)				
	Temps complet		Temps non complet		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
FILIERE ADMINISTRATIVE					
Administrateurs					0
Attachés	2	1			3
Secrétaires de mairie					0
Rédacteurs		2			2
Adjoint administratifs		12			12
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	15	0	0	17
FILIERE TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef					0
Ingénieurs					0
Techniciens					0
Agents de maîtrise					0
Adjoint techniques	17	6			23
Adjoint techniques des établissements d'enseignement					0
FILIERE TECHNIQUE	17	6	0	0	23
FILIERE CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine					0
Conservateurs des bibliothèques					0
Attachés de conservation du patrimoine	1				1
Bibliothécaires					0
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique					0
Professeurs d'enseignement artistique					0
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques					0
Assistants d'enseignement artistique					0
Adjoint territoriaux du patrimoine					0
FILIERE CULTURELLE	1	0	0	0	1
FILIERE SPORTIVE					
Conseillers des APS					0
Educateurs des APS	1				1
Opérateurs des APS					0
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE					
Conseillers socio-éducatifs					0
Assistants socio-éducatifs	1	8			9
Educateurs de jeunes enfants					0
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)					0
Agents sociaux					0
FILIERE SOCIALE	1	8	0	0	9
FILIERE MEDICO-SOCIALE					
Médecins			1	2	3
Psychologues					0
Sages-femmes					0
Cadres de santé paramédicaux					0
Puéricultrices cadres de santé					0
Puéricultrices*					0
Cadres de santé infirmiers, éducateurs et assistants médico-techniques					0
Infirmiers en soins généraux		1			1
Infirmiers					0
Auxiliaires de puériculture					0
Auxiliaires de soins					0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	2	0	4
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens					0
Techniciens paramédicaux			1		1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	1	0	1	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE					
Directeur de police municipale					0
Chefs de service de police municipale					0
Agents de police municipale					0
Gardes-champêtres					0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0

FILIERE INCENDIE ET SECOURS

Contrôleurs, colons					0
Capitaines, commandants, lieutenants-colons					0
Médecins, pharmaciens					0
Lieutenants					0
Cadres de santé					0
Infirmiers					0
Sous-officiers					0
Sapeurs et caporaux					0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION					
Animateurs					0
Adjointes d'animation					0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0
TOTAL	22	32	2	1	57

* 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.

Les indicateurs 1.5.4 à 1.5.7 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

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

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.4 ?

- * les fonctionnaires stagiaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision :
 - de titularisation,
 - de prolongation exceptionnelle de stage,
 - de refus de titularisation.
- * les agents contractuels (sur emplois permanents ou non) ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision :
 - de titularisation en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap),
 - de nomination stagiaire.
- * les nouveaux arrivants nommés directement stagiaires, au cours de l'année 2020.

Comment sont-ils recensés ?

- * par statut initial, en fonction des objets de décisions (déclinés ci-dessus ; en lignes)
- * et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.5 ?

- * les fonctionnaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2020, d'une décision d'avancement :
 - de grade
 - ou d'échelon

Comment sont-ils recensés ?

- * par type d'avancement (échelon ou grade) : selon les modalités de l'avancement pour les grades (en lignes)
- * et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.6 ?

- * les fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade au cours de l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * par filière (en lignes)
- * et selon la catégorie et le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.7 ?

- * les fonctionnaires
- * et les contractuels sur emploi permanent
- * ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2020

Comment sont-ils recensés ?

- * selon la catégorie (en lignes)
- * et le sexe (en colonnes)

1.5.4-1.5.5 Titularisations et avancements dans l'année 2020

1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2020.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	60	59
Prolongation de stage	1	1
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	1
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2020	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	58	57
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	2	2

1.5.5 Avancements dans l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2020.

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :		
- avancement d'échelon	382	459
- avancement de grade	80	77
Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :		
- Promotion interne sans examen professionnel :	23	14
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :		
- Promotion interne suite à un examen professionnel :	6	6
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :		
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	3	5
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité :		
Total	32	25

1.5.6 Avancements de grade dans l'année 2020 par filière et catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2020 et rémunérés au 31/12/2

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2020	Suite à l'avancement de grade							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C			
	Hommes 1.5.6(1)	Femmes 1.5.6(2)	Hommes 1.5.6(3)	Femmes 1.5.6(4)	Hommes 1.5.6(5)	Femmes 1.5.6(6)		
Filières								
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	6		2	2	4		
FILIERE TECHNIQUE			27	4		23		40
FILIERE CULTURELLE			1	0				
FILIERE SPORTIVE	1	0						
FILIERE SOCIALE	6	32						
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	4						
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE					0	2		
FILIERE POLICE MUNICIPALE								
FILIERE INCENDIE ET SECOURS								
FILIERE ANIMATION			1	0				
TOTAL	9	42	29	8	25	44		

1.5.7. Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2020

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 2020

	Hommes	Femmes
Catégorie A		1
Catégorie B		1
Catégorie C	1	4

L'indicateur 1.6.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

L'indicateur 1.6.2(1) recense les dépenses en euros.

Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro), ni celles de l'indicateur 1.6.2(2) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.6.1 ?

- * les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- * et les contractuels (sur emploi permanent ou non permanent)
- * occupant un emploi de travailleur en situation de handicap (i.e. bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- * rémunérés au 31/12/2020

Remarque : ces agents, s'ils sont présents dans la collectivité, sont à recenser quelle que soit sa taille (y compris celles ayant moins de 20 agents)

Précision sur les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L. 5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement, les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et les titulaires d'un emploi réservé.

Si votre collectivité en compte (réponse : oui, à la question filtre), comment sont-ils recensés ?

- * par type d'emploi
 - tableau 1 : emploi permanent
 - tableau 2 : emploi NON permanent (ne concerne que les contractuels)

Tableau 1 :

- * par catégorie (en lignes)
- * selon le statut et le sexe (en colonnes)

Tableau 2 :

- * par sexe

Quelles sont les dépenses à recenser à l'indicateur 1.6.2 (1)?

L'indicateur 1.6.2 totalise les montants en euros (€) des dépenses mentionnées aux I, II, III et IV de l'article 6 du décret numéro 2006-501 du 3 mai 2006

Il s'agit des dépenses mentionnées à l'article L323-8-6-1 du code du travail et à l'article 6 du décret n° 2006-501 du 10 juin 2006 relatif au fond pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique :

- I : sous-traitance : contrats avec les entreprises adaptées, ESAT, etc (dépenses réalisées en application de l'article L. 323-8 du code du travail, mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 323-8-6-1 de ce même code). Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

-II : dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 328-8-6-1 du code du travail.

-III : dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi les personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 328-8-6-1 du code du travail. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (17 490,24 euros). Dans le cas contraire, la dépense n'est pas prise en compte au III mais pourra éventuellement selon sa nature être intégrée à la ligne des dépenses de type II (dépenses affectées à des mesures en vue de faciliter l'insertion professionnelle).

-IV : dépenses d'aménagement de poste de travail pour maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonctions et ne relevant pas des catégories d'agents mentionnées à l'article 2 du décret. Le coût de la dépense pour un agent (la dépense doit donc être individualisée) doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum (17 169,12 euros) pour être pris en compte.

Comment sont calculées les unités déductibles à l'indicateur 1.6.2 (1)?

Ces dépenses, énumérées ci-dessus dans I, II, III et IV, sont converties en unités déductibles du nombre d'unités manquantes pour atteindre le taux d'emploi minimal de 6 % imposé par la loi. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6%, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 323-8-6-1 du code du travail).

La conversion des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante : somme des montants de dépenses de l'année écoulée/montant du traitement brut annuel minimum de la fonction publique au 31 décembre de l'année écoulée (17 375,78 euros). Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre d'agents qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur pour respecter l'obligation d'emploi (article 4 du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP).

Remarques :

- pour le calcul des dépenses comme celui des unités déductibles, il est conseillé de se reporter au **guide d'aide à la déclaration annuelle au FIPHFP sur le site du FIPHFP**.

- ici, les unités déductibles font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplies..

Que recense l'indicateur 1.6.2 (2)?

L'indicateur 1.6.2 (2) recense les taux d'emploi direct et légal des personnes en situation de handicap (BOETH).

Comment sont calculés les taux d'emploi à l'indicateur 1.6.2 (2)?

Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleur en situation de handicap : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total)X100.

Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles : [(bénéficiaires de l'obligation d'emploi+nombre d'unités déductibles)/effectif total] X100.

Remarque : ici, les taux d'emploi font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplis

1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap, rémunérés au 31/12/2020

Remarque : seules les collectivités ayant répondu 'oui' à la question suivante doivent remplir les tableaux 1 et 2.

Y a-t-il, parmi les agents de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (BOETH), y compris reclassés ?	Oui
--	-----

Si oui, indiquez le nombre d'agents concernés :
tableau 1 : emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	5	2	1
B	14	15	0	1
C	71	41	1	2

tableau 2 : emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL			
Hommes		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2	17	0	0

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

Champ : toutes les collectivités sont concernées y compris celles de moins de 20 agents.
Remarque : Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).

1.6.2 (1) -- Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant total des marchés passés dans l'année (sous-traitance) *	
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	15 572 €
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	9 207 €
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la fonction publique territoriale et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret.	
Unités déductibles **	1,43

61

1.6.2 (2) - Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	
Nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2020	154
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	7,05
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	7,11

(*) Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres, en application du premier alinéa de l'article L.323-8 du code du travail. Montant total exprimé en euros, TTC.

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

1.7.1 - Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2020

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 31/12/2020.
Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

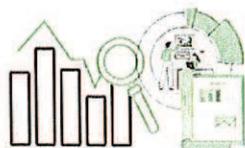
Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires 1.7.1 (1)		Contractuels occupant un emploi permanent 1.7.1 (2)		Contractuels occupant un emploi non permanent 1.7.1 (3)	
HOMMES	moins de 25 ans	11	2				29
	25 à 29 ans	44	6				3
	30 à 34 ans	59	12				7
	35 à 39 ans	75	8				8
	40 à 44 ans	121	12				11
	45 à 49 ans	159	6				14
	50 à 54 ans	173	17				11
	55 à 59 ans	141	8				16
	60 à 64 ans	63	7				10
	65 ans et plus	4	3				2
TOTAL	850	81				111	
FEMMES	moins de 25 ans	3	8				22
	25 à 29 ans	29	18				20
	30 à 34 ans	62	24				21
	35 à 39 ans	102	24				36
	40 à 44 ans	149	19				43
	45 à 49 ans	158	24				46
	50 à 54 ans	229	10				66
	55 à 59 ans	229	13				85
	60 à 64 ans	134	6				60
	65 ans et plus	12	1				28
TOTAL	1 107	147				427	
ENSEMBLE	moins de 25 ans	14	10				51
	25 à 29 ans	73	24				23
	30 à 34 ans	121	36				28
	35 à 39 ans	177	32				44
	40 à 44 ans	270	31				54
	45 à 49 ans	317	30				60
	50 à 54 ans	402	27				77
	55 à 59 ans	370	21				101
	60 à 64 ans	197	13				70
	65 ans et plus	16	4				30
TOTAL	1 957	228				538	

* Age atteint au 31/12/2020

Année de naissance	
moins de 25 ans	1955 et années suivantes
25 à 29 ans	1900 à 1994
30 à 34 ans	1985 à 1989
35 à 39 ans	1980 à 1984
40 à 44 ans	1975 à 1979
45 à 49 ans	1970 à 1974
50 à 54 ans	1965 à 1969
55 à 59 ans	1960 à 1964
60 à 64 ans	1955 à 1959
65 ans et plus	1954 et avant

62

TEMPS DE TRAVAIL



2.1.0 - Nombre de jours accordés pour l'ensemble des agents

L'indicateur 2.1.0 recense les jours d'absence accordés par l'employeur à l'ensemble de ses agents. Il s'inscrit dans le prolongement des conclusions du rapport Laurent de 2016 sur le temps de travail qui préconise notamment une meilleure connaissance du temps de travail dans la FPT. A noter que les bilans sociaux FPE et FPH seront également complétés en ce sens.

*** Quels jours d'absence doivent être recensés ?**

- les autorisations exceptionnelles d'absences (traditions locales, congés supplémentaires de type jour du maire ou fermeture exceptionnelle) c'est-à-dire accordées en sus des congés réglementaires ; ne sont pas ici recensées les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui doivent uniquement être comptabilisées à l'indicateur 2.1.1 ;
- les jours d'absence dont bénéficient les agents au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

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

Remarque : Remplir le nombre de jours accordés uniquement si vous avez répondu 'oui' à la question située au-dessus.

	Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents
Droits acquis (cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002)	27
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
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (Exemple: 2 ponts = 2 jours)	7

2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à employeurs multiples : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.
- Ne pas remplir les cellules grises.

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical		301	9 043,0	16 436,0		
	Compressible		26	1 130,0		
	Non-compressible		1	114,0		
		20	45	5 187,0		
		8	12	2 441,0		
Autres raisons		7	20	3 971,0	22	84
			18	3 137,0		18
		19	0	198,0		
	426	664	1 447,0	2 024,0		
Total	808	1 245	20 620,0	41 566,0	22	102

- * 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 :

- (1) - en congé maternité pour les fonctionnaires.
- en congé maladie pour les contractuels.

		Nombre de fonctionnaires* présents dans les effectifs au 31/12/2020											TOTAL
		Moins de 25 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		
Medical	Compressible												
	Non-compressible												
		5	29	55	63	110	105	152	155	82	6	762	
		0	1	1	3	8	10	15	7	2	2	49	
		0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	
	0	0	1	5	6	8	9	18	18	0	65		
	0	0	0	0	2	2	1	7	7	1	20		
	0	0	0	1	2	3	8	9	4	0	27		
	Total	5	30	57	72	129	128	185	198	113	9	926	

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

		Nombre de journées d'absence des fonctionnaires présents dans les effectifs au 31/12/2020											TOTAL
		Moins de 25 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		
Medical	Compressible	117,0	634,0	2 174,0	1 630,0	2 323,0	3 468,0	5 089,0	5 025,0	4 642,0	177,0	25 479,0	
	Non-compressible	0,0	0,0	0,0	0,0	114,0	0,0	0,0	320,0	0,0	0,0	434,0	
		0,0	0,0	366,0	1 203,0	1 589,0	1 670,0	2 344,0	4 437,0	4 431,0	0,0	16 020,0	
		0,0	0,0	0,0	0,0	732,0	322,0	124,0	2 529,0	2 100,0	366,0	6 173,0	
		0,0	0,0	0,0	42,0	59,0	550,0	1 380,0	2 190,0	810,0	0,0	5 031,0	
	Total	117,0	634,0	2 540,0	2 875,0	4 797,0	6 010,0	8 937,0	14 501,0	11 983,0	543,0	53 137,0	

67

2.1.2 - Nombre de CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à employeurs multiples : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs.
- Ne pas remplir les cellules grisées

	Nombre de contractuels sur emploi permanent**		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Medical	35	57	904,0	1 400,0		
	1	4	13,0	100,0		
Non-compressible	0	1	0,0	4,0		
	1	3	365,0	620,0		
Autres raisons	0	0	0,0	0,0		
	0	0	0,0	0,0		
		6		884,0		6
	0	0	0,0	0,0		0
	32	50	109,0	152,0		
Total	69	121	1 391,0	3 160,0	0	6

* 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 :

(1) - en congé maternité pour les fonctionnaires :

- en congé maladie pour les contractuels.

2.1.3 - Nombre de CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents au 31/12/2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les contractuels sur emploi NON permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2020.

Remarques :

- Pour les agents à emplois multiples : saisir la même période d'absence pour tous les employeurs
- Ne pas remplir les cellules vides

	Compressible	Non-compressible	Autres raisons	Nombre de contractuels sur emploi non permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
				13	38	112,0	1 332,0		
				2	1	67,0	37,0		
				2	3	20,0	19,0		
				0	0	0,0	0,0		
				0	0	0,0	0,0		
				0	0	0,0	0,0		
				6			842,0		
				17	48	199,0	2 230,0	0	0

* 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 :

- (1) - en congé maternité pour les fonctionnaires ;
- en congé maladie pour les contractuels.

Nombre de contractuels sur emploi non permanent * présents au 31/12/2020												
	Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Medical	Compressible											
		6	6	9	7	5	3	4	9	2	0	51
		2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
		0	2	0	2	0	0	0	0	1	0	5
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medical	Non-compressible											
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	8	9	10	5	3	4	9	3	0	59	

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

Nombre de journées d'absence des contractuels sur emploi non permanent présents au 31/12/2020												
	Moins de 25 ans	25 ans à 29 ans	30 ans à 34 ans	35 ans à 39 ans	40 ans à 44 ans	45 ans à 49 ans	50 ans à 54 ans	55 ans à 59 ans	60 ans à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL	
Medical	Compressible											
		81,0	74,0	118,0	40,0	26,0	74,0	190,0	823,0	18,0	0,0	1 444,0
		67,0	0,0	0,0	37,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	104,0
		0,0	8,0	0,0	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	0,0	39,0
Medical	Non-compressible											
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	148,0	82,0	118,0	101,0	26,0	74,0	190,0	823,0	25,0	0,0	1 587,0	

2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
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 2020.

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

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	0	0,0
Catégorie B	2	22,0
Catégorie C	17	176,0

2.1.5 - Congés de présence parentale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
par catégorie hiérarchique

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de présence parentale au cours de l'année 2020.

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

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	1	22,0
Catégorie B	0	0,0
Catégorie C	1	108,0

2.1.6 - Congés de solidarité familiale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,
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 2020.

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

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

2.1.7 - Entretiens avant et après des congés de 6 mois ou plus

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents sur emploi permanent, en 2020.

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 dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	Oui

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

Retour de congé	
Y a-t-il eu des hommes qui sont revenus au cours de l'année d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Ne sait pas

Y a-t-il eu des femmes qui sont revenues au cours de l'année d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	Ne sait pas

73

Modalités d'organisation du temps de travail

L'indicateur 2.2.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet
- * rémunérés au 31/12/2020

Remarques :

- pour les **fonctionnaires**, il s'agit des agents recensés aux indicateurs 1.1.2(1) et 1.1.2(2)
- pour les **contractuels**, il s'agit des agents recensés à l'indicateur 1.2.2

Comment sont-ils recensés ?

* selon le cycle de travail qui leur est applicable en référence à la délibération prise pour l'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (en lignes) :

- cycle hebdomadaire
- cycle mensuel
- cycle saisonnier
- cycle annuel
- autres cycles
- forfait

* et selon le sexe (en colonnes)

Remarques :

- un agent n'est compté qu'une seule fois.
- les collectivités ayant répondu 'oui' à la question des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 devront recenser ces agents sur la ligne correspondante

Contraintes particulières concernant le temps de travail

L'indicateur 2.2.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet
- * faisant l'objet de contraintes particulières concernant l'organisation du travail
- * et rémunérés au 31/12/2020

Comment sont-ils recensés ?

*selon les contraintes suivantes (en lignes)

- horaires décalés ;
- travail de nuit ;
- travail le week-end ;
- travail au forfait (équipes de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours de RTT sans décompte horaire).

*et selon le sexe (en colonnes)

Remarque : les collectivités ayant des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail devront l'indiquer.

Compte Epargne Temps

L'indicateur 2.2.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Cet indicateur recense le nombre d'agents avec un compte épargne temps (CET), dont ceux avec un compte ouvert au cours de l'année 2020.

Précisions

Le compte épargne-temps a été institué par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il permet aux agents occupant un emploi permanent (titulaires ou non, à temps complet ou non) d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent et est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite. L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Tous les tableaux de l'indicateur 2.2.3 sont renseignés par catégorie hiérarchique et par sexe.

- 2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps**
Ce tableau compte le nombre d'agents avec un CET pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020, dont ceux ouverts dans l'année 2020.
- 2.2.3.2 Nombre de jours accumulés**
Ce tableau compte :
- d'une part, le nombre de jours accumulés au 31/12/2020 hors jours y compris versés au titre de l'année 2020 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020
- d'autre part, le nombre de jours versés au titre de l'année 2020 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020
- 2.2.3.3 Nombre de jours consommés**
Ce tableau compte le nombre de jours consommés en 2020 par type de consommation, pour les agents étant passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2020
Les jours accumulés sur le compte épargne temps peuvent être :
- utilisés sous forme de jours de congés
- indemnisés
- versés au régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)
- donnés au bénéfice d'un agent public (article 1er du décret n° 2015-580 du 28 mai 2015)

Télétravail

L'indicateur 2.2.4. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Pour les collectivités ayant délibéré sur la mise en place du télétravail, cet indicateur recense :

- les agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2020
- et les agents exerçant leur activité dans le cadre du télétravail au 31/12/2020

Remarque : un agent ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2020 et exerçant en télétravail au 31/12/2020 sera comptabilisé deux fois.

Ces agents sont recensés par sexe et catégorie hiérarchique.

Précision :

Aux termes de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, les fonctionnaires relevant de la loi 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. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature en fixe les modalités de mise en oeuvre.

Charte du temps

L'indicateur 2.2.5 recense l'existence de charte(s) du temps au sein de la collectivité.

Précision :

Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle. Elle décrit les modalités d'organisation du travail au sein de la collectivité en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement. Voir circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Nombre de jours de carence

L'indicateur 2.2.6 recense le nombre de jours de carence et les sommes retenues en montant brut au titre de l'application de la journée de carence.

Précision

En application de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics titulaires, stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, fait l'objet d'une retenue dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Précisions

- Le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants : congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé du blessé (pour les militaires), congé de maladie accordé dans les trois ans après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, et lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- De plus, le jour de carence ne s'applique pas au deuxième arrêt de travail lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux congés de maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.
- Enfin, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit un nouveau cas de non application du jour de carence en cas de congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

Modalités de contrôle des arrêts de maladie

L'indicateur 2.2.7 recense les modalités de contrôle des arrêts de maladie telles que rappelées par la circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique.

Précisions

Le contrôle administratif porte sur le respect des règles de transmission des arrêts de maladie ainsi que sur le respect des autorisations de cumul d'activités de l'agent.

Le fonctionnaire doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures. En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois.

Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'autorité territoriale est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent placé en congé de maladie peut également être effectué par l'employeur afin de s'assurer que l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé ayant justifié le placement en congé de maladie.

Le contrôle médical vise à s'assurer que l'agent placé en congé de maladie remplit les conditions liées à son état de santé pour bénéficier de ce congé.

L'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre au contrôle (articles 15, 29 et 34 du décret du 30 juillet 1987 précité applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale - article 12 décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

2.2. - Temps de travail

2.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail

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 2020

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

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020		Total
	Hommes	Femmes	
Agents sur cycle hebdomadaire	925	1 234	2 159
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel			0
Autre cycle			0
Forfait			0
Total tous types de cycles	925	1 234	2 159
<i>(des cycles de travail déborder avant le 1er janvier 2002)</i>			0
Rappel : nombre total d'agents concernés			2 159

Oui

2.2.2 - Contraintes particulières concernant le temps de travail

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 2020

Avez-vous, parmi vos agents sur emploi permanent à temps complet, des agents liés à des sujétions qui entraînent une diminution du temps de travail ?

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020		Total
	Hommes	Femmes	
Horaires décalés			0
Travail de nuit			0
Travail le week-end			0
Forfait			0

No sait pas

2.2.3 - Compte épargne-temps

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2020.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne-temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne-temps (CET) au 31/12/2020		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne-temps (CET) en 2020		Nombre total d'agents ayant un compte épargne-temps (CET) au 31/12/2020	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne-temps (CET) en 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	88	250	3	15	338	18
Catégorie B	111	149	2	4	260	6
Catégorie C	222	187	19	13	409	32
Toutes catégories	421	586	24	32	1.007	56

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur emploi permanent, présents dans la collectivité locale au 31/12/2020.

2.2.3.2 Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020		Nombre de jours accumulés au 31/12/2020	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	2 460	4 679	212	512	7 139	724
Catégorie B	3 058	3 699	340	359	6 757	699
Catégorie C	4 174	3 466	517	493	8 260	1 010
Toutes catégories	9 692	11 864	1 069	1 364	22 156	2 433

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 31/12/2020.

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 2020		Nombre de jours indemnisés en 2020		Nombre de jours pris en compte au titre de la Raip* en 2020		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	74	132	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	117	42	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	99	99	0	0	0	0	0	0
Toutes catégories	336	273	0	0	0	0	0	0

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

78

2.2.4 - Télétravail

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

Si oui, renseignez le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2020.

	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 2020	109	134	85	379	152	177
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2020	109	134	85	379	152	177

Définition du télétravail : Article L. 1222-9 du Code du travail : Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon (régulière et) volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication, (dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.)

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 à 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 postérieur au télétravail.

79

2.2.5 Charte du temps

Voire collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps au 31/12/2020 ?

Oui

80

2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2020

Agents fonctionnaires

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	26	60	273	124	89	303	
Nombre de jours de carence prélevés	3 085	5 525	19 181	12 021	7 844	20 180	67 836
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	94	183	604	315	242	599	2 037
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	21	47	198	100	72	213	651
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	26	60	273	124	89	303	875
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

Agents contractuels permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	9	2	0	49	2	2	
Nombre de jours de carence prélevés	810	147	0	4 054	146	107	5 264
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	39	7	2	75	13	5	141
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	8	2	0	31	2	1	44
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	9	2	0	49	2	2	64
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

Agents contractuels non permanents

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
	2		7	7	1	14	
Nombre de jours de carence prélevés	172		391	426	69	783	1 841
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	12	2	48	20	4	78	164
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	2		5	4	1	11	23
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	2		7	7	1	14	31
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence							

81

2.2.7 - Modalités de contrôle des arrêts maladie

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

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

	Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	29	147	176
2.3.1.2	29	147	176
2.3.1.3	15	81	96
2.3.1.4	0	3	3
2.3.1.5	3	28	31

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 agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

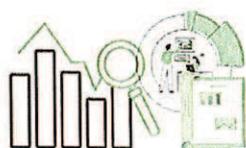
2.3.1.2 il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

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 fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la quotité du temps de travail par rapport à la période précédente.
Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

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

83

REMUNERATIONS



3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations brutes des fonctionnaires et des contractuels occupant un emploi permanent

3.3.1 - Rémunérations des agents sur emplois non permanents

3.4.1 - Cotisations à l'UNEDIC et à pôle emploi

3.4.2 - Allocations chômage versées directement aux bénéficiaires

Indicateur 3.1.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.1.1. ?

- * les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois, au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis indiquer si vous avez délibéré sur la mise en place d'une part CIA au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis compléter l'indicateur 3.1.1 comme suit :

- * le total des rémunérations annuelles brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.1.1.1)
- * les primes et indemnités de toute nature, à l'exception des remboursements de frais de déplacement (colonne 3.1.1.2.)
- * la nouvelle bonification indiciaire (NBI ; colonne 3.1.1.3)
- * les heures supplémentaires ou complémentaires (colonne 3.1.1.4)
- * le supplément familial de traitement (colonne 3.1.1.5)
- * les indemnités de résidence (colonne 3.1.1.6)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5 et 3.1.1.6 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.1.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par filière croisée par la catégorie (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

Indicateur 3.2.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.2.1. ?

- * les contractuels occupant un emploi permanent
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour les contractuels au plus tard au 31/12/2020, à l'aide du menu déroulant.

Puis compléter l'indicateur 3.2.1 comme suit :

- * total des rémunérations annuelles brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.2.1.1)
- * les primes et indemnités de toute nature (colonne 3.2.1.2)
- * les heures complémentaires et supplémentaires (colonne 3.2.1.3)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.2.1.2 et 3.2.1.3 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.2.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par filière croisée par la catégorie (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

Indicateur 3.3.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.3.1 ?

- * les agents contractuels occupant un emploi NON permanent
- * ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.3.1 ?

- * total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par emplois NON permanents (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

3.4 - Indicateurs sur l'assurance chômage

3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires (auto-assurance)

Indiquer si vous êtes en auto-assurance avec ou sans convention de gestion avec Pôle Emploi, à l'aide du menu déroulant. Préciser le nombre d'agents allocataires au titre de l'année 2020.

3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels (auto-assurance ou adhésion au régime d'assurance chômage)

Indiquer si vous êtes au auto-assurance avec ou sans convention de gestion avec Pôle Emploi, ou si vous avez adhéré au régime de l'**assurance-chômage** à l'aide du menu déroulant.

Préciser le nombre d'allocataires au titre de l'année 2020.

Pour les agents involontairement privés d'emploi, la collectivité peut choisir un des deux systèmes suivants :

Adhésion au régime d'assurance chômage : la collectivité cotise à l'URSSAF (pour le compte de l'UNEDIC) pour ses contractuels. Pôle emploi (pour le compte de l'UNEDIC) assurera la gestion administrative et le versement de l'allocation aux bénéficiaires. Ce système n'est possible que pour les agents contractuels.

Auto-assurance : la collectivité peut également choisir d'assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement au bénéficiaire. Ce système est obligatoire pour les fonctionnaires, il peut être étendu aux contractuels. Dans le cadre de l'auto-assurance, la collectivité peut passer une convention de gestion avec Pôle emploi pour la gestion des dossiers et le versement des allocations. La collectivité paie des frais de gestion et rembourse à Pôle Emploi le montant de l'allocation chômage versée aux bénéficiaires (la charge financière de l'allocation incombe donc à la collectivité comme lorsqu'elle verse directement les allocations).

3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Indiquer par oui ou par non si vous avez prévu le **maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire**, à l'aide du menu déroulant.

3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations des fonctionnaires et de contractuels occupant un EMPLOI PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels sur un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020.

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020.

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondi à l'euro supérieur).

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

3.1.1 et 3.2.1 incluent dans le traitement brut annuel, les indemnités de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT), les primes ou indemnités de toutes natures, ainsi que la NBI pour 3.1.1.

3.1.1.0 - Agents fonctionnaires - Au 31/12/2020, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois ?	Non
Si 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 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	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2 086 665	15 265 363	412 023	2 503 812	37 406	183 034	1 277	40 744	18 128	94 989	0	0
Catégorie A	1 488 937	3 391 515	306 253	627 444	30 447	77 175	537	257	14 660	20 069	0	0
Catégorie B	597 728	5 194 202	105 770	813 514	6 959	53 378	740	21 863	3 468	18 398	0	0
Catégorie C	0	6 679 646	0	1 062 854	0	52 481	0	18 524	0	56 522	0	0
FILIERE TECHNIQUE	20 004 851	8 718 106	3 636 807	1 611 953	160 787	40 417	311 652	22 420	150 794	49 938	0	0
Catégorie A	1 344 201	739 727	382 132	210 150	9 728	1 475	604	0	8 514	5 801	0	0
Catégorie B	4 805 205	1 003 688	1 019 197	234 740	64 174	8 754	92 551	1 679	31 246	5 781	0	0
Catégorie C	13 854 445	6 974 691	2 235 478	1 167 063	86 895	30 188	218 497	20 741	111 034	38 356	0	0
FILIERE CULTURELLE	837 861	813 645	133 024	135 066	7 592	3 466	858	436	1 952	5 862	0	0
Catégorie A	342 120	393 986	55 345	69 216	2 531	703	0	0	27	4 207	0	0
Catégorie B	192 451	192 334	30 568	31 028	2 249	1 076	292	0	913	1 577	0	0
Catégorie C	303 290	227 325	47 111	34 822	2 812	1 687	566	436	1 012	78	0	0
FILIERE SPORTIVE	592 856	85 082	120 135	18 346	4 967	234	1 711	471	3 343	885	0	0
Catégorie A	184 373	85 082	42 055	0	4 030	0	0	0	25	0	0	0
Catégorie B	359 652	85 082	69 110	18 346	937	234	1 526	471	3 270	885	0	0
Catégorie C	48 831	0	8 970	0	0	0	185	0	48	0	0	0
FILIERE SOCIALE	647 458	4 766 171	104 318	684 303	3 509	27 153	0	0	3 747	50 449	0	0
Catégorie A	0	0	0	684 303	3 509	27 153	0	0	3 747	50 449	0	0
Catégorie B	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
FILIERE MEDICO-SOCIALE	137 686	2 524 244	16 542	331 068	1 463	10 594	0	71	27	39 336	0	0
Catégorie A	137 686	2 317 908	16 542	308 786	1 463	10 594	0	0	27	37 538	0	0
Catégorie B	0	206 336	0	22 282	0	0	0	71	0	1 798	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	486 289	871 523	56 621	148 647	8 271	14 167	0	0	8 946	6 710	0	0
Catégorie A	123 677	0	0	0	1 406	0	0	0	3 363	0	0	0
Catégorie B	362 592	871 523	56 621	148 647	6 865	14 167	0	0	5 583	6 710	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

78

3.2.1.0 - Agents contractuels - Au 31/12/2020, avez-vous mis en place le RIFSEEP ? non

3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	3.2.1.1		3.2.1.2		3.2.1.3	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	748 794	853 587	104 687	139 762	0	0
Catégorie A	678 633	455 082	94 097	68 507		
Catégorie B	62 706	110 653	9 230	18 793		
Catégorie C	7 455	287 852	1 360	52 462		
FILIERE TECHNIQUE	863 179	260 836	197 786	59 097	3 796	0
Catégorie A	517 429	147 501	131 981	42 751		
Catégorie B	27 436	29 999	5 509	1 154	482	
Catégorie C	318 314	83 336	60 296	15 192	3 314	
FILIERE CULTURELLE	119 225	108 068	15 809	14 937	0	0
Catégorie A	89 245	108 068	11 195	14 937		
Catégorie B	29 980	0	4 614	0		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0		
Catégorie B	0	0	0	0		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE SOCIALE	119 264	821 689	23 609	160 403	0	274
Catégorie A	119 264	809 607	23 609	158 704		274
Catégorie B	0	12 082	0	1 699		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-SOCIALE	328 222	845 203	53 945	143 674	0	149
Catégorie A	313 482	827 981	51 572	140 727		149
Catégorie B	14 740	17 242	2 373	2 947		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	49 923	88 278	14 816	14 050	0	0
Catégorie A	49 923	0	14 816	0		
Catégorie B	0	88 278	0	14 050		
Catégorie C	0	0	0	0		
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0				
Catégorie B	0	0				
Catégorie C	0	0				
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0				
Catégorie B	0	0				
Catégorie C	0	0				
FILIERE ANIMATION	30 662	111 540	4 625	16 893	0	0
Catégorie B	30 662	111 540	4 625	16 893		
Catégorie C	0	0	0	0		
Total	2 259 269	3 089 201	415 277	548 816	3 796	423

89

3.3.1 Rémunérations des agents sur EMPLOI NON PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi non permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2020

Les rémunérations à prendre en compte sont les rémunérations annuelles des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2020.

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur).

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

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistant maternels	0	0
Assistant familiaux	1 161 760	8 884 695
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	1 626 519	2 506 182
Total	2 788 279	11 390 877

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 2020
Anciens titulaires	1
Anciens stagiaires	0

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

	Nombre d'allocataires dans l'année 2020
si en auto-assurance	53
Anciens contractuels	

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

3.4.4 - Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées en 2020 par sexe, filière et cadre d'emplois

Votre collectivité est-elle concernée par les heures supplémentaires et/ou complémentaires en 2020 ? Oui Non

Si OUI, renseigner le tableau suivant :

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présent au cours de l'année 2020. Il s'agit des heures supplémentaires réellement effectuées par les agents et rémunérées. Inclure aussi les heures complémentaires.

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

Cadre 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 2020		Femmes	Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Femmes	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Femmes	Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Femmes	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Femmes
Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
ADMINISTRATEURS															
ATTACHÉS	18,00		10,00												
SECRETAIRES DE MAIRIE															
REDACTEURS	28,00		1 326,00												
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	172,75		1 263,75												
FILIERE ADMINISTRATIVE	218,75		2 599,75	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 EN CHEF															
INGENIEURS	21,00														
TECHNICIENS	3 751,25		83,75												
AGENTS DE MAITRISE	6 038,50		408,00												
ADJOINTS TECHNIQUES	5 007,00		309,75												
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT															
FILIERE TECHNIQUE	14 817,75		801,50	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 DU PATRIMOINE															
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES															
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE															
BIBLIOTHECAIRES															
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE															
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE															
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	12,00														
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE															
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	23,50		24,00												
FILIERE CULTURELLE	35,50		24,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS DES APS															
EDUCATEURS DES APS	55,25		17,50												
OPERATEURS DES APS	8,75														
FILIERE SPORTIVE	64,00		17,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS															
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS															
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS															
MONITEURS-EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX															
ASSISTANTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES															

31

Cadres d'emplois Filières	Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020		Nombre d'heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020	
AGENTS SOCIAUX	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FILIERE SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDECINS												
PSYCHOLOGUES												
SAGES-FEMMES												
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX												
PUERICULTURES CADRES DE SANTE												
PUERICULTRICES *												
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES												
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX												
INFIRMIERS												
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE												
AUXILIAIRES DE SOINS												
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS												
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	4,00	4,00										
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE												
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE												
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE												
GARDES-CHAMPETRES												
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CONTROLEURS, COLONELS												
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS												
MEDECINS, PHARMACIENS												
LIEUTENANTS												
INFIRMIERS D'ENCADREMENT												
INFIRMIERS												
SOUS-OFFICIERS												
SAPPEURS ET CAPORAUX												
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANIMATEURS	10,00	10,00										
ADJOINTS D'ANIMATION	8,75	11,00										
FILIERE ANIMATION	8,75	21,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	15 144,75	3 467,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	198,75	624,50	321,00

* Compléter les puéricultures 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

3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

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

3.4.4.1	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	421 027 162
3.4.4.2	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	97 811 965

3.4.4.1 : référence au compte administratif ou à défaut au budget primitif additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

3.4.4.2 : charges de personnel en référence au chapitre 012 du compte administratif, ou à défaut du budget prévisionnel additionné le cas échéant, du budget supplémentaire.

19 30

CONDITIONS DE TRAVAIL- HYGIENE ET SECURITE

Page 94



4.1.1 Agents affectés à la prévention

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2020.

	Effectif au 31/12/2020 des agents de la collectivité
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	67
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	2
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) ***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1
Médecins 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, ...)	5

* Article 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

**Articles 4 et 4-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : Ils assurent une mission de coordination et sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Ils sont chargés de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

*** Article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 : Ils sont désignés par la collectivité. Ils sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2020

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2020

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées.

	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	112	56
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation dans le cadre des habilitations	0	338	230
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)			
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...)			

(*) Il s'agit, par exemple :

- d'un centre de gestion dans le cadre de missions de conseil ou d'inspection,
- d'une entreprise pour évaluer les risques professionnels,
- d'un ergonome.

4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

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

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2020	72	143

96

L'indicateur 4.1.4 recense l'existence d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels, (DUERP)

Le DUERP réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

L'indicateur 4.1.5 recense l'existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

L'indicateur 4.1.6 recense les démarches éventuelles de prévention des TMS et des CMR

L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

CMR : les substances chimiques présentant un effet cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).

MS : l'Institut national de veille sanitaire (INVS) définit les TMS comme « un ensemble d'affections péri-articulaires qui peuvent affecter diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire ». Ces troubles sont également appelés « pathologies d'hyper-sollicitation ».

Un guide méthodologique, fondé sur un recueil de pratiques, vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de prévention des troubles musculo-squelettiques efficace et durable. Ce guide peut être téléchargé sur le site de la DGAFP : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/troubles-musculo-squelettiques-tms>

4.1.4-4.1.6 Documents et démarches de prévention

4.1.4 - Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Voire collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2020 ?	Oui
Si oui, indiquez :	
Année de création du document	2009
Année de la dernière mise à jour	2020

Précision : le Document unique est mis à jour (Article R. 4121-1 du code du travail)

- 1° au moins chaque année ;
- 2° lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 2312-3 du code du travail ;
- 3° lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;

Toutefois pour les collectivités de moins de 11 agents, cette disposition peut être moins fréquente sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des agents.

4.1.5 - Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Voire collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2020 ?	oui
---	-----

98

4.1.6 - Démarches de prévention des risques

Voire collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2020 :

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	Oui
Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?	Oui
D'autres démarches de prévention des risques ?	Oui

4.1.7 - Registre de santé et de sécurité au travail

Voire collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail, au 31/12/2020 ?	Oui
---	-----

Ce registre est obligatoire, anciennement dénommé "registre d'hygiène et de sécurité". Il est mis à disposition de tous les agents afin qu'ils retranscrivent leurs observations en matière d'hygiène et de sécurité dans leur travail quotidien, comme par exemple :

- signaler un dysfonctionnement, une anomalie, des problèmes liés à l'ambiance de travail (encombrement, température, bruit...), à la formation, à la présence de produits ou équipements dangereux ou encore à l'environnement de travail (état des locaux, vétusté des installations...);
 - poser des questions relatives à la prévention des risques professionnels.
- Il s'agit d'un véritable outil de communication et de traçabilité.

4.2.1 - Les accidents du travail* survenus dans l'année 2020
par cadre d'emplois et par sexe

* y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à arrêt de travail

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 2020.
Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il est victime de plusieurs accidents sur l'année

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées qui font l'objet de calculs automatiques.

Nombre total d'heures rémunérées sur l'année 2020 4 720 224,60

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 2020 dans votre collectivité ? Oui

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2020								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2020 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		Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrateurs												
Attachés		1		1								
Secrétaires de mairie												
Rédacteurs		1		1		2		1		24		
Adjoint administratifs		4		2		1		1		210		287
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	6	0	4	0	3	0	2	0	234	0	287
Ingénieurs en chef												
Ingénieurs												
Techniciens	1		1						18			
Agents de maîtrise	10	5	2	2	3	3	2	2	650	382	114	
Adjoint techniques	20	17	6	4	2	1	1		498	271	20	52
Adjoint techniques des établissements d'enseignement												
FILIERE TECHNIQUE	31	22	9	6	5	4	3	2	1 166	653	134	52
Conservateurs du patrimoine												
Conservateurs des bibliothèques												
Attachés de conservation du patrimoine					1			1				
Bibliothécaires		1		1								
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique												
Professeurs d'enseignement artistique												
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques												
Assistants d'enseignement artistique												
Adjoint territoriaux du patrimoine	1	1		1					12	217		
FILIERE CULTURELLE	1	2	0	2	1	0	1	0	12	217	0	0
Conseillers des APS												
Educateurs des APS												
Opérateurs des APS	1								19			
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0
Conseillers socio-éducatifs												
Assistants socio-éducatifs		2		1		1			13	70		4
Educateurs de jeunes enfants												
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux		2		1						8		
Agents spécialisés des écoles maternelles												
Agents sociaux	1		1									
FILIERE SOCIALE	1	4	1	2	0	1	0	0	13	78	0	4
Médecins												
Psychologues						1				10		
Sages-femmes												
Cadres de santé paramédicaux												
Puéricultrices cadres de santé												
Puéricultrices**												
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	1											
Infirmiers en soins généraux										60		
Infirmiers												
Auxiliaires de puériculture												
Auxiliaires de soins												
FILIERE MEDICO-SOCIALE	1	0	0	0	0	1	0	0	0	70	0	0

4.2.2 - Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe

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 2020

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 2020 dans votre collectivité ?	Oui
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

Cadres d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2020		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 2020		Nombre de jours d'arrêts de travail				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours d'arrêt dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours d'arrêt dans l'année dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe		
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Administrateurs									
Attachés									
Secrétaires de mairie									
Rédacteurs									
Adjoint administratifs		2		1		108			42
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	2	0	1	0	108	0	0	42
Ingénieurs en chef									
Ingénieurs									
Techniciens				1					17
Agents de maîtrise	1	1	1	1	42	92	398		366
Adjoint techniques		3	5	11		678	620		2 658
Adjoint techniques des établissements d'enseignement									
FILIERE TECHNIQUE	1	4	6	13	42	770	1 018	0	3 051
Conservateurs du patrimoine									
Conservateurs des bibliothèques									
Attachés de conservation du patrimoine									
Bibliothécaires									
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique									
Professeurs d'enseignement artistique									
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques									
Assistants d'enseignement artistique									
Adjoint territoriaux du patrimoine									
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS									
Educateurs des APS									
Opérateurs des APS									
FILIERE SPORTIVE	0	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									
Agents sociaux									
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins									
Psychologues									
Sages-femmes									
Cadres de santé paramédicaux									
Puéricultrices cadres de santé									
Puéricultrices*									
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques									
Infirmiers en soins généraux									
Infirmiers									
Auxiliaires de puériculture									
Auxiliaires de soins									
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens									
Techniciens paramédicaux									
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs de police municipale									
Chefs de service de police municipale									
Agents de police municipale									
Gardes-champêtres									
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs, colonels									
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels									
Médecins, pharmaciens									
Lieutenants									
Infirmiers d'encadrement									
Infirmiers									
Sous-officiers									
Sapeurs et caporaux									
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs									
Adjoints d'animation									
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	6	6	14	42	878	1 018	3 093	

* 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.

4.2.3 - Inaptitudes au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2020.

Les critères ne sont pas exclusifs : un agent peut être recensé dans plusieurs cases.

		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	0
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2020 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	0
	Retraite pour invalidité	1	9
	Licenciement pour inaptitude physique	1	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2020 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :		
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	5
	FILIERE TECHNIQUE	1	4
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2020	38	109
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	10	30	
Mises en disponibilité d'office	0	8	

4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2020

	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	1			3	
Contractuels sur emploi permanent*						

* y compris pensions d'invalidité du régime général.

no4

4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2020 ?	non
---	-----

Il s'agit ici de savoir si la collectivité est assurée vis-à-vis des maintiens de traitement. Cela ne correspond pas aux mutuelles destinées aux agents.

105

4.3.1 - Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2020.

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	oui
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2020	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	
émanant des usagers sans arrêt de travail		5
Total	0	5

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
--	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

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

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2020, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	non
---	-----

Si OUI, veuillez 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
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

FORMATION



5.1.1 et 5.1.2 – Comment sont décomptées les journées de formation suivies par un agent ?

Les indicateurs 5.1.1 et 5.1.2 recensent le nombre de journées de formation auxquelles ont participé d'une part les agents qui occupent un emploi permanent (5.1.1) et d'autre part les autres agents (5.1.2) :

Quels sont les jours à prendre en compte ?

- * comptabiliser les jours ouvrés

Qu'est-ce qu'une journée de formation ?

- * considérer 1 journée quel que soit le nombre d'heures réel de la formation : compter les journées selon les pratiques de la collectivité et celles des organismes (certains comptent 6h, 6h30, 7h ou plus par journée de formation).

Que comptabilise-t-on ?

- * compter le nombre total de journées effectuées par les agents :

Exemple : si 7 agents ont participé ensemble à une action de formation qui a duré 3 jours, et 2 autres à une action de 2 jours, le nombre total de journées de formation sera égal à $(7 \times 3) + (2 \times 2) = 25$

Remarques :

- ne pas décompter de durée inférieure à la journée.
Exemple : 7 stagiaires ont participé à un stage de 3,5 j, et par ailleurs le nombre total des journées correspondant aux autres formations est de 50 j.
Le nombre de journées de formation correspondant au stage sera égal à 24,5. Additionné aux autres journées, le résultat final sera de 74,5 à arrondir à 75.
- pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées (en utilisant la norme d'1 journée = 7 heures) et arrondir si besoin

Quelles sont les informations recherchées par type de formation ?

- * préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : compter strictement les journées d'absence correspondant à des actions de formation = ne pas prendre en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.
- * formation prévue par les statuts particuliers : concerne toutes les formations obligatoires suite à nomination ou exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois :
 - formation d'intégration,
 - formation de professionnalisation.
- * formation de perfectionnement : compter les journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité qui sont prévues par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les acmo, les ACFI, et plus généralement pour tous les agents.
- * formation personnelle : ne prendre en compte que les journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (article 5-1 pour les titulaires et 15-1 pour les contractuels du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

Comment répartir les journées selon les organismes (intitulés de colonnes) ?

- * 5.1.1(1) : compter les journées correspondant aux formations organisées en inter et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.
- * 5.1.1(2) : compter les journées correspondant aux formations organisées en inter au-delà de la cotisation obligatoire (ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes).
- * 5.1.1(3) : compter les journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :
 - de formations assurées par des formateurs internes (titulaires ou contractuels),
 - de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations,
 - de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est à dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.
- * 5.1.1(4) : compter la totalité des journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.
- * 5.1.1(5) : colonne totalisant automatiquement l'ensemble des journées de formation précédentes (ne pas remplir cette colonne)

* 5.1.1(6) : compter la totalité des **journées de formation** assurées parmi les précédentes dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

***5.1.1(7) à 5.1.1(10) – Comment sont décomptés les agents occupant un emploi permanent par type de formation ?**

Le but est de connaître pour chaque type de formation et par catégorie hiérarchique au 31/12/2020, le nombre d'agents qui ont été concernés au cours de l'année. Pour chaque catégorie, comptabiliser le nombre d'agents partis au moins une fois par type de formation (et non le nombre de départs). Un même agent ayant participé à plusieurs types de formation sera comptabilisé une fois pour chaque type.

Exemple :

Madame X, rédactrice, a participé en début d'année à la fin de la préparation à l'écrit du concours d'attaché. Après admissibilité, elle participe à la préparation à l'oral. Dans la même année, nommée attachée stagiaire, elle a entamé sa formation initiale. Au 31/12/2020 cet agent se trouve en catégorie A, donc l'ensemble des formations suivies seront recensées dans cette catégorie.

Monsieur Z, agent d'entretien, a participé à un stage de formation de perfectionnement et à une action de formation personnelle.

	Hommes	Femmes
Cat. A : formation prévue par les statuts particuliers		1
Cat. B : préparation concours		1
Cat. C : formation de perfectionnement	1	
Cat. C : formation personnelle	1	

5.1.3 Comment sont décomptés les VAE, bilans de compétence et congés de formation ?

* VAE : indiquer, pour l'année 2020 :

- le **nombre de dossiers dont la collectivité a eu connaissance**, qu'il s'agisse de démarches accompagnées ou non.
- le **nombre de dossiers en cours** : quelle que soit l'année de dépôt, dossier dont le résultat n'est pas encore connu.
- le nombre de dossiers ayant débouché sur une **validation**, qu'elle soit totale ou partielle.

* indiquer le nombre de **bilans de compétence** et **bilans professionnels** réalisés en externe par un intervenant ou organisme spécialisé.

* congés de formation : indiquer le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation accepté, au titre de l'année 2020, tel que prévu au décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (articles 8 et 11 à 17 pour les fonctionnaires et articles 43 à 45 pour les contractuels).

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (chapitre 1er) a été modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale (section II et III) a été abrogé et remplacé par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Les formations d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie définie au premier alinéa de l'article 1er du décret du 26 décembre 2007 susvisé et sont mises en oeuvre dans les conditions fixées par le présent décret et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Le présent décret est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 6).

Article 11 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux : La formation de professionnalisation prévue au b) du 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

- 1° La formation de professionnalisation au premier emploi ;
- 2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- 3° La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les obligations de formation définies au présent article ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, à l'exception de celles mentionnées au 3°.

La formation d'intégration

Art. 6. – La formation mentionnée au a du 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux fonctionnaires relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les fonctionnaires recrutés au titre du 1° et du 2° de l'article 39 de la même loi en sont dispensés.

Art. 7. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent la durée de la formation d'intégration prévue à l'article précédent qui est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent déterminer dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois considérés.

Art. 8. – La formation d'intégration peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois.

Art. 9. – Dès la nomination d'un fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation.

Art. 10. – Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

- **Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française** : des formations peuvent être proposées aux agents territoriaux ayant des difficultés pour lire et écrire le français. Ces formations ne sont pas obligatoires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Cf. loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale (articles 1 et 2).

Les emplois d'avenir

À compter de la promulgation de la loi portant création des emplois d'avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1° de l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1er janvier 2013. Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre.

Le compte personnel de formation

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) est une composante du compte personnel d'activité (CPA) au même titre que le compte d'engagement citoyen (CEC), qui est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de la fonction publique.

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qu'il permet d'acquérir, de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Ces droits sont attachés à la personne et sont donc conservés lorsqu'un agent change d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé. Ils seront consultables, au plus tôt le 1er janvier 2018 et au plus tard le 1er janvier 2020, sur le portail « moncompteactivite.gouv.fr » géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour en savoir plus sur le CPA et son application dans la fonction publique, rendez-vous sur le portail de la fonction publique.

Source : cnfpt.fr

Remarque : Le CPF remplace le DIF

Fonctionnaires et contractuels de droit public :

Les agents ont un CPF depuis le 1er janvier 2017 qui se substitue au DIF (droit individuel à la formation). À compter de cette date, ils commencent donc à cumuler des heures sur ce CPF. Les heures inscrites au DIF au 31 décembre 2016 peuvent être utilisées pour bénéficier de formations au titre du CPF.

Source : cnfpt.fr

5.1.1 (1) - Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2020 ayant participé à au moins une formation en 2020

Champ - le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020
 Précision - un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être signalé qu'une fois
 Remarque - ne pas remplir les cellules grisées (ne remplir par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	30	36	4	8	87
Catégorie B	91	50	4	1	146
Catégorie C	340	106	0	0	446
Total	470	192	8	9	679

5.1.1 (2) - Journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2020 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2020

Champ - les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020

Remarques :
 - Ne pas remplir les cellules grisées.
 - La complémentation se fait sur deux tableaux distincts, en fonction du statut des agents

	Titulaires et stagiaires										Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation			
	CNFPT		Collectivité	Autres organismes	Total	dont CPF 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(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)				
Pour les agents de catégorie A	409	0	0	0	0	409	0	14	15	29	0	0	0	0
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	12	0	0	0	12	0	0	1	6	7	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formations d'adaptation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	12	0	0	0	12	0	0	1	6	7	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	0	0	0	134	134	0	0	24	15	39	0	0	0	0
Formation personnelle (hors concours formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	421	0	0	134	555	0	0	24	15	39	0	0	0	0
Pour les agents de catégorie B	139	0	0	0	139	0	0	4	6	10	0	0	0	0
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	77	0	0	0	77	0	0	10	3	13	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'adaptation	60	0	0	0	60	0	0	5	1	6	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	17	0	0	0	17	0	0	5	2	7	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	0	0	384	256	284	24	0	77	41	118	2	0	0	0
Formation personnelle (hors concours formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	218	0	384	256	510	24	0	82	40	122	2	0	0	0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)	608	0	0	0	608	0	0	37	21	58	0	0	0	0
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	569	0	0	0	569	0	0	50	49	99	0	0	0	0
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'adaptation	270	0	0	0	270	0	0	26	32	58	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	89	0	0	0	89	0	0	24	17	41	0	0	0	0
Formation de perfectionnement dont formation de professionnalisation	0	0	263	134	397	14	0	253	30	283	0	0	0	0
Formation personnelle (hors concours formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	607	0	263	134	1004	14	0	99	70	169	0	0	0	0
Pour les autres agents non classés dans une de ces catégories	0	0	16	0	16	0	0	7	1	8	0	0	0	0
TOTAL Toutes catégories	1 604	0	322	724	2 650	38	0	110	61	171	2	0	0	0

Contractuels sur emploi permanent	Nombre total de journées de formation dispensées au cours de l'année par					Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année								
	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)
Pour les agents de catégorie A	121	0	0	0	121	0	2	7	9	0				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	4	0	0	0	4	0	1	1	2	0				
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
dont formation d'intégration	4	0	0	0	4	0	1	1	2	0				
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Formation de perfectionnement	0	0	0	5	5	0	1	0	1	0				
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Total	125	0	0	5	130	0	2	7	9	0				
Pour les agents de catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Formation de perfectionnement	0	0	0	16	16	0	4	1	5	0				
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Total	0	0	0	16	16	0	4	1	5	0				
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
dont formation d'intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
dont formation de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Formation de perfectionnement	0	0	0	12	12	0	0	0	0	0				
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Total	0	0	0	12	12	0	0	0	0	0				
Pour les autres agents non classables dans une de ces catégories	20	214	776	162	1172	0	20	121	141	0				
TOTAL Toutes catégories	145	-214	776	195	4 330	0								

113

5.1.2 (1) - Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020.

Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois.

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

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2020 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire 5.1.2 (1)	CNFPT au delà de la cotisation obligatoire 5.1.2(2)	Collectivité 5.1.2(3)	Autres organismes 5.1.2(4)	Total 5.1.2(5)	dont CPF (Compte Personnel de Formation) 5.1.2(6)	Hommes 5.1.2(7)	Femmes 5.1.2(8)	Total 5.1.2(9)	dont CPF (Compte Personnel de Formation) 5.1.2(10)
Fonctionnaires sur emploi non permanent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels							1	59	60	0
Assistants familiaux	20	211	221	50	502				0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)					0				0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels					0				0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	20	211	221	50	502	0	1	59	60	0
Total				2	2				0	0
Apprentis					0				0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)					0				0	0
TOTAL Tous types	20	211	221	52	504	0	1	59	60	0

124

5.1.2 (2) - Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020.
 Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois.

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

	Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020	
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires sur emploi non permanent	0	0
Collaborateurs de cabinet	0	0
Assistants maternels		
Assistants familiaux	16	50
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)		
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	0	0
Total	16	50
Apprentis	0	1
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0
TOTAL Tous types	16	51

115

5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2020

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au 31/12/2020.
 Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2020		Contractuels présents au 31/12/2020		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	5.1.3(1)	5.1.3(2)	5.1.3(3)	5.1.3(4)	
Validation des acquis et des expériences					
Dossiers déposés durant l'année	0	1	0	0	1
Dossiers en cours	0	1	0	0	1
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
Bilans de compétence					
Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale	3	9	1	0	13
Congé de formation					
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2020	1	0	0	0	1

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.

126

5.1.4 - Coûts de formation

Champ : le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2020.

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

		Montants pour l'année 2020 en euros
5.1.4.1	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	431 356,00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	176 172,00
5.1.4.3	Autres organismes	55 104,00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	46 711,00
Coût total des actions de formation		709 343,00

Comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (5.1.4.1, 5.1.4.2 et 5.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (5.1.4.4).

Précision :

- 5.1.4.2 Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

6.1.1 - Réunions statutaires

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

	Nombre de réunions dans l'année 2020
du comité technique *	6
des commissions administratives paritaires	4
des commissions consultatives paritaires	6

* 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?	Oui
---	-----

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2020	2
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 2020 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 2020 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	
--	--

DROITS SOCIAUX



6.1.2 - Droits syndicaux

A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.

Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2020.

	Nombre de jours dans l'année 2020
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	27
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	10

	Nombre d'heures dans l'année 2020
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	3 917

Heures de décharges d'activité de service :

- auxquelles ont droit les organisations syndicales	6 600
- effectivement utilisées	8 547

	Nombre de protocoles dans l'année 2020
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

6.1.3 - Conflits du travail : grèves

Votre collectivité est-elle concernée par les grèves en 2020 ?	Oui
--	-----

Si OUI, renseigner le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2020
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	420
- sur mot d'ordre national	420
- sur mot d'ordre uniquement local	
- non précisé, autres	

Précision :

Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, ramener au nombre de journées - agents sur la base de 7h pour une journée : 7 agents faisant grève 1 heure représentent 1 journée.

L'indicateur 6.1.4 recense les sanctions disciplinaires prononcées au cours de l'année 2020.

Cet indicateur vise plus précisément à recenser, d'une part, le nombre de sanctions prononcées et, d'autre part, le motif principal ayant justifié chacune de ces sanctions.

* Quels sont les sanctions à recenser ? (un tableau par sanction)

Précision : ne prendre en compte que les sanctions effectivement prononcées courant 2020 (ne pas inclure les procédures disciplinaires en cours)

- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires titulaires** en application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 (10 sanctions possibles ventilées en 4 groupes)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires stagiaires** en application de l'article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 (5 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ou licenciement)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **agents contractuels** en application de l'article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (4 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions ou licenciement)

* Comment recenser les motifs de sanctions (dernier tableau)?

Remarque : Le nombre de motifs reportés dans ce tableau doit correspondre au nombre total des sanctions effectivement prononcées au cours de l'année 2020.

- recenser les motifs ayant justifié les sanctions pour l'ensemble des agents (titulaires, stagiaires et contractuels)
- ne retenir qu'un seul motif par sanction effectivement prononcée
- en cas de pluralité de motif, retenir le motif principal ayant justifié la sanction disciplinaire

6.1.4 - Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2020.

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

Fonctionnaires titulaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires titulaires (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2020	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	2	0
Avertissement	2	0
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Sanctions du 2ème groupe :	0	0
Radiation du tableau d'avancement		
Abaissement d'échelon		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	0	0
Sanctions du 3ème groupe :		
Retrogradation		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	0	0
Sanctions du 4ème groupe :		
Mise à la retraite d'office		
Révocation		

Fonctionnaires stagiaires	Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) en 2020	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours		
Exclusion définitive du service		

Contractuels	Nombre de sanctions prononcées concernant les agents contractuels (art. 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) en 2020	
	Hommes	Femmes
Avertissement		
Blâme		
Exclusion temporaire de fonctions		
Licenciement		

Précision : compléter un motif par sanction	Principal motif des sanctions prononcées concernant les agents fonctionnaires, stagiaires et contractuels en 2020	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	
Ivresse		
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		
Autres		

123

7.1.1 - Œuvres sociales

Il s'agit des cotisations ou subventions versées par la collectivité aux organismes chargés la mise en œuvre de l'action sociale pour le compte de la collectivité, qu'il soit locaux (propre à la collectivité) ou non.

Répondre uniquement par oui (1) si des cotisations/subventions sont versées et par non (0) dans le cas contraire.

7.1.2 - Prestations servies par la collectivité aux agents

Il s'agit des prestations servies directement par la collectivités à ses agents.

Répondre uniquement par oui (1) si des prestations sont servies directement par la collectivité et par non (0) dans le cas contraire.

Rappel de la réglementation sur l'action sociale:

Des prestations d'actions sociales sont attribuées au personnel des collectivités territoriales sur décision de leur assemblée délibérante (art 88-1 de la loi du 26 janvier 1984). Ces prestations sociales sont destinées à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles (notamment en les aidant à faire face à diverses situations difficiles et en facilitant leur accès à des services collectifs). Elles sont prévues à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et sont distinctes de la rémunération des agents.

L'assemblée décide des modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le comité national d'action sociale – CNAS –, associations locales type COS).

7.1.3 - Aides à la garde d'enfants

Il s'agit d'aides à la garde d'enfants permettant d'apprécier la politique sociale de la collectivité notamment au regard de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (cf. socle commun d'indicateurs "égalité professionnelle" définis dans le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Répondre uniquement par oui (1) si le dispositif existe et par non (0) dans le cas contraire.

7.1.4 - Protection sociale complémentaire

La collectivité peut apporter une participation à ses agents au titre des contrats et règlements de protection sociale complémentaire que ceux-ci souscrivent (santé, prévoyance). Le plafond est la cotisation payée par l'agent. La participation est versée soit directement à l'agent, soit via un organisme qui doit la répercuter à celui-ci. La participation doit respecter les conditions de solidarité et de procédure prévues à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 2011-1474 du 8/11/2011 (circulaire du 25 mai 2012).

7.1 Action sociale relevant de la collectivité dans l'année 2020

7.1.1 - Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

	OUI / NON
Subventions versées au comité d'œuvres sociales local ou autres organismes propres à la collectivité	Oui
Cotisations et subventions à un comité intercollectivités (ou à un autre organisme intercollectivités)	Non

7.1.2 - Prestations servies directement ou via un Comité d'Œuvres Sociales par la collectivité territoriale

	OUI / NON
Prestations servies directement par la collectivité territoriale (*)	Oui
Prestations servies via un Comité d'Œuvres Sociales	Oui

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

7.1.3 - Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Œuvres Sociales

Votre collectivité a-t-elle des dispositifs directs ou via un Comité d'Œuvres Sociales pour favoriser la garde d'enfants de ses agents ?

	OUI / NON
Places réservées en crèche	Non
Aides financières pour la garde d'enfants ou les activités péri-scolaires	Oui
Autres	Oui
Si oui, précisez (50 caractères au maximum) :	passport jeune (55€/an) séjours jeunes

7.1.4 - Protection sociale complémentaire

Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), au 31/12/2020.

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

OUI / NON	Santé	Prévoyance
- via une convention de participation	Non	Non
- via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Oui

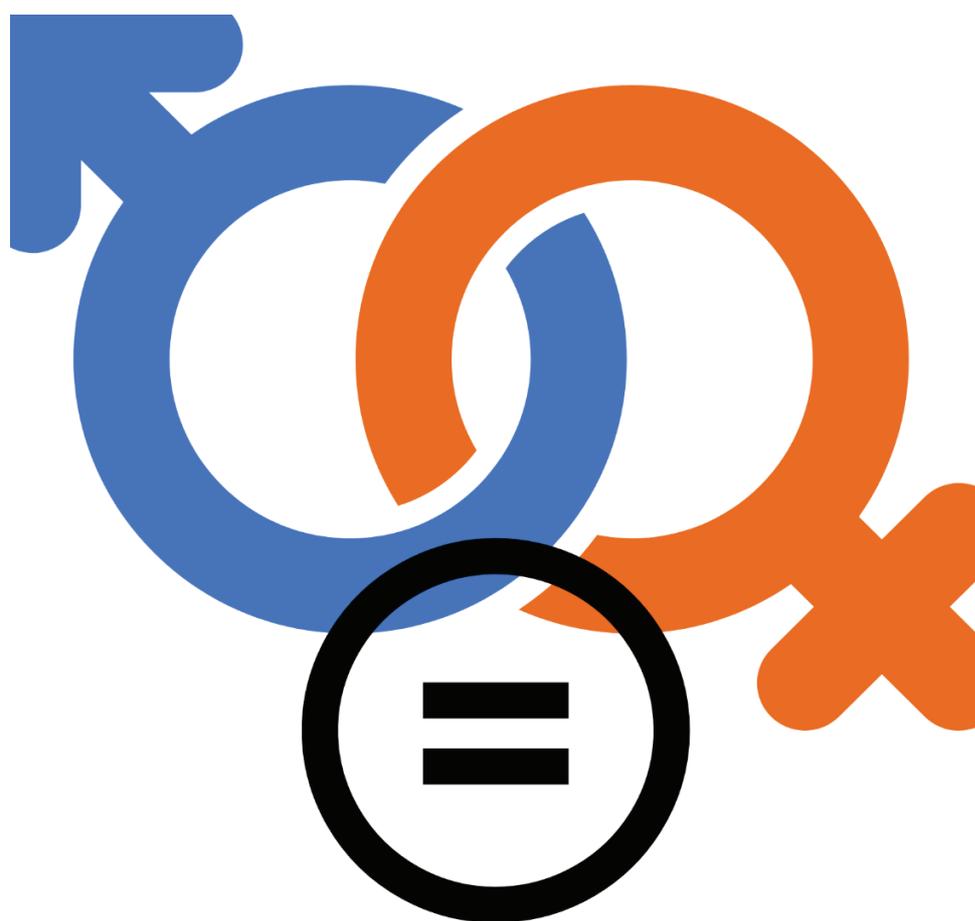
Si OUI

En nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	131	126
Catégorie B	154	159
Catégorie C	370	383
Agents sur emploi non permanent	5	6
Nombre total de bénéficiaires	660	674

En montant des participations (en €)

Catégorie A	4 938	3 896
Catégorie B	5 181	5 418
Catégorie C	31 352	30 804
Agents sur emploi non permanent	1 070	880
Montant total des participations* (en €)	42 541	40 998

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Dordogne



Acquise en droit, l'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation politique, sociale et éthique. C'est également un combat au quotidien, pour les rémunérations, l'égal accès aux responsabilités ou encore la conciliation des temps privés et professionnels. Par la reconnaissance des compétences et talents de chacun et chacune, l'égalité permet l'enrichissement des points de vue. Elle est un gage de démocratie et pour reprendre la maxime de Stendhal « *l'admission des femmes à égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation* ».

Le Département, en tant que premier employeur du territoire et acteur majeur des politiques publiques, dispose d'une responsabilité importante en la matière. Il lui appartient d'organiser la promotion de l'égalité Femmes/Hommes au plan local que ce soit dans la mise en œuvre de ses orientations politiques, de ses actions quotidiennes, de ses choix financiers.

Il doit contribuer au quotidien pour construire les conditions concrètes de l'égalité, que ce soit par ses interventions en faveur des familles et des femmes en particulier, dans le domaine de l'insertion, pour sensibiliser les collégiennes et les collégiens aux enjeux de l'égalité, et soutenir les initiatives dans les domaines culturels, économiques et sociétaux. Enfin, conscient de sa responsabilité sociale et de son devoir d'exemplarité, il est attentif à mener une gestion du personnel, respectueuse des principes d'égalité et de lutte contre les discriminations.

En application des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et du décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015, le présent rapport présente la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le Département de la Dordogne, préalablement à la proposition de son budget 2022.

Outre sa dimension réglementaire, ce rapport marque l'attachement de l'Assemblée départementale, composée paritairement de 25 femmes et 25 hommes à un principe constitutionnel qu'il faut faire vivre au quotidien dans l'intérêt des femmes et des hommes.

Le Président
du Conseil départemental,

Germinal PEIRO

SOMMAIRE

- A) Cadre législatif et obligations départementales (page 3)

- B) La politique Ressources Humaines en matière d'égalité femmes / hommes au Département de la Dordogne : le cadre général actuel et les facteurs d'égalité ou d'inégalité (page 7)

- C) Les actions menées par la collectivité départementale en son sein pour poursuivre sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes (page 16)

- D) Les actions 2021/2022 (page 17)
Annexe : formations proposées par le CNFPT sur le thème égalité femmes-hommes (page 20)

A) Cadre législatif et obligations départementales

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités de plus de 20.000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en amont du débat d'orientation budgétaire (décret du 24 juin 2015). Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Définition de l'égalité :

Pour les êtres humains, l'égalité est le principe qui fait que tous doivent être traités de la même manière, avec la même dignité, qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs.

Définition de l'égalité professionnelle femmes / hommes

C'est « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée » (Définition du Conseil de l'Europe).

1. La situation en matière de Ressources Humaines

Le rapport, présenté au Comité Technique Paritaire du 6 décembre 2021 avec avis favorable, fait état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique paritaire comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité,
- des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel,
- des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes,
- des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de la grossesse,
- des actions de lutte contre la précarité des femmes,
- des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers,
- des actions visant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales,
- des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales,
- des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres,
- des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Rappel historique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités femmes-hommes, elle n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité. La parité est la représentation à nombre égal des femmes et des hommes de différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique.

■ Quelques dates clés

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1967

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. Loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

2001

Loi dite Génisson précise et complète la 1^{ère} loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31/12/2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

2008

Modification de l'art 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.



1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1992

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des art. 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires.

2013

Circulaire du 8 juillet 2013 pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

2015

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy ; c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ⁽²⁾ 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes-hommes sur les listes aux élections européennes et sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de 6 candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives. ⁽³⁾ Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013. ⁽⁴⁾ « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

B) La politique Ressources Humaines en matière d'égalité femmes / hommes au Département de la Dordogne : le cadre général actuel et les facteurs d'égalité ou d'inégalité.

Le Rapport Social Unique fait état d'un effectif au 31/12/2020 de 2317 agents

- Dont 1957 fonctionnaires
- Dont 228 contractuels permanents
- Dont 132 contractuels non permanents

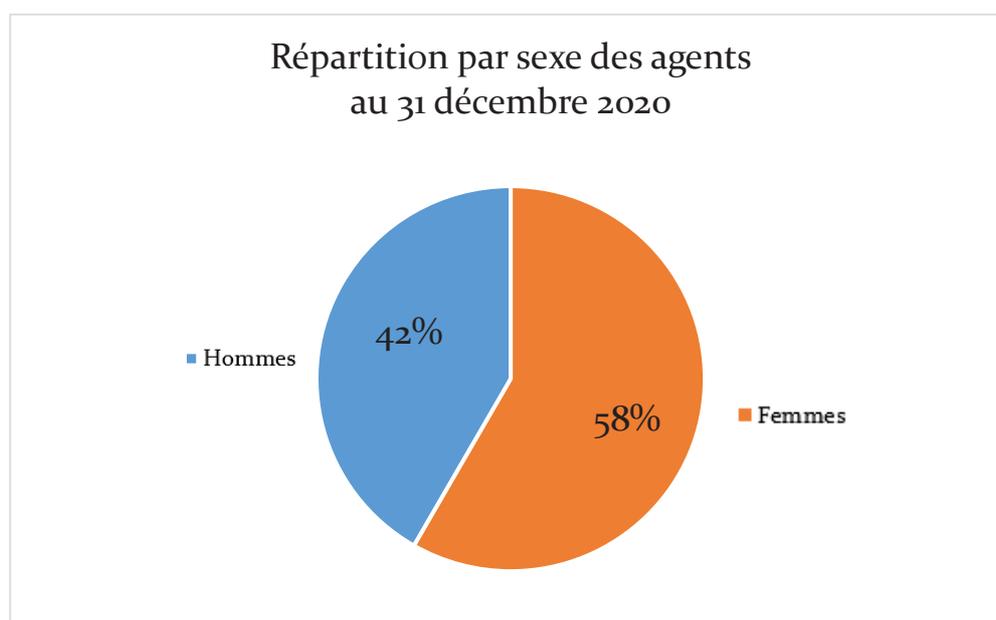
➔ Un taux de féminisation important

Au Département de la Dordogne, tous statuts confondus, quasiment 6 agents sur 10 sont des femmes :

- 58 % sont des femmes (1351 agents)
- 42 % sont des hommes (966 agents)

Données nationales

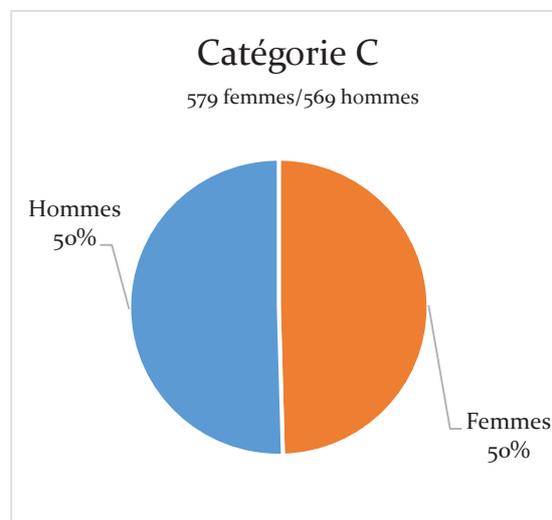
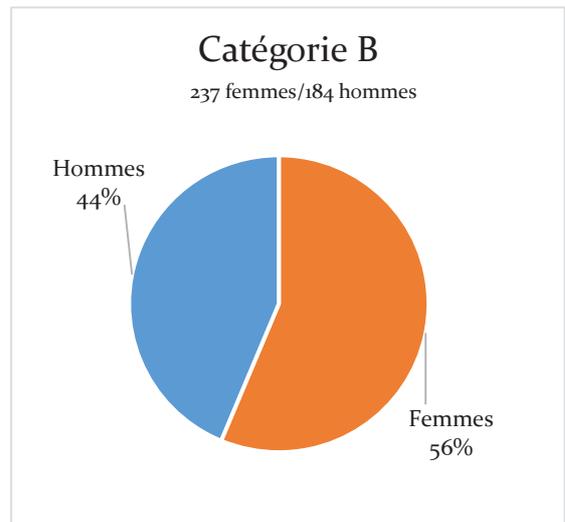
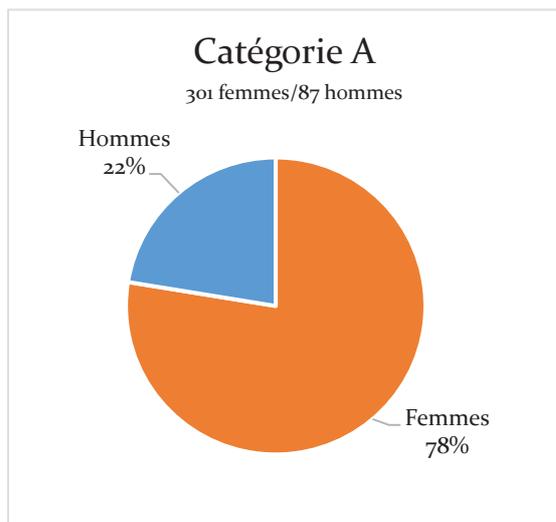
En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes. Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale en Dordogne est légèrement inférieur au taux relevé au national, à savoir 61 % (FPE 56 % - FPH 78 %)



Conformément aux textes réglementaires relatifs au Rapport Social Unique (article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) et au Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) l'analyse des données ne porte que sur les personnels stagiaires, titulaires et non-titulaires sur emploi permanents.

Répartition femmes-hommes par catégorie (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents)

➔ Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes, une égalité parfaite en catégorie C



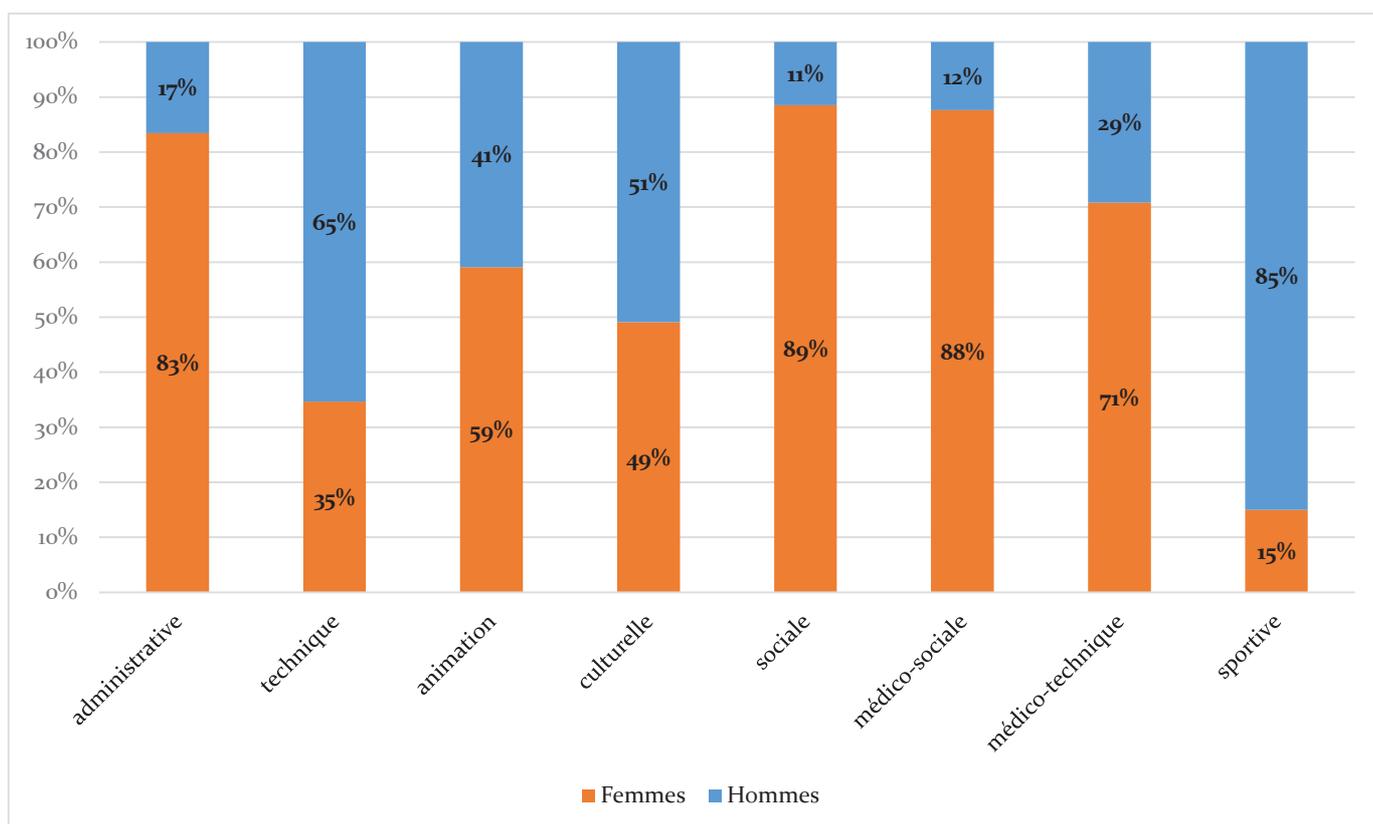
Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B).

En comparaison

Par rapport au taux de féminisation au niveau national (données 2017), au département il est plus élevé pour la catégorie A, égal pour la catégorie B.

	Taux de féminisation au niveau national (données 2015 de la FPT)	Taux de féminisation au niveau national (données 2017 de la FP)
Catégorie A	62 %	65 %
Catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative)	63 %	56 %
Catégorie C	61 %	63 %

➔ Un taux de féminisation variable selon la filière

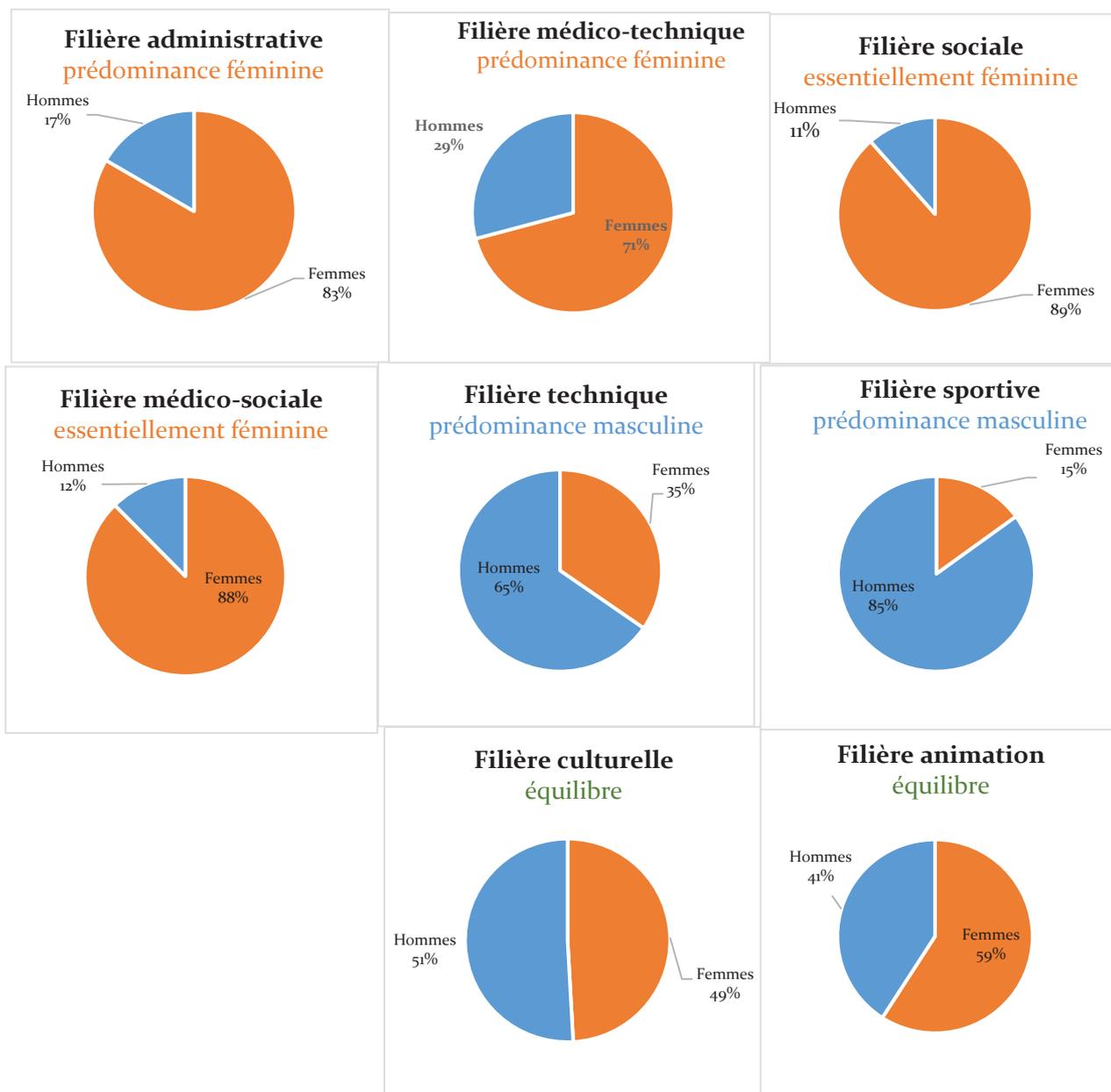


Les femmes sont plus présentes dans les filières :

- administrative,
- sociale et médico-sociale

Les hommes sont massivement représentés dans les filières technique et sportive.

➡ Zoom sur les filières



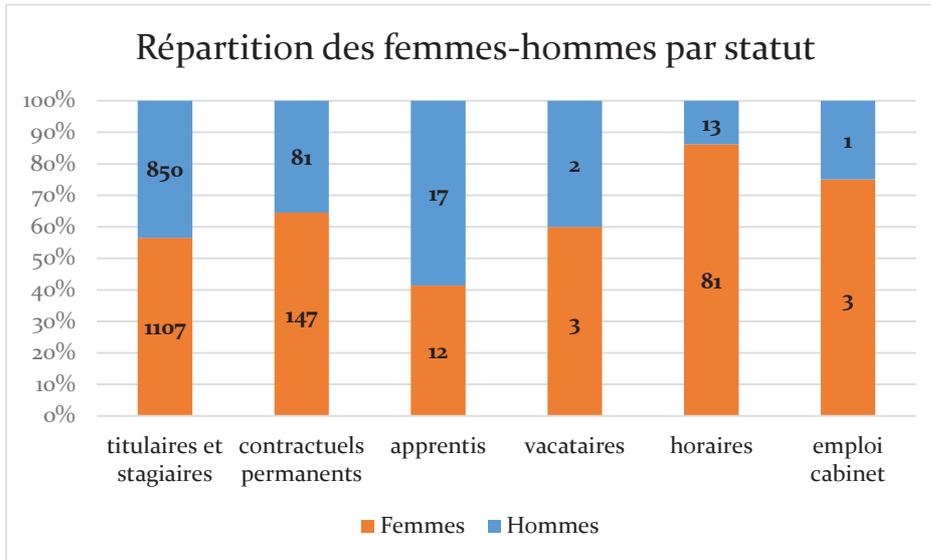
Données nationales :

Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative:	82 % de femmes / 18 % d'hommes
filière technique:	41% de femmes / 59 % d'hommes
filière animation:	71% de femmes / 29 % d'hommes
filière culturelle:	63% de femmes / 37 % d'hommes
filière sociale:	96% de femmes / 4 % d'hommes
filière médico-soc:	96% de femmes / 4 % d'hommes
filière médico-tech:	74% de femmes / 26 % d'hommes
filière sportive:	28% de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro

➔ Répartition des femmes et des hommes par statut

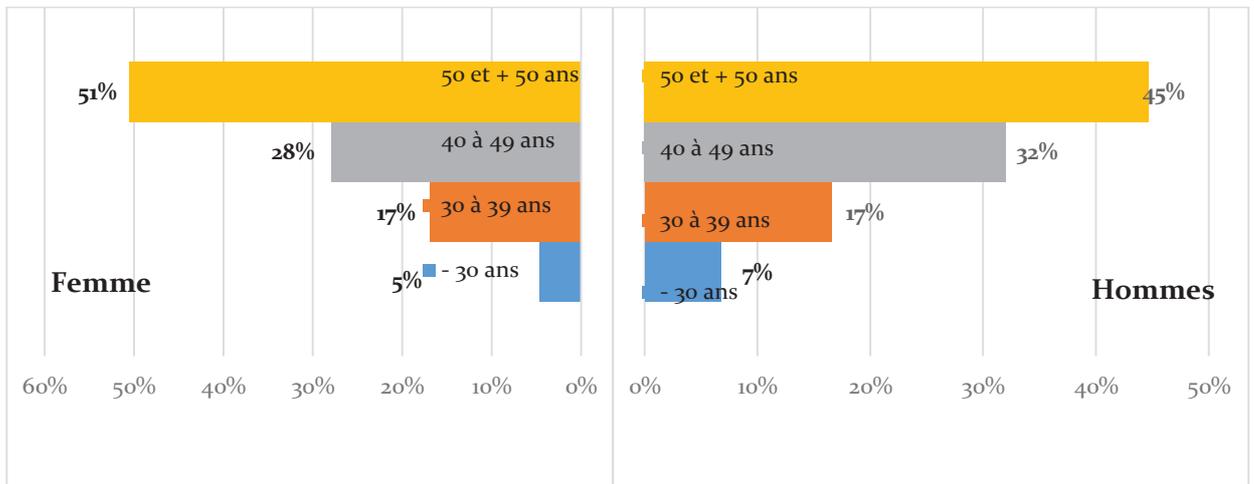


On note un nombre plus important de femmes quel que soit le statut (hormis en qualité d'apprentis).

➔ La pyramide des âges

Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes.

PYRAMIDE DES AGES



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,5 ans
hommes: 45,1 ans

Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans:
- femmes : 33,9 %
- hommes : 33,4 %

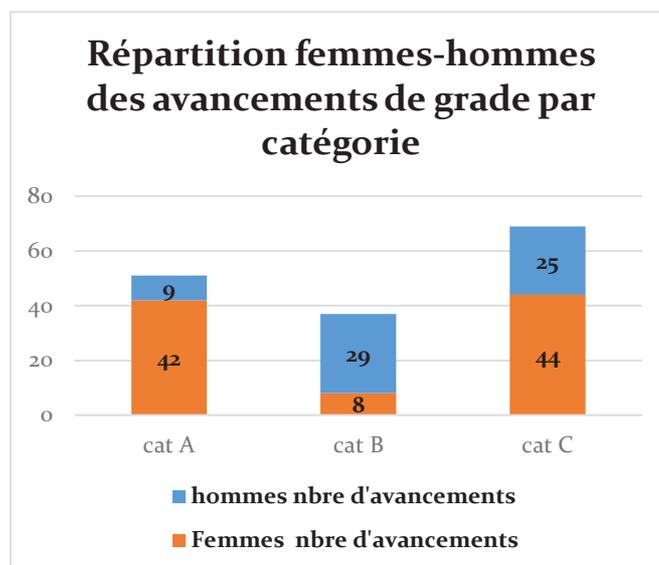
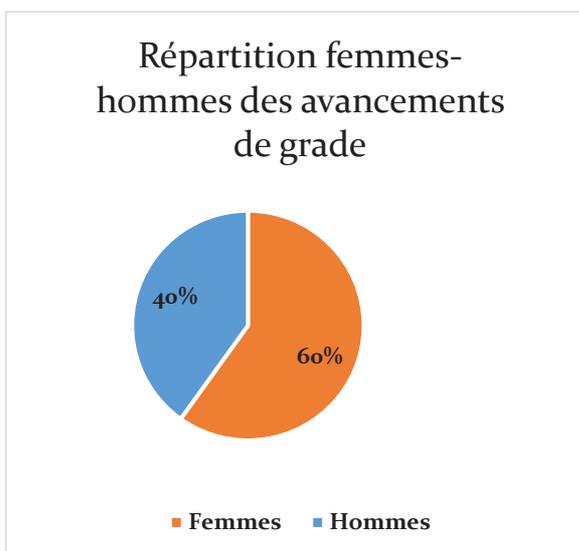
Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2017

➔ L'âge moyen

Tous statuts confondus, l'âge moyen des femmes et des hommes au sein de la collectivité départementale est de **46,71 ans**.

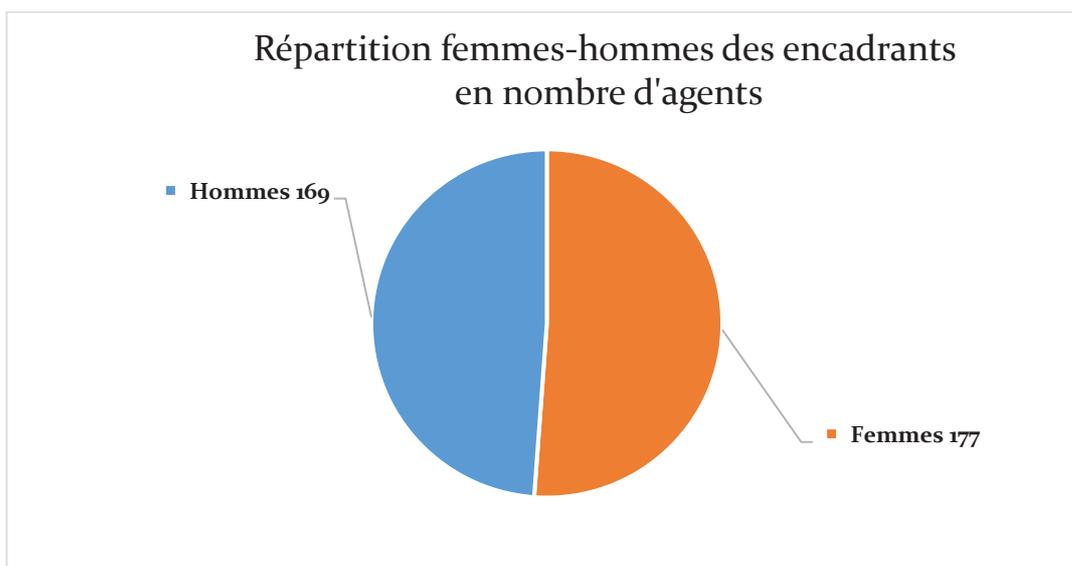
- Age moyen des Femmes : 47,33 ans
- Age moyen des Hommes : 45,85 ans

➔ La promotion professionnelle : avancement de grade et promotion interne



En 2020, 157 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 94 femmes et 63 hommes. Le nombre de poste ouvert dans le cadre de la promotion interne n'est pas significatif.

➔ L'encadrement (supérieur et intermédiaire)



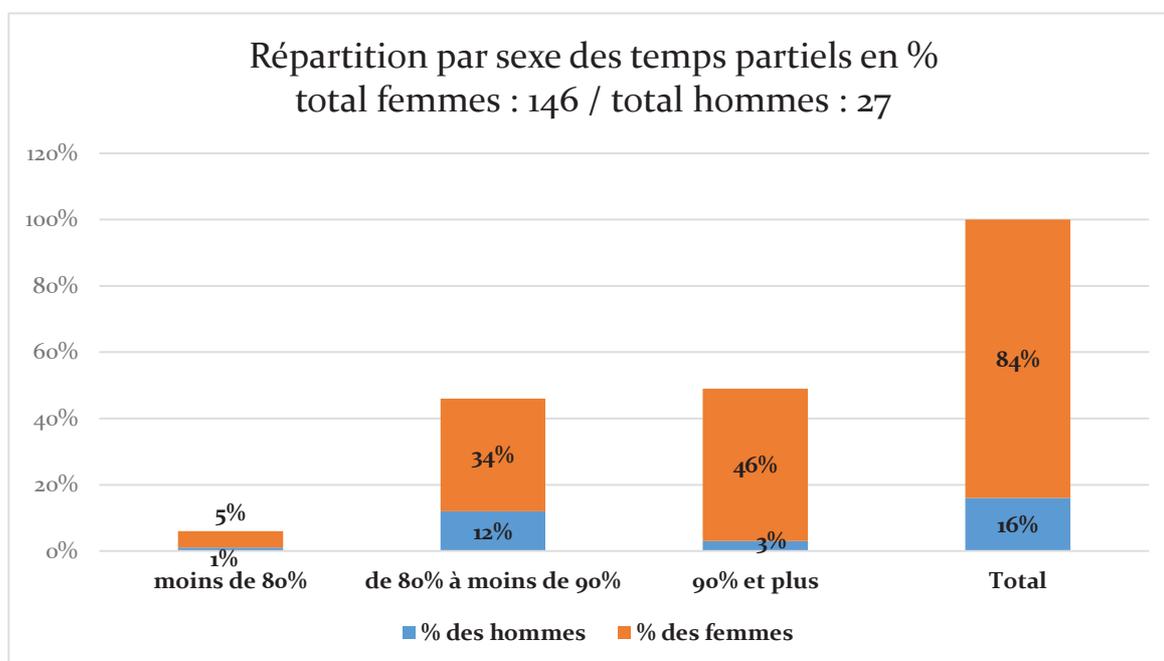
➡ Les emplois fonctionnels : une parité impossible mais un quasi équilibre

Les emplois fonctionnels sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale.

Ces emplois présentent au sein des services départementaux un quasi équilibre, comme le montre le tableau ci-dessous :

Emplois fonctionnels	Hommes	Femmes
Directeur Général des Services	1	0
Directeur Général Adjoint	2	2
Total	3	2

➡ Le temps partiel : un facteur d'inégalité



Sur l'ensemble des temps partiels au sein des services départementaux, on constate que ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses à bénéficier du travail à temps partiel proportionnellement à l'ensemble des agents, soit 84 % de femmes contre 16 % d'hommes.

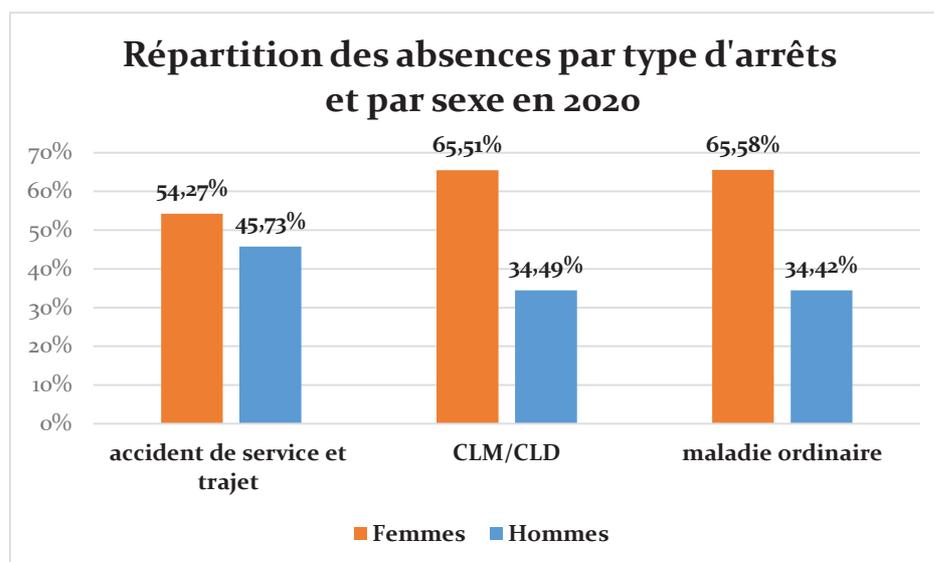
➡ Une rémunération équitable des femmes et des hommes au sein des services départementaux

Aucune discrimination n'est faite entre les femmes et les hommes en matière de traitement brut. Ce dernier étant versé en fonction d'un indice majoré réglementaire.

Une inégalité Femmes/Hommes est toutefois notée dans le versement du régime indemnitaire entre filières (notamment en comparaison avec la filière technique prenant en compte les critères de la maîtrise d'œuvre, régime versé essentiellement au sein de la direction des routes, constituée majoritairement d'hommes).

➡ Absences médicales en 2020 : les femmes plus concernées que les hommes

- Les **arrêts pour accident de service ou de trajet** concernent 66 agents : 34 femmes et 32 hommes.
- Les **arrêts pour grave maladie (CLM, CLD)** concernent 89 agents : 60 femmes et 27 hommes.
- Les arrêts pour **maladie ordinaire** concernent 905 agents : 556 femmes et 349 hommes.



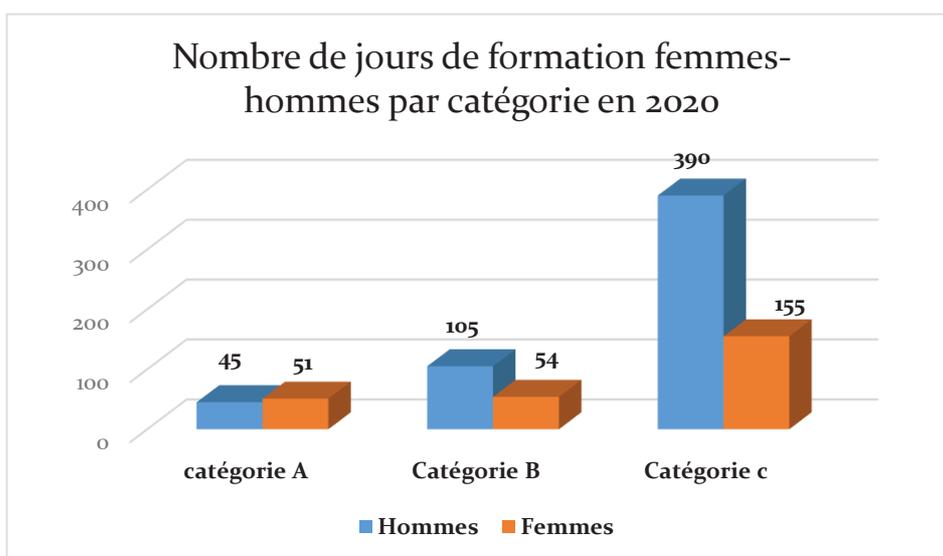
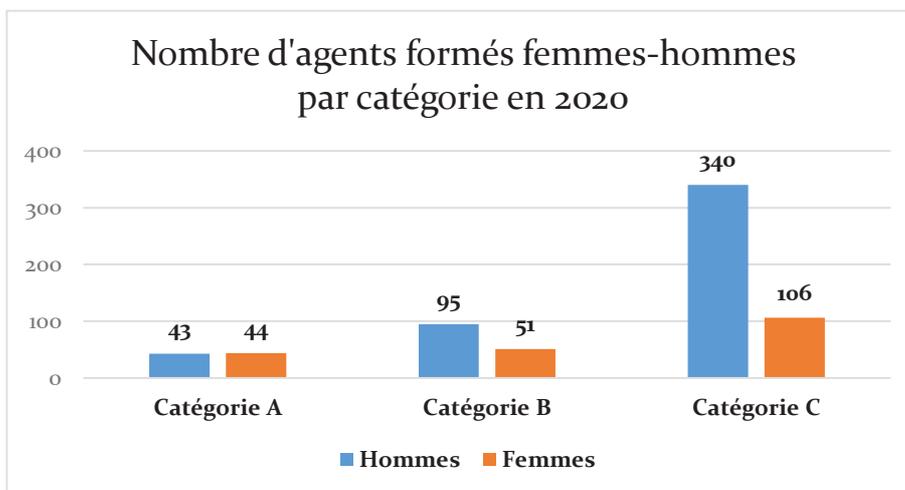
La proportion de femmes prédomine pour les arrêts de maladie ordinaire et de grave maladie (plus de 65 % des jours d'arrêts).

S'agissant des accidents de services et de trajet la proportion entre les hommes et les femmes est de moindre mesure. Ils ont diminué de 15 points pour les femmes par rapport à 2019. En revanche, on constate une augmentation inverse pour les hommes.

Ce constat peut être attribué aux périodes de confinement dans le cadre de la pandémie covid 19.

➔ Formation : globalement, femmes et hommes partent autant en formation, même si on peut observer quelques différences à l'intérieur de chaque catégorie :

- Les temps de formation sont équitablement répartis auprès de l'ensemble des agents. Toutefois, on note un nombre plus important d'agents hommes formés en 2020 pour les catégories B et C.
- Plus précisément, les agents de catégorie C hommes partent plus souvent en formation que les femmes. La présence en majorité d'hommes dans la filière technique qui nécessite la mise à jour régulière de certificats de compétences professionnelles explique cet écart.



C) Les actions menées par la collectivité départementale en son sein pour poursuivre sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes

1) Maintien des politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de ressources humaines

- **L'Assemblée départementale poursuit sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes ; une politique de recrutement et de formation sans discrimination.**

La mixité est favorisée dans la constitution des jurys de recrutement. Les fiches de poste sont actualisées par les agents de la DRH afin de supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.

Dans le cadre de la formation, les cadres continuent de suivre un parcours qui comportent des modules intitulés :

- o **Comprendre son style de management** : au sein duquel sont évoquées l'évolution du rôle du manager, la notion de management agile et la cohésion d'équipe.
- o **Le rôle du manager et les risques psychosociaux.** Ce module permet d'appréhender l'action des cadres au sein d'une équipe afin de créer ou instaurer des règles qui seront la base de la cohésion et du respect au sein de ce groupe.
 - Ainsi, le Département s'est doté des mesures pour permettre aux cadres d'être attentifs à toutes les situations de discrimination qu'ils peuvent connaître au quotidien dans la gestion d'une équipe et notamment en matière d'égalité femmes – hommes.
 - **En matière de commande publique et des marchés**, le cadre réglementaire est rappelé de manière automatique afin que les entreprises mettent en évidence dans leurs réponses les mesures prises en matière d'égalité femmes-hommes.

2) Dans le cadre des politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Renforcer les actions de prévention (en matière de Protection Maternelle et Infantile et Actions de Santé)**

Les actions et partenariats de type « planning familial » continuent d'être menés avec succès.

Concernant le travail de sensibilisation auprès des structures d'accueil petite enfance, un groupe de travail est en cours pour démarrer les travaux fin 2021 ou début 2022.

- **Maintien du soutien au sport en Dordogne (féminin et masculin)**

Dans le cadre de sa politique sportive, le Conseil départemental accompagne l'ensemble des acteurs du mouvement sportif.

Aussi, les associations sportives (clubs), les manifestations sont accompagnées financièrement dans le respect du principe d'égalité femmes/hommes.

De plus, un soutien exceptionnel (par une recherche de partenariat privé effectué par un agent départemental) est alloué aux athlètes s'inscrivant dans une ambition Olympique « Tokyo 2021 et Paris 2024 » :

Deux athlètes féminines sont soutenues à ce titre :

- Manon HOSTENS (Canoë-kayak) : 31.250€
- Shani BRU (Skate Board) : 16.000€

Un athlète masculin est soutenu à ce titre :

- Yoann KOWAL (Athlétisme) : 30.000€

Mise à l'honneur des athlètes féminines : Manon HOSTENS (canoë-kayak) - Carla NEISEN et Camille GRASSINEAU (rugby) ayant participé aux jeux olympiques de Tokyo 2021, en présence du Président du Conseil départemental de la Dordogne et des acteurs du Mouvement sportif départemental.

D) Les actions 2021/2022

- **Réflexion en cours par un groupe de travail sur le thème : faire progresser l'égalité hommes-femmes au sein des services départementaux, quelle voie ? quels moyens ? (École du Management et de l'Innovation)**

Dans un contexte de contrainte financière, le management de l'innovation apparaît comme un des leviers indispensables pour changer en profondeur nos services publics et fédérer les managers publics autour de projets collectifs. Aussi, la collectivité départementale expérimente la mise en place d'une École du Management par l'Innovation (EMI) afin d'accompagner les cadres de la collectivité dans cette démarche de transformation publique. Cette école propose depuis la rentrée de septembre 2021, une offre de formation de haut niveau. Il s'agit bien là de développer un nouveau référentiel de management qui amènera les managers à devenir des éclaireurs de la transformation publique :

- en élaborant des réponses nouvelles améliorant les conditions de réponses actuelles en termes de qualité, de délai et de coût,
- en impliquant, autant que de besoin, la coopération de nombreux partenaires issus du domaine de l'enseignement, des entreprises privées ou publiques, du secteur associatif, et surtout la participation des agents et des usagers eux-mêmes.

Cette EMI offre ainsi un parcours de formation sur mesure, innovant et unique associant culture de services publics et méthodes innovantes de transformation, alliant théorie et mise en pratique sur des projets concrets, tel que « faire progresser l'égalité hommes-femmes au sein des services départementaux, quelle voie ? quels moyens ? »

Le but étant de poursuivre les actions favorisant la mixité des métiers.

- **Mise en œuvre d'une charte de télétravail depuis le 30 août 2021, permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.**

- **Proposition d'actions de formations en faveur de l'égalité femmes-hommes en partenariat avec le CNFPT.**

Six formations, destinées aux DGA, Directeur, DRH sont actuellement proposées par le CNFPT (cf. contenus des formations en annexe du rapport)

- ⇒ La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⇒ L'égalité femmes-hommes : un nouveau regard sur la communication institutionnelle
- ⇒ L'égalité femmes-hommes : un enjeu de management stratégique
- ⇒ L'enjeu de l'égalité hommes-femmes dans les relations professionnelles
- ⇒ La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes
- ⇒ Lutte contre les violences sexuelles et sexiste au travail

- **Poursuite du plan d'actions sur le bien-être au travail pour tous les agents et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences.**

Des actions sont en cours de réflexion pour une mise en œuvre en 2022, en matière de communication pour que ces sujets sensibles soient abordés de manière sérieuse et ludique (travail à venir dans le cadre du CHS-CT).

- **Lancement d'un programme d'accompagnement pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et l'emploi : « Entreprendre et innover en Périgord ».**

L'enjeu pour le Département est de constituer un groupe, un réseau pour faciliter l'échange d'expériences et casser la solitude de ces débuts de parcours.

« Entreprendre et Innover en Périgord » propose d'accompagner gratuitement une promotion de six à dix jeunes entreprises de trois à dix-huit mois d'existence, portées par des femmes ou des équipes mixtes sur l'ensemble de la Dordogne. Si tous les secteurs d'activité sont concernés par ce programme (artisanat, agriculture, services, commerce, ...), le caractère innovant du projet est un critère de sélection.

Ce programme, initié par le Conseil départemental de la Dordogne, est coordonné par Le Réseau Les Premières Nouvelle-Aquitaine et organisé avec un ensemble de partenaires (CCI, CMA, Chambre d'Agriculture, SPIE, Crédit Agricole, Orange, Pôle Emploi, Initiative Périgord, H24, la Wab, Pépinière cap@cité).

L'accompagnement se déroule entre septembre et décembre, sur quatre mois. Ces jeunes entrepreneurEs pourront suivre en alternance des formations et des ateliers collectifs avec des experts.

En juillet 2021, neuf lauréates ont été retenues pour bénéficier du programme d'accompagnement :

- Institut Itinérant de soin esthétique
- Brainy Club - Une solution d'ateliers pédagogiques en ligne basée sur les soft Skills
- AussiBon - Plateforme de E-Commerce de produits alimentaires locaux
- Nature & Saveurs, la ferme Aquaponie - Production de légumes, fruits, aromates et fleurs de variétés paysannes, truites et saumons de fontaine vendus frais ou fumés en circuit courts
- Cabinet de soin en périnatalité - Accompagnement des futures mamans avec des techniques naturelles (alimentation, phytothérapie, réflexologie, massage...)

- La Cabane graphique – Dessinatrice
- Prends de la graine Germaine - Conception et commercialisation d'un germeoir pour sensibiliser à l'intérêt d'une alimentation plus végétale. Ce concept accompagne de l'achat des graines jusqu'à la dégustation
- L'atelier Artistique - Ouverture d'un lieu de pratique de la danse et d'activités de bien-être
- Création de bijoux - Artisanat d'art

D'ici fin décembre 2021 les jeunes cheffes d'entreprises auront bénéficié de 18 demi-journées de formation (Business model, stratégie commerciale, communication, ateliers financier) et de quatre demi-journées d'ateliers de co-développement.

Chaque lauréate bénéficiera d'une présentation vidéo de son projet.

Cet accompagnement se terminera par « L'envolée Belle » une présentation publique de ces jeunes entreprises lauréates de la session. Une occasion pour les partenaires de l'édition de mesurer le parcours accompli par chacune d'elle pendant ces quatre mois.

Un nouvel appel à projet devrait avoir lieu en avril 2022.

- **Engagement à poursuivre une communication sans stéréotype**

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a réalisé un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Il propose 10 recommandations pratiques destinées à outiller les administrations, les établissements et, plus généralement, les pouvoirs publics pour communiquer sans stéréotype de sexe.

**10 recommandations
pour une communication publique sans stéréotype de sexe**

(Haut Conseil à l'Égalité)

1. **Éliminer toutes expressions sexistes**
2. **Accorder les noms de métiers**, titres, grades et fonctions
3. **User du féminin** et du masculin dans les messages adressés à tous et à toutes
4. **Utiliser l'ordre alphabétique** lors d'énumération
5. **Présenter intégralement l'identité** des femmes et des hommes
6. **Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle**
7. **Parler « des femmes » plutôt que de « la femme »**, de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme »
8. **Diversifier les représentations** des femmes et des hommes
9. **Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes**
 - Sur les images et dans les vidéos
 - Sujets d'une communication
 - A la tribune d'événements, ainsi que dans le temps de parole
 - Parmi les noms de rues, des bâtiments des équipements, des salles
10. **Former les professionnels (elles)**

ANNEXE

Formations proposées par le CNFPT sur le thème égalité femmes-hommes

➤ LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- DRH et autres métiers des services RH
- Référents égalité

OBJECTIFS

- s'approprier les dispositifs réglementaires, les principales définitions, des exemples de pratiques, et les chiffres clés de l'égalité professionnelle,
- identifier le sexisme et les inégalités femmes-hommes,
- savoir prévenir, traiter, et réagir face aux violences sexistes et sexuelles,
- analyser le contexte de sa collectivité,
- établir un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

CONTENU

- lois et cadre institutionnel, chiffres clés, définitions,
- différentes pratiques de collectivités, benchmark,
- impact du sexisme,
- fonctionnement des stéréotypes, système de genre,
- plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations,
- méthodologie du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle,
- les différents leviers : rémunération, articulation des temps de vie, mixité des métiers,
- arguments en faveur de l'égalité femmes-hommes.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation d'une durée de deux jours en présentiel alternera des exposés, des conférences inversées, et des cas pratiques.

➤ L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN NOUVEAU REGARD SUR LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE (1 jour)

PUBLIC VISÉ

Métiers

- Directeur ou directrice de la communication
- Chargé ou chargée de communication

Agents concernés

Responsables de communication, chargées et chargés de communication.

OBJECTIFS

- repérer les textes ou les visuels potentiellement porteurs de stéréotypes,
- identifier les ressorts des pratiques inégalitaires (stéréotypes),
- comprendre les enjeux d'une communication efficace sur l'égalité femmes-hommes,
- identifier le cadre légal de l'égalité femmes-hommes,
- mettre en place des stratégies de communication favorisant l'égalité femmes-hommes.

CONTENU

- le repérage des supports de communication porteurs de stéréotypes,
- la construction et le fonctionnement des stéréotypes,
- les enjeux d'une communication efficace en termes d'égalité femmes-hommes,
- le cadre légal de l'égalité femmes-hommes,
- le partage des bonnes pratiques et l'élaboration des stratégies de communication.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- analyse de banque d'images institutionnelles,
- témoignages vidéo.
- Travaux de groupe.
- Activités ludo-pédagogiques.
- Quizz.
- Retours d'expériences.
- Echanges de pratiques.

➤ L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES : UN ENJEU DE MANAGEMENT STRATÉGIQUE (0.5 jour)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- Direction générale des services.
- Direction générale adjointe.
- Direction des ressources humaines.
- Direction de service.
- Chargé.e.s de mission égalité femmes/hommes.
- Chargé.e.s de mission lutte contre les discriminations.

OBJECTIFS

- Repérer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.
- Connaître le contexte juridique et les obligations pour l'employeur.
- Identifier la méthodologie et les acteurs pour amorcer un plan d'action transversal visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CONTENU

- Les principales données relatives aux inégalités dans la fonction publique territoriale.
- Les représentations sexuées stéréotypées.
- Le cadre législatif.
- Les grandes étapes du plan d'action.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports de connaissances.
- Quizz, carte mentale.
- Echanges de pratiques.

➤ L'ENJEU DE L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES (3 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

Directeurs et directrices généraux ou directeurs et directrices généraux adjoints, cadres A des grandes collectivités de plus de 40 000 habitants. Le groupe sera nécessairement paritairement mixte.

PRÉ-REQUIS

La formation est impliquante et engage à la réflexion sur soi et sur les relations de genre, sur les rapports de pouvoir en vue de développer des interactions positives dans les collectifs de travail.

OBJECTIFS

Développer des interactions positives dans les collectifs de dirigeants et de cadres, en vue d'optimiser la coopération et la puissance de leadership de ces collectifs, nécessaires pour répondre aux enjeux de la transformation publique :

- Appréhender la systémie des relations professionnelles femmes-hommes par une réflexion croisée sur les enjeux de l'égalité professionnelle
- Partager et conscientiser réflexions et représentations pour sortir des stéréotypes et ouvrir les voies du travail ensemble
- Repérer et mobiliser ses leviers personnels pour agir dans son quotidien professionnel

CONTENU

- rapport social de sexe au travail et plus spécifiquement dans la fonction publique territoriale
- représentations et stéréotypes
- évolutions anthropologiques des droits et l'approche anthropologique du genre
- égalité/mixité/parité
- mise en perspective des problématiques liées au leadership et aux rapports de pouvoir

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques : socio-historiques, psycho-sociaux et managériaux
- Dynamique réflexive en petits et grand groupe (taille du groupe : 16 personnes - 8 hommes et 8 femmes)
- Accompagnement personnalisé à la réflexion (2 heures de coaching individuel)

➤ LA MISE EN OEUVRE D'UNE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE SOUCIEUSE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (2 jours)

PUBLIC VISÉ

Métiers

- Directeur ou directrice de la communication
- Chargé ou chargée de communication

Agents concernés

Responsables de communication, chargées et chargés de communication.

OBJECTIFS

- prendre la mesure des inégalités,
- analyser les fondements de la communication inégalitaire,
- identifier les enjeux et bénéfices d'une communication égalitaire,
- analyser le fonctionnement de la communication inégalitaire sexuée dans les supports de la collectivité,
- élaborer une communication interne et externe égalitaire,
- transférer les acquis dans son contexte et sa pratique professionnels,
- inscrire la démarche de communication égalitaire dans un cadre élargi.

CONTENU

- les chiffres des inégalités professionnelles,
- le cadre et les préconisations légales,
- les termes et concepts clés,
- le fonctionnement comparé du français et de différentes langues,
- les représentations sexuées stéréotypées,
- les enjeux et bénéfices d'une communication égalitaire,
- l'analyse du fonctionnement sexué du texte et de l'image,
- la méthodologie de production d'une communication égalitaire,
- les bonnes pratiques de communication égalitaire,
- les ressources documentaires et les réseaux d'acteurs.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports de connaissances,
- activités ludo-pédagogiques,
- études de cas pratiques,
- mises en situation professionnelles : analyse et production de documents de communication,
- retours d'expériences,
- échanges de pratiques.

➤ LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL (2 jours)

PUBLIC VISÉ

Agents concernés

- directeurs et directrices, directeurs adjoints et directrices adjointes des services ressources humaines,
- agents des services ressources humaines,
- chargées et chargés de mission égalité femmes-hommes,
- directeurs généraux et directrices générales, directeurs généraux adjoints et directrices générales adjointes de service,
- chargées et chargés de mission d'évaluation des politiques publiques.

OBJECTIFS

- identifier ce que sont ou ne sont pas les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes,
- comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes,
- se responsabiliser en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre,
- savoir réagir face à une situation sexiste dont on est témoin ou qui nous est rapportée,
- prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence, en construisant ses propres outils et actions pour se doter et doter ses équipes des bons réflexes.

CONTENU

- définitions des termes et concepts clés,
 - identification des différentes formes et expressions du sexisme dit ordinaire,
 - chiffres clés des inégalités femmes-hommes et du sexisme,
 - définitions légales de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral, d'une agression sexuelle, et des sanctions assorties,
 - décryptage des idées reçues et abus de langage autour des violences sexistes,
 - repérage des signaux d'alerte et situations à risque,
 - clés pour savoir réagir en tant que témoin/encadrant ou encadrante,
- pratiques inspirantes développées dans d'autres collectivités ou à d'autres niveaux pour favoriser un climat non sexiste au travail, -construction d'outils personnalisés et opérationnels à prévoir pour le plan d'action dans sa collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active, articulation théorie/pratique, analyse de situations professionnelles.

* * *